



HAL
open science

Ces agents de l'État qui produisent l'élite sportive. Accéder aux fonctions valorisées de son groupe professionnel

Samuel Julhe, Marina Honta

► **To cite this version:**

Samuel Julhe, Marina Honta. Ces agents de l'État qui produisent l'élite sportive. Accéder aux fonctions valorisées de son groupe professionnel. Nouvelle Revue du travail, 2015, 7, pp.[en ligne]. <10.4000/nrt.2389>. <halshs-02545398>

HAL Id: halshs-02545398

<https://shs.hal.science/halshs-02545398v1>

Submitted on 5 Jun 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

Ces agents de l'État qui produisent l'élite sportive

Accéder aux fonctions valorisées de son groupe professionnel

State-employed operatives and the production of elite athletes: accessing high-value functions in one's own professional group

Esos agentes del Estado que producen la élite deportiva. Tener acceso a las funciones valoradas del propio grupo profesional

Samuel Julhe et Marina Honta



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/nrt/2389>

DOI : 10.4000/nrt.2389

ISSN : 2263-8989

Éditeur

Nouvelle revue du travail

Ce document vous est offert par INIST - Centre national de la recherche scientifique (CNRS)



Référence électronique

Samuel Julhe et Marina Honta, « Ces agents de l'État qui produisent l'élite sportive », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 7 | 2015, mis en ligne le 31 octobre 2015, consulté le 05 juin 2023. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/2389> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.2389>

Ce document a été généré automatiquement le 16 février 2023.



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International
- CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Ces agents de l'État qui produisent l'élite sportive

Accéder aux fonctions valorisées de son groupe professionnel

State-employed operatives and the production of elite athletes: accessing high-value functions in one's own professional group

Esos agentes del Estado que producen la élite deportiva. Tener acceso a las funciones valoradas del propio grupo profesional

Samuel Julhe et Marina Honta

« Aucune victoire n'est individuelle. Quel que soit son talent, quel que soit son mérite, quel que soit son effort, chaque fois qu'il y a une médaille ou une victoire, il y a toujours une participation d'autres à cette réussite. [...] chapeau à ces entraîneurs, à ces cadres techniques, à ceux que l'on ne voit pas toujours sur les écrans. »

François Hollande

- 1 Cet extrait de la déclaration prononcée par le président de la République aux médaillés des Jeux olympiques et paralympiques de Londres (2012)¹ rappelle que la production de la performance sportive de haut niveau est le fruit d'une pluralité d'acteurs aux actions diversifiées et spécialisées, l'athlète n'étant qu'un élément, certes central, d'un ensemble plus vaste. Parmi les sociologues s'intéressant au fait sportif comme acte de travail, rares sont ceux portant sur les métiers d'encadrement des athlètes et notamment sur ceux que le sens commun désigne sous la catégorie d'« entraîneurs » (Lemieux & Mignon, 2006). Le présent article invite à analyser le cas de ces professionnels qui participent à la détection, à la préparation et au suivi des sportifs de haut niveau. De ce point de vue, l'extrait cité évoque l'importance d'un groupe en particulier, celui des « cadres techniques ». En effet, par comparaison à d'autres pays européens, et hormis le cas des sports professionnels², l'encadrement des athlètes prétendant aux grandes rencontres internationales est, en

France, prioritairement confié à un corps spécifique de la fonction publique de l'État (FPE), cadres du ministère chargé des sports : les conseillers techniques sportifs (CTS)³.

- 2 Depuis les années 1960, le sport de haute performance et la production d'une élite sportive en France ont été élevés au rang de mission d'intérêt général. Le contenu de cette politique publique prévoit notamment la prise en charge des athlètes par des CTS, constitués en corps depuis 1985 et dont l'effectif s'élève à 1 660 agents pour l'année 2014⁴. Les fonctions qui leur sont attribuées peuvent être particulièrement variées : développement de la pratique sportive autour de thématiques prioritaires (sport et santé, sport et handicap, etc.), formation des candidats aux diplômes délivrés par le ministère des Sports, organisation du projet sportif et scolaire de jeunes espoirs, détection de la future élite, entraînement des sportifs inscrits sur les listes de haut niveau. La participation des CTS à la production de la performance sportive se réalise donc de manière plus ou moins distanciée selon les cas ou les phases du parcours professionnel et tous ne côtoient pas au quotidien des athlètes à l'entraînement. Ce corps de fonctionnaires peut schématiquement être divisé en trois segments professionnels (Freidson, 2001) qui se caractérisent notamment par des lieux d'exercice et des publics différents : centres de ressources d'expertise et de performance sportives (CREPS) pour les formateurs, sièges des comités régionaux des fédérations sportives pour ceux exerçant des missions de développement, et pôles Espoir ou France pour ceux dédiés à la préparation et à l'entraînement des athlètes. Une certaine disparité des conditions de travail entre CTS existe également selon les disciplines sportives concernées (sports médiatisés *versus* peu médiatisés, fédérations à fort budget *versus* faible budget, etc.). Au-delà du concours de catégorie A que tous ces agents ont obtenu et qui fait leur unité, les CTS relèvent donc moins de la notion de « métier » au sens strict que de celle de groupe professionnel qui désigne un ensemble diversifié et aux frontières poreuses (Demazière & Gadéa, 2009).
- 3 Partant de ce constat, en marge d'interrogations sur les situations concrètes de travail et les modalités d'entraînement, c'est la question des conditions d'accès à l'encadrement des athlètes de haut niveau pour une partie seulement des CTS qui est posée⁵ et ce à l'image de travaux portant sur l'accession aux « échelons sommitaux » dans d'autres secteurs de la fonction publique, tels les domaines hospitaliers (Schweyer, 2005 ; 2006) ou du maintien de l'ordre (Ocqueteau, 2006 ; Houte, 2011). L'objet de l'article est donc de saisir les processus amenant certains CTS à encadrer l'élite sportive par comparaison à ceux affectés à d'autres tâches, opération qui revient à appréhender les mécanismes de formes particulières de division du travail et de mobilité fonctionnelle au sein d'un même groupe professionnel (Duhautois *et al.*, 2012). Plus largement, le cas des CTS vient questionner les modèles de gestion de la mobilité des agents de la fonction publique⁶ qui diffèrent selon les secteurs ministériels et les niveaux d'interventions (Jeannot, 2005 ; 2008 ; Biland, 2011 ; Vezinat, 2011 ; Rouban, 2014).
- 4 L'analyse proposée privilégie une sociologie des parcours professionnels intégrant les apports de l'approche par les capacités (Sen, 1985). Bien qu'en débat dans le champ de la sociologie (Kremakova, 2013), plusieurs travaux francophones ont montré le caractère heuristique de cette approche dans l'analyse des processus d'insertion, de sécurisation des parcours sociaux et de mobilité professionnelle (Caillaud & Zimmerman, 2011 ; Zimmermann, 2011 ; Bonvin & Moachon, 2013). S'appuyant notamment sur la « théorie de la valuation » de John Dewey (Sen, 1985 ; Bidet *et al.*, 2011), cette approche propose de saisir les « possibilités réellement accessibles pour chaque personne en matière de vie et

