

FAIRE CARRIÈRE DANS LA HAUTE PERFORMANCE SPORTIVE : DE LA DIVERSITÉ DANS LES MÉTIERS ET LES CARRIÈRES ?

RAPPORT INTERMÉDIAIRE DE RECHERCHE SOCIOLOGIQUE
FÉVRIER 2025

Rédigé par :

Rémi DELAFONT

Doctorant en sociologie du sport

Encadré par :

Julia VIDAL et Corentin BONNEGENT

Référent.es scientifiques : Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs (FNPSL)

Hélène JONCHERAY

Directrice : Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance (INSEP)
et Université Paris Cité

Sylvaine DERYCKE

Co-encadrante : Université de Bretagne Occidentale (UBO)

AVANT-PROPOS



LES MÉTIERS DU SPORT ET DE LA HAUTE PERFORMANCE SPORTIVE (HPS)

Cartographie et étude des trajectoires socio-professionnelles des femmes et des hommes.

Le présent travail s'inscrit dans le cadre d'un rapport intermédiaire de recherche d'une thèse de Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE). Il dresse une synthèse des travaux menés lors de l'année 2024, et détaille notamment une partie des résultats issus de la première phase d'enquête. Ce projet de thèse s'inscrit au croisement de la sociologie des groupes professionnels, du sport et du genre.

Ce travail de thèse a débuté en novembre 2023. Il est né de la collaboration entre la Fédération Nationale Professionnelle Sport et Loisirs (FNPSL) et les laboratoires Sport, Expertise et Performance (SEP) de l'Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance (INSEP) et le Centre de Recherche Bretonne et Celtique (CRBC) de l'Université de Bretagne Occidentale. Des besoins convergents entre les partenaires ont découlé sur sa mise en œuvre. D'une part, au regard des efforts menés par la FNPSL depuis plusieurs années sur la promotion des métiers du sport et en particulier sur les enjeux de féminisation à l'instar du projet Métiers Pluri'Elles. D'autre part, au regard du manque de connaissances sur les trajectoires sportives, scolaires et socio-professionnelles dans les métiers du sport et de la HPS qui restent peu documentées à ce jour.

L'objectif est donc de renseigner les raisons et la manière dont on vient à ces métiers, dont on y évolue, tout en rendant compte des contextes professionnels dans lesquels femmes et hommes font carrière. En matière de temporalité, ce projet de thèse CIFRE concorde avec le projet de la FNPSL qui souhaite mettre en place un Centre de Ressources dédié aux Groupements d'Employeurs (GE) avec notamment un focus sur la mixité de genre dans les métiers du sport.

Le présent rapport décrit succinctement les étapes clés qui ont ponctué la première phase de recherche. Il contient et détaille les éléments suivants : 1. ma thèse en 180 secondes est un exercice de vulgarisation scientifique qui consiste à présenter succinctement l'objectif de cette thèse ; 2. le cadre de référence indique les travaux de recherche sur lesquels nous nous sommes appuyés pour construire et réaliser cette première enquête ; 3. six métiers et trajectoires professionnelles sont mis en avant pour introduire les principaux résultats ; 4. enfin, les perspectives de recherche pour les deux années à venir clôturent ce document.

Il s'agit donc de dresser un bilan des actions réalisées et de les diffuser afin de servir les activités menées par la FNPSL, les associations du réseau PSL, et plus globalement le mouvement sportif en termes d'insertion professionnelle et de carrières dans les métiers du sport et de la HPS.

TABLE DES MATIÈRES

01	ET SI JE VOUS PRESENTAIS MA THÈSE EN 180 SECONDES ?	4
02	INTRODUCTION	6
	1. La HPS : un espace professionnel flou et en cours de caractérisation	6
	2. La diversité des métiers dans la HPS	6
	3. La connaissance encore parcellaire des métiers et des carrières dans la HPS	7
03	OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE	8
04	FOCUS SUR SIX ENTRETIENS	9
	1. Réathlétisation et préparation physique préventive	10
	2. Réparation et calage de bateaux	12
	3. Suivi socio-professionnel	14
	4. Direction régionale de la performance	16
	5. Logistique des équipes de France	18
	6. Mécanique en cycles	20
05	PRINCIPAUX RESULTATS	22
	1. Qu'est-ce que travailler dans la HPS ?	22
	1.1. Un engagement corps et âme	22
	1.2. Une démultiplication de l'activité professionnelle	24
	1.3. Une situation professionnelle précaire	24
	2. Comment fait-on carrière dans la HPS ?	26
	2.1. Des déterminants pour l'insertion professionnelle	26
	2.1.1. De l'importance des capitaux	26
	2.1.2. Le poids des réseaux pour la carrière	28
	2.1.3. Des raisons de s'engager dans la HPS	29
	2.2. Naviguer dans l'espace professionnel de la HPS	29
06	CONCLUSION ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE	32
07	BIBLIOGRAPHIE	33

01 ET SI JE VOUS PRÉSENTAIS MA THÈSE EN 180 SECONDES ?

Il est probable que vous ayez déjà pu assister à une compétition sportive de niveau international. Vous avez alors observé les meilleurs sportifs au monde. Il est aussi probable que la majorité d'entre vous pratique un sport en loisir ou même en compétition. Mais pour être franc, votre performance n'est pas un enjeu national, et c'est la principale différence entre ces sportifs et vous...

Ils ne sont pas arrivés là par hasard. Pour atteindre un tel niveau de performance, il faut réunir plusieurs talents : ceux des sportifs eux-mêmes et ceux de toutes les personnes qui se mobilisent autour d'eux. Ces personnes forment les staffs de la haute performance sportive.

Quand je vous parle de staff, vous pensez d'abord aux entraîneurs, préparateurs physiques, kinésithérapeutes... C'est vrai. Mais en y regardant de plus près, je me suis rendu compte qu'il n'existe pas moins de 130 métiers différents. Certains sont spécifiques à un sport : par exemple un cordeur de raquette de tennis.

D'autres sont plus transversaux comme les kinésithérapeutes. Les plus connus, comme les entraîneurs, sont aussi les plus médiatisés, mais il y en a donc beaucoup d'autres que vous ne pouvez même pas soupçonner et qui sont tout aussi importants pour la performance des sportifs.

Au cours de mes recherches, j'ai pu découvrir des métiers nouveaux car ils sont émergents. Par exemple, un artisan qui construit, répare et optimise la mécanique des embarcations des meilleurs descendeurs de canoë-kayak au monde. Ou une professeure de danse qui accompagne les sprinteurs en athlétisme pour optimiser leurs gestes grâce à des mouvements dansés. Elle travaille notamment sur l'amplitude et la souplesse de leurs gestuelles lors des sprints.

J'ai aussi pu révéler des métiers méconnus car ils sont invisibilisés. Si je vous parle par exemple d'un compositeur musical : il compose la bande originale sur laquelle se base la chorégraphie interprétée par l'équipe de France de natation synchronisée. Si je vous parle d'une scientifique

qui étudie le sommeil des navigateurs lors des traversées en solitaire, ce qui est fondamental puisque leurs temps de repos sont courts et rares.

Vous imaginez mieux la diversité des métiers dans ces staffs ? Ce qui distingue tous les membres de ces staffs, c'est bien sûr leurs modalités d'intervention et leur secteur d'activité. Mais ce qui les rassemble, c'est que tous travaillent pour la haute performance sportive et leur présence est fondamentale. Ils contribuent, d'une façon ou d'une autre, de près ou de loin, quotidiennement ou de temps en temps, à leur manière et avec leurs compétences, à faire des sportifs les grands champions d'aujourd'hui et de demain.

L'objectif de ma thèse est de m'intéresser à cette grande diversité des métiers. J'ai souhaité comprendre d'où viennent ces femmes et ces hommes, ce qu'ils font au quotidien et quels parcours les ont menés vers le secteur professionnel de la haute performance sportive.

J'ai eu l'occasion de les rencontrer directement pour qu'ils me racontent leur histoire. Les entretiens menés ont permis d'aborder leur quotidien, notamment les étapes personnelles et professionnelles vécues jusque-là. En analysant ces échanges et en les comparant entre eux selon les profils et les secteurs d'activité, j'ai observé des points communs et des singularités dans les trajectoires de carrière.

J'ai d'abord constaté qu'il n'y a pas de modèle ou de trajectoire clairement définie pour devenir un professionnel de la haute performance sportive. Cela dépend notamment de son sexe, de ses origines socio-culturelles, de son passif sportif, des diplômes obtenus, de son réseau, de son métier, ou de son employeur. Tous ces éléments sont susceptibles d'influer sur les trajectoires professionnelles. Selon les cas, l'insertion professionnelle peut-être favorisée ou empêchée, accélérée ou freinée, pérennisée ou écourtée.



Par exemple, avoir été sportif de haut-niveau a tendance à accélérer l'insertion professionnelle dans la haute performance sportive. Mais ce n'est pas obligatoire. J'ai remarqué que des expériences professionnelles antérieures avec des diplômes spécifiques permettent de compenser l'absence de carrière sportive de haut-niveau. Mais dans ce cas, l'insertion professionnelle se fait généralement plus lentement et à des responsabilités moins élevées.

Malgré la diversité des métiers dans ces staffs, j'ai quand même pu observer des trajectoires similaires. Reprenons l'exemple de la kinésithérapeute et de l'artisan en canoë-kayak. La question est donc : qu'est-ce qui les a conduits vers la haute performance sportive ? En fait leur trajectoire est assez similaire. Leur passion pour le sport apparaît dès l'adolescence. Sans avoir été des sportifs de haut-niveau, cette passion va véritablement leur coller à la peau et guider leurs carrières au point qu'ils souhaitent en faire leur métier.

Bien entendu, les diplômes obtenus sont différents : d'un côté des études de kinésithérapie, de l'autre un BTS en plasturgie. Mais le souhait d'être en contact avec des sportifs de haut-niveau et l'opportunité pour s'insérer professionnellement dans la haute performance sportive feront le reste. La kinésithérapeute débute en intervenant dans le club de basket professionnel près de son cabinet de ville avant d'obtenir un CDI grâce à son réseau personnel et professionnel. L'artisan, lui, décide de monter sa propre entreprise après avoir réparé pendant un an des embarcations sur les berges d'une rivière lorsqu'il assistait, en tant que spectateur passionné, à des compétitions internationales.

Pourquoi s'intéresser aux staffs de la haute performance sportive ? D'abord car ils sont peu étudiés jusqu'à aujourd'hui. On ne sait pas vraiment combien de personnes y travaillent et ce qu'elles font. La preuve, personne n'imaginait qu'il y ait autant de métiers différents dans ces staffs ! On prépare, on entraîne, on soigne, on analyse la performance, on forme et on éduque, on répare et on entretient des équipements et du matériel sportifs, tout ça pour faciliter et

sécuriser le quotidien des sportifs. Et surtout pour qu'ils puissent se concentrer à 100% sur leurs performances.

Par ailleurs, une meilleure compréhension des parcours professionnels qui peuvent mener vers la haute performance sportive, et notamment les leviers d'insertion ou les freins rencontrés, permet d'envisager des voies de formation et de professionnalisation plus ajustées aux besoins rencontrés sur le terrain et de mieux orienter les futurs professionnels.

Enfin, si les emplois dans la haute performance sportive représentent seulement 5% des emplois du secteur sportif, certains métiers sont communs au sport loisir, et l'accès aux métiers de la haute performance sportive peut se faire grâce à des expériences professionnelles antérieures dans le sport loisirs. C'est le cas par exemple des entraîneurs ou des arbitres. Se focaliser sur les carrières dans la haute performance sportive, c'est donc interroger tout le processus de formation et de professionnalisation des femmes et des hommes qui à un moment donné souhaitent travailler dans le mouvement sportif en général.

Vous l'aurez compris, outre le niveau de performance qui vous différencie de ces sportifs, il me semble également que votre staff lors de vos footings dominicaux est moins dense. Vous devriez peut-être essayer d'en structurer un, qui sait ?

02 INTRODUCTION

1 LA HPS : UN ESPACE PROFESSIONNEL FLOU ET EN COURS DE CARACTÉRISATION

La réalisation d'une haute performance sportive est un enjeu central pour les sportifs. Ceci suppose la coordination 1. de leurs capacités physiques individuelles et/ou biographiques avec 2. l'environnement et le contexte organisationnel dans lesquels leurs performances prennent forme. Ce processus implique la mobilisation d'une grande diversité d'actrices, d'acteurs et d'organisations (Demazière et al., 2015; Fleurance et al., 2005). En effet, l'espace professionnel de la HPS est caractérisé par la cohabitation d'acteurs économiques et sociaux plus ou moins institutionnalisés et dont les formes sont variées¹ (Miège, 2009). La nature multidimensionnelle de l'espace professionnel de la HPS ne facilite pas sa caractérisation.

