¿ Interrogations ?
revue pluridisciplinaire de sciences humaines et sociales

Marsault Christelle

La compétence éthique dans la professionnalisation des éducateurs sportifs en milieu associatif

Pour citer l'article

Marsault Christelle, « La compétence éthique dans la professionnalisation des éducateurs sportifs en milieu associatif », dans *revue ¿ Interrogations ?*, N°10. La compétence, mai 2010 [en ligne], http://revue-interrogations.org/La-competence-ethique-dans-la,120 (Consulté le 6 mai 2024).

ISSN 1778-3747

Tous les textes et documents disponibles sur ce site sont, sauf mention contraire, protégés par la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 3.0 France.

Résumé

Comment se construit la compétence éthique d'un professionnel ? Relève-t-elle d'une socialisation du salarié par l'acquisition d'une culture propre à un contexte professionnel ou d'une présélection sociale des candidats à l'entrée de la profession ? Nous montrerons que l'éthique professionnelle se réalise dans une coconstruction entre les valeurs incorporées du salarié et celles valorisées par le contexte professionnel. En effet, il n'existe pas une éthique professionnelle partagée par les éducateurs sportifs, mais une adéquation entre les valeurs du salarié et le contexte associatif dans lequel il est amené à exercer. C'est cette adéquation qui est recherchée au moment de son embauche. Elle peut être anticipée lorsque l'histoire de l'individu s'inscrit dans celle de la structure.

Mots clefs : professionnalisation, éducateur sportif, compétence éthique, socialisation professionnelle, structure associative.

Summary

Ethical competence in the professionalization of sports instructor in association.

How is the competence of a professional ethic building ? Is the result of socialization by acquisition of a specific culture ? Or is the consequence of screening candidates in the entry of the profession ? We show that professional ethic is realized in a joint construction between the values embodied by the employee and those valued by the professional context. Indeed, there is no shared professional ethic by sports instructor, but a suitability between the norm of employee and the context in which it is required to work. Suitability is important in recruitment. It can be anticipated when the history of the structure is also incorporate into the person.

Key words : professionalization, sports instructor, ethical competence, professional socialization, associative structure.

Introduction

La notion de compétence envahit le monde scolaire et celui du travail à partir des années 1990. L'idée d'une compétence éthique semble admise comme une des raisons au glissement de la notion de compétence [1] par rapport à celle de qualification [2]. Dès l'origine [3], la compétence est revendiquée par les opérateurs pour faire valoir l'importance des décisions à prendre par rapport aux seuls savoir-faire reconnus dans la description des postes [4]. Elle recèle donc une part comportementale de savoir être, d'attitude, de choix décisionnels. La compétence éthique ne se limite pas à un ensemble de règles apprises, à une éthique instituée en déontologie dans les métiers qui nécessitent des décisions importantes à prendre [5]. Elle se présente également de façon plus pratique dans les choix effectués au quotidien lorsque s'offre une alternative. La compétence éthique constitue une grille de lecture de la situation qui permet de donner du sens à son action et offre une identité professionnelle et sociale en retour. L'existence d'une compétence éthique se présentant sous la forme incorporée (attitude) ou objectivée à partir de choix justifiés (déontologie), ne fait pas de doute dans le domaine professionnel. Cependant, différentes hypothèses tentent de comprendre son origine ainsi que la manière dont cette compétence permet l'intégration de l'individu dans l'espace professionnel.

Une hypothèse culturaliste défend l'idée d'une acquisition de cette compétence. Selon Everett C. Hughes [6], la professionnalisation induit la transmission d'une culture propre au groupe professionnel. La socialisation professionnelle est un processus qui amène les salariés à acquérir une pratique et à développer une culture professionnelle spécifique [7]. Pour Claude Dubar, la compétence éthique se présente comme « *une initiation, au sens ethnologique à la culture professionnelle (…) et (…) une conversion au sens religieux de l'individu à une nouvelle conception de soi et du monde, bref à une nouvelle identité* » [8]. L'intégration se réalise par une adaptation du comportement du salarié à l'entreprise par l'expérience [9]. L'acquisition d'une culture professionnelle se rencontre également chez Renaud Sainsaulieu [10]. Toutefois, la socialisation professionnelle ne peut se concevoir simplement comme la transmission d'un rôle professionnel prédéfini, sur lequel un accord se serait sédimenté parmi les représentants de la profession [11]. Il existe des différences de comportements éthiques au sein d'un même groupe professionnel comme dans l'enseignement [12]. De plus, il n'existe pas

toujours d'institution socialisatrice unique pour un espace professionnel. En outre, l'acquisition d'une culture à acquérir se présente comme une limite pour le futur professionnel. Elle ne lui permet pas de s'adapter aux circonstances professionnelles diverses. Les thèses culturalistes posent alors le problème de l'unicité de la culture par rapport aux lieux de socialisation.