de travail » (Salais, 2007, p. 5) à travers les *structures d'opportunités* auxquelles font face les individus. La notion de *capabilité*, produit de la rencontre entre un individu socialisé et un contexte spécifique, renvoie ainsi « au pouvoir d'une personne de réaliser ou d'être ce à quoi elle accorde de la valeur » (Zimmerman, 2011, p. 111) et suppose plus particulièrement d'aborder l'articulation entre les latitudes de choix individuel, des opportunités de réalisation et un pouvoir d'agir soutenu par des supports collectifs, articulation elle-même médiée par des *facteurs de conversion* (Zimmerman, 2008, p. 119). Selon le contexte, deux personnes disposant de ressources et de droit d'accès similaires (diplômes, concours de la fonction publique, droit formel d'accéder à tel ou tel poste, etc.) ne sont pas nécessairement placées en égale capacité de les utiliser afin d'aboutir aux *accomplissements* désirés (Bonvin & Moachon 2013, p. 781). Ainsi, au-delà des parcours individuels, l'approche par les capacités contribue également à interroger de façon critique les modalités du choix social, par exemple en matière de structure du marché de l'emploi et d'organisation du travail (Didry, 2013, p. 538).

- 5 Partant de ces perspectives, une première section visera à caractériser le type de tâche auquel ces agents attribuent de la *valeur*. Sont ensuite interrogés les *facteurs de conversion* permettant d'accéder à ces fonctions et plus particulièrement la manière dont s'articulent ressources individuelles et système de cooptation interne au mouvement sportif. Enfin, un dernier point abordera la façon dont les récentes réformes de l'action publique sportive contribuent aujourd'hui à resserrer la *structure d'opportunités* qui présidait antérieurement à la gestion de la mobilité de ces agents.

Encadré méthodologique

Les données présentées proviennent principalement d'entretiens réalisés auprès de 39 CTS, entrés en fonction entre 1978 et 2009, dont 19 exercent des missions nationales (CTN) et 20 des missions régionales (CTR) (voir annexe). Cet ensemble relève d'une variété de disciplines sportives, olympiques (athlétisme, aviron, canoë-kayak, football, gymnastique, handball, judo, tennis, tir, rugby, badminton) et non olympiques (karaté, pelote basque, surf, gymnastique volontaire). Afin de donner à voir les résultats de l'analyse thématique réalisée sur l'ensemble de ces entretiens, les éléments saillants sont signalés au fil du texte par la mention X individus concernés sur 39 interviewés. Par ailleurs, 5 représentants syndicaux ainsi que 2 anciens hauts fonctionnaires du ministère des Sports ont été interviewés afin de mieux saisir le point de vue des organisations représentatives à l'égard des réformes engagées dans le secteur du sport de haut niveau et plus globalement de l'évolution des conditions d'emploi et de travail des CTS. Dans le même sens, une analyse des bulletins syndicaux trimestriels édités par le SNAPS, syndicat majoritaire parmi les agents du ministère des Sports, a été réalisée pour la période s'étendant entre septembre 2000 et avril 2005 afin de recueillir des informations sur le déroulement des commissions administratives paritaires (CAP) portant sur l'instruction des demandes de mutation des agents de ce ministère.

1. Avoir l'entraînement de l'élite sportive comme ambition professionnelle

- 6 L'entraînement des athlètes de haut niveau n'étant qu'une possibilité parmi l'ensemble du « faisceau de tâches » (Hughes, 1971, p. 313-315) que les CTS peuvent assumer, il s'agit dans un premier temps de repérer l'importance qu'ils accordent à l'encadrement de ce type de public, l'opérationnalisation de l'approche par les capacités conduisant à saisir ce qui compte pour les individus au regard des possibilités qui leur sont ou non données (Farvaque, 2008, p. 60). Dépassant l'idée d'une mise au jour de simples « préférences cognitives », et sans méconnaître la difficulté d'appréhender l'expression des valeurs au travail, ces *valuations* sont envisagées comme étant ce envers quoi les individus manifestent leur attachement à travers leurs comportements, attitudes et façons d'agir, lors de situations problématiques mettant en jeu l'orientation de leurs actions (Bidet *et al.*, 2011).
- 7 Parmi les tâches qu'un CTS peut se voir confier, les enquêtés distinguent deux grands domaines : celui du travail « administratif » ou de « bureau » (l'élaboration d'un dossier de formation ou d'une demande de subventions pour le compte d'une structure sportive, etc.), et le travail de « terrain » renvoyant aux activités d'entraînement. Le premier de ces volets est régulièrement décrit comme rébarbatif et ne correspondant pas véritablement à ce qui ferait l'intérêt du métier (34 des 39 interviewés), en d'autres termes comme un « sale boulot » que l'on ne peut pas déléguer le plus souvent (Hughes, 1971). Inversement, les actions de face à face pédagogique sont systématiquement valorisées. L'encadrement des sportifs, quel que soit leur niveau, est exprimé sous l'angle du plaisir et du bonheur au travail. Il est ainsi très régulièrement présenté comme un prolongement de la *carrière amateur* entamée de façon précoce dans l'univers sportif et finalement comme l'un des motifs pour lesquels les CTS ont « passé le concours » (36 des 39 interviewés). C'est également la composante du *faisceau de tâches* qu'ils souhaitent conserver le plus longtemps possible au cours de leur carrière et qui constitue l'un des ressorts essentiels de leur engagement et de leur rapport passionnel au travail – *i.e.* expression d'une immersion dans son travail, d'une dissolution des repères temporels, d'un rapport autotélique et expressif aux tâches effectuées (Julhe & Honta, 2015). Un second niveau de hiérarchisation des tâches est intégré au groupe des activités dites de « terrain », l'encadrement de l'élite sportive apparaissant privilégié et fortement auréolé par une large part des interviewés (34 sur 39 interviewés). De même, l'accès à des compétitions d'exception aux côtés des athlètes participe à une hiérarchisation du prestige professionnel. Viser l'encadrement d'une équipe de France pour des événements internationaux (compétitions mondiales ou européennes, Jeux olympiques, etc.) est considéré comme une tâche désirable qui contribue au développement de perspectives professionnelles. Ainsi, deux tiers des CTS interviewés (27 sur 39) font explicitement référence à ce qu'ils nomment leur « ambition professionnelle », celle-ci visant à se donner les moyens d'entraîner au plus haut niveau.

