HAL open science

Du sport à l'emploi : une approche sociologique de la valorisation de la compétence sportive du candidat à l'embauche

Anesse Bouchikhi

To cite this version:

Anesse Bouchikhi. Du sport à l'emploi : une approche sociologique de la valorisation de la compétence sportive du candidat à l'embauche. Sciences du Vivant [q-bio]. 2021. dumas-03280429

HAL Id: dumas-03280429

https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03280429v1

Submitted on 7 Jul 2021

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

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

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Du sport à l'emploi : une approche sociologique de la valorisation de la compétence sportive du candidat à l'embauche

PRESENTE PAR

Anesse BOUCHIKHI

pour obtenir le diplôme de

MASTER STAPS –

DEVELOPPEMENT INTEGRATION

SPORT ET CULTURE

de l'Université de Rennes 2

Mémoire de recherche

Sous la direction scientifique de :

M. Yohann RECH

Maitre de conférences à l'Université de Rennes 2

Année universitaire 2020/2021

Du sport à l'emploi : une approche sociologique de la valorisation de la compétence sportive du candidat à l'embauche

PRESENTE PAR

Anesse BOUCHIKHI

pour obtenir le diplôme de

MASTER STAPS –

DEVELOPPEMENT INTEGRATION

SPORT ET CULTURE

de l'Université de Rennes 2

Mémoire de recherche

Sous la direction scientifique de :

M. Yohann RECH

Maitre de conférences à l'Université de Rennes 2

Année universitaire 2020/2021

Remerciements

À Yohann Rech pour son accompagnement tout au long de ce travail de recherche.

À l’ensemble du corps enseignant du master DISC pour ces deux années universitaires riches en apprentissage.

À mes camarades du master DISC, certains ayant grandement contribué au bon déroulement de mon aventure rennaise.

Je souhaite remercier l'ensemble des personnes qui ont, de près ou de loin, participer à la réalisation de ce mémoire.

À ma famille, sans qui, il n’y aurait rien de tout cela. Je vous suis à jamais reconnaissant pour votre soutien inconditionnel.

Sommaire

Introduction **2**

I. L'organisation du travail au prisme de l'esprit du capitalisme **4**

II. La place de l'humain dans le travail **11**

III. Le sport et l'entreprise : deux mondes sociaux homologues ? **13**

IV. La place du sport dans le recrutement : des nouvelles perspectives de recherche ? **17**

V. Méthodologie de recherche **26**

VI. Méthodologie d'enquête **29**

VII. La compétence : une vision en trois dimensions ? **40**

VIII. Des pratiques de recrutement indifférenciées ? **48**

IX. Le sport et le recrutement : une attraction inévitable ? **54**

Conclusion **90**

Bibliographie **92**

Table des abréviations **96**

Table des tableaux **97**

Table des auteurs **98**

Table des matières **99**

Annexes **101**

Introduction

Fort comme le sport. Auparavant considéré comme un objet social bas de gamme, il s'avère qu'aujourd'hui, ce statut réducteur qui lui fut accolé relève d'un temps passé et révolu. En ce sens, il a fait preuve d'une ascension fulgurante dans l'échelle de considération de notre société. Ne se contentant pas de jouer les seconds rôles, il aspire à beaucoup mieux. Une ambition qu'il le conduit à devenir une pièce maîtresse pour le fonctionnement du monde contemporain. De cette manière, il investit un ensemble de domaines qui pourrait nous paraître sans lien apparent avec celui-ci. Ainsi, des acteurs publics aux acteurs privés, c'est un large panel de personnes qui font appel au sport pour servir leur intérêt personnel.

Dans le cas de notre recherche, c'est le rapprochement entre le sport et le monde de l'entreprise dont il est question. Si l'attraction de l'entreprise pour le sport n'est plus à démontrer, il n'en demeure pas moins vrai que les pistes à explorer sont nombreuses. Ainsi, nous avons fait le choix de placer le curseur au niveau des processus et des logiques de recrutement.

Afin de mener à bien notre recherche, il a fallu apporter une justification sociologique quant à l'émergence du sport dans l'univers entrepreneurial d'abord, et plus précisément dans les processus de recrutement par la suite. Dans un premier temps, nous avons essayé de comprendre de quelle manière l'activité physique et sportive pouvait s'insérer dans l'activité salariale. Ensuite, nous avons tenté d'établir un état des lieux sur les représentations du sport ancrées dans le monde de l'entreprise. Ainsi, fortement appréciées pour les valeurs qui lui sont associées, les pratiques sportives font l'objet de nombreux éloges de la part des acteurs de ce microcosme économique. De cette façon, il convient de savoir si cela se répercute lors de la phase de recrutement. C'est cette réflexion qui est à la genèse de ce projet de recherche. Depuis, très longtemps, nous avons sur le CV, une catégorie « Sports » ou « Loisirs », néanmoins, nous ignorons comment celle-ci est reçue par le recruteur. C'est pourquoi, c'est d'abord, une tentative de réponse à un questionnement personnel qui motive notre choix pour cet objet de recherche.

En nous intéressant à la valorisation de la compétence sportive des candidats à l'embauche, nous souhaitons avoir une approche novatrice sur un sujet timidement abordé par les chercheurs. C'est pourquoi, nous souhaitons pousser la réflexion à son paroxysme pour ce sujet en explorant des terrains d'étude très peu sollicités jusque-là.

Ainsi, nous envisageons de comprendre les raisons pour lesquelles se manifeste l'intérêt du recruteur quant à la pratique sportive du candidat. Bien évidemment, il s'agira de comprendre comment est valorisé la compétence sportive d'un candidat à l'embauche, et cela, de la manière la plus détaillée possible.

Enfin, l'aspect novateur de notre démarche consiste à ériger la pratique sportive comme un potentiel handicap pour le candidat à l'embauche. L'idée d'une discrimination à l'embauche liée aux loisirs sportifs, d'une part pour contrebalancer avec la vision subjective véhiculée dans la société, d'une autre pour se démarquer de ce qui a été fait jusque-là.

I. L organisation du travail au prisme de l esprit du capitalisme

Pendant longtemps, le sport et l'entreprise correspondaient à deux espaces sociaux totalement distincts, ainsi pour comprendre l'avènement du sport dans l'institution capitaliste, cela nécessite d'abord d'avoir une large vue d'ensemble de cette organisation phare de notre société moderne, qu'est l'entreprise. Dans cette optique-là, l'ouvrage *Le nouvel esprit du capitalisme* de Boltanski et Chiapello paru en 1999 représente une opportunité idoine pour combler ce manque d'informations à ce niveau-là. En proposant d'analyser l'entreprise dans son intimité la plus profonde au prisme de l'idéologie qui l'anime et sur laquelle elle s'est construite à savoir le capitalisme, les auteurs nous éclairent sur différents aspects liés aux enjeux de l'entreprise. Ainsi, saisir comment l'*« esprit du capitalisme »* qu'ils définissent comme *« l'idéologie qui justifie l'engagement dans le capitalisme »* (Boltanski et Chiapello, 1999, 42) se reconstitue ou plutôt se renouvèle sous des formes légèrement différentes en prenant appui sur la critique pour la désamorcer me permet d'accéder à des données d'ordre macroscopique sur l'entreprise qui me seront d'un grand intérêt pour contextualiser mon sujet. L'objectif n'étant pas de faire un résumé de cet écrit, c'est l'organisation du travail moderne qui captera mon attention. De ses formes scientifiques les plus anciennes incarnées par le taylorisme et le fordisme attachant peu d'importance aux propriétés humaines dans l'activité salariale jusqu'à sa configuration davantage contemporaine accordant une place centrale aux qualités « personnelles » des salariés (Ibid, 336) , c'est tout un déplacement qui s'opère dans la définition de ce que doit être un bon travailleur dont il lui est « *recommandé de posséder ces « qualités interactionnelles » qui n'entraient auparavant pas dans la définition de ce qui pouvait être échangé contre un salaire dans le cadre du contrat de travail.* » (Ibid, 535).

1. La critique artiste, principale protagoniste du changement

Issue des mouvements de contestation de mai 1968, la *« critique artiste »* initialement porté par la catégorie socio-professionnelle dont elle tient son nom spécialement les acteurs du monde artistique et culturel va se diffuser et tenter de convaincre d'autres classes sociales à rallier sa cause en vue d'avoir une portée de plus grande envergure. De cette manière, elle voit l'émergence de nouvelles figures réfractaires au fonctionnement du capitalisme et qui exigent de manière similaire une refonte de l'organisation du travail qui soit repensé de telle sorte à ce

qu'elle soit conforme à leurs attentes. Parmi ces nouvelles catégories socio-professionnelles venues se greffer au mouvement l'on peut retrouver celle des jeunes cadres dont le nombre a connu une augmentation exponentielle *(le nombre d'étudiants à quintuplé entre 1946 et 1971, passant de 123 313 à 596 141* [1]*)* corollaire d'une massification d'étudiants à l'université (Ibid, 245). Désormais, la critique artiste n'a de singulier que son nom, elle a pénétré différents pores de la société, du milieu artistique aux intellectuels tout en passant par les étudiants, elle va être représentée par de nouveaux porte-parole d'une contestation qui vise globalement à une émancipation dans le travail. En somme, des mouvements de grève symbole d'une certaine colère sociale, le mécontentement se déclare dans la pluralité des leviers d'actions pouvant être mobilisés par les opposants du capitalisme, entre absentéisme récurrent et qualité du service ainsi que du produit détérioré, il y a *« une sorte de résistance passive »* qui s'instaure par le milieu ouvrier (Ibid, 250-251). L'univers de l'entreprise traverse une période tumultueuse à laquelle l'esprit du capitalisme devra tenter de remédier. Pour cela, il devra répondre aux nombreux reproches qui lui sont adressés tels que *« la dénonciation du « pouvoir hiérarchisé », du paternalisme, de l'autoritarisme, des horaires imposés, des tâches prescrites, de la séparation taylorienne entre conception et exécution et, plus généralement, de la division du travail »* tout en essayant de converger vers *« les exigences d'autonomie et d'autogestion, et la promesse d'une liberté sans limites de la créativité humaine »* qui sont les principales revendications de la critique artiste (Ibid, 245).

C'est donc cette dernière ayant joué un rôle de catalyseur de la fronde sociale qui va être en grande partie à l'origine d'une nouvelle forme d'organisation du travail et in fine de l'activité salariale (Ibid, 241).

2. Le concept de cité

Celui-ci trouve son fondement dans l'ouvrage *De la justification. Les économies de la grandeur*, co-écrit par Boltanski et Thévenot paru en 1991, dont l'objectif était d'identifier les divers registres de justifications mobilisés dans les formes de désaccord en essayant de les regrouper sous des schèmes génériques. D'ici, naît le concept de cité qui permet de répondre à

[1] (Bourdieu, Boltanski et Saint-Marin, 1973) cité par (Boltanski et al, op.cit, 245)

« un impératif de justification » et qui tend *« à incorporer la référence à un type de conventions très générales orientées vers un bien commun et prétendant à une validité universelle [2] ».*
En ce sens, ils font ressortir six logiques de justifications correspondant à six cités différentes : la cité industrielle, la cité marchande, la cité de l'opinion, la cité civique, la cité inspirée ainsi que la cité domestique [3].

Dans le prolongement de cette réflexion amorcée avec Thévenot, Boltanski en compagnie cette fois-ci de Chiapello réinvestissent en grande partie cette pensée pour y déceler l'expression du *nouvel esprit du capitalisme* dans la société. De ce fait, il semble donc nécessaire d'établir une illustration plus poussée de cette conception de la cité. Cela paraît d'autant plus indispensable, lorsque ces derniers exposent que « *les nouveaux discours justificatifs du capitalisme ne sont qu'imparfaitement rendus par les six cités »* et qu'ils ont été contraints à *« modéliser une septième cité »* (Ibid, 64). Dans le but de cerner les différentes justifications avancées par *le nouvel esprit du capitalisme*, les auteurs vont s'appuyer sur *« un corpus de textes de management des années 90, dont la qualité d'être destinés aux cadres en fait un réceptacle particulièrement évident du nouvel esprit du capitalisme »* (Ibid). En conséquence, la formation de cette nouvelle cité que les auteurs nommeront la *cité par projets* en référence à l'organisation par projets prépondérante dans la littérature managériale des années 90 (Ibid, 158) m'intéresse particulièrement, car elle me renseigne de manière plus analytique sur la nouvelle organisation du travail, produit émanant de la critique artiste.

3. Illustration du concept de cité : l'exemple de la cité par projets

Dans cette sous-partie, il s'agit de faire une présentation plus approfondie du concept de cité que les auteurs ont pris soin de redéfinir dans l'ouvrage, tout en illustrant cela en parallèle avec l'exemple de la cité par projets.

Le concept de cité repose sur un ensemble de notion que nous allons traiter de manière exhaustive ci-dessous :

[2] (Boltanski, Thévenot,1991) cité par (Boltanski et al, op.cit, 61)
[3] (Boltanski, Thévenot,1991) cité par (Boltanski et al, op.cit, 63)

- Un **« principe supérieur commun »** qui représente *le « principe selon lequel sont jugés les actes, les choses et les personnes dans une cité donnée. »* (Ibid, 163). Dans la cité par projets, cela fait référence à l'activité, aux projets, à l'extension du réseau ou encore à la prolifération des liens (Ibid, 165).
- L' ***« état de grand »*** faisant écho à l'individu qui *« incarne fortement les valeurs de la cité »* (Ibid, 163). Au sein de la cité par projets, le grand est engagé, engageant, mobile, flexible, adaptable, polyvalent, évolutif, employable, autonome, et à l'écoute (Ibid, 168). Parmi ces valeurs, nous pouvons retrouver l'autonomie qui fut l'une des exigences fondamentales de la critique artiste.

- L' ***« état de petit »*** est *« défini par défaut de la qualité de grand. »* (Ibid, 163). À l'inverse du grand de la cité par projets, le petit est inengageable, inadaptable, n'inspire pas confiance, autoritaire, rigide, intolérant, immobile, local et enraciné. Il a un statut et place donc la sécurité au centre de ses préoccupations (Ibid, 179).

- La **« déchéance de la cité »**, renvoie aux *« situations où les comportements sont inadéquats selon les valeurs de la cité »* (Ibid, 164). En ce qui concerne, la cité par projets, cela se correspond au fait de développer de mauvaises connexions ou de mauvais réseaux. Ceux-là sont dus aux réseaux de copinage ou de corruption par exemple. En conséquence, peut avoir lieu une atrophie du réseau pouvant induire sa fermeture (Ibid, 180).

- Le **« répertoire des sujets »,** dans chacune des cités, peut-être mentionné une catégorie de sujets souvent qualifiés par leur état de grandeur (Ibid, 164). Dans la cité par projets, l'on retrouve parmi tant d'autres (le médiateur, le coach, l'expert, le client, le fournisseur, l'innovateur), le chef de projet qui est *« capable d'engager les autres, de donner de l'implication (…) parce qu'il inspire confiance, (…) dont la vision produit de l'enthousiasme »* et qui *« ne dirige pas de façon autoritaire (…) se mettant à l'écoute des autres, avec tolérance, en reconnaissant et en respectant les différences »* (Ibid, 172). Il est *« un intégrateur, donneur de souffle, fédérateur d'énergies, impulseur de vie, de sens et d'autonomie »* (Ibid, 173). L'autoritarisme dénigré autrefois par la critique artiste étant devenu dévalorisé dans la cité par projets.

- Le **« répertoire des objets et des dispositifs »**, liste les objets ainsi que les dispositifs contribuant à objectiver la grandeur des personnes dans la cité (Ibid, 164). Dans la cité par projets, cela se réfère à l'ensemble des instruments de connexion, ceux émanant *« des nouvelles technologies de communication (Internet, interfaces…) »* mais aussi « *les dispositifs d'entreprise (sous-traitance, spécialisation souple, externalisation, unités autonomes, franchises), qui caractérisent l'entreprise post-moderne, postfordiste, « réenginerée », en réseau, etc. »* (Ibid, 177). De plus, la connexion prédominant sur le reste, les relations informelles ainsi que les relations de confiance font office de dispositifs majeurs dans cette cité (Ibid, 178).

- Les **« relations naturelles entre les êtres »,** font état des *« modes de relations, propres à une forme de grandeur donnée »* (Ibid, 164). Les auteurs développeront que les membres de cette cité ont *« pour préoccupation naturelle le désir de se connecter, d'entrer en relation, de faire des liens afin de ne pas demeurer isolés. »* (Ibid, 168). Pour parvenir à cela, ils doivent être en mesure de *« faire et donner confiance, savoir communiquer, discuter librement, et être aussi capable de s'ajuster aux autres et aux situations »,* tout cela lui permettant de *« se coordonner dans des dispositifs et des projets. »* (Ibid).

- Le **« rapport de grandeur »** correspond à *« la nature des relations entre les grands et les petits, et en particulier la façon dont l'état de grand, parce qu'il contribue au bien commun, contient l état de petit. »* (Ibid, 182). De façon assez succincte, le grand est celui qui redistribue les connexions et les informations, qui met en contact, qui insère dans des réseaux. Enfin, le grand est celui qui se soucie de l'avenir du petit à l'issue d'un projet en garantissant son employabilité tout au long de leur collaboration.

- La *« « **formule d'investissement** » est une condition majeure d'équilibre de la cité, puisqu'en liant l'accès à l'état de grand à un sacrifice »* (Ibid, 183), elle permet d'instituer une sorte d'économie de la grandeur[4] , forme d'arrangement ou de compromis ouvrant l'accès à l'état de grand. Si *« la grandeur procure des bienfaits à la personne qui accède à cet état »* (Ibid), elle implique aussi une renonciation aux

[4] Terme développé par Boltanski et Thévenot dans *De la justification. Les économies de la grandeur.*

avantages spécifiquement associés à l'état de petit. Par exemple, dans cette cité, le grand est celui qui *« renonce à n'avoir qu'un projet qui dure toute la vie (une vocation, un métier, un mariage, etc.) »* (Ibid). Sa grandeur résidant en partie dans sa légèreté et sa flexibilité.

- L'**« épreuve modèle »** correspond à la période durant laquelle est établie une exigence de justice. Cette dernière étant primordiale pour justifier les éventuels passages d'un état à un autre d'une personne, elle fait *« la démonstration de la grandeur »* (Ibid, 187). Au sein de la cité par projets, cette épreuve est marquée par la fin d'un projet qui fera l'objet d'une évaluation et le début d'un autre qui l'objectivera. Au cours de cet entre-deux, c'est la capacité à rebondir et à s'insérer dans un nouveau projet qui fait preuve de l'état de grandeur d'un individu. À contrario, la personne n'ayant pas réussi à s'engager dans un nouveau projet faisant foi d'une évaluation négative ayant eu lieu lors d'un projet antérieur.

- Le **« mode d'expression du jugement »** rend compte de *« la façon (...) selon laquelle se marque la sanction de l 'épreuve. »* (Ibid, 187). Les marques d'une sanction positive de l'épreuve se décrivent par le fait d'être appelé à participer à un nouveau projet, d'être inséré dans celui-ci ou encore par les louanges faites par les anciens ou nouveaux collaborateurs auprès d'autres qui contribuent ainsi à élargir notre audience, notre réseau et par la même occasion augmentent nos chances de rejoindre un nouveau projet. À l'inverse, dans le cadre d'un projet en cours ou à venir, la sanction négative à laquelle s'expose un individu renvoie au fait d'être évité, ignoré, tenu à l'écart, rejeté voire même exclu (Ibid, 188).

- La *« **« forme de l'évidence »** est la modalité de connaissance propre au monde considéré. »* (Ibid, 187). Celle-ci ayant pour fonction principale de *« cerner les qualités et les actes des personnes engagées dans une épreuve. »* (Ibid).

- La **« dignité des personnes »** détermine ce qui *« fait l'égalité et pointe sur les propriétés humaines naturelles qui donnent à tous les mêmes chances de devenir grand »* (Ibid, 189). Dans le cadre de la cité par projets, tous les membres *« peuvent accéder aux états supérieurs, parce qu'ils ont tous la capacité de se lier à d'autres. »*

puisque *« le désir de se connecter »* est reconnu *« comme une propriété fondamentale de la nature humaine. »* (Ibid).

- La **« figure harmonieuse de l'ordre naturel »** est une *« désignation dans la nature, i.e.*[5] *dans la « réalité », d'une forme idéale dans laquelle les états sont distribués de manière équitable »* (Ibid, 190). Il paraît évident que dans la cité par projets, c'est le réseau qui fait office de configuration la plus adéquate à cette définition (Ibid).

Promu dans les textes de management des années 1990, cette forme inédite du travail reposant sur une *« organisation en réseau »* (Ibid, 216), paradigmatique des propriétés interactionnelles va mettre l'accent sur les propriétés sociales telles que *« les capacités d'engagement, de communication, sur les qualités relationnelles, le néomanagement se tourne vers ce que l'on appelle de plus en plus souvent « le savoir-être », par opposition au « savoir » et au « savoir- faire »* (Ibid, 151). En effet, les auteurs ajoutent qu'une attention particulière est accordé aux qualités relevant de l'intime et renseignant sur le *« caractère » de la personne, telles que l'ouverture, le contrôle de soi, la disponibilité, la bonne humeur ou le calme qui étaient loin d'être aussi fortement valorisées dans l'ancienne culture du travail. »* (Ibid, 324). Dans cette perspective, le travail en équipe imbibé de la logique connexionniste favorise un *« affaiblissement de la distinction entre la vie privée et la vie des affaires »* (Ibid, 535) et implique au travailleur de mobiliser de manière beaucoup plus forte dans la réalisation de sa tâche des « *capacités génériques ou des compétences développées hors de l'entreprise. »* (Ibid, 336). De ce fait, cela affirme que le travailleur se doit de développer des compétences en dehors de son activité professionnelle mais surtout qu'il doit les réinvestir dans le cadre de celle-ci.

Cette attention particulière portée à la sphère privée du travailleur nous conduira à aborder la thématique de la valorisation de la compétence sportive au travail.

[5] i.e. signifiant c'est-à-dire.

II. La place de l'humain dans le travail

1. La notion de compétence : introduction de la dimension humaine au travail

Conséquence de la refonte de l'organisation scientifique du travail évoquée précédemment, la notion de compétence se développe de manière accrue. Produit d'une fabrication sociale, ces contours demeurent toujours indécis et sa définition tout aussi abstraite. En revanche, au travers de celle-ci se traduit la nouvelle conception du travail mis en exergue par le néomanagement des années 1990 consacrant aux propriétés relationnels et humaines un rôle central (Boltanski et al., op.cit, 151). Ainsi, dans la plupart des définitions de la compétence proposées par les différents sociologues, la référence aux propriétés humaines et sociales est largement présente. D'abord avec Le Boterf qui évoque un ensemble de savoirs mobilisable qu'il répertorie sous forme de savoirs théoriques, savoirs procéduraux, savoir-faire, de savoir-faire expérientiels, et de savoir-faire sociaux (1995, 73). S'ensuit alors Lichtenberger (1999) qui indique que *« la compétence professionnelle peut se décliner en compétence technique, sociale et éthique »* puis Stroobants dont la définition de la compétence intègre comme dimension à part entière les notions de savoirs-être (2007, 91). Une nouvelle tendance se dessine, le travail nécessite des compétences sociales, cela rejoint la pensée de Monchatre indiquant que *« les politiques de la compétence s'inscrivent (...) dans une montée de la prescription des comportements »* (2011, 75). En évoquant la *« figure du professionnel »*, Gasparini et Pichot dénotent l'importance des qualités sociales et relationnelles en ce qui concerne l'archétype du salarié moderne (2011, 21). Enfin, Lefevre, en s'intéressant au marché du travail cycliste où *« les pratiques quotidiennes qui fondent le collectif de travail s'appuient sur un ensemble de rapports informels »* (2011, 167) révèlent que les logiques de recrutements des équipes professionnels accordent un intérêt conséquent aux compétences sociales des coureurs (Ibid, 157). D'une manière générale, les différents auteurs sont unanimes sur la prégnance des compétences sociales dans l'organisation du travail moderne.

2. Des compétences sociales acquises en dehors de la sphère professionnelle ?

L'idée avancée par le néomanagement des années 1990 qui prescrit à l'individu d'investir davantage de compétences développées au cours de sa vie privée se fraye une place non-négligeable dans la littérature sociologique du travail. À l'exemple d'Alaluf, qui déclare que *« la qualification du travailleur pourra dès lors trouver son fondement dans la vie hors travail »* (1986, 291).

Dans le prolongement de cette opinion, Monchatre, assure qu'avec la forme du travail encourageant les pratiques de coopération et d'adaptation que *« les salariés sont appelés à investir les dimensions connexes de leur emploi »* (2011, 75) suggérant que *« l'extension du domaine de l'activité renforce la dilution des frontières entre le travail salarié et le travail hors statut »*, elle appuie sa position stipulant *que « le temps de la vie quotidienne est appelé à être mobilisée pour le développement de savoir utiles et monnayables »* (Ibid, 77).

Dans cette optique-là, Gasparini et Pichot relatent que les compétences relationnelles *« échappent aux déterminations professionnelles »*, celles-*ci « s'étant construites pour une large part dans d'autres espaces de socialisation »* (2011, 21).

Par le biais de ces différents auteurs, une conjoncture prend forme, les compétences sociales se procurent en dehors de l'activité professionnelle, dans d'autres sphères sociales. Une question émerge donc de cette partie, le sport étant un *« modèle réduit des relations humaines »* (Caillé, 2015, 129), est-il un espace de socialisation idoine pour l'acquisition de compétences sociales indispensable à l'activité de travail ? L'intérêt est de savoir s'il est perçu comme tel par le monde de l'entreprise.

L'objectif de la partie suivante est de faire une brève présentation de l'avènement du sport dans l'entreprise, suivi d'un état des lieux des représentations de celui-ci au cœur de ces structures avant de finir sur les éventuels liens constatés entre les compétences sportives et l'activité de travail.

III. Le sport et l'entreprise : deux mondes sociaux homologues ?

1. L'avènement du sport dans l'entreprise

« Pour maintenir son pouvoir de mobilisation, le capitalisme va donc devoir aller puiser des ressources en dehors de lui-même » (Boltanski et al., op.cit., 58-59). En avançant ces propos, les auteurs nous montrent bien la nécessité ou plutôt l'obligation pour l'entreprise de faire appel à d'autres supports, d'autre outils bien ancrés dans la société afin de véhiculer une idéologie propice à son bon fonctionnement et de sa logique capitaliste. La forme que cela va prendre, a pour nature d'apporter certaines modifications dans les discours à visée performative, *« ces variations sur quelques thèmes obligés »* constituent *« une condition de l'efficacité de la transmission d'un message qui ne peut se diffuser qu'en se modulant. »* (Ibid, 98). La rhétorique comme moyen, pour une meilleure transmission d'une idéologie à visée performative ouvre un immense accès au sport dans les discours et les pratiques de management des années 1990. Incorporant en son sein les logiques de compétitivité et de concurrence, le monde de l'entreprise va abondamment puiser dans ce que Pociello nomme la métaphore sportive (1999, 263). Comme le souligne Ehrenberg, *« la pratique sportive et le langage du sport ont à tel point pénétré tous les pores de la société »* qu'*« aujourd'hui la référence au sport relève de la banalité la plus éculée et son insertion dans les techniques de motivation des salariés n'est plus incongrue. »* (1991, 171). Au-delà d'être simplement, un outil pour le bon fonctionnement de l'entreprise, il a été *« le vecteur de sa popularisation au cours de la dernière décennie* » (Ibid, 174).

2. Des représentations sociales intéressées du sport

« Le sport est sorti du sport, il est devenu un état d'esprit, un mode de formation du lien social, du rapport à soi et à autrui » (Ehrenberg, op.cit, 14). De surcroît, il correspond à *« un système de conduite de soi »* (Ibid, 178). Ces deux citations reflètent bien la vision embellie d'un sport aux vertus multiples qui est véhiculée dans la société moderne. Une conception du sport très partiel voire même partiale qui n'est pas involontaire. Certains sociologues mettent en lumière une construction sociale intéressée du sport de la part de certaines institutions pour parvenir à leurs fins. C'est le cas de certaines politiques publiques notamment, par exemple celles de prévention par le sport qui diffusent une *« image idéologique socio-politiquement*

sublimée d'un « sport rescousse » aux vertus irréelles, quasi-utopiques. » (Bodin, Héas, Le Yondre et Robene, 2007, 23), ou encore celle émanant de l'intégration par le sport *« qui n'en garde que les éléments positifs en occultant le versant obscur »* (Gasparini et Marchiset, 2008, 26). Bien que *« les sociologues aient entrepris de déconstruire les représentations naturalisant les vertus socialisantes ou intégratrices du sport »* (Le Yondre, 2012, 84), les croyances autour de la pratique sportive persistent et demeurent bien présentes dans d'autres secteurs d'activité, cela m'amène donc à identifier quelles représentations du sport sont véhiculées dans l'entreprise.

3. Représentation du sport dans l'univers entrepreneurial

Dans cette sous-partie, l'objectif est d'avoir un aperçu des croyances autour du sport cultivé par le monde l'entreprise. De ce fait, c'est par le biais des différentes études ayant été menées sur les politiques de communication et de gestion par le sport que nous pouvons relever certaines indications. Ainsi, en analysant les politiques de communication par le sport des entreprises « non-sportives », Lilian Pichot fait ressortir deux grands principes de mobilisation du sport pouvant tout à fait s'entrecroiser. La première consiste à utiliser *« le sport comme « levier de communication externe à effets internes » »* (2007, 231) cela faisant référence entres autres aux stratégies de sponsoring sportif ainsi qu'aux interventions d'anciennes gloires du monde sportif venant partager leur vécu sportif avec les salariés. La seconde, est beaucoup plus pratique, elle vise à utiliser le sport de manière plus direct au travers de la mise en situation sportive qui est perçue comme *« un outil de cohésion interne »* (ibid). C'est cette dernière forme d'usage qui nous intéressera dans cette étude. Ainsi, détourné de sa forme initiale afin de répondre aux besoins de l'entreprise, la pratique sportive *« permet de relier physiquement voire « moralement » les salariés entre eux, de les satisfaire et d'aiguiser leur sentiment d'appartenance »* (Ibid, 243). Au sport, est attribué un fort pouvoir de socialisation professionnelle (Bernardeau Moreau et Hingant, 2016, 34), il *« cimente les relations intra et inter groupes »* (Pichot, op.cit., 244) répondant ainsi parfaitement aux enjeux de l'organisation du travail basée sur les relations interpersonnels. Cette représentation d'un sport aux vertus socialisantes entretenue par le monde de l'entreprise revient fréquemment dans les différentes études menées par les sociologues. Ainsi, en explorant un corpus d'articles issus des revues de management de 1990 à 2010, le sociologue du sport Pierre fait état d'un système *de « croyances relatives aux vertus du sport dans l'entreprise »* (2011, 48). Ainsi, il dénombre de multiples valeurs pouvant lui être assimilées, parmi lesquelles celles relevant de la sociabilité par le sport

(collectif, cohésion, etc.) ou encore celles correspondant aux savoir-faire et savoir-être permis par le sport (Ibid). Bien que les revues de management ne constituent qu'un pan de l'univers de l'entreprise nous donnant *« qu'un aperçu nécessairement partiel du système de croyances autour des valeurs et effets du sport applicables à l'entreprise »* (ibid, 50), cela suffit amplement pour établir une tendance et comprendre que cette dernière en fait les louanges.

Dès lors, il convient de se poser la question de savoir si les recruteurs associent ou non aux candidats à l'embauche qui pratiquent une activité physique et sportive, les valeurs émanant de leurs représentations qu'ils ont de celle-ci. Mais aussi, l'usage du sport en entreprise suggère de déterminer quels sont les liens établis jusqu'à présent entre les compétences sportives et l'activité professionnelle.

4. Le sport et le travail

Préalablement considérée comme *« l'expression d'un autre travail »* (Anstett, 1995, 15), le sport regroupe désormais une part de travail en son sein selon Bornhausen (2015, 70). Les rapprochements entre les deux milieux n'ont cessé d'être mis en lumière par le monde du travail mais aussi par certains sociologues. Ainsi, de nombreuses analogies sont évoquées dans la littérature scientifique. Prenons un exemple précis, avec Caillé qui rappelle qu'en sports collectifs *« comme dans une entreprise, l'organisation formelle tourne autour de la division officielle et visible du travail et des fonctions »* (op,cit., 124). Ces similitudes, constatées entre ces deux domaines, laissent supposer qu'il pourrait y avoir une transférabilité des compétences développées d'un milieu à un autre. En tout cas, c'est ce que laisse entendre Di Cola, membre du bureau international du travail (BIT) qui écrit *: « Les capacités habituellement requises au travail et les compétences spécifiques au sport se correspondent et se complètent. En analysant leurs différences, il apparaît que d'un point de vue professionnel comme personnel, les jeunes travailleurs intégrant le marché du travail avec des compétences caractéristiques du monde sportif seront bien équipés du point de vue de compétences telles que la créativité et l'esprit d'équipe. Par-dessus tout, ils auront un comportement pacifique et respectueux envers la diversité culturelle. »* (2006, 11-18). Dans le prolongement de cette réflexion, c'est ce que sous-entend Bauger qui évoque la compétence *sportive « comme des propriétés, des qualités, des aptitudes, des connaissances, des savoir-faire, hérités de la pratique sportive et mobilisable sur le marché du travail »* (2011, 119), il est important pour nous de signifier que c'est cette

définition de la compétence sportive que nous allons retenir tout au long du développement de ce mémoire de recherche. D'autre part, les travaux de Pierre mobilisant les corpus de management des années 1990 à 2010 font état de discours de cadres et de travailleurs qui partagent ce point de vue (op. cit., 49) . En voici différents exemples que j'ai pu relever : *« Grâce à l'aïkido, j'ai pu garder mon sang-froid, analyser la situation et proposer des solutions à cinq collaborateurs furieux débarquant inopinément dans mon bureau* [6] *»* ou encore *« Le travail d''équipe et la notion de collectif semblent être les premières valeurs transférables au monde de l'entreprise* [7]*»*. Dernièrement, plusieurs programmes d'insertion professionnelle par le sport à destination de jeunes gens en recherche d'emploi renforcent cette croyance autour du concept de transférabilité, c'est le cas de la banque LCL qui finance un programme de préformation par le sport visant à procurer aux candidats les codes et comportements nécessaires au travail[8], insinuant que ces derniers allaient réinvestir instinctivement au travail ce qu'ils ont acquis dans la pratique sportive. Cette question du transfert suscite néanmoins certaines interrogations. En effet, les travaux concernant les individus qui pratiquent diverses activités sportives ont mis en avant que ces derniers ne s'engageaient pas de la même manière dans celles-ci en fonction que cela relève du loisir ou de la compétition (Augustini, Irlinger, et Louveau, 1996, 240). Par conséquent, comment penser d'un individu dont l'engagement diffère même au sein de la pratique sportive qu'il va réinvestir l'ensemble des ressources acquises dans le sport lors de l'activité de travail. Jusqu'aujourd'hui, aucune étude ne réfute le modèle de la transférabilité des compétences comme aucune ne permet de le valider pleinement. Cela étant, le principe de la transférabilité semble avoir du crédit dans le monde du travail et mérite d'être exploré sous le prisme de la valorisation des compétences sportives des candidats à l'embauche lors de la phase de recrutement.

L'objectif de la partie suivante est de prendre connaissance des différentes études ayant traitées de la valorisation de la pratique sportive d'un candidat à l'embauche par les professionnels chargés du recrutement.

---

[6] (Revue de management l'Entreprise, n◦239, 117)

[7] (Revue de management l'action commerciale, n°237, 70)

[8] (Yves Nanquette, Directeur Général Le Crédit Lyonnais) dans Villepreux, O. (2016). L'insertion professionnelle par le sport. Dans : *Réveil du sport citoyen, des valeurs en partage* (pp. 100-107).