Une hypothèse plus sociale révèle au contraire une présélection des candidats conforme à l'éthique corporatiste [13], visible à travers la cooptation [14] dans les marchés fermés [15]. Au-delà des attitudes attendues des candidats, les compétences spécifiques se présentent aussi comme des moyens de les sélectionner socialement, que ce soit par exemple les compétences pédagogiques [16] ou plus techniques [17] des enseignants. L'apparente neutralité des compétences techniques ou spécifiques cache en réalité un népotisme [18]. Les valeurs sociales qui se révèlent à travers les compétences désignées lors des examens ou concours permettent de fermer l'espace professionnel et sert à sa reproduction. Du même coup, le népotisme facilite une préadaptation des futurs professionnels. Dans cette perspective, l'entrée dans la profession résulte d'une reconversion de propriétés sociales en capital spécifique. Cette perspective éclaire certains métiers, notamment dans le travail social, reconnaissant l'appartenance à un milieu particulier. C'est le cas des prostituées recrutées pour faire un travail d'éducation dans le monde de la prostitution [19].Leur appartenance au milieu constitue la condition sociale de leur recrutement. La présélection sociale des candidats au métier favorise à la fois l'intégration du futur salarié, mais aussi l'homogénéité des valeurs au sein du groupe. Cette logique de reproduction permet de comprendre l'origine sociale des valeurs, elle n'explique pas toutefois le renouvellement de celles-ci au sein de l'espace professionnel, en dehors des stratégies de fermeture / ouverture de l'espace [20]. En effet, les professionnels sont porteurs de valeurs à l'entrée dans le métier et tendent à imposer leur point de vue en fonction d'un rapport de force interne. Le changement de valeur de l'espace professionnel résulte d'une modification du rapport de force interne que l'institution finit par reconnaître. Ainsi, les différentes éthiques produisent un modèle éthique institutionnel qui serait le résultat d'un compromis social.

Finalement, la compétence éthique relève-t-elle d'une conversion sociale nécessaire résultant d'une socialisation secondaire ou la poursuite d'un destin social probable produit d'une socialisation primaire, par reconversion de propriétés sociales ?

Une troisième voie explicative s'offre avec Didier Moreau dans une vision constructiviste de l'éthique professionnelle. Pour lui, l'éthique professionnelle est étayée par la formation [21]. La construction éthique de l'enseignant s'amorce à partir d'une conviction personnelle pour s'orienter vers une problématisation éthique des situations professionnelles, dans le cadre d'une formation spécifique. La compétence éthique se présente comme une grille de lecture dynamique des situations professionnelles. Ces dernières viennent en retour valider (ou modifier) les choix effectués ou les attitudes prises par l'individu et renforcent (ou affaiblissent) le système de valeurs du professionnel. C'est la définition de la situation qui constitue l'éthique, la manière dont l'individu va percevoir la situation et y répondre [22]. L'étayage se situe sur le sens validé par la situation (ou la formation) qui permet au professionnel de dégager des structures interprétatives de la situation.

Sur le même modèle, en analysant les ratés de la socialisation professionnelle, Guillaume Malochet met en évidence un processus de construction éthique personnelle visant à réduire le décalage entre les normes apprises dans le cadre de la formation initiale des gardiens de prison et les comportements observés lors des stages en situation [23]. Ainsi, la compétence éthique n'est ni donnée, ni apprise, mais se construit dans le quotidien du professionnel. Nous parlerons de socialisation par étayage en reprenant le concept d'étayage en apprentissage de Jérôme Bruner [24]. L'étayage se présente comme une construction individuelle de l'éthique en interaction sociale avec le contexte. Ce contexte favorise ou défavorise les orientations du professionnel et renforce ou non ses choix éthiques dans l'action.

La professionnalisation de l'éducateur sportif présente un intérêt dans cette analyse car le milieu sportif associatif attend du salarié qu'il ne vienne pas bousculer les mentalités, notamment l'idée de bénévolat. De plus, derrière une éthique générale partagée par l'ensemble du milieu associatif, se nouent des différences importantes au sein des clubs qui pèsent sur la manière d'investir le rôle d'éducateur. Comment le professionnel parvient-il à résoudre cette ambiguïté de valeurs au niveau local ? Étudier comment se réalise l'embauche du professionnel permet d'apporter quelques éclairages sur la manière dont se construit cette compétence éthique. L'analyse des valeurs partagées par les éducateurs rend compte d'une socialisation antérieure à la professionnalisation. En même temps, l'étude des stratégies des dirigeants pour maintenir l'éthique de l'association permet de dévoiler un effet du contexte dans la construction éthique du salarié.

Nous défendrons l'idée que la nature du contrat salarial se construit au niveau local par l'identification des valeurs communes entre le salarié et l'employeur. La définition de la compétence éthique renvoie au problème de la confiance dans l'échange salarial [25], confiance qui se fait autour du partage de valeurs. La compétence éthique doit être reconnue par l'employeur et constitue un moment important du recrutement. En mettant en parallèle les points de vue du salarié et du dirigeant, nous repérerons les éléments qui constituent une stratégie de mise en confiance entre les deux protagonistes. La mise en valeur d'une vocation initiale par le contexte situationnel fait du recrutement un effet de circonstances, une opportunité ou un passage naturel entre bénévolat et salariat.