De plus, l'identification des actrices et acteurs de la HPS qui évoluent dans ces structures n'est pas aisée du fait de la variabilité de leur statut, des types de contrat, des modalités et du domaine d'intervention². Cette difficulté de caractérisation de la HPS est renforcée par la professionnalisation progressive du mouvement sportif depuis les années 90 qui entraîne une

évolution des interventions professionnelles : la diversification, la spécialisation voire l'apparition de nouvelles branches professionnelles. Enfin, le rythme quadriennal imposé par les Olympiades et les enjeux économiques inhérents au secteur de la haute performance sportive engendrent un turn-over fréquent susceptible de faire de la HPS un espace de travail précaire, instable et globalement méconnu (Dawson et al., 2012; Lemieux et al., 2006).

2 LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS DANS LA HPS

La HPS se caractérise par un ensemble très diversifié de disciplines sportives et de métiers qui peuvent être transversaux ou spécifiques à celles-ci. De fait, sont impliquée.es une grande variété d'actrices et d'acteurs. Si la branche sport fait état d'environ 200 000 salariés en 2023³, il est moins évident d'estimer le nombre de femmes et d'hommes dans les staffs de la HPS car il n'existe pas à ce jour de données centralisées et certifiées. À défaut de pouvoir les dénombrer avec exactitude, nous avons pu recenser et identifier environ 130 métiers différents que nous avons réparti dans trois catégories selon leur degré de proximité avec les sportifs.ives de haut-niveau (SHN)⁴.

Liens directs (n=50)	Entraîneur.e ; Statisticien.ne ; Mécanicien.ne
Liens indirects (n=50)	Avocat.e ; Journaliste ; Responsable évènementiel
Santé et soins (n=30)	Chirurgien-dentiste ; Nutritionniste ; Psychologue du sport

Tableau 1. Exemples des métiers recensés et la catégorie assignée.

1 Cohabitent des organisations étatiques tel que l'État et le Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative, des institutions telle que l'INSEP ou le Comité National Olympique Sportif Français (CNOSF), des organisations associatives privées telles que les fédérations sportives et leurs organes déconcentrés, des clubs sportifs professionnels, etc.

2 Par exemple des indépendant.es qui effectuent des vacations à temps partiel pour une fédération dans le domaine administratif.

3 CDES. (2024). Rapport Emploi-Formation de la branche sport. [En ligne] (consulté le 28/01/25).

4 Nous faisons référence ici aux métiers qui sont directement intégrés dans la composition des staffs les plus proches des sportifs.ives de haut-niveau.

Cette catégorisation est basée sur des classifications existantes à l'instar de la cartographie prospective des métiers de la branche sport (CDES, 2021)⁵ et de la cartographie des interventions professionnelles dans la HPS développée par le Réseau Grand Insep (RGI, 2024)⁶. Nous avons basé la répartition d'un métier dans l'une des trois catégories selon la codification des activités de travail et en sachant que les modalités d'intervention et les compétences qui y sont liées peuvent être hétérogènes et transversales au sein d'un même groupe et entre les groupes. Explorer la diversité de ces métiers dans le cadre de ce projet de thèse revient à identifier quand cela est possible le statut professionnel, les conditions de travail, les modalités d'intervention, et le contexte socio-culturel dans lequel ces femmes et hommes travaillent.



3 LA CONNAISSANCE ENCORE PARCELLAIRE DES MÉTIERS ET DES CARRIÈRES DANS LA HPS

Nous avons effectué une revue systématique⁷ qui confirme que la connaissance de ces métiers reste inachevée puisque la recherche académique s'est jusqu'à présent restreinte à l'étude de quelques métiers, qui sont aussi les plus connus. En effet, près de la moitié (environ 40%) des 300 articles traités s'intéressent aux entraîneurs ou aux préparateur.trices physiques. D'autres métiers sont investigués mais dans une moindre mesure⁸. Enfin, la plupart de ces études ont été réalisées dans des contextes sportifs étrangers, souvent anglophones. Le souhait d'explorer la diversité des métiers dans la HPS exige de s'intéresser simultanément aux métiers les plus connus comme à ceux qui sont encore ignorés par la littérature académique. De plus, ces études sont des monographies, c'est-à-dire qu'elles ne s'intéressent pas aux staffs dans leur globalité : notamment les voies de collaboration entre les métiers et entre les femmes et les hommes qui composent les staffs.

Enfin, l'étude de trajectoires socio-professionnelles qui mènent vers ces métiers, dans une approche comparée entre les femmes et les hommes, est presque inexistante. Or, au regard de la nature multidimensionnelle de la HPS, de la diversité des métiers et des profils socio-culturels des femmes et des hommes qui y travaillent, nous sommes convaincus que faire carrière dans la HPS relève du particulier. Le cheminement professionnel à travers un ou plusieurs métiers correspond à une série d'étapes plus ou moins fluides selon le niveau de qualification ou d'expérience, le cursus de formation et les diplômes obtenus, les conditions et les procédures de recrutement, les modalités d'intervention, l'organisation du travail et l'institutionnalisation du métier. L'enjeu est donc d'explorer la diversité de ces métiers en s'intéressant aux métiers reconnus comme à ceux qui sont émergents, hybrides ou jusqu'alors ignorés. Il s'agit ensuite d'investiguer les déterminants communs et les spécificités dans la construction des carrières des actrices et acteurs de la HPS.

⁵ Sept familles de métiers : de l'encadrement ; spécifique au sport professionnel ; de la direction de structure, de la gestion et de l'administration ; du développement des activités ; de la logistique, gestion des équipements, espaces et sites ; de la santé et des soins ; de la formation. [En ligne] (consulté le 28/01/25).

⁶ Sept champs d'expertise : : dimension mentale ; dimension physique ; médical-paramédical ; innovation-recherche ; suivi socio-professionnel et scolarité ; entraînements et fonctions techniques spécifiques ; pilotage, coordination, animation de la HPS. [En ligne] (consulté le 28/01/25)

⁷ Une revue systématique est une synthèse des connaissances issues de la littérature académique sur une thématique donnée (i.e. Ici : les carrières dans les métiers de la HPS).

⁸ C'est le cas par exemple des médecins, des scientifiques, des agents sportifs, des arbitres, etc.

03 OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE



Des zones d'incertitude persistent dans la caractérisation de l'espace professionnel de la HPS. C'est d'autant plus le cas pour certains métiers qui sont en cours de structuration car ils n'obtiennent pas le même intérêt académique par rapport à ceux qui sont le plus médiatisés. L'objectif de l'enquête est d'élargir le domaine d'étude en l'ouvrant à l'ensemble des parties prenantes qui contribuent à la production d'une performance sportive.

Notre questionnement est le suivant : quels sont les métiers de la HPS ? Quelles trajectoires de carrières mènent vers ces métiers et comment s'y maintient-on ?

Notre analyse est fondée sur une enquête qualitative menée par entretiens entre avril et août 2024. En interrogeant 24 acteur.trices de la HPS (11 femmes et 13 hommes), il s'agissait d'étudier les interventions professionnelles et les trajectoires professionnelles de celles et ceux qui occupent un métier au contact des sportif.ives de haut-niveau. Nous mobilisons dans ce rapport uniquement des données issues de ces entretiens.

L'échantillon de cette enquête a été constitué de façon à respecter une répartition équivalente entre les métiers identifiés et leur représentation dans chacune des catégories de métiers. Les 24 enquêté.es exercent 24 métiers différents dans une ou plusieurs disciplines sportives olympiques et sont employé.es par diverses organisations et sous divers types de contrats.

Leurs caractéristiques socio-démographiques et professionnelles témoignent de l'hétérogénéité des actrices et acteurs qui travaillent dans la HPS. Nous sommes conscients qu'il est illusoire d'atteindre un échantillonnage parfaitement représentatif des professionnel.les de la HPS.

Le critère de recrutement prioritaire commun pour tous.tes est le partage d'une expérience commune - une trajectoire socio-professionnelle vers et

dans la HPS et une intervention auprès des SHN - pour permettre une montée en généralisation (Pires, 1997).

Nous avons structuré le guide d'entretien autour des thématiques d'intérêt pour cette enquête : 1. la situation professionnelle actuelle dans la HPS; 2. la trajectoire socio-professionnelle vers et dans les métiers de la HPS; et 3. les informations socio-démographiques, biographiques et contextuelles. Chaque entretien a été analysé séparément et a donné lieu à la réalisation d'une fiche de synthèse, puis les données récoltées ont été croisées pour mettre en évidence des thématiques transversales. Dans l'analyse qui suit, et afin de garantir l'anonymat des enquêté.es, certaines caractéristiques ont été volontairement omises ou substituées par des équivalents.

04 FOCUS SUR SIX ENTRETIENS



Dans la partie qui suit, des données issues de six entretiens avec 3 femmes et 3 hommes sont présentées, reflétant la diversité des métiers et des trajectoires professionnelles dans la HPS. Les données de ces entretiens possèdent un caractère transférable aux métiers du sport loisir et ont donc un intérêt pour la FNPSL, l'ensemble du réseau PSL et plus globalement le mouvement sportif. Nous détaillons pour chacun d'entre eux les contours de l'activité professionnelle et précisons des éléments saillants qui, selon nous, ont été opérants dans la conduite de leur trajectoire professionnelle. D'autre part, de nombreux éléments présentés dans cette section sont caractéristiques des principaux résultats de cette enquête qui sont présentés dans la partie suivante.

1 RÉATHLÉTISATION ET PRÉPARATION PHYSIQUE PRÉVENTIVE

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Genre. Femme.

Tranche d'âge. 48-57 ans.

Ancienneté au poste actuel. Supérieure à 20 ans.

Carrière sportive. Niveau Olympique.

Diplômes. Master STAPS ; Professorat de sport.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Secteur d'activité. Réathlétisation et préparation physique préventive.

Statut. Cadre d'État.

Disciplines sportives encadrées. Multisports.

Niveaux d'intervention. National ; International ; Olympique.

Modalités d'intervention. Son métier consiste principalement à accompagner les SHN blessés durant leur période de soins (para)médicaux. Cela représente une trentaine de personnes à suivre à minima deux fois par semaine. Ce suivi est individualisé selon les pathologies, les disciplines sportives, l'âge et le passif des SHN. Son métier consiste d'autre part à proposer des séances de préparation physique préventive sur des zones corporelles ciblées. C'est un suivi annualisé d'une quinzaine de personnes à raison d'une séance par semaine. En moyenne, qu'il s'agisse de la réathlétisation ou de la préparation physique préventive, 6 à 10 SHN sont suivis quotidiennement lors des séances qui sont individualisées (toutes disciplines sportives confondues) selon les pathologies et/ou les profils.

Collaborations avec les staffs. Son intervention professionnelle s'inscrit au carrefour d'un ensemble plus large de métiers de la HPS : principalement avec les domaines (para)médical (kinésithérapeutes, médecins, psychologues) et scientifique (sport scientists, data analysts) dans le cadre de la réathlétisation. Mais aussi avec les entraîneur.es et/ou les préparateur.trices physiques dans le cadre de la préparation physique préventive qui est complémentaire de la préparation physique générale des SHN.

ÉLÉMENTS SUR LA CARRIÈRE

Parcours professionnel :

- Stage de validation du professorat de sport dans des activités de formation dédiées aux SHN qui passaient le Brevet d'État (1 an).
- Salariat à temps plein avec des activités d'enseignement et de formation. Activités complémentaires à temps partiel en tant que prestataire sur des missions d'entraînement pour des SHN Juniors (3 ans).
- Création et mise en place du service de réathlétisation et de préparation physique préventive.

Éléments sur l'entrée et le maintien dans la HPS. Déjà titulaire d'une licence STAPS, l'obtention du professorat de sport a été concomitant avec l'arrêt de sa carrière sportive à un niveau Olympique. Ce diplôme d'État lui a permis de débiter un stage professionnel par le biais d'une entraîneuse rencontrée lors de sa carrière sportive. Ses premières missions étaient variées - sans lien avec son métier actuel - et portaient principalement sur la formation et le tutorat des cadres de la HPS.