IV. La place du sport dans le recrutement : des nouvelles perspectives de recherche ?

1. L'activité physique et sportive, une ressource pour lutter contre les discriminations physiques à l'embauche

L'accès à l'emploi ne demeure pas une chose aisée pour le postulant, conscient de la présence d'une forte concurrence sur le champ de l'insertion professionnelle, celui-ci va devoir tirer son épingle du jeu afin de se démarquer positivement et ainsi pouvoir accéder au graal que représente le poste convoité. En ce sens, différentes études se sont intéressées aux stratégies adoptées par les nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi dans l'optique d'optimiser leurs chances d'accéder à la vie active. Ainsi, il s'avère intéressant de s'informer sur les différents leviers susceptibles d'être actionnés par le futur candidat à l'embauche en guise de préparation à son entrée dans la sphère professionnelle. D'un point de vue sociologique, une orientation spécifique s'est particulièrement révélée propice quant à l'analyse des parcours pré-professionnels de ces personnes. Il s'agit de la sociologie du corps, en effet, l'un des premiers leviers sur lequel l'individu pouvant agir de manière directe étant son corps, celle-ci semblerait donc être la plus adéquate pour aborder cette réflexion. D'ailleurs, de nombreuses études ont mis en lumière l'importance de l'apparence physique dans la vie professionnelle (Bourdieu, 1979, Amadieu, 2002, Hidri, 2008,). Bien que nous soyons dans une société du paraître, la question de l'apparence physique dans le cadre de l'activité professionnelle reste un sujet difficile à aborder en France. Le cadre législatif à travers notamment la loi du 16 novembre 2001[9] selon laquelle *« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de son apparence physique »* paraît être un paravent inefficace à ce fléau qui semble être ancré dans les pratiques et logiques de recrutement contemporaines. Ayant conscience de ce mode de fonctionnement, les étudiants entre autres portent une attention particulière à leur apparence physique durant les mois précédents leur insertion professionnelle. L'étude menée par Hidri sur les étudiants de l'université de Valenciennes qui se prédestinent aux fonctions de cadres commerciaux permet d'illustrer parfaitement mes propos. Ainsi, dans cette dernière, elle met en évidence différentes stratégies adoptées par les étudiants pour

[9] Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations - Code du travail, art. L122-45.

parvenir à leurs fins d'insertion. L'une d'elle concerne la gente féminine qui va faire un travail sur soi considérable afin de développer *« leur potentiel de séduction en vue de l'exercer sur leur futurs recruteurs »* (Hidri, 2008, 101). Pour parvenir à cela différents moyens d'action concernant les pratiques corporelles vont être mobilisés par les étudiantes interrogées, celles d'ordre esthétiques, alimentaires ou encore physiques et sportives (ibid). Dans un objectif de séduction, le recours au maquillage est jugé *« nécessaire* [10]*»* voire *« obligatoire*[11] *»* par ces dernières leur permettant ainsi d'être *« plus sexy, plus mûre »* (F1) en clair *« plus féminine, plus femme »* (F6) et donc de *« faire tourner la tête au recruteur »* (F6) (Ibid). L'usage du maquillage s'inscrit aussi dans une démarche dont l'intention est de pallier à la stigmatisation de l'âge à laquelle elles peuvent être confrontées, elles s'en servent ainsi pour « *se vieillir*[12] *»* au même titre que l'usage d'accessoire vestimentaire spécifique peut être un moyen pour parer à ce défaut que peut représenter leur jeune âge d'après elles. À cet égard, le port de talons en est un exemple concret celui-ci permettant de marquer le passage du statut de *« gamine »* à celui de *« femme »* (F10) (Ibid, 104). En ce qui concerne leur stratégie d'ordre alimentaire, la totalité des étudiantes interrogées indiquent suivre un régime alimentaire afin de répondre à leur quête d'un idéal corporel. Ici, c'est la minceur corporelle qui est désirée car elle correspondrait à une certaine preuve de contrôle de soi, de ce fait il y a une sorte de *« chasse aux formes »* (F6) qui s'installe dans leur esprit, celle-ci étant sélective puisqu'elle ne concerne pas toutes les formes manifestement (Ibid,106). Dans cette perspective, elles ont toutes recours à des activités de mise en forme qui seront censées *« mettre en valeur leurs fesses, jambes et poitrine »* et ainsi *« accroître leur potentiel de séduction, et par conséquent leurs chances d'insertion professionnelle »* (Ibid, 107). L'une d'entre elles ayant même achetée une paire de collants contenant *« une gaine spéciale »* afin *« d'enserrer les hanches et de remonter les fesses »* avançant le fait que des *« fesses bien bombées (…) ça fait beaucoup d'effet aux recruteurs, j'en ai fait plusieurs fois l'expérience »* (Ibid,108). Hidri conclura que *« ces étudiantes travaillent leurs apparences pour augmenter ce que l'on peut considérer comme un capital corporel. »* (Ibid).

Désormais, intéressons-nous aux stratégies développées par la gente masculine suivi lors de cette étude qui permet de faire ressortir deux méthodes de travail sur les apparences. La

[10] F1 (Marina) cité par (Hidri,op.cit, 104)

[11] F6 (Catherine) cité par (Hidri,op.cit, 104)

[12] F10 (Emmanuelle) cité par (Hidri, op.cit. 104)

première est associée à un groupe de quatre étudiants dont *« le travail sur l'apparence s'arrêtent à celui des attributs, par l'attention qu'ils portent à leur tenue vestimentaire »* (Ibid, 109). Au travers de l'habillement, c'est l'élégance qu'ils ambitionnent dégager car elle lui est associée un ensemble d'attributs favorables (attrayant, sérieux, intelligent, raffiné...)[13] autant de *« savoir-être qu'ils espèrent augurer lors des entretiens d'embauche »* (ibid). Mais encore, par la tenue vestimentaire, c'est la construction d'une identité professionnelle qui est voulue. À vrai dire, quoi de mieux que de ressembler à un cadre pour le devenir et cela passe forcément par adopter les normes en termes de conduite et d'apparence au groupe social auquel on s'associe[14]. Dans cet esprit, ces étudiants pensent à tous les détails, du costume à la cravate en passant par la mallette rien n'est laissé au hasard par ces derniers (Ibid, 110). Pour l'un d'eux, cette sacoche noire que l'on associe inconsciemment à la profession de cadre a même fait l'objet d'un achat dans *« le magasin le plus cher de la ville[15] »* (H9) (Ibid). En définitive, pour cet échantillon de quatre étudiants, ni l'attitude corporelle ni leurs caractères physiques ne font partie de leurs préoccupations concernant leur travail des apparences. Ils représentent d'ailleurs l'un des échantillons les moins sportifs de l'étude (Ibid, 112). À contrario des autres étudiants qui font des activités physiques et sportives un outil essentiel dans leur stratégie d'insertion professionnelle (Ibid, 114) mais pour lesquelles cet effort consenti pour le travail sur l'apparence semble surtout répondre à une contrainte qui vise à s'aligner sur les exigences de la gente féminine envers leur apparence physique pour réduire l'écart à ce niveau-là et donc ne pas en deçà le jour J[16] (Ibid). Pour combler cet écart, du footing quotidien au renforcement musculaire de la ceinture abdominale, toutes les pratiques physiques et sportives auxquelles s'adonnent ces étudiants ont un objectif commun : celui d'esthétiser leur corps (Ibid). En parallèle, de ce travail physique à visée esthétique et aussi porté une attention particulière au corps mené de façon très minutieuse poussant certains des étudiants à *« se raser deux fois par jour »* (Ibid, 115), quand d'autre *« s'épile le haut du torse, avec la cire de son amie[17] »*, après la chasse aux formes pour les étudiantes place à la chasse aux poils, symbole d'un manque de

[13] (Maisonneuve et Bruchon-Schweitzer, 1999) cité par (Hidri, 2008, 109)
[14] (Goffman,1973) cité par (Hidri, 2008, 110)
[15] H9 (Sébastien) cité dans (Hidri, op.cit, 110)
[16] H7 (Fabien) cité dans (Hidri, op.cit, 114)
[17] H4 (Charles-Antoine) cité dans (Hidri, op.cit, 115)

rigueur, de laisser-aller et de sérieux, pour ces étudiants à la poursuite d'une certaine *« netteté corporelle »* calqué sur leurs camarades féminines (Ibid).

En conclusion, le constat est implacable, l'apparence physique aurait un rôle majeur lors de la sélection des candidats selon l'ensemble des étudiants interrogés, pour lesquelles, celle-ci correspondrait plus à *« un critère d'embauche qu'un motif de discrimination »* (Ibid, 116). De surcroît, le témoignage d'une étudiante à la forte corpulence laisse présager la véracité de cette hypothèse, cette dernière ayant essuyé lors de stages préprofessionnels des critiques sur son poids, c'est pourquoi elle attribue ses échecs d'insertion professionnelle à son apparence physique considérant n'avoir aucune chance d'être recrutée en stipulant le fait que personne n'*« aurait envie d'embaucher un boudin pareil*[18] *! »*.

2. Outil de mobilisation des salariés jusqu'à outil de recrutement

Symbole d'une bonne intégration dans la société (Gasparini et Knobé, 2005, 46), la pratique sportive semble même devenir un critère qui attise l'intérêt des recruteurs lors de l'entretien d'embauche. Celle-ci correspondant à une source d'information précieuse (Ehrenberg, op.cit., 178) notamment en ce qui concerne la personnalité des candidats (Barbusse, 2002, 405). Le sport s'émancipe donc de sa seule instrumentalisation par l'entreprise à des fins de mobilisation des salariés évoquée auparavant, il prétend désormais à une place considérable dans le processus d'embauche. Une hypothèse corroborée par Pierre dont les propos avancent que le sport serait un moyen efficace de gérer le personnel en entreprise, et cela, dès la phase de recrutement (op.cit., 49). Par ailleurs, il illustre ses dires par une citation issue d'une revue de management faisant partie du corpus qu'il a décortiqué, celle-ci témoigne de *« la valeur accordée, dès les années 1980, à la mention « activités sportives » dans les CV»*[19], Lazuech réitéra cette idée en indiquant qu' *« un stage en entreprise réussi, un projet associatif mené à son terme, l'engagement dans une activité particulière (sportive, culturelle, voire syndicale) sont autant de « signes » qui conduisent les employeurs à penser que le candidat réunit les qualités techniques, comportementales et sociales qui font de lui une personne recrutable.»*

[18] F13 (Éléonore) cité dans (Hidri, op.cit, 117)

[19] (Revue de management Action Commerciale, n°100 et n°253) cité dans J.Pierre (2011). La mise en valeur(s) du sport par les revues de management. Movement & Sport Sciences, 72(1), 47-51.
CV : Curriculum Vitae

(2000, 7). Bien que le sport investisse progressivement le champ du recrutement selon ces sociologues, toujours est-il que cette thématique demeure abordée de manière très partielle, voire superficielle au travers d'exemples issues des revues de management à l'image de Pierre ou de Barbusse cités ci-dessus, ces derniers se contentent d'infléchir des perspectives de recherche sans les approfondir davantage. En parcourant, la littérature scientifique, l'on peut remarquer qu'il commence à y avoir quelques études ayant été menées sur la valorisation de la pratique sportive lors du recrutement, celles-ci feront l'objet d'un développement au cours de la partie suivante.

3. Les études référencées sur le sujet

Comme évoquées précédemment, certaines études sur la valorisation de la pratique sportive lors du recrutement ont été élaborées. Pour la majeure partie de ces travaux innovants, cette question a d'abord été abordée dans les secteurs d'activités de la filière sport c'est-à-dire les milieux dont la profession est liée à l'univers sportif, mais *« où la compétence sportive ne représente qu'une partie des compétences requises. »* (Camy, 2001, 114). L'ensemble des études référencées ceux sont concentrés sur le recrutement d'une catégorie bien précise de salariés : celle des cadres.

Les premiers travaux menés par Hidri et Bohuon s'intéressant aux logiques de recrutement de l'enseigne Décathlon, pionnière dans la distribution d'articles sportifs font ressortir que la pratique sportive est *« une condition sine qua non d'embauche »* (2008, 60). A un degré moindre, l'étude de Bauger rejoint cette idée en évoquant que l'expérience pratique du sport dans les métiers de la fonction publique territoriale (2011, 120) mais aussi dans le secteur du marketing et de la communication sportive est fortement apprécié au travers d'étude de cas sur les sociétés d'Adidas et du Coq Sportif (Ibid, 121). Dans ces deux études, la compétence sportive est érigée au titre d'une culture qui confère au candidat « sportif » une meilleure connaissance du milieu dans lequel il sera amené à travailler et donc un avantage pour l'exercice de son métier. De plus, la valorisation de la pratique sportive par les recruteurs se fait constamment au prisme des représentations qu'ils ont de celles-ci, l'exemple le plus marquant étant l'attribution de la notion de collectif et d'esprit d'équipe pour la personne qui pratique un sport collectif entre autres.

Si pratique sportive semble bien devenir un critère de sélection prépondérant dans la filière sport, la nuance est toujours de mise, car l'appréciation de l'expérience sportive reste tributaire du jugement du recruteur. Ainsi Bauger fait état d'une différence d'opinion au sein même de la structure d'Adidas (op. cit., 127). Ainsi, la pratique sportive ne faisant pas l'unanimité au sein même de cette entreprise du milieu sportif, les recherches sur la valorisation de celle-ci lors du recrutement mériteraient d'être prolongée à d'autres secteurs sans lien avec le monde du sport.

Plus tard, Hidri et Bohuon élargiront leur champ de recherche au secteur de la distribution non-sportive tout en réitérant que *« les loisirs sportifs semblent en effet mobilisés par les recruteurs pour formuler leur jugement de qualité. »* (2011, 211). C'est le cas, par exemple de l'enseigne Kiabi dont le directeur d'un magasin[20] préconise de recruter certains profils notamment les candidats qui pratiquent des sports collectifs comme lui car ces derniers ont une plus grande faculté pour s'intégrer dans une équipe et se mettre au service des autres (ibid, 224). Cette recommandation n'étant pas de l'avis de l'ensemble de son personnel subalterne, les auteures montreront donc que dans la distribution d'articles non sportifs, recruté un cadre commercial correspond à s'attacher de l'individu le plus assorti au recruteur (ibid) cela rejoint le postulat émis par Boltanski considérant que le recrutement consiste à *« s'attacher des êtres humains parce qu'ils nous conviennent »* (op. cit., 151) ou Lazuech qui stipule que *« dans le cas particulier du recrutement d'un cadre, cela revient parfois à choisir un autre soi-même »* (op.cit, 8). Comme avancé par Bauger avec l'enseigne Adidas ci-dessus, Hidri et Bohuon appuient l'hypothèse que la valorisation de la pratique sportive est subordonnée aux trajectoires sociales, sportives et professionnelles des recruteurs (Ibid, 225). Enfin d'une manière générale, elles concluent que la valorisation de la pratique sportive n'a pas le même impact en ce qui concerne le recrutement de cadres au sein des entreprises de la distribution d'articles sportifs et celles de la distribution d'articles non-sportifs (Ibid, 227).

4. Pistes de réflexion

Tout d'abord, il faut savoir que la valorisation de la pratique sportive des candidats à l'embauche a été faite pour des postes nécessitant à minima un diplôme de niveau 7

[20] Luc, 26 ans, Directeur de magasin Kiabi (p.224) cité (Hidri et al, 2011)

(baccalauréat+5). De ce fait, l'on peut imaginer que l'importance de la pratique sportive peut être amoindrie surtout comme le rappelle Bourdieu (1989) qu'en plus d'accorder des compétences techniques à l'individu, les titres scolaires lui consacrerait d'office des compétences sociales, et cela, d'autant plus que l'on monte dans la hiérarchie.

Ainsi, en choisissant de s'intéresser aux logiques de recrutements concernant des emplois où la qualification scolaire est moins prégnante, l'on peut penser que la pratique sportive d'un candidat peut se révéler plus significative aux yeux des recruteurs et faire l'objet d'une attention plus poussée. Mais encore, l'appréciation de la pratique sportive en fonction des représentations qu'en ont les recruteurs laisserait présager que celle-ci peut avoir une résonance différente selon les différents sports, en allant un peu plus loin, l'on peut soupçonner que certaines pratiques sportives tels que les sports de combat par exemple peuvent devenir un inconvénient pour le postulant.

D'ailleurs, de nombreux sociologues se sont intéressés aux représentations sociales des sports de combat. Par l'analyse historique de leurs processus de légitimation, Jobert et Gros rappellent en ce qui concerne le rugby, sport collectif où les contacts physiques sont omniprésents, et la boxe anglaise que *« ces deux sports semblent n'avoir jamais cessé de représenter une forme de barbarie*[21] *»*, celles-ci étant des pratiques sportives *« qui soient, à l'image de la société qui les a engendrés, si « vulgaires», «grossières», «barbares*[22] *» »*. Si la résistance au développement de ces deux sports s'accorde au passé, elle n'est pourtant pas éteinte comme l'explique Quidu avançant le fait que celle-ci rejaillit en opérant un changement de cible. Cette *« « drôle de guerre » menée contre les sports de combat depuis la fin du XIXe siècle »* voit différentes disciplines devenir successivement *« la cible d'un certain consensus politico-médiatico-sportif visant à dénoncer leur cruauté et leur inhumanité »* (2019, 113). Cela concerne en l'occurrence, *« la boxe anglaise jusqu'au début du XXe siècle, puis du muay thaï dans les décennies 1980-1990 et, enfin, du MMA*[23] *à partir des années 2000 »* (Ibid). Le cas du MMA est intéressant à développer car la controverse qu'il suscite est toujours d'actualité

[21] Des plaies et du sang : Les représentations de la violence dans la boxe et le rugby en France à la Belle Epoque par Pierre-François Gros et Timothée Jobert. (p.1)

[22] (Ibid, 2)

[23] MMA qui veut dire Mixed Martial Arts

contrairement à la boxe qui semble être devenue un sport ancré dans les mœurs de la société contemporaine, bien qu'elle puisse toujours souffrir de stéréotype défavorable comme le rappelle Oualhaci avec l'exemple de la boxe thaïlandaise qui souffre d'une représentation misérabiliste qui lui associe les fractions masculines des cités ainsi que la notion violence (2015, 118).

Fruit d'hybridation et de synthèse de techniques issues des différents sports de combat, le MMA est aussi confronté à de virulentes critiques en France. D'ailleurs, *« la connexion médiatiquement construite entre le MMA et la radicalisation »* (Quidu, op.cit, 117) par la presse nationale a largement contribué à sa dévalorisation ainsi qu'à légitimer les discours de ses détracteurs qui voient en cette pratique *« une activité barbare, dangereuse, indigne, voire inhumaine contre laquelle il apparaît urgent de s'ériger »* (Ibid, 117-118). Cette construction médiatique du MMA semble avoir dépassé le seul cadre de l'opinion générale et s'étend même au monde sportif comme l'illustre le témoignage de Jean-Luc Rougé, ancien judoka français qui considère les *« arts martiaux comme des refuges pour les djihadistes* [24] *»*.

En bref, c'est en parcourant la littérature scientifique qu'il nous est venu plus adapté d'entrouvrir l'hypothèse d'un éventuel jugement négatif des sports de combat pouvant provenir de la part des recruteurs étant donné les croyances et représentations véhiculées dans la société française. Dès lors, il me paraissait inconcevable d'ignorer cet aspect-là concernant la valorisation de la compétence sportive d'un candidat à l'embauche surtout que cela permet aussi de contrebalancer avec une prise de position érigeant la pratique sportive uniquement comme un potentiel avantage pour l'individu.

5. Originalité de mon projet de recherche

Mon projet de recherche s'inscrit dans la continuité des travaux établis jusqu'à présent par Bauger (2011), Hidri et Bohuon (2008, 2011). Ainsi, en m'intéressant à la valorisation de la pratique sportive lors du processus de recrutement, je souhaite faire avancer la réflexion sur ce sujet encore très peu prospecté notamment en sollicitant d'autres terrains d'études. En ce sens, mon approche du sujet se distingue de ce qui a été fait jusqu'ici au cours de ces recherches.

[24] https://www.leparisien.fr/sports/judo-jean-luc-rouge-les-arts-martiaux-sont-des-refuges-pour-jihadistes-25-06-2015-4893127.php

La première différence réside dans le fait de ne solliciter aucune entreprise de la filière sport suivant la définition de Camy présentée précédemment, ainsi en m'orientant vers d'autres secteurs d'activité, je me projette dans un champ d'exploration très peu investit jusque-là.

La seconde nouveauté consistera à s'intéresser à un large éventail de recruteurs plutôt que de se concentrer sur les logiques de recrutement d'une ou deux entreprises, ceci me permettra d'établir une éventuelle tendance sur la question de la valorisation de la pratique sportive d'un candidat lors du recrutement.

La troisième adaptation repose sur le choix d'aborder cette réflexion pour une catégorie de postes bien différente de celle des cadres pour les raisons évoquées dans la partie précédente. Ainsi, je souhaite me limiter à des recrutements pour des métiers où la qualification scolaire exigée est au maximum de niveau 6 (baccalauréat+3 ou moins).

Enfin, la valorisation de la pratique sportive étant souvent conditionné aux représentations qu'en ont les recruteurs, il me semble intéressant de savoir si certaines pratiques sportives peuvent faire l'objet d'un jugement défavorable pour le prétendant à l'embauche.

V. Méthodologie de recherche

1. Présentation de la problématique de recherche

Dans cette partie, l'objectif est de présenter de manière évidente et assez succincte la problématique qui servira de support essentiel à la constitution de la méthodologie d'enquête ainsi qu'à l'ensemble de notre recherche.

Auparavant dissocié, au fur et à mesure rapproché, désormais le sport et l'entreprise ne font plus qu'un, il y a même *« interpénétration des deux univers »* (Barbusse, 2009, 12). Un lien qui ne cesse de se développer au point de faire de l'utilisation du sport, un outil à part entière de la panoplie des ressources humaines (Ehrenberg, op.cit., 231). Ce fort intérêt de l'entreprise pour le sport ou plutôt pour ses supposées vertus présume une certaine représentation voire même des croyances ancrées du sport dans le monde entrepreneurial.

Comme l'on a pu le voir précédemment par le biais des différentes études portant sur l'utilisation du sport en entreprise celui-ci est vanté pour ses valeurs et fait l'objet de discours très élogieux. Bien plus que cela, appuyé par le postulat de la transférabilité de la compétence d'un univers à un autre, le sport devient un moyen pour les dirigeants d'entreprise de procurer à leurs salariés les valeurs qu'ils lui associent.

Ce postulat rejoint d'une certaine manière l'idée avancée par Boltanski et Chiapello dans l'ouvrage *Le nouvel esprit du capitalisme* selon laquelle l'organisation du travail moderne nécessite des compétences dites sociales ou relationnelles qui échappent à la seule sphère professionnelle et qui trouverait place dans l'ensemble des activités quotidiennes vécues dans la sphère privée de l'individu. C'est donc cette prise de position théorique que je vais mobiliser dans le cadre de cette enquête afin d'explorer ma thématique de recherche portant sur la valorisation de la compétence sportive d'un candidat à l'embauche lors de la phase de recrutement.

Dès lors, différentes interrogations vont venir alimenter ma problématique. Ces compétences sportives imprégnées subjectivement de qualités humaines et tant plébiscitées par les dirigeants d'entreprises, soucieux de les diffuser auprès de leurs employés, font-elles l'objet d'une considération en amont d'intégrer l'entreprise, c'est-à-dire lors de la phase de recrutement. Si la question a été abordée dans le secteur de la filière sport pour le recrutement

de cadres, permettant d'apporter des indications sur le sujet, celle-ci mérite d'être élargie à d'autres secteurs d'activités et pour des catégories d'emplois différentes.

Ainsi, plusieurs questions vont découler de cette réflexion, la première consistant à saisir quel intérêt le recruteur accorde-t-il au fait que le candidat pratique ou non une activité physique et sportive ? Si oui, pour quelles raisons cet intérêt se manifeste-t-il ?

Une autre question vient se greffer à mon raisonnement, étant donné que l'apparence physique semble être l'un des critères d'embauche mobilisés par les recruteurs, il convient de savoir si le fait de déclarer pratiquer un loisir sportif conditionne-t-il l'acquisition d'une certaine morphologie aux yeux des recruteurs, au risque de créer chez ce dernier une dissonance visuelle que nous définirons comme étant le décalage entre l'image renvoyé par le candidat se déclarant « sportif » et les idées ou croyances reçues du recruteur par rapport à cela.

Mais encore, il ne s'agira pas uniquement d'établir un autre état des lieux sur les représentations du sport dans le monde de l'entreprise, cela ayant déjà été fait auparavant par de nombreux sociologues. Il en découle par la suite, d'identifier comment les recruteurs perçoivent et valorisent-ils les compétences sportives dans le cadre de leurs missions de travail ? Du fait de la spécificité de chaque secteur d'activité ou encore du recruteur lui-même, l'on peut imaginer que les compétences sportives feront l'objet d'évaluation diverse. Mais encore, il serait aussi intéressant de savoir quelles compétences sont créditées au candidat en fonction de quels types de pratiques sportives ?

In fine, il me semble peu nuancé de considérer l'activité physique et sportive uniquement comme un potentiel avantage dans le processus de recrutement. En conséquence, il ne me parait pas anodin de questionner l'éventuel handicap pouvant être induit par certaines pratiques pour le candidat à l'embauche.

2. Hypothèses de recherche

Avant d'envisager l'exploration du terrain de recherche, une étape primordiale doit s'interposer entre la mise en discussion de la littérature scientifique, ayant servi d'une part à avoir une certaine connaissance du sujet étudié et d'autre part à donner une orientation novatrice quant à la façon de l'analyser et de l'investiguer, et la phase exploratoire et pratique de la recherche. Cette étape consiste en la rédaction d'hypothèses de recherche, celles-ci seront confrontées à la réalité du terrain d'étude. De plus, elles serviront de point de départ pour

l'analyse de nos résultats par la suite. En revanche, nous ferons le choix de nous limiter à un nombre réduit d'hypothèses préétablies afin de ne pas *« rester campé sur ces certitudes et passer à côté d'éléments nouveaux ou contradictoires apportés au cours des échanges »* comme le rappelle Sauvayre (2013, 6). En ce sens, cela nous permettra de neutraliser ou en tout cas de minimiser au mieux le risque pouvant être représenté par le biais de confirmation[25] et ainsi d'*« être aveuglé et imperméable à tout changement pour ne vous focaliser que sur ce que vous êtes venu chercher. »* (Ibid).

Ainsi, voici les quelques hypothèses que nous avons émises à la suite de la revue de littérature.

Nous formulons l'hypothèse que la valorisation de la pratique sportive du candidat à l'embauche pourrait faire l'objet d'une évaluation qui serait largement tributaire des trajectoires sociales, sportives et professionnels des recruteurs (Hidri et al, op.cit, 225).
En revanche, en allant un peu plus loin dans la réflexion, l'on peut émettre l'hypothèse qu'une évaluation diverse de la valorisation de la pratique sportive est susceptible d'avoir lieu, celle-ci pouvant être assujettie à l'existence de différentes catégories de pratiques sportives (sports collectifs, sports individuels, etc.).

Enfin, en ce qui concerne la dernière hypothèse que nous retiendrons, celle-ci questionne l'éventuel handicap qu'est en mesure de représenter la pratique sportive d'un postulant à l'emploi. De ce fait, nous émettons l'hypothèse que les pratiques sportives pouvant être considérées comme violentes telles que les sports de combat pourraient induire un jugement défavorable et ainsi porter préjudice à la personne lors de la phase de recrutement.

[25] (Wason, 1960) cité par (Sauvayre, op.cit, 6)

VI. Méthodologie d'enquête

1. L'échantillon

A. Les terrains de recherche

a) Spécificités des terrains de recherche

Dans le cadre de cette étude, nous avons fait le parti-pris d'aller investiguer les logiques et pratiques de recrutement de structures ou d'entreprises qui ne font pas partie de la filière sport suivant la définition de Camy. Comme indiqué plus tôt dans le mémoire, ce choix réside dans le fait d'opter pour des terrains de recherche qui ont été encore peu explorés jusqu'à présent. Mais encore, en s'intéressant à des structures qui ne relèvent pas du champ de l'univers sportif, il s'agira d'éviter une éventuelle influence de l'environnement de l'entreprise ou de la structure d'accueil sur les propos de l'enquêté. De plus, le choix des structures s'est porté avec un autre critère à prendre en compte et qui nous semble important de rappeler, ils doivent être en mesure de recruter pour des postes nécessitant un niveau équivalent à trois années après le baccalauréat ou moins. Ainsi, les terrains d'enquête étant multiples et variés, il nous semble nécessaire de présenter une à une les structures d'accueil des individus interrogés, car la variable représentée par les différents secteurs d'activité pourrait éclairer l'analyse des résultats par la suite.

b) Les différentes structures d'accueil

Dans cette sous- partie, il s'agit de faire une présentation très brève des structures où travaillent les enquêtés ayant participé à l'élaboration de cette recherche. Cette présentation semble nécessaire afin de pouvoir nous assurer par la suite une meilleure compréhension et lisibilité des propos recueillis, tout cela dans le but d'une exploitation des résultats qui soit la plus complète possible. Enfin, pour présenter ces structures, nous nous appuierons un maximum sur la description faite par les enquêtés, il nous semble plus judicieux d'opter pour cette méthode. En effet, nous y voyons plus d'intérêts à cela plutôt que d'aller recueillir une présentation toute faite sur un site web institutionnel ou autre. De ce fait, qui de mieux qu'une personne interne à la structure pour parler et décrire celle-ci.

Voici une liste exhaustive de toutes les entreprises et structures d'accueil des personnes ayant répondu favorablement à notre démarche d'investigation :

- Tout d'abord, commençons par la première structure d'accueil, qui correspond à une union patronale, celle-ci est *« une association loi 1901 d'inter-syndicats. »* dont le but *« c'est de permettre aux entreprises qui sont adhérentes(..) de leur faire bénéficier d'un réseau, d'une représentativité de syndicat (...) et de leurs faire bénéficier de tout un panel de services dont le service d'assistance sociale. Donc, un salarié qui va avoir une difficulté, qu'elle soit d'ordre privée, professionnelle, santé, handicap, (...), il peut venir s'il veut, nous voir tous les jours et bénéficier de l'accompagnement social de l'assistante sociale voilà. »* (Véronique, 50 ans).
- La seconde est une entreprise qui se nomme Zolpan *« qui n'est ni plus ni moins, un fournisseur et un fabricant de peinture en bâtiment. »*. Celle-ci compte *« à peu près 160 magasins dans la France »* et *« distribue essentiellement de la peinture, (...), du sol stratifié ou du PVC, (...), pinceau, rouleau, bâche, »*. En ce qui concerne, le *« cœur de métier et essentiellement notre clientèle ça va être, les artisans, les peintres les plaquistes, les maçons, après quelques électriciens ou des autoentrepreneurs… »* (Jacques, 40 ans).
- Le troisième établissement d'accueil est commun à deux de nos enquêtés. De ce fait, la description de celui-ci et de son secteur d'activité a été uniquement demandé à la première personne interviewée chronologiquement parlant. Il s'intitule Formaposte et se veut être *« un centre de formation par apprentissage (..), la particularité, c'est que c'est hors les murs, ça veut dire que, il n'y a ni enseignants, ni alternants dans nos locaux, on s'appuie sur un réseau d'écoles que ça soit des lycées, des écoles de commerce, des AFPA, CCI, université, IUT, IAE, etc. »*. Le nom de l'entreprise laisse présager de la relation de proximité avec une grosse enseigne nationale de distribution de colis, ce que ne manquera pas de spécifier l'enquêté en indiquant qu'ils sont *« le CFA des métiers de La Poste, on travaille exclusivement, enfin à 99 % avec le groupe La Poste donc notre but c'est de recruter, on a une délégation pour ça de l'entreprise, de recruter des alternants pour le groupe La Poste. »* (Nicolas, 32 ans).

- La quatrième organisation porte pour nom Easywork, c'est *« une agence d'intérim 100% digital qui existe depuis trois ans »*. En revanche, la personne rencontrée *« travaille exclusivement pour la société Easydis »*, elle a même *« des bureaux dans leurs entrepôts »* afin d'assurer *« le recrutement d'intérimaires pour la société. »*. Elle définit Easydis comme étant *« une filiale du groupe Casino qui gère l'entreposage de marchandise et la préparation de commande pour la livraison des magasins Casino de notre région. »* (Tiffany, 33 ans).

- La cinquième institution relève du champ de l'associatif, elle se nomme Tremplin, c'est *« une association à vocation sociale, on est un chantier d'insertion. Le but, c'est de faire de l'insertion par de l'activité économique, donc on reçoit des bénéficiaires qui deviennent des salariés de l'association »* (Soraya, 45 ans).

- La sixième structure est le cabinet de recrutement SA Associates qui correspond à *« la fusion de deux cabinets de recrutement (...), donc il y a le cabinet Profil A Consulting qui est plus spécialisé sur les métiers de l'expertise comptable, de l'audit, de la finance d'entreprise (...), et le cabinet GSE Conseil qui est un cabinet spécialisé dans les métiers juridiques, RH et industriels. »* (Joris, 24 ans).

- Enfin, la dernière structure qui vient clôturer au nombre de sept les différents terrains d'investigations explorés lors de cette recherche correspond à la Marine nationale. Contrairement aux autres enquêtés, la personne travaillant dans l'armée n'a pas fait une présentation détaillée de sa structure supposant certainement que celle-ci est connue de tous et ne nécessite pas de précisons éventuelles. Dans cet unique cas, nous allons donc nous référer au site web institutionnel de la Marine nationale pour la description de la structure. Créé en 1626 et forte de ses 39 000 marins, celle-ci a pour fonction d'assurer *« la sécurité et la protection de l'espace maritime français »*. En ce sens, ses marins *« accomplissent chaque jour des missions de renseignement, de prévention, d'intervention, de protection et de dissuasion »* afin de *« préserver la paix et défendre les intérêts de la France. »* (Site web de la Marine nationale).

B. Le public

a) La population cible

Cette recherche a été menée auprès de recruteurs d'entreprises tout aussi différentes les unes que les autres. À l'instar d'Hidri et Bohuon dans le cadre de leur étude sur l'entreprise Décathlon, nous choisirons de retenir pour définition du terme « recruteur », celle énoncée par Marchal lors de ces précédentes recherches à savoir que cette dénomination *« englobe aussi bien les professionnels de cette activité intégrés ou non à des cabinets, que les personnes procédant plus ponctuellement à des recrutements. »* (1999, 41). Cette définition plus globale nous permet d'élargir notre échantillon et donc de ne pas le restreindre à une certaine typologie de professions. Mais encore, nous n'avons pas souhaité ajouter d'autres critères spécifiques tels que l'âge, le sexe, l'expérience professionnelle en tant que recruteur ou encore le nombre de recrutements déjà réalisés avant l'étude. De ce fait, tout type de personne était susceptible d'être interrogé, à condition d'avoir des prérogatives liées au domaine du recrutement, c'est-à-dire avoir déjà mené des entretiens d'embauche ou avoir participé à des processus de sélection de candidat.

Prénom*	Âge	Diplôme	Intitulé du poste	Entreprise / Secteur d'activité
Véronique	50	Licence, D.E Assistante Sociale	Coordinatrice du service social	Union Patronale / Accompagnement social
Jacques	40	BTS Management des Unités Commerciales	Responsable du point de vente	Zolpan / Industrie du bâtiment
Nicolas	32	Licence en Ressources Humaines	Responsable Adjoint Recrutement	Formaposte Sud-Est / Formation avec alternance
Tiffany	33	Master en Ressources Humaines	Responsable Implant	Easywork et mandaté pour la société Easydis / Logistique
Soraya	45	Maîtrise des Langues Étrangères Appliquées	Conseillère d'insertion professionnelle	Association Tremplin / Insertion par l'activité économique
Johan	27	BTS Management des Unités Commerciales	Chargé de recrutement	Formaposte Sud-Est / Formation avec alternance

Joris	24	Bachelor Management Commercial	Consultant Junior en recrutement	SA Associates / Expertise en recrutement
Marlène	24	Master Communication	Chargé de recrutement et de relation école	Marine nationale / Armée
Moyenne	**34**			

Tableau 1: Données démographiques des enquêtés avec le niveau scolaire, le poste occupé, le nom de l'entreprise et son secteur d'activité

* Les prénoms ont été modifiés pour garantir l'anonymat des enquêtés.

b) Le choix des enquêtés

Dans le cadre de notre étude, nous avons essayé au mieux et de façon la plus égalitaire possible d'interroger autant de femmes que d'hommes. Cela nous paraît important dans le sens où cela nous permet aussi de limiter le biais que pourrait représenter le fait d'avoir une population à forte dominance masculine ou féminine, qui ne serait pas sans conséquence dans le contenu des propos recueillis. En l'occurrence, c'est l'hypothèse d'une éventuelle représentation genrée de la compétence sportive dont il est question à ce niveau-là. En effet, si la problématique du genre a été l'un des autres critères ayant participé à la construction de notre échantillon, un autre souci est venu s'ajouter à nous, celui d'interroger avec parité aussi bien des personnes dont le recrutement est leur domaine de prédilection et auquel ils sont formés, que des personnes dont le recrutement ne représente qu'une partie des missions qui leur sont confiées et dont ils n'ont aucune qualification pour l'exercer. En tenant compte de cela, nous envisageons d'avoir une vision assez large sur les différentes manières de procéder au recrutement, des stratégies académiques aux stratégies plus informelles, nous souhaitons avoir une vue d'ensemble qui soit la plus variée possible. En ce sens, l'échantillon présenté dans le tableau illustre nos dires avec un total de huit personnes interrogées composés de quatre femmes et de quatre hommes. De plus, parmi cette population d'enquêté, il s'avère que trois personnes ont un diplôme spécifique au recrutement. En conclusion, parmi les huit enquêtés, cinq d'entre eux ont des prérogatives uniquement liées au domaine du recrutement tandis que pour les trois autres cela ne représente qu'une partie de leurs missions de travail.

