

## Rapport au travail et rapport à l'emploi des sortants de la filière STAPS

Une nouvelle exploitation de l'enquête Génération 2001 a été réalisée par le CEREQ<sup>1</sup> en 2007 et fait l'objet d'une contribution dans cet ouvrage. Celle-ci fait apparaître une bonne insertion professionnelle des sortants STAPS trois ans après leur sortie, au prix d'un déclassement, de situations d'intégration peu assurées et parfois d'une sortie du champ des professions directement liées au sport. Afin de donner un nouvel éclairage à ces résultats, nous<sup>2</sup> adopterons cette fois une approche qualitative des « situations d'intégration » d'individus, six ans après leur dernier diplôme STAPS obtenu en 2001.

Nous avons choisi tout d'abord de revisiter la notion « d'intégration professionnelle » et de lui donner corps en interrogeant les individus sur leur rapport au travail et à l'emploi. Ensuite, afin de questionner la capacité de la filière STAPS à professionnaliser dans son « rayon d'action », nous proposons d'affiner les catégories d'analyse utilisées habituellement pour caractériser secteur d'activité et emploi. Enfin, nous considérons la situation d'intégration professionnelle comme un phénomène contingent à la croisée des parcours universitaires, professionnels et des histoires de vie des individus. Pour chaque type de métiers (d'un côté les métiers de l'enseignement et de l'animation des pratiques sportives, de l'autre les métiers de gestion), il est alors possible de mettre à jour les éléments du parcours des individus que ceux-ci mobilisent pour rendre compte de leur situation comme étant assurée ou non. La relation formation-emploi apparaît dès lors prégnante ainsi que des éléments puisés dans le hors travail : passion sportive, ancrage local et situation familiale pour expliquer les logiques différenciées d'intégration professionnelle.

Dans une première partie sont présentés le cadre d'analyse choisi et le corpus d'enquête. La deuxième partie analyse les situations d'« intégration assurée » (par grand type de métier) en dégagant les principaux éléments de compréhension retenus par les individus. Enfin, la troisième partie appréhende de la même manière les situations d'intégration « moins assurée » réparties également par grand type de métier.

---

<sup>1</sup> Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

<sup>2</sup> Des enseignants-chercheurs, membres du RUNOPES (Réseau universitaire d'observation des professions et de l'emploi sportif).

## **I Le cadre d'analyse des situations d'intégration professionnelle**

Cette partie présente le cadre conceptuel choisi pour analyser les entretiens et le dispositif méthodologique retenu.

### *La caractérisation des situations d'intégration professionnelle*

Afin de saisir la situation d'intégration professionnelle des individus rencontrés, nous nous sommes d'abord intéressés à l'évaluation que ceux-ci font de leur situation actuelle. En nous appuyant sur les catégories de Paugam (2000), « l'intégration professionnelle » renvoie à la position des individus par rapport à l'emploi (définie généralement comme la dimension déterminante de l'intégration) et par rapport au travail dans ses dimensions objectives et subjectives. En effet, la précarité peut signifier pour les uns vivre dans l'insécurité et, pour les autres, avoir un travail dévalorisé et peu rémunérateur. Dans ce cadre, le rapport à l'emploi renvoie au caractère plus ou moins stable de celui-ci (selon la nature du contrat de travail, le caractère contraint ou non du travail à temps partiel, l'unicité ou la pluralité des employeurs...), à la possibilité ou non pour l'individu de planifier son avenir, en raison de menaces ou d'incertitudes pouvant peser sur celui-ci. Le rapport au travail, quant à lui, correspond à trois dimensions. L'*homo faber* renvoie à l'acte de travail lui-même et à la plus ou moins grande satisfaction qu'il procure, il concerne également les conditions dans lesquelles il s'exécute. L'*homo oeconomicus* implique que la satisfaction au travail dépende de la rétribution matérielle ou symbolique de celui-ci. La perspective de promotion est considérée ici comme une forme de rétribution du travail accompli. Enfin, l'*homo sociologicus* postule que la satisfaction au travail dépend de la qualité des relations qui s'y instaurent et de la reconnaissance par les autres du travail accompli et des compétences détenues.

Le croisement de ces deux dimensions, rapport à l'emploi et rapport au travail, permet de distinguer, à la suite de Paugam (2000), quatre formes d'intégration professionnelle : l'intégration assurée (rapport positif au travail et à l'emploi), l'intégration incertaine (rapport positif au travail et négatif à l'emploi), l'intégration laborieuse (rapport négatif au travail et positif à l'emploi) et l'intégration disqualifiante (rapport négatif au travail et à l'emploi). Cette approche de l'intégration professionnelle nous intéresse tout particulièrement dans la mesure où elle distingue en même temps qu'elle conjugue les catégories d'emploi et de travail et où elle tient compte des analyses qu'en font les individus interrogés.

### *La compréhension des situations d'intégration professionnelle*

Au cours de cette recherche, nous considérons que les sortants du système éducatif arbitrent en permanence entre travail et emploi<sup>3</sup>, en particulier quand il n'est pas possible, pour différentes raisons, de réaliser l'adéquation entre travail satisfaisant et emploi offrant une stabilité. Il s'agit, dans certains cas, de s'orienter vers un travail et ce qu'il peut apporter en termes de nouvelles compétences ou de satisfaction ou encore de relations avec les pairs même si l'emploi ne présente pas toutes les garanties de stabilité. Dans d'autres cas, le « choix » peut au contraire favoriser un emploi stable au détriment d'un travail intéressant pour pouvoir « s'installer dans la vie ».

---

<sup>3</sup> Cf. Piotet (2007).

Mais cette « mise à plat » de la situation d'intégration des personnes ne saurait suffire à en rendre compte totalement. Il s'agit également de mettre à jour les éléments clefs factuels et subjectifs mobilisés par les individus afin de définir leur situation professionnelle comme assurée ou non. Nous avons ainsi cherché à saisir comment les individus évaluent leur situation au regard de leur projet professionnel tel qu'ils l'ont conçu au cours de leur formation, de l'appréciation qu'ils font de leurs études, du rôle attribué à la socialisation dans le monde du sport (diplôme sportif, réseau...) et de leur parcours d'accès à l'emploi plus ou moins aisé. Enfin, des facteurs extraprofessionnels, tels que la passion sportive, l'inscription locale ou la situation familiale, éclairent également l'appréciation par la personne de sa situation d'intégration professionnelle.

### Le dispositif méthodologique

A partir de la base de données de l'enquête du CEREQ « Génération 2001 », 28 entretiens ont été réalisés en 2007, auprès d'individus issus de 6 régions de France. 10 femmes et 18 hommes ont été rencontrés et ils sont âgés de 26 à 38 ans. Comme prévu, les personnes sont issues de manière relativement équilibrée des quatre filières STAPS. En revanche, notre échantillon regroupe des individus plus diplômés que ce nous avons projeté, car certains d'entre eux ont obtenu d'autres diplômes plus élevés depuis leur sortie en 2001. Ainsi 68 % des personnes de notre échantillon sont au moins titulaires d'une maîtrise.