Des missions complémentaires – des vacances rémunérées à temps partiel – lui étaient attribuées et consistaient à entraîner et encadrer des sportifs Juniors lors de leurs stages et/ou compétitions.

Un événement d'ordre familial a engendré une bifurcation de carrière non souhaitée, lui imposant d'arrêter son activité d'entraînement auprès des Juniors. Sachant sa vocation pour l'entraînement et l'encadrement des SHN, il lui a fallu concevoir et mettre en œuvre un nouveau projet professionnel en lien avec ses ambitions de carrière. L'entraîneuse qui l'avait recrutée lors de son stage professionnel l'a épaulée dans ce processus, et sa connaissance du milieu de la HPS et les liens solides qu'elle entretenait avec ses collègues et anciens SHN ont favorisé la création puis le développement de son métier actuel.

Le développement de son activité s'est fait progressivement, notamment car son secteur d'activité était émergent et similaire à d'autres fonctions professionnelles déjà existantes telles que la préparation physique ou la kinésithérapie. Intervenant d'abord auprès de deux disciplines sportives, son activité s'insère désormais dans un vivier assez large de disciplines sportives Olympiques individuelles et collectives. Pour légitimer sa nouvelle position professionnelle et développer son expertise, et en sus des connaissances acquises dans ses missions professionnelles antérieures et lors de sa carrière sportive, elle a effectué divers modules de formation en lien avec la réathlétisation.

MÉMENTO

Son ancien statut de SHN a constitué un levier d'insertion professionnelle. En effet, les relations personnelles et professionnelles consolidées pendant sa carrière sportive, puis sa capacité à les mobiliser au moment opportun, ont été nécessaires pour entamer son activité professionnelle et intervenir dans le champ de la HPS dès le début de sa carrière professionnelle. L'obtention de son diplôme d'Etat lui a donné une reconnaissance statutaire et le droit légal d'exercer dans un service de réathlétisation au service de la performance des SHN, qui a été créé en maintenant un lien étroit avec ses ambitions de carrière. Son passif de SHN, sa connaissance du secteur sportif, et les liens tissés avec d'autres professionnels de la HPS lui ont permis de pérenniser sa position professionnelle actuelle.

2 RÉPARATION ET CALAGE DE BATEAUX

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Genre. Homme.

Tranche d'âge. 38-47 ans.

Ancienneté au poste actuel. Inférieure à 10 ans.

Carrière sportive. Niveau national (Juniors).

Diplômes. Brevet de Technicien Supérieur ; Diplôme d'État.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Secteur d'activité. Réparation et calage de bateaux / d'embarcations.

Statut. Micro-entrepreneur.

Discipline sportive encadrée. Aviron.

Niveaux d'intervention. National ; International ; Olympique.

Modalités d'intervention. Son métier consiste d'une part à réparer des embarcations, et d'autre part à concevoir des calages : « un peu comme le font les podologues avec les semelles », il s'agit d'optimiser les cales sur-mesure pour améliorer les impulsions données avec le bas de son corps et optimiser la performance. Les SHN laissent leur(s) embarcation(s) dans son atelier où les mesures sont effectuées pour procéder aux ajustements nécessaires. À raison de quatre journées de travail par semaine dédiées à ces activités, cela représente au total plus d'une centaine de SHN internationaux, dont certains (une douzaine) étaient présent.es aux JOP de Paris 2024.

Collaborations avec les staffs. Son intervention professionnelle est particulière car émergente et les collaborations avec les staffs restent rares. Outre les SHN, certain.es entraîneur.es ou fédérations (inter)nationales font appel à ses services en amont, pendant, et après les entraînements ou les compétitions. Des contacts assez réguliers avec les fabricants lui permettent de mieux identifier les spécificités des embarcations.

ÉLÉMENTS SUR LA CARRIÈRE

Parcours professionnel :

- Pendant 10 ans : 1) Expériences saisonnières hivernales estivales (3 mois par an) dans le monde de l'aviron à des fonctions d'encadrement. 2) Expériences hivernales (5 à 6 mois par an) dans les sports de glisse à des fonctions d'encadrement. Statut de prestataire en tant qu'auto-entrepreneur.
- Création de sa micro-entreprise de réparation et de calage de bateaux.

Éléments sur l'entrée et le maintien dans la HPS. Son passé sportif lui a permis de se familiariser avec les bases techniques de cette activité. Car elle nécessite des compétences spécifiques – qui sont le plus souvent transmises directement par les entraîneur.es – et qui ont été affinées grâce à un apprentissage sur le tas, au fil des années.

Son insertion professionnelle a débuté de manière informelle lors des compétitions (inter)nationales en apportant d'abord son aide aux SHN. En constatant une augmentation progressive de la demande de la part des SHN, il a décidé de créer sa propre entreprise. La plus-value pour les SHN est multiple. D'une part, car elle leur permet un gain de temps : cette partie technique souvent chronophage n'est plus une préoccupation car ils.elles apprennent dans le même temps à effectuer eux-mêmes les petites réparations ou les installations de cales lors des compétitions.

D'autre part, au regard de la qualité de son travail et de son expertise : cette façon de travailler est désormais reconnue et lui est propre.

Néanmoins, et même si son activité tend à se développer, elle ne permet pas encore d'assurer la viabilité économique de sa micro-entreprise. Pour y remédier, un premier objectif est de pérenniser voire étendre les collaborations internationales pour accroître son périmètre d'intervention. Un second objectif est de diversifier ses activités en incluant le secteur loisir via la réparation d'autres matériels tels que des vélos en carbone et des paddles. Enfin, une autre voie envisagée - qui s'apparente à un souhait personnel dans la projection de carrière - est de transmettre ses compétences en mettant en place des formations dédiées aux staffs et aux SHN via les organisations fédérales.

MÉMENTO

Bien qu'il n'y ait aucun lien direct entre les diplômes obtenus, ils sont aujourd'hui essentiels dans la conduite de ses missions professionnelles. Cela traduit de nouvelles possibilités de carrière qui sont rendues possibles grâce à la professionnalisation en cours de la HPS qui tend à structurer et diversifier progressivement les activités et les statuts professionnels. En comparaison aux autres enquêté.es de ce rapport, ce parcours dépeint une figure locale de l'insertion professionnelle sur un mode entrepreneurial. Sa contribution est précieuse puisqu'elle répond à un besoin croissant dans une discipline sportive de plus en plus concurrentielle où la performance des embarcations doit être optimale.

3 SUIVI SOCIO-PROFESSIONNEL

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Genre. Femme.

Tranche d'âge. 38-47 ans.

Ancienneté au poste actuel. Inférieure à 10 ans.

Carrière sportive. Niveau international.

Diplôme. Professorat de sport.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Secteur d'activité. Suivi socio-professionnel des SHN.

Statut. Cadre d'État.

Discipline sportive encadrée. Cyclisme.

Niveaux d'intervention. National ; International ; Olympique.

Modalités d'intervention. Son métier consiste d'une part à accompagner individuellement les SHN et à sécuriser leurs parcours socio-professionnels en termes de niveau d'étude et/ou d'emploi. Cela représente environ une centaine de SHN. D'autre part, en tant que manager carrières et compétences, cet accompagnement concerne également les cadres qui se présentent à des concours tels que celui du Professorat de Sport ou de Conseiller Technique Pédagogique Supérieur (CTPS). Cela représente environ 50 salarié.es. Enfin, des missions spécifiques et temporaires concernent la préparation des Jeux Olympiques.

Collaborations avec les staffs. La réussite sportive étant indissociable de la réussite socio-professionnelle, son activité s'organise en réseau et à l'intersection de toutes les filières de la discipline et à tous les niveaux de pratique selon l'âge des SHN. Concrètement, ces collaborations s'adressent aux membres de la direction technique nationale, du directeur des programmes olympiques, des entraîneur.es, des psychologues, des managers de filière / techniques territoriaux, et du service de formation.

ÉLÉMENTS SUR LA CARRIÈRE

Parcours professionnel :

- Salariat à l'Armée de champions (1 an).
- Salariat en charge de la réglementation sportive (2 ans).
- Salariat en charge de la formation des adultes (3 ans).
- DTN adjointe avec des missions complémentaires liées à la formation (5 ans).
- Salariat à temps plein en charge du suivi socio-professionnel des SHN avec des missions complémentaires liées à la formation des salarié.es. Des vacances dans le cadre des JOP.

Éléments sur l'entrée et le maintien dans la HPS. L'insertion professionnelle dans la HPS a eu lieu 13 ans après son entrée dans le monde du travail. Ces différentes étapes de carrières décrites ci-dessus sont d'abord le fruit d'un choix personnel : celui de prendre du recul par rapport à son passé sportif. Ce choix s'apparente à la saisie d'une opportunité professionnelle comme échappatoire et donc à la socialisation dans un contexte professionnel jusqu'alors inconnu.

Bien qu'évoluant progressivement dans ses missions et ses responsabilités, la perte de sens dans son travail quotidien est concomitante avec la réactivation des aspirations d'un désir professionnel mis en veille : celui de faire carrière dans la discipline sportive qu'elle a pratiquée.

En s'aidant de ses réseaux personnels et professionnels, d'un soutien familial, des expériences vécues lors de sa carrière sportive, des formations continues certifiantes telle qu'un Certificat de Compétences Spécifiques (CCS), et des ses expériences professionnelles antérieures, son poste actuel est co-créé avec l'avant de ses supérieur.es.

Le développement de cette nouvelle activité se fait en demi-teinte mais est facilité par son passé sportif, ses expériences professionnelles hors de la HPS, et un soutien hiérarchique sans condition. Mais surtout grâce à la plus-value qu'elle représente pour les SHN légitiment progressivement son intervention.

Des diplômes complémentaires telle que CTPS lui permettront d'étendre ces missions à la formation et l'accompagnement des cadres. Les conditions de travail étant difficiles, cette étape lui impose de déléguer certaines tâches liées au suivi socio-professionnel des SHN à d'autres organisations de la HPS telles que les Maisons Régionales de Performance (organes déconcentrés de l'Agence Nationale du Sport). À termes, son souhait est d'obtenir le statut de DTN tout en maintenant des missions équivalentes à celles qu'elle effectue actuellement.

MÉMENTO

Faire carrière dans la HPS n'implique pas systématiquement une insertion professionnelle dès le plus jeune âge, et ce même pour les ex-SHN. Les délais pour y entrer peuvent être longs et jonchés de plusieurs positions professionnelles successives à des niveaux d'intervention moindres, dans des disciplines sportives et secteurs d'activités variés. Ces expériences constituent néanmoins une base sur laquelle s'appuyer dans la poursuite de carrière. Ce parcours dépeint une trajectoire rythmée par des mobilités choisies, anticipées, et facilitées par les expériences sportives, professionnelles et relationnelles antérieures.

4 DIRECTION RÉGIONALE DE LA PERFORMANCE

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Genre. Homme.

Tranche d'âge. 48-57 ans.

Ancienneté au poste actuel. Inférieure à 5 ans.

Carrière sportive. Niveau national (Juniors).

Diplômes. Licence en mathématiques ; Master STAPS ; Diplôme d'État ; Professorat de Sport.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Secteur d'activité. Direction générale de la performance.

Statut. Cadre d'État.

Discipline sportive encadrée. Tennis.

Niveaux d'intervention. Régional ; National.

Modalités d'intervention. Deux pôles d'activités caractérisent son métier : 1) des activités managériales et 2) une approche terrain davantage liée à la performance sportive. Il s'agit d'abord de diriger et coordonner son équipe qui œuvre quotidiennement sur le terrain auprès d'une cinquantaine de SHN dans la détection, la formation, et le suivi. Son rôle consiste principalement à un suivi d'activités, à l'accompagnement et l'évaluation de son équipe, mais aussi à gérer des tâches administratives comme celles liées à la réglementation du travail. L'autre pôle comprend l'animation et l'entraînement directement aux côtés de son équipe.

Collaborations avec les staffs. Son intervention implique de manager une équipe de 20 personnes aux profils (entraîneur.es, préparateur.trices physiques et mentaux, kinésithérapeutes) et statuts (salarie.es, cadres d'État, prestataires, contrats courts) très variés ; mais aussi à collaborer dans une moindre mesure avec la DTN, la Direction Générale de Ligue, et les dirigeant.es bénévoles.