2. La méthodologie : l'entretien semi-directif

A. Présentation de l'outil méthodologique

Après plusieurs échanges et moments de concertation avec l'encadrant de recherche, nous avons choisi de retenir qu'un seul outil méthodologique pour la réalisation de cette enquête. Ainsi, tout au long de celle-ci, c'est l'entretien semi-directif qui sera l'outil privilégié pour l'exploration du terrain de recherche, appuyant pour le coup l'approche qualitative que nous avons préféré adopter pour la réalisation de cette étude. De ce fait, il s'avère fondamental de présenter ce dispositif tant plébiscité dans le monde des sciences sociales. Pour cela, deux ouvrages nous ont été conseillés par l'encadrant de mémoire afin de nous familiariser avec cet outil de recherche. Le premier est le fruit d'un travail commun entre Blanchet et Gotman, il s'intitule *L'enquête et ses méthodes : L'entretien*, paru en 2007. Le second est un livre de Sauvayre qui s'intitule *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales*, paru en 2013.

Fait de parole (Blanchet et Gotman, 2007, 17), l'entretien est défini par ces derniers comme étant une rencontre (ibid, 24). Labov et Fanshel indiqueront qu'il correspond à un *« speech event (évènement de parole) dans lequel une personne A obtient une information d'une personne B, information qui était contenue dans la biographie de B. »* (1977). Dans notre cas, utilisé comme outil à usage principal, il s'avère que l'entretien semble être le moyen de recueil de données le plus adapté pour ce que nous voulons aborder. En effet, *« l'enquête par entretien est l'instrument privilégié de l'exploration des faits dont la parole est le vecteur principal, cette conversation par laquelle la société parle et se parle. Ces faits concernent les systèmes de représentations (pensées construites) et les pratiques sociales (faits expérimentés). »* (Ibid, 23). Plus encore, celui-ci *« donne accès à des idées incarnées, et non pas préfabriquées, à ce qui constitue les idées en croyance et qui, pour cette raison, sera doté d'une certaine stabilité. »* (Ibid). De ce fait, cela concorde avec nos envies de mener une enquête sur les représentations des interviewés sur la compétence sportive ainsi que sur leurs pratiques émanant de leur vie professionnelle concernant les processus de recrutement. D'ailleurs, les auteurs confortent notre approche méthodologique en ce qui concerne les enquêtes sur les représentations et les pratiques en affirmant que celles-ci *« visent la connaissance d'un système de pratique (les pratiques elles-mêmes et ce qui les relie : idéologie, symboles, etc…) »* et *« nécessitent la production de discours modaux et référentiels, obtenue à partir d'entretiens centrés d'une part*

sur les conceptions des acteurs et d'autre part sur les descriptions des pratiques. » (Ibid, 30). De plus, le nombre d'entretien visé, à savoir au nombre de dix, renforce notre position quant au choix de l'entretien car celui-ci *« convient à l'étude de l'individu et des groupes restreints »* (Ibid, 37). Mais encore, contrairement au questionnaire, où la légitimité des informations est subordonnée à la récurrence de celles-ci, *« les informations issues de l'entretien sont validées par le contexte et n'ont pas besoin de l'être par leur probabilité d'occurrence. »* (Ibid, 50). En somme, c'est d'une manière évidente, que l'entretien s'impose à nous comme le fer de lance de cette recherche.

B. Le guide d'entretien

Cependant, il paraît insensé de se lancer sur le terrain de recherche sans un minimum de préparation puisque comme le rappelle Sauvayre *« l 'entretien en tant que technique d'enquête en sciences sociales nécessite de la préparation, des connaissances préalables, et divers outils pour maximiser vos chances de recueillir des informations riches et fiables. »* (2013, 7). En conséquence, une fois l'outil méthodologique sélectionné et la problématique de recherche validée par l'encadrant de recherche, la construction du guide d'entretien (Annexe 1) fut la prochaine marche à suivre. Aussitôt, nous avons commencé à réfléchir dessus afin de définir les principaux thèmes à aborder, ces derniers étant déclinés en sous-thèmes par la suite. Ainsi, voilà les grandes thématiques retenues, celle-ci combinant à la fois des éléments biographiques qui nous seront des sources d'information d'une grande utilité en ce qui concerne les trajectoires personnelles des personnes sollicitées, et d'autres plus génériques. Il a donc été question de l'environnement de travail et de l'entreprise, du rapport à la pratique physique et/ou sportive du recruteur, de la conception du recrutement et enfin d'une manière plus générale de la place du sport dans le recrutement. Plus qu'un *« pense-bête*[26] *»* ou qu'un simple support accompagnant l'enquêteur au moment de l'entretien, celui-ci permet à l'apprenti chercheur que nous sommes, d'essayer de se rapprocher au maximum de l'idéal scientifique tant convoité. En effet, par le biais d'un guide d'entretien, c'est la rigueur scientifique qui est recherché, l'objectif étant alors *« d'obtenir des entretiens de contenu homogène où tous les points prévus seront*

[26] (Berthier,2010, 78 ; Combessie, 2007, p. 24) cité par (Blanchet et al., op,cit, 18)

abordés[27] *»*. Mais encore, il permet de *« s'assurer de poser les questions ou d'aborder les thèmes présents dans le guide, (…) de disposer des données requises auprès de chaque enquêté pour une analyse ultérieure »* rendant ainsi les comparaisons possibles, légitimes[28] et nécessaires.

C. Présentation des entretiens menés

Prénom*	Âge	Durée de l'entretien	Mode d'accès à l'enquêté	Lieu de l'entrevue
Véronique	50	00 : 46 : 56	Indirect	Bureau de travail
Jacques	40	00 : 32 : 27	Indirect	Bureau de travail
Nicolas	32	01 : 00 : 52	Indirect	Distanciel par visio depuis son domicile
Tiffany	33	00 : 31 : 16	Indirect	Dans ma structure de stage à l'École de la 2ème chance du Var juste avant une session de recrutement
Soraya	45	00 : 44 : 15	Indirect	Bureau de travail
Johan	27	01 : 01 : 10	Indirect	Distanciel par visio depuis son domicile

[27] (Combessie, 2007, p. 24) cité par (Blanchet et al., op,cit, 18)

[28] (Beaud et Weber, 2010) cité par (Sauvayre, op.cit, 20)

Joris	24	00 : 35 : 35	Direct	Distanciel par visio depuis son domicile
Marlène	24	00 : 35 : 37	Direct	Distanciel par visio depuis son lieu de travail
Moyenne		**00 : 43 : 37**		

Tableau 2 : Présentation des modes d'accès aux enquêtés, des durées et des lieux de déroulement des entretiens

L'accès aux enquêtés s'est fait de deux manières, la première correspond aux modes d'accès directs définis comme *« les modes d'accès les plus neutres mais il n'est pas toujours possible de les mettre en œuvre. »* (Blanchet et al, op.cit, 53). Dans notre cas, nous avons procédé par une demande de connexion sur le réseau professionnel LinkedIn à toutes les personnes susceptibles de remplir les critères pour être interrogées. Par la suite, nous avons conçu un message type de demande d'entretien (Annexe 2), avec les informations essentielles telles que notre nom, le cadre et la thématique de la recherche ainsi qu'une plage temporelle pour la réalisation des entretiens. Au total, ce sont exactement cinquante-deux sollicitations qui ont été envoyées à des potentiels participant à l'enquête. Entre les messages n'ayant reçu aucune réponse, les réponses négatives, les personnes qui ne remplissaient pas l'ensemble des critères (postes de niveau bac+3 ou moins) et les désistements de dernière minute, ce sont deux entretiens qui ont pu être obtenus par le biais de cette méthode-là.

Ayant anticipé la difficulté pour faire adhérer notre population cible à l'enquête, du fait que les processus de recrutement demeurent un sujet assez tabou et les recruteurs assez craintifs au moment d'aborder cela avec une personne lambda, nous avons fait appel à *« l'entremise de tiers, institutionnels ou personnels. »* (Ibid) qui caractérise la seconde méthode, à savoir les modes d'accès indirects. Cette démarche constitue *« le moyen le plus efficace d'obtenir, auprès de votre futur enquêté, sa participation à l'enquête. »* (Sauvayre, op.cit, 29). Pour notre part, nous nous sommes appuyé sur notre structure de stage, l'École de la 2ème Chance du Var (E2C).

Cet organisme vise l'insertion professionnelle des jeunes (16 à 25 ans) en situation de NEET[29] et dispose d'un réseau d'entreprises partenaires qui me sera d'une grande utilité. Au sein même de cette structure, ce sont les chargés de relations entreprises qui ont été mes interlocuteurs privilégiés. En effet, proche de la population cible, ils m'ont mis en relation avec les enquêtés, ils se révèlent être la clé de la faisabilité de notre recherche. Grâce à cette méthode, ce sont cinq entretiens qui ont pu être réalisés. Enfin, l'un d'entre eux a été obtenu par l'effet de boule de neige qui consiste à demander à l'enquêté rencontré de nous mettre en lien avec une personne de son entourage et remplissant les critères exigés[30].

Autre élément à prendre en considération, celui-ci concerne le lieu de la rencontre. Ayant été avertis du fait que *« le lieu influe beaucoup sur la qualité de l'entretien »* (Sauvayre, op.cit, 36), nous avons insisté dans la mesure du possible pour que la rencontre se déroule sur le lieu de travail de l'individu. En effet, comme le souligne Sauvayre, selon l'endroit où se trouve la personne au moment de l'échange, *« il ne fera pas appel aux mêmes connaissances, ni n'aura accès aisément aux mêmes souvenirs. »* (Ibid). Il ajoutera que lorsque l'entretien est réalisé sur le lieu de travail de l'enquêté, *« celui-ci sera plus enclin à répondre aux questions qui auront trait à son activité professionnelle qu'à sa vie privée. »* (Ibid). Notre étude portant sur des pratiques en lien avec leur activité professionnelle, nous aurions tort de ne pas essayer de faire en sorte qu'il se déroule dans les locaux de leur entreprise, tout cela, afin d'optimiser au mieux la qualité du discours de l'enquêté. Malheureusement, les communiqués gouvernementaux relatifs à l'annonce de reconfinement du pays sont venus contrecarrer nos plans, réduisant par ailleurs, nos chances d'atteindre cet objectif. Mais encore, la distance géographique nous séparant de certains enquêtés fait que l'ensemble des entretiens ne peuvent être réalisés dans les mêmes conditions. Malgré tout, ce sont la moitié des entretiens qui ont pu être réalisés en présentiel et sur le lieu de travail des enquêtés. Dans ce cas, l'enregistrement s'est fait via la fonctionnalité dictaphone de notre téléphone portable. Les autres entretiens ont été menés via la plateforme collaborative Teams, le recueil des données étant alors rendu possible par l'outil d'enregistrement de l'application. En ce sens, nous avons réalisé une retranscription intégrale des entretiens effectués afin de préserver la teneur des discours

[29] Jeunes n'ayant ni formation, ni diplôme, ni travail (Site du ministère du travail de l'emploi et de l'insertion.)

[30] (Combessie, 2007) cité par (Sauvayre, op.cit, 29)

recueillis. De plus, il est important de savoir que, dans la majorité des situations, le seul moment ayant été partagé avec les enquêtés a été le déroulement de l'entretien, hormis une seule personne pour laquelle cela a nécessité un entretien téléphonique en amont pour clarifier notre demande. En ce qui concerne les autres enquêtés, ils ont été découverts au moment même de l'échange.

À la suite de cela, vient se poser la question de la posture à adopter quant à l'analyse et à l'exploitation des données récoltées. Après concertation avec notre encadrant de recherche, nous avons décidé d'opter pour l'analyse thématique. Celle-ci exige de *« découper transversalement tout le corpus. L'unité de découpage est le thème qui représente un fragment de discours. Chaque thème est défini par une grille d'analyse élaborée empiriquement. »* (Blanchet et al, op.cit, 92). En conséquence, nous nous sommes basés en partie sur notre guide d'entretien afin d'élaborer le découpage thématique et construire par la suite une grille d'analyse commune à l'ensemble de ces échanges. Par la suite, il nous a fallu répertorier dans ce tableau, l'ensemble des éléments qui se rapportaient aux thèmes ou aux sous-thèmes que l'on a définis. Ce traitement impose d'une certaine manière la déconstruction définitive de *« l'architecture cognitive et affective des personnes singulières*[31] *»*. Néanmoins, le choix de l'analyse thématique horizontale s'avère judicieux puisqu'elle *« relève les différentes formes sous lesquelles le même thème apparaît d'un sujet à l'autre*[32] *»* rendant ainsi les confrontations d'opinions beaucoup plus limpides. En définitive, cette approche méthodologique est en corrélation avec nos motivations, car elle vise *« la mise en œuvre de modèles explicatifs de pratiques ou de représentations »* (Ibid, 96), ce sont ces éléments que nous essaierons d'établir pour la population étudiée.

[31] (Bardin,1991, 93) cité par (Blanchet et al, op.cit, 96)

[32] (Ghiglione et Matalon, 1978) cité par (Blanchet et al, op.cit, 96)

VII. La compétence : une vision en trois dimensions ?

Dans cette partie, l'objectif sera d'établir un état des lieux sur les différentes compétences requises concernant les postes à pourvoir et pour lesquels notre population cible de recruteurs est amenée à employer. De ce fait, avant d'envisager une éventuelle valorisation de la compétence sportive des candidats à l'embauche, il s'agit d'abord de comprendre d'une part, comment les recruteurs définissent l'activité salariale de ces professions, et d'une autre, quelles sont les compétences indispensables à l'exercice de ces fonctions-là. En clair, cela nous permettra probablement d'appréhender les parallèles effectués avec la compétence sportive ultérieurement.

Voici un tableau récapitulatif des postes pour lesquels nos enquêtés recrutent :

Recruteur	**Poste à pourvoir**			**Diplôme requis**		
Véronique	Assistant Social			Diplôme d'état d'assistante sociale (DEAS)		
Jacques	Vendeur			Aucun mais une préférence pour un diplôme dans la vente		
Nicolas / Johan	Facteur	Chargé de clientèle	Conseiller financier	Niveau 3ème	Entrée en formation : Bac Niveau de sortie : Bac+2	Entrée en formation : Bac+2 Niveau de sortie : Bac+ 3
Tiffany	Préparateur de commande			Aucun		
Soraya	Ouvrier polyvalent : bâtiment, forestier et vigne.			Aucun		
Joris	Ouvrier polyvalent	Technicien supérieur	Technico - commercial	Aucun	Bac +3	Bac+3
Marlène	Officier marinier			Aucun		

Tableau 3 : Récapitulatif des postes à pourvoir de chaque recruteur

Au moment d'aborder les compétences requises pour les postes référencés dans le tableau ci-dessus, nous avons été confrontés à l'aspect multidimensionnel de la compétence. Cette spécificité, que la revue de littérature nous a permis d'appréhender, fut très largement représentée dans les différents propos recueillis. En ce sens, nous avons tenté d'établir une classification des différentes compétences selon trois dimensions apparentes.

1. La dimension académique

Présente pour certains postes uniquement, la première dimension fait référence aux titres scolaires et aux savoirs académiques qui en découlent. Ces derniers procureraient au candidat à l'embauche une meilleure connaissance du secteur d'activité selon Véronique pour qui le métier d'assistante sociale nécessite *« une polyvalence dans les connaissances des dispositifs de l'action sociale »*, un constat qui semble partagé par Jacques en ce qui concerne le métier de vendeur, où un diplôme dans la vente serait préférable. D'ailleurs, si la possession d'un diplôme spécifique demeure optionnelle pour certains emplois comme vendeur par exemple. Dans d'autres cas de figures, la possession d'un diplôme représente une condition obligatoire afin d'accéder au processus de recrutement, cela étant valable pour le poste de chargé de clientèle et de conseiller financier entre autres qui nécessitent un certain niveau scolaire pour envisager l'entrée en formation ou encore le corps de métier représenté par les techniciens supérieurs dont le statut est corrélé à un niveau bac +3. Toutefois, il faut savoir que ces prérequis sont soumis à des contraintes réglementaires qui relèvent de la législation française comme la stipulé Véronique en précisant qu'*« on ne peut pas exercer en tant qu'AS si on n'a pas le diplôme et si on a pas notre carte qui est enregistrée au niveau de l'ARS. »*. S'il paraît évident, pour certains postes, que les titres scolaires demeurent une condition non-négligeable pour l'employabilité des candidats, cela correspond seulement au point de départ de la procédure d'évaluation du candidat. En effet, l'importance du diplôme est nuancée par Jacques qui nous révèle que *« ces dernières années, j'ai fait beaucoup de recrutement, malgré que la personne elle avait des diplômes, on a privilégié peut-être une autre personne qui avait pas du tout, qui ne sortait vraiment pas du tout du monde de la vente. »*, propos laissant présager que d'autres paramètres entrent en compte lors de l'appréciation d'un candidat à l'embauche.

2. La dimension physique

En considérant la compétence comme multidimensionnelle, cela implique d'avoir une vision en perspective de celle-ci. Au cours de cette sous-partie, c'est l'aspect physique de la compétence que nous avons fait ressortir des dires des enquêtés. Cela fait l'objet d'une forte présence en ce qui concerne les postes nécessitant peu voire pas de diplôme. En effet, pour l'ensemble de ces postes, il y a une forte récurrence dans les propos des enquêtés qui font transparaître la forte pénibilité physique des missions associées. De ce fait, si le dynamisme semble être de rigueur pour le poste de facteur selon Johan, ce sont les déclarations des autres interviewés beaucoup plus catégoriques au moment d'évoquer les ressources physiques nécessaires pour la bonne tenue du poste qui vont nous permettre d'établir ce constat-là. D'ailleurs, Joris ne manque pas de rappeler que pour les postes de manœuvre, *« c'est vraiment plus une capacité physique et une capacité à se dépasser, et puis, à faire ce qui est attendu, à suivre une stratégie plus qui est attendue »*, autrement dit des postes où il faut être en mesure d'exécuter des tâches assez éprouvantes. Voici quelques-uns des extraits faisant référence à cette approche du travail :

En ce qui concerne le poste de préparateur de commande :

« Moi, je recrute exclusivement du personnel d'entrepôt et surtout des préparateurs de commande, donc c'est un travail très physique puisque dans l'entrepôt (...), ils ont beaucoup de liquide, les sodas, boissons et alcools, et donc, en termes de manutention, ils ont de la manutention lourde ça peut aller jusqu'à trente kilos, et les préparateurs soulèvent entre dix et quinze tonnes par jour, donc je pense surtout que c'est pour cet aspect-là que ça demande une bonne condition physique. » (Tiffany, 33 ans)

En évoquant le poste d'ouvrier polyvalent :

« Alors l'intitulé du poste, c'est ouvrier polyvalent. Et les ouvriers polyvalents, ils interviennent soit en maçonnerie, soit en forestier, soit dans les vignes. Donc, ça reste quand même relativement physique surtout en forestier et en vigne, parce que forestiers, ils doivent..., par exemple, on a un chantier au Faron, soit monté, soit descendre pour accéder au chantier. Pour certains, physiquement, ils doivent bien marcher, parfois entre quinze et une petite demi-heure, ils ont un peu de matos parce que la voiture, elle peut pas accéder au chantier donc

voilà, ils se remettent dans le bain. Et les vignes, bah, il y a la posture d'être accroupi, d'être baissé, et ça aussi, c'est physique. » (Soraya, 45 ans).

D'ailleurs, pour certaines institutions, il convient même de s'assurer des ressources physiques des individus, c'est le cas de la Marine nationale qui va procéder à des tests sportifs dans cette optique-là. De ce fait, il ne s'agit plus d'un atout ou d'un avantage pour le candidat à l'embauche, mais d'un élément capital et déterminant pour l'issue du recrutement.

En abordant les postes d'officiers mariniers et de sous-officiers mariniers :

« Pour ces postes du coup, on va demander une bonne condition physique, on leur fait passer des tests sportifs comme le Luc Léger, les pompes, les abdos, la piscine, et en fonction de ça, ils sont aptes ou non à devenir militaire. » (Marlène, 24 ans).

D'une certaine façon, le bilan est implacable pour ces emplois, la résistance physique constituerait une compétence à part entière pour ces postes dits manuels. En revanche, nous aurions tort de restreindre la compétence physique uniquement à la notion de résistance à l'effort. Selon nous, s'arrêter à cela serait négliger tout un versant de cette dimension-là. C'est pourquoi, la compétence étant un concept assez large, celle-ci laisse place à des descriptions imprécises de la part des enquêtés, mais qui, une fois soumis à une interprétation plus fine se révèlent être riche en information. D'ailleurs, nous avons eu affaire à une personne dont les paroles font usage de certains mots qui laissent penser d'une autre facette de la compétence physique.

En ce qui a trait au métier de vendeur :

« (…) c'est vraiment avoir des compétences dans la vente, mais après, il faut bien présenter, il faut bien se présenter, il faut bien passer, (…), l'idéal c'est d'avoir le diplôme, et c'est d'avoir le bagout, de bien présenter, et de se lier au moule de l'entreprise. » (Jacques, 40 ans).

En effet, ce dernier utilise à maintes reprises les mots « présenter » et « bien passer », des mots dont on comprend la portée et la signification, une fois qu'on les accole aux missions de travail du vendeur où le contact client est prépondérant. Ainsi, le doute se dissipe suffisamment, pour que nous ayons un peu plus de certitude sur le fait que l'enquêté a voulu faire part de l'apparence physique. Si la place de celle-ci dans le recrutement était déjà abordée par certains sociologues tels qu'Amadieu, Bohuon et Hidri entre autres, celle-ci risque d'être remise au goût du jour au prisme de la morphologie sportive. En définitive, la compétence

physique se décline selon deux notions, la première faisant référence aux ressources purement physiques de l'individu, à savoir sa force et sa résistance physique, tandis que la seconde correspond à un rapport au corps qui est davantage d'ordre esthétique, et qui renvoie à l'apparence physique de l'individu.

3. La dimension psycho-sociale

Contrairement à la première dimension évoquée, la dimension psycho-sociale de la compétence est commune à l'ensemble des métiers étudiés. De ce fait, indépendamment du secteur d'activité, qu'il requiert ou non des diplômes, le travail implique l'obtention de compétence qui relève de cet univers-là. Au sein même de cette délimitation, nous avons différencié cela en deux catégories.

Le premier groupement que nous allons aborder se relie aux qualités mentales. Sans grande surprise, l'autonomie arrive en tête de liste des compétences citées par nos enquêtés. Ainsi, revendiquée par la critique artiste de mai 68, elle est éminemment au cœur de l'organisation du travail moderne et incontournable au fonctionnement de celle-ci.

« (…) une AS dans ses décisions, dans ses rapports écrits, elle va toujours être seul et c'est son seul libre arbitre qui fait que c'est sa propre décision avec celle de la personne qu'elle accompagne (…) donc il faut être en capacité d'avoir une autonomie qui est quand même assez importante. » (Véronique, 50 ans).

« Facteur et conseiller financier, il faut quand même beaucoup d'autonomie… » (Johan, 27 ans).

Il détaillera par la suite, l'une des raisons pour lesquelles celle-ci est primordiale pour le métier de conseiller financier :

« Pour parler vraiment compétences, (…) quelque chose qu'on prend pas en compte aussi, c'est l'anticipation, l'anticipation des rendez-vous, (…), de l'autonomie, autant en rendez-vous parce que quand t'es en rendez-vous, t'es seul face à ton client, et de l'autonomie avant, parce que t'as beaucoup de préparation de rendez-vous… » (Johan, 27 ans).

Par la suite, c'est des qualités diverses qui sont mises en évidence par les enquêtés avec Johan qui évoque des capacités organisationnelles pour la profession de facteur ou encore *« un sens de l'orientation »* inhérent à ce corps de métier. Dans le prolongement de cette pensée, il

évoque d'autres compétences liées à l'activité de conseiller financier telle que la force de conviction par exemple, présenté sous le terme de persévérance pour le métier de technico-commercial et d'ouvrier polyvalent pour Joris. Mais encore, ce dernier dénotera de l'importance des capacités d'analyse et de stratégie pour ces mêmes postes :

« Après, y'a les postes de technique pure, où on leur demande des capacités d'analyse, de vraiment prendre le temps de régler les problèmes auxquelles ils sont confrontés donc il y a vraiment une notion de…, on se pose, on analyse, on avance au fur et à mesure, on essaye d'avoir une logique là-dessus, pour les postes d'informaticiens, c'est pareil » (Joris, 24 ans).

Le second groupement fait quant à lui référence aux propriétés humaines et relationnelles des individus. Dès lors, nous avons pu réaliser que pour l'ensemble des secteurs d'activités, il y a un point de convergence largement perceptible en ce qui concerne cet aspect-là de la compétence. Pour le métier d'assistante sociale et de conseiller financier, ce sont les capacités communicationnelles qui sont mises en exergue. En effet, la forte présence des interactions verbales dans le quotidien de ces postes, explique l'attention particulière portée par les recruteurs à ces qualités précisément. Si Johan amorce cela en évoquant l'importance de l'écoute active pour le métier de conseiller financier, la description du poste d'assistante sociale faite par Véronique est plus significative à cet égard. D'ailleurs, c'est un rappel constant qui est effectué tout au long de l'entretien à ce niveau-là de la part de l'enquêtée. Voici certains passages pour illustrer cela.

« (…) c'est la base de notre métier, l'écoute active et la reformulation » (Véronique, 50 ans).

« (…) dans notre métier, il faut certaines qualités ou autre, l'écoute, l'empathie, tout ça... » (Véronique, 50 ans).

L'activité salariale semble être un environnement abondamment marqué par les interactions sociales, impliquant alors une conduite exemplaire au travail. De ce fait, ce sont les compétences comportementales qui sont de vigueur selon nos interrogés. En ce sens, c'est l'aisance relationnelle qui est de mise pour le poste de technico-commercial pour Joris. Quant à Marlène, en décrivant l'activité d'officier marinier, composé de longs voyages en mer, cette dernière fait allusion à l'esprit d'équipage, et donc, à un savoir vivre qui est attendu de la part des salariés. Il est important de noter qu'un entretien avec un professionnel de santé est même prévu pour s'assurer de cela comme le témoigne Marlène :

« Bah, vous voyez quand le bateau il part en mer, dans un autre endroit par exemple, on dort à quatre dans la même chambre qui est toute petite, on part ensemble, faut savoir prendre sur soi, puisque, quand on est en mer, on est coupé de tout, et du coup, on est vraiment, enfin, c'est la vie d'équipage quoi, en fait, la vie en collectivité, c'est quelque chose qu'on s'assure, et c'est pour ça qu'il y a des psychologues pour voir si les personnes sont aptes à vivre avec d'autres gens.» (Marlène, 24 ans).

Ainsi, peu importe la dénomination que les différents recruteurs accordent à cette compétence « esprit d'équipe » ou « vie en collectivité », la remarque que nous pouvons faire est la suivante : l'humain devient tout aussi important que la technique liée au savoir-faire. Les différentes déclarations de nos interviewés viennent partager ce point de vue.

Concernant le poste d'assistante sociale :

« *(…) puisqu'on est sur un métier où on accompagne de l'humain, donc au-delà de la compétence, c'est un savoir-être qui est énorme. »* (Véronique, 50 ans).

En abordant les qualités nécessaires au métier d'ouvrier polyvalent :

« La qualité, c'est de (…), respecter des horaires, venir à l'heure quand on le demande, respecter les consignes, ça c'est très très important (…), donc nos accompagnements, ça demande quand même de reprendre sur soi, de se dépasser, de respecter les consignes, respecter l'autre, respecter la parole de l'autre, ne pas tenir des conversations qui pourraient blesser. » (Soraya, 45 ans).

Enfin, en établissant un récapitulatif des compétences nécessaires pour les différents emplois (facteur, conseiller financier, chargé de clientèle, etc.) pour lesquels il est amené à recruter, Nicolas nous indique qu'indépendamment du secteur d'activité, du diplôme requis et de tout autres paramètres, il y a des compétences qui sont universelles à tous ces postes et qui sont primordiales à la bonne tenue du poste :

« Les compétences communes, ça va être plutôt dans le savoir-être, les compétences, on va dire comportementales, en terme d'esprit d'équipe, en terme de respect à la hiérarchie, ça peut être en terme d'écoute, compréhension des autres, en terme de rigueur aussi, voilà, en terme de dialogue, savoir communiquer avec l'autre. » (Nicolas, 32 ans).

VII. La compétence : une vision en trois dimensions ?

L'objectif de cette partie fut de savoir comment les recruteurs exposent l'activité professionnelle des postes à pourvoir. Nous souhaitions faire ce point-là afin de savoir quelles sont les compétences nécessaires pour l'exercice de ces fonctions. Bien évidemment, il y a une disparité qui s'observe dans nos résultats, surtout en ce qui concerne la compétence scolaire qui est impératif dans certains cas. En revanche, nous avons pu voir d'une manière générale que le travail nécessitait d'autres compétences, des compétences qui échappent aux seules déterminations scolaires et/ou professionnelles. Nous avons donc repéré trois déclinaisons de cette notion, une dimension académique liée aux titres et diplômes de l'individu, une dimension liée au capital physique du candidat (force ou apparence physique), et enfin, la dernière fait appel aux ressources psychologiques et sociales de la personne. Suivant cette déclinaison, l'on peut s'attendre à ce que la compétence sportive soit examinée au prisme d'une dimension physique et psycho-social. En définitive, nous pouvons affirmer d'une manière catégorique, que le postulat émis par Boltanski et Chiapello concernant la prédominance des propriétés humaines et relationnelles au travail est vérifiable pour notre terrain d'étude.

VIII. Des pratiques de recrutement indifférenciées ?

Dans le cadre de notre étude, afin de comprendre, comment la compétence sportive pouvait être valorisée, il nous semble essentiel de s'intéresser aux pratiques et logiques de recrutement de nos enquêtés. Sans grande surprise, il s'avère que notre population cible ne fait pas figure d'exception en s'inscrivant dans une procédure de recrutement construite essentiellement autour de deux étapes, la phase de présélection et la phase d'entretien. Venant en soutien de ce processus de sélection, le CV fait figure de proue de ces méthodes-là, en étant, *« l'outil de présélection le plus fréquemment utilisé en France »* (Lacroux et Martin-Lacroux, 2018, 95). C'est pourquoi, nous avons jugé opportun de questionner nos enquêtés sur la façon dont ils mobilisaient celui-ci.

1. La place du CV dans le recrutement

Document synthétisant l'ensemble des parcours professionnels et scolaires d'un candidat à l'embauche, il est le point de départ du processus de recrutement. Dans notre situation, les avis et les usages concernant ce dernier sont très hétérogènes. D'une manière globale, il apparaît à première vue être une ressource très peu considéré par les professionnels du recrutement, servant à priori d'une simple première prise de contact avec l'individu. Ce constat est surtout fait pour les postes peu qualifiés. Voici quelques exemples que nous avons retenus :

« (…) le CV pareil, c'est bien, mais ça peut être beaucoup de bla-bla pour pas grand-chose. (…), t'as beau avoir le plus beau CV du monde avec les couleurs qui vont bien, le nom bien en italique, je m'en fous parce que c'est quand même du blabla. » (Johan, 27 ans).

« Alors, pour des postes de préparateurs de commande, honnêtement, je ne pense pas que le CV ce soit la partie la plus importante. Très franchement, je ne le regarde même pas, c'est important pour moi qu'il soit fait, je regarde qu'il soit à jour, mais ce qui est indiqué dedans, n'a pas d'importance pour moi, peu importe ce qu'ils ont fait avant. » (Tiffany, 33 ans).

Pour expliquer cette tendance, l'un des enquêtés soulève l'une des grosses limites de ce document en indiquant :

« Alors, vous savez le CV, on peut tout dire et rien dire dans un CV, et puis la plupart des gens qui viennent avec leur CV, c'est pas eux qui l'on fait… » (Soraya, 45 ans).

Néanmoins, s'il n'est pas en mesure d'apporter un réel avantage au candidat à l'embauche, les recruteurs semblent malgré tout très attentifs à la présentabilité de celui-ci. Le témoignage d'un enquêté va dans ce sens :

« Après voilà, il ne faut pas que ça soit non plus, un truc écrit à la main ou voilà, c'est non ! Un minimum ! » (Jacques, 40 ans).

Voilà un parfait exemple de la contradiction des propos émanant des enquêtés, ces derniers indiquent accorder très peu d'intérêt au CV dans un premier temps, mais adoptent une position fluctuante au fil de la discussion. Ayant recours à celui-ci pour valider certains critères liés aux compétences scolaires, à la mobilité géographique ou à l'exigence d'expérience professionnelle entre autres, le CV semble avoir un apport plus important qu'il n'y transparaît dans les discours recueillis. D'ailleurs, un autre paramètre est à prendre en compte dans l'évaluation du CV, c'est le type de poste à pourvoir, il est de nature à penser que l'importance du CV dans le processus de sélection diffère d'un poste à l'autre (De Larquier, Marchal, 2008, 8), celle-ci étant proportionnelle à l'envergure du poste en question. Le témoignage suivant permet d'appuyer cette idée-là :

« Alors, ça dépend des métiers on va pas se mentir, quand on est sur un niveau facteur, le fait qu'il y ait pas de belles couleurs, des belles argumentations, qui est vraiment une synthèse de toutes les professions, bah, ça me dérange pas, je préfère voir sa motivation en entretien que sur un CV (...). Par contre, sur un métier master gestion de patrimoine, bah, tu sais que c'est quelqu'un qui doit être plutôt dans la séduction, donc dans la vente, et qui dit dans la vente, pour moi, dès le CV, bah, il faut qu'il soit vendeur son CV. » (Johan, 27 ans)

Certains recruteurs nous ont fait part d'une analyse plus détaillée de ce document, en évoquant d'eux-mêmes, des indicateurs qu'ils jugent intéressants à regarder sur le CV. En ce qui concerne les loisirs sportifs, cela a été évoqué de la part de deux enquêtés, sans que cela soit induit par un questionnement de notre part. Ils avanceront par la même occasion que l'intérêt accordé à cette section est fortement dépendant de la manière dont elle est présentée sur le CV. Ainsi, cela nous permet de présumer que la lecture d'un CV n'est pas uniquement dépendante du recruteur, le candidat ayant aussi une part d'influence sur cela. C'est ce que laissent entendre les déclarations suivantes :

« (...) et ensuite après, on peut regarder les hobbies, les passe-temps, etc, mais si c'est illustré, dans le sens où quelqu'un qui me marque cinéma, des trucs comme ça, à la va vite,

bah, tout le monde le fait quoi, donc des trucs illustrés et des trucs qui se différencient aussi, parce qu'on commence à avoir un peu tous le même CV au final quoi. » (Marlène, 24 ans).

Cet enquêté rend compte d'une autre limite concernant le CV, considérant qu'il ne permet plus de distinguer les individus entre eux, la faute à des modèles déjà élaborés qui enlèvent toute singularité à ce document.

« (…) moi, je suis très sensible aux couleurs et ce qu'on appelle, vous savez les centres d'intérêts, quand c'est intéressant parce que, quand on met sorties, cinémas, voyages, donc je dis « Où est-ce que vous êtes allés ? », et la plupart, ils vont dire « C'est parce que ça fait bien », je dis « Lecture, vous lisez quoi ? », et puis parfois, bah, ils y en a, ils mettent du sport, donc je vois si c'est un sport collectif, si c'est un sport individuel, j'avais, pas ici, mais un monsieur qui voulait travailler dans du social et il faisait que du sport individuel et des sports de combat, donc je me disais, je sais pas, « Comment vous expliquez ? ». Voilà donc un CV, il y a beaucoup de..., il y a des petits trucs comme ça, c'est pas tant, combien d'expérience, combien d'années, c'est comment les choses sont amenées et des petits détails. » (Salima, 45 ans).

Pour cet enquêté, il en va même de projeter la personnalité de l'individu selon le type de pratique sportive et d'établir un rapprochement avec le poste visé, chose que l'on sera amené à analyser de manière plus détaillée par la suite.

Enfin, une autre personne vient nous alerter sur les complications qui découlent de l'analyse du CV, cela est le cas au moment de déterminer le savoir-être d'une personne :

« Et ça du coup, c'est vrai que le savoir-être dans un CV, je peux pas trop le voir donc quand je fais, quand je reçois des candidatures, j'ai le CV et j'ai la lettre de motivation à côté et dont la façon dont ça va être rédigé ou autre, dans les mots qui sont choisis, je peux plus facilement me dire « Bon beh là ça peut être intéressant. » (Véronique, 50 ans).

Mieux encore, l'ensemble des enquêtés conçoivent que le CV sert davantage lors de l'entretien d'embauche. Ainsi, il va être la première source d'information pour l'employeur, qui va aller puiser dans celui-ci, un ensemble d'éléments afin de mener à bien l'échange avec le candidat. En définitive, il est clair que le CV ne peut être dissocié du processus de sélection, s'il peut être une voie d'accès à l'entretien d'embauche, il sera surtout un générateur de questions pour le recruteur lors de la rencontre.