Pour classer les individus de notre échantillon, nous avons privilégié une approche par type de « métier<sup>4</sup> » et par secteur d'activité. Ainsi deux grands types de métiers ont été repérés. D'un côté, les métiers de l'enseignement, l'animation et l'entraînement d'activités physiques (sportives mais aussi activités physiques dans un sens plus large qui comprend l'enseignement de l'EPS et l'encadrement d'activités physiques adaptées) se caractérisent principalement, voire exclusivement par un « face à face pédagogique » (17 individus). De l'autre, les métiers de gestion sont relatifs à la coordination d'activités, de projets ou d'équipes (de vente, de communication ou d'animateurs, d'enseignants...)... et concernent ici 11 individus.

Ensuite, nous avons considéré les secteurs d'activité dans lesquels sont exercés ces métiers. Ici aussi, la classification (secteur du sport, en relation avec le sport, autre) ne suffit pas à éclairer qualitativement l'insertion professionnelle des diplômés STAPS qui sont issus de filières de formation très différentes dans leurs objectifs. Ainsi, nous avons défini deux grandes catégories :

- La première, qui caractérise une insertion en relation avec les objectifs de formation proposés par les filières (Education et Motricité, Entraînement Sportif, Activités Physiques Adaptées, Management du Sport<sup>5</sup>), regroupe :
  - le secteur du sport *stricto sensu* tel qu'il apparaît dans la nomenclature d'activité française (NAF, catégories 93.1) qui est restreinte aux services sportifs proposés par des associations ou par des entreprises ;
  - le secteur de l'éducation (quand il s'agit d'éducation physique et sportive) ;
  - le secteur des collectivités locales (les services animation, jeunesse ou sport) ;

<sup>4</sup> Le rapport du CEREQ utilise l'approche « métier » (du sport, en relation avec le sport, autres) tirée de la classification du RUNOPES, cf. Le Roux et J. Camy (2002).

<sup>5</sup> Dans la suite du texte, nous utiliserons les abréviations suivantes : Education et Motricité (EM), Entraînement Sportif (ES), Activités Physiques Adaptées (APA), Management du Sport (MS).

- le secteur santé et action sociale (particulièrement visé par la filière APA) ;
- le secteur du commerce (quand il est en relation avec le sport) ;
- le secteur de l'industrie (également en lien avec le sport)...

- La seconde « autres secteurs d'activité » comprend les secteurs qui ne sont pas directement en relation avec des objectifs de formation affichés, bien que cela puisse être discuté. En effet si l'on prend le cas de l'éducation hors EPS (par exemple « professeur des écoles », on sait que la formation STAPS constitue également une voie de préparation au concours). Les secteurs repérés ici sont : l'Animation (1 seul cas), l'Education (hors EPS) (3 cas), la Sécurité publique (1 cas) et le Commerce sans relation avec le sport (4 cas).

Ainsi, sur les 28 individus de notre échantillon, 17 exercent des métiers divers d'encadrement de la pratique sportive dont 14 dans des secteurs en relation avec des objectifs de formation et 11 exercent des métiers de gestion dont 5 dans des secteurs en relation avec les objectifs de formation. Les 6 autres sont dans les secteurs du commerce, de l'animation ou de l'éducation.

Après avoir présenté notre approche de l'intégration professionnelle, nous allons analyser et expliquer les situations d'intégration des individus rencontrés.

## **II Les situations d'intégration assurée : un lien direct entre formation et emploi/travail**

En 2007, parmi les 28 personnes interrogées, 19 relèvent d'une situation d'intégration assurée : 11 exercent des métiers relatifs à l'enseignement ou à l'animation de pratiques sportives et 8 des métiers de gestion.

### **II.1 Les métiers d'enseignement ou d'animation : une «vocation» réalisée**

Agés de 26 à 32 ans, ces individus occupent tous un emploi stable, de fonctionnaire titulaire ou en CDI, sauf l'un d'entre eux en voie prochaine de stabilisation. Ils travaillent dans des établissements de formation publics ou privés, généraux ou spécialisés<sup>6</sup>, sont animateurs ou éducateurs sportifs dans le secteur public<sup>7</sup>, un seul exerçant dans une structure commerciale et en travailleur indépendant<sup>8</sup>.

Tous ont un rapport positif à l'emploi qu'ils caractérisent par sa stabilité, sa sécurité et son « confort » leur permettant de planifier leur avenir, de parfaire leur formation et d'envisager un projet professionnel plus ambitieux pour améliorer leur situation considérée cependant comme satisfaisante. Ils développent de façon « volontariste » des projets d'avenir<sup>9</sup> en continuité avec leur emploi actuel, ou pour certains, dans des postes de gestion. Leur rapport très positif au travail est essentiellement construit à partir de deux dimensions centrales selon eux, et qui se renforcent mutuellement : une « vocation » précoce et leur reconnaissance au travail. Leur discours « vocationnel » s'appuie sur leur « prédestination » au métier d'enseignant, leur « passion » du sport et de la jeunesse, effets pour certains d'une

<sup>6</sup> Enseignement primaire ou secondaire, IME, CFA, lycée agricole.

<sup>7</sup> Hôpital, Service municipal des sports, Communauté de Communes, Armée.

<sup>8</sup> Société de Gymnastique à domicile et coach personnel.

<sup>9</sup> Formation complémentaire, promotion interne, création d'entreprise sont les projets les plus cités.

transmission familiale assumée et pour tous d'une socialisation sportive entamée dès l'enfance. Ils décrivent leur reconnaissance au travail selon trois modalités qui, dans la plupart des cas, se cumulent : une intégration rapide dans un collectif vécu comme une « *communauté* », une « *petite famille* », la « *chance* » d'avoir été recrutés dans une organisation structurée, dynamique et d'être soutenus par la « *hiérarchie* », et enfin les progrès de leurs publics « *confirmant* » l'utilité, l'efficacité de leur travail et, par là, leur compétence professionnelle.

L'analyse des éléments factuels et subjectifs de leur parcours permet de dégager les aspects communs et les caractéristiques de ce groupe d'individus.

La majorité d'entre eux est titulaire d'une maîtrise STAPS. Les autres ont réussi un concours après leur Deug ou leur Licence<sup>10</sup>. Issus de l'ensemble des filières de formation, ils entretiennent tous globalement un rapport très positif aux études et « *referaient les mêmes...* » aujourd'hui. Majoritairement, leur rapport aux contenus de formation renvoie à une conception « utilitariste » des études et à leurs apports jugés intéressants sur trois plans : mise en relation des savoirs « scientifiques » et « pratiques », capacité à analyser les problèmes dans des situations professionnelles et réussite à des concours « *sélectifs* ». De façon minoritaire, les études sont pensées en terme de « développement personnel » et d'acquisition d'une « culture générale », leur permettant de s'adapter au marché du travail ou de progresser dans leur carrière.

Si la majorité des titulaires d'une maîtrise est issue de la filière Education et Motricité préparant aux métiers de l'enseignement et de l'animation, la moitié d'entre eux l'a quittée après la licence au profit de filières différentes - Management du Sport, préparant aux métiers de gestion, ou Activités Physiques Adaptées en direction de publics « handicapés » - et ceci, dans un moment de « (re)définition » de leur projet professionnel initial. Les raisons invoquées renvoient aux histoires singulières des individus : « *désenchantement* » lors du premier stage en établissement scolaire, échecs aux concours, découverte d'autres métiers « *plus intéressants* » matériellement ou symboliquement, ou refus d'envisager une « carrière » d'enseignant programmée par l'entourage familial. De ce fait, la moitié des individus reproche à la formation d'être trop centrée sur le seul professorat d'EPS.

