

Le temps de travail atypique des éducateurs sportifs : entre contrainte et ressource identitaire

The atypical working time of the sport instructors : between constraint and identity resource

Die atypische Arbeitszeit von Sportlehrern : zwischen Verpflichtungen und Identitätsressource

El tiempo de trabajo atípico de los educadores deportivos : entre restricción y recurso identitario

Christelle Marsault, Lilian Pichot et Julien Pierre



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4735>

DOI : [10.4000/formationemploi.4735](https://doi.org/10.4000/formationemploi.4735)

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 21 juin 2016

Pagination : 89-105

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Christelle Marsault, Lilian Pichot et Julien Pierre, « Le temps de travail atypique des éducateurs sportifs : entre contrainte et ressource identitaire », *Formation emploi* [En ligne], 134 | Avril-Juin, mis en ligne le 23 juin 2018, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4735> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4735>

Le temps de travail atypique des éducateurs sportifs : entre contrainte et ressource identitaire

CHRISTELLE MARSAULT

*Maître de conférences à l'École supérieure du professorat et de l'éducation d'Alsace, EA 1342
« Sport et sciences sociales », université de Strasbourg*

LILIAN PICHOT

*Maître de conférences à la Faculté des sciences du sport, EA 1342 « Sport et sciences
sociales », université de Strasbourg*

JULIEN PIERRE

*Maître de conférences à la Faculté des sciences du sport, EA 1342 « Sport et sciences
sociales », université de Strasbourg*

Résumé

■ Le temps de travail atypique des éducateurs sportifs : entre contrainte et ressource identitaire

Pour les professionnels œuvrant dans le secteur sportif associatif, l'imbrication des temps de travail et de loisir se présente autant comme une contrainte que comme une ressource caractérisant leur identité professionnelle. La manière dont ces salariés construisent leur rapport au temps professionnel dépend de leurs ressorts personnels, mais aussi d'effets contextuels. Ainsi, la perception du temps et par conséquent sa qualification en temps de loisir ou de travail sont loin d'être homogènes.

Mots clés : métier du sport, activité professionnelle, temps de travail, relation travail-famille, identité professionnelle

Abstract

■ The atypical working time of the sport instructors: between constraint and identity resource

For professionals working in the associative sports sector, the overlapping of work time and leisure is presented as a constraint than a resource characterising their professional identity. How these employees manage their time working depends on their personal motivation, but also contextual effects. Thus, the perception of time and consequently its classification in leisure time or work are far from homogeneous.

Keywords: occupation in sport, vocational activity, working time, work-family relationship, professional identity

Journal of Economic Literature: J 23, J 24

Traduction : *Auteur.e.s*

Loin d'être hermétiques (Dumazedier, 1988 ; Sue, 1994), les temps sociaux sont gagnés par la porosité dans une société marquée par la « *polyvalence des temps modernes* » (Cohen, 1999). Avec la remise en cause des 35 heures et l'intensification des rythmes de travail (Pélisse, 2004), la différenciation entre temps de travail et de loisir est-elle opératoire lorsque le cadre de loisir est lui-même le cadre de travail ? Au sein d'un espace articulant travail et loisir, les emplois sportifs constituent un terrain propice à une réflexion sur l'articulation entre différents temps sociaux.

Travailler dans le secteur des loisirs ne semble pas constituer un cadre de travail aussi idyllique au regard des difficultés de recrutement rencontrées¹ chez les éducateurs sportifs². Sur 19 938 recrutements déclarés en 2013, 49,2 % ont été jugés difficiles par l'employeur (contre 40 % en moyenne)³. En 2014 et en 2015, c'est le cas respectivement de 43 % sur 21 612 (contre 35,7 % en moyenne) et de 37,7 % sur 21 869 recrutements déclarés (contre 32,4 % en moyenne).

Parmi les raisons invoquées figurent la contrainte des horaires, la pénibilité du travail ou le niveau de rémunération. Accompli dans les moments habituellement réservés au repos, ce travail se caractérise par une tension entre la préservation de la posture bénévole et l'obligation de prestation de service de qualité (Legay, 2001). Il se présente dès lors comme une contrainte inhérente à cet espace de travail. Comme le soulignent Falcoz et Walter (2009, 27), « *les règles du travail salarié sont définies à l'aune des valeurs et modes de fonctionnement bénévole, indépendamment de l'existence d'un cadre législatif* ». Mais ce travail relève-t-il seulement de contraintes juridiques et professionnelles auxquelles le salarié ne peut se soustraire ? Ce dernier peut-il tirer avantage de cette imbrication des temps de travail et de loisir sportif pour rendre acceptable, voire gratifiante, sa situation ? Mispelblom Beyer (2001) nous encourage à distinguer le temps mesurable des

1. Voir l'enquête annuelle « Besoins en main-d'oeuvre » (BMO), Pôle emploi et Crédoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie), 2013 et 2014.

2. Le terme d'éducateur désigne les personnes travaillant dans les structures associatives sportives et de loisirs comme animateurs, instructeurs ou entraîneurs.

3. Selon les enquêtes annuelles « Besoins en main-d'oeuvre » (Pôle emploi et Crédoc), le métier d'animateur sportif fait toujours partie des dix métiers où les projets de recrutement sont jugés les plus difficiles par les employeurs.

actions planifiées (*chronos*) du temps incommensurable, celui des rapports sociaux et de la subjectivité sociale (*tempus*). La qualification du temps par les éducateurs montre la difficulté à séparer les temps et donc à comptabiliser le temps de travail.

Encadré 1 : Méthodologie

Cette recherche s'appuie sur deux enquêtes qualitatives. D'une durée de 45 minutes à 1 heure 15, les trente-deux entretiens semi-directifs ont été réalisés dans les clubs (cf. tableau en annexe électronique).