2. Des éléments de jugement divers et variés

Au moment d'évoquer d'autres indicateurs pouvant fonder leur jugement sur un candidat, les réactions des candidats furent très hétéroclites. Cela s'explique notamment par les différents profils de recruteurs, entre les professionnelles du domaine et les autres, cela a donné lieu à un panel de réponse très large. D'ailleurs, les professionnels du recrutement sont restés très mesurés dans leur propos au moment d'échanger, ces derniers ont constamment rappelé les règles de déontologie liées au processus de sélection en nous alertant sur l'existence d'un cadre législatif qui proscrit les discriminations à l'embauche à partir des critères physiques, ethniques ou autres. Malgré cela, nous avons pu relever certaines indications sur le sujet. Si pour certains postes, il suffit d'avoir de la motivation ou de passer avec succès des épreuves sportives comme le rappelle Marlène pour le poste d'officier marinier, cela a l'air d'être plus complexe qu'il n'y paraît. L'évaluation d'un candidat n'est pas une chose aisée et reste tributaire d'autres éléments. Cependant, il y a un point de convergence qui se profile de la part des enquêtés. En effet, ils semblent d'accord sur un élément central, il s'agit de la notion de savoir-être, la récurrence des propos à ce sujet nous démontre de la prédominance de l'aspect humain dans le travail. C'est ce que Monchatre insinue en confiant que *« les politiques de la compétence s'inscrivent ainsi dans un recul de la prescription des tâches mais dans une montée de la prescription des comportements »* (op.cit, 75). Les propos d'une enquêtée viennent étayer cette pensée.

Pour le recrutement d'une assistante sociale :

« (…) sur le poste que je vais recruter j'insiste hein, il y a les compétences, c'est une chose, mais on peut les apprendre et puis elles évoluent, donc c'est la personne en elle-même, c'est son savoir-être qui va primer. » (Véronique, 50 ans).

En ce sens, tous les éléments pouvant apporter des indices sur le sujet sont bons à prendre pour le recruteur. Ainsi, pour Nicolas, ce sont les notes et le comportement en cours qui vont servir à déceler ces compétences sociales :

« (…) on fait aussi une pré-sélection sur les niveaux scolaires c'est-à-dire si on recrute pour faire une licence professionnelle, donc on va voir ce qu'il a fait en BTS le candidat, est-ce qu'il a des bonnes notes ou un bon comportement en cours, ça, ça va aussi jouer. » (Nicolas, 32 ans).

Mais encore, selon bon nombre de nos recruteurs, les capacités communicationnelles du candidat permettraient d'éclaircir certaines zones d'ombre en ce qui concerne le comportement d'une personne, ainsi que son état d'esprit. La langue serait l'un des moyens de jugement les plus prisés par notre audience. De ce fait, cela explique l'importance que les employeurs accordent à la phase d'entretien étant donné l'échange verbale qui en résulte.

« Après, c'est dans la façon de parler quand elle se présente, dans l'intérêt des questions qu'elle va poser sur l'entreprise, sur le travail, sur l'équipe » (Véronique, 50 ans).

« Je suis très sensible au travail en équipe et j'ai senti qu'il y allait pas avoir d'échange sain en fait, donc, voilà, et puis son état d'esprit, sa façon de parler, je n'aimais pas. » (Salima, 45 ans).

« Non, c'est plus le bagout, l'échange, je vais pas faire de différence, c'est plus vraiment au niveau de l'échange que je vais me dire, c'est plus cette personne et pas elle. » (Jacques, 40 ans).

D'ailleurs, l'on peut voir, que la façon de parler est une donnée précieuse pour l'employeur, au point d'être un frein à l'emploi lorsque l'usage de celle-ci n'est pas maîtrisé. C'est pourquoi, elle est captive l'attention du recruteur, car cela peut révéler de la part du candidat, un manque d'ouverture et donner une impression qui n'inspire pas confiance, caractéristiques de l'état de petit de la cité par projets (Boltanski et al, op.cit).

Un autre élément de jugement est confessé de manière totalement inconsciente et involontaire de la part d'un enquêté. Ce cas a été évoqué lors de la partie précédente, mais il est important de prendre en considération son existence dans la sphère du recrutement. Ainsi, réfutée par les professionnels du recrutement, la discrimination à l'embauche liée à l'apparence physique semble ne pas déroger à la règle pour notre échantillon, s'ils se dédouanent tous de ce genre d'agissement, le choix des mots employés rend compte d'une autre réalité pour l'un d'entre eux. L'extrait retenu pour illustrer cela est identique à celui mobilisé pour rendre compte de l'aspect esthétique de la compétence physique (cf, p.48).

Dans le prolongement d'une expérience imaginaire permise par l'usage de l'entretien (Blanchet et al, op.cit, 37), une enquêtée fait ressortir une discrimination à l'embauche liée à l'âge du candidat, celle-ci insinue que le recrutement consiste à composer une équipe de

personnes dont les profils se rapprochent, c'est pourquoi, au moment de recruter une assistante sociale au sein d'une équipe dont la moyenne d'âge serait relativement basse, elle déclare :

« (…) c'est peut-être deux personnes qui sont très jeunes, donc peut-être que quelqu'un d'un âge un peu plus, sans dire quarante ans ou plus, mais d'amener un équilibre..., il faut vraiment que moi je puisse dans mon recrutement, il me faut aussi penser maintien du fonctionnement de l'équipe, donc ça va passer par rapport à l'âge, ça va passer par tout ce qu'il y a autour de purement les compétences professionnelles. » (Véronique, 50 ans).

Bien que les enquêtés font appel aux mêmes outils concernant le processus de recrutement à savoir le CV puis l'entretien d'embauche, il est difficile d'établir une méthode uniforme concernant l'appréciation et l'évaluation d'un candidat. Il en ressort par ailleurs, que certains critères considérés comme illégitimes tels que l'âge et l'apparence physique sont mobilisés dans certaines situations, allant ainsi à l'encontre des règles de déontologie. Néanmoins, nous pouvons dégager une certitude par rapport au fait que les recruteurs sont très attentifs aux propriétés humaines et relationnelles mises en avant par le néomanagement des années 90 (cf Boltanski et al.), ces derniers ayant recours à différents moyens pour s'assurer de cela, des bulletins scolaires aux expériences professionnelles tout en passant par l'échange verbal tout y passe. Deux de nos interviewés déclarent même se référer aux loisirs sportifs pour tenter d'établir un jugement sur la personne. En conclusion, c'est la place de la compétence sportive dans le recrutement qui sera approfondie lors de la partie suivante de l'analyse.

IX. Le sport et le recrutement : une attraction inévitable ?

1. Rapport à la pratique physique et/ou sportive du recruteur

A. Le profil sportif des enquêtés

Prénom*	Âge	Biographie sportive
Véronique	50	Passionnée de danse, elle souhaitait passer un diplôme de professeure de danse. Aujourd'hui, elle pratique le fit-crossing de manière régulière.
Jacques	40	Amateur de football, qu'il pratique depuis l'âge de 6-7 ans, il est membre d'une équipe de football en vétéran. Néanmoins, il ajoute faire beaucoup de course à pied, de paddle et de kayak.
Nicolas	32	Il revendique plus de 15 ans de football en club avant d'avoir bifurqué pour le basket qu'il exerce depuis 5 ans. Celui-ci apprécie les sports de raquette. En ce sens, il pratique occasionnellement du tennis, du paddle et du badminton.
Tiffany	33	Jeune maman d'une petite fille de 10 mois, elle déclare en faire moins ces temps-ci. Par le passé, elle faisait du fitness en salle ou à la maison à raison de trois fois par semaine.
Soraya	45	Ancienne licenciée dans un club de danse, elle déclare aussi faire de temps à autre de la marche active et de la piscine.
Johan	27	Fils d'un ancien joueur du centre de formation des Girondins de Bordeaux, Johan se dirige naturellement vers le football qu'il pratique de l'âge de 10 à 12 ans, avant de se réorienter vers le basket qu'il pratiquera au niveau régional de 13 à 18 ans. Comme Nicolas, son collègue de travail, il a aussi une appétence pour les sports de raquette.
Joris	24	Étant passé par une première année STAPS, Joris déclare avoir été très sportif il y a 2 ans de cela. Il liste l'escrime, le taekwondo et le tennis comme sports pratiqués en club.
Marlène	24	Elle fut précédemment membre d'un club de tennis. Aujourd'hui, elle annonce faire de la course à pied et de la randonnée de manière autonome. Par ailleurs, elle a réalisé le trajet Paris- Mont-Saint-Michel (450 km) à vélo.

Tableau 4: Biographie sportive des recruteurs

B. Une représentation du sport idéalisée

Fruit du hasard, nous avons eu affaire à des recruteurs pour qui le monde sportif n'est pas étranger. En effet, à un moment ou un autre de leur vie, ils ont tous déjà été inscrits dans un club sportif. Ainsi, au moment d'aborder leur rapport à la pratique physique et/ou sportive, c'est très logiquement, une représentation embellie du sport qui en découle. En ce sens, nous avons établis des points de convergence dans les propos des enquêtés. Premièrement, le sport, dans son intégralité, est vanté pour le bien-être mental qu'il procure. Deuxièmement, c'est le bien-être physique qu'il assure qui est mis en évidence par les recruteurs. Troisièmement, les dires de nos enquêtés font référence à la notion de socialisation sportive en évoquant le fait de rencontrer des personnes, d'avoir un meilleur relationnel ou de l'esprit de cohésion qui peut en résulter. Voici quelques-uns des passages dressant des louanges au sport :

« (…) déjà moralement et mentalement ça apporte un bien-être, au-delà de l'aspect physique parce que le sport tout le monde sait que c'est bon pour le physique, mais au-delà de ça, moi ça m'apporte une soupape au niveau charge mentale qui est énorme et qui est, je ne pourrais plus faire sans le sport quoi. J'ai vraiment besoin du sport. » (Véronique, 50 ans).

« Perso, pour moi, quand le corps va, l'esprit va. (…) Pour moi, c'est la base de tout en fait le sport. (…). Pour moi, ça me permet de me maintenir en équilibre socialement parce que bah, forcément, on a un meilleur état d'esprit, un meilleur rapport à soi et aux autres et puis on se sent bien dans son corps en fait. Pour moi, si y'a pas de sport bah, c'est compliqué quoi. Moi, si j'ai pas un minimum d'activité, bah, je m'éteins, je stresse, je suis pas bien quoi. » (Salima, 45 ans).

« (…) j'ai fait énormément de sport, c'était très important que ce soit pour se dépenser, pour se vider la tête, ou pour tout simplement rencontrer des personnes et partager quelque chose » (Joris, 24 ans)

« Bah, déjà, ça permet de garder une bonne santé, enfin, pour moi, c'est bonne santé, cohésion, c'est quand même plus sympa quand on fait le sport en groupe, et voilà, après moi, ça fait partie de mon quotidien donc voilà, bonne santé et cohésion. » (Marlène, 24 ans).

D'une manière générale, si les bienfaits du sport sont nombreux, c'est peut-être parce qu'il ne s'agit pas uniquement d'un seul et unique gros bloc comme l'on pourrait le croire.

Défini par Gasparini et Marchiset comme une réalité complexe renvoyant à un ensemble de pratiques sportives (2008, 17), il serait maladroit d'omettre cela de la part des recruteurs. C'est pourquoi, à l'instant de développer leurs pensées, deux de nos enquêtés étayent leur propos lorsqu'il s'agit d'évoquer la notion de collectif. Ces derniers l'attribuent très naturellement à la catégorie de sports de la même dénomination :

« Mais moi du coup, en terme de valeur le sport, j'adore ça, parce que je fais beaucoup de sport collectif donc ouais, j'aime bien l'esprit d'équipe et puis la dépense d'énergie, le dépassement de soi, le goût pour l'effort et penser en collectif, c'est aussi sympa quoi. » (Nicolas, 32 ans).

« Le sport en général, alors ce que j'aime le plus, alors forcément, ce que j'aime c'est l'esprit collectif du sport, donc du coup, tu l'as compris plus du sport collectif qu'individuel… » (Johan, 27 ans).

Le cas de Johan est très intéressant à étudier, car il soulève un paramètre à ne pas négliger pour comprendre la manière dont est valorisée la compétence sportive. Ainsi, il fait ressortir des disparités au sein de cette même famille de pratiques sportives. Dans son cas, il établit une comparaison entre le football et le basket-ball qui ne regrouperaient pas le même état d'esprit selon lui. Pour appuyer ses propos, il nous fait part de son expérience dans le football.

« (…) c'est vrai que c'est un état d'esprit qui est quand même différent entre le foot et le basket. Je pense qu'au basket, on est plus indulgent, parce qu'au foot, t'as pas trop le droit à l'erreur, j'ai l'impression. En tout cas, c'était mon avis et pour avoir essayé de reprendre en septembre cette année, je te dis ça, c'est pas des préjugés, c'est pour moi, la réalité. » (Johan, 27 ans).

De ce fait, c'est l'hypothèse d'une valorisation de la compétence sportive soumise à la trajectoire sportive du recruteur qui est en mesure d'être vérifiable lors de notre étude.

C. Du terrain au bureau, un pas facile à franchir ?

Unanimes concernant les bienfaits du sport, les recruteurs ont été confrontés à établir un parallèle entre leur activité physique et/ou sportive et leur travail. Bien évidemment, les éléments de réponses avancées ont été très disparates. En effet, lorsqu'il s'agit de transposer

leur pratique sportive à leur mission de travail, cela ne paraît pas être une chose aisée pour tout le monde. De plus, les raisons évoquées sont multiples et dépendent de différents facteurs propres à chaque enquêté. Par exemple, l'un de nos enquêtés dont le métier correspond à une fonction dite de bureau, ne voit sa pratique sportive qu'au travers de sa vie extra-professionnelle, celle-ci considère simplement l'activité sportive comme un exutoire.

« Alors je fais pas vraiment de parallèle. Pour moi, l'activité sportive, c'était plus une façon de se défouler, de changer d'air, après une journée de travail un peu plus compliqué, un peu plus stressante, c'était bien de pouvoir prendre l'air, j'allais courir ou j'allais à la salle, c'est ça qui me faisait du bien. » (Tiffany, 33 ans).

L'exemple de Tiffany n'est pas un cas isolé, une autre enquêtée n'arrive à établir un lien entre sa pratique sportive et son travail qu'au travers de l'impératif physique corrélé à son statut de militaire :

« Bon, alors, du coup, nous on a le statut du militaire donc on doit garder une bonne forme physique, en fait, nous en tant que militaire, tous les ans on a des tests sportifs comme le Luc Léger pour le cardio, des pompes, des abdos, et la piscine, donc on a des tests sportifs à passer tous les ans pour voir si on est en bonne condition physique, donc on fait beaucoup de sport… » (Marlène, 24 ans).

Dans un autre registre, ce sont les gestes et postures qui sont évoqués afin d'établir les liens entre l'univers sportif et le travail d'un vendeur dans le milieu du bâtiment. Par ailleurs, l'importance de l'éveil corporel est avancée afin de prévenir des risques de blessures.

« (…) ce qui est important, c'est tout ce qui est gestes et postures surtout nous ici, on porte des charges assez lourdes, donc si tu fais pas bien les choses, tu vas être coincé du dos, lumbago. Le matin, c'est de peut-être, faire des étirements, un peu comme on fait au foot, c'est très important chez nous les gestes et postures. D'ailleurs, on fait même des formations à ce sujet, c'est vrai qu'on n'y pense pas, mais de faire des étirements le matin avant de commencer ou quoi, c'est sûr que c'est important, surtout dans notre métier où on porte beaucoup. » (Jacques, 40 ans).

Au-delà de l'aspect physique, certains recruteurs font référence au meilleur relationnel induit par leur pratique sportive, ils avancent une introspection permise par le sport, leur permettant donc une meilleure connaissance de leur personne. Les exemples de Soraya et de Véronique sont très révélateurs à ce niveau-là :

« Alors moi, j'ai un meilleur rapport aux autres, forcément je suis plus tranquille, plus calme, plus apaisé… » (Soraya, 45 ans).

« Voilà, ça permet déjà, d'apprendre à bien se connaître, où sont nos limites et jusqu'où je peux aller en évitant l'incident ou l'accident quoi. » (Véronique, 50 ans).

Si l'activité professionnelle est considérée comme éprouvante physiquement pour certains corps de métier, elle l'est aussi au niveau mental comme le rappelle Véronique qui apparente le métier d'assistante sociale à *« l'entraînement d'un marathonien »* avec toutes les contraintes physiques et mentales qui en découlent. Malgré tout, nous pouvons constater que les parallèles effectués entre la pratique sportive du recruteur demeurent assez imprécis. La faute sûrement aux termes utilisés qui laissent place à des possibilités de réponses très abstraites. En ce sens, nous avons questionné les recruteurs, sur les différentes compétences issues de leur pratique physique et/ou sportive et mobilisables sur leurs missions de travail. À travers cela, nous souhaitions établir une typologie de la compétence sportive, dans le but de cerner par la suite, les différentes façons pour l'employeur de valoriser la pratique sportive d'un candidat à l'embauche.

De cette façon, nous avons pu avoir des exemples beaucoup plus concrets concernant les compétences sportives que les recruteurs estiment transposer dans le cadre de leur activité salariale.

En tant que militaire, statut qui l'a contraint à disposer d'une bonne condition physique, Marlène ne voit en la pratique sportive qu'un moyen de répondre à un impératif institutionnel. Faisant figure d'exception, elle clarifie sa position évoquée ci-dessus en déclarant :

« Alors, comme je vous ai dit, j'ai un travail de bureau, donc je vois pas la plus-value, enfin, on est assis donc que je fasse du sport ou pas de sport… » (Marlène, 24 ans).

Sinon, d'une manière générale, le prolongement de la question avec l'usage du terme « compétence sportive » a permis aux enquêtés de nous éclairer d'une manière évidente sur leurs propos. Ainsi, nous sommes en mesure d'établir une classification de la compétence sportive. La première notion rejoint celle de la résistance physique, il est avancé que la pratique sportive permettrait d'avoir des capacités physiologiques valorisables sur le marché du travail. C'est ce que nous révèle Jacques par le biais de cet extrait :

« (…) d'avoir une bonne condition, de ne pas être essoufflé, c'est sûr que celui qui ne fait pas de sport, qui fume comme un pompier, bah voilà, tu sens qu'il s'essouffle, tu vois, quand tu commences à t'essouffler rapidement alors que t'as porté que quatre ou cinq bidons. Oui voilà, ça y joue beaucoup. » (Jacques, 40 ans).

C'est aussi à cette notion d'endurance qu'a eue recours Véronique au moment de transposer son activité sportive à ses prérogatives dans l'accompagnement social. Contrairement à Jacques, c'est à l'endurance mentale que fait écho notre coordinatrice de service social :

« Heu, l'endurance, ouais, moi, ça serait le terme endurance, apprendre à tenir sur la longueur, c'est ce qui me permet aussi moi de décliner sur mon activité professionnelle. » (Véronique, 50 ans).

En indiquant cela, elle introduit cette dimension mentale de la compétence sportive. D'ailleurs, cela est récurrent dans les propos des enquêtés. Ces derniers insinuent que le sport permet d'avoir un état d'esprit et une capacité mentale dont la définition se constitue à partir des termes suivants : rigueur, résilience, patience, persévérance, constance, dépassement de soi, détermination et motivation. Pour faire foi de ce que nous avançons, voici quelques-uns des extraits sélectionnés :

« Je pense que surtout, personnellement, que ce soit pour l'escalade ou le taekwondo, le tennis aussi un peu, mais ça se ressent peut-être un petit peu moins, y'a cette volonté de toujours vouloir chercher un petit peu loin, de toujours chercher à atteindre les résultats, donc à se dépasser tout simplement, je sais pas, on se met dans un état dans ces postes-là, où quand on doit chercher des CV, on doit trouver absolument le bon candidat, on s'y met à fond sans penser au reste, pour le coup, j'ai un peu la sensation que ça me rappelle beaucoup l'escalade et le taekwondo où on est à fond, focalisé sur quelque chose, et le seul objectif qu'on a en tête, c'est de l'atteindre, après, je sais pas si ça répond à la question. » (Joris, 24 ans).

« Après, il y a aussi la résilience. On va dire la patience, la résilience, le dépassement de soi pour certaines choses, et après, il y a aussi un peu de rigueur parce qu'il y a pas mal d'infos on va dire, y'a de l'écoute, de la rigueur. » (Nicolas, 32 ans).

« Sur mes missions, je pense, le fait d'être constant, persévérant, quand on fait du sport, effectivement, il faut avoir une certaine constance, parce que moi, comme je vous disais j'en

faisais trois fois par semaine, si j'en faisais moins j'étais pas bien et je pense que dans le travail aussi, il faut pouvoir fournir des efforts constants toutes les semaines voire tous les jours… » (Tiffany, 33 ans).

« Bien sûr, bien sûr ! Ça apporte de la détermination, on va dire, la détermination que tu peux avoir dans le sport pour atteindre tes objectifs, pour arriver au bout de la compet', bah, c'est quelque chose…, cette motivation, cette détermination, que je pense, que j'ai en moi, et que j'ai eu grâce au sport aussi, qui me permet aussi d'avoir cette détermination dans mon travail, voilà, au-delà de la détermination, de la motivation. » (Johan, 27 ans).

Autant d'attributs positifs que la pratique sportive est en mesure de leur apporter dans leur vie professionnelle. D'ailleurs, cela soulève une problématique qui est remise au goût du jour par l'un de nos enquêtés, celle-ci concerne la délimitation de la notion de compétence sportive. En effet, ce dernier considère cela davantage comme des qualités plutôt que des compétences. Dans notre cas, en prenant appui sur la revue de littérature, et la définition de la compétence sportive de Bauger retenue pour cette étude, nous pouvons considérer cela comme des compétences à part entière.

Enfin, la dernière dimension de la compétence sportive que nous avons pu relever met en rapport les propriétés humaines et relationnelles requises au travail avec la socialisation provoquée par la pratique sportive. Ainsi, ce sont de nombreux éléments qui sont mentionnés par Nicolas qui avoue que la conception et la mise en place d'une stratégie de recrutement requièrent une coordination de toutes parts, mettant ainsi en avant l'empreinte collective de ses missions :

« Alors l'esprit d'équipe c'est clair, parce que moi, je travaille en équipe, comme je vous ai rapidement décrit l'activité de recrutement à Formaposte. Tu peux pas faire ça tout seul c'est clair ! Je dois coordonner pas mal d'activités de recrutement, entre le moment où les candidats s'inscrivent et le moment où ils sont recrutés, y'a beaucoup de personnes qui interviennent, il faut une coordination, donc c'est clair que l'esprit d'équipe, c'est essentiel… » (Nicolas, 32 ans).

En plus de l'esprit d'équipe, ce sont les qualités communicationnelles, de respect aux autres, de respect à la hiérarchie ainsi que la capacité à suivre une stratégie, qui sont mises en avant par celui-ci. Voilà l'un des extraits où il puise abondamment de la métaphore sportive, et de sa pratique des sports collectifs entre autres, pour éclaircir sa parole :

« Alors, dans le sport, ça peut être par rapport au dialogue qu'on peut avoir, la communication entre coéquipiers ou un entraîneur qui donne des consignes, des schémas tactiques, et il faut le respecter et dans le recrutement par exemple, on a parfois des directives que moi je reçois ou que je donne parfois et des process de recrutement on peut apparenter ça à des schémas tactiques avec un process à respecter, des règles aussi que nous on édicte ou que la loi nous dicte. » (Nicolas, 32 ans).

Toujours en rapport avec la socialisation sportive, Johan fait part de son expérience sportive dans le basket-ball pour décrire cette prégnance des rapports sociaux dans le sport. Par le récit des différents entraînements vécus, l'intéressé fait ressortir son côté pédagogue, une compétence qu'il attribue en partie à sa pratique sportive.

« Le rapport avec les personnes, après, moi, je suis quelqu'un qui est très avenant dans tous les cas, je suis quelqu'un de très pédagogue. Donc, oui, bien sûr que ça m'a aidé, j'en suis sûr, j'en suis sûr parce que je suis quelqu'un, je vais reprendre l'exemple du basket, des gens qui commence le basket à tout âge, bah, j'aimais bien prendre cinq minutes même après l'entraînement ou pendant pour les aider, pour les accompagner, leur montrer les bons gestes, et c'est quelque chose que j'aime reproduire au travail (...). Ce côté pédagogue, bah, avant de l'avoir au travail, je pense que je l'ai eu au sport, et plutôt dans le basket parce que j'avais un meilleur niveau qu'au foot. Ce côté pédagogue, la détermination, la confiance, je vais en retenir trois. » (Johan, 27 ans).

Qu'ils soient d'ordres physiques, mentaux ou sociaux, les liens entre l'activité physique et/ou sportive et le travail semblent suivre l'aspect tridimensionnel de la compétence que nous avons soulevé en amont. D'ailleurs, en demandant aux recruteurs de nous citer les compétences issues de leur pratique sportive qu'ils leur semblent mobilisables dans le cadre de leur activité salariale, l'on peut s'apercevoir d'une tendance qui tend à se dégager sur la manière de valoriser les différents sports. À posteriori, si l'ensemble des pratiques sportives peuvent offrir une bonne condition physique, la distribution des qualités mentales et sociales donne l'impression d'être subordonnée au caractère individuel ou collectif du sport.

2. La place du sport dans le recrutement

A. Le sport sur le CV

Questionner la pertinence des loisirs sportifs sur le CV, nous a conduit à recueillir des avis très divergents sur le sujet. L'importance des loisirs sportifs sur le CV est beaucoup plus complexe à aborder que nous le pensons. Avec des profils de candidats qui se ressemblent pour le recrutement d'une assistante sociale, Véronique déclare faire appel à cette rubrique très fréquemment et clame de vive voix l'intérêt qu'elle y accorde dès le départ.

«(…) moi je vais avoir besoin de CV avec des centres d'intérêts autre que purement la pratique professionnelle…, parce que quand j'ai uniquement la pratique professionnelle, bah il me manque quelque chose quoi. » (Véronique, 50 ans)

« Ah, pour moi, elle est primordiale. Et elle est toujours en France, je trouve qu'elle est mésestimée vraiment, on la calcule pas et en plus, c'est débile de mettre voyages, cinéma ou alors football… » (Soraya, 45 ans).

Même son de cloche pour Soraya qui juge celle-ci comme étant primordiale sous certaines conditions. En effet, selon elle, cette catégorie « Sports » n'a de valeur pour le recruteur que dans l'importance que lui accorde le postulant lui-même. Bien évidemment, le point de départ de la valorisation de la pratique sportive étant le candidat lui-même. C'est pourquoi, elle évoque que la présentation de cette rubrique doit être minutieusement élaborée par le candidat au risque de la voir passer à la trappe. Si l'autre fraction des recruteurs reste mesurée quant à l'importance du sport sur le CV, il s'avère que celle-ci attire souvent leur regard. Comme le souligne Nicolas :

« Humm, c'est pas primordial ça c'est clair, après, on le regarde, parfois par curiosité, parfois,… » (Nicolas, 32 ans)

Simple curiosité ou réel apport pour le recruteur, c'est toute la complexité du sujet qui est en mesure d'être discuté par cette citation. En effet, au fil des différentes conversations, nous constatons que les recruteurs font beaucoup plus appel à cette rubrique qu'ils ne laissent croire. D'ailleurs, si la présentabilité de cette rubrique est l'un des paramètres influant sur l'intérêt qu'ils y accordent, ce critère ne représente qu'un élément parmi tant d'autres. En ce sens, nous avons repéré les autres critères qui fondent la pertinence du sport sur le CV. Nous constatons que la question du niveau sportif et de la modalité de pratique revient sans cesse de

la part des recruteurs. Ainsi, plus le niveau de pratique d'un candidat est élevé et plus cela est appréciable aux yeux du recruteur. De même, en ce qui concerne la pratique en club et la participation à des compétitions. C'est ce que sous-entendent les témoignages suivants :

« Par exemple, si on fait référence au sport, quelqu'un qui marque juste tennis, ok, s'il me marque qu'il a été classé, qu'il a participé à un tournoi, etc., bah là ça va faire la différence, nous dans la Marine, on a pas mal de gens qui viennent avec des diplômes sportifs, bah c'est vrai que ça montre que la personne, elle est sérieuse, elle est motivée, elle va jusqu'au bout des choses, etc., donc c'est ça qui peut être intéressant. » (Marlène, 24 ans).

« (…) je pense que dans un CV, la problématique qu'on a, c'est dans tous les CV, y'a une rubrique « Loisirs » et tout le monde met en général les mêmes choses, ça va être, le cinéma, la lecture, le sport, et ça veut pas forcément dire quelque chose pour moi, quelqu'un qui met juste « Sports », ça n'aura pas d'importance sur un CV contrairement à quelqu'un qui a mis qu'il a fait par exemple de la compétition. » (Tiffany, 33 ans).

Autre élément donnant du crédit à cette rubrique « Sports », cela s'agirait de la régularité dans la pratique sportive. C'est pourquoi, en questionnant l'un de nos enquêtés, du conseil qu'il donnerait au candidat à l'embauche sur le fait de mentionner ou pas un loisir sportif, il nous répond de la manière suivante :

« Moi, je conseille aux gens de mettre réellement ce qu'ils ont fait et pas de mettre quelque chose uniquement pour le plaisir. Je leur conseille donc de mettre ce qu'ils ont réellement fait et ce qui a de l'importance pour eux. » (Nicolas, 32 ans).

D'avis, avec cette position, une autre enquêtée soulève cette problématique liée au degré d'engagement dans l'activité sportive du demandeur d'emploi. Ainsi, lorsqu'elle aborde l'importance qui devrait être octroyée aux loisirs sportifs sur le CV, Véronique affirme son point de vue en indiquant que :

« (…) ce que je trouve dommage maintenant qu'on en parle et qu'on est, c'est que sur un CV, limite je trouve que c'est selon la pratique, si c'est juste, on le fait une fois par mois, je vais faire de la randonnée quand il fait que beau, mais quelqu'un qui est vraiment investi dans une pratique sportive ou autre, pour moi, ça devrait pas être juste en bas avec les centres d'intérêts, ça a toute sa place dans le cœur du CV… » (Véronique, 50 ans).

De ce fait, nous stipulons que les différentes échelles d'appréciation des loisirs sportifs sur le CV sont corrélées à la longévité que déclare le candidat à l'embauche dans la pratique de

celles-ci. En résumé, plus la durabilité est importante et plus les recruteurs seront en mesure d'apporter une meilleure évaluation de l'expérience sportive du postulant.

Mais encore, après avoir ciblé les différents facteurs qui fondent la pertinence de cette rubrique, il a fallu répertorier les raisons pour lesquelles cet intérêt pour la catégorie « Sports » se manifeste. La diversité de notre échantillon ainsi que le panel des postes à pourvoir laissent place à plusieurs justifications possibles. Pour Nicolas, c'est l'idée d'un apport réciproque pour l'employeur et pour le demandeur d'emploi qui est mis en avant. Voici le passage faisant référence à ce postulat :
« (…) les sports ou les loisirs ça peut être une aide précieuse autant pour le candidat que pour le recruteur pour déterminer quelles sont les compétences qu'on ne pourrait pas déterminer par certaines expériences professionnelles, ça peut venir compléter et aider le candidat et le recruteur, donc pour moi c'est bénéfique. » (Nicolas, 32 ans).

Par ailleurs, il vient conforter le postulat de nombreux auteurs mobilisés dans notre revue de littérature tels que Monchatre, Gasparini et Pichot entre autres. Ces derniers appuient l'hypothèse d'une acquisition de compétences professionnelles dans d'autres sphères sociales.

Le second point d'éclaircissement permis par cette rubrique concerne les postes à forte pénibilité physique. Dans cette optique, les recruteurs mobilisent cette dernière afin de répondre à leur interrogation sur les ressources physiques du candidat. Les témoignages de Nicolas pour le poste de facteur et de Tiffany pour le poste de préparateur de commande dénotent de cet usage.

« (…) en fait on s'appuie sur le sport, aussi pour le côté physique de certains métiers et c'est le cas de facteur, c'est le cas d'un métier comme agent de production où il y a du port de charge ou il y a de la marche à faire ou il faut toujours se lever, s'asseoir, être en mouvement, marcher, s'arrêter, se baisser, se relever, avec pas mal de gestes à répétition lors du travail à la chaine là, on s'appuie sur le sport. » (Nicolas, 32 ans).

« J 'accorde l'importance à la catégorie « Loisirs » parce qu'en général, le sport va plus rentrer là-dedans, parce que ça me dit ce que la personne fait en dehors du travail si la personne est plus active, moins active, si elle a plutôt besoin de bouger ou a plutôt une vie sédentaire. Ça va me dire, est-ce qu'il va plutôt s'adapter au poste ou pas ? » (Tiffany, 33 ans).

Pour d'autres recruteurs, dès le CV, ce sont les traits de caractère et la personnalité du candidat qui serait rendus identifiables par cette catégorie-là. La pratique sportive serait même synonyme d'un certain équilibre psychique à en croire Véronique :

« Alors, pour moi, elle est très parlante parce qu'en fonction que ce soit, alors on va rester pour le sport, mais ça peut être une toute autre activité, une passion ou un sport que ce soit, le tennis, la natation, derrière on se dit que la personne, elle est animée par quelque chose, par une activité qui va lui apporter un certain équilibre… » (Véronique, 50 ans).

Sur le CV, l'appréciation de la personne est même dépendante du type de pratique sportive indiqué. Ainsi, c'est l'hypothèse d'une valorisation de la compétence sportive selon la typologie du sport qui est confirmée dans ce cas-là. Très instinctivement, les recruteurs pensent le sport d'une façon bipolaire avec d'un côté les sports individuels et de l'autre les sports collectifs. De ce fait, ils vont même jusqu'à imaginer le candidat à l'embauche dans l'exercice de ses fonctions par rapport à la pratique qu'il mentionne. Par expérience, pour son recrutement d'assistante sociale, Véronique confirme de manière définitive que cela est vérifiable.

« Donc souvent, le sport que va pratiquer la personne reflète après la façon dont elle s'inscrit dans le travail d'équipe., je l'ai souvent constaté. » (Véronique, 50 ans).

Enfin, nous pouvons remarquer que l'intérêt porté aux loisirs sportifs sur le CV par les recruteurs ne peut pas être envisagé d'une façon binaire. En effet, comme l'on a vu, cet intérêt se construit et se nourrit à partir de critères ciblés et orientés de la part de de ceux-là. Dans certaines situations, les recruteurs vont même jusqu'à surinterpréter le contenu de cette rubrique. Riche en information et renseignant sur le profil du candidat, elle permet d'établir une première appréciation de ce dernier par l'employeur.

B. Le sport pendant l'entretien : une étape clé du recrutement

Si l'intérêt de la rubrique « Sports » sur le CV est minimisé par certains recruteurs, c'est parce qu'elle aurait une portée beaucoup plus significative lors de la phase d'entretien. Cet avis semble partagé par l'ensemble de nos enquêtés. Par ailleurs, il est important de noter que pour l'ensemble des entretiens menés, la référence aux loisirs sportifs lors de l'entretien d'embauche est introduite de leur propre chef. Pour cela, nous avons noté différentes situations pour lesquelles les recruteurs ont recours au sport lors de l'échange avec le candidat à l'embauche.

La première exploitation du sport par l'employeur est relative au souhait de sortir du cadre formel induit par l'entretien d'embauche. Rigide, stressante, la phase d'entretien entrave la pleine expression du candidat. À travers l'usage de la thématique sportive, c'est l'aspiration à un échange plus naturel qui est recherché par l'employeur. Par ailleurs, les propos de Tiffany reflètent l'opinion commune de notre échantillon, cette dernière justifie cela de la sorte :

« Bah, déjà, en général, quand on parle de loisirs en entretien, ça sort du cadre de l'entretien. Les candidats sont beaucoup plus sur la réserve, ils font attention à ce qu'ils disent quand on va parler de leurs pratiques professionnelles, de ce qu'ils ont fait, de leurs motivations, c'est souvent des discours très rodés surtout quand ils cherchent un travail depuis un moment, alors que quand on s'intéresse à ce qu'ils font en dehors du travail, bah, justement ça rend la conversation plus décontractée et ça permet de justement..., de parler de choses dont ils auraient pas forcément parlé et moi ça me donne des indications sur ce qu'ils sont en dehors simplement de leur travail. » (Tiffany, 33 ans).

Instaurer un cadre agréable pour libérer la parole des candidats, cette approche ne correspond pas à une tentative totalement désintéressée de la part de l'employeur. Par le biais de ce stratagème, ce sont des renseignements relevant de la personnalité et de la sphère privée du candidat qui motivent leur démarche. Peu emballé par la rubrique « Loisirs » sur le CV, l'un de nos enquêtés rend compte de cet atout lors de l'entretien :

« (...) la partie « Hobbies » sur CV, on l'utilise très peu pour se faire une idée de la personne, en fonction de ce qu'elle va dire à l'entretien, c'est là que ça va révéler des choses.» (Joris, 24 ans).

Par la suite, cette même personne nous fait part de la possibilité de déceler des compétences sociales chez le candidat à l'embauche au travers de sa pratique sportive. Cette assertion est présente dans la totalité des discours recueillis au cours de notre recherche. Révélateur de soft skills, ces *« compétences comportementales acquises le plus souvent en dehors de la sphère scolaire ou universitaire* [33]*»* et tant prisées par le monde de l'entreprise, le sport constituerait un moyen efficace pour les recruteurs afin d'évaluer la possession de ces qualités chez les candidats. Les passages suivants mettent en lumière le bilan effectué :

[33] Définition des softs skills issue du site suivant : https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1445708-soft-skills-definition-liste-et-traduction/

« (…) toute la partie hobbies, (…), c'est plus des questions où on va orienter pour un peu déjà humaniser la discussion parce que les entretiens d'embauche c'est pas tout le temps très agréable pour tout le monde, donc le but c'est vraiment d'installer une discussion, voilà, pour voir, et puis ça c'est une base, et en même temps, ça nous permet de…, y'a certaines personnes qui ont parfois un peu de mal à se vendre, ou à laisser transparaître des qualités qu'elles ont, donc quand elles ont des hobbies comme les sports par exemple, on peut utiliser ça pour les amener à montrer d'autres facettes de leur personnalité, d'autres qualités, qu'on puisse mettre en avant pour le client. » (Joris, 24 ans).