Enfin, si plus de la moitié d'entre eux possède des diplômes sportifs<sup>11</sup>, ils les ont essentiellement passés pour financer leurs études et se constituer une « *assurance-chômage* » ou un capital de reconversion. Il est à noter que, si tous ont eu une socialisation sportive précoce, le rapport « passionnel » au sport du début de leur cursus, se distend au cours de leurs études et du parcours professionnel y compris pour les sportif(ve)s de haut niveau. Ainsi, ils mettent en partie à distance leur capital sportif ou corporel en considérant que s'il a pu avoir un effet positif sur leur insertion professionnelle, la constitution d'un réseau sportif n'a pas constitué un élément déterminant de cette insertion.

Hormis un cas, tous trouvent une convergence entre leur projet professionnel initial ou celui de fin d'études et leur emploi actuel. Que cette continuité s'objective dans la réalité de leurs parcours ou soit reconstruite a posteriori (Bourdieu, 1986), deux cas de figure peuvent être identifiés. Pour une grande majorité, le projet professionnel initial est quasiment inchangé depuis l'entrée dans les études et en continuité avec l'emploi et le travail actuel. Entrés en STAPS pour devenir « *comme tout le monde enseignant d'EPS* », la grande majorité travaille aujourd'hui dans le prolongement de ce projet initial. Même quand celui-ci a été

---

<sup>10</sup> CAPEPS Interne, Educateur Territorial des APS, Garde Républicaine.

<sup>11</sup> Brevets d'Etat ou fédéraux

« déconstruit » au cours de leur formation, il ne l'a été que partiellement, puisque tous exercent des métiers en « face à face pédagogique » mais dans des secteurs professionnels ou avec des publics non envisagés au départ<sup>12</sup>. Pour une petite minorité d'entre eux entrés en STAPS sans projet professionnel très précis, sa construction est plus tardive. Affirmant au cours de leurs études ne pas (ou ne plus) vouloir devenir enseignant d'EPS, ils se sont « reconvertis » dans une autre filière et ont élaboré un projet alternatif avec d'autres publics (handicapés, obèses, apprentis, adultes...) en milieu hospitalier, médico-éducatif ou dans une société commerciale. Leur emploi et travail actuels se situent en continuité avec cette réorientation.

Aucune personne n'a connu de période de chômage depuis la fin de ses études, sauf deux d'entre elles en « *chômage volontaire* » pour préparer un diplôme qualifiant ou un concours. Ces parcours d'insertion sont donc plutôt linéaires et se différencient essentiellement selon leur durée. Courte pour la majorité d'entre elles, l'insertion se réalise dès la sortie des études voire avant leur terme : elles occupent le même emploi depuis 2001, soit parce qu'elles ont réussi un concours de la fonction publique, soit parce qu'elles ont poursuivi un travail engagé pendant leurs études comme stagiaire ou vacataire. Plus longue pour une minorité, l'insertion est alors plus « hésitante » mais toujours en continuité avec leur projet professionnel initial : elles ont occupé entre 2 et 3 emplois différents en CDD, pendant 2 à 4 années après leur sortie d'études. Ce parcours est vécu comme « *sans difficulté particulière* », malgré des réajustements plus ou moins volontaires, ou assumés comme tels.

Enfin, insérée professionnellement, la grande majorité des personnes l'est aussi socialement, ces deux types d'insertion entretenant un rapport dialectique (Mauger, 1998). Dans une situation de stabilité à la fois sur le marché du travail mais également sur le marché matrimonial, elles vivent en couple, ont au moins un enfant ou en font le projet et, pour la moitié, sont propriétaires de leur résidence principale. Si pour la moitié d'entre elles, leur socialisation familiale a en partie influencé leur « choix » d'un métier d'enseignement, l'autre moitié affirme avoir refusé cette « *voie toute tracée* ». Enfin, l'attachement à leur région d'origine et une faible mobilité géographique sont aussi des éléments « *stabilisants* » de leurs parcours. Ayant développé diverses stratégies pour rester dans leur région ou y revenir, on peut faire l'hypothèse, avec prudence, que cet attachement, couplé pour certains avec la rencontre d'un conjoint et/ou un achat immobilier, a été un des éléments qui a influencé leur insertion professionnelle.

#### Laurent : une intégration professionnelle et sociale assurée dans la continuité

Agé de 30 ans, marié et père de deux enfants, Laurent est professeur d'EPS dans un établissement secondaire privé en région Midi-Pyrénées, établissement où il a effectué sa scolarité secondaire et « *pris la place* » de son père, enseignant d'EPS, à son départ à la retraite. Pour expliquer cette « *stabilité* » géographique, il dit avoir très tôt envisagé de passer le CAFEP<sup>13</sup> plutôt que le CAPEPS, pour éviter de « *s'exiler* » à Paris, comme au début de ses études. « *Travailler au pays* », acheter une maison dans sa ville d'origine et fonder une famille ont fortement orienté ses stratégies d'insertion professionnelle. Titulaire d'un bac S, il obtient, après son Deug à l'ILEPS de Paris, une licence et une maîtrise Education et Motricité en 2001 à l'UFR STAPS de Toulouse. Après un an d'IUFM et son échec au CAPEPS et à l'agrégation en 2002, il assure pendant trois années des remplacements dans différents

<sup>12</sup> Salle de forme, Armée, CFA.

<sup>13</sup> Certificat d'aptitude aux fonctions d'enseignant dans les établissements privés du 2<sup>o</sup> degré hors contrat.

établissements privés de la région tout en préparant le CAFEP interne à l'ILEPS, concours qu'il réussit en 2005. Il entretient un rapport très positif à l'emploi et au travail, évoqués comme l'aboutissement d'une vocation précoce pour le métier d'enseignant et d'une transmission familiale « *ah oui, j'étais au collège, donc j'avais 12 ans, quand je voulais déjà faire prof...j'ai vu comment fonctionnait mon père* » et qui lui permet, en combinant « *passion* » du sport et de la jeunesse d'exercer un métier agréable. Pratiquant de rugby pendant son enfance et adolescence puis des sports de nature depuis ses études, il se définit comme un enseignant engagé sur le terrain et valorise le contact direct avec les élèves « *c'est quand même sympa d'être dehors avec les gosses, faire du sport et en faire 20 heures par semaine... tant que je peux, ça me va* ». En ce sens, la partie des études qu'il juge la plus « *utile* » à son travail concerne les sciences humaines et sociales, surtout « *la socio et la psycho... pour comprendre comment ça marche en cours, gérer des groupes puis ensuite les apprentissages* ». Par ailleurs, il considère les autres aspects de son travail<sup>14</sup> comme des contraintes « *bureaucratiques pesantes* » qui limitent ses initiatives pédagogiques. Le cas de Laurent illustre un parcours marqué par une forte continuité entre projet initial et situation professionnelle, même si des échecs répétés aux concours ont retardé sa réalisation, retard qu'il explique *a posteriori* comme le résultat d'un choix de vie. La forte homogénéité des socialisations sportive, familiale et professionnelle et l'attachement à une région apparaissent, dans ce cas, comme des conditions favorables à une intégration assurée, tant professionnelle que sociale.