Les données illustrant cet article sont issues d'une enquête qualitative réalisée en Alsace en 2004 [26] auprès de 11 éducateurs sportifs salariés et de 11 dirigeants (cf. tableau en annexe) explicitant les raisons qui ont conduit à valider l'embauche. En nous appuyant sur les résultats d'une précédente enquête qui met en évidence l'existence de facteurs contextuels à la professionnalisation, nous avons choisi les interviews en fonction de la ligue sportive, de la taille de la structure, des types de public et de prestation qui constituent le cœur de l'association, des principales orientations éthiques affichées par le dirigeant (animation/loisirs, compétition/entraînement ou éducation/formation). Les éducateurs sportifs sont tous titulaires du BEES 1er degré (brevet d'état d'éducateur sportif) dans leur discipline respective. Ils animent ou entraînent au sein de leur association contre rémunération. Le recueil des données permet alors de rendre compte d'une éthique partagée par l'ensemble de la population, mais également de différentes déclinaisons selon les caractéristiques des structures. L'analyse des modalités de recrutement permet alors d'éclairer comment se construit cette spécification de l'éthique professionnelle dans un contexte particulier.

L'éthique bénévole comme socialisation préalable

La professionnalisation dans cet espace spécifique est au cœur d'une problématique éthique importante opposant compétence professionnelle et action militante [27]. Le bénévolat constitue une valeur incontournable du tissu associatif [28]. Cette compétence éthique est attendue autant du salarié que du dirigeant bénévole à travers la disponibilité par exemple. « *Et puis la disponibilité, ça demande beaucoup de temps, il faut être très disponible. Si tu es marié, ça signifie qu'il faut que tu sois accompagné par quelqu'un qui comprend que le foot, ça prend la tête. Des fois tu es à la maison, on discute avec toi, tu réponds oui ou non, mais tu sais pas pourquoi parce que tu es dans la formation de ton équipe pour le match à venir. C'est ça qui est très lourd, parce que tu ne sors jamais de l'entraînement ou du stade en changeant de casquette. Le foot te suit en permanence.* » (salarié, football). « *Ce n'est même pas un savoir-faire, c'est une disponibilité totale en terme de mental.* » (dirigeant, football) Le don de soi, valeur fondamentale dans le milieu associatif se retrouve dans la nouvelle économie solidaire (santé, éducation). Il s'explique par la proximité avec l'ordre religieux des premiers mouvements associatifs [29]. Le don de soi se concrétise par le don du temps [30]. « *Ils peuvent pas être simples salariés. Il faut être passionné. Les 35 heures, ça suffit pas, actuellement. Il faut faire plus.* » (dirigeant, équitation) « *Malheureusement, je n'ai pas beaucoup de vie privée. Mon travail me prend tout mon temps et toute mon énergie. Ce n'est pas facile, mais je suis obligé, sinon je le perds.* » (salarié, équitation) Les qualités nécessaires pour se professionnaliser semblent ainsi proches du bénévole. Cela permet un passage facilité du bénévole au salarié. Ce passage est d'ailleurs assez flou au regard des statuts différents existant : le bénévole remercié, ayant des avantages en nature, indemnisé, le salarié rétribué à la tâche, à mi temps, à plein temps, le travailleur indépendant… « *C'est difficile de motiver. Donc c'est pour ça qu'il y a plein de clubs qui fonctionnent à l'enveloppe, aux cachets. Tous les éducateurs n'ont pas de contrat mais ils touchent tous quelque chose.* » (dirigeant, football) Cette complexité de la situation rend compte d'un rapport à l'argent problématique. « *Sachant qu'on a une activité qui est régie par la loi 1908, donc à titre bénévole, si on commence à rémunérer les gens, des moniteurs ou autres, j'ai l'impression que ça va déborder et tôt ou tard, l'association aura des problèmes financiers. Maintenant je ne dis pas qu'il ne faut pas essayer de leur donner quelque chose. Faut pas non plus que ça tombe dans l'avantage des biens en nature, c'est-à-dire payer des voyages, des voitures, qu'importe.* » (dirigeant, AGR). « *Chez nous, on a toujours une petite carotte au bout. C'est aussi comme ça qu'on les garde, il faut pas se leurrer. Maintenant, une rémunération par l'argent, je suis contre.* » (dirigeant, équitation). Le passage du bénévolat au salariat se fait souvent par étape. « *Moi je l'ai fait bénévolement pendant des années. C'est seulement par la suite que j'ai été rémunérée petit à petit et après j'ai vraiment eu mon poste au bout de 4 ans.* » (salarié, haltérophilie). Ce passage constitue également une assurance pour le dirigeant. '*L'homme du sérail*' est une garantie sociale de correspondance de valeur. « *En fait, j'étais bénévole avant, donc ils me connaissaient déjà, j'entraînais les débutants, j'étais assez actif dans le club, ils en ont parlé au comité, il y a 2-3 dirigeants qui ont poussé un peu, qui m'ont proposé*. » (Salarié,