La première enquête s'est déroulée en 2005. Il s'agissait d'analyser les conditions d'emploi des éducateurs dans des structures associatives de neuf ligues sportives (éducation physique et gymnastique volontaire, équitation, football, gymnastiques, haltérophilie, natation, tennis, tennis de table et voile), en Alsace, qui adoptent des politiques différentes (compétition ou loisir). L'échantillon de dix-huit éducateurs salariés, exerçant dans des clubs de tailles différentes (de moins de 100 à plus de 400 licenciés) et situés en milieu urbain, péri-urbain et rural, vise à rendre compte de la diversité des conditions de l'exercice professionnel en milieu associatif. Le statut, le recrutement, les responsabilités, les missions et tâches de l'éducateur, les relations entre salariés et bénévoles ont permis de caractériser l'activité de travail des salariés. Le contexte de travail a été abordé à partir d'éléments caractéristiques de la structure associative : taille, organisation et politique du club. Des indicateurs relatifs aux trajectoires professionnelles, personnelles, sportives et scolaires ont complété le recueil des informations sur l'identité des éducateurs.

La deuxième enquête s'est déroulée en 2014. Nous sommes retournés dans les mêmes structures pour y réaliser quatorze entretiens et analyser ainsi l'évolution du contexte, des conditions de travail et des parcours individuels. Sept éducateurs encore présents et deux nouveaux ont ainsi été interrogés (*). En l'espace d'à peine dix ans, l'évolution des conditions de travail – si tant est qu'elle ait eu lieu – a-t-elle eu des effets sur le rapport au temps des salariés et, *in fine*, sur leur rapport au travail ? L'examen du planning réalisé par les éducateurs a permis de clarifier les tâches effectuées et leur qualification. Les thèmes abordés concernaient les pratiques de travail, les tâches réalisées mettant en relief le rapport à autrui, le rapport au temps, à l'organisation, à la responsabilité des éducateurs au sein de leur structure.

Le traitement des données qualitatives a été réalisé grâce à une analyse de contenu thématique, en tenant compte des contextes organisationnels et des propriétés sociales des salariés, considérés comme des acteurs sociaux-historiques situés dans un contexte d'actions donné (Amblard et al., 2005)

(*) : À noter que les cinq autres éducateurs interrogés ont depuis quitté leur club, soit pour diriger un office municipal des sports, soit pour se reconvertir en dehors du monde du sport (bijouterie, agence immobilière, etc.).

En analysant au plus près les situations et les tâches de travail à l'aune des représentations sociales des éducateurs, nous montrerons que l'acceptation d'un temps de travail atypique varie en fonction de la situation du salarié et du contexte organisationnel local qui confèrent à l'éducateur une place et un rôle particuliers. Contrairement à une vision unitaire des normes véhiculées par cet espace particulier (Falcoz & Walter, 2009), la qua-

lification du temps est l'indicateur d'une identité professionnelle bricolée localement à partir de représentations sociales véhiculées dans l'espace associatif et sur lesquelles les individus s'appuieraient pour justifier une situation non légitime juridiquement. Pourtant peu étudié dans le cadre du travail associatif, le rapport au temps est révélateur du type d'engagement du salarié et de la nature du lien entre ce dernier et l'association.

La première partie mettra en évidence les effets contextuels et situationnels qui orientent la représentation différente des temps de travail et de loisir. Nous montrerons ensuite que ce cadre temporel perçu est une construction personnelle locale liée aux ressources mobilisables, aux capacités des individus à faire évoluer leur poste de travail et le métier d'éducateur sportif, mais aussi à leur histoire personnelle et à leur parcours professionnel antérieur. Cette construction identitaire dans le temps est le gage d'un maintien dans une profession au *turn-over* important.

1 | De la difficulté à qualifier le temps de travail chez les éducateurs sportifs

De nombreux salariés dressent le même constat que les travaux précédents (Loirand, 2003 ; Falcoz & Walter, *op. cit.*) : une atypie des horaires et un surinvestissement temporel. Au-delà de ce constat général, l'éducateur peine à qualifier ce temps pour chaque tâche. Ce qui rend la comptabilité du temps de travail difficile :

« *Il y a juste 10 heures pour mon boulot bien spécifique, et après, il y a le côté bénévole, où là tu ne comptes plus* » (Educateur football 2, paysagiste, 47 ans, 2005)⁴.

Dépendante de la marge d'autonomie perçue, cette qualification des tâches comme relevant du temps de travail demeure ambiguë selon le lieu, le type et l'ambiance dans laquelle elles se déroulent.

Nous allons montrer successivement que la clarification du statut, du mode d'organisation de la structure et des politiques d'emploi rend compte d'effets hétérogènes sur les représentations du travail chez l'éducateur. D'une part, la nature du contrat de travail favorise une porosité des temps. D'autre part, ce temps est requalifié en fonction du type de tâches et de l'autonomie laissée à l'éducateur pour les réaliser. Nous montrerons enfin que les politiques d'aide à l'emploi ne pèsent pas sur les situations de travail de façon identique dans le temps.

4. Pour une description plus détaillée des profils des personnes interrogées, cf. **tableau 1** disponible en annexe électronique. Lorsque plusieurs personnes ont été interrogées dans la même discipline, pour les distinguer, nous avons ajouté un numéro d'ordre à l'intitulé de la discipline.

1.1 Une invisibilité du travail qui varie selon les statuts

Les horaires fixés par le contrat de travail cachent une part invisible du travail. Même la comptabilité annuelle ne garantit pas la protection du salarié :

« *Moi, je ne fais pas le compte d'heures. Dans une journée, c'est entre 8 et 13 heures de boulot. Ici, on fonctionne avec un forfait horaire à l'année. D'être payé à l'heure ne permet pas pour nous de se faire payer les heures travaillées en plus, bien au contraire* » (Instructeur équitation 1, ancien militaire, 56 ans, 2005).

Ce constat diffère cependant selon les statuts. Le travailleur indépendant, n'intervenant que ponctuellement et sur des créneaux précis, dépasse plus rarement le contrat horaire. Ainsi, le lien de dépendance avec la structure employeuse nous invite à distinguer le temps passé *dans* la structure, du temps passé *pour* cette dernière.