## II.2 Les métiers de gestion<sup>15</sup> : une bifurcation assumée

Ce groupe compte 8 individus âgés de 28 à 38 ans. Ils sont tous salariés et en CDI (sauf un qui a créé son entreprise). Ils occupent tous un poste à responsabilité. La moitié exerce dans des secteurs d'activités en relation avec les APS<sup>16</sup>, les autres dans le secteur de l'éducation ou celui du commerce hors articles de sport. La majorité exerce dans le secteur commercial.

Ils se déclarent tous très satisfaits du contenu de leur travail (diversité des tâches, sentiment de participer à la définition des objectifs). Toutefois, une minorité a obtenu la reconnaissance officielle de la responsabilité assumée (deux cadres et un fonctionnaire de catégorie A). Les autres pensent cependant pouvoir évoluer rapidement. Ils entretiennent également un rapport positif à l'emploi. Insistant sur le confort de leur situation, ils sont en mesure de planifier leur vie privée (logement acheté ou en cours d'acquisition, situation conjugale stable, enfants ou projets d'enfants). Ce confort ne les empêche pas de faire des projets d'évolution professionnelle, mais ceux-ci ne traduisent pas une nécessité à court terme. Poursuivre leur progression en interne, évoluer dans leur métier, changer de secteur d'activité pour se rapprocher du sport, ou encore mieux équilibrer leurs vies professionnelle et privée sont les projets énoncés.

Si l'on cherche à caractériser les éléments déterminants de leur parcours, ce groupe se différencie du premier sur plusieurs aspects.

---

<sup>14</sup> Formalisation d'un projet, contrôle des notes d'examen, réglementation de la sécurité....

<sup>15</sup> Métiers de gestion : coordination d'une équipe de professeurs, d'éducateurs ou d'animateurs (secteurs de l'éducation, de la santé ou collectivités locales) ou responsabilité d'un rayon, d'un produit, d'un établissement (secteur du commerce).

<sup>16</sup> Direction de petite structure sportive ; direction de commerce d'articles de sport ; direction d'un service des sports d'une collectivité ; responsable d'un service Education Physique et Sportive Adaptée, secteur santé.

Tout d'abord, la majorité des individus a une maîtrise ou un DESS dont la spécialité est le Management du Sport<sup>17</sup>. Les autres ont quitté l'université en 2001 avec un DEUG ou une licence Education et Motricité. Le temps des études apparaît comme ayant permis la découverte et la construction de soi. Ainsi pour la majorité, le rapport aux études est positif dans un triple sens : développement personnel, contenus scientifiques<sup>18</sup> et stages, dimension festive et constitution d'un réseau. Il est utilitaire dans une minorité de cas. Il est alors présenté comme « *un niveau* » permettant de négocier leur position (exigence du marché du travail ou négociation avec les banques pour la création d'entreprise). Pour la plupart, entrés sur un marché du travail peu réglementé (commerce), la concurrence avec d'autres types de formation (écoles de commerce) est évoquée comme un problème en raison du manque de reconnaissance des filières STAPS, du fait de leur diversité, auprès des employeurs. Si la plupart « *réfèrent la même formation* », deux d'entre eux envisageraient une école de commerce pour « *être plus facilement reconnu* ».

Le projet initial de la majorité a été construit et modifié au cours de leur parcours de formation et d'insertion. D'autres minoritaires avaient un projet précis dès l'entrée en STAPS et l'ont tenu jusqu'à sa réalisation. Ils exposent alors des motivations intimes (problèmes familiaux ou événement de vie ayant affecté leur santé ou celle d'un proche) leur ayant donné l'envie de persévérer dans leurs choix. La majorité ne voulait pas « *faire prof* » ou a abandonné l'idée dès la première année d'étude sans que cela soit vécu comme une déception. Ainsi, beaucoup ont découvert des opportunités ou renégocié un projet au fil des études, après la confrontation au marché du travail, ou en fonction de conseils ou des priorités personnelles du moment comme « *quitter le domicile parental et s'installer* ».

Si le sport est également évoqué sur le mode de la passion, le rapport à celui-ci est plus distancié et semble moins relever d'une socialisation précoce que pour le premier groupe. Aucun individu ne mentionne l'obtention d'un autre diplôme que le diplôme STAPS. On identifie à part égale des « *spécialistes* »<sup>19</sup> ayant compté sur leur réseau pour trouver un emploi ou pensant que leur capital sportif a été un atout au moment du recrutement voire constitue en soi une compétence dans l'exercice de leur métier y compris quand celui-ci ne s'exerce pas dans le monde sportif. Les individus font ici un parallèle entre leur « *mental de sportif* » et leur persévérance sur le marché du travail, ou entre leur forme physique et leur performance en emploi, ce qui semble faire écho à la mobilisation par certains employeurs de la rhétorique sportive dans leur discours managérial<sup>20</sup>. Dès lors, ils tentent d'entretenir ce « *capital* » y compris si leurs horaires de travail sont lourds (jusqu'à 50 heures par semaine). Mais ce groupe est également composé de pratiquants se définissant comme « *polyvalents* » qui se sont insérés dans le secteur de l'éducation, sanitaire et social ou du commerce (hors article de sport). Dans le secteur du commerce, les individus ne font pas de lien entre leur profil sportif et leur situation professionnelle. En revanche ceux, qui ont acquis rapidement des responsabilités dans le secteur de l'éducation ou de la santé, revendiquent leur rejet précoce du modèle de la compétition sportive et font davantage référence au registre vocationnel évoqué pour le premier groupe.

---

<sup>17</sup> Sauf un qui a un DESS APA.

<sup>18</sup> Ceux qui exercent des métiers de gestion sans avoir suivi la filière management regrettent toutefois le manque d'enseignement en « *management* » dans les filières APA et EM.

<sup>19</sup> On entend ici des individus ayant ou pratiquant encore la compétition sportive que ce soit dans une ou plusieurs activités.

<sup>20</sup> Voir à ce sujet : Gasparini (2003).

Pour une moitié, l'insertion a été directe à la sortie des études et la progression rapide en interne. Ce type de parcours correspond aux individus entrés par des métiers de face à face pédagogique (prof en APA, prof d'EPS ou remplacements en attente de création d'entreprise) qui ont pu rapidement, par la voie de concours (éducation nationale) ou en négociant avec leur employeur la reconnaissance de leur diplôme (DESS), montrer leur capacité à évoluer en prenant des responsabilités. L'autre moitié, après plusieurs mois de recherches infructueuses dans un secteur correspondant à leur « *rêve* » (micromarchés où le réseau et la spécialisation du diplôme sont essentiels pour l'intégration)<sup>21</sup>, a dû recomposer son projet, accepter des compromis (comme celui de s'éloigner du monde sportif). Dans ces cas, une fois le compromis accepté, la progression est d'autant plus rapide que le niveau de diplôme est élevé. Les parcours les plus longs sont le fait des individus sortis avec un DEUG ou une licence EM<sup>22</sup>. Afin de rendre compte de leur trajectoire, ces personnes ont tendance à mettre en avant leurs qualités intrinsèques (opiniâtreté, volontarisme, compétences relationnelles), qui renvoient aux qualités effectivement valorisées et requises par les employeurs lors du recrutement sur certains emplois de gestion ou plus généralement de service<sup>23</sup>.