football). Cette socialisation préalable qui permet au salarié d'incorporer les valeurs particulières du milieu associatif répond à une demande d'engagement de la part du salarié constitutive d'une compétence éthique. Elle explique pourquoi de nombreux salariés des structures interrogées sont soit d'anciens pratiquants, soit d'anciens animateurs ou entraîneurs à titre bénévole de la même structure. Comme le souligne Thierry Godbout, tout engagement a à voir avec le passé [31]. L'histoire familiale faite d'imprégnation de la culture associative est souvent avancée comme explication. « *J'étais dans cette association déjà en tant que gamin. Mon père était vice-président.* (…) *C'est ancré un peu dans la famille. Ou bien vous avez le truc associatif ou vous ne l'avez pas. Moi j'ai été élevé dans ce contexte-là. Donc pour moi, c'est tout à fait naturel de participer dans une association à apprendre quelque chose aux jeunes.* » (dirigeant, AGR). La compétence éthique attendue de l'éducateur apparaît comme la reconnaissance des valeurs familiales dans l'espace professionnel.

L'existence d'un esprit club ou l'étayage par le contexte

Au-delà d'une éthique associative partagée, existent des éthiques particulières construites au sein des clubs. « *On te demande de faire ça, de t'occuper des jeunes en ayant toujours l'esprit club.* » (salarié, gymnastique) Différentes caractéristiques influencent la constitution de cet esprit. En recoupant d'autres facteurs comme le budget, le type de public et la nature des prestations, la taille de la structure a un effet sur son organisation [32]. Elle redéfinit autrement les rôles et la relation qui existe entre les différents partenaires. Avec la personnalité des dirigeants, elle constitue un effet contextuel important sur la définition de l'éthique professionnelle attendue du salarié. Ainsi, les petites structures (inférieure à 100 adhérents) cultivent une éthique de la convivialité incorporée par l'encadrement bénévole. Cette éthique se définit au sens strict dans le respect d'une tradition familiale. Les petites structures s'opposent à une professionnalisation qui ne permettrait pas la conservation de cette éthique à visée éducative. Cette éthique que le salarié doit incorporer est importante pour les ligues du mouvement sportif affinitaire (EPGV, EPMM et AGR), ligues qui se sont construites historiquement sur la transmission d'une éthique spécifique. Plus orientées vers la convivialité et l'ambiance familiale, les autres petites structures sont aussi attachées au caractère éducatif de l'encadrement sportif. Les structures intermédiaires se professionnalisent lorsqu'elles développent des ambitions compétitives. Le professionnel doit défendre les couleurs du club. La compétition sportive renvoie à un esprit de clocher qui le lie strictement à sa structure. Il doit aussi intégrer une logique commerciale pour soutenir le secteur compétitif (gymnastique, natation, haltérophilie). Ces ligues qui développent le secteur de l'entretien du corps mettent en avant l'importance d'une éthique associative qui les différencie des salles de remise en forme du secteur marchand. « *De ce fait, nous ne craignons aucune concurrence des salles de remise en forme et au contraire, nous avons eu de nombreuses personnes qui venaient chez nous en provenance de salles privées pour notre convivialité et notre esprit de contact.* » (salarié, haltérophilie). Dans les structures intermédiaires, le salarié doit souvent jongler avec plusieurs orientations éthiques : loisir, éducation et compétition. Il offre également de son temps à titre bénévole pour justifier sa place dans une structure qui peine souvent à stabiliser son emploi. Disponible, il est l'homme à tout faire et incarne la structure et ses valeurs. Lorsque les structures sont plus importantes (plus de 300 adhérents), la professionnalisation est déjà engagée et l'association se gère plus comme une entreprise organisée en secteurs bien distincts. L'éthique associative a laissé sa place à l'éthique managériale [33] et pèse moins dans le profil du salarié.

Après la taille, les ligues constituent également un facteur différenciant l'éthique. Ainsi, l'éducateur sportif en tennis, en voile, en natation ou en équitation est un métier organisé dans un marché structuré. On y rencontre plus souvent des travailleurs indépendants des structures. Les ligues comme l'EPGV ou l'EPMM appartiennent à des fédérations affinitaires qui exigent le passage de diplômes spécifiques conformes aux valeurs éthiques défendues. Par leur spécificité idéologique, elles se différencient des fédérations sportives unitaires (musculation, gymnastique ou natation) qui cherchent également à développer une clientèle de l'entretien. Plus que la compétence technique, la valeur éthique pèse dans le choix du salarié selon les ligues. Enfin, les ligues comme le tennis de table ou l'AGR sont en Alsace de petites structures plus familiales et conviviales peu touchées par la professionnalisation où l'éthique du bénévolat (l'AGR est une association catholique) prédomine. Un dernier facteur pèse dans la définition éthique du professionnel : la personnalité du dirigeant. Ce dernier incarne au final l'éthique de l'association à travers les choix politiques qu'il opère.