Les temps de travail et de loisir sont appréhendés dans une sorte de *continuum* ambigu (Zarifian, 2001), d'enchâssement des tâches d'autant plus équivoque que l'éducateur est à la fois salarié et membre de la structure. Dans ce cas, la logique bénévole justifie cette partie du travail qui s'ajoute à celle inscrite dans le contrat de travail. Ce surplus est plus invisible encore quand il est réalisé pendant le temps domestique : préparation des convocations, contacts téléphoniques pour organiser les rencontres sportives :

« *Quand tu es en emploi aidé, tu peux tout faire, t'es une vraie secrétaire du club, tu dois tout faire, à n'importe quel moment, chez toi comme au club, c'est pareil* » (Educateur football 4, titulaire d'un master en sciences et techniques des activités physiques et sportives - STAPS, et d'un brevet d'Etat BEES - brevet d'Etat d'éducateur sportif 1, 25 ans, 2014).

Cette situation d'indifférenciation entre travail et bénévolat s'explique par le fait que le basculement de l'un à l'autre dépend surtout des moyens financiers. La qualification des tâches entre salariés et bénévoles est floue. Cette frontière entre travail et loisir est aussi problématique pour le bénévole que pour le salarié (Chevalier & Fleuriel, 2008). Par exemple, l'éducatrice en équitation accepte d'être bénévole le temps que la structure trouve les moyens de la rémunérer en bénéficiant d'un CIVIS⁵. Le caractère contractuel ne suffit pas à dissocier les tâches et donc les temps sociaux. Bien que considéré comme du bénévolat, ce surinvestissement n'est pas nécessairement un acte volontaire, la crainte de perdre son emploi apparaît comme l'un des ressorts de l'entraîn bénévole des éducateurs :

« *Quand la subvention sera finie, si on n'en trouve pas une autre, je ne sais pas ce que je vais faire.* » (Educateur tennis de table, emploi jeune, bac économique et social, BEES 2, 25 ans, 2005)

5. Le contrat d'insertion dans la vie sociale est destiné à favoriser l'insertion professionnelle des moins de 26 ans.

Lorsque le bénévolat débouche sur un emploi aidé, l'avenir du salarié et celui de la structure sont liés. L'aide à l'emploi peut devenir un « piège » pour l'employé qui se sent redevable. Cette situation est différente lorsque l'éducateur est salarié dans une structure et adhère d'une autre pour ses loisirs :

« *Je suis bénévole dans un autre club et je sais que je ne leur demanderai jamais rien* » (Educatrice gymnastique 1, emploi jeune, 20 ans, 2005).

La séparation entre lieu de loisir et de travail, pourtant garante du respect de la légalité, reste cependant l'exception. Si l'addition de missions différentes, dont certaines ne sont pas directement définies dans le poste de travail, explique le surinvestissement de certains éducateurs, les tâches ne sont pas qualifiées de la même façon selon leur statut dans la structure.

1.2 Du « sale boulot » quand les tâches s'éloignent trop du « vrai métier »

L'acceptation de dépassement horaire semble être naturalisée, tant certaines tâches exaltantes sont exécutées avec plaisir, renvoyant le travail laborieux aux activités plus contraignantes :

« *L'été, j'organise des stages et des compétitions pour les jeunes. (...) c'est de la compétition et du loisir, c'est les vacances aussi (...) c'est un deal passé avec le club.* » (Entraîneur tennis 2, licence STAPS, 33 ans, 2014).

Ici, une partie du travail, non comptabilisée dans le contrat, est vécue comme du loisir. La tâche devient contrainte par manque d'intérêt, quand elle s'éloigne du cœur du métier :

« *Quand je prends ma camionnette, ma remorque, ma tondeuse, je vais au boulot* » (Educateur football 2, paysagiste, 47 ans, 2005).

La mission d'enseignement est souvent noyée dans des tâches administratives désignées comme du « sale boulot » (Hughes, 1928) :

« *Même un gestionnaire, même un directeur ne peut pas ne pas faire de l'instruction, ne peut pas ne pas faire de gestion, enfin, c'est peut-être même la mission première, mais tout cela, c'est du global. On gère en permanence. Moi je tente de faire un découpage horaire, mais je n'y arrive jamais* » (Instructeur équitation 1, ancien militaire, 56 ans, 2005).

Les tâches sont ainsi qualifiées en fonction de leur valeur symbolique et de leur relative adéquation au projet initial du recrutement. C'est pourquoi l'administratif est souvent vécu de manière négative :

« *À force de devoir organiser des déplacements, de devoir encaisser des cotisations de membres, de devoir faire une demande de subvention, on finit par oublier l'essence même de notre mission qui est d'entraîner* » (Educateur haltérophilie 1, emploi jeune, 25 ans, 2005).

Si la nature des tâches (entretien, administration, animation ou pratique) présente plus ou moins d'intérêt selon le niveau de qualification de l'employé, elle diffère selon la taille des structures (Marsault & Pichot, 2005). Pour les petits clubs (de moins de 200 membres), les tâches sont d'une extrême diversité et s'additionnent sans dégager de profil particulier : « *Entraîner les différentes équipes de jeunes, laver les maillots, tracer les terrains pour le week-end, être présent lors des différentes fêtes ou manifestations, rechercher des sponsors à travers des panneaux publicitaires autour du stade, mettre en place des stages lors des vacances scolaires.* » (Educateur football 3, emploi jeune, licence STAPS, 24 ans, 2005).

Plus la taille des structures est importante, plus les tâches des salariés se spécifient. Dans les structures de plus de 400 membres, le temps de travail concerne l'animation ou l'entraînement, les tâches administratives plus invisibles ou moins valorisantes étant confiées aux bénévoles. La situation est plus incertaine dans les structures de taille intermédiaire. La nature des tâches y est négociée en fonction des compétences de l'éducateur, mais surtout des besoins non assurés par les bénévoles. Or, profitant des aides de l'État, ces structures basculent souvent du bénévolat vers le salariat.