Enfin, ils travaillent tous dans la région où ils ont obtenu leur diplôme, même si une minorité évoque l'attachement à leur région comme élément explicatif majeur de leur trajectoire. Comme pour le premier groupe, on peut souligner une certaine convergence entre la situation d'intégration professionnelle et l'intégration sociale. Tous les individus sont dans une situation familiale qu'ils jugent satisfaisante en termes de stabilité. Ils vivent en couple, leurs conjoints travaillent, la majorité d'entre eux a (ou est sur le point d'avoir) des enfants.

#### Eric : un projet modifié, renégocié et bien assumé

Eric a 33 ans, est marié et a deux enfants. Il est sorti en 2001 d'un DESS « Management du Sport » et est aujourd'hui directeur d'un magasin spécialisé dans les articles de sport de pleine nature. Il a le statut de cadre.

Sportif depuis l'enfance, Eric connaît une scolarité moyenne. Il prend une année « sabbatique » après le Bac pendant laquelle il travaille comme vendeur dans un magasin de sport et entre en STAPS « *pour faire du sport* » après avoir envisagé des études d'ingénieur.

Son projet, peu défini à l'entrée, évolue très vite. Dès la première année d'études, il se rend compte qu'il ne veut pas devenir professeur d'EPS, ses études l'intéressent « *j'ai fait de l'anthropologie, de la psycho, de la socio... j'ai adoré* », mais moins celles relatives à l'éducation. Il choisit alors la filière « Entraînement » car il entraîne déjà en club et « *passionné de préparation physique [...] j'ai voulu joué ma carte là dedans [...] mais c'est compliqué d'en vivre sans piston* ». En maîtrise, il passe (et échoue de peu) un concours de la Fonction publique territoriale, effectue un remplacement dans un Conseil général et se rend

<sup>21</sup> Secteur de l'événementiel.

<sup>22</sup> L'individu ayant eu le parcours le plus chaotique est issu d'un milieu modeste ou du moins souligne davantage que les autres cet élément. Il conviendrait de mettre en perspective les éléments des entretiens et du questionnaire Génération sur la situation des parents. En effet, les individus interviewés n'ont que très peu fait spontanément référence à la situation sociale ou professionnelle de ceux-ci. Comment interpréter dès lors le silence sur ce point ? On peut faire l'hypothèse que les personnes occultent d'elles-mêmes la dimension sociale de leur trajectoire et qu'elles ont tendance à mettre en avant leurs qualités intrinsèques (opiniâtreté, volontarisme, compétences relationnelles), qui sont valorisées et requises lors du recrutement sur un emploi de gestion.

<sup>23</sup> L'assimilation de ces qualités à des prédispositions naturelles dispenserait les employeurs de les tenir pour les acquis d'un apprentissage ou d'une expérience qu'il conviendrait alors de rémunérer à leurs juste valeur, cf. Pigenet (2006).

compte que « *non finalement, ce n'est pas mon truc et ça m'a fait rebondir* ». Il s'inscrit alors en DESS « Management du Sport » sur les conseils d'un ami et s'intéresse au marketing et à l'événementiel sportif.

La confrontation au marché du travail (30 candidatures, 7 entretiens en 4 mois) lui fait prendre conscience de la concurrence des autres formations : « *on était en concurrence à l'époque avec des écoles de commerce, des choses comme ça, donc pas évident de dire qu'on vient des STAPS...* ». Il renégocie alors son projet. Au bout de quatre mois, il choisit parmi plusieurs offres un poste de « responsable univers » dans un magasin spécialisé dans les articles de sports de pleine nature. Il pense avoir été recruté sur « *des qualités de dynamisme et d'optimisme* » mais aussi parce qu'il « *connaissait pas mal de produits* ». Après un an et demi sur deux postes différents au même niveau, il « *fait ses preuves en tant que responsable* » et obtient la direction d'un magasin.

Très satisfait de sa progression rapide en interne, du contenu de son travail, de ses conditions d'emploi et de son salaire : « *c'est un métier qui me fait rêver* », il rencontre toutefois des difficultés à le concilier avec sa vie privée notamment en raison des horaires de travail. Faisant un lien direct entre son activité physique et sa performance dans son métier : « *ça demande une grande résistance physique* », il s'adonne le plus souvent possible à la pratique sportive : « *quand j'ai du temps c'est famille ou sport* ». Il projette de rester dans la même entreprise, un an maximum au même poste pour intégrer ensuite le siège social de la marque. Il qualifie son parcours d'« *atypique* » en raison de la concurrence des autres formations et d'un manque de reconnaissance des STAPS, et l'attribue principalement à sa personnalité. La plus grande difficulté aura été selon lui « *d'obtenir la première expérience* ».

Ce cas illustre une situation d'intégration assurée conjuguée à un parcours marqué par le manque de précision du projet initial et son évolution au fil des découvertes offertes par les études mais aussi lors de la confrontation au marché du travail. Les éléments déterminants de la réussite mis en avant sont des qualités personnelles même si le rapport aux études est positif.

### **III LES SITUATIONS D'INTEGRATION PROFESSIONNELLE PLUS OU MOINS ASSUREE**

Au sein de l'échantillon, 9 individus ne sont pas en situation d'intégration assurée même si aucun d'eux n'est au chômage et ne se trouve en situation de profonde désaffiliation. Agés de 28 à 32 ans, il s'agit de 3 femmes et de 6 hommes qui ont des profils assez hétérogènes. 6 d'entre eux assurent des métiers d'enseignement de la pratique sportive et 3 des métiers de gestion.

#### **III. 1 Les métiers de l'enseignement et de l'animation : un compromis entre projet initial et situation professionnelle**

Ces individus sont ETAPS<sup>24</sup>, moniteurs de sport ou enseignants (d'EPS dans un lycée privé en attente de titularisation ou d'APS dans un IME). Ils se trouvent en situation d'intégration non assurée et expriment leur insatisfaction surtout vis-à-vis de leur emploi et parfois de leur travail. La moitié d'entre eux est en CDI et l'autre en CDD. Ils évoluent pour moitié dans le secteur public et pour moitié dans le secteur associatif. Ils sont pour la majorité d'entre eux dans une situation de temps partiel non choisi et la pluriactivité constitue une réponse à cet

<sup>24</sup> Educateur Territorial des APS.

état. Par ailleurs, ils sont pour la plupart à la recherche d'une stabilisation de leur emploi (par la titularisation, par l'obtention d'un CDI ou d'un temps complet), mais ils ne sont pas prêts pour autant à sacrifier l'intérêt éprouvé au travail. « *C'est vrai que trouver un plein-temps ça serait bien mais pour travailler dans de moins bonnes conditions, ça n'a aucun intérêt.* »

En effet, les personnes en question expriment en général une satisfaction à l'égard du contenu de leur travail. Leur activité (principale ou d'appoint) rejoint leurs aspirations premières relatives à l'enseignement de l'EPS, mais demeure « *une solution de rechange* » pour certaines d'entre elles qui se sentent déclassées au regard de leur diplôme de maîtrise EM. Pour celles qui sont en situation d'emploi précaire, celle-ci est soulignée, mais en même temps compensée en partie par la pluriactivité et par le sens trouvé au travail. Comme précédemment, elles évoquent notamment le fort lien affectif à l'égard de leur travail (« *moi j'ai un métier, c'est ma passion* ») et la reconnaissance du public auquel elles s'adressent. Pour l'ensemble de ces individus, il existe ainsi des espaces d'activité et de travail où peut se construire de l'engagement professionnel, même si en même temps, ils éprouvent des difficultés à envisager une évolution professionnelle. Pour ces métiers techniques intermédiaires, l'évolution professionnelle consiste principalement à devenir gestionnaire d'activités sportives (avec ou sans le statut d'agent de maîtrise ou de cadre correspondant), en passant les concours pour les ETAPS ou par promotion interne pour les autres. L'accès à ces métiers de gestion n'est cependant pas toujours souhaité (certains n'envisagent pas de travailler dans les bureaux) ou demeure difficilement envisageable en raison de la nature et/ou de la taille de l'organisme employeur ou parce qu'ils ne se sentent pas prêts à les assumer : ils n'ont en effet guère reçu de formation correspondante à l'université - n'ayant pas suivi la filière Management - et ne sont pas toujours disposés à se détacher de leur fonction première à dominante sportive.