2. Accéder aux tâches prestigieuses : enjeux institutionnels et reconnaissance des pairs

- 8 Bien que l'encadrement des sportifs de haut niveau soit valorisé, il ne s'agit pas seulement de souhaiter occuper ces fonctions, mais bien d'être repéré pour cela au sein d'un marché interne du travail (Paradeise, 1984 ; Freidson, 2001). En effet, seule une minorité (20 %) peut prétendre à entraîner ce type de public. Si toutes et tous disposent *a priori* de qualifications similaires, étant titulaires d'un concours de catégorie A de la FPE, et d'un même droit formel à accéder à ces tâches, les enquêtés précisent régulièrement (31 des 39 interviewés) qu'obtenir des missions d'entraînement à un niveau national est une entreprise ardue que l'on peut « attendre des années ».
- 9 L'obtention de ce type de mission ne relève ni d'un concours interne ni de l'inscription à une liste d'aptitude. Aucun critère de sélection n'étant formalisé, que ce soit en termes de titres sportifs, de diplôme, d'ancienneté, etc., les CTS souhaitant atteindre de telles responsabilités ou s'y maintenir peinent le plus souvent à expliciter pourquoi ils sont nommés ou ne le sont pas. La gestion du parcours professionnel des CTS apparaît en effet relativement souple, ceci malgré les règles administratives communes à l'ensemble de la FPE⁷, notamment en matière de fonctionnement des CAP⁸ présidant aux mobilités géographique et fonctionnelle. L'enquête révèle ainsi la mise en jeu de ressources extra-académiques et l'action différenciée de *facteurs de conversion* spécifiques à ce groupe professionnel. Cette notion, qui permet de rendre compte de la transformation des ressources et des opportunités d'action en accomplissements effectifs, est déclinée selon trois ordres : « individuels » lorsqu'ils dépendent spécifiquement des expériences de l'individu et de leur incorporation ; « relationnels » lorsqu'il est fait appel à des réseaux de pairs hiérarchiques ou extra-professionnels ; et « institutionnels » en cas de référence aux normes explicites et implicites d'un contexte donné (Caillaud & Zimmerman, 2011, p. 42).
- 10 Dans le cas des CTS, la condition première et *sine qua non* d'obtention d'un encadrement de haut niveau est d'ordre institutionnel à travers la « libération » d'un poste dédié à cette tâche. Des disparités existent sur ce point entre disciplines, le nombre de postes « fléchés » en direction du haut niveau étant contingenté par des arbitrages ministériels. En d'autres termes, la probabilité d'accéder à l'encadrement du haut niveau dépend du ratio entre le nombre de CTS affectés à une discipline et le nombre de postes « haut niveau » également attribués à cette même discipline, ce qui bénéficie avant tout aux sports olympiques. À titre d'illustration, il est remarquable que les fédérations olympiques, qui concentrent environ 50 % des licences sportives délivrées en France, regroupent plus de 75 % des postes de CTS ouverts au concours entre 1997 et 2015. Il est également à noter que l'ouverture d'un poste bénéficie en premier lieu, et sous réserve d'avis contraire des directeurs techniques nationaux (DTN) (voir *infra*), aux personnels déjà en place, les règles de fonctionnement de la CAP du secteur sport stipulant, comme l'indique un représentant syndical, que les postes vacants sont « publiés et proposés en priorité au mouvement des titulaires. Les stagiaires ne pourront être affectés que sur des postes laissés vacants à l'issue du mouvement ». La *structure d'opportunités* mettant les CTS en capacité d'accéder à la mobilité fonctionnelle convoitée varie donc avant tout selon la durée d'occupation de ces fonctions par un prédécesseur, le volume d'emplois global restant stable depuis le début des années 2000⁹. Les textes prévoient à ce titre que les CTS

ne peuvent assumer les mêmes missions plus de quatre années consécutives tandis que les contrats de préparation olympique sont d'une durée de deux ans, renouvelables une fois¹⁰. Néanmoins, les documents internes au ministère chargé des Sports indiquent que la « durée de vie » au poste d'entraîneur national correspond davantage à des périodes de 12 à 15 ans¹¹. L'accession à certaines responsabilités dépend ainsi fortement de la volonté des personnes en place de se délester d'une partie de leurs missions, ceux montrant une « ambition professionnelle » pouvant alors être amenés à capter des tâches plus prestigieuses. Selon les termes des CTS (32 des 39 interviewés), compte tenu de la rareté des postes, il s'agit en définitive de parvenir à saisir une « opportunité qui ne se représentera peut-être pas ».