« (…) on va s'appuyer dessus en entretien pour le coup quand on arrive pas à avoir, à évaluer l'esprit d'équipe, c'est ce que je vous disais tout à l'heure, parfois on fait le lien entre le sport et le recrutement sur certaines compétences, et je vous ai parlé de l'esprit d'équipe, le candidat on arrive pas à savoir si il a travaillé en équipe, s'il arrive pas à nous décrire une activité qu'il a faite en équipe dans ses expériences professionnelles, on va s'appuyer sur la case « Loisirs » et notamment le sport, (…) on va s'appuyer là-dessus quand le candidat est en difficulté, c'est pour l'aider à faire le lien avec des compétences qu'on pourrait avoir aussi dans le milieu du sport, dans le milieu loisir, ou associatif, voilà ça peut aider le candidat. » (Nicolas, 32 ans).

Par ailleurs, nous avons remarqué que certains recruteurs vont plus loin au moment d'aborder le sport en entretien. C'est le cas de Johan, dont l'expertise dans le basket-ball l'amène à pousser la discussion à son paroxysme avec des questions très précises. Notre enquêté va jusqu'à établir une typologie de profil concernant les pratiquants de basket-ball en fonction du poste occupé sur le parquet. De ce fait, nous pouvons affirmer que la trajectoire sportive du recruteur est un élément qui influe sur la valorisation de la compétence sportive. Voici la déclaration recueillie, qui justifie de ce point-là :

« (…) moi, je vais un petit peu plus loin quand y'a des gens qui aiment le basket, en disant « Quel poste vous occupez sur un terrain de basket ? », « T'es plus meneur. », donc, qui dit meneur, dit, distribution de ballons, aime transmettre et il est pas forcément là pour scorer on va dire, et plus là pour distribuer, est-ce qu'il est plus ailier, et ailier, bah, c'est des gens qui foncent un petit peu tête baissé mais derrière qui te sortent vingt-cinq points par match, donc c'est intéressant d'avoir les postes, mais ça c'est par rapport à ma connaissance personnelle on va dire du sport, enfin, de ce sport en particulier, le basket. » (Johan, 27 ans).

Néanmoins, les recruteurs ne manquent pas de contrebalancer l'importance du sport lors de l'entretien. Évoquée précédemment, la question du niveau sportif rejaillit à la surface au moment de pondérer l'intérêt qu'ils accordent à ce sujet de discussion. D'ailleurs, c'est lors de l'entretien qu'ils vont tenter de répondre à leurs interrogations. Ces derniers essayent donc de définir la fréquence de pratique des candidats ou encore leur expertise dans celle-ci. C'est le cas de Véronique et de Joris qui avouent cela :

« Je fais parler à la personne sur.., bah savoir si c'est juste la pratique, « Depuis combien de temps vous faites des compétitions ? À quel niveau ? », quand la personne elle me dit « Bah juste en régional, après je suis parti en national », bah c'est pas rien quoi ! » (Véronique, 50 ans).

« Alors, après, encore une fois, le sport, on va… En fait, plus la personne pourra en parler, plus ça influencera sa vie, plus ça va nous révéler des choses sur elle. Après, quelqu'un qui fait ça une fois de temps en temps et qui nous dit « Je fais juste ça.. », du coup l'information, elle passe et puis elle part, quelqu'un qui nous dit « Oui, j'aime ça parce que..», et pour qui ça a une importance et qu'elle en fait souvent, et que ça se ressent, bah, elle a forcément des raisons et ça va révéler des comportements, des traits de caractères, que ce soit la persévérance, la combativité, l'esprit d'équipe, c'est là que ça va être utile, c'est plus, comment la personne va vendre, va valoriser cette expérience, que juste ce qu'il y a marqué sur le CV pour le coup. » (Joris, 24 ans).

Si ces paramètres retiennent l'attention du recruteur, c'est parce qu'ils pensent que la régularité dans la pratique ainsi que le niveau sportif du candidat donnent accès à des éléments d'appréciation qui seront différents d'une situation à l'autre. De ce fait, l'affectation de certaines compétences serait corrélée aux critères indiqués. C'est cette problématique qui vient s'ajouter à notre réflexion, celle-ci mérite d'être prise en considération lorsque nous analyserons les compétences attitrées aux différents types de sports.

Toujours est-il, en faisant la part belle aux propriétés communicationnelles, le monde du travail, et plus précisément les recruteurs, mettent en avant que l'intérêt accordé à la pratique sportive d'un candidat dépend aussi de la manière dont il en parle lors de l'entretien. Décidément, l'art de la parole semble être d'une puissance formidable. L'un de nos enquêtés nous fait part d'une expérience vécue en tant que demandeur d'emploi pour nous démontrer l'importance du récit dans l'évaluation de l'expérience sportive.

« Et c'est toujours pareil, moi je prends mon cas par exemple, je fais du vélo, si je marque juste du vélo simple, les personnes elles vont dire « Ouais, ok, on s'en fout. », par contre, quand j'ai été pendant mon entretien, j'ai raconté mon voyage en vélo que j'avais fait en France, de Paris à Mont Saint-Michel, et c'est un truc qui parle beaucoup plus, et là, la personne va le garder en tête, donc c'est toujours pareil, c'est la manière de le raconter. » (Marlène, 24 ans).

Pour conclure, nous avons pu comprendre les différents usages du sport lors de la phase d'entretien. Celle-ci permettrait d'humaniser la discussion, d'élucider certaines interrogations concernant la personnalité et l'état d'esprit du candidat, ou encore de définir son niveau d'engagement dans l'activité sportive. Autant de paramètres qui vont fonder le processus de valorisation de la compétence sportive du candidat à l'embauche de la part des recruteurs.

C. Le job dating sportif : ce concept novateur, panacée du recrutement ?

À la suite de notre analyse sur les méthodes de recrutement qualifiées de classiques par les professionnels du secteur, nous avons alerté les enquêtés sur l'émergence d'une nouvelle procédure de sélection qui accorde une place de choix au sport. Ce concept correspond à des jobs dating sportif, le principe étant le suivant : *« Candidats et recruteurs sont associés en équipes et engagés dans des activités sportives conçues pour mettre en valeur de manière moins formelle les qualités humaines et relationnelles - soft skills - et les qualités professionnelles des candidats : esprit d'équipe, rigueur, sens de l'anticipation, capacité d'écoute...* [34]*».*

Au moment de solliciter l'avis de notre public sur cette nouvelle façon d'aborder le recrutement, le constat établi est retentissant, les limites que nous avons signalées concernant le recrutement sur CV et entretien d'embauche rejaillissent de manière indiscutable. Persuadée de cela, Tiffany nous fait part de son ressenti :

« Pour moi de toute manière, c'est pas en entretien classique qu'on voit ce qu'il faut voir chez un candidat, qu'on voit si la personne correspond à un poste ou pas. » (Tiffany, 33 ans).

[34] Définition du job dating sportif : (Site web Synergie, groupe spécialisée dans le recrutement)

D'autre part, une tentative d'explication est amorcée par Nicolas qui tente de nous dévoiler l'une des causes de l'inefficacité de ces procédés de recrutement, c'est la familiarisation du candidat avec l'exercice qui serait responsable de cela :

« (…) si je fais le lien avec les entretiens classiques qu'on a l'habitude de faire, on peut se tromper que ça soit en vingt minutes, une demi-heure, une heure d'échange, on peut se tromper et les candidats peuvent être rompus à l'exercice et bien savoir se vendre et communiquer lors d'un entretien… » (Nicolas, 32 ans).

S'extirper du cadre formel du recrutement par le prolongement sur le terrain sportif constituerait pour nos enquêtés, l'occasion de limiter ce risque de leurre de la part du candidat. Ainsi, c'est le caractère naturel inhérent à la pratique sportive, qui confère au job dating sportif une sérieuse plus-value pour les recruteurs. S'ensuivent quelques affirmations collectées et relevant cet aspect-là :

« (…) dans le cadre du sport, y'a des barrières qui tombent, on est un peu plus dans du naturel, on est moins dans le contrôle. » (Soraya, 45 ans).

« (…) on sort du cadre pro, on touche à un loisir, ça enlève souvent le stress de l'entretien, ce qui fait que justement les personnes elles sont plus elle-même, y'a pas ce filtre ou cette réserve. » (Tiffany, 33 ans).

« (…) c'est pour ça qu'on dit que le sport c'est bien (…) parce qu'on souffre, on est un peu dans la merde, et du coup, on révèle vraiment notre personnalité au grand jour. » (Marlène, 24 ans).

« (…) lors des pratiques physiques ou culturelles en commun y'a peut-être moins la place à la triche entre guillemets et voilà on peut déceler des traits de caractère, des comportements. » (Nicolas, 32 ans).

Les recruteurs sont d'avis pour attester de l'aide précieuse pouvant leur être apportés par l'usage de la pratique sportive concernant leur procédure de recrutement. Ainsi, nous avons essayé d'identifier quelles sont les compétences susceptibles d'être repérées lors de la pratique sportive. Pour l'ensemble des enquêtés, les premiers éléments de réponses font référence aux compétences comportementales à travers la notion de savoir-être entre autres. C'est ce que pensent Véronique et Nicolas qui soumettent :

« Ça peut être bien, parce que du coup, les personnes, on va pouvoir déceler des savoir-être, des comportements, qu'on aurait pas décelé en étant en face-à-face. » (Véronique, 50 ans).

« (… je pense qu'on peut déceler des capacités, des compétences ou des traits de caractère qu'on peut, peut-être pas déceler lors d'un échange. » (Nicolas, 32 ans).

« Et du coup, sur ce type de choses, ça va permettre de voir quel relationnel on a avec les gens, quel comportement avec les gens, et du coup, l'intelligence comportementale, etc., qu'on peut pas déceler dans un CV, et au final, c'est ce que de plus en plus les entreprises recherchent, parce que quelqu'un qui est très intelligent, avec des diplômes, mais qui ne sait pas se comporter, qui ne sait pas manager, et qui n'arrive pas à maintenir son équipe, ça vaut rien. » (Marlène, 24 ans).

Il convient de noter qu'en avançant cela, les recruteurs insinuent que la pratique sportive peut aussi provoquer une dévaluation du candidat à l'embauche. De ce fait, les comportements et traits de caractère relevés dans le cadre de celle-ci peuvent être bons ou mauvais. L'un de nos enquêtés nous l'annonce très clairement :

« (…) je trouve ça génial en fait parce que, bah forcément, on est plus dans le mental, parce qu'à force d'être dans l'activité, bah, le naturel revient et on peut déceler même peut-être des gens qui n'ont pas forcément l'esprit d'équipe, qui sont peut-être pas respectueux, ceux qui préfèrent être solo, récupérer la balle et pas calculer les autres, ceux qui ont envie d'être vus, et au contraire ceux qui transmettent et qui font attention aux autres. Non, c'est génial, moi je trouve ! » (Soraya, 45 ans).

Mais encore, parmi les compétences psycho-sociales pouvant être révélées par la pratique sportive, nous pouvons lister non exhaustivement : la prise d'initiative, le leadership, l'adaptabilité, les compétences organisationnelles et enfin les compétences stratégiques. Voici quelques citations qui renvoient à cette énumération réalisée :

« (…) la personne qui va prendre des initiatives, qui va se mettre un petit peu en danger si on fait une partie de hand, qui va oser, qui va être un peu en retrait, qui va être plus tactique, tout ça sur un entretien, sur un face-à-face, on va pas forcément le voir. » (Véronique, 50 ans).

« Donc là, on va pouvoir voir s'il prend le lead à des moments donnés, ou s'il est plutôt discret… » (Marlène, 24 ans).

« À travers l'activité sportive, bah déjà, on voit l'aspect motricité, déplacement, l'adaptation ça aussi s'adapter ou le truc un peu imprévu, on vous dit pas quel type de sport vous allez faire « Maintenant tu as l'habitude de faire ça. Maintenant, on va vous demander de faire ça. », donc l'adaptation. Ce sont autant de critères enfin, je pense, j'en ai pas fait, mais je

pense que du coup, en terme d'adaptation, à travers une activité sportive, ça peut être très parlant plutôt que faire une heure d'entretien avec un CV… » (Véronique, 50 ans).

« Qu'est-ce qu'on pourrait déceler ? (…) ça serait plus, pas l'intelligence, mais avoir la tête, d'être bien organisé, tu vois, d'économiser son temps (…), un bon sportif s'il a toute sa tête, il va être intelligent, ça va relier chez nous où tu vas faire peut-être deux, trois choses en même temps. (…), on va dire l'intelligence de dire « Tiens j'ai tel client qui est là-bas, je suis en train de préparer pour l'autre, bah tiens je vais prendre son bidon aussi, comme ça je ramène tout d'un coup. », donc ouais c'est plus l'organisation, donc qui dit organisation dit mental. » (Jacques, 40 ans).

Étant donné que les recruteurs font valoir un apport bénéfique de la pratique sportive dans le recrutement, comment expliquer que celle-ci ne s'impose pas de manière définitive dans les politiques de management et de ressources humaines. Si nous pouvons penser que les contraintes liées aux moyens humains, logistiques et financiers sont en mesure de répondre à cela, la réalité est beaucoup plus complexe à vrai dire. D'eux-mêmes, deux de nos enquêtés soulèvent les limites de ce dispositif. De cette façon, une enquêtée nous explique que cela est sûrement dû au niveau social des candidats. De ce fait, elle avance que la faible appétence pour le sport des français issus de la classe moyenne pourrait constituer un frein au développement de ces jobs dating sportifs.

« (…) la difficulté, c'est que le français moyen, il est pas très, très sportif non plus, enfin, peut-être, je me trompe, mais ça peut mettre d'autres personnes en difficulté qui sont pas à l'aise avec le sport ou qui vont pas comprendre le lien avec ça parce que c'est un peu pas académique » (Soraya, 45 ans).

L'autre raison mise en lumière fait écho au caractère inégalitaire et discriminatoire induit par la pratique sportive. Ainsi, c'est l'exclusion d'une fraction précise de la population dont il est question. Cette catégorie correspond aux personnes en situation de handicap. En ce sens, Marlène nous apporte un avis très nuancé et réfléchi concernant ce mode de recrutement par le sport, système qui ne répondrait pas à l'ensemble des contraintes réglementaires.

« Bah, je trouve ça très bien, toujours est-il que c'est un truc qui va prêter à confusion, dans le sens où, par rapport à tout ce qui va être situation des handicapés, etc., il va y avoir des personnes qui vont gueuler là-dessus, parce qu'en soi, tout le monde n'est pas sur un pied

d'égalité face à ça, ça c'est un truc à part, c'est un truc de législation qui posera problème. » (Marlène, 24 ans).

En définitive, conscients des limites d'un recrutement basé sur le CV et sur l'entretien d'embauche, les professionnels du management et des ressources humaines explorent différentes pistes pour tenter de pallier ces manquements. De cette façon, nous pouvons constater une évolution des processus de sélection des candidats à l'embauche. Ces adaptations font appel à différents supports dans le but de parfaire ces procédures ancrées dans les mœurs et en nette perte de vitesse. C'est dans cette optique, que la pratique sportive est conviée à participer au processus de recrutement. Si cette dernière est gratifiée d'une éventuelle contribution fructueuse par les recruteurs, sa pérennité est remise en question, la faute à la discrimination à l'embauche qu'elle peut causer à l'encontre des personnes en situation de handicap notamment.

D. Les compétences sportives sur les postes à pourvoir : autopsie d'une distribution parcellisée

Le sport est une école de la vie. À défaut d'en sortir diplômé, l'individu se verrait attribuer de nombreuses qualités après son passage dans celle-ci. En tout cas, c'est la vision partagée par l'ensemble de nos enquêtés. D'une manière générale, Tiffany nous dépeint le portrait d'une personne faisant du sport :

« Des gens qui sont sérieux, qui sont motivés, qui sont constants, dans ce qu'ils font, qui savent travailler en équipe, qui ont cette capacité à être ponctuels et assidus, effectivement, ce sont des choses qu'on apprend dans une pratique sportive. Pour moi, c'est ça que ça démontre. » (Tiffany, 33 ans).

En tant qu'école aux parcours multiples, nous aurions tort de considérer qu'elle procure des compétences totalement identiques en fonction des spécialisations suivies. Indéniablement, Tiffany nous répond de la sorte :

« Alors je pense qu'en fonction de ce que va choisir la personne comme sport, oui, il va y avoir des compétences différentes qui vont être développées. » (Tiffany, 33 ans.).

Par conséquent, l'enquêtée nous conforte sur l'hypothèse émise concernant une possible valorisation de la compétence sportive dépendante du type de pratique sportive. C'est de cela dont il est objet dans cette partie. Identifier quelles sont les compétences attribuées à quels types

de sport, c'est cette mission que nous tenterons de remplir. Ainsi, lors de l'exploitation des résultats, nous avons constaté que les enquêtés distinguent deux grandes catégories de pratiques sportives : les sports collectifs et les sports individuels.

Pour la première famille de sport, ce sont les compétences sociales qui lui sont adossées qui seraient transférables aux différents postes à pourvoir. Les exemples cités sont nombreux : esprit d'équipe, capacité à vivre dans un groupe, capacité d'écoute et de dialogue. Synonyme d'une expérience de groupe déjà vécue, la pratique d'un sport d'équipe fait l'objet d'une valorisation considérable à ce niveau-là. Voici quelques déclarations qui appuient ce constat :

« Ouais, quelqu'un qui fait un sport collectif, ouais, il peut vivre dans un groupe, vivre dans une entreprise, avec une équipe dans son travail donc oui, c'est important. Donc le parallèle entre le sport collectif et le travail si on est cinq, six personnes, c'est important. » (Jacques, 40 ans).

« (…) si on prend l'exemple du facteur, bah l'esprit d'équipe, vous savez souvent les facteurs, ils sont dans une équipe, dix, quinze personnes, donc on va pouvoir apparenter ça à une équipe de foot ou de rugby par exemple. » (Nicolas, 32 ans).

« Pour les sports co, comme je vous l'ai dit tout à l'heure, c'est plus l'esprit d'équipe, l'écoute et le dialogue. » (Nicolas, 32 ans).

« (…) ça montre pour moi que quand on choisit un sport en équipe, qu'on aime bien la collectivité, qu'on aime bien le fait de travailler en équipe, qu'on est capable aussi de travailler en équipe, ce qui n'est pas forcément donné à tout le monde. » (Tiffany, 33 ans).

« Dans les postes purement techniques, alors les compétences qu'on pourrait retrouver, c'est celles présentes dans les sports d'équipe. » (Joris, 24 ans).

« Du coup, les sports d'équipe, ça permet de voir que les gens ont déjà été en groupe, enfin, c'est des choses qui peuvent se transférer dans le boulot. » (Marlène, 24 ans).

Par ailleurs, si les sports collectifs peuvent notifier la sociabilité des candidats, les sports individuels eux, ne donneraient pas cette impression aussi facilement. Cette croyance est très largement répandue dans notre échantillon. D'ailleurs, la dernière enquêtée citée ci-dessus, marque très bien la délimitation avec les sports collectifs sur ce point-là. Ainsi, elle soulève la remarque suivante :

« Une personne qui fait que des sports individuels, aura peut-être plus de mal à s'intégrer contrairement à une personne qui fait tout le temps du foot, du rugby, des trucs comme ça, bah, on sait que en fait, l'esprit d'équipage, l'esprit de collectivité, etc., on n'aura pas de soucis de ce côté-là. » (Marlène, 24 ans).

Enfin, nous avons relevé un autre type d'aptitude pouvant être attribué aux pratiquants de sports collectifs, cela correspond aux capacités d'analyse et de stratégie. Ainsi, membre d'un collectif, et confrontés aux éléments environnants, le pratiquant serait en mesure de développer une vivacité d'esprit dans son activité sportive. C'est ce que laisse entendre Joris par l'affirmation suivante :

« Bah, je pense que surtout le côté stratégique, tout ce qui est tactique, stratégie, pour le coup, c'est quelque chose qui est beaucoup plus poussé dans les sports collectifs, où là on est obligé de prendre en compte ce que chacun est capable de faire, ce que chacun est censé faire pour atteindre un objectif commun pour le coup. Après, pour le coup, je l'ai pas forcément fait personnellement longtemps, mais en tout cas, j'ai l'impression surtout quand on arrive à des niveaux amateur, semi-pro, on arrive quand même à un état où on a une lecture stratégique, on sait mettre en place des stratégies, on sait les suivre, on sait faire en sorte que les stratégies s'appliquent en fonction des différentes personnes, je pense que ça, qu'on a des sport co depuis longtemps ou en tout cas quand on fait ça à un niveau presque professionnel quand même, on a des compétences qu'on peut mettre à profit de son métier, au niveau stratégique, au niveau tactique, donc je pense que c'est à peu près tout. » (Joris, 24 ans).

Néanmoins, il est très important de noter que ces compétences stratégiques ne sont pas attribuées à n'importe quel genre de pratiquant. Ce dernier établit une distinction selon le niveau de pratique du candidat. De ce fait, ces compétences stratégiques ne seraient justifiables qu'à partir d'un niveau amateur ou semi-professionnel comme il le révèle. En conséquence, nous pouvons affirmer que la valorisation de la compétence sportive est soumise au niveau sportif du candidat à l'embauche.

En ce qui concerne le sport individuel, le constat est flagrant, celui-ci attribuerait plutôt des qualités physiques et surtout mentales. Commençons par l'aspect physique de sa valorisation. Très souvent, au moment de citer les compétences issues des sports individuels et transposables sur les postes à pourvoir, les enquêtés font référence à la résistance physique qu'assure l'exercice de ce type d'activité sportive. De ce fait, pour l'ensemble des postes à forte

pénibilité physique, que ce soit facteur, combattant, ouvrier polyvalent ou préparateur de commande, c'est l'une des raisons avancées par les recruteurs pour justifier de leur appréciation de ceux-là. Ci-dessous, certaines des déclarations retenues pour rendre compte de notre analyse :

En ce qui concerne l'apport de la pratique du vélo pour le métier de facteur :

« Du vélo (…), ce qu'on peut en déduire sur la personne c'est la résistance physique et je suis bien placé pour le savoir parce que moi le vélo franchement, c'est un effort que je n'arrive pas à digérer, c'est quelque chose qui me fait mal, tout le temps j'ai mal au dos, j'ai mal aux cuisses, ça tétanise, (…) donc on peut en déduire une résistance physique donc une résilience et une endurance… » (Nicolas, 32 ans).

Pour le poste de préparateur de commande :

« Alors la résistance physique, je pense que, quelqu'un qui fait du sport a beaucoup plus de résistance et d'endurance au travail, il est beaucoup plus habitué… Alors, en fonction des sports après, mais ils sont plus habitués aux ports de charges aux bonnes postures, contrairement à des personnes qui n'ont jamais fait de sport. » (Tiffany, 33 ans.)

Nous avons donc demandé de préciser à quel type de sport elle fait référence, voici sa réponse :

« Bah, je pense par exemple, des personnes qui ont fait du fitness ou de la muscule ont plus cette habitude des bonnes postures que quelqu'un qui n'en a jamais fait. » (Tiffany, 33 ans).

Au sujet de l'exercice du métier de combattant :

« (…) pour les métiers ultra physiques où il faut faire du sport, et là, pas forcément un sport d'équipage, parce que là, même les mecs qui font de la muscule, des trucs comme ça, ça va être intéressant pour nous aussi, pour les métiers de combattants. » (Marlène, 24 ans).

Diluée dans l'effort collectif, la résistance physique se verrait moins conférée aux pratiquants de sport d'équipe. Mais encore, l'observation concernant la distribution des qualités mentales rend cette scission entre les sports collectifs et les sports individuels beaucoup plus flagrante. Pour cela, il nous a juste suffi d'écouter les enquêtés à ce sujet, ces derniers s'occupant du reste. D'ailleurs, la convergence ainsi que la récurrence des avis ont permis de rendre palpable la spécificité des pratiques sportives individuelles.

En ce sens, nous avons regroupé différentes notions sous le terme d'une résistance mentale qui se construirait dans le cadre de ces pratiques. La première notion qui revient souvent est la maîtrise de soi. Contrairement aux sports collectifs, qui sont considérés comme un unique bloc, les recruteurs établissent des différences au sein même des pratiques individuelles. C'est pourquoi, nous remarquons, qu'au moment d'évoquer la maîtrise de soi, compétence fortement recommandée dans le monde du travail, les références sont toutes orientées vers les sports de combat. Voici les passages qui nous permettent d'établir cela :

« (…) en principe dans le sport de combat, normalement la maîtrise de soi » (Véronique, 50 ans).

À propos des remarques désagréables auxquelles les individus peuvent être confrontés :

« La maîtrise de soi selon certains sports, je sais pas quelqu'un qui..., moi j'ai quelqu'un, un jeune homme qui fait du kung-fu, je ne sais plus quelle branche, il m'avait expliqué et y'avait cette notion de maîtrise de soi et ça peut être intéressant, par exemple, quand on est entouré de gens qui..., on va dire, sont un peu plus dissolus socialement et parfois dire des trucs pas sympa, dans l'imaginaire, on peut imaginer que celui qui fait un sport comme ça d'art martial de cette manière-là, ils vont être moins touchés parce que forcément, il y a une plus grande maîtrise de soi, voilà, éventuellement. (Soraya, 45 ans).

« Bah le mental, d'avoir le mental, parce que dans le milieu du bâtiment, tu peux vite te prendre des réflexions par des artisans, parce que tu peux ne pas avoir la marchandise, et donc on va te gueuler dessus « Ouais, t'as rien, t'as jamais rien ! », et si t'as pas de mental ou si t'es pas solide, bah des fois, et surtout dans le milieu du bâtiment où t'es vite catalogué, on te donne des surnoms, tout ça, donc si t'es fragile, si t'es faible, ça peut pas…, ça peut coincer. (…) Mais voilà, je pense que c'est important le mental et, est-ce que ça a un lien avec les sports de combat ? Oui. » (Jacques, 40 ans).

Si l'autocontrôle se construit exclusivement au sein des sports de combat selon nos recruteurs, lorsqu'il s'agit d'évoquer la notion de dépassement de soi, c'est une opinion valable pour l'ensemble des sports individuels qui est diffusé par notre population cible. Nous pouvons partager une partie des extraits faisant écho à cela :

En évoquant les sports individuels :

« Pour moi, on est plus dans du dépassement de soi, on est vraiment dans la quête de soi, peut-être que je peux me tromper que c'est mes représentations. » (Soraya, 45 ans).

« Pour les sports individuels, ça va être plus la capacité mentale comme je disais aussi tout à l'heure, la capacité à se surpasser, à se dépasser dans des moments difficiles, donc vraiment mentales, après aussi physique. » (Nicolas, 32 ans).

« (...) athlétisme c'est pour moi, de l'entraînement, de l'atteinte d'objectif, tu vois, je sais que c'est des travailleurs acharnés ceux qui font de l'athlétisme parce qu'ils ont un objectif, un but pour une course. » (Johan, 27 ans).

Nicolas expose quant à lui différentes qualités pour les nombreuses disciplines qui composent les sports individuels, nous pouvons voir qu'en plus de citer le dépassement de soi pour l'athlétisme, il note les compétences stratégiques pouvant être mis en pratique lors des épreuves d'endurance telles que le fond et le demi-fond.

« L'athlétisme c'est particulier, parce qu'il y a tellement de disciplines différentes, c'est-à-dire si c'est de l'endurance, c'est quelqu'un qui va être hyper costaud mentalement, (...), les qualités sont diverses, la qualité de stratégie c'est intéressant aussi, c'est comment on réfléchit, comment on est conscient, et comment on est lucide par rapport à ses propres capacités, donc ça, ça pourrait être un très bon indicateur par rapport au fond et demi-fond. » (Nicolas, 32 ans).

Dans un autre registre, il fait référence à l'habileté technique ainsi qu'à la capacité de concentration développée dans les sports d'adresse.

« (...) les sports d'adresse du coup, où là je pense que c'est la concentration, visualiser une cible, faire le vide autour de soi, plutôt la concentration ouais et le côté technique, le côté habileté voilà. » (Nicolas, 32 ans).

D'une manière évidente, les sports individuels sont vantés pour les qualités mentales qu'ils permettent de développer. D'ailleurs, toujours dans la comparaison avec les sports collectifs, Nicolas affirme que les sports individuels sont plus propices au développement de ces aptitudes mentales.

« (...) je pense que le sport individuel peut aider peut-être plus que le sport collectif, dans ce domaine-là en tout cas, je pense. » (Nicolas, 32 ans).

En ce sens, certains recruteurs voient dans les sports de combat par exemple, une réelle plus-value pour les candidats au poste de commercial où le dépassement de soi et la persévérance doivent être de rigueur chez ce dernier. L'accumulation des propos de Joris à ce sujet vient confirmer cela. En effet, ce dernier indique à plusieurs reprises les choses suivantes :

« Bah, le plus souvent, les sports de combat, alors, c'est pas forcément vrai, mais bon, souvent ça montre quelque chose au niveau du caractère, à 80% du temps qui est appréciable chez des profils commerciaux. » (Joris, 24 ans).

« (…) je pense par exemple que pour les métiers commerciaux, il y a beaucoup ce côté d'état d'esprit, si on voit qu'un technico-commercial, il a quand même beaucoup d'expérience en boxe ou ce genre de choses, en général, ça montre qu'il en veut, c'est quelque chose même qu'on retrouve beaucoup dans les métiers de technico-commerciaux, soit des sports de combat ou des sports de dépassement de soi, pour le coup. » (Joris, 24 ans).

Un détail que les candidats à ces postes-là ont peut-être bien saisi au moment d'indiquer leur loisir sportif sur CV, c'est ce que constate Joris en avançant que :

« (…) dans tous les CV que j'ai vu, y a plus les sports de combat chez les commerciaux que dans la plupart de ce que l'on voit pour le coup. » (Joris, 24 ans).

Enfin, la dernière qualité issue des sports individuels et transposables sur les postes à pourvoir, correspond à l'autonomie. Élément fondamental pour le travail d'aujourd'hui, elle est fréquemment citée pour les pratiques sportives individuelles. C'est le cas de Marlène, qui en fait part lorsqu'elle raconte son trajet en vélo de Paris au Mont-Saint-Michel :

« Bah, oui, oui, déjà l'autonomie pour partir en mode vadrouille tout seul, et puis la curiosité, et voilà après, la prise d'initiative, c'est vrai que ça va démontrer pas mal de choses, parce que la personne est capable partir comme ça, de prendre son itinéraire, faut être un peu curieux quand même pour être dans un délire de partir. » (Marlène, 24 ans).

Ce postulat émis concernant la pratique du vélo est partagé par Johan qui la valorise de la même façon en ce qui concerne le poste de facteur et de conseiller financier :

« Facteur et conseiller financier, il faut quand même beaucoup d'autonomie, donc quelqu'un qui fait du vélo qui s'amuse à monter d'ici à…, j'allais te donner l'exemple d'une randonnée qu'on fait ici en vélo, mais quelqu'un qui part seul en mode déterminé et autonome avec sa gourde, ça peut lui servir sur les deux métiers que je t'ai dits les facteurs et les

conseillers financiers parce que c'est des métiers quand même assez individualistes. » (Johan, 27 ans).

Une autre enquêtée nous fait part de la déduction suivante lorsqu'elle voit un sport individuel sur le CV d'un candidat :

« Quelqu'un qui préfère plus faire du sport seul, bah, ça peut être quelqu'un qui effectivement préfère travailler en autonomie… » (Tiffany, 33 ans.)

En définitive, nous pouvons voir que la valorisation de la compétence sportive est fortement dépendante du type de pratique sportive. Par ailleurs, nous sommes en mesure d'affirmer que l'hypothèse concernant la répartition suivante des compétences : les compétences sociales pour les sports collectifs et les qualités mentales pour les sports individuels, est vérifiable dans le cadre notre recherche.

E. Le loisir sportif, un avantage à première vue

Le milieu sportif est pourvoyeur de valeurs et de compétences selon les enquêtés, nous avons pris soin de leur demander l'avantage perçu quant à la mention du sport sur le CV. D'une manière très globale, ils sont convaincus que celui-ci ne peut être que bénéfique pour le postulant. D'ailleurs, l'un d'entre eux, pense que cela lui a servi lorsqu'il était en recherche d'emploi, il ne manque pas de préciser que le caractère collectif de sa pratique y est sûrement pour quelque chose. Voici l'extrait dont il est question :

« (…) moi personnellement, j'étais embauché donc j'avais un BTS dans le commerce, mais ils ont vu que je faisais du sport, et surtout des sports collectifs et j'ai un BAFA donc je faisais animateur de colonies, de centre aéré d'été, tout ça, donc c'est vrai que ça a peut-être joué en ma faveur. » (Jacques, 40 ans).

Cela soulève une question, les sports collectifs seraient-ils plus valorisables aux yeux du recruteur que les sports individuels ? C'est cette tendance qui semble se confirmer avec les propos avancés par un autre recruteur qui accorde un petit plus aux sports d'équipe :

« Donc, ouais, c'est plutôt des bons indicateurs, quand c'est des sports collectifs je trouve. » (Marlène, 24 ans).

Bien évidemment, nous pensons que cela doit influer selon le type de poste et des missions qui en résultent. Mais pas que selon Marlène, qui nous rappelle que la trajectoire

sportive de l'employeur est un paramètre qui influence grandement l'appréciation du sport lors du recrutement. C'est le postulat avancé par Réau[35] (2009) qui a montré que les recrutements se font en fonction des trajectoires sociales, sportives et professionnelles du recruteur, qui est remis au goût du jour par notre enquêté.

« Et puis, y'a aussi ce truc de connexion aussi avec les recruteurs, bah, en fait c'est connu, si quelqu'un fait le même sport qu'une autre personne, bah, y'a ce truc de connexion où on va se dire « Ah ! Beh, tiens, elle fait la même chose que moi… » et du coup, forcément ça va tisser un lien un peu plus, et peut-être la personne va se démarquer comme ça, enfin, on est humain avant d'être recruteur, donc, quand on voit que la personne fait les mêmes sports que nous, on se dit : « Bah forcément, c'est quelqu'un… », on va faire un transfert quoi. » (Marlène, 24 ans).

En ce qui concerne, les postes à forte pénibilité physique comme les préparateurs de commande, toute pratique sportive est bonne à prendre, même si nous avons vu que les sports individuels sont plus facilement valorisables pour leur résistance physique, il n'y a pas forcément de préférence qui est établie de la part d'une interviewée qui stipule que :

« Effectivement, je pense que des personnes qui sont habituées à pratiquer un sport, je dirais de manière récurrente, alors pas forcément un sport de haut niveau ou..., mais qui ont une endurance liée à leur pratique sportive, je pense qu'effectivement c'est quelque chose qui peut vraiment leur servir. » (Tiffany, 33 ans).

De la même façon, pour le métier de facteur où l'individu est contraint à l'utilisation du vélo pour réaliser ses tournées, la mention du vélo sur le CV peut recevoir une appréciation très avantageuse pour le candidat comme nous le soulignent Nicolas et Johan, tous deux recruteurs à Formaposte :

« Ça pourrait être un très très grand avantage, (…), quand on recrute des facteurs, on leur dit bien « Vous allez devoir passer sur tout type de véhicule que ce soit la voiture ou le petit utilitaire, le deux-roues enfin c'est plus des deux-roues, c'est des scooters à trois roues, le VAE ou à pied. » , nous nos alternants ils vont devoir tout faire pour être polyvalent , donc oui ça peut être un avantage de dire je suis à l'aise à vélo ça c'est clair… » (Nicolas, 32 ans).

[35] (Réau,2009) cité par (Hidri et al, 2011, 224-225)

« (…) c'est vrai que quelqu'un qui fait du vélo qui me dit « J'adore ça je fais 10 km par jour », bah, tu sais que selon les endroits où il sera affecté, il aura beaucoup de vélo donc ça te rassure. » (Johan, 27 ans).

D'ailleurs, certains recruteurs vont même jusqu'à raisonner à l'inverse afin de nous alerter que c'est l'absence de sport sur le CV qui est en mesure de leur poser des questions. Nicolas lui nous fait part du désavantage que peut représenter le fait d'être non-sportif pour le métier d'agent de production et de facteur.

« Quelqu'un qui va pas être sportif, ça peut, peut-être préjuger d'une résistance physique qui est un peu moindre il va peut-être pas tenir le choc de la journée, ça peut être un inconvénient sur ces métiers-là. » (Nicolas, 32 ans).

De même pour Marlène, dont l'entrée à la Marine nationale est subordonnée à une condition physique supérieure à la moyenne.

« Au contraire, quelqu'un qui fait pas de sport, là par contre je me dis « Houlà, c'est un problème du genou quoi ! » (Marlène, 24 ans).