La diversité des tâches à accomplir pèse sur l'atypie des horaires, par un rythme de travail fluctuant selon les temps forts de la saison sportive. Certains moments de l'année sont difficiles, par exemple pour le joueur-entraîneur :

« *Moi, en tant que joueur de l'équipe 1, on est dans le gros de la saison. Mais c'est impossible que j'entraîne toute la semaine et que je n'aille pas les voir aux matchs, ça n'a pas de sens. C'est la partie pénible du métier.* » (Educateur tennis de table, 25 ans, 2005).

Les rythmes diffèrent selon les orientations politiques des clubs (Marsault & Pichot, *Ibid.*). Ainsi, l'animation de loisir non compétitif offre une plus grande régularité dans l'année, même si elle s'aligne sur le calendrier des loisirs (*week-ends*, vacances). Les sports de pleine nature présentent un agenda encore différent, en lien avec les conditions climatiques :

« *On bosse plus en été, pendant les vacances. Le reste du temps, c'est de la paperasse, tout le côté gestion et fonctionnement du club... bricolage en tout genre pour réparer les bateaux.* » (Educatrice voile 1, 37 ans, 2005).

La pression temporelle et les rythmes de travail sont donc induits par les objectifs et le type d'activités de la structure. De plus, le contexte de loisir non compétitif permet de travailler sur un secteur géographique plus large pour une même tâche. En revanche, l'objectif compétitif d'un club sportif rend plus délicat le partage des compétences entre différentes structures de même niveau. Le salarié est alors rattaché à une seule structure, son activité doit se diversifier au-delà de sa fonction éducative, incluant des tâches moins désirées. Ainsi, les objectifs et la taille de l'association pèsent sur les opportunités, pour l'éducateur, de composer son planning avec des tâches valorisantes.

1.3 Le degré d'autonomie varie selon la structure

L'ambiance de travail est souvent signalée comme un élément qui pèse dans le choix du métier. Le temps de travail n'est plus isolable de celui du loisir quand le salarié discute de sa passion au travail :

« On parle de tout, de l'actualité sportive de la discipline, des résultats du haut niveau, du dernier match vu à la télé, mais aussi du dernier film vu au cinéma. On n'a pas l'impression ici de travailler. » (Educateur football 5, entraîneur et secrétaire, ancien joueur professionnel, 27 ans, 2005)

Réciproquement, les relations de travail s'immiscent dans le temps de loisir sportif. Certains salariés se retrouvent hors travail avec d'autres membres du club :

« On est trois à courir régulièrement ensemble, on fait des randonnées, on va skier ensemble aussi, on fait des barbecues. » (Educateur tennis 1, salarié et indépendant, 32 ans, 2005)

Cette proximité constitutive de l'esprit sportif communautaire favorise la porosité des temps :

« On a quelques réunions le soir, réunions techniques, réunions de bureau... Mais c'est sympa. On est entre copines, on parle de gym. C'est très bien, super ambiance. » (Educatrice gymnastique 1, emploi jeune, 20 ans, 2005)

Les relations amicales au travail (les collègues, la hiérarchie et les usagers) occultent les liens de subordination.

Pourtant, la signification du temps reste liée à la liberté dont le salarié dispose pour organiser son temps. Il est d'autant plus enclin à s'investir davantage qu'il a la liberté d'infléchir son emploi du temps. L'impression de contrainte ou de liberté semble attachée au degré d'autonomie accordée par la structure :

« En fait, tu gères ton emploi du temps comme tu veux, il faut juste que tout soit fait en temps et en heure. Moi, vu que je travaillais bien, je pouvais prendre des après-midis de repos, il me laissait me débrouiller tout seul. (..) En fait, y a pas vraiment d'emploi du temps fixe, y a 2-3 tâches fixes, mais pour le reste... y a pas vraiment d'horaires. » (Educateur football 5, ancien joueur professionnel, 27 ans, 2005).

Ainsi, la flexibilité est d'autant moins vécue comme une contrainte que le salarié a le sentiment de pouvoir agir sur son quotidien. La perception est tout autre lorsque le rythme s'impose du dehors :

« On n'est pas libre à 100 %. Ma marge de liberté est d'autant plus restreinte actuellement. Avant, on était deux BE1, donc à peu près sur le même plan. Actuellement, le BE2 est

considéré officiellement comme le chef, c'est un intermédiaire de plus par rapport à avant⁶. » (Entraîneur équitation 3, CDI, 33 ans, 2005).

Le statut du salarié dans la structure et le mode de gestion de celle-ci impactent sa perception du temps. Or, les clubs ont des modes d'organisation très différents (Marsault & Pichot, *op. cit.*). Dans les petites structures peu hiérarchisées, le salarié est l'homme à tout faire. Si ses tâches s'éloignent souvent de sa fonction principale d'encadrement, il est seul maître à bord. Dans les grands clubs, l'éducateur est employé dans une fonction bien définie. Laissant peu de marge de liberté, l'organisation pèse plus encore sur les subalternes :

« Les stagiaires BEESAN (brevet d'éducateur sportif des activités de natation), ils sont souvent déresponsabilisés. (...), mais on était arrivé à un niveau de gestion qui n'allait plus. On ne pouvait plus rien faire. » (Educatrice natation, licence STAPS, BE, 26 ans, 2005).

Ainsi, la distribution des tâches et la visibilité du lien de subordination influent sur la qualité du travail. Cette élasticité du temps dans la structure employeuse est plus ou moins bien acceptée selon la place de l'individu dans l'organisation et corrélativement selon son degré d'autonomie.