- 11 Si la libération d'un poste ouvre la possibilité d'« aller vers le haut niveau », c'est ensuite un *facteur de conversion* d'ordre relationnel qui joue une influence majeure sur le choix du candidat. Bien que la CAP prenne en compte la notation administrative, l'ancienneté ou la situation familiale dans l'étude des demandes d'accès aux postes, « un avis écrit et motivé du DTN de la discipline concernée » est également sollicité depuis le début des années 2000, d'autant plus pour les missions relatives au haut niveau et à la préparation olympique¹². Le pouvoir de sélection des DTN¹³ en matière de nomination des CTS à certaines fonctions apparaît très fort, discrétionnaire et difficilement prévisible. En accord avec la présidence fédérale, les DTN ont en effet la possibilité de choisir directement les agents venant composer leurs équipes techniques et de déterminer leur niveau d'intervention, privilège rare dans l'administration publique, alors même que les CTS sont hiérarchiquement rattachés soit à une direction régionale des services déconcentrés du ministère des Sports, soit directement à ses services centraux. Pour l'ensemble des interviewés, recevoir l'aval du DTN est indispensable à toute mobilité fonctionnelle ascendante. Les décisions de ces agents, provenant pour la majorité d'entre eux des rangs des CTS et dont la fonction relève d'une forme de « marché bureaucratique » (Rouban, 2014), contribuent à déterminer la *structure d'opportunités* s'offrant aux CTS. Au-delà du concours de catégorie A qu'ils ont tous obtenu et qui fixe leurs droits formels, les CTS s'inscrivent donc également sur un marché interne du travail, les DTN successifs venant puiser dans un « vivier » en fonction de la politique sportive qu'ils entendent mener en concertation et négociation avec l'équipe des élus fédéraux. L'accès à l'encadrement de l'élite sportive découle donc pour les CTS d'un processus électif, émanant de personnes qu'ils ont pu côtoyer dans leur parcours antérieur, qui se surajoute au système de valeurs incorporé tout au long de la carrière sportive initiale puis lors de la préparation au concours (Julhe & Honta, 2015). Le rôle du DTN, étant prépondérant, c'est finalement lors de leur renouvellement et avec les changements d'équipe technique nationale que la *structure d'opportunités* s'ouvre dans toute son amplitude. À l'image des travaux de Houte (2011) ou de Ocqueteau (2006) sur les officiers des forces de l'ordre, on voit ici que la mobilité des agents reste un enjeu de négociations permanentes, notamment avec un pouvoir politique issu du mouvement sportif associatif lorsqu'il s'agit d'occuper des fonctions à fortes responsabilités.
- 12 Si l'objectivation des critères conduisant les choix des DTN apparaît délicate à mener, les données recueillies permettent néanmoins de dégager les types de ressources d'ordre individuel nécessaires pour se rendre visibles à leurs yeux et favoriser l'accès aux missions nationales. Sans surprise, avoir fraîchement obtenu le concours de professeur de sport au sortir d'une carrière de sportif de haut niveau tend à favoriser le placement auprès d'un public identique à celui dont le jeune lauréat est issu (8 des 39 interviewés).

Au *crédit réputationnel* (Becker, 1988) acquis suite à l'obtention de victoires et de médailles s'ajoute une croyance implicite en des qualités d'entraîneur. Cette reconnaissance peut également être favorisée par la maîtrise d'une « spécialité rare » (3 des 39 interviewés) pour laquelle le nombre de CTS en concurrence est moindre, à l'instar des modalités de recrutement propres au professionnalisme d'expertise (Brint, 1994). Toutefois, ne pas être issu de l'entre-soi des athlètes de haut niveau n'est pas pour autant rédhibitoire même si cela reste un avantage certain. Plusieurs CTS (6 des 39 interviewés) se sont ainsi trouvés « appelés » plusieurs années après leur entrée dans le métier, l'expérience acquise et les résultats obtenus par les athlètes qu'ils ont encadrés constituant également une manière de se distinguer aux yeux de leurs pairs. Dans tous les cas, ils doivent également avoir fait la preuve de leur adhésion à l'idéologie du dévouement professionnel (Pruvost, 2007), autrement dit avoir accepté les « servitudes » associées aux tâches valorisées. L'encadrement de stages préparatoires et des compétitions implique en effet de fréquents déplacements, et il n'est pas rare pour les CTS préparant des échéances internationales d'être absents de leur domicile entre 100 et 250 nuits par an. À cela s'ajoutent des horaires atypiques par rapport à la majorité des autres catégories d'agents de l'État, ceci compte tenu de la temporalité spécifique au mouvement sportif (entraînements ou compétitions en soirées, le week-end, etc.) (Julhe & Honta, 2015). À l'image des commissaires de police (Ocqueteau, 2006), les CTS affichant une « ambition professionnelle » décrivent bien souvent l'institution sportive comme faisant figure de « première épouse ».

- 13 En définitive, la nomination aux postes d'élite correspond à la façon dont les CTS ont pu circuler au sein de l'*écologie professionnelle* (Abbott, 2003) du secteur sportif et à un savant équilibre entre enjeux compétitifs, politiques et relationnels au sein des fédérations concernées, chacune ayant son histoire propre et ses modes d'organisation. Il en résulte que les règles de fonctionnement de ce marché du travail fermé (Paradeise, 1984) sont avant tout régies par des liens d'interconnaissance et peu par des critères formels. Cela donne à tous l'illusion de pouvoir atteindre un jour la place revenant à ses mérites, celles et ceux dont « l'ambition » perdure n'ayant d'autre choix que de se maintenir dans une forme de course effrénée faite d'un engagement au travail sans faille, afin de pouvoir être « repéré » par leurs pairs et plus encore par « ceux qui comptent et font la décision ». Si les procédures de mobilité décrites vont à l'inverse de celles qui caractérisent les agents de l'enseignement secondaire (Lothaire *et al.*, 2012), ce qui est observé ici se situe davantage entre ce qui prévaut pour les cadres de la fonction publique territoriale ou encore les directeurs d'hôpitaux pour lesquels les liens d'interconnaissance avec les notables et élus locaux jouent un grand rôle dans les mobilités (Biland, 2011 ; Schweyer, 2005), et les modalités de gestion des officiers de gendarmerie ou des commissaires de police qui mettent en avant l'idée d'« expérience » (Houte, 2011 ; Ocqueteau, 2006). Le modèle de promotion et de mobilité interne des CTS peut également être appréhendé comme une forme idéale typique de ce que serait dans la fonction publique l'application de l'idée de « mérite » ou de « valeur professionnelle ». Bien que la mise en œuvre de cette notion, issue du *New Public Management* et promue par plusieurs réformateurs de la fonction publique¹⁴, soit jugée difficile compte tenu de la gêne occasionnée par la définition d'indicateurs de performance pertinents et l'attribution de la performance à un individu en particulier (Jeannot, 2008), elle semble facilitée dans le domaine sportif au regard du critère bien commode fourni par le nombre de titres ou de médailles remportés par les athlètes qu'encadre un entraîneur.