Quant à Johan, celui-ci va plus loin en utilisant le terme « rédhibitoire » en ce qui concerne un individu qui postule pour le métier de facteur et qui serait réfractaire à la pratique du vélo. Ce profil de candidat étant totalement incompatible pour l'exercice de ce métier.

« (…) donc par contre, c'est vrai que ça peut être rédhibitoire pour aller jusqu'au bout quelqu'un qui me dit « Moi, je veux absolument pas faire de vélo, c'est pas mon truc, j'ai peur. »,(…),ça, ça peut être rédhibitoire parce que nous, dans le cadre de notre formation, et surtout en fin de formation, on veut que le facteur puisse sortir ces tournées par tous les moyens de locomotion que propose La Poste, quelqu'un qui me dit « Non, moi je ne monterai pas sur un vélo », bah, là par contre, ça peut être rédhibitoire donc je pense que c'est intéressant ce que je te dis parce que peut-être c'est un élément que t'avais pas. Par contre, là, il peut jouer son entretien sur ça. » (Johan, 27 ans).

F. De l'avantage à l'handicap : la réversibilité des loisirs sportifs

Se cantonner à l'éventuel avantage procuré par les loisirs sportifs lors de la procédure de recrutement consisterait à adopter une vision partiale de notre part. En ce sens, c'est tout l'intérêt de cette recherche de considérer les loisirs sportifs comme un potentiel handicap. Dans

cette optique, nous avons questionné les recruteurs sur le préjudice pouvant être induit par le fait de mentionner un loisir sportif sur le CV. Si au premier abord, mentionner un loisir sportif ne constituerait aucunement un frein à l'embauche pour la grande majorité de nos recruteurs, la position des enquêtés n'est pas figée à ce sujet-là, bien au contraire. C'est pourquoi nous avons tenté d'apporter des explications à cela. Il s'avère que les loisirs sportifs peuvent devenir un handicap pour le candidat lors de la phase d'entretien. En effet, si l'individu fait ressortir des comportements qui sont en contradiction avec les attentes du recruteur, cela peut porter à confusion et discréditer le candidat. Ce cas de figure est très largement repris par nos enquêtés pour justifier du possible préjudice du sport dans le recrutement. C'est le cas notamment de Nicolas et de Tiffany qui avancent que :

« Alors, oui, je vais vous dire ça, par exemple pour l'esprit d'équipe, il y a des choses qui peuvent se contredire. Voilà, je décris un candidat par exemple, « Bah voilà moi je fais du foot depuis une quinzaine d'années », voilà il y a des candidats, qui vont dire « J'ai été capitaine de mon équipe », voilà des choses comme ça et après, quand on va parler d'esprit d'équipe, quand on va demander aux candidats, de nous donner un exemple où il a fait preuve d'esprit d'équipe dans le milieu professionnel, il va peut-être pas y arriver ou il va nous donner des exemples où il a fait preuve limite d'individualisme. (...) Et ça en effet ça peut peut-être porter préjudice, mais c'est le candidat qui se sera mal vendu, qui ne se sera pas appuyé sur les bonnes choses… » (Nicolas, 32 ans).

« Je pense pas que ça puisse porter préjudice sur CV en tout cas, c'est-à-dire juste parce qu'on voit quelque chose, ou quoi que ce soit dans une catégorie « Loisirs ». Sur CV, je ne pense pas que ça doit jouer contre lui. En entretien et en fonction de ce qu'il peut dire ça, c'est encore différent, je pense. Sur CV, moi, je pense que non. » (Tiffany, 33 ans).

En revanche, si la majorité des recruteurs réfutent toute discrimination à l'embauche liée aux loisirs sportifs, lorsqu'on leur demande si certaines pratiques sportives peuvent porter préjudice aux candidats à l'embauche auprès de leurs homologues dans le métier, une tendance se dégage, la plupart nous répondent que les sports de combat peuvent faire l'objet d'une discrimination à l'embauche. C'est le cas de deux enquêtés qui indiquent :

« Je sais pas, là comme ça, j'allais dire les sports de combat… » (Véronique, 50 ans).

« Bah, encore une fois, je pense que des pratiques on va dire qui ont une mauvaise réputation parfois, il peut y avoir le MMA, des trucs comme ça, qui sont vraiment vu comme

des sports violents, alors, je pense encore une fois, que ça doit pas arriver souvent, mais fatalement, y'a forcément quelques recruteurs qui doivent avoir des à priori dessus, je pense.» (Joris, 24 ans).

Pour une interviewée, la présence des sports de combat sur le CV suscite même certaines interrogations sur le candidat. Des zones d'ombre que la phase d'entretien tentera d'éclaircir, comme elle le soumet par la déclaration suivante :

« (…) c'est un peu atypique comme sport, c'est pas comme du tennis ou du foot, c'est un peu atypique, donc ça interroge, on se dit « Bah tiens, pourquoi il s'est intéressé à ça ? », parce que forcément, on va se poser la question de « Est-ce qu'il doit canaliser des choses ? » ou « Est-ce que c'est quelqu'un d'impulsif, etc ? » (Marlène, 24 ans).

À ce sujet et par expérience, une autre enquêtée nous alerte sur le fait que certains candidats sont réticents à l'idée de mentionner leur pratique des sports de combat :

« Je sais qu'il y a certains candidats qui hésitent à dire qu'ils font de la boxe, qu'ils font des sports de combat ce genre de choses, du krav-maga. Mais au final, je vois pas pourquoi ça leur porteraient préjudice voilà ça reste un sport comme un autre. » (Tiffany, 33 ans).

Il est intéressant de noter que l'hypothèse émise concernant l'éventuel handicap est mise en avant par les candidats eux-mêmes cette fois-ci. Ces derniers attribuent leur échec en partie à leur pratique des sports de combat d'après les propos rapportés par notre enquêtée :

« Parce qu'ils pensent que ça leur a porté préjudice justement dans certains entretiens, après ça reste leur ressenti et puis comme c'est pour des postes pour lesquels moi, je n'ai pas recruté, c'est compliqué de savoir si c'est juste un ressenti ou si de toute façon, ils n'auraient pas été pris pour le poste ou justement parce qu'ils ont parlé de ça, ils n'ont pas été pris. En tout cas, leurs sentiments, c'est que cela a joué contre eux. » (Tiffany, 33 ans).

Considérer les loisirs sportifs comme préjudiciables aux candidats à l'embauche ne fut pas une hypothèse dénuée de sens de notre part. Celle-ci prenant de plus en plus de crédit au fur et à mesure des rencontres avec les professionnels du recrutement. Dans cette perspective, nous allons étudier le cas d'une enquêtée de manière isolée afin de rendre compte de cela.

Pour analyser de manière spécifique le cas de Soraya, nous avons jugé nécessaires de vous dévoiler de manière intacte le passage concernant l'éventuel handicap induit par la

mention d'une pratique sportive lors du recrutement. Révélateur du contexte et d'une richesse d'information sans précédent, cet extrait sera notre support d'analyse pour ce cas précis.

Extrait de l'entretien avec Soraya

Et un loisir sportif est-ce-que ça peut être préjudiciable ?

Tout dépend de nos croyances. Ouais, ouais, mais là, je veux pas être enregistré, mais y'a des sports qui font référence à certains…, qui sont appliqués dans certains pays, et avec mes croyances…, et moi ça me plaît pas quoi !

D'accord. Vous faites référence à quel type de sport par exemple ?

C'est enregistré, je veux pas..

Après, tout est anonymé.

Le krav-maga, voilà je peux pas !

Ok.

C'est anonymé hein ?! Parce que là je vous parle sincère là !

Oui, oui ! Ne vous inquiétez pas, tout sera anonymé.

Vous allez pas dire mon nom dans votre mémoire (rires) ?

Non,non !

Parce que tout à l'heure, bah, les sports de combat, vous faisiez un lien…

Ah ! J'ai pas dit que c'était bien ! Mais moi pour le coup…

Vous avez fait ressortir notamment la maîtrise de soi pour ces sports, c'est quand même quelque chose de plutôt positive ?

Mais le krav-maga, il n'y a pas de maîtrise de soi, c'est tous les coups les plus dégueulasses ! C'est horrible ! Moi, quelqu'un qui fait du kung-fu, je suis en admiration, après voilà, ma génération, il y a une série qui s'appelle Kung-Fu que vous ne connaissez peut-être pas. Vous connaissez ?

Je crois en avoir déjà entendu parler.

C'est magnifique ! C'est magnifique ! Ce film, il est d'une beauté, il y a même une quête spirituelle, c'est beau ! Dans ce sport-là, on voit même le côté spirituel !

Mais, pour moi, le krav-Maga, c'est tous les coups les plus dégueulasses !

Et qu'une nana fasse du krav-maga, je me dis bon, elle veut peut-être se défendre, mais je trouve que c'est pas droit comme sport.

Concrètement une personne qui mentionne du krav-Maga sur son CV….. Dans votre cas…

Bah, moi, ça va faire brrrrrrr, ça va pas être, ouais, ouais, ouais.

Faisant figure d'exception dans notre échantillon, l'échange avec Soraya autour du potentiel préjudice provoqué par les loisirs sportifs fut unique à tout point de vue. Tout d'abord, c'est la première fois qu'un enquêté nous fait part de son souhait d'arrêter l'enregistrement le temps de la réponse. Face à cette situation inédite, nous avons tenté de conforter notre

interviewé en rappelant les règles de déontologie propres au monde de la recherche. Ainsi, nous lui avons promis que nous préserverons le secret de son identité par l'anonymisation des données recueillies. Fort heureusement, l'enquêtée a très rapidement cédé en nous répondant de manière très directe et sincère comme elle nous l'avoue. Si la réponse qu'elle a donnée peut n'avoir rien de choquant en temps normal, ce sont les raisons évoquées en amont (croyances, pays, etc.) qui nous donnent des indications très concrètes sur sa représentation du krav-maga. Pour comprendre cela, il faut remonter à l'origine de celui-ci. Pratique physique de self-défense, développée dans les années 1930 afin de protéger les communautés juives confrontées à la montée du fascisme en Europe à cette période de l'histoire, le krav-maga s'est imposée comme la méthode de combat de référence de l'armée israélienne et des services spéciaux israéliens. En ce sens, nous pouvons mieux comprendre, l'allusion de notre enquêtée par rapport au pays. Une nation qui trahirait les principes moraux de notre enquêtée. En outre, les mots utilisés pour qualifier cette pratique reflètent parfaitement sa pensée. C'est ainsi, qu'elle la définit comme dégueulasse ou encore comme un sport qui n'est pas droit. C'est pourquoi, elle affirme formellement que la présence du krav-maga sur le CV est fortement dépréciée. Décidément, le sport est éminemment politique et le recrutement ne peut y échapper. D'ailleurs, à aucun moment, il nous est venu à l'esprit d'appréhender cela dans notre revue de littérature. Cette conception politique du sport révélée par Soraya confirme l'idée d'une valorisation de la compétence sportive liée à la trajectoire sociale du recruteur.

En conclusion, bien que notre échantillon ait une certaine appétence pour le sport, nous pouvons admettre que notre hypothèse, concernant la possible dévaluation des sports de combat dans le recrutement, se confirme pour notre étude. De surcroît, cela augure de belles perspectives de recherche en ce qui concerne le désavantage des loisirs sportifs pour le candidat à l'embauche lors du processus de recrutement. L'approche politique du sport pouvant être analysée de manière plus approfondie.

G. L'engagement associatif dans le sport, une aubaine pour le recruteur

Dans le prolongement de notre réflexion sur la valorisation de la compétence sportive lors du recrutement, nous avons bifurqué cette fois-ci sur la façon dont est pris en considération l'engagement associatif sportif des candidats par les employeurs. Sans exception, la totalité des enquêtés nous avouent que cela correspond à une aide précieuse pour déceler des compétences chez le postulant. En ce sens, Véronique et Nicolas résument très bien cela :

« (…) c'est une compétence supplémentaire parce que ça veut dire que du coup, elle a également un savoir-être et (…), elle a le sens des responsabilités, la capacité d'anticiper, de programmer, d'animer, ce sont autant de compétences qui du coup peuvent servir… » (Véronique, 50 ans).

« (…) les expériences qu'elle soit pro, culturelles, sportives, loisirs ou associatives, tout ce qui peut démontrer qu'on a ce savoir-être et pourquoi pas des compétences est bénéfique et servira aux recruteurs à le juger, voilà, quelque soit l'expérience. » (Nicolas, 32 ans).

Bien évidemment, les compétences héritées du monde associatif sont tributaires du statut occupé dans la structure en question. D'arbitre à bénévole tout en passant par gestionnaire ou éducateur, les recruteurs sont unanimes sur l'avantage que cela donnerait aux candidats à l'embauche. Nicolas nous fait même un parallèle entre les compétences pouvant être développées pour le rôle d'arbitre et d'éducateur, et leur apport direct dans le cadre professionnel. Ainsi, il évoque :

Pour l'arbitre :

« (…) l'exemple d'arbitre, c'est intéressant, c'est savoir se faire respecter, mais savoir aussi délivrer un message, (…), l'arbitre doit faire preuve de pédagogie par exemple. » (Nicolas, 32 ans).

« (…) ça peut carrément être poser dans un métier où on doit délivrer des messages, prendre des décisions et les faire appliquer par l'équipe. Donc par exemple pour un manager, un passé d'arbitre ou une activité d'arbitre, ça peut être tout à fait transposer. » (Nicolas, 32 ans).

Pour le poste d'éducateur :

« (...) et éducateur, c'est pareil, parce que c'est un côté formateur, on doit former des gens tout au long de notre carrière professionnelle, qu'on soit manager ou pas d'ailleurs. » (Nicolas, 32 ans).

Les deux citations suivantes sont l'illustration de cas concrets pour lesquels les recruteurs ont fait appel à l'engagement associatif dans le sport afin de pallier le manque d'expérience du candidat rencontré. Ici, c'est le postulat d'une valorisation de l'engagement associatif équivalente à une expérience professionnelle qui est avancé par Johan et Joris :

« Oui, bien sûr, je vais te prendre un exemple concret, on devait recruter un collaborateur, donc un coordinateur pédagogique, c'est l'ancien métier que je faisais où je devais être amené à parler devant pas mal de personnes et tout ça. Et c'était une jeune qui sortait de son Master, elle venait d'obtenir son Master, elle a fait que de l'initial, pas d'alternance, et du coup, elle avait aucune expérience pro, mais vraiment aucune, et elle avait travaillé dans une association sportive de handball, et donc elle était hyper hyper investie, déjà, juste ça, le faite d'être investie dans une association sportive, prendre de ton temps, déjà ça me plaît, elle a dû gérer des conflits, elle a dû gérer un petit peu la trésorerie, donc voilà, t'as cette première expérience qui n'est pas professionnelle, en tout cas, pas payé, mais pour moi, équivalente à une expérience de vendeur tous les weekends à Décathlon, tu vois, donc pour moi, oui, oui, c'est très important. » (Johan, 27 ans).

« J'ai eu le cas d'un candidat qui a fait de la pratique du rugby pendant longtemps et qui a été le capitaine de son équipe de rugby et qui a été même jusqu'à créer un club de rugby au sein de son école après ses études. Et c'est vrai qu'il a tellement parlé de ça, de comment il mettait en place les stratégies, comment il était là à remotiver son équipe, là en plus, on était sur un poste où il allait devoir manager des gens, bah, forcément, ça lui fait gagner des points, même s' il avait pas forcément d'expérience de management très poussé au sein de ces expériences professionnelles, que ce soit dans ces expériences personnelles, associatives ou tout ce qu'il a fait en sport, il avait déjà managé beaucoup de personnes, en plus dans des cadres un petit peu compliqué, je veux dire quand on est dans la pratique du sport, il a déjà eu à gérer des conflits, des personnes qui étaient dans l'émotion, c'est encore presque parfois plus difficile que quand on est au bureau. Donc ouais, pour le coup, ça a toujours un impact positif. » (Joris, 24 ans).

Ce dernier ajoutera qu'un rôle de gestionnaire d'une association sportive est même comparable à une expérience en alternance. Voici le passage qui juge de cela :

« (…) donc là pour le coup, on peut le valoriser pratiquement autant qu'une expérience en alternance, on sait que ça va amener des choses. » (Johan, 24 ans).

En définitive, il est clair que l'expérience associative des candidats est fortement appréciée par les recruteurs. Étant donné que le degré d'engagement influe sur le type de compétence développé, son évaluation sera soumise à un examen approfondi. Révélatrice de savoir-être, de preuve de pédagogie, de compétences de gestion ou encore de leadership, il n'y aurait que du bon à prendre de l'aventure associative selon nos enquêtés. Si elle revêt d'une aide précieuse pour l'employeur afin de conforter son jugement sur le candidat, elle l'est tout autant pour le postulant qui peut la faire valoir comme une expérience professionnelle à part entière, surtout pour les primo-arrivants sur le marché de l'emploi et démunis à ce niveau-là.

Conclusion

Identifier la place du sport dans le recrutement, c'est l'un des objectifs que nous avions en ligne de mire pour la réalisation de notre étude. Bien que nous ayons conscience de la complexité des procédures de recrutement, nous avons repéré une méthode de fonctionnement commune à l'ensemble de notre échantillon. Le processus de sélection des candidats à l'embauche repose sur deux éléments fondamentaux : le CV et l'entretien d'embauche. Ainsi, cette uniformité dans la conception du recrutement, nous permet d'établir une comparaison entre les discours recueillis et donc de relever les points de convergence et de divergence en lien avec la manière dont est considéré le sport dans le processus de sélection des candidats à l'embauche.

Au cours de notre enquête, nous avons pu constater une forte hétérogénéité des avis concernant le CV. Disposant des mêmes outils de recrutement, nos enquêtés font ressortir un usage complètement différent pour le cas du CV. Plusieurs paramètres permettent d'expliquer cela, il s'avère que l'importance du CV est proportionnelle au prestige du poste convoité ou encore à la précision des informations indiquées en ce qui concerne la catégorie « Sports » par exemple. De ce fait, nous constatons que pour la grande majorité, ce document suscite très peu d'intérêt de leur part. Si seulement une faible proportion de notre échantillon accorde un intérêt particulier au sport sur le CV, ce constat est nuancé par la suite. En effet, les recruteurs ne s'empêchent pas d'établir un premier avis sur la personne selon le type de pratique sportive indiquée sur ce document.

Le recrutement ne s'arrêtant pas à la lecture du CV, la totalité des recruteurs nous font part d'un intérêt plus conséquent sur le fait d'aborder le sport en entretien d'embauche. D'ailleurs, cette exploration de l'expérience sportive du candidat est permise par l'usage complémentaire du CV, ce qui vient donc contredire leur position à propos de son utilité. Échanger autour du sport lors de la rencontre avec le candidat devient une étape qui s'implante de manière considérable dans les mœurs du recrutement. Nous pouvons affirmer que le sport prend place dans la phase de recrutement à ce moment précis du processus d'embauche. De plus, la pratique sportive est vouée à prendre plus d'envergure dans le recrutement lors des années à venir, l'émergence de nouvelle technique de management tel que le job dating sportif est là pour en témoigner.

Déterminer quelle compétence est attribuée à quel type de sport fut le second objectif de notre recherche. Tout d'abord, nous avons mis en avant que les recruteurs distinguaient deux grandes catégories de pratiques sportives : les sports collectifs et les sports individuels. En ce sens, nous avons conclu qu'il y a une distribution parcellisée de la compétence sportive selon la déclinaison suivante, les sports collectifs sont valorisés pour les compétences sociales (humaines, relationnelles, communicationnelles, etc.), tandis que les sports individuels sont reliés aux qualités mentales, regroupées sous les termes d'autonomie, de persévérance, de résistance mentale, de dépassement de soi ou encore de maîtrise de soi, mais aussi, aux qualités physiques à travers les notions d'endurance, de résilience ou de goût à l'effort entre autres. Néanmoins, nous avons signalé que la valorisation de la compétence sportive d'un candidat à l'embauche est dépendante des critères suivants : le niveau sportif du candidat et le niveau d'engagement dans la pratique, à savoir sa longévité et sa régularité dans celle-ci. Mais encore, dans un registre plus large, nous avons démontré que l'engagement associatif sportif fait l'objet d'une appréciation plus que positive aux yeux des recruteurs.

Rompre avec cette vision platonique du sport fut le dernier objectif de notre recherche. En ce sens, nous avons mis à rude épreuve l'hypothèse d'un éventuel handicap induit par les loisirs sportifs des candidats. De ce fait, nous retenons qu'un mauvais récit de son expérience sportive peut dévaloriser le candidat à l'embauche. Mais encore, nos recruteurs ont avancé que les sports de combat peuvent faire l'objet d'une discrimination à l'embauche auprès de leurs homologues. Bien plus encore, nous avons montré que cette hypothèse est vérifiable dans le cas de notre étude, avec l'exemple du krav-maga qui est honni par l'une de nos enquêtées, sous couvert d'une conception politique de ce sport.

En définitive, analyser sociologiquement la place du sport dans le recrutement demeure très complexe à bien des égards. Répondre à la question posée par Hidri et Bohuon « Faire du sport pour être embauché ? [36] », nous paraît difficilement envisageable. Néanmoins, le fait de ne pas limiter le sport à son potentiel avantage sur le recrutement, nous a permis de soulever une nouvelle approche quant à l'analyse du sport dans le processus d'embauche. Une approche socio-politique qui pourrait représenter un angle d'attaque pertinent pour les prochaines perspectives de recherches sur le sujet.

[36] Titre d'une de leur publication.

Bibliographie

Anstett M., (1995). «Mise en scène, mise en jeu, mise en jambes», in Anstett M. et Sachs B. (dir.), Sport, jeunesse, logiques d'insertion, Paris : La documentation française, , pp. 13-24.

Augustini M., Irlinger P., Louveau C., (1996). Un aspect négligé par l'étude de l'engagement sportif : la multipratique et ses modalités, Loisir et société, 19, 1, 237-262.

Barbusse, B. (2009). Entre sport et entreprise, une attirance réciproque. L'Expansion Management Review, 134(3), 10-19.

Bauger.P, (2011). La construction sociale de l'emploi « sportif » : compétences attendues et croyances des recruteurs dans Gasparini, W. et Pichot, L (dir.), Les compétences au travail : sport et corps à l'épreuve des organisations. Paris : L'Harmattan, p. 109-134.

Bernardeau Moreau, D., Hingant, M. (2016). Sport et socialisation professionnelle. Le cas d'un raid organisé par une entreprise du CAC 40. Sociologies pratiques, 32(2), 33-43.

Bodin D., Robene L., Heas S. et Le Yondre F., (2007). « Le sport dans la cité : approche critique d'un traitement préventif de la violence », International journal on violence and school, 4, p. 20-53.

Blanchet A. et Gotman A. (2007). L'enquête et ses méthodes : L'entretien, 128e éd. Paris, Armand Colin.

Boltanski L., Chiapello E., (1999), Le nouvel esprit du capitalisme, Paris, Gallimard, 843 p. (coll. « NRF essais »).

Bourdieu P. (1989). La Noblesse d'État : grandes écoles et esprit de corps, Paris : Éditions de Minuit.

Burlot, F. (2005). Sport et identité d'entreprise. Vers une modification de l'imaginaire organisationnel. Staps, nº 69(3), 73-92.

Caillé, A. (2015). Sports collectifs et métaphore du don [1]. Revue du MAUSS, 46(2), 123-129.

Camy J. (2001). « Les nomenclatures européennes d'activités et de professions et leur application au sport », in Lacombe P. (coord.), Les emplois du Sport pour le 3ème millénaire : réalités, méthodes, prospective, Les Carnets des STAPS, n° 3, pp. 109-132.

Dalla Pria, Y. et Leroux, N. (2018). « La vie en bleu ». La construction de l'engagement organisationnel des cadres d'une enseigne de la grande distribution d'articles de sport. Sciences sociales et sport, 11(1), 33-66.

De Larquier, G. et Marchal, E. (2008). Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements.

Di Cola G. (2006). « Travail décent et développement des compétences par le sport pour les jeunes et les forces de maintien de la paix », Éthique, travail décent et sport, BIT-Écoles de Saint-Cyr Coëtquidan, Journées d'études du 15 décembre 2006 à Coëtquidan, Genève, BIT (éd.), p. 11-18.

Ehrenberg, A. (1991). Le culte de la performance Essai société, Calmann-Lévy, 323.

Gasparini W., Pichot L. (2011). Le travail dans le sport : genèse d'un objet et perspectives interdisciplinaires, in Gasparini W., Pichot L. (dir.), Compétences, activité de travail et emploi. Sport et corps dans les organisations contemporaines, Paris, L'Harmattan, p.7-35.

Gasparini W., Knobé S. (2005). Le salut par le sport : Effets et paradoxes d'une politique locale d'insertion. Déviance et Société, vol. 29(4), 445-461.

Gasparini, W., Vieille Marchiset, G. (2008). Sport, quartiers populaires, politiques publiques : des catégories à l'épreuve des sciences sociales. Dans : Gasparini W. et Vieille Marchiset G. (Dir), Le sport dans les quartiers: Pratiques sociales et politiques publiques (pp. 17-57). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.

Hidri Neys, O. et Bohuon, A. (2008). Faire du sport pour être embauché ? Logiques et pratiques de recrutement du personnel commercial chez Décathlon. Staps, 82(4), 57-70.

Hidri Neys, O. (2008). Se forger une apparence « recrutable » : une stratégie d'insertion professionnelle des étudiant(e)s. Travailler, 2(2), 99-122.

Hidri-Neys O., Bohuon A. (2011). « Le capital sportif dans le recrutement des commerciaux. Comparaison entre le secteur de la grande distribution et le commerce d'articles de sport », in

Gasparini W., Pichot L. (dir.), Compétences, activité de travail et emploi. Sport et corps dans les organisations contemporaines, Paris, L'Harmattan, p. 211- 234.

Lacroux, A. & Martin-Lacroux, C. (2018). Le CV anonyme : ce qu'en pensent les candidats. @GRH, 4(4), 93-120.

Lazuech, G. (2000). Recruter, être recrutable : L insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d ingénieurs et de commerce. Formation Emploi, 69, 5–19.

Le Boterf G. (1995). De la compétence, essai sur un attracteur étrange, Paris, Editions d'organisations.

Le Yondre F. (2012). Des corps incertains: Redynamisation des chômeurs par le sport. Le sociographe, 38(2), 83-92.

Lefevre N. (2011). Compétences professionnelles et économie des rapports sociaux sur le marché du travail cycliste, in Gasparini, W. et Pichot, L (dir.), Les compétences au travail : sport et corps à l'épreuve des organisations. Paris : L'Harmattan, p. 155-178.

Lichtenberger Y. (1999). Compétence, organisation du travail et confrontation sociale. In: Formation Emploi. N.67, Numéro spécial : activités de travail et dynamique des compétences. pp. 93-107.

Marchal E. (1999). Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats. Travail et Emploi, DARES, 1999, pp.41 – 51

Monchatre S. (2010). Déconstruire la compétence pour comprendre la production des qualifications, Interrogations, n°10, pp. 20-40.

Monchatre S., (2011). Compétence et extension du domaine de l'activité, in Gasparini W. et Pichot L., Compétences, activité de travail et emploi. Sport et corps dans les organisations contemporaines, L'Harmattan, pp. 61-81.

Oualhaci A., (2015), Faire de la boxe thaï en banlieue, Terrains & travaux, 27, 117- 131.

Pichot, L. (2007). Les politiques de communication par le sport au service de la dynamique organisationnelle des entreprises. Communication & Organisation, 31(1), 14-14.

Pierre, J. (2011). La mise en valeur(s) du sport par les revues de management. Movement & Sport Sciences, 72(1), 47-51.

Pociello, C. (1999). Les cultures sportives: Pratiques, représentations et mythes sportifs. Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France, 288.

Quidu, M. (2019). Le mixed martial arts, une « atteinte à la dignité humaine » : Quelques hypothèses sur les fondements de nos jugements moraux. Déviance et Société, 1(1), 111-151.

Sauvayre, R. (2013). Les méthodes de l'entretien en sciences sociales. Paris: Dunod.

Stroobants M. (2007). « La fabrication des compétences, un processus piloté par l'aval ? », Formation emploi, 99, 89-94.

Villepreux, O. (2016). L'insertion professionnelle par le sport. Dans : Réveil du sport citoyen, des valeurs en partage (pp.100-107).

Table des abréviations

AFPA : Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CIP : Conseiller en Insertion Professionnelle

CV : Curriculum Vitae

IAE : Institut d'Administration des Entreprises

IUT : Institut Universitaire de Technologie

PVC : PolyVinyl Chloride

Table des tableaux

Tableau 1: Données démographiques des enquêtés avec le niveau scolaire, le poste occupé, le nom de l'entreprise et son secteur d'activité 33

Tableau 2 : Présentation des modes d'accès aux enquêtés, des durées et des lieux de déroulement des entretiens 37

Tableau 3 : Récapitulatif des postes à pourvoir de chaque recruteur 40

Tableau 4: Biographie sportive des recruteurs 54

Table des auteurs

A

Anstett 15, 92
Augustini 16, 92

B

Barbusse, ... 20, 26, 92
Bauger 15, 21, 22, 24, 92
Bernardeau Moreau 14, 92
Blanchet 34, 35, 36, 37, 39, 52, 92
Bodin 14, 92
Bohuon 21, 22, 24, 32, 43, 91, 93
Boltanski ... 4, 5, 6, 8, 11, 13, 22, 26, 47, 52, 53, 64, 92
Bourdieu 5, 17, 23, 92
Burlot 92

C

Caillé 12, 15, 92
Camy 21, 25, 29, 93
Chiapello 4, 6, 26, 47, 92

D

Dalla Pria 93
De Larquier 49, 93
Di Cola 15, 93

E

Ehrenberg 13, 20, 26, 93

G

Gasparini 11, 12, 14, 20, 56, 64, 92, 93, 94
Gotman 34, 92

H

Heas 92
Hidri ... 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 28, 32, 43, 81, 91, 93
Hingant 14, 92

K

Knobé 20, 93

L

Lacroux 48, 94
Lazuech 20, 22, 94
Le Boterf 11, 94
Le Yondre 14, 92, 94
Lefevre 11, 94
Leroux 93
Lichtenberger 11, 94

M

Marchal 32, 49, 93, 94
Martin-Lacroux 48, 94
Monchatre 11, 12, 51, 64, 94

O

Oualhaci 24, 94

P

Pichot 11, 12, 14, 64, 92, 93, 94
Pierre 14, 16, 20, 23, 94
Pociello 13, 95

Q

Quidu 23, 24, 95

R

Réau 81
Robene 14, 92

S

Sauvayre 28, 34, 35, 36, 37, 38, 95
Stroobants 11, 95

V

Villepreux 16, 95

Table des matières

Introduction **2**

I. L'organisation du travail au prisme de l'esprit du capitalisme **4**

1. La critique artiste, principale protagoniste du changement 4
2. Le concept de cité 5
3. Illustration du concept de cité : l'exemple de la cité par projets 6

II. La place de l'humain dans le travail **11**

1. La notion de compétence : introduction de la dimension humaine au travail 11
2. Des compétences sociales acquises en dehors de la sphère professionnelle ? 12

III. Le sport et l'entreprise : deux mondes sociaux homologues ? **13**

1. L'avènement du sport dans l'entreprise 13
2. Des représentations sociales intéressées du sport 13
3. Représentation du sport dans l'univers entrepreneurial 14
4. Le sport et le travail 15

IV. La place du sport dans le recrutement : des nouvelles perspectives de recherche ? **17**

1. L'activité physique et sportive, une ressource pour lutter contre les discriminations physiques à l'embauche 17
2. Outil de mobilisation des salariés jusqu'à outil de recrutement 20
3. Les études référencées sur le sujet 21
4. Pistes de réflexion 22
5. Originalité de mon projet de recherche 24

V. Méthodologie de recherche **26**

1. Présentation de la problématique de recherche 26
2. Hypothèses de recherche 27

VI. Méthodologie d'enquête **29**

1. L'échantillon 29
   - A. Les terrains de recherche 29
     - a) Spécificités des terrains de recherche 29
     - b) Les différentes structures d'accueil 29
   - B. Le public 32
     - a) La population cible 32
     - b) Le choix des enquêtés 33

2. La méthodologie : l'entretien semi-directif 34
A. Présentation de l'outil méthodologique 34
B. Le guide d'entretien 35
C. Présentation des entretiens menés 36
VII. La compétence : une vision en trois dimensions ? 40
1. La dimension académique 41
2. La dimension physique 42
3. La dimension psycho-sociale 44
VIII. Des pratiques de recrutement indifférenciées ? 48
1. La place du CV dans le recrutement 48
2. Des éléments de jugement divers et variés 51
IX. Le sport et le recrutement : une attraction inévitable ? 54
1. Rapport à la pratique physique et/ou sportive du recruteur 54
A. Le profil sportif des enquêtés 54
B. Une représentation du sport idéalisée 55
C. Du terrain au bureau, un pas facile à franchir ? 56
2. La place du sport dans le recrutement 62
A. Le sport sur le CV 62
B. Le sport pendant l'entretien : une étape clé du recrutement 65
C. Le job dating sportif : ce concept novateur, panacée du recrutement ? 69
D. Les compétences sportives sur les postes à pourvoir : autopsie d'une distribution parcellisée 73
E. Le loisir sportif, un avantage à première vue 80
F. De l'avantage à l'handicap : la réversibilité des loisirs sportifs 82
G. L'engagement associatif dans le sport, une aubaine pour le recruteur 87
Conclusion 90
Bibliographie 92
Table des abréviations 96
Table des tableaux 97
Table des auteurs 98
Table des matières 99
Annexes 101

Annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien des personnes interviewés

Consigne selon le modèle préconisé par Ghiglione et Matalon (1985, 80-81) :

Enquêteur : Monsieur Bouchikhi Anesse

Appartenance institutionnelle: Étudiant de master 2 DISC (Développement, Intégration, Sport et Culture) de l Université de Rennes 2, rattaché au laboratoire VIPS².

Objet de recherche : La valorisation de la compétence sportive d'un candidat à l'embauche lors de la phase de recrutement.

Choix de l'enquêté : Public cible étant les personnes travaillant dans le recrutement.

Durée estimée de l'entretien : 45-60 minutes.

Modalités de recueil de données : Enregistrement vocal

Règles de déontologie : Anonymat et confidentialité de l'interviewé.

Déroulement de l'entretien et les attentes de l'enquêteur : parler le plus librement possible, il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses, je désire simplement avoir votre avis sur la question.

Données démographiques

Dans le cadre de cette étude, j'aurais besoin de quelques informations personnelles vous concernant, si vous n'y voyez pas d'inconvénients. Si vous ne souhaitez pas fournir ces renseignements, il n'y a pas de problèmes.

1. Âge :
2. Sexe :
3. Niveau d'étude :
4. Intitulé du poste occupé :

Questions générales :

Environnement de travail, de l'entreprise

1. Pouvez-vous nous présenter l'entreprise dans laquelle vous travaillez ? Son secteur d'activité ?
2. Pouvez-vous nous présenter votre poste ? En quoi consiste-t-il ?

Rapport à la pratique physique et/ou sportive du recruteur

3. Comment décririez-vous votre rapport à la pratique physique et/ou sportive ? Qu'est-ce que cela représente pour vous ? Quelle est votre analyse du sport ?
4. Quels parallèles faites-vous entre votre activité physique et/ou sportive et votre travail ?
5. Quelles sont les compétences issues de votre pratique physique et/ou sportive, qui vous semblent mobilisables dans le cadre de votre activité salariale ?
6. Comment évaluez-vous l'apport de votre pratique sportive et/ou physique dans vos missions de travail ?

Conception du recrutement

7. Quels sont les postes pour lesquelles vous êtes amenés à recruter ? Quelles sont les compétences requises pour ce poste ?
8. Comment concevez-vous le recrutement ?
9. Quel regard critique portez-vous sur le CV ? De quelle façon, votre analyse de ce document est-elle menée ?
10. Hormis les titres scolaires ou professionnels, comment mobilisez-vous les autres indicateurs afin de statuer en faveur d'un candidat au détriment d'un autre ?

Sport et recrutement

11. Comment évaluez-vous la pertinence de la catégorie « Sports » d un CV ?
12. Que pensez-vous des nouvelles procédures de recrutement telles que les job sport dating ?

13. Quelles opinions avez-vous concernant la notion de transfert de compétences entre le milieu sportif et l'activité de travail ?

14. Quelles sont les compétences issues de la pratique physique et/ou sportive, qui vous semblent mobilisables en ce qui concerne les postes dont vous êtes chargés de recruter ?

15. Selon vous, du fait de la pluralité et de la spécificité individuelle des pratiques physiques et/ou sportives, les compétences issues de celles-ci diffèrent telles d'une discipline à l'autre ? Si oui, quelles compétences attribuez-vous à quels types de discipline ?

16. Dans quelle mesure, le fait de mentionner un loisir sportif peut-il porter préjudice au candidat à l'embauche ?

Annexe 2 : Message type pour la demande d'entretien sociologique diffusé via LinkedIn.