ÉLÉMENTS SUR LA CARRIÈRE

Parcours professionnel :

- Surveillance et soutien scolaire (1 an) ;
- Double activité : reprise d'études et salariat à des fonctions d'entraînement (7 ans) ;
- Salariat en tant que Conseiller Technique Régional (23 ans) ;
- Salariat à la Direction Régionale de la Performance.

Éléments sur l'entrée et le maintien dans la HPS. Sa trajectoire est caractérisée par des mobilités géographiques et/ou statutaires assez récurrentes qui sont liées à son souhait d'évolution et qui ont été rendues possibles grâce à ses réseaux d'interconnaissances.

Dès sa formation initiale, plusieurs ruptures sont repérables : de la licence de mathématiques à l'intégration eu STAPS, puis à l'obtention du professorat de sport pour suivre ses ambitions personnelles qui ont notamment été transmises par ses parents. C'est en suivant cette voie et grâce à des connaissances personnelles et professionnelles que des expériences en tant que CTR ont été assurées dans 3 régions différentes : la première pour remplacer son ancien entraîneur qui partait à la retraite, la deuxième par cooptation grâce à un ami d'enfance, la dernière pour se rapprocher de sa région native.

Bien que géographiques, ces mobilités sont aussi statutaires et fonctionnelles : d'abord en tant que CTR, puis à la direction régionale de la performance. Cela correspond à une montée en responsabilités mais aussi à un éloignement du terrain et des fonctions d'encadrement et d'entraînement. Ce choix est principalement motivé par le souhait de se rapprocher de sa famille, car ses nouvelles missions davantage politiques et stratégiques sont perçues comme en décalage avec sa vocation professionnelle qui est orientée sur l'entraînement. Cette perception est renforcée par les décalages qui existent entre les politiques sportives fédérales et les réalités territoriales, par la frustration qui est liée au modèle de transmission entre structures régionales (qui détectent, forment et accompagnent) et structures nationales (où poursuivent les meilleurs espoirs), enfin car d'autres organismes privés s'inscrivent en concurrence du système fédéral.

Cette problématique traduit son souhait futur d'accentuer son contact avec les SHN et de prendre de la distance progressivement avec ses activités managériales. Il en reste que ces projections sont difficiles car elles dépendent des mandats électifs calqués sur les Olympiades.

MÉMENTO

Faire carrière dans la HPS correspond aussi à expérimenter diverses formes de mobilités selon des initiatives personnelles et des opportunités. Ce parcours dépeint une forme de mobilité sociale ascendante motivée par le souhait de se rapprocher de ses racines. S'éloigner du terrain et coordonner une équipe correspond ici à une évolution des missions professionnelles en décalage avec le maintien d'une identité professionnelle liée à la performance sportive. La socialisation à ce nouveau poste, notamment l'apprentissage à diriger et manager doit se faire sur le tas. À cette difficulté s'ajoute des relations parfois jugées contre productives avec les organisations fédérales.

5 LOGISTIQUE DES ÉQUIPES DE FRANCE

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Genre. Femme.

Tranche d'âge. 28-37 ans.

Ancienneté au poste actuel. Inférieure à 5 ans.

Carrière sportive. Niveau national (Juniors).

Diplôme. Master STAPS.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Secteur d'activité. Logistique des EDF.

Statut. Salariée en CDI.

Disciplines sportives encadrées. Multisports.

Niveaux d'intervention. National ; International ; Olympique.

Modalités d'intervention. Son métier consiste à réaliser l'accompagnement logistique des délégations françaises de grands événements sportifs (inter)nationaux. Le but est d'optimiser la performance des SHN en les plaçant dans les meilleures conditions possibles. Son travail débute en amont des compétitions et se poursuit après leur clôture, notamment pour des bilans et perspectives. Tous les secteurs de la logistique sont couverts : les accréditations, l'hébergement, le transport, les repas, les équipements, les planifications d'entraînement, etc. D'un événement à l'autre, les rôles évoluent et sont partagés alternativement entre les membres de l'équipe.

Collaborations avec les staffs. Son intervention implique des collaborations quasi-quotidiennes avec les fédérations sportives et les différentes organisations institutionnelles et étatiques. Elle collabore avec les managers, les intendant.es, les managers, les intendants, les attaché.es de presse, parfois les entraîneur.es ou plus largement le staff technique. Son activité s'inscrit donc au carrefour d'un ensemble très large de métiers. En externe, d'une part, mais aussi en interne au sein du pôle haut-niveau où 10 personnes sont affecté.es à la logistique. Moins régulièrement, avec d'autres pôles (tel que le pôle Marketing et Communication).

ÉLÉMENTS SUR LA CARRIÈRE

Parcours professionnel :

- Activités de coaching en tant que prestataire pendant ses études (1 an) ;
- Salariat en CDI en tant que responsable des événements sportifs (4 ans) ;
- Salariat en CDI à des fonctions d'intendance et de logistique des EDF.

Éléments sur l'entrée et le maintien dans la HPS. Titulaire d'un Master STAPS, son entrée dans la vie professionnelle est concomitante avec l'arrêt de sa carrière sportive pour des raisons liées à la difficile conciliation des sphères sportives et professionnelles. Son premier emploi, s'il est en partie lié à sa formation initiale, est choisi par défaut. Ses activités sont notamment administratives et événementielles. Évoluer au sein d'une fédération qui peine à se professionnaliser s'apparente à une forme de précarité économique (des salaires bas avec des perspectives d'évolution rares) et symbolique (par rapport à d'autres disciplines davantage médiatisées et au sein duquel le travail est davantage valorisé). De la perte de motivation professionnelle qui en résulte découlera une recherche active de nouvelles opportunités.

Son insertion professionnelle dans la HPS provient d'une offre d'emploi transmise par une connaissance qui évoluait déjà au sein de cette organisation. Cet appui relationnel, associé à la capitalisation sur son passé sportif, et ses expériences professionnelles antérieures dans l'évènementiel, ont été déterminants dans cette phase de recrutement. Le contact désormais quasi quotidien avec le mouvement sportif dans sa globalité (organisations sportives, staffs et SHN) coïncide à l'émergence progressive d'une vocation qui a débuté lors de sa carrière sportive.

Sa représentation personnelle et valorisée de son métier, ainsi que sa bonne connaissance des contraintes liées au secteur de l'évènementiel compensent une charge de travail très importante. Celle-ci déterminera d'ailleurs sa longévité à ce poste, selon les configurations familiales et conjugales futures, selon la possibilité d'évoluer en responsabilités et en revenus, et même si cela implique d'évoluer dans d'autres fonctions, malgré son attrait pour la logistique et l'évènementiel.

MÉMENTO

Faire carrière dans la HPS revient aussi à pouvoir identifier et saisir des opportunités professionnelles, même si les expériences antérieures n'ont pas de lien avec la HPS, voire avec les fonctions actuellement attribuées. Sa carrière sportive n'est pas un élément déterminant lors de son insertion professionnelle dans la HPS mais permet néanmoins de vivre des expériences qui ont orienté ses projections en matière d'activités professionnelles futures. Sa première expérience professionnelle constitue une base sur laquelle s'appuyer pour ses nouvelles missions : via la connaissance de la charge de travail liée à ce secteur d'activité et les contraintes horaires qui en résultent. La représentation très positive du métier permet une meilleure acceptation de sa situation actuelle, et pérennise son intervention à plus ou moins court terme.

6 MÉCANIQUE EN CYCLES

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Genre. Homme.

Tranche d'âge. 48-57 ans.

Ancienneté au poste actuel. Supérieure à 15 ans.

Carrière sportive. Niveau national (Juniors).

Pas de diplôme.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Secteur d'activité. Mécanique en cycles.

Statut. Salarié en CDI.

Discipline sportive encadrée. Triathlon.

Niveaux d'intervention. National ; International ; Olympique.

Modalités d'intervention. Son métier consiste à assurer le suivi mécanique et la sécurité des cycles. Concrètement, cela revient à côtoyer les SHN au quotidien, en amont, pendant et après les entraînements et/ou les compétitions, et à individualiser et/ou personnaliser les interventions selon les demandes des SHN ou des staffs et selon les profils. Il s'agit donc d'optimiser la mécanique, la maintenance et la sécurisation des pièces, tout en préservant la sécurité des SHN qui sera toujours privilégiée. Des déplacements assez récurrents, et souvent le week-end, ont lieu dans le cadre des stages et des compétitions et requièrent simultanément un devoir d'anticipation et d'adaptabilité : lors de la commande, de la préparation et du suivi du matériel, du montage des cycles, des roues, et tous les autres éléments qui concernent les points de sécurité. Cela représente 12 à 20 SHN selon les échéances sportives.

Collaborations avec les staffs. L'équipe en charge de la mécanique est composée de 3 salarié.es qui collaborent occasionnellement avec des prestataires extérieurs. Les collaborations au sein du staff sont multiformes : avec les entraîneur.es, les video et data analysts, les logisticien.nes en charge des EDF, le staff médical et notamment les kinésithérapeutes, les sports scientists de la cellule de recherche et développement, enfin les sponsors, marques, et constructeurs.

ÉLÉMENTS SUR LA CARRIÈRE

Parcours professionnel :

- Contrat Jeune en tant que mécanicien / réparateur (4 ans) ;
- Prestataire dans des équipes professionnelles de cyclisme (10 ans) ;
- Salarié en CDI en tant que référent de la mécanique des cycles.

Éléments sur l'entrée et le maintien dans la HPS. N'ayant reçu aucune formation spécifique, le développement de ses compétences s'est fait sur le tas, d'abord en tant que pratiquant (en autonomie) pendant l'adolescence, puis dans le cadre de son premier contrat. La sortie anticipée du système scolaire l'oblige à débiter une activité salariée pour gagner sa vie. L'insertion professionnelle s'apparente à un métier alimentaire avec des savoirs qui sont à construire.

Le recrutement dans la HPS concrétise une vocation professionnelle mise sous silence car elle n'était pas considérée comme étant atteignable. Grâce à son ancien entraîneur qui a créé un premier lien, et lors d'une compétition internationale qui se déroulait à proximité de son lieu de résidence, une sollicitation inopinée l'amène à remplacer un mécanicien malade qui est en charge d'une équipe professionnelle. Ayant progressivement réussi à faire ses preuves et à légitimer son intervention, plusieurs expériences professionnelles se sont succédées en France et à l'étranger au sein de différentes équipes, notamment lors des suivis en stage et en compétition.

La mobilité professionnelle vers son métier actuel découle d'une mobilité géographique volontaire qui consistait à revenir en France, et à réduire les déplacements inhérents à son activité professionnelle antérieure qui ont fortement impacté sa vie maritale et familiale. Le réseau d'interconnaissances acquis pendant cette première phase de carrière lui a donné l'opportunité de remplacer un collègue qui partait en retraite.

L'arrivée dans une discipline nouvelle a engendré le développement de nouvelles compétences encore une fois apprises sur le tas. Il s'agit d'un maintien de l'engagement dans une discipline (voisine) mais une mobilité descendante au regard de son statut économique actuel car davantage de moyens sont alloués au sport professionnel. Si la charge de travail reste importante, les déplacements sont moindres. Et si son statut est moins précaire, les incertitudes liées à son futur restent d'actualité au regard des renouvellements de staffs qui sont fréquents.

MÉMENTO

Ce parcours dépeint une nouvelle alternative dans la conduite d'une carrière dans la HPS. Ce parcours suggère qu'un passé sportif (à haut-niveau) et des hautes qualifications, bien que souvent vantés pour s'insérer et perdurer dans la HPS, ne sont pas obligatoires. La socialisation à un métier de la HPS peut se faire progressivement, via un apprentissage en autonomie et/ou avec ses pairs. Certaines opportunités professionnelles peuvent permettre l'insertion dans la HPS, le plus dur étant d'obtenir la reconnaissance de la plus-value de son intervention pour se maintenir à long terme, et de faire avec des conditions de travail souvent difficiles et/ou des contrats précaires.

05 PRINCIPAUX RÉSULTATS



Cette partie présente les principales observations issues de la première phase de recherche. Nous nous intéressons notamment aux conditions d'exercice des métiers investigués dans la HPS puis aux étapes qui permettent de conduire une carrière vers et dans la HPS. Pour ce faire, nous illustrons les résultats par des verbatims issus des entretiens présentés dans la partie précédente, en les articulant avec le cadre de référence synthétisé dans l'introduction.