Les constructions de l'éthique professionnelle à travers les modes de recrutement

La rencontre entre l'éthique du dirigeant et celle du salarié constitue un moment important du recrutement. La

relation différente qui s'établit entre les deux rend compte d'une construction différente de la compétence éthique attendue. Trois logiques de professionnalisation permettent de comprendre comment se construisent au niveau local les compétences éthiques.

La logique domestique revient à proposer à un joueur ou un bénévole l'opportunité de se professionnaliser dans la structure. Le recrutement du bénévole garantit une correspondance éthique et un attachement de l'employé à la structure, par la constitution d'une dette symbolique [34]. Le recrutement de '*l'homme du sérail*' offre la garantie d'une éthique partagée. La valeur morale de l'employé est primordiale et le dirigeant paternaliste s'inquiète autant de l'avenir de son club que de celui du salarié. « *Ce sont d'anciens gymnastes de haut niveau qui s'occupent de l'entraînement des jeunes. Le sportif ne doit pas seulement penser à s'entraîner car sa carrière est courte. Sans diplôme il se retrouve le bec dans l'eau. Il doit se former. Tout en ayant des entraînements poussés, durs, j'ai tenu à les former, ils ont donc passé des brevets fédéraux et ces jeunes-là connus par le club, on en a fait des emploi-jeunes.* » (dirigeant, gymnastique). Le passage à la professionnalisation se réalise '*naturellement*' du bénévolat à l'indemnisation, de l'emploi aidé à la stabilité de l'emploi. La valeur sociale et la compétence éthique priment sur la compétence technique, la formation du salarié se fait souvent sur le tas. L'intégration du salarié est facilitée par une socialisation précoce.

La logique managériale vise à recruter une personne selon ses compétences techniques. L'ambition de la structure est claire : améliorer les résultats sportifs. L'éthique compétitive est mise en avant. Le recrutement se réalise sur la réputation du salarié. « *On le fait surtout par le 'bouche à oreille ', par connaissance issue des anciens sportifs.* » (dirigeant, gymnastique). L'accord salarial se réalise sur les ambitions du club. En cas de désaccord, il y a rupture du contrat. « *Parce que moi je pense que dans un club, entre entraîneur et président, il faut qu'il y ait une symbiose et un amalgame total, ce qui n'était pas le cas. Moi je suis patron d'entreprise, j'ai 350 employés et je gère le foot comme je gère l'entreprise. C'est-à-dire que moi aujourd'hui je ne suis pas un technicien, donc je laisse le boulot au technicien. Et je fais totalement confiance. Si ça ne marche pas, et bien aussi bien que j'ai fait confiance, aussi bien que je coupe la tête.* » (dirigeant, football). Si on attend de lui une éthique sportive partagée par le monde de la compétition, il doit également faire preuve d'une identification au club. L'entraîneur a un contrat d'exclusivité morale avec l'association. Le salarié ne peut pas intervenir sur deux clubs de même niveau. Pour soutenir le secteur compétitif, ces structures favorisent la création d'emploi dans le loisir. Mais attirer de nouveaux membres peut transformer la demande (de la compétition vers le loisir) et faire basculer les valeurs de l'association.

La troisième voie externalise l'offre de la structure. L'ambition du club est d'offrir un panel diversifié d'activités. Dans ce cas, c'est le travailleur indépendant qui propose des formations. « *Elle est arrivée au bon moment proposer ses services. Sinon la fédération s'occupe aussi de nous donner des animateurs. On peut demander à la fédération de nous donner une liste. Tous les ans, il y en a qui arrivent sur le marché.* » (dirigeant, EPGV). Il y a un détachement du club. Le rapport salarial se limite à la tâche, c'est un contrat ponctuel. L'éducateur indépendant participe rarement à la vie du club. Il intervient dans différentes structures. C'est plus souvent dans le cadre du loisir ou de l'animation où il n'y a pas de concurrence entre les associations. Ce mode de relation professionnelle s'organise autour d'un marché professionnel encadré par des diplômes spécifiques. Dans ce cas, la confiance est garantie par les diplômes spécifiques qui nécessitent de satisfaire à une certaine logique éducative et à certaines valeurs. Ce type de contrat se rencontre en EPGV ou en EPMM.

Conclusion

Ainsi, le diplôme d'éducateur sportif ne permet pas une garantie suffisante pour certifier un partage autour de valeurs communes. Les diplômes fédéraux servent de lettre de créance [35] éthique dans les ligues plus professionnalisées où le marché de l'emploi tend à se fermer sur un modèle d'éducateur. Au-delà des grands principes éthiques, il n'y a pas d'unité ou d'uniformité de valeurs dans l'espace associatif. Le salarié en fonction du contexte local se construit une certaine éthique. De son côté, le dirigeant est amené à développer différentes stratégies pour protéger les valeurs de l'association.