Ces individus relient leur situation d'intégration moins assurée à plusieurs éléments objectifs et subjectifs de leur parcours.

Pour la plupart, ils sont issus de la filière EM et la moitié d'entre eux s'est ensuite orientée vers les filières ES et APA. Les emplois occupés actuellement s'inscrivent d'ailleurs dans la continuité logique des filières choisies. Pour ces individus, le rapport aux études STAPS (contenu et niveau d'étude) est plus mitigé que celui des cas évoqués dans la partie précédente. Même si certains d'entre eux reconnaissent l'apport de leur cursus au regard de leurs pratiques professionnelles, d'autres déçus du CAPEPS critiquent le caractère beaucoup trop théorique de la formation en DEUG et dans la filière EM, qui ne servirait, selon eux, qu'à sélectionner les étudiants. Certains estiment que seule la licence, en leur apportant l'équivalence avec le tronc commun du brevet d'Etat, a permis de faciliter leur insertion professionnelle. Ceux qui ont obtenu la maîtrise ne voient pas sa plus-value par rapport à leur insertion dans les métiers d'éducateurs ou de moniteurs sportifs, ce qui nous renvoie aux considérations précédentes sur le sentiment de déclassement et d'évolution professionnelle difficile.

Pour la majorité de ces individus, il existe un décalage entre le projet professionnel initial et leur situation actuelle. Pour beaucoup d'entre eux, souhaitant en effet devenir enseignants d'EPS, certains ont passé le concours à deux reprises, d'autres ont renoncé et l'expliquent par la volonté de choisir leur lieu de vie : « *je voulais rester dans ma région. J'ai préféré prendre le risque d'avoir une situation précaire* ». Un autre éprouve des regrets par rapport à ce projet initial, il pointe du doigt le décalage entre les exigences théoriques du concours et le contenu

de la fonction d'enseignant d'EPS. La plupart évaluent ainsi leur travail et leur statut actuels à l'aune de ce modèle.

Pour ces individus, la socialisation sportive représente un atout pour leur insertion professionnelle. Hormis l'un d'eux, ils ont tous un capital sportif marqué et spécialisé. Ils ont tous pratiqué leur sport en compétition (certains à haut niveau). Ils possèdent également pour la plupart des diplômes d'encadrement sportif (brevet d'Etat en cours d'obtention ou acquis ou diplômes fédéraux). Ces diplômes leur permettent d'avoir plusieurs cordes à leur arc et sont considérés comme des passeports pour accéder à l'emploi. Par ailleurs, pour la plupart d'entre eux, le réseau noué à l'occasion de leurs pratiques ou de leurs expériences dans le milieu sportif joue un rôle certain dans leur intégration professionnelle. En même temps, il semble que cette forte socialisation sportive les empêche en quelque sorte d'envisager une réorientation professionnelle ultérieure.

Les parcours d'insertion de ces individus sont plus ou moins difficiles et linéaires. Depuis leur sortie des études, la moitié d'entre eux a connu des périodes de chômage. La plupart ont occupé différents emplois à temps partiel et précaires (vacations, remplacements, emplois aidés...), mais toujours dans la continuité des activités exercées aujourd'hui et pour la plupart, leur situation s'est depuis davantage stabilisée. Souvent, le caractère chaotique du parcours rend les personnes moins exigeantes à l'égard de leur situation actuelle.

Enfin, nous ne disposons que de peu d'éléments extraprofessionnels relatifs à ces personnes. La grande majorité d'entre elles travaille dans leur région d'origine, ce qui correspond à un souhait avéré ou à une nécessité professionnelle. Seule l'une d'elles a élargi son champ de recherche d'emploi à d'autres régions. Pour les personnes en situation incertaine, le soutien des parents ou du conjoint apparaît comme un élément important à la fois objectif et subjectif d'assurance vis-à-vis de leur situation. Ici encore, il ressort que plus la situation professionnelle des individus est assurée, plus la situation familiale paraît établie.

#### Sophie : un « compromis » acceptable

Mariée et âgée de 29 ans, Sophie est employée, depuis septembre 2006, en tant qu'ETAPS<sup>25</sup> dans une Communauté de Communes de la Marne « à dix kilomètres de chez [elle] ». Elle s'occupe de la gestion d'un gymnase et intervient auprès des enfants de deux écoles primaires. Embauchée sur un contrat d'un an, elle négocie un temps partiel (80%) car elle veut « toujours garder l'opportunité de faire des remplacements » en EPS. Même si Sophie juge ses conditions de travail au sein de la Communauté de Communes très satisfaisantes, « c'est l'idéal », elle valorise beaucoup plus les remplacements en EPS : « c'est autre chose, c'est l'éducation nationale, c'est différent. [...] Déjà d'une je suis en contact avec des collégiens ou des lycéens, alors que là-bas c'est que des écoles primaires. [...] même au niveau rémunération c'est pas du tout la même chose. ». Elle considère les remplacements en EPS plus en adéquation avec sa formation et son projet professionnel initial, devenir enseignante d'EPS.

Suite à l'obtention de sa Licence Education et Motricité en 2000, Sophie se présente au CAPEPS en 2001 mais échoue. Cette année-là, elle obtient une Maîtrise Education et Motricité, diplôme qu'elle juge inutile pour sa recherche d'emploi, « ma licence m'a permis

<sup>25</sup> Educateur Territorial des Activités Physiques et Sportives

*d'obtenir tous ces remplacements, mais la maîtrise ne m'a rien permis d'autres en tant que diplômé », mais enrichissant d'un point de vue des contenus d'enseignement et de leur réinvestissement dans sa pratique enseignante. Dès sa sortie du système universitaire, elle s'inscrit auprès du rectorat pour effectuer des remplacements en EPS. Entre septembre 2001 et septembre 2006, elle alterne remplacements à temps partiel en EPS dans des établissements privés, emplois dans l'animation et périodes de chômage. Son parcours professionnel qu'elle qualifie de « chaotique » est ponctué par son mariage en 2004 qui l'amène à s'installer dans la Marne. Elle connaît une année supplémentaire de « galère » pour « se faire connaître ». Ses projets familiaux - construire une maison puis avoir des enfants - rendent plus pressante qu'auparavant la « nécessité » d'obtenir une situation professionnelle stabilisée et rémunératrice. « Partager [sa] profession entre des postes de suppléances au sein de l'éducation nationale et travailler au sein de la Communauté de Commune » apparaît comme « un compromis » acceptable lui permettant d'allier projet de vie et reconnaissance symbolique et financière de sa formation. Le cas de Sophie illustre une situation d'intégration incertaine qui conjugue instabilité de l'emploi, relative satisfaction au travail et intégration sociale.*

### **III.2 Les fonctions de gestion : un compromis difficile entre travail et emploi**

Trois individus exercent un métier relatif à la gestion et ne sont pas en situation d'intégration assurée. L'un d'eux se situe dans la filière sport et occupe la fonction de responsable communication et sponsoring dans un club sportif à mi-temps, en CDI. Les deux autres travaillent en dehors du champ sportif : le premier est vendeur d'accessoires de caravanes et camping en CDI et le deuxième exerce des fonctions de gestion d'un centre de loisirs (en CAE) avec un statut d'agent d'accueil. Ils ont 29 ou 30 ans.