Bonjour, Je suis étudiant en Master 2 STAPS à l'université de Rennes 2 et je réalise un mémoire de master en sociologie du sport. J'aimerais savoir si vous accepteriez un entretien d'une durée pouvant varier de 30 à 60 min, et si oui, je me tiens à votre disposition pour convenir ensemble d'un rendez-vous. Date du rendez-vous entre le 07/04/2021 et le 15/04/2021 à votre convenance. Merci de l'attention que vous accorderez à ma demande. Cordialement, Bouchikhi Anesse.

Annexe n° 3 : Entretien Véronique

VÉRONIQUE, 50 ans Licence, Diplôme d'État Assistante Sociale

Coordinatrice du service sociale de l'Union Patronale du Var depuis 3 ans, en charge du pôle social destinée à l'accompagnement social des salariés des entreprises adhérentes à l'UPV.

Pouvez-vous, vous présenter et présenter l entreprise dans laquelle vous travaillez ?

Je m appelle Véronique, j ai suite à une reconversion professionnelle en 2010, j ai passé le concours d assistante de service social et j ai suivi la formation pendant 3 ans pour passer le diplôme d'état d assistante de service social. J ai eu mon diplôme, je voulais travailler comme c'était une reconversion professionnelle et que voilà à 40 ans, je reprends les études, j avais quand même une vision de ce que je voulais faire et du métier ou de la façon dont je voulais pouvoir le mettre en place. Le secteur de l entreprise déjà m interpeller, je voulais pouvoir mettre ce que j avais appris et l expertise de l accompagnement du champ de l action sociale à destination des salariés parce qu une personne ce n est pas parce qu elle a un salaire qu elle ne va pas rencontrer des difficultés dans sa vie ou des problèmes de santé ou autres événements de vie, donc c est pour ça que j ai fait le choix lorsque j ai fait mes recherches d emploi puisque j ai vu que l Union Patronale du Var recrutait une assistante de service social, j ai postulé et l aventure a commencé.
En 2013, j ai intégré l'équipe en tant qu assistante de service social et en 2017, le secrétaire général m a offert l opportunité de prendre le poste de la coordinatrice qui est partie à la retraite. Donc le poste de la coordinatrice où du coup je chapote quatorze assistantes sociales, deux psychologues du travail, une secrétaire sociale et j ai une collègue aussi assistante sociale sur la course donc je chapote tout ce service-là.

D accord.

Et l entreprise, on est une association loi 1901 d inter-syndicats. Le but de l UPV, c est de permettre aux entreprises qui sont adhérentes par choix parce que ce n est pas une adhésion obligatoire, qui sont adhérentes à l UPV donc de leur faire bénéficier d un réseau, d une représentativité de syndicat alors, MEDEF pour les grands patrons et les CPME, fédération des moyennes et petites entreprises et de leurs faire bénéficier de tout un panel de services dont le service d assistance sociale pour les salariés des entreprises adhérentes. Donc, un salarié qui va avoir une difficulté, qu'elle soit d ordre privée, professionnelle, santé, handicap, nombre de difficultés, du fait de l adhésion de son employeur, il peut venir donc voilà, on est une équipe, il vient et il a une assistante sociale en fonction du secteur géographique et il peut venir s il veut, nous voir tous les jours et bénéficier de l accompagnement social de l assistante sociale voilà.

Ok merci beaucoup. J aimerais que vous me décriviez votre rapport à l activité physique et sportive si possible ? Et qu est-ce que cela représente pour vous ?

Alors pour moi, c est hyper important parce que je fais du fit-crossing de manière assez régulière. J ai toujours fait beaucoup de, enfin pas mal de sports. J ai fait beaucoup de danse et à la base, je partais pour faire un diplôme de professeure de danse. L'état de mes genoux n a pas permis de… Donc, du coup, voilà, après, j ai fait d autres choix, mais je suis toujours resté quand même active et pour moi une pratique sportive et surtout là maintenant après quand on est dans des postes où l on a des responsabilités où on doit faire quand même tourner toute une équipe. Ça permet de voilà, au niveau de ses limites, alors déjà moralement et mentalement ça apporte un bien-être, au-delà de l aspect

physique parce que le sport tout le monde sait que c est bon pour le physique, mais au-delà de ça, moi ça m apporte une soupape au niveau charge mentale qui est énorme et qui est, je ne pourrais plus faire sans le sport quoi. J ai vraiment besoin du sport.

D accord. Très concrètement, vous faites un parallèle entre votre activité physique et sportive et vos prérogatives, vos missions de travail ?

Ouais. Oui, dans le sens où ça me permet de vraiment savoir, c est un peu comme l entraînement d un marathonien selon ce qu on va avoir sur des nouveaux projets, sur des périodes un peu plus compliquées ou sur des, voilà les dossiers qu on va avoir à traiter ou autres, on sait que des dossiers ça va être plus faciles, d autres ça va être plus long, et puis y a des signalements, y a le procureur, on est sur des situations un peu lourdes et c est comme tout quoi, c est de savoir gérer la priorité qu est-ce qu il faut faire, il faut y aller progressivement un peu comme quand on se prépare physiquement ou lorsque l on fait une activité, beh il y a des jours où on est moins en forme et on dit *« Si je pousse trop je risque, ça va casser, je peux me blesser »*. Au travail, c est pareil, y a un moment où il faut y aller, on peut faire une erreur, mettre en difficulté un dossier. Voilà ça permet déjà, d apprendre à bien se connaître, où sont nos limites et jusqu où je peux aller en évitant l incident ou l accident quoi.

D accord. Quelles sont les compétences sportives, donc issues de la pratique sportive qui vous semblent mobilisables dans le cadre de votre activité salariale à vous ?

Heu, l endurance, ouais, moi, ça serait le terme endurance, apprendre à tenir sur la longueur, c est ce qui me permet aussi moi de décliner sur mon activité professionnelle.

D'accord. Donc, globalement c est un apport plutôt positif que vous avez de la pratique sportive ?

Ouais, complètement !

D accord. On va passer au second thème qui va traiter du sport et du recrutement cette fois-ci. J aimerais que vous m indiquiez, quel regard critique portez-vous sur le document qu est le CV ?

Le CV, ah ouf. Un regard un peu critique, c est pff, soit la personne, enfin moi, je vais partir des CV que je peux recevoir, que je peux regarder, des candidatures spontanées ou autres. C est soit, on est sur des personnes où les compétences ne sont pas assez mises en valeur ou pas correctement, on devine qu il y a des compétences, mais la personne ne les a pas forcément mis en avant ou alors beh, c est trop, trop développé et on se dit, bah moi quand j ai des CV avec des tartines et puis qu on me met des compétences, je me dis, voilà la personne elle a voulue trop détailler. Soit, après en entretien, ça reflète la personne qui est en face de moi, elle est en capacité d expliquer, d apporter et de synthétiser tout ce qui étaient mis en avant et là, c est cohérent, entre ce qu il y a sur le papier et la personne qui est en face de moi ça matche. Soit, j ai tout un tas, le CV est bien blindé, mais face à moi, j ai une personne qui va pas être en capacité de, beh, de rebondir, de me dire *« beh là j ai pu faire ça, ça et ça »*, ça ne correspond pas à une réalité. Je préfère limite, si j ai un CV où du coup, je me dis bon la personne est-ce que c est parce qu elle n ose pas, c est pas dans son tempérament, elle veut pas trop se mettre en valeur, elle veut pas ou alors elle a oublié, elle n a cité que l essentiel. Et donc moi le CV, j avoue que je vais attacher plus, hum, c est important un CV, mais je vais attacher plus d importance à une lettre de motivation qu'à un CV.

D'accord. Et votre analyse du CV, concrètement ça dure combien de temps ? Qu est-ce que vous regardez ?

Alors, je regarde le… Par rapport, moi, au métier d assistante de service social, je vous parle. Moi, sur un métier, c est de me dire soit la personne n a été que dans un champ d action, que dans le handicap. Dans le handicap, il y a différents dispositifs, je me dis que si elle a vraiment travaillé dans le handicap tel et tel dispositif, par rapport à ce que nous on va chercher, elle va savoir faire. Par contre, si elle a travaillé, si elle a pas beaucoup, si c est une jeune professionnelle, qu elle a travaillé que là-dedans. Au bout d un moment, elle va avoir des manques, pour nous après, elle peut une fois qu elle intègre le terrain, l inter-entreprise, connaître tous les types de dossiers qu on peut faire. Ça va dépendre, moi le profil que je recherche, soit j ai besoin de quelqu un et je sais qu il va y avoir un temps de passation, la personne, elle va pouvoir être formé pourquoi pas, je peux laisser sa chance à cette personne-là. Maintenant, j ai besoin de quelqu un, qui faut qu elle soit très vite opérationnelle, je vais partir sur quelqu un, qui a déjà fait, qui a une connaissance un petit peu, enfin une polyvalence dans les connaissances des dispositifs de l action sociale voilà. Après, c est vraiment, et puis, c est beaucoup au feeling aussi puisqu on est sur un métier où on accompagne de l humain, donc au-delà de la compétence, c est un savoir-être qui est énorme. Et ça du coup, c est vrai que le savoir-être dans un CV, je peux pas trop le voir donc quand je fais, quand je reçois des candidatures, j ai le CV et j ai la lettre de motivation à côté et dont la façon dont ça va être rédigé ou autre, dans les mots qui sont choisis, je peux plus facilement me dire" bon beh là ça peut être intéressant". Après pour autant, pour moi la condition sine qua none qui fait qu un CV, je donne suite ou ne donne pas suite, c est le DEAS, on ne peut pas exercer en tant qu AS si on n a pas le diplôme et si on a pas notre carte qui est enregistrée au niveau de l ARS. Donc pour moi, la condition sine qua none, une personne qui a travaillé en tant que travailleur social, si elle n a pas le diplôme d'état puisqu on est soumise au secret professionnel au niveau du code pénal, si elle n a pas le D.E., je ne donne pas suite à la candidature. C est le seul point qui fait que je ne donnerais pas suite à une candidature ou que je ne recevrais pas la personne. Après sinon, voilà, je reçois dix CV quand je suis sur un temps de recrutement beh sur les dix soit, je peux recevoir les dix ou alors je me dis, beh il faut vraiment que je cible et je vais sur les dix , essayer de recevoir quand même la moitié au moins cinq personnes. À partir du moment où je reçois une candidature, je fais une réponse positive, négative, *« on enregistre votre demande, pour l instant, on n a pas besoin »*, mais je fais toujours une réponse.

Et lorsque je reçois des candidats ou des candidates puisqu on est plus sur un métier féminin, quand je les reçois en entretien, pareil derrière, on retient leur candidature beh voilà je les appelle je leurs dis, *« on n a pas reçu la candidature »*, j appelle et je leur donne le motif de pourquoi on n a pas retenu leur candidature parce que je me dis que pour après ça peut leur permettre de mieux cibler selon les prochains entretiens qu elles peuvent avoir, je leur donne toujours une réponse, je ne laisse pas la personne sans réponse.

D accord. Donc pour vous, quels sont les indicateurs hormis les titres professionnels ou scolaires, c est la lettre de motivation…

La lettre de motivation, et puis, ce savoir-être parce que des fois, on est souvent sur des métiers, soit les personnes elles ont fait le bac, une année de droit et puis finalement hop, elles ont de suite pris les études d assistantes sociales donc elles sont jeunes en âge et jeunes professionnelles donc pourquoi pas, soit on est sur des tranches trente et plus et ce sont souvent des personnes qui vont faire le diplôme, vont passer les 3 années d'études d AS suite à une reconversion professionnelle. Donc ça veut dire que derrière, y a quand même un parcours professionnel qui fait que la personne, beh ok, elle est jeune professionnelle en tant qu AS mais elle a un parcours, une expérience professionnelle et une maturité professionnelle de sa personne qui fait que beh elle a des compétences qui seront utiles sur le job quoi.

D accord. Mais comment-vous faites pour repérer le savoir-être d une personne lors de la phase de recrutement ?

Alors lors de la phase de recrutement c est un petit peu à travers la lettre de motivation.

D accord.

Alors, soit, on est sur quelque chose de très pff, des lettres de motivations un peu bâteau. Là, je me dis, il y a pas eu trop d efforts, mais c est pas pour autant que je vais pas recevoir la personne, après, c est dans la façon de parler quand elle se présente, dans l intérêt des questions qu elle va poser sur l entreprise, sur le travail, sur l'équipe, sur la rémunération, bien souvent les candidats n osent pas parler de rémunération, après ça fait partie, on travaille, c est pour le salaire, pour moi, c est pas tabou, une personne qui va poser ces questions-là, ça ne va pas me choquer, ça va pas être un critère pour me dire elle est gonflée, elle vient à peine d arriver, elle veut savoir beh non en même temps c est une vie d entreprise et un salaire c est la base, c est ce qui va aussi motiver et qui peut permettre aussi d ouvrir le discours sur la rémunération, voilà *« Avant j avais ça, je suis prête à faire tel effort selon le poste »* ou alors *« Je veux pas travailler en dessous de telle rémunération. »*mais pourquoi. Après tout que la personne me dise *« Je peux pas travailler pour moins que ça »*, *« Ok pourquoi ? Moi si je vous prends à la rémunération que vous me demandez, qu est-ce que j en retiens derrière ? Qu'est-ce que vous allez m'apporter de plus par rapport à quelqu'un qui serait prêt à accepter le poste avec la même rémunération qu'on vous propose ? ».* C'est comme là vous m'avez dit qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses on est bien d accord, c'est juste dans la façon dans laquelle la personne va l argumenter. Il y a aussi une question de nous, notre travail, c'est un travail avec de l humain face à nous on accompagne des personnes qui ont des difficultés voilà, de parcours de vie, donc c est essayer de me dire si la personne est en capacité parce que quand on est sur un entretien, c'est aussi un échange, c'est l'écoute, quand moi je lui pose une question, quand je verbalise, la façon dont elle va me répondre, je me dis bon elle a compris, elle a saisi, elle a compris ou elle a pas compris, on peut ne pas comprendre sur la première question, on reformule on le fait, mais nous, c'est la base de notre métier, l'écoute active et la reformulation, je me dis si face à moi j'ai une personne qui est borné, quand je reformule, elle a pas l air de, elle est sur son idée, elle ne fait pas l'effort d'essayer de comprendre ou autre, je me dis quand elle va être en entretien avec une personne qui est en difficulté, ça peut poser problème. Donc, en fait, c est pendant l'échange ou du coup, je me dis beh, j'avais pas vu ça dans la lettre de motivation, je suis agréablement surprise ou alors au contraire, je me dis j'ai eu une personne qui est trop dans moi je sais et c'est toi qui est en difficulté c est pas moi, et ça le fait pas.

Ok. Comment évaluez-vous la pertinence de la catégorie «Loisirs » ou « Sports » sur un CV ?

Alors, pour moi, elle est très parlante parce qu en fonction que ce soit, alors on va rester pour le sport, mais ça peut être une toute autre activité, une passion ou un sport que ce soit, le tennis, la natation, derrière on se dit que la personne, elle est animée par quelque chose, par, par une activité qui va lui apporter un certain équilibre, donc soit, c'est parce que elle aime la compétition, *« Beh je vais toujours plus-plus parce que j'aime la gagne »* ou alors *« C'est parce que ça m apporte, ça m apaise »*, ça peut être juste pour une question de santé, ça peut être plus un côté challenge, un côté travail d'équipe.

Nous, on est sur des métiers, une AS dans ses décisions, dans ses rapports écrits, elle va toujours être seul et c'est son seul libre arbitre qui fait que c'est sa propre décision avec celle de la personne qu'elle accompagne. Pour autant, on travaille en équipe, donc il faut être en capacité d'avoir une autonomie qui est quand même assez importante tout en sachant travailler en équipe. Donc quand il y a une activité sportive, alors soit, c'est un sport d'équipe, soit c'est un sport individuel, ça peut être de la course à pied, ça peut être du trail, ça peut être des trucs très perso, mais pour autant c'est une soupape parce que du coup à travailler en équipe, à être tout le temps en équipe ou autre, ça permet de se

retrouver d'apporter une notion de bien-être physique ou autre entraînement. Donc souvent, le sport que va pratiquer la personne reflète après la façon dont elle s'inscrit dans le travail d'équipe., je l'ai souvent constaté. Puis après, il y a ceux qui ne veulent, qui travaillent que.., pour eux c est l'équipe, c est toujours que l'équipe.

D'accord.

Donc, après, c'est à moi de…, c'est pas pour autant que je vais écarter ces profils là mais je me dis si la personne a toujours besoin de travailler en équipe ou autre, moi, mon rôle en tant que coordinatrice, ça va être de la faire mettre en valeur, de se dire *« Mais tant que individu, tu as du potentiel et mets-le en avant ! Ne te cache pas derrière l'équipe ! ».*

Ok. Étant donné que vous avez parlé de sport individuel et de sport collectif, étant donné la pluralité et la diversité des pratiques, vous pensez que les compétences développées dans telle ou telle pratique elle diffèrent d'une pratique à l'autre ? Et surtout, quelles compétences vous attribuerez à quel type de pratique ?

Elles diffèrent heu pff. Je sais pas, si vraiment on peut dire, heu oui, un sport individuel par rapport à un sport collectif, il y a des choses différentes parce que quand on est seul et encore quand on est seul on peut très bien faire de la course à pied soit, on va courir avec d'autres personnes chacun à son rythme mais il y a un moment où on fait quand même attention à la personne soit, elle est partie, elle a vraiment un bon rythme, elle est devant, soit elle est un peu à la traîne et donc du coup *« Est-ce que je fais je la laisse et je trace ? Je pense solo, j'avance et je l'attends pas ? »*. Ça emmène quand même beaucoup plus sur du sport co. C'est pareil, il y a des gens, ils font des sports collectifs, mais qui sont très individualistes. Ça aussi, c'est difficile de répondre à cette question pff. Moi je dirais qu'une personne à partir du moment qu elle pratique un sport qu'il soit collectif ou autre c est que je me dis quand même qu'il y a la motivation, le dépassement, parce que le sport, quand on rentre on a pas trop envie, c'est de se dire *« Allez !",* toujours aller chercher quand même la motivation, le dépassement de soi et même sur un sport individuel quelque part, il y a un effet collectif de toute façon derrière qui se met, parce que bon, même si on fait un sport individuel, on va en parler, on va rencontrer d'autres personnes, puis on va dire *« Ah bah oui moi aussi ! Bah tiens viens courir avec moi »*, *« Bah viens faire du vélo avec moi »*, le vélo bah on est seul sur son vélo, on est pas... mais quelque part on peut pas faire enfin, je pense pas qu'une personne qui soit vraiment à fond qui aime le sport et tout, même si elle pratique un sport individuel, ce n'est pas que pour elle, elle n est pas que dans cette pratique individuelle, forcément à un moment, on a besoin de partager cette passion de tel sport, on a besoin de partager. Il y a quand même des points, je pense pas qu'on puisse séparer ces deux notions.

Est-ce que vous avez déjà entendu parler des jobs sport dating ?

J'en ai entendu parler ouais.

Quel est votre avis dessus ?

J'en ai pas encore, j'en ai juste entendu parler effectivement je ne sais pas concrètement comment ça peut se décliner, comment ça se met en place.
Je suis assez fan des nouveautés et de sortir du recrutement purement traditionnel *« Voilà, j'ai lu votre CV »* ou *« Bonjour ! Asseyez-vous. »*. Ça peut être bien, parce que du coup, les personnes, on va pouvoir déceler des savoir-être, des comportements, qu'on aurait pas décelé en étant en face-à-face, parce que je suppose qu'on est en activité, qu'on leur fait faire une activité c'est ça ? Et je pense que voilà, la personne qui va prendre des initiatives, qui va se mettre un petit peu en danger. Je sais pas si on fait une partie de hand, qui va oser, qui va être un peu en retrait, qui va être plus tactique, tout ça sur un entretien, sur un face-à-face, on va pas forcément le voir. À travers l'activité sportive, bah déjà, on voit l'aspect motricité, déplacement, l adaptation ça aussi s adapter ou le truc un peu imprévu, on vous dit pas quel type de sport vous allez faire *« Maintenant tu as l'habitude de faire ça.*

Maintenant, on va vous demander de faire ça. », donc l adaptation. Ce sont autant de critères enfin, je pense, j'en ai pas fait, mais je pense que du coup, en terme d adaptation, à travers une activité sportive, ça peut être très parlant plutôt que faire une heure d entretien avec un CV et *« Racontez-moi votre vie »*. Je pense que ça pourrait être beaucoup plus intéressant. Et j'espère un jour pouvoir en mener et faire du recrutement dans ce sens.

Et est-ce que vous pensez vous que le fait de mentionner une pratique ou un loisir sportif ça peut porter préjudice à un candidat ?

Ça… Je pense que oui, mais comme on marquerait que la personne elle est fan de manga. Ça va dépendre après du recruteur, parce qu un recruteur, à partir du moment où on va être, où on se met ces limites et que l on ne fait que par rapport à ce que l'on aime nous, c'est un peu dommage, mais j'ai envie de dire comme quand il y a pu avoir la discrimination sur un nom de famille, sur voilà tout ce que l'on a pu entendre sur les CV. Une personne qui va pas trouver d intérêt à tel sport, un recruteur qui va dire *« C'est quoi ce sport ? »* ,cette discipline ou autres. Je trouverais dommage qu un recruteur agisse comme ça et ne se laisse pas la curiosité, l opportunité de dire *« C'est surprenant ce sport, je ne connais pas, c'est quoi ? »*. Moi, je reçois un CV où il y a une pratique d'un sport que je ne connais pas trop, je vais même pas commencé d'abord par l'expérience professionnelle, je vais dire *« C'est quoi exactement ? »*, je vais m'intéresser sur *« Dites-moi, c'est quoi ? C'est quelle pratique ? C'est un sport qui se pratique où ? Comment ? »*. Je vais m'intéresser à travers ça, déjà ça nous donne quand même une idée du profil, ça permet aussi à la personne de commencer de parler de quelque chose qu'elle aime, qu'elle apprécie, ça détend aussi un petit peu, ça libère les échanges. Mais ouais, c'est peut-être pas le critère le plus discriminatif sur un CV, mais ça peut l'être, parce que vous tombez sur un recruteur qui va trouver ça… Moi, combien de fois j'ai entendu *« Ouais c'est bon sur un CV, j aime le cinéma et le voyage. Ouais moi aussi. »*, bah heureusement si elle aime le voyage, c est bien j ai envie de dire, ça veut dire qu'elle est ouverte un peu à différente culture, ça peut-être pas mal. Et pour le recruteur, c'est le truc un peu lambda, tout le monde marque ça. Les gens n'y voient pas d intérêt, quand je dis les gens, les recruteurs pardon. Pour certains, ils n'y voient pas l intérêt de noter ça.

Et pour le sport ?

Et pour le sport, il y en a certains, j'en entends, ils disent *« Et beh on est content, elle pourrait ne pas faire de sport »*.

Alors, je vais peut-être reformuler ma question. Même pas en fait c'est une prolongation de la question : est-ce que vous avez une idée de certaines pratiques qui peuvent porter préjudice ?

Je sais pas, là comme ça, j'allais dire les sports de combat, mais même pas sûre parce qu'en principe dans le sport de combat, normalement la maîtrise de soi, c'est pas parce qu'une personne fait un sport de combat qu elle est forcément agressive ou qu'elle a.. Normalement, dans la pratique d un sport, au-delà du judo et karaté ou autres, mais sur des sports un peu plus je ne sais plus le nom, mais derrière la personne elle a une maîtrise de soi qui fait que c'est pas pour autant, ça va pas être une personne qui va partir en vrille et attaquer tout le monde quoi. Mais sinon un autre sport qui pourrait être, qui pourrait porter préjudice ? Non, je sais pas.
On vous a déjà fait part de sport qui sur un CV, ça passe mal ou ?

Non, pour le coup vous êtes la première personne que j'interroge sur le sujet, j'ouvre le bal avec vous donc…

Parce que très sincèrement, après, c'est toujours pareil, c'est de l idée, on a tous hein des préjugés, des façons voilà, le mec sur un CV, alors ce sont souvent des CV de femmes donc ça va être, la randonnée, le fitness, la boxe, on commence à avoir pas mal boxe. J'ai rarement des sports.., mais on a eu, j'ai eu des filles qui ont intégré à Toulon, une équipe de rugby, voilà derrière c'est des valeurs, j'aime le rugby donc voilà c est, mais bon tout sport, je sais pas, après des fois, j'en ai qui mettent pétanque et

qui sont dans des clubs de pétanque, qui font, mais en même temps, au-delà de la mention de la pratique sportive ou autre, on est sur des gens qui du coup sont vraiment attaché à leur culture provençale, ils sont, il marque bien, fier d'être du sud quoi, *« c est la pétanque tu ne me l'enlèvera pas »*. Mais derrière autour de tout ce qui va avec la pétanque, au-delà de l'aspect sportif, y'a le partage avec les amis, le bon temps, l apéro voilà quoi y a toutes ces idées derrière.

Qui rejoint un peu…

Qui rejoint voilà cette notion beh d'esprit d'équipe, de partage..

Des compétences sociales peut-être ?

Exactement aussi ouais, ouais. Très personnellement moi, un sport enfin, une personne qui mettrait peu importe le sport, ça va pas me bloquer ou je vais pas me dire, je vais pas me faire une idée, au contraire ça va plus attiser ma curiosité, *« Tiens, c'est surprenant ! »*.

Un truc qui pourrait me faire sourire, alors je dis pas que ça serait discriminatoire, mais sourire ou autres, j'ai toujours eu , beh le badminton. Les gens qui aiment le badminton ,ben je me dis, j'aurais tendance à me dire *« Bah voilà je vous donne deux minutes pour me convaincre à me mettre au badminton »* parce que moi voilà , c'est le sport qui m'a jamais…, je suis nul aussi au badminton ou autres mais je me dis voilà sur un truc comme ça mais c'est pas pour autant que je vais, je vais essayer de me dire *« Tiens peut-être qu'elle va réussir »*, la personne qui arrive à me convaincre, à me faire dire *« Bah tiens, je vais faire un essai d'une séance de badminton »* bah bravo respect ! Ça veut pas dire que je vais l'embaucher de suite, mais de voir de quelle manière elle défend son sport… Après sinon les autres sports, ça peut aller du roller au pff, y'a pas de soucis.

Et du coup parce qu'on a parlé du sport sur le CV en tant que pratique, il peut y avoir par exemple l'encadrement, est-ce que c'est quelque chose qui sur un CV ou même, est-ce que vous en parlez au cours d'un entretien, c'est quelque chose que vous valorisez ou pas ? Et comment ?

Oui parce qu'une personne c'est-à-dire elle, soit elle donne des cours ou alors elle fait partie d'un club et elle est, c'est ça la question, elle est dans ça ?

Oui. Soit elle encadre, elle est coach par exemple ou peut-être, elle peut être bénévole éducateur.

Ah bah toujours, au contraire, c'est une compétence supplémentaire parce que ça veut dire que du coup, elle a également un savoir-être et elle sait, ben je sais pas moi, elle s'occupe les mercredis, elle encadre les petits au centre aéré ou je sais pas moi, une activité sportive ou autre, elle a le sens des responsabilités, la capacité d'anticiper, de programmer, d'animer, ce sont autant de compétences qui du coup peuvent servir, je veux dire nous ,il se passe un truc sur un projet ,moi je peux pas être disponible, je suis full, j'ai trop de dossiers ou autre, ou on va avoir à mettre en place des ateliers collectifs dans des entreprises ou autre bah je me dis *« Bah tiens cette personne-là, de par son activité, loisirs sportif ou autre qu'elle pratique à l'extérieur, elle va savoir faire, elle va savoir animer, on va pas juste lui demander de connaître toutes les lois et tous les dispositifs, Elle va savoir préparer tout l'atelier, qu'elle va devoir animer avec une autre collègue »*. Donc ça pour moi c'est du pain béni, sur un CV pour moi, c'est un plus par rapport à nous, nos missions, qu'on peut avoir parce qu'on fait de l'accompagnement individuel, mais on est aussi sur du collectif donc une personne qui a une activité au-delà de la pratique sportive qui est engagée dans un club, dans une association, même en tant que bénévole ou autre c'est un plus plus-plus pour moi.

D'accord. J'aurais des questions un peu plus personnel si cela ne vous dérange pas ?

Oui. Je vous en prie.

Est-ce que vous avez des enfants ?

Oui j'ai deux filles, 20 ans et 18 ans.

Vous les avez inscrites au sport ou pas ?

Oui, oui, oui ! Depuis qu'elles sont toutes petites, elles ont fait un peu de tout, ça va du bébé nageur, j'en ai même une qui fait encore de la boxe. Elles font du fit-crossing avec moi, elles ont même fait de la danse, de la GRS (gymnastique rythmique et sportive), de l'athlétisme, de la natation. En fait elles ont fait, alors, on partait du principe avec leur père, c'est *« On vous inscrit à une activité vous choisissez laquelle, vous êtes inscrite même si après vous aimez pas ,vous êtes inscrites, vous finissez l'année. Surtout si c'est un sport co, vous vous êtes engagées auprès d'un groupe, on finit l'année. Vous voulez changer l'année prochaine, vous changerez mais on a commencé, on termine »*. Donc ça a toujours été et là, elles sont.. Alors là avec la pandémie malheureusement, mais elles ont quand même ce goût des fois, elles vont courir toute seule ou elles vont, elles font quand même, il faut quand même qu'il y ait une activité physique quoi, parce qu'elles sont habitués à de toute petite et bah on les a mis. Et puis leur père, c'est un ancien rugbyman donc la gagne, se dépasser ,tout ça tout ça, ça a été transmis et elles ont gardé ça quoi. Et même pour après, sur leurs études, et sur le… En plus, moi, je leur mets en avant justement, bah lors d'un entretien, même sur une recherche d'un simple stage où l'enjeu on va dire peut être moins que *« Je veux décrocher mon premier poste. »*, même sur un stage ou autre, ce que vous faites en dehors de votre cursus universitaire, ce que vous faites en dehors est un plus à mettre en avant et à échanger lors d'un recrutement, moi je les prépare, on les prépare en ce sens, je suis de l'autre côté donc j'arrête pas de leur dire mais oui, oui elles font du sport.

Ok. Et par rapport… Parce que vous êtes cheffe de service si j'ai bien compris ?

Oui, oui.

Donc vous avez des personnes sous votre responsabilité ?

Oui.

Est-ce que vous les incités peut-être à aller vers la pratique ?

Oui, oui, oui ! J'ai réussi quelques-unes à les mettre, à venir de temps en temps avec moi, parce que moi, je fais le sport, je le fais en plein air hein ! Je ne le fais plus dans une salle c'est tout dehors. Et puis j'essaye de temps en temps, donc l'été dernier, on a organisé une sortie paddle, on est quand même au bord de mer donc c'est l'avantage. De temps en temps, j'ai des collègues qui ont leur bureau à l'Insitut Méditérannéen du Sport, de l'Animation et du Tourisme (IMSAT) qui sont à La Garde, donc elles peuvent bénéficier de la salle, donc elles sont contentes hein. Mais oui oui oui, on essaye au niveau cohésion d'équipe j'essaye de les faire mettre au sport, alors moi après, y'en n'a qui aime, qui aime pas, donc on essaye de trouver une pratique, un truc qui peut plaire à tout le monde quoi. Mais, c'est un point sur lequel, je reconnais, j'avoue, moi j'aime ça donc j'essaye de les amener, c'est pas toujours évident, le paddle ça avait réuni, ça avait plu un peu à tout le monde parce que c'est tout nouveau et puis on est dans l'eau c'est pas…. Là je voudrais leur faire faire à La Seyne, y'a un truc un peu comme Koh-Lanta, qui s'appelle Koh l'Etang, en fait ce sont des épreuves, y' a des niveaux, un peu comme dans Koh-Lanta donc là j'ai un peu plus de mal mais on va y arriver à faire un truc en équipe ça peut être sympa.

D'accord. Beh nickel. En tout cas je sais pas si vous avez d'autres questions ?

Non, c'était intéressant de voir cette approche du recrutement avec la notion de sport derrière sur le CV, c'est intéressant. Franchement c'est intéressant et c'est, ce que je trouve dommage maintenant qu'on en parle et qu'on est, c'est que sur un CV, limite je trouve que c'est selon la pratique, si c'est juste, on le fait une fois par mois, je vais faire de la randonnée quand il fait que beau, mais quelqu'un qui est vraiment investi dans une pratique sportive ou autre, pour moi, ça devrait pas être juste en bas avec les centres d'intérêts, ça a toute sa place dans le cœur du CV, surtout si justement bah la personne, je sais pas moi, elle a fait du foot depuis qu'elle a cinq ans elle est au foot, elle est toujours dans le même club ou elle a changé de club mais entre-temps, les mercredis, le jeune il a quinze, dix-sept ans, mais il encadre avec le coach c'est hyper important et ça ne peut pas se limiter qu'à centres

d'intérêt, foot, club de foot d'untel quoi. *« Vous êtes joueur ? Vous faites quoi ? »*, toutes ces connaissances, cette expertise et ces pratiques ,elles sont à mettre en valeur, et devraient faire partie du CV et être mieux développées.

Du coup, vous, au cours de l'entretien, vous creusez à chaque fois le sport, vous y allez, vous faites parler la personne ?

Oui, oui. Je fais parler à la personne sur.., bah savoir si c'est juste la pratique, *« Depuis combien de temps vous faites des compétitions ? À quel niveau ? »*, quand la personne elle me dit *« Bah juste en régional, après je suis parti en national »*, bah c'est pas rien quoi !

D'accord.

Enfin, parce que j'ai aussi cette notion et que pour moi, à travers le sport ,on fait passer beaucoup de choses, donc une personne qui.., et puis c'est toujours pareil, la compétence purement professionnelle lié à mon métier dans le CV dans le parcours professionnel, les dispositifs on ne peut pas les inventer voilà j'ai fait, alors c'est que des sigles chez nous, y'a beaucoup de sigles, le logement, le machin, une fois qu'elle m'a dit ça, bah effectivement elle le sait et puis on est lié à des politiques sociales qui évoluent sans cesse donc la personne même si elle a fait que deux ans, si y'a que deux ans qu'elle est experte dans ce domaine, et les décrets tous les six mois il nous sortent des décrets, qu'il faut se mettre à jour, pff je m'en fous de savoir qu'elle a quinze ans, deux ans, ou un an d'expérience, de toute façon le décret dans six mois il change, c'est qu'elle sait où il faut chercher l'information ou comment elle va la pratiquer donc sur la connaissance expertise action sociale, elle sait ou elle sait pas ça apparaît, j'ai travaillé là dans le secteur au niveau du bassin littoral Toulon Provence Méditerranée ou autres même le Haut-Var. Les personnes les partenaires on les connaît, j'ai travaillé, je sais comment ça se passe dans les institutions donc j'ai travaillé là, j'ai travaillé là, ce qu'elle va me dire je sais si elle mitonne ou pas d'entrée de jeu, donc moi il me faut une fois que j'ai fait ça…, je sais que dans la compétence que je vais avoir besoin pour mon métier c'est acquis, bah en cinq minutes, *« Est-ce que vous avez des questions ? »*, alors là aussi, *«Beh non. »* , *« Alors on va enchainer sur votre CV, je vois qu'il y a ça.»* soit la personne j'arrive et elle va s'ouvrir elle a envie de, soit ça reste là, bah c'est dommage parce que elle est peut-être très bonne, mais moi il me manque le petit plus qui fait que, bah cette personne là je la vois bien dans l'équipe quoi. Si j'arrive pas à projeter la personne par l'intérêt, par l'envie, ou autre qu'elle peut dégager et bah à compétences égales, ça ne sera pas le profil que je vais retenir quoi par rapport à quelqu'un d'autre qui du coup aura peut-être moins d'expérience dans l'expertise de l'action sociale, mais par contre qui a su me montrer que dans bah l'équipe voilà, qu'elle a envie, qu'elle a la niaque et qu'elle va y aller, donc moi je creuse.

C'est intéressant ce que vous avez dit avant, vous avez dit par rapport à la pratique qu'elle soit occasionnelle ou etc.., parce que mettre sur un CV qu'on fait du sport tout le monde peut le mettre, mais faire parler d'abord, c'est une autre chose c'est important, surtout qu'une personne qui pratique régulièrement, elle aura plus de facilité à en parler.

C'est sûr.

Et visuellement vous arrivez à déceler ça ou pas ?

Pff, visuellement c'est un peu, oui des fois.., on peut avoir…, y'a certaines personnes…, mais bon chez les femmes c'est un peu moins… Y'a toujours cette notion, une femme qui va être un peu charnue ou autre je vais éviter de lui dire *« Hey, vous avez une carrure de rugbyman ! »* ça fait pas toujours plaisir mais… par rapport à un monsieur où ça va valoriser. Il y a aussi la notion de ne pas, ces préjugés, parce que moi je sais pas, la personne peut-être que c'est juste qu'elle a une maladie, qu'elle a un problème de poids, je vais pas me risquer à aborder l'entretien sur l'aspect physique parce que c'est…,on sait pas voilà…, par contre la personne met qu'elle pratique athlétisme ou autre, on va en discuter, pendant la discussion, je vais lui dire *« Bah en même temps vous avez quand même le profil, la morphologie »* parce que elle m'a parlé un petit peu de… Mais, moi l'aborder parce que la

morphologie fait que, j'évite parce que on peut facilement heurter la personne et se retrouver *« Bah non ! C'est parce que j'ai une maladie. »*.