1 QU'EST-CE QUE TRAVAILLER DANS LA HPS ?

Si l'organisation du travail sportif dans la HPS tend à se professionnaliser, ce processus n'est ni achevé ni même homogène selon les disciplines sportives et les contextes organisationnels (Fleuriel, 2004; Honta & Julhe, 2013). Certains métiers, les plus institutionnalisés, sont très structurés au regard des conditions d'accès - par exemple : les concours de la fonction publique pour devenir CTS - et des conditions d'exercice. D'autres se structurent progressivement au regard de la spécialisation constante de cet espace professionnel. À cette diversité des conditions d'emploi s'ajoutent des problématiques caractéristiques de la HPS - tels que des turn-over fréquents qui créent des incertitudes dans la carrière voire de la précarité - impliquent une grande variabilité dans les conditions de travail (Parnell et al., 2023; Viaud, 2021).

Travailler dans la HPS signifie de répondre à une exigence de performance sportive et/ou économique (Mignon, 2008). Ce devoir d'excellence sportive (Bois & Deslyper, 2024) peut induire des conditions de travail particulières - et souvent difficiles - avec des déplacements fréquents, des amplitudes horaires larges et souvent changeantes. Ceci n'est pas sans conséquence sur le vécu professionnel de ces femmes et de ces hommes.

1.1. UN ENGAGEMENT CORPS ET ÂME

La plupart des interviewé.es mentionnent un fort investissement temporel et un rythme de travail qui est parfois jugé excessif. Les heures de travail sont rarement comptées et les horaires sont rarement planifiés à l'avance et peuvent varier d'une semaine à la suivante. À cela s'ajoute des déplacements (inter)nationaux de plus en plus récurrents qui les éloignent jusqu'à plusieurs mois par an de leur résidence familiale. Déjà observé pour des entraîneurs ou des scientifiques qui travaillent dans la HPS (Burlot et al., 2019; Joncheray et al., 2019; Selomo et al., 2023), ce rythme effréné est notoire chez nos enquêté.es et semble être structurel voire systémique dans la HPS.

« Alors, ça fait des bonnes semaines. Voilà. Et puis, ça dépend de la période, en fait. C'est-à-dire, on va dire, mi-septembre jusqu'à décembre, c'est... C'est... Voilà, on est la tête dans le guidon. Ensuite, on va dire que janvier, c'est une période un peu plus calme. » (Entretien n°1)

Cet engagement est intériorisé comme étant inhérent à leur activité professionnelle et peut relever d'une forme d'évidence : il faut savoir faire avec. Nous avons remarqué chez les interviewés une grande capacité d'adaptation - quasi quotidienne - selon les échéances.

« Ça va, c'est mon choix. Après, c'est le sport de haut niveau. (...) Mais pour le sport de haut niveau, il y a besoin de personnes investies. Qui puissent se rendre disponibles. » (Entretien n°6)

À cela s'ajoute une tolérance voire une acceptation consentie des sacrifices personnels fréquents - notamment familiaux et conjugaux - mais qui sont jugés nécessaires pour mener à bien leurs missions.

« On ne se rend pas compte vraiment de ne pas être présent. (...) Mais du coup, au niveau famille, c'est deux divorces. » (Entretien n°6)

Une grande partie de l'organisation conjugale et familiale doit être réfléchi et adaptée en fonction des impératifs professionnels. Et ce n'est pas toujours évident, notamment pour les femmes, à qui revient encore une majeure partie des tâches domestiques et familiales (Bozouls, 2021). Nous avons observé pour ces femmes une forme d'inversion des rôles de genre où le conjoint assure ses tâches à leur place. Sur cette base émerge un nouvel équilibre familial - transitoire ou permanent - qui répond au besoin de « réalisation personnelle des individus » (Pugliese et al., 2017, p.9). Concrètement, un.e conjoint.e partageant professionnellement le même secteur d'activité - donc soumis.e au même type d'engagement - et/ou exerçant un métier moins prenant est une condition presque essentielle pour

répondre aux exigences du travail dans la HPS, leur permettant ainsi une forte délégation des tâches extra-professionnelles. Ce soutien familial est principalement logistique mais aussi affectif et permet de compenser des conditions de travail difficiles dans la HPS. Ceci reflète des problèmes structurels au sport de haute performance, notamment pour les femmes.

« Pour une femme, dans ce métier, malheureusement, encore maintenant, il n'y a pas grand-chose qui est fait pour allier vie de famille. (...) Encore que, j'ai de la chance, c'est que mon mari, il est prof. » (Entretien n°1)

Pour celles qui ne bénéficient pas d'un tel soutien conjugal et/ou familial, évoluer professionnellement et perdurer dans la HPS n'est pas chose facile. Ceci implique pour certaines d'entre elles de renoncer temporairement à fonder une famille.

« Pour l'instant, ça va. J'ai envie de dire que je n'ai pas d'enfant. Donc, je pense que ça va. (...) Et ça, ça rentre vraiment en compte. (...) C'est aussi, peut-être, éventuellement, pour cette raison que je ne sais pas si je serai amenée à travailler éternellement ici. » (Entretien n°5)

Le prétexte le plus souvent évoqué par celles et ceux qui adhèrent à cette condition professionnelle est l'engagement vocationnel : par passion pour ce qu'ils.elles font, au regard de leur proximité avec les SHN, et en raison de la plus-value de leur intervention pour la HPS. Il semblerait donc que la HPS comme espace professionnel s'apparente à « une fabrique institutionnelle de la vocation » (Giraud et Moraldo, 2018, p.9) produisant chez ces femmes et ces hommes une adhésion partagée - qui peut être temporaire ou continue - à un engagement corps et âme.

« Si, imaginons, je fais des horaires de fou, je suis épuisée, mais que l'expérience est unique, j'en ressors avec des étoiles dans les yeux, je m'en fous. » (Entretien n°5)

1.2. UNE DÉMULTIPLICATION DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Le cumul d'activités – telles que des prestations salariées à temps partiel qui viennent s'ajouter à un emploi principal – est fréquent et ne caractérise pas seulement les débuts de carrière où les femmes et professionnellement en élargissant leur réseau ou leurs compétences. Les situations observées sont hétérogènes selon les métiers et la structuration des staffs dépend en majeure partie du degré de professionnalisation des disciplines sportives elles-mêmes. En effet, les statuts professionnels, les types de contrat et les conditions d'emploi sont variées – et les CDI à temps plein ne représentent pas la norme – et impliquent souvent de coordonner diverses fonctions professionnelles. Ce cumul peut prendre la forme d'une extension des activités déjà réalisées, par exemple pour d'autres fédérations sportives. Ou alors d'une diversification des activités avec l'apparition de nouvelles missions qui sont parfois similaires mais aussi parfois éloignées de celles qui leurs sont assignées. Cette polyvalence professionnelle, entre pluriactivité et multiactivité (Perrenoud & Bois, 2017) est assez répandue dans la HPS.

« Parce qu'en plus de... Donc, responsable du suivi socio-pro. Maintenant, manager carrière et compétences où j'accompagne les cadres de la fédé à monter en compétences. Je gère aussi sur les Jeux olympiques. (...) Donc, ça, c'est une mission que j'ai en plus. » (Entretien n°3)

Cette polyvalence est rarement vécue comme une contrainte. À contrario, ce sont les interviewé.es eux.elles-mêmes qui en sont souvent à l'origine. Leurs motivations sont variées : certain.es aspirent à de nouveaux challenges professionnels pour développer leurs compétences professionnelles, d'autres y voient une opportunité financière supplémentaire et nécessaire pour la pérennité de leur activité professionnelle.

« J'essaie d'élargir un peu mon champ de compétences en allant chercher à droite, à gauche, par exemple, quelques vélos au carbone. (...) J'arrive, en ne faisant pas beaucoup, à commencer à augmenter mon chiffre d'affaires. » (Entretien n°2)

Cependant, cette extension n'est pas toujours souhaitée : la structuration progressive des staffs et la coordination des différents domaines d'intervention pour co-produire la HPS engendrent parfois le chevauchement et/ou la délégation des missions à d'autres professionnel.les des staffs, voire la requalification de certaines tâches qui n'étaient pas initialement prévues. Cela s'explique notamment par les contours parfois ambigus et la similarité entre les différentes interventions professionnelles au sein des staffs¹¹.

« Donc, des fois, les relations, pour vrai, peuvent être ambiguës. (...) Au final, c'était devenu assez anxiogène la situation, parce que ça se battait un peu partout au sein même de notre équipe. » (Entretien n°6)

1.3. UNE SITUATION PROFESSIONNELLE PRÉCAIRE

Les enjeux politiques, sportifs et économiques liés à la HPS étant exigeants, ils font parfois émerger chez les interviewé.es une forte pression professionnelle car ils doivent notamment répondre à des obligations de résultats sportifs. Cet espace professionnel peut s'apparenter à un marché resserré et concurrentiel où règne une forte compétitivité qui s'ajoute à un turn-over qui y est caractéristique avec un renouvellement fréquent des staffs et des équipes fédérales (Lemieux et al., 2006; Weight et al., 2021). En effet, les professionnel.les de la HPS se retrouvent parfois dans des positions de vulnérabilité où ils.elles peinent à se projeter car la pérennité de leur emploi est loin d'être acquise.

¹¹ Par exemple : des zones d'incertitude peuvent exister entre les préparateur.trices physiques et les kinésithérapeutes, ou entre les psychologues du sport et les préparateur.trices mentaux.ales.

D'une part, car les opportunités professionnelles restent rares : c'est le cas des secteurs d'activité les moins répandus en raison d'une hyperspécialisation et/ou une diversification des métiers de la HPS qui accroît potentiellement la dépendance à un secteur d'activité. D'autre part, puisque les contrats et/ou statuts dépendent souvent des financements étatiques – tel que ceux mis en place par l'Agence Nationale du Sport (ANS) – ou des politiques économiques fédérales privées qui varient d'une Olympiade à l'autre. La privatisation en cours de l'emploi sportif implique de fait une baisse du nombre des cadres d'État, et dans le même temps, la salarisation fédérale reste difficile, faute de moyens.

« Donc, je ne sais pas ce que va être l'après-JO. Si vraiment tout va s'arrêter. Et que ça va toucher le fond, je ne sais pas. Donc, je ne sais pas. Là aussi, il y a beaucoup de monde qui ont du mal à se projeter. » (Entretien n°6)

Il est donc nécessaire de mettre en place des stratégies individuelles et collectives auprès des SHN, des staffs et des organisations sportives pour espérer s'établir durablement. La compétition envisagée comme « système d'organisation des rapports sociaux » (Duret, 2009) implique notamment d'obtenir la reconnaissance de ses pairs sur le plan symbolique pour légitimer la position professionnelle occupée (Julhe & Haschar-Noé, 2010; Purdy & Potrac, 2016). Selon les métiers, notamment ceux qui émergent dans l'espace professionnel de la HPS, il n'est pas toujours évident de s'imposer dans les staffs aux côtés des autres professionnel.les. Outre la démonstration de ses compétences via les résultats sportifs obtenus, cette reconnaissance s'obtient souvent par l'ancienneté qui est synonyme d'acculturation institutionnelle, d'expertise professionnelle, et de développement de son réseau d'interconnaissances. Concrètement, même si l'obtention d'un emploi dans la HPS peut dépendre d'un passif sportif ou d'expériences professionnelles antérieures, nos enquêté.es ont tendance à légitimer leur position professionnelle

après leur entrée dans leur métier via des formations continues ou de l'autoformation et des échanges avec les membres des staffs (Perrin-Malterre, 2016). Ce processus de montée en compétences est caractéristique chez nos enquêté.es puisque les formations initiales sont hétérogènes. Rares sont celles qui permettent directement une insertion professionnelle dans la HPS et peu d'entre elles préparent à la diversité des conditions d'exercice des métiers investigués dans le cadre de cette enquête. Cet effort de formation est particulièrement pertinent pour les métiers dont l'insertion professionnelle n'est pas conditionnée par l'obtention d'un diplôme spécifique¹².

*« Au final, le métier, tu l'apprends en le vivant. C'est le quotidien qui te rattrape et t'apprend, finalement, les codes du manager et tout ça par... par ce que tu vis au quotidien. »
(Entretien n°4)*

Il est aussi intéressant de préciser que cette instabilité professionnelle liée à la sécurité de l'emploi et l'enjeu de reconnaissance qui en résulte ne s'applique pas pour tous.tes de la même façon. Alors que les cadres d'État ont une situation financière plutôt stable (mais une instabilité symbolique car certaines fonctions honorifiques ou statuts peuvent être perdus), certain.es salarié.es du secteur associatif privé – notamment dans les contrats les plus précaires – expérimentent une forme de précarité économique cumulée à une insécurité symbolique qui impactent leur maintien et/ou leur évolution dans la HPS.