3. Le resserrement des opportunités de mobilité fonctionnelle

- 14 Encadrer un ou plusieurs sportifs évoluant au plus haut niveau de performance reste une mission éminemment valorisée par les CTS. Les données recueillies invitent néanmoins à nuancer le propos, les processus de *valuation* sont en effet susceptibles d'être révisés en réaction aux transformations du contexte dans lequel ils se déploient (Bidet *et al.*, 2011, 51). En effet, les CTS sont désormais sujets à la modification de leurs conditions de travail, liée aux différentes vagues de réformes de l'action publique de la dernière décennie (Chevallier, 2010) et plus particulièrement aux transformations des modalités d'organisation de l'excellence sportive en France¹⁵. Des formes prégnantes de désenchantement sont ainsi observables et peuvent conduire les CTS à réévaluer leur point de vue sur l'intérêt qu'il y aurait à « viser le haut niveau » (14 des 39 interviewés).
- 15 L'évolution des « bilans » des délégations françaises au cours des dernières olympiades¹⁶ a légitimé depuis le début des années 2000 une profonde réflexion sur le modèle d'organisation du sport et plus particulièrement du sport de haut niveau, l'objectif étant que « la France se donne les moyens de revenir, à terme, parmi les cinq premières nations sportives sur la scène internationale »¹⁷. En ce sens, deux chantiers de réforme, non détaillés ici, ont été entrepris de façon concomitante : d'une part, afin d'éviter la dispersion des ressources, un recentrage des actions financées par le ministère des Sports a été amorcé par la signature de conventions d'objectifs et par la mise en place d'un parcours conduisant au plus haut niveau de l'excellence sportive¹⁸ ; d'autre part, l'action des CTS est progressivement réorientée vers des activités de coordination et de gestion de projet (Fleurance, 2006). Or, ces reconfigurations modifient les conditions de travail des CTS ainsi que les structures organisationnelles dans lesquels ils évoluent.
- 16 Dans un contexte général de maîtrise des dépenses publiques, les redéploiements internes au ministère des Sports sont désormais privilégiés par rapport aux créations de postes. Si le nombre de CTS est resté globalement stable au cours de la dernière décennie (voir *supra*), il n'en va pas de même pour le volume de postes mis au concours dont la diminution limite l'arrivée de nouveaux entrants dans le corps. Ainsi, pour 47 postes ouverts en 2001, seulement 5 l'ont été en 2014. À cela s'ajoute une diminution de la mobilité interne. En effet, alors que le nombre de postes de CTS placés au mouvement entre 2001 et 2008 oscillait entre 250 et 300 par an, ces opportunités de mobilité fonctionnelle passent à 88 en 2009 pour aller jusqu'à 39 en 2014. Mécaniquement, la proportion de CTS obtenant satisfaction lors d'une demande d'évolution de leur fonction ne cesse de diminuer, ce taux étant supérieur à 60 % en 2001 tandis qu'il est inférieur à 45 % en 2014, comme le précisent les comptes rendus de CAP¹⁹. En d'autres termes, la *structure d'opportunités* des CTS en matière de mobilité tend à se contracter ce qui a d'autant plus de répercussions sur l'accès aux fonctions valorisées. Pris dans cette réduction globale de la mobilité, les CTS dépendent d'autant plus fortement des DTN. Compte tenu des enjeux politiques, leur confirmation à ce type de fonction est susceptible d'être soumise au « fait du prince » et remise en question au lendemain de résultats sportifs non satisfaisants ou d'une élection fédérale. Jouant leur rôle, les représentants syndicaux rappellent ainsi que : « les mouvements d'humeur de certains présidents ou DTN peuvent facilement annihiler toute ambition parfois pour une bonne dizaine d'années »²⁰. Bien que les CTS n'encourent aucun risque de perte d'emploi, le

déroulement des carrières des CTS est désormais soumis à une forte incertitude et le maintien aux fonctions d'entraîneur national s'avère d'une instabilité grandissante. Certains CTS (9 des 39 interviewés) vont ainsi jusqu'à déclarer avoir subi des mobilités fonctionnelles descendantes non désirées voire des « inversions de carrières ». De même, selon le principe de la mobilité « *up or out* » bien connu des cadres du secteur privé (Amossé & Gollac, 2008), celles et ceux qui déclinent les propositions qui leur sont faites, ou encore qui se refusent à l'application de *l'idéologie du dévouement* (Pruvost, 2007), s'exposent à une mobilité fonctionnelle non souhaitée les amenant à assumer des tâches moins valorisées.

- 17 Les réformes liées à la RGPP ont également abouti depuis 2008 à un resserrement du nombre de CREPS qui hébergent les pôles Espoirs ou France, avec la fermeture de huit d'entre eux. Les organisations syndicales et plusieurs agents du ministère ont tenté de contester, en vain, la fermeture de ces établissements et leurs incidences sur leurs missions et agents. Comme l'indiquaient à ce sujet les représentants syndicaux : « nous avons d'ores et déjà la certitude que 2009 sera une année noire pour le mouvement, puisque, pour certains, il y aura bel et bien obligation de changer d'affectation »²¹. Du point de vue de l'administration, et à l'image d'autres corps de la fonction publique, notamment liés au maintien de l'ordre où ce processus est historique (Houte, 2011), on assiste au renforcement d'une mobilité réalisée « dans l'intérêt du service ». Ainsi, comme le notait Gilles Jeannot (2008, 107) de manière prospective, l'un des effets de la RGPP est « de mettre beaucoup d'agents dans une obligation de mobilité ». Depuis 2009, les critères défendus par la CAP tentent de privilégier la limitation de ces mobilités forcées et passent au second plan les choix affinitaires pour tel ou tel type de postes. Il y a en effet une « priorité absolue donnée aux collègues dont l'établissement disparaît pour rester (y compris en surnombre) affectés sur la DR la plus proche ou un établissement limitrophe »²². Parallèlement, si certaines réformes, comme le parcours d'excellence sportive (PES)²³, sont perçues positivement concernant l'amélioration de l'encadrement des athlètes (18 des 39 interviewés), leur effet sur l'organisation des missions des CTS est plus ambigu. Les reconfigurations des structures d'entraînement sont en effet susceptibles d'amener à une « crise des vocations » (7 des 39 interviewés). Les nouvelles modalités de gestion de l'INSEP, mais également les CREPS, qui voient leur nombre se resserrer et leur gestion bientôt transférée aux conseils régionaux²⁴, impliquent en effet la mise en avant chez les CTS de nouvelles « compétences » de gestion au détriment de celles liées à l'entraînement *stricto sensu*. Cette remise en cause de leurs savoirs techniques s'appuie sur la perception par les services centraux du ministère des Sports d'un « décalage par rapport aux évolutions en cours. Alors que l'on recrute des techniciens du sport destinés à devenir les experts de demain, l'avenir qui se dessine, notamment dans les services de l'État, repose davantage sur des compétences élargies, qui vont bien au-delà de l'expertise pour s'ouvrir à des fonctions d'encadrement »²⁵. Les évolutions de la formation initiale statutaire des CTS²⁶ vont là encore en ce sens et contribuent actuellement à modifier les types de parcours professionnels valorisés par les CTS, l'un des formateurs indiquant par exemple aux lauréats du concours 2013 : « De très bons entraîneurs, on secoue un arbre et il en tombe cent. Alors que de bons coordonnateurs, il y en a moins... Il faut être capable d'aller là où on ne vous attend pas, d'être performant sur la gestion des dossiers, sur la logistique, etc. » L'*éthos professionnel* des CTS tend ainsi à être progressivement remodelé, ce qui influence les tâches qu'ils valorisent et la conduite de leurs parcours professionnels.