Mais l'autonomie accordée rend finalement le salarié responsable de son temps. Le travail ne se définit plus en termes de temps passé, mais de missions à accomplir. En devenant responsable d'une tâche, le travailleur s'impose à lui-même des contraintes horaires. Le dépassement horaire lui est ainsi imputable et l'éducateur fait de sa disponibilité une qualité professionnelle :

« Tout le monde sait qu'après 16 heures, on peut me joindre. Tout problème qui se pose peut être réglé très rapidement. » (Educatrice voile 1, 37 ans, 2005)

Donner de son temps, mais surtout savoir gérer son temps devient une compétence valorisante.

Ainsi, le temps objectivement consacré au travail est difficile à mesurer tant la distinction entre travail et loisir varie selon le statut, le type de tâche et la manière dont le lien de subordination est vécu. De plus, la qualification des temps semble liée à la situation de l'éducateur, différente selon la taille, la politique et l'organisation de la structure qui l'emploie.

1.4 Les politiques d'aide à l'emploi : un effet controversé dans le temps

De nombreux emplois dans les structures associatives découlaient, en 2005, de la mise en place du dispositif « emplois-jeunes », liée aux politiques publiques d'aide à l'emploi (Cadet et *al.*, 2005). Si l'intervention de l'État a facilité l'entrée des jeunes dans la profession, elle n'a pas pour autant modifié les logiques professionnelles (Le Roux,

6. Le BE2 ou brevet d'État du second degré est un diplôme de niveau de qualification II (bac + 3) supérieur au BE1 ou brevet d'État du premier degré, de niveau de qualification IV (bac).

Nier, Camy, 2004)⁷. En dépit de l'application de la convention collective nationale du sport depuis 2006, la situation des éducateurs, en 2014, témoigne de la difficulté des clubs à stabiliser ces emplois. Si les emplois créés ont permis à certains jeunes, déjà membres de l'association pour la plupart (douze sur dix-neuf), de passer du bénévolat au salariat, l'analyse qualitative de ces emplois atteste que certains d'entre eux n'ont pu être convertis en emplois stables⁸. Employés dans des structures intermédiaires qui ont profité de ces aides pour les salariés, ils effectuent surtout des tâches subalternes dont personne ne veut. Ce qui semble une aubaine devient une impasse pour certains éducateurs, souvent insuffisamment formés pour évoluer. Cependant, toutes les situations ne sont pas semblables.

Les ligues qui constituent un regroupement régional des clubs dans une discipline sportive ne sont pas toutes structurées de façon identique. Dans celles qui emploient depuis longtemps des professionnels ayant développé les pratiques de loisirs non compétitifs et utilisant la vacation ou le travail indépendant (comme le tennis ou l'EPGV - éducation physique et gymnastique volontaire), le respect du contrat de travail semble plus fréquent. Les travailleurs indépendants circulent entre les structures et jouissent d'une plus grande autonomie. Ce n'est pas le cas pour les ligues qui se sont récemment professionnalisées, notamment grâce aux emplois aidés. Au sein de ces dernières, la logique du bénévolat domine encore et le temps passé dans la structure semble différemment perçu. Contrairement aux éducateurs salariés dans les clubs gérés par des bénévoles, l'emploi du temps des éducateurs salariés des ligues (comme le tennis de table ou l'haltérophilie) est encadré par un responsable administratif salarié. Dans ce cas, le dépassement horaire est moins fréquent. Enfin, les clubs de voile, de football ou encore les centres équestres recrutent principalement des éducateurs salariés permanents, mais la culture professionnelle des entraîneurs et des éducateurs est déjà bien développée et la législation mieux connue.

Ainsi, l'histoire de la professionnalisation des ligues, et plus généralement des professions d'éducateur sportif (Bernardeau-Moreau & Collinet, 2009), pèse indirectement sur la constitution du planning de travail du salarié. En somme, les temporalités sportives dictent les rythmes de travail et justifient leur caractère atypique. Toutefois, le mode d'organisation de l'association et, au-delà, de la ligue et de la profession, lié aux

7. Les enquêtes *Emploi* révèlent que le recrutement de plus de 20 000 jeunes au sein du secteur sportif associatif, à la fin des années 1990, dans le cadre du dispositif « nouveaux services – nouveaux emplois jeunes », n'a pas produit les effets escomptés dans le secteur sportif associatif : de 97 000 emplois en 1996, ils sont passés à seulement 100 205 en 1999 et à 116 44 en 2013. L'analyse d'Hély et Simonet en 2013, sur le travail associatif, montre que l'augmentation des emplois ne s'est pas accompagnée d'une consolidation des carrières.

8. Malgré le changement des dispositifs d'emplois aidés, l'enquête 2014 ne fait pas apparaître de transformations majeures par rapport à 2005 ; en France, le système sportif associatif privilégie encore le bénévolat.

différentes politiques sportives et publiques, détermine le planning et le rapport salarial à la structure. Il influence non seulement l'emploi du temps, mais également la perception du temps et son acceptation.

21 Le temps comme dynamique identitaire

Si le contexte professionnel offre un cadre de travail hétérogène, le salarié perçoit et justifie cette contrainte horaire différemment, non seulement en s'appuyant sur sa culture personnelle, mais aussi sur une culture professionnelle qu'il construit dans la poursuite d'une histoire sportive et familiale. Les différentes trajectoires (personnelles, familiales et professionnelles) inscrivent le rapport au temps dans une culture particulière conférant un sens différent à chacune des situations vécues. La trajectoire professionnelle, la culture sportive et la passion qui ont dirigé l'individu vers l'emploi associatif imprègnent sa perception bien plus que son niveau de formation et constituent des ressorts identitaires.

Nous montrerons d'abord que l'identité professionnelle organisée autour de la passion peut occulter la mesure du temps passé au travail ; ensuite, que la qualification du professionnel et son mode de recrutement fondent différemment le lien de subordination entre employeur et employé. Le temps opère également sur la construction de l'identité professionnelle. Lorsque le temps sportif organise le temps de vie, l'identité professionnelle se confond avec l'identité personnelle. Enfin, la carrière professionnelle influe sur la perception du temps passé au travail.