*« J'ai l'impression qu'à un moment donné, à la Fédération, on est un peu bridé au niveau salaire. Donc, on joue sur le fait que ce soit une association, que ceci, que cela. »
(Entretien n°6)*



¹² Nous pouvons recenser de façon non exhaustive les formations STAPS, les formations fédérales, les BPJEPS, les diplômes d'État tels que les DESJEPS, le profes sorat de sport ou les formations institutionnelles comme à l'INSEP. Mais celles-ci ne sont toujours adaptées à la HPS, ou ne constituent pas une étape obligatoire pour y accéder.

Les métiers les plus visibilisés sont aussi les plus concurrentiels. Nous entendons par là que les métiers méconnus ou invisibilisés – même s'ils sont assujettis à d'autres formes d'instabilités notamment économique ou symbolique – connaissent une concurrence moins rude et donc ne perçoivent pas de la même façon cet enjeu de reconnaissance par les pairs. Dans certains cas, cette légitimité s'obtient en faisant valoir la plus-value de son activité professionnelle pour la performance des SHN, plus qu'en démontrant les compétences mobilisées pour mener cette activité.

« J'ai eu plus de mal à faire prendre conscience de l'intérêt de l'accompagnement socio-pro aux staffs qu'aux SHN. (...) Maintenant, c'est un réel facteur de performance à la fédé, c'est grâce à ce travail-là que j'ai réussi à faire changer les mentalités. »
(Entretien n°3)

2 COMMENT FAIT-ON CARRIÈRE DANS LA HPS ?

Les trajectoires socio-professionnelles dans la HPS ne sont pas toutes linéaires. C'est d'autant plus le cas pour certains métiers tels que ceux qui sont le moins institutionnalisés, entre autres car ils sont moins encadrés juridiquement, l'accès y est moins réglementé en termes de diplômes requis, et les trajectoires de carrières sont globalement méconnues.

Nous avons analysé les carrières des femmes et des hommes dans la HPS sur des temporalités longues en tenant compte des spécificités de l'espace professionnel de la HPS et de la manière dont un parcours de vie et des expériences socio-professionnelles antérieures façonnent des trajectoires. Cela revient à considérer les étapes qui leur permettent de s'établir en tant que professionnel.les de la HPS, et la place des choix délibérés dans la construction de ces carrières (Bessy & Chauvin, 2014; Darmon, 2008; Pagis & Quijoux, 2019).

Nous avons constaté entre les enquêtés des tendances communes qui sont caractéristiques de l'espace professionnel de la HPS avec d'une part des voies de professionnalisation qu'on pourrait qualifier de royales et des insertions dans la HPS plutôt rapides. D'autre part, nous avons aussi observé des trajectoires plus sinueuses : c'est le cas dans certains métiers paramédicaux, des sciences du sport, ou pour les métiers émergents. Ces trajectoires dépendent bien entendu du secteur d'activité, et elles varient selon les caractéristiques sociales des enquêtés et les contextes professionnels dans lesquels ils.elles interviennent mettant en lumière des trajectoires « idiosyncratiques » (Christensen, 2014, p.3).

2.1. DES DÉTERMINANTS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

2.1.1. De l'importance des capitaux

Certaines caractéristiques sociales – le capital sportif, le niveau de qualification ou la fraction de classe d'origine – peuvent influencer voire faciliter l'insertion professionnelle dans la HPS. Elles sont particulièrement importantes pour les professionnel.les qui s'insèrent pour la première fois dans la HPS sans avoir connu d'expériences sportives et/ou professionnelles antérieures dans la HPS. Car avoir été soi-même SHN¹³ engendre une ressource importante et s'apparente à un accélérateur pour entrer dans la HPS (Rynne, 2014; Trudel et al., 2022). En effet, le statut d'ex-SHN correspond dans un imaginaire collectif partagé par les professionnel.les de la HPS à une forme de reconnaissance symbolique. Ce capital réputationnel (Chauvin, 2013) est associé pragmatiquement – notamment par les recruteur.uses et les staffs – à une légitimité professionnelle du fait de l'acculturation antérieure à cet espace professionnel dans son ensemble et/ou à une fédération sportive en particulier (Blackett et al., 2015).

« Et eux, ils m'ont dit : « ce qui a aussi fait la différence [lors de la phase de recrutement], c'est que, bah, toi, tu le connais, en fait, le sport de haut niveau. » Nous, ça nous apporte et c'est un plus, tu vois. » (Entretien n°5)

Nous avons ainsi observé que les ex-SHN ont tendance à s'insérer plus rapidement et durablement à des postes à responsabilités en tentant de garder un lien étroit avec la discipline sportive qu'ils.elles ont pratiqué. Le capital sportif – via une carrière sportive ou à minima un niveau de pratique national – permet donc le réinvestissement de certaines compétences – notamment culturelles et relationnelles – directement mobilisables dans leur activité professionnelle quotidienne.

« Mais le fait que je connaisse cette fédé de l'intérieur et que je connaisse les personnes, j'ai réussi facilement à prendre mes marques et puis à faire valoir mes compétences. »
(Entretien n°3)

Les enquêté.es qui n'ont pas eu cette expérience sportive ont dû mobiliser d'autres formes de ressources pour y parvenir : les ressources culturelles¹⁴ sont un atout supplémentaire mobilisé par certain.es enquêté.es. Nous l'avons vu, il n'existe pas de formation et/ou de diplôme qui préparent spécifiquement à la HPS. Dans certains cas, c'est une condition obligatoire comme pour les cadres d'État au regard des contraintes réglementaires et statutaires de la fonction publique, ou pour les métiers de la santé et métiers de la santé et des soins ou des sciences du sport via l'obtention où le grade de docteur.e est requis. Mais l'obtention du professorat de sport n'est pas synonyme d'entrée directe dans la HPS. Il existe néanmoins une voie dédiée aux ex-SHN qui facilite le passage du concours sans nécessairement permettre l'accès à un poste dans la HPS. Pour les autres titulaires du concours, il s'agit d'un passage obligé à partir duquel des étapes de carrière permettent d'investir progressivement la HPS.

« J'étais entraîneur. Je ne savais pas trop. Et puis, à un moment donné, il y avait des postes de cadre technique. Donc, j'ai fait ça. Et, en fait, j'ai eu le concours. Puis j'ai commencé en tant que cadre technique. » (Entretien n°4)

Dans les autres cas, l'obtention d'un diplôme est une condition optionnelle mais celle-ci représente un réel appui pour s'insérer professionnellement¹⁵.

« Je me suis orienté dans le milieu de la plasturgie. Des matériaux composites. Bac pro. BTS. Et après. Le BTS, je pensais que ça allait jamais me servir. (...) Ça m'a permis de faire, comment dire, une sorte de boule avec tout ce que j'ai appris. Pour pouvoir m'en servir dans dans l'aviron de compétition. »
(Entretien n°2)

L'importance du capital culturel peut donc être nuancée et discutée selon les caractéristiques socio-démographiques, les secteurs d'activité et les contextes organisationnels. Une conséquence directe de cette observation est que les domaines et niveaux de qualification des interviewé.es sont très variés, et selon le cas, ils ont été plus ou moins décisifs pour s'insérer dans la HPS. Nous avons remarqué que la plupart des enquêté.es ont un niveau de qualification élevé¹⁶. Il n'est pas systématiquement prioritaire lors de leur insertion professionnelle mais peut être valorisé dans certains cas pour compenser l'absence de capital sportif et obtenir une forme de légitimité professionnelle en lien avec leur niveau d'expertise (Werthner & Trudel, 2009).

Par ailleurs, des origines sociales privilégiées que nous avons analysées au prisme des fonctions professionnelles exercées par leurs parents, de leur conjoint.e et/ou de leur lieu de résidence ont tendance à favoriser un bagage culturel élevé¹⁷ qui peut faciliter l'insertion dans la HPS via des soutiens notamment économiques et moraux (Fournier, 2008).

« Dans ma famille, mon père était prof, ma mère était prof. (...) Donc j'ai eu des parents très accompagnants, ils m'ont accompagné dans ma vie tennistique et aussi dans mes choix professionnels. »
(Entretien n°4)

¹⁴ Nous faisons notamment référence au capital culturel (Bourdieu, 1979) institutionnalisé (le plus haut-niveau d'études) et incorporé (la bonne connaissance du mouvement sportif).

¹⁵ Parmi les 24 enquêté.es : 6 fonctionnaires ; 12 salarié.es (dont 9 en CDI) ; 2 prestataires ; 1 vacataire ; 3 auto-entrepreneur.es et/ou indépendant.es ; 18 per-sonnes exercent à temps plein (6 personnes à temps partiel).

¹⁶ Parmi les 24 enquêté.es : tous.tes ont un au moins un diplôme universitaire ou fédéral ou étatique sauf 1 cas isolé. Certain.es ont même connu des triples parcours de formation : diplôme universitaire, diplôme fédéral, professorat de sport ; 11 d'entre elle.eux ont connu des études longues (bac+5 et plus) dont 5 personnes qui ont un doctorat.

¹⁷ Nous faisons ici référence au caractère socialement déterminé du capital culturel : il peut être associé de façon minimaliste (mais conserve un pouvoir explicatif important) aux ressources scolaires et/ou professionnelles des parents.

Loin d'être généralisable, l'accès aux métiers de la HPS est régi par divers déterminants qui sont plus ou moins essentiels selon les métiers et les contextes d'intervention. Ce processus est plus ou moins rapide¹⁸. Nous observons d'un côté des insertions professionnelles immédiates dès l'arrêt d'une carrière sportive de haut-niveau. Et d'un autre côté des expériences professionnelles antérieures avec des passages successifs dans d'autres métiers – parfois hors du secteur sportif – et/ou d'autres institutions sportives mais sans lien direct avec la HPS : « si aujourd'hui, je suis CTPS, c'est grâce à ces sept ou huit ans à la fédé de Bowling » (Entretien n°3). L'insertion professionnelle dans la HPS peut donc se faire sur un temps plus long avec un accès dans la fédération du sport pratiqué qui est différé, reflétant une forme de circulation professionnelle au sein du secteur sportif qui permet de temporiser dans l'attente d'une nouvelle opportunité. Ces étapes permettent de monter progressivement en compétences, d'accumuler des expériences dans la HPS – ou à un niveau d'intervention moindre – et de développer son réseau personnel et professionnel.

2.1.2. Le poids des réseaux pour la carrière

Outre le capital sportif ou le bagage culturel, les réseaux personnels et/ou professionnels ont constitué un élément central lors de l'insertion professionnelle dans la fonction que les enquêtés occupent actuellement. Il est intéressant de noter que ce cheminement peut être décrit comme étant presque naturel : il s'agit d'être au bon endroit et au bon moment.

« Et en fait, j'ai un peu rebondi comme ça chaque fois sur des moments de vie où j'ai eu, finalement, des bonnes rencontres. » (Entretien n°3)

L'entrée dans le métier est parfois présentée comme la saisie d'une opportunité. L'espace professionnel de la HPS reste un milieu où l'entre-soi est souvent prégnant et où les mécanismes de cooptation sont caractéristiques dans les procédés de recrutement (Viaud, 2021). La

construction puis l'utilisation de ces réseaux d'interconnaissances (Fleurance et al., 2005) peut prendre différentes formes. Par exemple, les connaissances d'un conjoint peuvent permettre de se mettre en relation de façon informelle avec son potentiel futur employeur dans le procédé de recrutement.

« Et puis, bah, j'ai eu de la chance. J'ai vu un poste qui s'ouvrait. Du coup, il lui a fait passer mon CV. » (Entretien n°5)

Pour les ex-SHN, ce processus peut débuter dès leur carrière sportive. Les personnes côtoyées – les sportives, les staffs, ou les élu.es – deviennent les principales sources mobilisées pour s'insérer. Soit car elles leur proposent directement un poste, soit en réorientant les enquêtés vers les personnes concernées. Une carrière sportive permet donc d'acquérir un réseau professionnel et une forme de reconnaissance – à un niveau local, ou au sein d'une fédération sportive – qui vont faciliter l'insertion professionnelle.