Conclusion

- 18 En France, le travail de préparation des sportifs et sportives de haut niveau aux rencontres internationales reste l'apanage de certains représentants d'un corps spécifique d'agents de la fonction publique d'État : les CTS. Au-delà de la grande variété des tâches qui leur sont accessibles, la responsabilité d'une équipe de France ou d'une préparation olympique est particulièrement valorisée au sein de ce groupe professionnel. Parvenir à y accéder ne va pas de soi pour autant. Cela demande d'accepter une charge de travail importante et contraignante, mais apparaît également conditionné par des processus d'élection et la mobilisation des pairs comme *facteur de conversion* des ressources acquises antérieurement, tel le *crédit réputationnel* accumulé en tant qu'ancien sportif de haut niveau ou formateurs de jeunes « espoirs ». Toutefois, compte tenu d'une forme de progression de type « *up or out* », couplée à l'absence de critère de sélection formalisé, la *structure d'opportunité* des CTS en matière de mobilité fonctionnelle apparaît finalement marquée par un accomplissement du développement professionnel dans « l'incertain », avec des changements qui ne sont pas toujours souhaités. Par ailleurs, les récentes évolutions du système d'organisation de l'excellence sportive, mais aussi de gestion des agents chargés de la mettre en œuvre, tendent à entraîner un resserrement de la *structure d'opportunités* ouverte aux agents. Les CTS sont ainsi amenés à une situation de mise en tension consistant à maintenir la déclaration d'un rapport passionnel au travail tout en rejetant pour partie les conditions dans lesquelles celui-ci s'exerce. À cet égard, l'approche par les *capabilités* semble susceptible de fournir des outils pertinents permettant de mieux comprendre en contexte comment s'opère la régulation interne d'un espace professionnel et la manière dont les individus peuvent, sous certaines conditions, effectuer un passage entre segments professionnels, ce qui vient également questionner les modalités d'organisation du travail (Bonvin & Moachon, 2013 ; Didry, 2013 ; Kremakova, 2013).
- 19 Plus largement, le cas des CTS semble propice à l'enrichissement d'une réflexion d'ensemble sur l'évolution des modalités de gestion des ressources humaines dans les emplois publics (Chevallier, 2010) prenant aujourd'hui pour cadre les actuelles procédures de modernisation de l'action publique et celles liées à la revue des missions de l'État territorial. Les situations de mobilité fonctionnelle décrites, visant à atteindre les positions les plus légitimes et les plus prisées dans un marché du travail à la fois fermé et concurrentiel (Paradeise, 1984 ; Freidson, 2001), procèdent de mécanismes situés à la convergence de ce qui peut être observé dans d'autres secteurs publics. À cet égard, le cas des CTS apparaît comme un modèle en réduction de ce qui pourrait être attendu par les administrateurs de la fonction publique en matière de gestion des personnels de l'État, notamment concernant les mobilités fonctionnelles et géographiques, prises au croisement entre évaluation du « mérite » et « nécessité du service ».

BIBLIOGRAPHIE

ABBOTT Andrew (2003), « Écologie liée. À propos du système des professions », dans P.-M. MENGER, *Les Professions et leurs sociologies : modèles théoriques, catégorisation, évolutions*, Paris, Éditions de la MSH, 29-50.

AMOSSÉ Thomas et GOLLAC Michel (2008), « Intensité du travail et mobilité professionnelle », *Travail et Emploi*, n° 113, 59-73.

BARBUSSE Béatrice (2006), « Le management des professionnels du sport. Le cas d'un club de handball », *Revue française de gestion*, n° 168-169, 107-123.

BECKER Howard (1988), *Les Mondes de l'art*, Paris, Flammarion.

BIDET Alexandra, QUÉRÉ Louis et TRUC Gérôme (2011), « Ce à quoi nous tenons. Dewey et la formation des valeurs », dans J. DEWEY, *La Formation des valeurs*, Paris, La Découverte, 5-64.

BILAND Émilie, 2011, « Fonction publique territoriale : de la mobilité interne à la mobilité spatiale ? », *Travail et emploi*, n° 127, 53-66.

BONVIN Jean-Michel et MOACHON Éric (2013), « Droit du travail et responsabilité individuelle dans les États sociaux contemporains. Une analyse en termes de capacités des politiques d'activation des personnes sans emploi », *Journal européen des droits de l'homme*, 5, 777-803.

BRINT Steven (1994), *In an Age of Experts. The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life*, Princeton, Princeton University Press.

CAILLAUD Pascal et ZIMMERMAN Bénédicte (2011), « Sécurisation des parcours et liberté professionnelle : de la "flexicurité" aux capacités », *Formation Emploi*, n° 113, 33-48.

CHEVALIER Jacques (2010), « Révision générale des politiques publiques et gestion des ressources humaines », *Revue française d'administration publique*, n° 136, 907-918.

DEMAZIÈRE Didier et GADÉA Charles (dir.) (2009), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte.

DIDRY Claude (2013), « L'approche par les capacités comme registre des restructurations : un nouveau regard sur l'entreprise et le contrat de travail ? », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 3, 537-566.

DUHAUTOIS Richard, PETIT Héloïse et REMILLION Delphine (2012), *La Mobilité professionnelle*, Paris, La Découverte.

FAVARQUE Nicolas (2008), « "Faire surgir des faits utilisables". Comment opérationnaliser l'approche par les capacités ? », dans J. de MUNCK et B. ZIMMERMANN (dir.). *La Liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Éditions de l'EHESS, 51-80.

FREIDSON Elliott, (2001), *Professionalism. The Third Logic*, Cambridge, Polity Press.

HOUTE Arnaud Dominique (2011), « Les mutations des gendarmes depuis le XIX^e siècle, entre contrainte institutionnelle et liberté individuelle », *Travail et emploi*, n° 127, 29-39.

HUGHES Everett (1971), *The Sociological Eye*, New York, Aldine.