Une éthique incorporée : Le recrutement au sein du club garantit la conservation de l'esprit club par une fidélité qui lie à la fois le dirigeant et le salarié. Le passage du bénévolat au salariat constitue alors une voie naturelle. La socialisation est anticipée, le salarié est choisi parce qu'il possède des dispositions incorporées (souvent familiales) correspondant aux valeurs de l'espace.

Une éthique partagée : La réputation est une autre voie pour recruter. Elle se construit sur une image de

compétence dans un domaine particulier. Le bouche à oreille fonctionne dès lors que les ambitions du recrutant sont clairement établies. La socialisation est antérieure, elle se réalise par reconversion de propriétés en diplômes ou en expérience accumulées et reconnues. Il est attendu que l'entraîneur s'identifie au club. Ses actions ne doivent pas nuire à une culture spécifique incarnée par les dirigeants.

Une éthique validée : la mise en place de diplôme spécifique qui nécessite de faire valoir certaines valeurs éthiques conformes à l'espace permet une fermeture du marché en même temps qu'elle garantit une unité autour de valeurs. L'esprit ligue dépasse l'esprit club qui constitue à la fois la spécificité du salarié et celle de la structure. La socialisation du professionnel est validée au moment du diplôme qui se présente comme un passe d'entrée sur le marché organisé.

Ainsi, la compétence éthique est un élément fondamental dans le recrutement des salariés sportifs. Elle permet d'établir la confiance entre le dirigeant et le salarié au-delà du diplôme d'éducateur sportif. La confiance se construit localement en fonction de différentes éthiques qui traversent le champ sportif, au-delà des valeurs universellement reconnues.

Annexe

Tableau 1 : échantillonnage et caractéristiques des interviews

Ligue	Caractéristiques club	Propriétés salarié	Caractéristiques dirigeant	Mode de recrutement
Tennis (Mulhouse)	420 membresloisir et compétition	Travailleur ind.école de tennis	Chef d'entreprise 53 ans	Salarié propose des cours
Voile (Plobsheim)	350 membrescompétition et loisir	CDI entraîneur compétition	Chef d'entreprise62 ans	Rencontre en régate
Équitation (Vogelgrun)	375 membresLoisir et compétition	CDI animation et compétition	Profession libérale 45 ans	Stagiaire avant
Football (Schiltigheim)	415 membrescompétition CFA	Emploi jeune compétition	Cadre fonction publique 35 ans	Ancienneté club
Gymnastique(Mulhouse)	320 membres compétition et loisir	Emploi jeune compétition	Artisan 50 ans	Formation de gymnastes du club
Haltérophilie(Haguenau)	200 membres Compétition et loisir	Emploi jeune compétition et animation	Éducateur spécialisé 55 ans	Offre d'emploi
Natation (Oswald)	293 membres Compétition, loisir, école	Emploi jeune école de natation et compétition	Retraité chef de service 66 ans	Ancienneté club
Tennis de table (Haguenau)	90 membrescompétition	Emploi jeune compétition, animation, école	Gérant SARL 50 ans	Ancienneté club
EPGV (Wintzenheim)	56 membresEntretien adulte	CDI ancienne dirigeante animation	Professeur de lycée 54 ans	Proposition du salarié
EPMM (Kembs)	40 membresentretien rando	Travailleur ind. animation	Directeur retraité 65 ans	Choix dans liste ligue

Ligue	Caractéristiques club	Propriétés salarié	Caractéristiques dirigeant	Mode de recrutement
AGR (Marlenheim)	35 membresmultisport	Salarié ligue CDI animation	Agrégé de math50 ans	Aide ponctuelle de la ligue

Bibliographie

● Bourdieu Pierre, *Questions de sociologie*, Paris, Editions de Minuit, 1984.

● Bruner Jérôme S., *Le développement de l'enfant : savoir faire, savoir dire*, Paris, PUF, 1983.

● Chantelat Pascal. *La professionnalisation des organisations sportives : nouveaux enjeux, nouveaux débats*, Paris, L'harmattan, 2001.

● Chapoulie Jean-Michel, « La compétence pédagogique des professeurs comme enjeu de conflits », *Actes de la recherche en sciences sociales* 30, novembre 1979, p. 65-85.

● Chapoulie Jean-Michel, *Les professions de l'enseignement secondaire, un métier de classe moyenne.* Paris, Éditions de la maison des sciences de l'homme, 1987.

● Chapoulie Jean-Michel, Merlié Dominique, « Le recrutement des professeur de l'enseignement secondaire : les déterminants objectifs de l'accès au professorat ». *Revue française de sociologie* XVI/4 octobre-décembre 1975, p. 39-48.

● Collins Randall, *The credential society : an historical sociology of education and stratification*, New York, Academic Press, 1979.