« J'ai beaucoup de sportifs que j'ai connu il y a des années qui sont devenus cadres maintenant et que je côtoie. (...) Donc en fait, voilà, ça se fait un peu comme ça. » (Entretien n°1)

Néanmoins, ce fort réseau social territorialisé – ou capital d'autochtonie (Schotté, 2016) – n'est pas une ressource disponible pour tous. L'absence de notabilité à une échelle locale ou fédérale implique de valoriser d'autres attributs que ceux liés à une carrière sportive qui contribue à une première socialisation préprofessionnelle. Nous avons observé des trajectoires d'insertion professionnelle assez différentes – car davantage autodidactes et via des réseaux plutôt informels – sur la base de leur parcours professionnel antérieur.

« À l'époque, il n'y avait pas tout ça [référence au CV et à la lettre de motivation]. (...) C'était plus, pas du bouche à oreille, mais c'était : « voilà, il y a un tel, il a envie de venir, ça fait 20 ans qu'il est sur la route, il tient aussi la route » comme on dit, et puis voilà. » (Entretien n°6)

2.1.3. Des raisons de s'engager dans la HPS

Au regard du coût de travailler dans la HPS et des difficultés qu'ils.elles rencontrent au quotidien dans leurs conditions d'exercice, la passion pour le sport et le souhait d'être à proximité des SHN leur permet d'accepter – voire d'effacer – des conditions de travail parfois difficile. De ce fait, nous avons identifié des raisons de rejoindre et de se maintenir dans la HPS qui irriguent ces discours vocationnels et qui sont assez similaires pour tous.tes (Giraud & Moraldo, 2018). Elles sont liées aux représentations des métiers dans le secteur professionnel de la HPS. Il convient néanmoins de préciser que cet engagement ne revêt pas le même sens pour tous.tes, et il dépend notamment de leur profil socio-culturel. L'insertion professionnelle dans la HPS peut être envisagée comme l'accès à un espace de travail qui relève d'une ascension sociale, et cette intégration dans la HPS est déjà une finalité (Perrenoud, 2007). Il s'agit dans ce cas de faire corps avec l'espace professionnel de la HPS, d'être associé.e à l'émergence de la performance sportive des SHN et d'être reconnu.e en tant que tel.le.

« Maintenant que ça se sait, en fait, tous les sports sont très demandeurs et tous les sportifs sont reconnaissants de ce que j'ai mis en place. (...) Donc, je n'ai pas dit ce que je faisais avant, mais dans une autre fédé où je me levais le matin, je me disais « en fait, je ne sers à rien ». J'avais vraiment l'impression de servir à rien. Là, je me lève le matin, je sais que j'apporte beaucoup. J'ai cette satisfaction-là. » (Entretien n°3)

Le fait d'évoluer professionnellement dans la HPS permet même d'occulter un manque d'engouement ressenti par rapport à son activité professionnelle.

« Même si ce n'est que des équipements et que ce n'est pas forcément très intéressant, (...) je pense que vivre les Jeux de l'intérieur, c'est quand même une chance unique. » (Entretien n°5)

Pour d'autres, la volonté profonde de travailler dans la HPS – et si possible de rester en contact avec la discipline sportive pratiquée auparavant – provient d'une expérience vécue en tant que SHN – ou à un niveau amateur – à partir de laquelle a émergé l'idée d'y évoluer professionnellement. Dans ce cas, le métier occupé permet de se maintenir durablement dans la HPS par la mise en cohérence de ses pratiques professionnelles actuelles avec des ambitions de carrière antérieures (Denave, 2017).

2.2. NAVIGUER DANS L'ESPACE PROFESSIONNEL DE LA HPS

L'insertion dans la HPS correspond souvent à la première étape d'un plus long cheminement professionnel car rares sont les enquêté.es qui vont – et qui ont – occupé le même emploi toute la carrière. Ces étapes dans la carrière, qui correspondent à des mobilités socio-professionnelles, peuvent prendre plusieurs formes. Nous avons observé que les évolutions dépendent à la fois des enquêté.es eux-mêmes – à travers leurs capitaux, motivations, trajectoires antérieures - mais aussi des contextes organisationnels dans lesquels ils.elles travaillent et des possibilités et/ou contraintes d'évolution. La diversité des contextes et « la porosité » (Berton, 2017, p.128) entre les sphères de vie comme le travail lui-même, la famille et/ou les conjoint.es, ou l'âge qui impacte l'évolution de la santé et les identités professionnelles sont susceptibles d'interagir dans ce processus (Demazière & Samuel, 2010). Nous entendons par là qu'une bifurcation professionnelle dans la HPS est une improvisation régulée (Bourdieu, 1980). Elle revêt une dimension collective (Bessin et al., 2010) car elle repose sur des éléments intrinsèques et extrinsèques à l'activité professionnelle et aux enquêté.es eux.elles-mêmes qui sont interconnectés et qui peuvent aboutir à des turning points (Abbott, 2001). Prudence nous faut-il garder tant les mobilités socio-professionnelles sont multidimensionnelles et diversifiées.

Les réseaux personnels et/ou professionnels, la reconnaissance symbolique et/ou les opportunités professionnelles sont autant de ressources mobilisées pour mener à bien ces mobilités, notamment lorsqu'elles sont anticipées. Concrètement, les différentes étapes de carrière correspondent pour certain.es à une ascension sociale avec volonté de progresser et de monter en responsabilités vers les hautes sphères de la HPS (Purdy & Potrac, 2016).

« Et au bout d'un moment, j'avais fait le tour, j'avais besoin de prendre ce recul, mais j'avais fait le tour. Et donc j'ai demandé à revenir à la fédé sur ce poste bien précis d'accompagnement socio-professionnel. » (Entretien n°3)

Cette ascension sociale peut aussi être associée à une migration géographique pour consolider sa carrière en cherchant à développer sa trajectoire ou reformuler sa carrière en cherchant à modifier ses conditions de travail, son statut, son rôle dans la HPS (Guo et al., 2023).

« J'ai commencé ici et là, pendant une dizaine d'années. Et je suis revenu, finalement, dans ma région d'origine. Et ça a été la première évolution, en fait. Parce que, j'étais toujours, en fait... cadre technique. Mais je n'étais pas coordonnateur comme maintenant. » (Entretien n°4)

Néanmoins, les arrangements familiaux tel que le rapprochement de conjoint.es n'est pas toujours synonyme d'ascension sociale. Il peut aussi engendrer une bifurcation dans une organisation sportive moins prestigieuse avec des fonctions plus ou moins honorifiques.

« Et j'ai vu, en fait, par hasard, qu'il y avait un poste dans une fédé près de chez moi. » (Entretien n°3)

Dans d'autres cas, une motivation souvent évoquée est le souhait de prendre du recul face aux exigences du travail dans la HPS, donc pour gagner du temps pour soi et pour ses proches quitte à perdre en visibilité et/ou reconnaissance.

Cette observation est souvent corrélée à l'âge des enquêtés car elle intervient souvent dans des carrières avancées lorsque l'ancienneté à un poste est importante. Ils.elles ne veulent plus tout sacrifier pour leur métier et réduisent progressivement leur engagement pour se préserver. Ici, l'équilibre de vie devient déterminant et précède souvent les choix professionnels qui sont opérés : c'est une priorisation de la sphère familiale au détriment de la sphère professionnelle.

« Ben ouais, voilà, aujourd'hui, moi, j'ai un peu plus de 50 ans, tu vois, je me dis, tiens, ça serait intéressant, là, sur cette partie de ma carrière professionnelle, voilà, de survoler un peu toutes les catégories, toutes les notions de la performance, voilà, manager l'équipe, c'est une expérience, voilà, comme une autre. Et c'est peut-être le moment de le faire parce que, voilà, quand tu seras en fin de carrière, est-ce que tu seras autant motivé pour le faire et est-ce que tu auras autant envie d'aller sur le terrain, entraîner des petits mômes qui auront 50 ans de moins que toi, etc. (Entretien n°4)

In fine, une mobilité choisie vers le bas modère le concept d'engagement vocationnel car elle s'apparente à un calcul réfléchi de la part des enquêtés : ce sont des sacrifices – notamment symboliques et économiques – via la prise de nouvelles fonctions moins fastidieuses et/ou chronophages mais qui permettent néanmoins de se rapprocher des siens. Dans la plupart des cas, ces bifurcations observées s'inscrivent dans une certaine linéarité des fonctions déjà occupées, avec le réinvestissement de tout ou partie des compétences déjà acquises, et/ou avec la mise en œuvre de nouveaux savoir-faire (Denave, 2017).



« J'ai toujours fait un peu de mécanique piste, mais pas le haut niveau de l'équipe de France, quoi. J'avais participé aussi à un championnat du monde sur piste, bien auparavant, quand j'étais encore sur la route aussi. Donc, je connaissais aussi un peu la piste. (...) Et du coup, l'opportunité d'arriver aussi à la Fédération, l'opportunité pour moi de revenir travailler en France. Donc, après une dizaine d'années dans des équipes étrangères. Donc, c'était bien aussi. »
(Entretien n°6)

Néanmoins, ces bifurcations ne sont pas toujours voulues et/ou anticipées, comme dans le cas de la rupture d'un contrat. Une enquêtée n'avait pas pris l'initiative de son départ qui lui a été imposé par son employeur au regard de son souhait de fonder une famille. De tels événements « contaminent » (Berton, 2017, p.138) la sphère professionnelle, rappelant l'imbrication des différentes sphères de vie. Le cas de cette enquêtée est – toute proportion gardée – représentatif de certains parcours professionnels et familiaux féminins pour qui l'insertion et le maintien dans la HPS peuvent être fragilisés en raison des assignations aux fonctions reproductives et procréatives. Certaines conditions, si elles ne sont pas respectées, ou certains obstacles, et notamment s'ils se cumulent, ont donc tendance à favoriser des arrêts de carrière anticipés. Ils peuvent être à l'origine d'une forme de déclassement social (Fabre et al., 2012) ou d'une sortie de carrière anticipée.

« En 1999, j'ai un projet familial. Donc je tombe enceinte. Et ce projet familial a tout impacté ma vie d'après. (...) Je rencontre le DTN. (...) Il me dit... « Ah mais t'as pris un peu de poids ». Et là, sans me dire quoi que ce soit, il me dit : « ben donc c'est fini, je compte plus sur toi pour les missions fédérales avec nous. » »
(Entretien n°1)

Les mobilités professionnelles observées peuvent donc être protéiformes. Elles sont hiérarchiques lorsque le niveau de responsabilités et/ou l'échelon évoluent – vers le haut ou vers le bas.

Mais cette évolution n'est pas toujours possible dans tous les secteurs d'activités, au regard de l'hyperspécialisation de certains métiers – comme c'est le cas pour un des enquêtés – ou les difficiles projections dans d'autres métiers.

« Aujourd'hui, un cadre de département, quelle évolution de carrière il a ? Il n'a pas grand-chose. (...) C'est assez, quand même, assez cloisonné, notre système. »
(Entretien n°4)

Et cette difficulté à se projeter et à évoluer peut directement impacter la situation économique de certain.es enquêté.es qui pour s'établir durablement ont dû mobiliser d'autres formes de mobilités socio-professionnelles.

« Donc, tu commences très bas, et c'est compliqué de monter. Même si tu as beau monter, tu as beau avoir des augmentations, tu ne pourras jamais finir très haut. » (Entretien n°5)

Nous l'avons vu, les mobilités peuvent aussi être géographiques ou disciplinaires – le passage d'une discipline sportive à une autre – voire professionnelles lorsque certain.es enquêté.es endossent des fonctions professionnelles différentes au fil de leur carrière. Nous avons observé des circulations professionnelles pour tous.tes, et notamment pour certains métiers invisibilisés dont le degré d'institutionnalisation est faible – par rapport à des métiers très réglementés comme les cadres d'État – pour qui les trajectoires sont davantage instables et imprévisibles. Il n'existe donc pas une seule typologie de carrière dans la HPS, cependant certains points communs ont pu être mis en exergue ici.



06 CONCLUSION ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE

Cette première phase de recherche a permis de dégager divers éléments qui renseignent les conditions d'exercice et les carrières vers et dans la HPS. Travailler dans la HPS nécessite un engagement et une disponibilité extrêmes. Certain.es enquêté.es partagent leur difficulté à maintenir ce rythme de travail tout au long de leur carrière, ce qui implique pour elles.eux des choix délibérés de mobilités socio-professionnelles pour se mettre en retrait au profit d'une meilleure condition de vie. Si l'exercice d'un métier vocationnel est perçu comme une opportunité unique, les formes de rétribution – financières et symboliques – sont minces. L'instabilité de leur situation professionnelle et les difficultés à se projeter sont souvent déplorées et cela dépend notamment de la forte concurrence inhérente à l'emploi dans la HPS. Pour s'y maintenir durablement, sachant l'absence de formation initiale qui prépare spécifiquement aux métiers de la HPS, il faut mobiliser différentes ressources : notamment symboliques, culturelles, relationnelles.