- JEANNOT Gilles (2005), « Gérer les carrières des cadres de la fonction publique », *Revue française d'administration publique*, n° 116, 553-559.
- JEANNOT Gilles (2008), « Réforme de la fonction publique et réorganisation de l'État », *Esprit*, n° 12, 94-109.
- JULHE Samuel et HONTA Marina (2015), « Expression et maintien de la passion au travail chez les agents du ministère des Sports. Une approche par les capacités », dans M. Lorient et N. Leroux (dir.), *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique*, Toulouse, Érès, 155-182
- KREMAKOVA Milena (2013), « Too Soft for Economics, Too Rigid for Sociology, or Just Right? The Productive Ambiguities of Sen's Capability Approach », *European Journal of Sociology*, vol. 54, n° 3, 393-419.
- LEMIEUX Cyril et MIGNON Patrick, (2006), *Être entraîneur de haut niveau. Sociologie d'un groupe professionnel entre marché du travail fermé et marché du travail concurrentiel*, Paris, INSEP.
- LOTHAIRE Sandrine, DUMAY Xavier et DUPRIEZ Vincent (2012), « Pourquoi les enseignants quittent-ils leur école ? Revue de la littérature scientifique relative au turnover des enseignants », *Revue française de pédagogie*, n° 181, 99-126.
- OCQUETEAU François (2006), *Mais qui donc dirige la police ? Sociologie des commissaires*, Paris, Armand Colin.
- PARADEISE Catherine, (1984), « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? », *Revue française de sociologie*, vol. 25, n° 3, 352-375.
- PRUVOST Geneviève (2007), « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires », *Sociologie du travail*, vol. 49, n° 1, 84-99.
- ROUBAN Luc (2014), « La norme et l'institution : les mutations professionnelles des énarques de 1970 à 2010 », *Revue française d'administration publique*, n° 151-152, 719-740.
- SALAS ROBERT (2007), « À la recherche de principes novateurs pour l'action publique », *Formation Emploi*, n° 98, 5-8.
- SCHWEYER François-Xavier (2005), « Les carrières des directeurs d'hôpital », *Revue française d'administration publique*, n° 116, 623-638.
- SCHWEYER François-Xavier (2006), « Une profession de l'État providence, les directeurs d'hôpital », *Revue européenne des sciences sociales*, n° 135, 45-60.
- SEN Amartya (1985), « Well-Being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures », *The Journal of Philosophy*, vol. 82, n° 4, 169-221.
- VEZINAT Nadège (2011), « Fonctionnaires et contractuels en ascension : les conseillers financiers et les recompositions de la mobilité à La Poste », *Travail et emploi*, n° 128, 41-54.
- ZIMMERMANN Bénédicte (2008), « Capacités et enquête sociologique », dans J. de MUNCK, B. ZIMMERMANN (dir.), *La Liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Éditions de l'EHESS, 113-137.
- ZIMMERMANN Bénédicte (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica.

ANNEXES

Annexe : présentation synthétique des enquêtés

N°	Pseudonyme	Fonction	Sexe	Année de naissance	Entrée en fonction	A été SHN ²⁷	Niveau de diplôme ²⁸
1	Stéphanie	CTR	F	1963	1987	Oui	Bac + 5
2	Bruno	CTR	H	1962	1989	Non	Bac + 4
3	Benoît	CTR	H	1958	1990	Oui	Bac + 3
4	Ludovic	CTR	H	1964	1991	Non	Bac + 3
5	Valentine	CTR	F	1966	1994	Oui	Bac + 5
6	Valérie	CTR	F	1970	1994	Oui	Bac + 3
7	Laure	CTR	F	1971	1994	Non	Bac + 4
8	Luc	CTR	H	1961	1995	Oui	Bac + 5
9	Paul	CTR	H	1966	1996	Non	Bac + 4
10	Romain	CTR	H	1965	1997	Non	Bac + 3
11	Nathalie	CTR	F	1975	1998	Non	Bac + 5
12	George	CTR	H	1972	2001	Non	Bac + 4
13	Jean	CTR	H	1974	2002	Non	Bac + 5
14	Bertrand	CTR	H	1975	2003	Oui	Bac + 5
15	Sophie	CTR	F	1969	2003	Oui	Bac + 3
16	Samia	CTR	F	1979	2004	Non	Bac + 5
17	Eléonore	CTR	F	1979	2004	Oui	Bac + 4
18	Hugo	CTR	H	1976	2006	Non	Bac + 5
19	Aurore	CTR	F	1977	2009	Oui	Bac + 5
20	Maud	CTR	F	1985	2009	Non	Bac + 5
21	Henri	CTN	H	1955	1978	Non	Bac + 3
22	Michèle	CTN	F	1965	1987	Oui	Bac + 5

23	Philippe	CTN	H	1958	1991	Non	Bac +4
24	Laura	CTN	F	1971	1994	Oui	Bac + 4
25	Lucie	CTN	F	1968	1995	Oui	Bac + 3
26	Vincent	CTN	H	1968	1996	Non	Bac + 5
27	Martial	CTN	H	1963	1996	Oui	Bac + 5
28	Anne-Marie	CTN	F	1970	1997	Oui	Bac + 4
29	Éric	CTN	H	1974	1998	Non	Bac + 4
30	Mathieu	CTN	H	1967	2001	Non	Bac +3
31	Laurent	CTN	H	1971	2001	Oui	Bac + 4
32	Marc	CTN	H	1981	2005	Oui	Bac +5
33	Fanny	CTN	F	1983	2007	Non	Bac +5
34	Charles	CTN	H	1980	2007	Oui	Bac + 3
35	Armand	CTN	H	1981	2008	Oui	Bac +5
36	Émilie	CTN	F	1980	2009	Non	Bac +5
37	Agnès	CTN	F	1981	2009	Oui	Bac +5
38	Arnaud	CTN	H	1979	2009	Oui	Bac +5
39	Tristan	CTN	H	1981	2009	Oui	Bac +5

NOTES

1. Déclaration du président de la République française, le 17 septembre 2012.
2. Très spécifique, le cas des entraîneurs évoluant dans les clubs sportifs professionnels ne sera pas évoqué ici. Voir notamment les travaux de Béatrice Barbusse (2006) à ce propos.
3. Décrets n° 85-720 du 10 juillet 1985 et n° 2005-1718 du 28 décembre 2005 relatifs à l'exercice des missions de conseillers techniques sportifs auprès des fédérations sportives.
4. *Chiffres clés du ministère des Sports*, 2014.
5. Parmi les 1 660 CTS en fonction en 2014, 340 (20 %) exercent la fonction d'entraîneur national et encadrent les sportifs du plus haut niveau français.
6. Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.
7. Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, pris en application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.
8. Comme pour l'ensemble de la FPE, les CAP constituent des espaces de dialogue social entre représentants de l'administration et des personnels dont les attributions portent sur

l'appréciation des situations individuelles des agents en matière de titularisation, avancement, mutation, détachement, etc.