2.1 Le temps de la passion comme ressort identitaire

L'acceptation d'un surinvestissement semble naturalisée par la passion sportive (Chimot & Schotté, 2006) :

« *Non, je ne compte pas, je vis à travers ma passion.* » (Educateur haltérophilie 1, 25 ans, 2005 ; même si celle-ci est un ressort fluctuant :

« *Il y a des semaines où tu en fais beaucoup plus, il y a des semaines où tu as beaucoup d'entraînement et où tu es efficace. Et puis il y a des semaines où tu es beaucoup moins efficace, où c'est beaucoup plus lourd. Tu mets le double de temps parce que tu n'as pas le cœur à l'ouvrage, mais tu dois quand même le faire.* » (Educateur football 1, entraîneur à temps partiel, professeur d'éducation physique et sportive, 40 ans, 2005)

La passion intervient comme un lien entre temps de travail et temps sportif :

« *Le sport, à un moment, quand tu veux être performant, il faut, comme on le dit souvent, du travail. Moi, je trouve que dans le sport, il ne faut pas que le contraignant prenne le pas sur le plaisir.* » (Educateur tennis de table, 25 ans, 2005)

Le sport transforme l'effort en valeur positive, rendant les temps difficiles plus acceptables :

« *En période forte, il y a des pressions un peu difficiles à supporter, mais ça reste supportable. On n'est pas au fond de la mine de sel.* » (Educateur football 5, 27 ans, ancien sportif professionnel, 2005)

La qualification du travail se construit par l'importation des valeurs du sport. Elle fait du métier d'éducateur sportif un travail différent du bureau ou de l'usine : deux lieux auxquels les éducateurs font souvent référence pour mieux s'en distancier. Aussi, travailler en dehors des heures de bureau semble être le prix à payer pour se réaliser (Hély, 2008) mais témoigne aussi d'une volonté d'échapper au monde du travail. Le cadre de travail est un élément qui structure la définition de l'emploi. Il permet ici la continuité entre identité personnelle et professionnelle. En effet, l'éducateur ne travaille pas seulement pour son employeur, c'est aussi un travail pour soi. Parce qu'il n'existe pas un soi dans le travail et un soi hors du travail (Schwartz, 1997), l'activité exercée est perçue comme le prolongement d'une identité personnelle :

« *C'est un style de vie. Moi, je m'accomplis dans ce boulot.* » (Educatrice voile 1, 46 ans, 2014)

L'inscription de sa trajectoire professionnelle dans la continuité de sa trajectoire personnelle est favorisée par le passage du pratiquant bénévole au salariat. Le passage par le salariat constitue une forme de reconnaissance de sa valeur.

2.2 Être qualifié pour servir et donner de son temps

La manière de recruter les éducateurs permet de comprendre les différences de rapport temporel à la structure. L'expérience de bénévole fonctionne comme un marchepied pour obtenir un emploi dans une association (Chevalier & Fleuriel, 2008 ; Marsault & Jelen, 2010). Elle naturalise l'investissement indifférencié du salarié. C'est le cas d'une pratiquante et bénévole d'un club de gymnastique depuis six ans, âgée de 24 ans, qui a obtenu un contrat d'emploi aidé avant de voir son emploi se pérenniser :

« *En fait, j'étais bénévole avant, ils me connaissaient déjà. J'entraînais les débutants, ils en ont parlé au comité. (...) Ça fait quatre ans que je suis en poste, c'est déjà un effort conséquent pour une association, donc on peut pas en obtenir plus.* » (Educatrice gymnastique 2, 24 ans, 2005).

Donner de son temps ou le compter renvoie donc en partie à l'histoire du recrutement du salarié et des relations affectives qui en sont à l'origine. Le sentiment d'être redevable envers son club est plus important encore si l'éducateur dispose de peu d'alternatives professionnelles. Il en va différemment lorsque le recrutement s'opère au cours d'un processus impersonnel reposant davantage sur des acteurs intermédiaires comme Pôle emploi.

2.3 Quand le temps sportif organise le temps de vie

Plus qu'un lieu de travail et de loisir, l'espace associatif exprime un mode de vie. La pratique sportive présente et/ou passée peut être considérée comme la trame de l'existence des individus travaillant dans les associations sportives. Le temps sportif rythme les temps propres de l'activité de travail et, au-delà, des activités hors travail :

« A ce niveau, entraîner, c'est déjà quasiment 12 mois sur 12 de gestion, du moins de réflexion. Quand le joueur a terminé sa saison fin mai, toi tu es hyper actif pour garder ceux que tu veux garder et renforcer certains secteurs de jeu. Et là, tu enchaînes coups de téléphone et rendez-vous le soir. Tu essaies de convaincre les joueurs de venir jusqu'au 30 juin. Le 1^{er} juillet, tu es en vacances et le 5 juillet, tu reprends l'entraînement (...) Si tu es marié, ça signifie qu'il faut que tu sois accompagné par quelqu'un qui comprend que le foot, ça prend la tête (...) C'est ça qui est très lourd, parce que tu ne sors jamais de l'entraînement ou du stade en changeant de casquette. Ce n'est pas la famille qui prend le dessus. Le foot te suit en permanence. » (Educateur football 1, 40 ans, 2005)

Si ce style de vie en prise avec le temps sportif est toléré, c'est qu'il est incorporé chez ces sportifs reconvertis. Dans ce cas, l'éducateur fait de l'anormalité du temps (saisonnier, *week-end*) une caractéristique souvent valorisée. Ce n'est pas qu'un travail, c'est toute une culture dont le salarié est déjà imprégné :

« Le lundi, c'est mon jour de congé. Mais le matin, je dois quand même nourrir les chevaux. Je vide la benne du tracteur, ce que je dois faire tous les jours, car je suis la seule à avoir le permis poids lourd. Il y en a pour 30 minutes, car il faut vider le tout loin d'ici (...) Le dimanche, je nourris les chevaux le matin et l'après-midi, et je les amène en compétition. Mais c'est pas une contrainte. Moi, j'aime être avec les chevaux. » (Educatrice 2, fille du propriétaire, a toujours baigné dans l'équitation, 19 ans, 2005)