Ces trois situations représentent des compromis plus ou moins satisfaisants entre travail et emploi. Au-delà de leur singularité, elles reflètent assez bien la variété des modalités d'arbitrage entre travail et emploi. Dans le premier cas (intégration incertaine), le travail est plutôt intéressant et correspond à la formation suivie, mais l'emploi est à mi-temps, faiblement rémunéré et sans perspective d'évolution. Dans la deuxième situation (intégration laborieuse), le choix s'est porté sur un emploi d'attente stable, déclassé mais évolutif dans le secteur du commerce afin d'obtenir un prêt au logement, au détriment de l'ancrage souhaité dans le milieu sportif et d'un salaire antérieur plus élevé en tant qu'entraîneur. Pour la troisième (intégration disqualifiante), le travail est stimulant, en accord avec le niveau de qualification, même s'il n'est pas en continuité directe avec les études suivies. En revanche, il ne bénéficie pas d'une reconnaissance statutaire et salariale, l'emploi est précaire et les chances d'évolution sont minces.

Plusieurs éléments permettent d'éclairer ces situations à la fois singulières et typiques.

Deux de ces individus souhaitaient devenir enseignants d'EPS puis ont renoncé à passer le CAPEPS, jugé hors de portée et parce qu'ils souhaitaient rester dans leur région natale. Ils ont alors progressivement élaboré un autre projet professionnel en intégrant une autre filière STAPS. Ils ont ainsi obtenu une maîtrise MS et un troisième un DESS APA (pour qui cette filière, « c'est la révélation »). A la différence des autres individus en situation non assurée, tous expriment un sentiment très favorable vis-à-vis de leurs études. Ils soulignent le caractère intéressant de celles-ci à partir de la maîtrise, ses dimensions éducative et culturelle. Le métier exercé actuellement a un lien plus ou moins direct avec leur formation, même s'ils ont dû

composer parfois avec le secteur d'activité visé. En revanche, ils pointent un décalage plus ou moins fort entre leur statut et leur niveau de diplôme.

Ces personnes bénéficient d'une moindre socialisation sportive. Une seule est sportive de haut niveau et a obtenu un brevet d'Etat. Cette fois encore, le réseau noué dans ce milieu a joué un rôle majeur dans son parcours professionnel, y compris dans sa réorientation (elle n'a jamais envoyé de CV pour obtenir un emploi). La deuxième, gestionnaire dans le milieu sportif, regrette quant à elle de ne pas avoir de diplôme sportif ce qui lui aurait permis de compléter son emploi actuel à mi-temps en assurant une activité d'animation ou d'entraînement sportif.

Toutes ont effectué un parcours chaotique, plus ou moins long et douloureux, dans le milieu associatif sportif et médico-social pour l'une d'elles. Pour celles qui sont restées dans ce milieu, leur situation paraît bloquée. On peut en déduire, d'une part que la difficulté du parcours les a amené à faire des concessions vis-à-vis du travail et/ou de l'emploi. D'autre part, les difficultés structurelles d'un secteur d'activité composé essentiellement d'organisations de très petite taille peuvent rejaillir sur les trajectoires des individus. Ceux-ci transigent dès lors avec leurs souhaits professionnels ou leurs conditions d'emploi, et s'adaptent tout en cherchant à améliorer leur situation.

Ici encore, les situations familiales et professionnelles sont étroitement intriquées. Les projets familiaux influencent les compromis réalisés entre travail et emploi. L'évaluation de la situation professionnelle découle également de la situation maritale, l'établissement familial semblant dépendre fortement de la stabilité de la situation professionnelle.

#### Elisa : quand l'emploi ne correspond pas au travail

Elisa a 30 ans, elle vit en couple et a un enfant. Titulaire d'un DESS APA, elle est aujourd'hui agent d'accueil dans une Maison pour tous en CAE<sup>26</sup> (30h par semaine, rémunéré 900 euros). Comme de nombreux étudiants, elle est entrée en STAPS pour « *faire prof de sport* », mais elle n'a pas souhaité passer le CAPEPS, pour « *ne pas partir dix ans enseigner dans le nord de la France* ». Elisa souhaite toujours « *être dans des petits groupes* », c'est pourquoi elle choisit la filière APA et « *c'est la révélation* ». « *Pour approfondir ses connaissances du public handicapé* », elle choisit de faire une maîtrise recherche, puis s'oriente en DESS APA parce que les sujets de recherche qu'on lui proposait en DEA ne l'intéressaient pas. Elisa exprime un sentiment très favorable vis-à-vis de ses études (« *c'est là où je me suis finalement le plus épanouie* »).

Le parcours d'Elisa se caractérise par une succession de cinq emplois précaires (remplacements, emplois-jeunes, CAE) dans le milieu spécialisé et le milieu associatif, dans des structures différentes au sein desquelles elle rencontre un certain nombre de difficultés : salaire non payé (elle intentera un procès), conditions de travail inadaptées alors qu'elle est enceinte (elle accouchera à cinq mois et demi de grossesse)... dans un domaine qui certes l'intéresse, mais qui est en même temps une source de désillusions (faible reconnaissance du travail accompli, travail précaire sans perspective d'emploi plus assuré).

Depuis un an, elle s'est « reconvertie » dans le secteur des Maisons pour tous. Elle occupe un poste d'animatrice d'accueil. Ce travail lui permet d'endosser des responsabilités correspondant à son niveau de diplôme et à ses aspirations. Elle occupe une fonction de

<sup>26</sup> Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi

direction, elle développe des projets, assure le recrutement et la formation des animateurs, ainsi qu'un travail social (familles en détresse, adolescents en grande difficulté). Même si elle reste satisfaite de travailler « *avec et pour les gens* », on pourrait qualifier son rapport au travail de « désenchanté » : « *le travail, c'est pas fait pour épanouir les gens* ». En effet, l'intitulé de son poste et la faible rémunération qu'elle reçoit ne sont pas en rapport avec le travail réellement accompli (elle s'occupe du centre de loisirs) et son niveau de qualification (DESS), d'autant qu'on lui demande un retour en formation BAFD<sup>27</sup> afin de pouvoir devenir directrice du centre de loisirs. Ce manque de reconnaissance se double d'une forte incertitude quant à son évolution professionnelle dans cette structure puisqu'on ne lui propose que de renouveler son CAE. Un de ses souhaits majeurs est de trouver un emploi stable. Le cas d'Elisa illustre une situation d'intégration disqualifiante qui conjugue insatisfaction dans le travail et instabilité de l'emploi. Son parcours chaotique renvoie aux difficultés de certains secteurs d'activité. Sa situation de travail et d'emploi difficile n'est tolérée, que parce que la situation de son conjoint lui offre une stabilité et la possibilité de s'installer.