● Darré Jean-Pierre, « Les voies de construction d'un référentiel : le cas des conseillers techniques agricoles », in Ropé Françoise, Tanguy Lucie, *Savoirs et compétences : de l'usage de la notion dans l'école et l'entreprise*, Paris, L'harmattan, p. 147-174.

● Derouet Jean-Louis, « L'établissement scolaire comme entreprise composite. Programmes pour une sociologie des établissements scolaires », in Boltanski Luc, Thévenot Laurent, *Justesse et justice dans le travail,* Les cahiers du centre d'études de l'emploi, Paris, PUF, 1989, p. 11-42.

● Dieu Anne-Marie, *Valeurs et associations,* Paris, L'harmattan, 1999.

● Dubar Claude, *La socialisation professionnelle : construction des identités sociales et professionnelles,* Paris, Colin, 1991.

● Dubet François, Martuccelli Danilo, « Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école », *Revue française de sociologie* 37/4, 1996, p. 511-535.

● Fleuriel Sébastien, Schotté Manuel, *Sportifs en danger, les conditions des travailleurs sportifs*, Paris, Éditions du croquant, 2008.

● Godbout Jacques T., « L'engagement, une fidélité », *Sociologie du travail* 42, 2000, p. 289-300.

● Hughes Everett C., « Personality, types and the division of labor », *American Journal of Sociology,* 33/5, 1928, p. 754-768.

● Hughes Everett C., « The making of physician : general statement of ideas and problems », *Human Organization* 14/4, 1955, p. 21-25.

● Juan Salvador, « L'utilité sociale de l'activité associative face à la professionnalisation et à la marchandisation ». *Sociologie du travail* 41/2, 1999, p.195-207.

● Juan Salvador, « Mouvements ou appareils associatif », Sociologie du travail 43/1, avril 2001, p.131-137.

Lichtenberger Yves, « Compétence, organisation du travail et confrontation sociale. » *Formation-Emploi* 7, 1999, p. 93-109.

● Malochet Guillaume, « A l'école de la détention : quelques aspects de la socialisation professionnelle des surveillants de prison ». *Sociologie du travail* 46/2 avril-juin 2004, p168-186.

● Marsault Christelle, « Compétence professionnelle et formation initiale ». *Recherche et formation* 46, 2004, INRP, p. 9-21.

● Marsault Christelle, *Enjeux d'une définition socio-juridique de l'EPS. Légitimation d'une profession,* Doctorat STAPS, Université Marc Bloch, Strasbourg, 1999.

● Marsault Christelle, Pichot Lilian, *Le métier d'animateur et de gestionnaire spécialiste des APS. Activités, emploi-types et compétences dans les clubs alsaciens*. Rapport d'enquête, Strasbourg, ORMESA, 2005.

● Mathieu Lilian, « Une profession inachevée : animatrice de prévention en milieu prostitutionnel », *Sociologie du Travail* 42/2, avril 2000, p. 263-279.

● MEDEF, *Actes des journées internationales de la formation*, CNPF, 1999.

● Moreau Didier, *La construction de l'éthique professionnelle des enseignants au cours de la formation et de leur entré dans le métier. La genèse d'une éthique appliquée à l'éducation*, Doctorat, Sciences de l'éducation, Nantes, 2003.

● Oiry Erwan, D'Iribarne Alain, « La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification », *Sociologie du travail*, 43/1, janvier-mars 2001, p. 49-66.

● Paillet Anne, S*auver la vie donner la mort. Une sociologie de l'éthique en réanimation néonatale*. Paris, La dispute, 2007.

● Paradeise Catherine, « Des savoirs aux compétences : qualifications et régulation du marchés du travail », *Sociologie du travail* 29/1, janvier-mars 1987, p. 37-46.

● Paradeise Catherine, Lichtenberger Yves « Compétence, compétences », *Sociologie du travail* 43/1 janvier-mars 2001, p. 33-45.

● Sainsaulieu Renaud, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Paris, Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques et Dalloz, 1987.

● Simonet Cusset Maud, *Les mondes sociaux du travail citoyen. Sociologie comparative de la pratique bénévole en France et aux Etats-unis*, Doctorat en sociologie, université de Nantes, 2000.

● Thomas W. Isaac, « Définir la situation », in Grafmeyer Yves, Joseph Isaac, *L'école de Chicago,* Paris, Aubier, (1923) 1979, p79-82.

● Wahl Alfred, « Le professionnalisme de résignation en France », *Société et représentations* 7, 1998, p. 67-75.

Notes

[1] MEDEF, *Actes des journées internationales de la formation*, CNPF, 1999 ; J-P Darré, « Les voies de construction d'un référentiel : le cas des conseillers techniques agricoles », *in* F. Ropé, L. Tanguy, *Savoirs et compétences : de l'usage de la notion dans l'école et l'entreprise*, Paris, L'harmattan, p. 147-174.

[2] E. Oiry, A. D'Iribarne, « La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification », *Sociologie du travail*, 43/1, janvier-mars 2001, p. 49-66.

[3] A.Wahl. « Le professionnalisme de résignation en France », *Société et représentations*, 7/1998, p. 67-75.