Ce qui peut apparaître comme une contrainte et un travail dévalorisant (celui du palefrenier et non de l'éducateur) peut aussi être considéré comme faisant partie de la culture équestre et ici familiale. Ainsi, le temps de travail atypique de la profession s'inscrit dans une trajectoire personnelle et familiale :

« Mes parents m'ont toujours suivie dans les compétitions, mon père a pris part à tout ce qui était officiel et jury tant que je nageais, ma maman accompagnait. Maintenant encore, quand on a des manifestations, mon père vient nous donner un coup de main pour tout ce qui est montage, démontage et ma maman fait toujours des gâteaux quand on a des compétitions. » (Educatrice natation, 26 ans, 2005)

Mais cet engagement s'institue en style de vie qui, lorsqu'il est accepté, voire encouragé par la famille, permet de supporter les conditions les plus difficiles :

« Je ne suis plus salarié, ni bénévole, moi, j'habite ici. Mais bon, à la bonne heure, moi j'ai trois enfants. Il n'y en a qu'une qui fait du théâtre à Paris, sinon j'ai une fille qui fait du foot, un gamin qui fait du foot et ma femme qui entraîne les tout-petits. » (Educateur football 2, 47 ans, 2005)

Les situations familiales peuvent entériner le choix de vie ou, lorsqu'elles deviennent maritales, contribuer à le modifier. C'est ce que nous révèle cet ancien salarié :

« J'ai depuis construit une vie de famille. Là, les horaires sont plus réguliers. C'est plus facile... Je vais encore parfois le dimanche dans le club pour voir comment ça se passe. » (ancien chef de base nautique devenu directeur de l'Office municipal des sports, 49 ans, voile 2, 2014)

Le métier d'éducateur sportif semble donc être en lien avec un style de vie hérité, mais aussi reconstruit sur une autre temporalité, en considérant les étapes d'une vie. En ce sens, le travail du temps peut aussi infléchir la perception du temps du travail (Monchatre & Woehl, 2014). Si le métier d'éducateur sportif semble plutôt être un métier qui concerne une population jeune, la pérennité de l'emploi passe par un choix de vie dont le rapport au temps, au travail et aux loisirs participe à la définition de celui-ci.

2.4 Le temps joue sur la qualification du travail

L'analyse à neuf ans d'intervalle révèle que l'éducateur peut, au fil du temps, redéfinir son profil de poste et ajuster son emploi du temps à ses compétences, source de gratification : *« A des moments, ça me manquait de ne pas enseigner, c'est vrai qu'au début, quand j'ai bossé à mi-temps à ne faire que de l'administratif... il y avait des moments où c'est vrai que d'être enfermée ne m'intéressait pas vraiment (...) [Aujourd'hui] je fais encore de l'administratif, mais j'ai réussi à recentrer mon activité sur ce que je sais faire de mieux : entraîner. Au club, ils ont embauché aussi un moniteur depuis deux ans pour faire l'école de voile. Ça me permet de suivre les équipes en compétition »* (Educatrice voile 1, entraîneur, licence STAPS, 46 ans, 2014)

La possibilité, pour l'éducateur, d'évoluer dans la structure, permet de recentrer son emploi du temps sur des tâches valorisantes.

Si le brevet d'Etat d'éducateur sportif ou le BPJEPS (Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) relèvent d'une qualification nécessaire pour entrer dans la profession, le niveau de culture générale et la transversalité des compétences qu'offrent les diplômes universitaires (comme une licence STAPS) permettent aux professionnels de faire valoir leur compétence bivalente (encadrement et gestion). Ainsi, la qualification du temps de travail ne dépend pas directement du type de diplôme. Toutefois, dans le temps, le diplôme contribue à construire une carrière par la maîtrise, à son avantage, des liens de subordination.

Ainsi, l'acceptation des horaires particuliers comme faisant partie du jeu fonctionne surtout pour les éducateurs prédisposés à percevoir cette atypie comme inhérente à la profession. Ayant profité des politiques de soutien à l'emploi, les éducateurs qui ont basculé du bénévolat vers le salariat ont trouvé non seulement l'occasion d'allier travail et loisir, mais aussi de valoriser une culture incorporée et de poursuivre leur passion. Faisant des contraintes horaires une caractéristique professionnelle, ils transforment la flexibilité en ressource identitaire. Donner de son temps dans un espace de travail où le bénévolat est

une valeur essentielle apparaît moins comme une contrainte inhérente à cet espace que reconstruite *a posteriori*. Cette obligation est moins bien perçue par les salariés (notamment les plus jeunes et les moins diplômés) qui ont peu d'autonomie et qui, au fil du temps, n'arrivent pas à construire leur place au sein de la structure ; cependant, pour les autres éducateurs, elle semble surtout naturalisée par un style de vie, fruit d'une longue et précoce socialisation.

Conclusion

Il ressort que le rapport au temps des éducateurs sportifs, complexe et hétérogène, dépend d'une qualification équivoque du lien de subordination à leur(s) employeur(s). Appréciée diversement, la situation de travail peut conduire – dans le cas d'un engagement sans compter au nom de la passion sportive qui va jusqu'à l'exécution de tâches ingrates – à une perméabilité entre temps de travail et temps de loisir, voire à leur indistinction. Le rapport au temps dépend également de la contribution de la passion sportive au poste occupé, de l'autonomie développée au fil de la carrière des éducateurs dans l'exercice de leur fonction et de leur légitimité professionnelle.

Relevons que la déstandardisation du temps de travail n'est pas spécifique aux professions du sport. Cependant, dans cet espace, cette situation semble provisoirement acceptée grâce à une reconstruction des significations du temps qui devient un élément d'identité professionnelle. Toutefois, derrière cette apparente vision partagée d'un surinvestissement temporel défini comme une nécessaire part de bénévolat, la perception du temps de travail comme contraint ou acceptable reste différente.