9. Au cours des dix dernières années et malgré la politique de non-remplacement du départ à la retraite d'un fonctionnaire sur deux liée à la RGPP, le nombre de CTS n'a été que très peu modifié, oscillant autour de 1 650 agents, les crédits liés au sport de haut niveau ayant été « sanctuarisés ». Cour des comptes (2013), *Sports pour tous et sport de haut niveau : pour une réorientation de l'action de l'État*.

10. Circulaire N° DS/DSA1/DRH/DGPJS/2011/37 du 28 janvier 2011 relative aux modalités d'intervention des personnels exerçant les missions de conseillers techniques sportifs (CTS) auprès des fédérations sportives.

11. Fleurance Ph. (2006), *Rapport d'étude sur les référentiels professionnel et de formation des entraîneurs nationaux « Chef de projet performance »*, Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, p. 19.

12. SNAPS-Info, n° 49, septembre 2001, p. 2 ; SNAPS-Info, n° 62, janvier 2005, p. 3.

13. Les DTN sont nommés directement par arrêté du ministre chargé des sports après avis du président de la fédération intéressée (Code du Sport – Art. R.131-17). Ils participent à la définition de la politique sportive fédérale, veillent à sa mise en œuvre et contribuent à son évaluation. En ce sens, ils élaborent les directives techniques nationales qui servent de cadre aux missions des CTS, proposent leurs missions et portent une appréciation sur leurs actions. Voir la circulaire N° DS/DSA1/DRH/DGPJS/2011/37 du 28 janvier 2011 relative aux modalités d'intervention des personnels exerçant les missions de conseillers techniques sportifs (CTS) auprès des fédérations sportives.

14. Silicani J.-L. (2008), *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique : faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France*, rapport remis au ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique.

15. Cour des comptes (2013), *op. cit.*

16. La délégation française s'est classée 5^e en 1996, 6^e en 2000, 7^e en 2004, puis 10^e en 2008. Elle termine 7^e à l'issue des JO de Londres (2012).

17. Propos de Bernard Laporte alors secrétaire d'État tenus devant les membres de la Commission nationale du Sport de haut niveau le 29 novembre 2007.

18. Instruction n° 09-028JS du 19 février 2009 relative à l'élaboration du parcours de l'excellence sportive.

19. SNAPS-Info, n° 99, juillet 2014, p. 27.

20. SNAPS-Info, n° 95, juillet 2013, p. 28.

21. SNAPS-Info, n° 78, mars 2009, p. 26. SEJS, 17 avril 2009, *Conséquences de la révision générale des politiques publiques (RGPP) pour l'avenir du secteur de la jeunesse et des sports*.

22. SNAPS-Info, n° 79, juillet 2009, p. 24.

23. Instruction n° 09-028 du 19 février 2009 relative à l'élaboration du PES ; Arrêtés du 27 février 2014 et du 7 avril 2014 relatifs à la validation des PES.

24. Lozach J.-J. (2010), *Rapport d'information sur l'avenir des centres régionaux d'éducation populaire et de sport (CREPS)*. Enregistré à la présidence du Sénat le 15 décembre 2010.

25. Quillien C. (2012), *Rapport de la mission d'étude relative à la constitution du vivier des emplois de direction et à l'accompagnement des carrières*. Inspection générale de la Jeunesse et des Sports, p. 47.

26. Note instruction DS n° 65 du 8 avril 2005 portant sur les orientations relatives à la formation des personnels exerçant des missions de conseillers techniques sportifs.

27. SHN : Sportif de haut niveau

28. Tous sont également titulaires d'un brevet d'État d'éducateur sportif 2^e degré (diplôme de niveau II)

RÉSUMÉS

En France, à la différence d'autres pays européens et dès lors que la représentation nationale est en jeu, la préparation et l'entraînement des sportifs prétendant aux grandes rencontres internationales sont confiés à un corps spécifique de la Fonction Publique de l'Etat, cadres du ministère des Sports : les Conseillers Techniques Sportifs (CTS). Cet article invite à analyser ce groupe professionnel en questionnant plus particulièrement le thème de la mobilité fonctionnelle et les conditions d'accès à l'encadrement des athlètes de haut niveau, fonction majoritairement valorisée qui ne concerne qu'une faible partie des CTS. Le propos s'appuie sur une enquête empirique croisant les données issues d'entretiens, de la documentation administrative et d'observations réalisées lors de séminaires de formation de ces agents.

Unlike other European countries, whenever national representation in France involves preparing and training athletes for major international events, the job will be entrusted to a specific group of professional officials working out of the state sector (to wit, the Sport Ministry) and called CTS Sports Technical Advisors. The present article analyses this group, particularly by questioning its functional mobility and the conditions under which officials get to a position from whence they can supervise elite athletes – a highly valued function that is of prime relevance to some STAs. The study also mobilises an empirical survey crossing data from interviews, administrative documents and observations made during actors' training seminars.

En Francia, a diferencia de otros países europeos y debido a que la representación nacional está en juego, la preparación y el entrenamiento de los deportistas que aspiran a participar en las grandes competencias internacionales están en manos de un cuerpo específico de la función pública del Estado formado por cuadros del Ministerio de Deportes: los Consejeros técnicos deportivos (CST). En este artículo se invita a analizar ese grupo profesional interrogando más especialmente el tema de la movilidad funcional y las condiciones de acceso al acompañamiento de los atletas de alto nivel, función muy valorada que se reserva solamente a una pequeña parte de los CTS. El artículo se apoya en un estudio empírico que cruza la información obtenida a través de entrevistas con documentación administrativa y observaciones realizadas durante seminarios de formación de dichos agentes.

INDEX

Keywords : profession, state sector, professional mobility, high-performance sport

Mots-clés : profession, secteur public, mobilité professionnelle, sport de haut niveau

Palabras claves : profesión, sector público, movilidad profesional, deporte de alto nivel

AUTEURS

SAMUEL JULHE

LACES – université Bordeaux

MARINA HONTA

LACES – université Bordeaux