[4] C. Paradeise, Y. Lichtenberger, « Compétence, compétences », *Sociologie du travail*, 43/1, janvier- mars 2001, p. 33-45.

[5] A. Paillet, *Sauver la vie donner la mort. Une sociologie de l'éthique en réanimation néonatale*, Paris, La dispute,

2007.

[6] E. C. Hughes, « Personality, types and the division of labor », *American Journal of Sociology*, 33/5, 1928, p. 754-768.

[7] C. Dubar, *La socialisation professionnelle : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Colin, 1991.

[8] C. Dubar, op cit. p147.

[9] E. C. Hughes, « The making of physician : general statement of ideas and problems », *Human Organization*, 14/4, 1955, p. 21-25.

[10] R. Sainsaulieu, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Paris, Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques et Dalloz, 1987

[11] F. Dubet, D. Martuccelli, « Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école », *Revue française de sociologie*, 37/4, 1996, p. 511-535.

[12] J-L Derouet, « L'établissement scolaire comme entreprise composite. Programmes pour une sociologie des établissements scolaires, *In* L. Boltanski, L. Thévenot, *Justesse et justice dans le travail*, Les cahiers du centre d'études de l'emploi, Paris, PUF, 1989, p. 11-42.

[13] J-M Chapoulie, *Les professions de l'enseignement secondaire, un métier de classe moyenne*. Paris, Éditions de la maison des sciences de l'homme. 1987.

[14] J-M Chapoulie, D. Merrlié, « Le recrutement des professeur de l'enseignement secondaire : les déterminants objectifs de l'accès au professorat », *Revue française de sociologie*, XVI/4, Octobre-décembre 1975, p. 39-48.

[15] C. Paradeise, « Des savoirs aux compétences : qualifications et régulation du marchés du travail », *Sociologie du travail*, 29/1, 1987.

[16] J-M Chapoulie, « La compétence pédagogique des professeurs comme enjeu de conflits », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 30, novembre 1979, p. 65-85.

[17] C. Marsault, « Compétence professionnelle et formation initiale », *Recherche et formation*, 46, 2004, INRP. p. 9-21.

[18] P. Bourdieu, *Questions de sociologie*, Paris, Éditions de Minuit, 1984.

[19] L. Mathieu, « Une profession inachevée : animatrice de prévention en milieu prostitutionnel », *Sociologie du Travail*, 42/2, avril 2000, p. 263-279.

[20] C. Marsault, E*njeux d'une définition socio-juridique de l'EPS. Légitimation d'une profession*, Doctorat STAPS, Université Marc Bloch, Strasbourg, 1999.

[21] D. Moreau, *La construction de l'éthique professionnelle des enseignants au cours de la formation et de leur entré dans le métier. La genèse d'une éthique appliquée à l'éducation*, Doctorat, Sciences de l'éducation, Nantes, 2003.

[22] I. Thomas, « Définir la situation », *In* Y. Grafmeyer, I. Joseph (ed), *L'école de Chicago*, Paris, Aubier, (1923) 1979, p. 79-82.

[23] G. Malochet, « A l'école de la détention : quelques aspects de la socialisation professionnelle des surveillants de prison ». *Sociologie du travail*, 46/2, avril-juin 2004, p. 168-186.

[24] J. S. Bruner, *Le développement de l'enfant : savoir faire, savoir dire*, Paris, PUF, 1983, p. 288.

[25] C. Paradeise, Y. Lichtenberger, *op cit*.

[26] C. Marsault, L. Pichot, *Le métier d'animateur et de gestionnaire spécialiste des APS. Activités, emploi-types et compétences dans les clubs alsaciens. Rapport d'enquête*, Strasbourg, ORMESA, 2005.

[27] A-M Dieu, *Valeurs et associations*, Paris, L'harmattan, 1999.

[28] P. Chantelat, *La professionnalisation des organisations sportives, nouveaux enjeux, nouveaux débats*, Paris, L'harmattan, 2001.

[29] M. Simonet Cusset, *Les mondes sociaux du travail citoyen. Sociologie comparative de la pratique bénévole en France et aux Etats-Unis*, Doctorat en sociologie, Nantes, 2000.

[30] S. Juan, « L'utilité sociale de l'activité associative face à la professionnalisation et à la marchandisation », *Sociologie du travail*, 41/2, 1999, p.195-207.

[31] J. T. Godbout. « L'engagement, une fidélité », *Sociologie du travail*, 42, 2000, p289-300.

[32] C. Marsault, L. Pichot, *op cit*.

[33] S. Juan, « Mouvements ou appareils associatif », *Sociologie du travail*, 43/1, avril 2001, p.131-137.

[34] S. Fleuriel, M. Schotté, *Sportifs en danger, les conditions des travailleurs sportifs*, Paris, Éditions du croquant, 2008.

[35] R. Collins, *The credential society : an historical sociology of education and stratification*, New York, Academic Press, 1979