Les situations de travail hétérogènes expliquent en effet des rapports au temps vécus différemment par les salariés. La perception du temps dissimule un lien de subordination ambigu entre l'éducateur sportif et sa structure employeuse. Elle dépend non seulement de la situation de travail de l'éducateur, de sa position dans la structure, c'est-à-dire de son degré d'autonomie objectivable, mais également de ses ressources personnelles, de sa capacité à gérer son temps de travail pour construire un cadre de travail satisfaisant et être reconnu. Notons qu'en l'espace de neuf années, les conditions de travail dans les structures associatives ont peu évolué.

Ainsi, l'expérience personnelle, familiale puis professionnelle dans l'univers associatif dote l'éducateur de ressources l'amenant à redéfinir la situation à son avantage, à s'adapter aux contraintes. Elle lui permet de se fixer dans la structure en faisant évoluer son poste de travail ou de se réorienter professionnellement. Ses propriétés sociales, sa formation initiale, ses compétences techniques et ses qualités physiques originelles, ainsi que d'autres ressources identitaires co-construites – comme ses expériences sportives ou son parcours associatif – participent à la construction du métier et à sa spécification.

Cette investigation conduit à dégager des enseignements pour l'avenir du salariat dans le secteur sportif associatif. Il revient au salarié de clarifier les situations de travail dans les

clubs et en particulier le lien de subordination masqué par le bénévolat. L'évolution de son poste de travail peut être rendue possible par l'acquisition de compétences et de nouvelles capacités au moyen de formations spécifiques. C'est une condition nécessaire pour favoriser sa mobilité professionnelle. Jusqu'ici, les politiques d'aide à l'emploi ont produit des effets variables, soit en renforçant les conditions de travail et la situation précaire des salariés, soit en traçant leur vie professionnelle dans la continuité d'une vie personnelle ; elles pourraient désormais être indexées aux formations professionnelles qualifiantes proposées aux éducateurs pour consolider les situations de travail et stabiliser les emplois.

■ Bibliographie

- Amblard H., Bernoux P., Herreros G., Livian Y.-F. (2005) [1996], *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Seuil, Paris.
- Bernardeau-Moreau D., Collinet C. (dir.), (2009), *Les éducateurs sportifs en France depuis 1945. Questions sur la professionnalisation*, Presses universitaires de Rennes, Rennes.
- Cadet J.-P., Diederichs-Diop L., Fournié D., Magne C. (2005), *Aides-éducateurs : à l'issue du dispositif emplois-jeunes, que reste-t-il des activités ? Que sont devenus les jeunes ?*, Rapport du Céreq, *Relief* 10, juillet.
- Chevalier V., Fleuriet S. (2008), « Travail bénévole et marché du travail sportif », *Les Mondes du travail*, n° 5, pp. 67-79.
- Chimot C., Schotté M. (2006), « Travailler dans une organisation sportive. Entre engagement passionné et investissement professionnel », *Regards Sociologiques*, 32, pp. 61-78.
- Cohen D. (1999), *Nos temps modernes*, Flammarion, Paris.
- Dumazedier J. (1988), *Révolution culturelle du temps libre 1968-1988*, Méridiens Klincksieck, Paris.
- Falcoz M., Walter E. (2009), « Être salarié dans un club sportif : une posture problématique », *Formation Emploi*, 108, pp. 25-37.
- Hély M. (2008), « A travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », *Sociétés contemporaines*, 69, pp 125-148.
- Hély M., Simonet M. (2013) (dir.), *Le travail associatif*, Presses universitaires de Paris Ouest Nanterre, Paris.
- Hughes E. C. (1928), "Personality. Types and the division of labor", *American Journal of Sociology*. 33/5, pp 754-768.
- Legay A. (2001), « La professionnalisation de l'emploi associatif , l'exemple des permanents des associations intermédiaires », document, n° 158, série « *Observatoire* », Céreq.

- Le Roux N., Nier O., Camy J., (2004), « Les pratiques de gestion des ressources humaines dans les très petites entreprises du secteur sport : interroger les analyses du Céreq », in Le Roux N. (dir.), *L'emploi sportif : état de la connaissance, attente des partenaires sociaux et méthodes d'analyse*, co-édition AFRAPS-RUNOPES, pp. 203-214.
- Loirand G. (2003), « Les paradoxes de la “professionnalisation” des associations sportives », in Prouteau L. (dir.), *Les associations entre bénévolat et logiques d'entreprise*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, pp. 85-103.
- Marsault C., Pichot L. (dir.) (2005), *Caractérisation des associations sportives en Alsace : état des ressources des clubs, besoins en personnels qualifiés, perspectives d'emplois et de formations*, Rapport de recherche ORMESA.
- Marsault C., Jelen A. (2010), « Les contraintes horaires de l'éducateur sportif : entre bénévolat et flexibilité », in Sobry C. (dir.), *Sport et travail*, L'Harmattan, Paris, pp. 162-171.
- Mispelblom Beyer F., (2001), « Où commence, où s'arrête le temps de travail ? », in Durand C., Pichon A. (dir.), *Temps de travail et temps libre*, De Boeck, Bruxelles, pp. 243-256.
- Monchatre S., Woehl B. (dir.) (2014), *Temps de travail et travail du temps*, Publications de la Sorbonne, Paris.
- Pélisse J. (2004), *A la recherche du temps gagné. Sens et usages sociaux des règles autour des 35 heures*, thèse de doctorat de sociologie, université Marne-la-Vallée.
- Sue R. (1994), *Temps et ordre social*, PUF, Paris.
- Schwartz Y. (1997), *Reconnaitances du travail. Pour une approche ergologique*, PUF, Paris.
- Zarifian P. (2001), *Temps et modernité*, L'Harmattan, Paris.