La mise en lumière des principaux résultats issus de l'étude réalisée par entretiens doit permettre d'engager des réflexions sur le travail des actrices et des acteurs de la HPS, sur leur carrière, mais aussi sur l'environnement organisationnel et humain au sein duquel ils.elles évoluent professionnellement. C'est ici que se situe notre principale perspective de recherche. Une seconde étude qualitative, menée par entretiens à l'échelle d'une unique organisation sportive, permettra notamment d'étudier les effets du contexte organisationnel sur les processus de professionnalisation et les modalités de collaboration au sein des staffs de la HPS. Par ailleurs, une étude quantitative réalisée auprès d'environ 2500 personnes travaillant dans la HPS visera à mettre en exergue une infographie des caractéristiques socio-professionnelles et des carrières au prisme des secteurs d'activité et de leurs modalités, des diplômes et qualifications, des profils socio-culturels.

La priorité pour la FNPSL est de renforcer l'attractivité et la promotion des métiers du sport et des loisirs, et de pérenniser la professionnalisation des femmes et des hommes qui évoluent dans ces métiers. Ainsi, lier les données obtenues dans le cadre de cette enquête et les exploiter dans les métiers du sport et des loisirs ne va pas de soi. La transférabilité des connaissances repose notamment sur l'adaptabilité des outils d'enquête qui ont été créés et qui pourront être réinvestis ultérieurement. Cet accompagnement scientifique permettra notamment la construction et la mise en place d'un Centre de Ressources dédié au réseau PSL et plus largement au mouvement sportif. Par ailleurs, certains métiers investigués dans cette phase de recherche ne sont pas spécifiques à la HPS, et l'accès à la HPS peut correspondre à une étape de carrière parmi d'autres. Analyser les trajectoires professionnelles des actrices et des acteurs de la HPS permet également de se saisir indirectement et plus largement des trajectoires dans les métiers du sport et des loisirs. Le lancement d'un comité de pilotage triennal rassemblant différents partenaires du mouvement sportif – fédéraux et institutionnels – ainsi que la participation à divers congrès internationaux et/ou séminaires permettra de communiquer sur cette activité de recherche et de valoriser les principaux résultats, comme nous avons tenté de la faire tout au long de ce rapport.



07 BIBLIOGRAPHIE

- Abbott, A. (2001). *Time Matters : On Theory and Method*. University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/T/bo3643810.html>
- Berton, F. (2017). La transformation des parcours sociaux et la question de la porosité des sphères de la vie. *Vie sociale*, 18(2), 127-142. <https://doi.org/10.3917/vsoc.172.0127>
- Bessin, M., Bidart, C., & Grossetti, M. (2010). Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement (p. 397). *La Découverte*. <https://shs.hal.science/halshs-00452972>
- Bessy, C., & Chauvin, P.-M. (2014). Intermédiaires de marché. In *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat* (p. 361-379). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.chauv.2015.01.0361>
- Blackett, A., Evans, A., & Piggott, D. (2015). Why 'the best way of learning to coach the game is playing the game' : Conceptualising 'fast-tracked' high-performance coaching pathways. *Sport Education and Society*, Online Early. <https://doi.org/10.1080/13573322.2015.1075494>
- Bois, G., & Deslyper, R. (2024). L'excellence dans une profession ordinaire : Le cas des assistantes d'éducation. *Sociologie*, 15(2), 213-228.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069
- Bozouls, L. (2021). Travail domestique et production d'un style de vie: Les femmes au foyer de classes supérieures. *Travail, genre et sociétés*, 46(2), 97-114. <https://doi.org/10.3917/tgs.046.0097>
- Burlot, F., Delalandre, M., Joncheray, H., Demeslay, J., Julla-Marcy, M., Fukazawa-Couckuyt, S., Heiligenstein, A., & Menon, P. (2019). Les conditions de travail des entraîneurs de haut niveau en France : Enquête sociologique (p. 95) [Report, INSEP]. <https://insep.hal.science//hal-03081973>
- Chauvin, P.-M. (2013). La sociologie des réputations: Une définition et cinq questions. *Communications*, 93(2), 131-145. <https://doi.org/10.3917/commu.093.0131>
- Christensen, M. (2014). Outlining a typology of sports coaching careers : Paradigmatic trajectories and ideal career types among high-performance sports coaches. *Sports Coaching Review*, 2, 1-16. <https://doi.org/10.1080/21640629.2014.898826>
- Darmon, M. (2008). La notion de carrière : Un instrument interactionniste d'objectivation. *Politix*, 82(2), 149-167. <https://doi.org/10.3917/pox.082.0149>
- Dawson, A., Leonard, Z., Bellesini, K., & Gastin, P. (2012). Building Without a Plan : The Career Experiences of Australian Strength and Conditioning Coaches. *Journal of strength and conditioning research / National Strength & Conditioning Association*, 27. <https://doi.org/10.1519/JSC.0b013e318267a214>
- Demazière, D., Ohl, F., & Le Noé, O. (2015). La performance sportive comme travail. *Sociologie du travail*, 57(4), Article 4. <https://doi.org/10.4000/sdt.1189>
- Demazière, D., & Samuel, O. (2010). Inscrire les parcours individuels dans leurs contextes. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 11, Article 11. <https://doi.org/10.4000/temporalites.1167>
- Denave, S. (2017). Comprendre les bifurcations dans les parcours professionnels. *Vie sociale*, 18(2), 109-125. <https://doi.org/10.3917/vsoc.172.0109>
- Duret, P. (2009). *Sociologie de la compétition*. <http://journals.openedition.org/lectures>. <https://journals.openedition.org/lectures/2362>
- Fabre, C., Gagnon Turnau, A.-L., & Ventolini, S. (2012). Les stratégies de reconversion des sportifs professionnels : Une lecture par les carrières intelligentes. *@GRH*, 5(4), 113-137. <https://doi.org/10.3917/grh.124.0113>
- Fleurance, P., Burlot, F., Claude, L., Macquet, A.-C., Mignon, P., Musso, D., Pérez, S., Glomeron, F., Grison, B., Mélo, D., Nourrit-Lucas, D., & Riff, J. (2005). Etude nationale sur « les activités rémunérées ou indemnisées autour des Sportifs de Haut Niveau ». Qu'est ce que travailler dans l'environnement du Sportif de Haut Niveau et produire ensemble de la performance ? Continuités et ruptures dans l'évolution des activités professionnelles autour des Sportifs de Haut Niveau [Report, Institut National du Sport et de l'Éducation Physique (INSEP)]. <https://insep.hal.science//hal-01924600>
- Fleuriel, S. (2004). Le sport de haut niveau en France. *Sociologie d'une catégorie de pensée*. Presses universitaires de Grenoble. <https://shs.hal.science/halshs-01157770>
- Fournier, M. (2008). « Les Héritiers ». In Pierre Bourdieu (p. 19-24). Éditions Sciences Humaines. <https://doi.org/10.3917/sh.colle.2008.02.0019>

- Giraud, F., & Moraldo, D. (2018). Conditions, incorporation et envers de la vocation. *Sciences sociales et sport*, 12(2), 9-18. <https://doi.org/10.3917/rsss.012.0009>
- Guo, C., Giulianotti, R., & Tak, M. (2023). Career consolidation or reformulation? A careership theory approach to football coaches' transnational migration and career development. *Sport, Education and Society*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/13573322.2023.2238218>
- Honta, M., & Julhe, S. (2013). Serving the State and the private sector : The paradoxical effects of the reconstruction of public action on the career paths of Sports Ministry agents in France. *International Review for the Sociology of Sport*, 50. <https://doi.org/10.1177/1012690213478253>
- Joncheray, H., Burlot, F., & Julla-Marcy, M. (2019). Is the game lost in advance? Being a high-performance coach and preserving family life. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 14(4), 453. <https://doi.org/10.1177/1747954119860223>
- Julhe, S., & Haschar-Noé, N. (2010). Trajectoires et stratégies professionnelles dans le secteur de l'animation sportive : Le cas des enseignants d'arts martiaux. *Sociétés contemporaines*, 77(1), 7-29. <https://doi.org/10.3917/soco.077.0007>
- Lemieux, C., Mignon, P., Burlot, F., Lefevre, B., Donzel, J., Philippe, F., Hellin, I., Lamberbourg, A., Paupardin, M., & Trabal, P. (2006). Etre entraîneur de haut niveau : Sociologie d'un groupe professionnel entre marché du travail fermé et marché du travail concurrentiel [Report, Institut National du Sport et de l'Éducation Physique]. <https://insep.hal.science//hal-01703388>
- Miège, C. (2009). Les organisations sportives et l'Europe. In *Les organisations sportives et l'Europe*. INSEP-Éditions. <https://books.openedition.org/insep/2484>
- Mignon, P. (2008). Sociologie du sport professionnel. *Cahiers de l'INSEP*, 42(1), 35-41. <https://doi.org/10.3406/insep.2008.986>
- Pagis, J., & Quijoux, M. (2019). Socialisation professionnelle et circulations dispositionnelles. <http://journals.openedition.org/lectures>. <https://journals.openedition.org/lectures/36089>
- Parnell, D., Caplehorn, R., Thelwell, K., Asghar, T., & Batey, M. (2023). Working as a sporting director (p. 414-427). <https://doi.org/10.4324/9781003148418-31>
- Perrenoud, M. (2007). Les musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires. *La Découverte*. <https://doi.org/10.3917/dec.perre.2007.01>
- Perrenoud, M., & Bois, G. (2017). Artistes ordinaires : Du paradoxe au paradigme ? Biens Symboliques / Symbolic Goods. *Revue de sciences sociales sur les arts, la culture et les idées*, 1, Article 1. <https://doi.org/10.4000/bssg.88>
- Perrin-Malterre, C. (2016). Sociologie des logiques d'action des pres-tataires sportifs dans un système touristique en mutation. *Mondes du Tourisme, Hors-série, Article Hors-série*. <https://doi.org/10.4000/tourisme.1135>
- Pires, A. (1997). "Échantillonnage et recherche qualitative : Essai théorique et méthodologique".
- Pugliese, M., Fostik, A., Boulet, M., & Le Bourdais, C. (2017). Le partage des tâches dans la famille : Une transition inachevée ? *Cahiers de recherche sociologique*, 63, 7-24. <https://doi.org/10.7202/1055716ar>
- Purdy, L. g., & Potrac, P. (2016). Am I just not good enough? The creation, development and questioning of a high performance coaching identity. *Sport, Education & Society*, 21(5), 778-795.
- Rynne, S. (2014). 'Fast track' and 'traditional path' coaches : Affordances, agency and social capital. *Sport, Education and Society*, 19(3), 299-313. <https://doi.org/10.1080/13573322.2012.670113>
- Schotté, M. (2016). Monter en première division. Trajectoires de notabilisation des présidents de clubs de football professionnel (1960-1999). *Politix*, 114(2), 99-120. <https://doi.org/10.3917/pox.114.0099>
- Selomo, M., Cochrane, M., Dawood, M., & Cochrane, M. (2023). Profile of Physiotherapists working with soccer teams in South Africa. *South African Journal of Physiotherapy*, 79. <https://doi.org/10.4102/sajp.v79i1.1920>
- Trudel, P., Paquette, K., & Lewis, D. (2022). The Process of « Becoming » a Certified High-Performance Coach : A Tailored Learning Journey for One High-Performance Athlete. *International Sport Coaching Journal*, 9(1), 133-142.
- Viaud, B. (2021). Les médecins du football. La fabrique des placements sur un marché du travail incertain. *Travail et emploi*, 164-165(1-2), 33-57. [Cairn.info](https:// Cairn.info).
- Weight, E. A., Taylor, E., Huml, M. R., & Dixon, M. A. (2021). Working in the Sport Industry : A Classification of Human Capital Archetypes. *Journal of Sport Management*, 35(4), 364-378.
- Werthner, P., & Trudel, P. (2009). Investigating the Idiosyncratic Learning Paths of Elite Canadian Coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching - INT J SPORTS SCI COACH*, 4, 433-449. <https://doi.org/10.1260/174795409789623946>