---

<sup>27</sup> Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'accueil collectif de mineurs.

## Conclusion

L'approche qualitative développée ici nous permet de corroborer et de nuancer les résultats de l'enquête quantitative du CEREQ en analysant les parcours des individus et la façon dont ils le caractérisent. En effet, pour ces 28 sortants de la filière STAPS, deux tiers d'entre eux se définissent en situation d'intégration assurée et un tiers en situation moins assurée, six ans après leur sortie de l'université. En croisant le caractère assuré ou non de la situation professionnelle actuelle et le type de métier exercé, il ressort en définitive quatre logiques principales d'intégration.

Tout d'abord, les personnes intégrées, qui exercent un métier d'enseignement ou d'animation des pratiques sportives, se sont principalement construites autour du projet de devenir enseignant d'EPS, même si ce projet a ensuite été partiellement redéfini. Issues des quatre filières, sans prédominance particulière de la filière Education et Motricité menant à ces métiers, elles ont toutes connu une socialisation sportive marquée, sont pour la plupart titulaires de diplômes sportifs et entretiennent un rapport de type vocationnel et passionnel à leur travail. Elles ont accédé directement à un marché du travail primaire comprenant les emplois stables de la fonction publique, accessibles par concours et des CDI dans le secteur privé. Enfin, certaines d'entre elles projettent une évolution vers des fonctions managériales et développement, dans tous les cas, des projets d'avenir.

Ensuite, les individus en situation d'intégration assurée qui occupent des métiers de gestion ont en général élaboré leur projet professionnel progressivement, parfois en opposition au métier d'enseignant d'EPS, ils sont issus majoritairement de la filière Management du sport. Leur socialisation sportive est moins forte que pour les précédents. Pour une grande majorité d'entre eux, leur parcours est plutôt linéaire et direct dans le secteur du commerce (du sport ou non) et ils ont connu pour la plupart une ou plusieurs promotions dans la même structure. Dans le secteur en question, le diplôme semble constituer un ticket d'entrée. En même temps, ce secteur en développement offre des perspectives d'évolution professionnelle en son sein, qui dépendent notamment des ressources personnelles mobilisées par les individus, le profil sportif étant ainsi désigné comme un atout par certains d'entre eux pour progresser dans leur « carrière ».

Ce qui différencie surtout les individus en intégration professionnelle non assurée des précédents est leur condition d'emploi instable (contrats aidés, contrats à durée déterminée, temps partiel non choisi, pluriactivité chez des employeurs multiples, parcours parfois plus chaotiques...) pour une grande majorité. Cette précarité renvoie notamment à des secteurs d'emploi qui sont a priori moins favorables que d'autres à la stabilisation de la situation professionnelle (particulièrement quand ces individus travaillent dans une structure associative), ce qui les conduit parfois à chercher un emploi en dehors du secteur du sport. Ces situations renvoient également à une précarité en termes de travail. Il s'agit en effet, pour les métiers de l'enseignement ou de l'animation des pratiques sportives, d'emplois intermédiaires et de catégories de métiers (notamment moniteur, éducateur, animateur sportif ou non sportif...), auxquels on accède grâce à la licence STAPS ou à des diplômes sportifs ou d'animation. Outre la déqualification ressentie par certains diplômés, se pose la question de leurs possibilités d'évolution vers des fonctions de gestion, y compris quand ils sont titulaires des diplômes universitaires de niveau bac+4, dont le contenu, hormis dans la filière Management du Sport, ne les a pas préparés à une évolution vers ce type de métier. En effet, du fait du caractère physique de leur travail, ces personnes n'envisagent pas de l'exercer toute leur vie. Or, les perspectives d'évolution de ces emplois intermédiaires sont faibles et

dépendent fortement des caractéristiques des organisations (taille, statut, ressources économiques, culture...) dans lesquelles ces fonctions s'inscrivent. Dans certains cas, des dispositifs adaptés de formation continue pourraient sans doute apporter des éléments de réponse.

Du côté des métiers de gestion en situation non assurée, il ressort une précarité surtout en termes d'emploi qui renvoie aussi aux caractéristiques de la sphère d'activité (associative...). Cette instabilité se caractérise par une disjonction entre le statut de l'emploi occupé, en l'occurrence de bas niveau dans la hiérarchie des statuts et le niveau des responsabilités exercées qui relèvent parfois de compétences d'agents de maîtrise ou de cadres.

Si le secteur de l'emploi sportif constitue une sorte de « laboratoire d'analyse des mutations au travail » (Dreyfuss, 2006), l'accès des sortants STAPS aux « métiers du sport » au sens large ne peut s'analyser sans prendre en compte d'une part, la croissance et la diversification de l'emploi sportif et d'autre part, un certain nombre d'obstacles à leur développement et à leur stabilisation (Loirand, 2006). Au-delà des histoires de vie des individus, et de la capacité de la filière STAPS à former ses étudiants et à s'ajuster aux caractéristiques du marché de l'emploi et du travail, la question de l'intégration professionnelle renvoie aussi à la concurrence exercée par d'autres filières de formation et à la structuration plus ou moins solide des secteurs d'emploi.

Nathalie Leroux, Nadine Haschar-Noé, Nathalie Le Roux, Loïc Gojard

## Références bibliographiques

Bourdieu P. (1986). L'illusion biographique, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 62/63. 69-73.

Dreyfuss L. (2006). A quoi sert l'animation aujourd'hui ? Dans J.P Augustin (dir.), *Vers les métiers de l'animation et du sport : la transition professionnelle*. Paris, ONMAS/La Documentation Française. (p. 197-208).

Gasparini W. (2003). La forme et le fond. Participation et exploitation chez Décathlon, *Regards sociologiques*, 24, 91-102.

Le Roux N. (coord.), Camy J. (s/d) (2002). *L'emploi sportif en France : situation et tendances d'évolution*. Montpellier, AFRAPS/RUNOPES.

Le Roux N., Aguetant N. (2006). L'emploi sportif en France et ses évolutions : quel état des lieux et suivi régulier possible à partir des statistiques publiques ? Dans Augustin J.P. (coord.), *La transition professionnelle vers les métiers de l'animation et du sport*. Paris, La Documentation Française. (p. 147-165)

Loirand G. (2006). Les obstacles au développement et à la stabilisation de l'emploi sportif. Dans Augustin J.P. (s/d), *Vers les métiers de l'animation et du sport : la transition professionnelle*. Paris, ONMAS/La Documentation Française. (p. 245-257).

Mauger G. (1998). Jeunesse, insertion et condition juvénile. Dans Charlot B. & Glasman D. (dir.), *Les jeunes, l'insertion et l'emploi*. Paris, PUF. (p. 55-58).

Paugam S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris, PUF.

Pigenet M. (2006). Les relations de services : pratiques et points de vue d'acteurs, *Le Mouvement Social*, 216, 3-18.

Piotet F. (2007). *Emploi et Travail. Le grand écart*. Paris, Armand Colin.