Mais sans en discuter avec la personne qui vous dit « je fais de la randonnée fréquemment » mais qui ne renvoie pas cette image ça peut discréditer ce qu'il y a marqué sur le CV ?

Par rapport à moi, non. Parce que je me dis, on est sur des métiers, où on a une personne qui va me dire, ça a été le cas, on a nous des personnes qui font pas ça au niveau compétition mais qui vont marcher très régulièrement ou autre et qui ont besoin d'aller marcher parce que y'a des problèmes de santé derrière y'a du diabète, y'a des… donc le physique ne correspond pas avec la pratique qui est noté, mais c'est pas parce que elle fait style, je marche mais c'est pas vrai, si elle va vraiment marcher, si elle n'y va pas, elle se met en danger par rapport à sa santé physique donc ce n'est pas quelque chose sur lequel moi, parce que j'ai cette fibre, enfin la fibre, dans le sens où nous dans notre métier, y'a des salariés, des personnes, ou autre qui vont être un petit peu en surpoids qui vont avoir des problèmes ou.., c'est pas parce que ils font genre j'ai marqué que je fais du sport mais en fait c'est pas vrai, c'est parce que, derrière il y a une problématique santé. Donc c'est pas quelque chose qui va moi me.., je ferais pas ce métier-là, peut-être que j'aurai un regard différent, mais là concrètement non, c'est pas quelque chose…, je vais pas dire c'est pas vrai, par contre, là où ça va peut-être le plus m'agacer, c'est pas tant sur le physique colle pas à l'activité, c'est plus dans j'ai mis l'activité…, parce que moi la personne quand je la reçois, si j'ai envie d'aller creuser ,je vais quand même aller regarder un peu avant de la recevoir, je vais aller regarder si je ne connais pas le sport, regarder un petit peu ce qu'il en est, quand je vais discuter avec elle si je vois que en fait, elle est pas en capacité de me répondre, elle sait pas, elle connaît pas le type d'autres clubs qui pourraient y avoir, en fait elle a marqué ça mais elle en a fait une fois en classe de CM2 et puis elle en a jamais refait quoi.

Ça vous est déjà arrivée de vérifier ?

Alors vérifier…, parce que en fait c'est la curiosité, ce sport c'est bizarre, je vais pas non plus faire le truc complet, mais avoir matière à me dire déjà la personne quand elle m'en parle, de pouvoir être dans l'échange avec elle quoi, mais de regarder c'est plus ça qui va me…, qui pourrait peut-être me dire bah la personne peut-être du coup, déjà là, elle est pas honnête, ça me dérange plus que l'aspect physique. Que ce soit, là on fait le focus par rapport au sport, sur un autre point sur le CV, ça serait pareil.

Ok.

C'est des trucs, moi à partir du moment où je sais pas, bah je vais chercher et je pose la question, si la personne ou alors j'ai pas cherché avant. Une fois qu'elle est partie, bah putain ce qu'elle m'a dit, j'y vais, je vais regarder, bon voilà, je vais pas arrêter mon choix par rapport à ça, mais c'est des points sur lesquels bah je me dis, bah voilà maintenant j'ai différents profils, les compétences, nous, voilà, il faut le diplôme d'État, donc si elle vient me voir c'est qu'elles sont diplômées, elles ont fait les trois ans, tout le monde à les mêmes trucs, ça va être dans la spontanéité, dans la sincérité, moi dans notre métier,il faut certaines qualités ou autre, l'écoute, l'empathie, tout ça, blabla de base. Pour moi, c'est l'humilité, si face à moi, j'ai pas une personne humble, ça passera pas. Pour moi, l'humilité dans ce métier-là et même dans la vie de tous les jours, parce que bon sur l'équipe autant dire que seize femmes, ça peut être compliqué, j'ai tout âge, des horizons, des cultures différentes ou autres. Voilà, il faut qu'il puisse y avoir un mélange, quand je reçois une personne, quand je suis dans mon recrutement, il faut que je puisse me dire, cette personne, ouais je la vois évoluer dans l'équipe, ou ça passera pas, parce que je recrute une personne, mais j'ai déjà une équipe existante, qui est bienveillante, qui est soudé ou autre, donc la personne que je vais amener dans cette nouvelle équipe, il faut qu'elle puisse s'y sentir bien et faut pas que ça vienne déstabiliser mon groupe. Voilà, donc c'est vraiment un point sur lequel…, c'est pour ça que sur le poste que je vais recruter j'insiste hein, il y a les compétences, c'est une chose, mais on peut les apprendre et puis elles évoluent, donc c'est la personne en elle-même, c'est son savoir-être qui va primer.

Excusez-moi. Je vous coupe parce que vous avez dit il y a les compétences, vous parlez des compétences professionnelles c'est ça ?

Oui, oui.

Uniquement liées aux diplômes du coup ? Et après vous avez dit le savoir-être…

Après pour moi, c'est le savoir-être parce que du coup, voilà j'ai une équipe où je vais avoir peut-être, je vous dis n'importe quoi, le secteur géographique où je vais avoir besoin d'avoir la personne, j'ai déjà une équipe où j'ai deux nanas qui envoient, qui pulsent, si je rajoute un boucan dessus, bah ça va partir dans tous les sens et ça va pas le faire, il va me falloir…, puis c'est peut-être deux personnes qui sont très jeunes, donc peut-être que quelqu'un d'un âge un peu plus, sans dire quarante ans ou plus, mais d'amener un équilibre.., il faut vraiment que moi je puisse dans mon recrutement, il me faut aussi penser maintien du fonctionnement de l'équipe, donc ça va passer par rapport à l'âge, ça va passer par tout ce qu'il y a autour de purement les compétences professionnelles, donc voilà quelqu'un qui fait du sport du coup, la tolérance, la différence, ça je sais faire, ça je sais pas faire, moi je sais pas faire mais toi tu sais faire donc on se complète, moi je vais avoir besoin de CV avec des centres d'intérêts autre que purement la pratique professionnelle…, parce que quand j'ai uniquement la pratique professionnelle, bah il me manque quelque chose quoi.

Donc c'est à vous après d'aller chercher ?

Quand y'a pas en général, bah je dis du coup bah je sais pas *« En dehors de ça vous faites quoi ? Vous avez une activité ? Vous êtes quelque part ?»*. Si elle dit *« Non »*, bah c'est un peu triste quoi. Ça peut être bien mais je me dis, je sais pas, mais ce qui fait la richesse d'une équipe, c'est d'échanger, de se dire, *« Bah tiens, ce week-end on était là, j'ai fait ça ou tiens j'avais telle compétition »,* quand il n'y à rien à dire, bah c'est un peu dommage quoi, mais aussi c'est parce que j'ai cette culture-là. Je pense que, si j'étais dans un autre état d'esprit, les centres d'intérêts je m'en foutrais un peu, mais pour moi en tout cas, ça prend sens, en tout cas c'est intéressant la façon d'aborder.

C'est par rapport à un mémoire ?

Oui. En tout cas merci beaucoup. Bonne continuation à vous.

Merci également.

Annexe n° 4 : Entretien Jacques

JACQUES, 40 ans, BTS Management des Unités Commerciales

Responsable du point de vente chez Zolpan, fournisseur et fabricant de peinture, en charge de la gestion administrative et commerciale du magasin.

Pouvez-vous, vous présentez et présenter l entreprise dans laquelle vous travaillez s'il vous plaît ?

Ok. Alors je me présente ,je suis Jacques, je suis responsable du point de vente de Zolpan à La Seyne/Mer, qui n'est ni plus ni moins, un fournisseur et un fabricant de peinture en bâtiment. On est à peu près 160 magasins dans la France, et voilà on distribue essentiellement de la peinture, on peut faire aussi du sol stratifié ou du PVC, tout ce qui est enduit après tout, ce qui est consommable, pinceau, rouleau, bâche, voilà c'est notre cœur de métier et essentiellement notre clientèle ça va être, les artisans, les peintres les plaquistes, les maçons, après quelques électriciens ou des auto-entrepreneurs mais voilà après, ça peut être aussi des particuliers, voilà notre domaine et en terme de chiffres, ça va faire 70 % de pro et 30 % de particulier.

D'accord. Est-ce que vous pouvez me présenter votre poste et ce en quoi il consiste ?

Alors moi, je suis responsable du point de vente, responsable d'un point de vente chez nous on va parler du point de vue de Zolpan, c'est manager les équipes à travailler dans la sécurité les chaussures de sécurité et les cutters à lame rétractable donc voilà c'est vraiment d'avoir un magasin rangé, coordonné, faire les plannings manager les équipes faire les réapro faire les commandes, voir ce que t'as envie de stocker dans le magasin c'est vraiment tout un panel, gérer aussi avec les clients qui demande à faire un devis ou travailler en collaboration avec le commercial qui est chez moi voilà donc c'est ni plus ni moins la sécurité, le management et le stock et donc voilà faire des commandes et manager les équipes et de faire grandir les vendeurs qui sont justement juste en dessous et voilà.

Est-ce que vous pouvez me décrire votre rapport à la pratique physique et sportive et ce que cela représente pour vous ?

Par rapport à notre métier ?

Par rapport à vous.

Perso ?

Oui, Personnellement.

Ce que je fais perso hein ?

Oui.

Bah moi, je vais faire foot en vétéran, mais voilà, actuellement là, c est un peu plus compliqué, je fais beaucoup de course à pied et puis je fais beaucoup de sports aquatiques, tout ce qui est paddle, kayak, de la marche aussi.

Vous avez toujours fait du foot ?

Ouais, depuis l'âge de six, sept ans, j en ai quarante, donc ouais, j en ai fait. Après, de temps en temps, j ai arrêté pour reprendre puis là, ça va faire quelques années quatre, cinq ans qu on a fait un club vétéran avec les anciens de mon club et on se voit une fois par semaine sans faire de match, on se fait

un entraînement ou une petite confrontation donc voilà, sinon après, de la course à pied ou quelques sports aquatiques et voilà.

Et quel parallèle vous faites entre votre activité physique et sportive et votre travail ? Sur votre poste ?

Déjà et bien il faut être bien sur soi, ce qui est important, c'est tout ce qui est gestes et postures surtout nous ici, on porte des charges assez lourdes, donc si tu fais pas bien les choses, tu vas être coincé du dos, lumbago. Le matin, c'est de peut-être, faire des étirements, un peu comme on fait au foot, c'est très important chez nous les gestes et postures. D'ailleurs, on fait même des formations à ce sujet, c'est vrai qu'on n'y pense pas, mais de faire des étirements le matin avant de commencer ou quoi, c est sûr que c est important, surtout dans notre métier où on porte beaucoup.

D'accord. Et quelles sont les compétences issues de la pratique physique et sportive qui vous semblent mobilisables dans le cadre de votre activité salariale ? Sur votre poste ?

Vous pouvez répéter s'il vous plaît.

Quelles sont les compétences sportives donc héritées de la pratique sportive qui vous semblent mobilisables dans le cadre de vos missions, de vos prérogatives ?

Ouais, il faut, il n y a pas, même une petite jeune qui..., je pense qu il faut être bien sur soi voilà, je pense que le plus important, c est vraiment les gestes et postures tu vois, de prendre telle position pour prendre un bidon, donc pour moi ouais, si tu fais les bonnes pratiques y aura pas de blessures voilà.

Donc pour vous, la compétence sportive, c'est lié uniquement au physique ou bien cela à d'autres apports ?

Non, si t'as une bonne condition… Donc là, tu me dis par rapport au sport et par rapport à notre métier c'est ça ?

C'est ça.

Si c'est relié ?

Qu'est-ce que votre pratique sportive, concrètement dans vos missions, qu'est-ce qu'elle vous apporte ?

Ouais, d avoir une bonne condition, de ne pas être essoufflé, c est sûr que celui qui ne fait pas de sport, qui fume comme un pompier, bah voilà tu sens qu il s essouffle, tu vois, quand tu commences à t essouffler rapidement alors que t'as porté que quatre ou cinq bidons. Oui voilà, ça y joue beaucoup.

D accord. Du coup, on va passer sur le deuxième thème. J'aimerais savoir les postes sur lesquels vous êtes amenés à recruter, c est quel type de poste et quelles sont les compétences requises pour ces postes ?

Alors aujourd hui, ça va être plus des postes de vendeur, quoi aujourd'hui, on recrute pas, on a pas de poste vacant mais ce qu'on peut venir à recruter, ça va être des vendeurs, donc ce qu'il faut comme cursus, avoir au moins des compétences dans le commerce après ce n'est ni plus ni moins, du savoir comment la personne elle se présente, donc c'est vrai que ces dernières années, j'ai fait beaucoup de recrutement, malgré que la personne elle avait des diplômes, on a privilégié peut-être une autre personne qui avait pas du tout, qui ne sortait vraiment pas du tout du monde de la vente. Ma vendeuse en l'occurrence, elle était ambulancière tu vois, rien à voir dans la vente. Donc, oui c'est vraiment avoir des compétences dans la vente, mais après, il faut bien présenter, il faut bien se présenter, il faut bien passer, et c'est vrai que moi, j'en ai vu passer des gens qui je savais d'entrée que ça le faisait pas,

donc voilà, l'idéal c'est d'avoir le diplôme, et c est d avoir le bagout, de bien présenter, et de se lier au moule de l entreprise. Et après, on peut recruter aussi des commerciaux, donc des itinérants en voiture, qui vont être au contact des clients sur chantier et surtout avec les artisans. Donc voilà, ça va être plus dans ce domaine-là, des vendeurs et puis des commerciaux et peut-être aussi des responsables.

C'est vous-même qui vous occupez du recrutement pour ces trois postes ?

Non, non ! Moi, c est que vendeur, de temps en temps, je peux faire des entretiens avec des commerciaux, après il y a un autre responsable régional qui prend le relais, pareil demain, il y a un poste de responsable qui se libère à La Valette, limite je peux me le prendre en entretien puis après c est voilà... Après les vendeurs, c est moi qui vais finaliser parce qu il va travailler dans mon équipe, commerciaux à moins ce qu il va rentrer chez moi, je peux donner mon avis à la fin, mais responsable non, ça va être au dessus, mais je peux voir ces trois personnes lors d un entretien.

D'accord. Et j'aimerais savoir par rapport au recrutement, j'imagine que c'est souvent CV et lettre de motivation. De ce fait, quel regard critique portez-vous sur le CV ? Et de quelle façon vous analysez ce document ?

Honnêtement, ce n'est pas ça qui va me…, après, c'est sûr que si c'est un peu brouillon… Je vais pas regarder le CV honnêtement. Généralement, je survole, mais après, c'est plus entretien et peut-être plus la parole que le CV en lui-même et que la lettre de motivation. Pour moi, personnellement, je fais pas attention à la lettre de motivation et au CV.

Que ça soit pour le poste de vendeur ou de commercial ?

Ouais, après voilà, il ne faut pas que ça soit non plus, un truc écrit à la main ou voilà, c est non ! Un minimum ! Mais c'est plus la personne, ce qu'elle dégage lors d'un échange, c est plus lors de l'entretien, mais le CV et la lettre de motivation pfff, c'est pas ça qui va…

Ok. Donc, hormis les titres scolaires ou professionnels, que vous mobilisez-vous comme autres indicateurs pour statuer pour un candidat au détriment d'un autre par exemple ? Parce qu'ils ont les mêmes pré-requis, j'imagine ?

Ouais, voilà, après, c'est l'échange, comment ça se passe, si la personne présente bien. Je vais être honnête avec toi, j'ai eu des entretiens avec des jeunes qui venait avec des écouteurs avec la musique non, non non ! Bah ça, le poste, il est déjà pris ! Non, c'est plus comment ça se passe, et de suite si tu sens cette personne, si je vais pas réussir à m'entendre avec elle, si elle est pas du tout faite pour ce métier je vais le voir de suite, donc je vais même pas faire… Non, c est plus le bagout, l'échange, je vais pas faire de différence, c est plus vraiment au niveau de l'échange que je vais me dire, c est plus cette personne et pas elle.

Et vous vous basez sur quoi par exemple ?

Sur tout, sur la manière dont elle se présente, et puis moi lors des entretiens, je vais parler de son vécu au niveau du travail, de ses études, mais après on va échanger sur pas mal.. si tu fais du sport, si tu voyages, je vais pas... Et moi je suis pas du style dans les entretiens à faire des questions pièges, c est pas mon intérêt. Alors, oui, je vais demander par rapport à notre métier, *« Est-ce que tu es bricoleur ?, Est-ce que si.. »*, mais je suis pas le méchant parce qu'il y en a qui font un peu le rôle de méchant, je vais pas perturber la personne et d'entrée je le vois si ça va bien se passer ou pas.

C'est intéressant, parce que vous avez dit que vous allez échanger sur le sport, le faite qu'elle fasse du sport ou pas, mais ça a quel intérêt pour vous, de savoir si elle fait du sport ou pas ?

De savoir sa vie personnelle, je vais pas rentrer… mais, oui, je vais demander si elle est mariée, si elle a des enfants et voilà c'est plus pour l'échange, voir la manière dont il s'exprime c'est important.

Lui dire *« Est-ce que tu fais du sport ? Quelle pratique ? » « Je fais de la voile point », « Ok et sinon tu fais quoi ? »,* ça s'arrête juste à…

Donc s'il y a de l'échange, *« Oui bah j'ai fait du foot »*, j'ai mon ancien vendeur qui a vécu quelques années en Nouvelle-Zélande donc quand je lui ai dit *« J'ai vu que t'as voyagé » « Ouais en Nouvelle-Zélande, bah le temps de travailler ,bah j'ai voyagé, j'ai fait un peu de sport, j'ai pratiqué un peu le rugby… »*, tu vois en ayant un peu parlé d'un sujet, la Nouvelle-Zélande, qu'il voyageait, bah voilà *« j'ai visité, j'ai travaillé, j'ai fait du sport, du rugby, j'ai fait ci.. »*, tu vois, bah ça été un bel échange, et puis pour une seule phrase, une question que je lui ai posé, bah ça c'est diversifié et donné un échange assez intéressant.

Et ça vous arrive de faire le parallèle entre la pratique sportive d'un individu et les compétences qu'il pourrait mobiliser au travail, sur un poste de vendeur par exemple ? Le fait qu'il fasse un sport, n'importe lequel d'ailleurs, est-ce que ça vous arrive de faire le parallèle avec les missions qu'il peut avoir ?

Dire lui, on va parler… Dire lui il est fin, costaud, et l'autre, il est petit, gros, je vais prendre le costaud, c'est ça que tu veux me dire ?

Non, non ! Juste sur un poste de vendeur concrètement, est-ce que, je sais pas s'il fait du foot, vous qui en avez fait du foot, bah peut-être qu'il a l'esprit collectif ?

Après, oui c'est important d'avoir l'esprit collectif et c'est vrai qu'il y a des…, souvent qui ont été…, moi personnellement, j'étais embauché donc j'avais un BTS dans le commerce, mais ils ont vu que je faisais du sport, et surtout des sports collectifs et j'ai un BAFA donc je faisais animateur de colonies, de centre aéré d'été, tout ça, donc c'est vrai que ça a peut-être joué en ma faveur.

Vous le pensez ?

Ouais, quelqu'un qui fait un sport collectif, ouais, il peut vivre dans un groupe, vivre dans une entreprise, avec une équipe dans son travail donc oui, c est important. Donc le parallèle entre le sport collectif et le travail si on est cinq, six personnes, c est important.

Et le cas des sports individuels par exemple ?

Ils peuvent faire du tennis, c'est pareil mais c'est non. Je vais pas faire de différence entre celui qui….,mais la question elle est piège.

C'est-à-dire ?

Non, mais si le mec fait du tennis ou quoi, je dis que toute pratique de sport, à part celui qui fait de la muscule ou quoi, y a toujours un échange avec une personne qui va le conseiller, donc pour moi tous les sports ça doit être un sport collectif, après à un degré moindre entre celui qui fait du tennis ou celui qui fait du foot voilà, mais il y a toujours quand même..., la personne qui fait un sport où il est seul, y a toujours quelqu un avec lui pour le conseiller, donc n importe quel type de sports, je ferai pas de différence.

Donc, globalement ça reste un plus sur un CV ?

Ça reste un plus, ça veut dire que cette personne bah elle veut…, elle est bien dans ses baskets, voilà, faire du sport c'est important.

Du coup, la pertinence de la catégorie « Sports » sur le CV…

Ouais c'est important de le dire, voilà que quand tu as fini le travail, *« Oui, je vais aller courir après le boulot »*, c'est toujours bien d'avoir une petite ligne, une activité sportive.

Donc, avant, vous ,vous le mettiez dans le CV ?

Ouais, ouais, ouais. Les hobbies, les loisirs puis ce que tu fais, ça permet de faire un échange, *« Ah putain tu fais du foot ! » « Ah bah moi aussi. »* ; *« Tu fais de la plongée sous-marine ! »* , *« Ah bah moi aussi. »*.

Et puis ça peut embrayer sur autre chose.

Voilà.

D'accord. Est-ce que vous avez déjà entendu parler des jobs sports dating ?

Non.

Vous savez ce que c est qu un job dating ? C est une sorte de forum où il y a employeurs et candidats. Et là en fait dans l idée, c'est de se retrouver autour d'une pratique sportive et il y a les recruteurs qui repèrent pendant la pratique sportive des candidats. Vous jugez ça comment ?

Ouais ça peut être sympa. Mais il recrute dans le cadre du travail ? Ou, moi je suis entraîneur de basket, *« tiens lui, il est pas mal »*.

Non, dans le cadre, voilà, je suis Monsieur Jacques de Zolpan, je vais voir des candidats qui pratiquent du tir à l'arc, du handball ou autres, et j'essaye de déceler quelque chose qui n'est pas palpable lors d'un entretien.

Ah d'accord, je ne connaissais mais ça à l'air intéressant.

Qu'est-ce que vous pouvez déceler chez une personne pendant une pratique ? Que vous ne pourrez pas déceler pendant un entretien ?

Qu est-ce qu on pourrait déceler ? Bah je sais pas, mais ça serait plus, pas l'intelligence, mais avoir la tête, d'être bien organisé, tu vois, d'économiser son temps donc une personne, tu vois un bon sportif s'il a toute sa tête, il va être intelligent, ça va relier chez nous où tu vas faire peut-être deux, trois choses en même temps. Et de…, pas d'avoir l'intelligence, mais d avoir, on va dire l'intelligence de dire *« Tiens j ai tel client qui est là-bas, je suis en train de préparer pour l autre, bah tiens je vais prendre son bidon aussi, comme ça je ramène tout d un coup. »*, donc ouais c'est plus l organisation, donc qui dit organisation dit mental.

J'aimerais savoir, par exemple est-ce que le faite de mentionner un loisir sportif, ça peut avoir l'effet inverse et être préjudiciable pour un candidat ?

Personnellement pour moi non ! S'il fait du sport, s'il en fait pas…

Ca n'a pas d'incidence ?

Non, non, non pas du tout !

Et le faite de mentionner un sport et de ne pas renvoyez cette image-là, est ce que ça peut lui porter préjudice ?

Non, mais après, je vois pas l'intérêt de ne pas mettre son sport hein. Moi peu importe, pour moi, ça ne sera pas préjudiciable qu'il fasse pas de sport, pour moi c'est toujours bien, c'est toujours un plus.

C'est quoi un sportif pour vous ?

Moi je me dis sportif mais je suis un sportif du dimanche hein.

D'avoir une bonne condition, faire au moins une à deux fois par semaine un peu de sport, pour moi, ça doit être ça un sportif. C'est pas un sportif de haut niveau ou voilà. Non c'est de dire *« Bah voilà ce week-end ,je suis allé courir, j'ai fait de la planche à voile, j'ai fait ci.. ».* Voilà c'est de faire ça, 2 fois par semaine, d'aller courir un soir, et puis le dimanche d'aller taper la raquette.

D'être avec des personnes…

Oui d'être avec des personnes, d'être entouré. Après, ne rien faire, regarder la télé, jouer à la console, ça c'est pas un sportif.

Et une personne en entretien qui sur un CV par exemple, vous voyez qu'il n''y a ni loisir ni hobbie, rien du tout ça…

Non ça va pas me… Comme je vous dit c'est plus au niveau de l'échange.

D'accord. Et vous avez des enfants ?

Oui, deux enfants, deux garçons de 10 ans et 6 ans.

Ils font du sport ?

Oui, ils font du sport.

C'est vous qui les avez inscrits ?

C'est par rapport à ce qu'ils avaient envie de faire. Donc le grand, il fait de l'athlétisme et de l'escalade et le petit, il fait de l'athlétisme et du judo.

Qu'est-ce que vous pensez que ça peut leur apporter de faire du sport ?

Aujourd'hui, les enfants, ils ont toujours tendance à jouer à la console, c'est une nouvelle génération où pour moi, il faut qu'ils se défoulent.

Donc, de la dépense physique essentiellement ?

Oui ,voilà, je préfère mille fois qu'ils soient dehors en train de courir, de faire leur sport, que de rester à la maison, en train de jouer à la console et rien faire, donc oui pour moi, c'est important que les enfants fassent du sport.

D'accord. Depuis tout à l'heure, on parle de la pratique sportive sur le CV etc. Mais une personne qui mentionne dans son CV qu'elle a fait.. Vous par exemple vous avez fait animateur et vous l'avez mis en valeur sur votre CV comme vous me le disiez tout à l'heure…

Ouais, ouais biensûr.

Et une personne qui fait du bénévolat dans un club ou qui est coach, comment est-ce que vous le valorisez ?

Bah, là, oui, parce que tu te dis, s'il est coach ou il fait du bénévolat bah tu te dis qu'il s'investit malgré qu'il n'ait pas de compensation financière, et puis dire *« Je suis entraîneur »* ou quoi, bah, tu te dis que ça peut être un leader, ça peut être une personne importante, avoir le leadership, ça peut être un petit plus. Dire qu'elle a fait du bénévolat ou coach sportif dans un club ou quoi, bah ça peut être un candidat intéressant, il peut être un leader, et ça veut dire qu'il peut donner ou prendre position sur des sujets dans le boulot, prendre la parole, donc il peut donner son avis, donc c'est important.

Du coup, vous recrutez pour Zolpan, mais il y a d'autres personnes qui recrutent pour le magasin ?

Oui, je dis n importe quoi, imaginons qu'à La Valette, ils sont pas disponibles, bah je peux recevoir dans un premier temps la personne, et dire à ma collègue *« Bah écoutes, j ai reçu Monsieur Tartonpion, candidat intéressant, comme c est pour chez toi, je te conseilles de le revoir »*. Oui, je peux aussi prendre des entretiens pour d autres magasins, mais c est pas moi…, je peux dire *« Laisse tombe cette personne »* ou *« Candidat intéressant »*, voilà.

Vous pensez quoi des sports de combats ?

Alors je suis pas sports de combat, je suis pas un fana, mais je m y intéresse aux sports de combat, même les sports que je ne connais pas, je vais m intéresser un peu à ses activités, même si je vais pas les pratiquer parce que boxe, judo, karaté, mais quand ça m'intéresse bah, je regarde.

Et par exemple pour les sports de combat, comment ça peut servir à un vendeur qui postule et qui en fait ? Qu'est-ce que ça peut lui apporter dans la vente ?

Bah le mental, d avoir le mental, parce que dans le milieu du bâtiment, tu peux vite te prendre des réflexions par des artisans, parce que tu peux ne pas avoir la marchandise, et donc on va te gueuler dessus « Ouais, t'as rien, t as jamais rien ! », et si t'as pas de mental ou si t'es pas solide, bah des fois, et surtout dans le milieu du bâtiment où t es vite catalogué, on te donne des surnoms, tout ça, donc si t es fragile, si t es faible, ça peut pas…, ça peut coincer.

Dans ce cas-là, les sports de combat ça peut aider ?

Oui, ça peut jouer, ça peut aider là-dessus parce que le mental, je pense que c'est important, et si t es solide, bah, s il m a dit que *« J'étais un con »*, ou quoi, bah, pff. Mais voilà, je pense que c'est important le mental et, est-ce que ça a un lien avec les sports de combat ? Oui.

Vous pensez que ça peut être un désavantage sur le CV, de pratiquer du MMA par exemple ?

Non pas du tout. Parce qu'on va dire que *« Lui ça va être un bagarreur »*, ou quoi, non pas du tout.

Non pas du tout, parce que moi, je connais des gens qui faisaient du foot, et qui étaient doux comme un agneau, et tu les mettaient sur un terrain de foot, c'était un autre homme hein ! C'était un fou ! Donc non je pense pas que faire du MMA, de la boxe ça joue sur un recrutement.

Donc vous votre façon de procéder si j'ai bien compris c'est vous avez un CV, une lettre de motivation….

Je regarde…

Vous jetez un coup d'oeil peut-être sur les diplômes, c'est le plus important ?

Ouais, on va parler vite fait de ses diplômes, de qu'est-ce qu'il a fait, et puis après ça va être l'échange.

Et après vous échangez sur les diplômes ?

Sur tout, sur la vie perso, si tu fais du sport, si tu voyages *« Bah oui, j'ai vécu un an là, j'ai fait ci, j'ai fait ça.. »* ; *« Ah ouai ! Sympa et tout… »* ; *« Sinon tu bricoles ? »* ; *« Ouais, je bricole un petit peu, je fais un peu d'électricité tout ça… »* donc tu te dis ,bah, c'est un mec qui est manuel et tout donc il pourra vite aussi, s'il se plait dans la peinture, dans notre métier, il pourra vite conseiller les clients, c'est plus l'échange, le bagout et la manière dont il s'exprime pour moi …

C'est intéressant ce que vous me dites sur le fait que pour vous par exemple, le plus important c'est l'échange, parce que c'est vrai que le CV, en moyenne c'est quinze secondes de lecture, mais souvent, dans mon cas particulier, une fois j'ai postulé en tant que saisonnier bah la personne, elle m'as direct interpellé *« Ah, vous faites du foot ?* », et elle m'a fait parler sur ça, donc ça à aiguisé ma curiosité et vu que vous en parlé. C'est pour ça que je me dis concrètement à quoi….

Comme je vous ai dit, je vais pas appuyer sur les trucs, genre tu viens du monde de la vente, bah, je vais lui poser des questions sur la vente. Alors, *« C'est quoi le facing ? C'est quoi les PLV ? ».*

Non, je ne suis pas là pour piéger les gens.

C'est juste pour avoir un échange, pour savoir ce qu'il pense du sport, ce qu'il en est etc.. ?

Oui, voilà.

Une dernière petite question : vous n'êtes pas formé au recrutement ?

Non.

C'est-à-dire vous procéder…

C'est au feeling, c'est voilà.., je prépare rien du tout, c'est vraiment… Hop ! J'ai rendez-vous, aller, puis je prépare rien. Et puis c'est ma manière de…, et il y en a, ils vont préparer, mais moi c'est au feeling.

Et du coup sur un poste, certains vous les avez en stage et après vous les recrutez ?

Non, pas forcément en stage, soit ils ont un CDD ou une période d'essai. Mais essentiellement, on embauche des CDI quand les places sont à pourvoir.

Donc c'est de l'entretien au poste ?

Oui, voilà au poste, puis après, il y a toute une question de les former d'un point de vue vente et technicité des produits, plus après, tu apprends sur le terrain, tu vas avoir des formations un peu à droite, à gauche. Comme je t'ai dit sur la technicité des produits ou sur la vente ,mais après, c'est sur le terrain, où il faut écouter des collègues quand ils discutent avec un artisan *« Ah, il a conseillé ça, il a conseillé ça »,* donc t'enregistres et après petit à petit, bah, souvent quand tu fais ta vente tu vas demander conseil *« Je peux te prendre ça, je peux te prendre ça »*, et puis après, ça se fait petit à petit, et tu laisses faire, tout en gardant un oeil, mais si tu t'intéresses, tu peux vite évoluer.

Quelles sont les qualités essentielles pour être un bon vendeur selon vous ?

Relationnel, la rigueur, relationnel, l'assiduité, puis le contact client, avoir le sourire, parce que si c'est pour tirer la gueule et souffler toutes les quarante secondes, tu n'es pas fait pour la vente ,mais ouais, c'est l'accueil, c'est de sentir quand tu rentre dans le magasin, qu'il y a une bonne humeur. Moi, je connais des magasins où il y a tellement une mauvaise ambiance que tu le sens quand tu rentres. Et ça, le client ou n'importe quelles autres personnes, le ressent.

Et le relationnel, comment on le décèle au cours d'un entretien ? J'imagine que les titres professionnels ou scolaires ça n'indique pas trop sur le relationnel. Comment, vous, au cours d'un entretien ,vous allez le déceler ce relationnel ? Parce que la personne vous l'avez pas encore testé. Comment ,on se fait un avis sur ce relationnel ?

Par rapport à son expérience professionnelle, à ce qu'il a fait avant, à sa manière de parler, si il passe bien , s'il a le sourire, voilà, tu peux vite le déceler en entretien.

C'est par ces mimiques un peu…

Oui, voilà, s'il veut un petit peu plaisanter, la petite boutade, ouais, tu peux vite voir que c'est une personne qui peut être bien pour l'entreprise.

Ca sera tout pour moi. Merci de m'avoir accueilli, c'est gentil.

Bah écoutes, c'est volontiers, y'a pas de soucis.

Annexe 5 : Entretien Tiffany

TIFFANY, 33 ans, Master Resssources Humaines

Responsable implant chez Easywork et mandaté pour la société Easydis, filiale logistique du Groupe Casino, depuis 2 ans, en charge du recrutement et de la gestion du personnel intérimaire.

Bonjour ! Pouvez-vous, vous présentez et présenter l entreprise dans laquelle vous travaillez s'il vous plaît ?

Je m'appelle Tiffany, je travaille pour la société Easywork, donc on est une agence d'intérim 100 % digital qui existe depuis trois ans et je suis responsable implant, je travaille exclusivement pour la société Easydis et j'ai des bureaux dans leurs entrepôts, et j'assure le recrutement d'intérimaires pour la société.

Alors Easydis, si vous pouvez nous en parler un peu plus en détail ?

Alors Easydis, c'est une filiale du groupe Casino qui gère l'entreposage de marchandise et la préparation de commande pour la livraison des magasins Casino de notre région. Et moi, je travaille pour deux sites : un site qui n'est pas très loin à La Farlède et un autre site à Aix en Provence.

Est-ce que vous pouvez présenter votre poste et ce en quoi il consiste s'il vous plaît ?

En tant que responsable implant, je gère de A à Z, les recrutements et la gestion du personnel intérimaire, donc ce qui veut dire que j'assure d'une part le recrutement, c'est moi qui diffuse les annonces, qui trie les CV, qui fait les présélections téléphoniques, qui fait les sessions collectives de recrutement, les entretiens individuels, je fais passer les tests de recrutement, je fais faire des visites de sites pour que les personnes se rendre compte des postes, je gère les intégrations donc je donne les équipements de protection, je leur présente les chefs d'équipes, je m'assure qu'ils sachent où aller le premier jour, on fait le suivi de mission, donc sur la première semaine pour voir comment s'est passé leur intégration, leur formation, et puis toute la partie administrative, les contrats de travail, la réalisation des contrats de travail, la vérification des relevés d'heures qui nous sont adressées, tout ce qui est formation des intérimaires, visite médicale, voilà, vraiment tout ce qui est gestion du personnel.

D'accord. Est-ce que vous pouvez me décrire votre rapport à la pratique physique et sportive ? Et ce que cela représente pour vous ?

D'un point de vue personnel ?

Oui, personnel.

Alors, pour l'instant, je suis maman d'une petite fille de 10 mois, donc je fais pas beaucoup de sport, mais avant, j'aimais bien faire du fitness donc j'en faisais plutôt en salle ou à la maison.

De manière régulière ?

Trois fois par semaine et en plus j'allais courir une fois par semaine.

D'accord. Et du coup quel parallèle vous faites entre votre activité de fitness et votre travail ?

Alors je fais pas vraiment de parallèle. Pour moi, l'activité sportive, c'était plus une façon de se défouler, de changer d'air, après une journée de travail un peu plus compliqué, un peu plus stressante,

c'était bien de pouvoir prendre l air, j allais courir ou j allais à la salle, c est ça qui me faisait du bien. Voilà, c est ce que je pourrais vous dire.

D'accord. En soi, concernant les compétences issues du fitness, il y en a qui vous semblent mobilisables dans le cadre de votre activité salariale, sur vos missions ?

Sur mes missions, je pense, le fait d'être constant, persévérant, quand on fait du sport, effectivement, il faut avoir une certaine constance, parce que moi, comme je vous disais j'en faisais trois fois par semaine, si j'en faisais moins j'étais pas bien et je pense que dans le travail aussi, il faut pouvoir fournir des efforts constants toutes les semaines voire tous les jours. Et bien, effectivement, la persévérance, parce que quand on n'y arrive pas à faire… En sport, quand on n'arrive pas à faire quelque chose et bien, on réessaye le lendemain et on essaye toujours de s'améliorer, et je pense que dans le travail c'est pareil.

D'accord. Les postes sur lesquels vous êtes amenés à recruter, c'est lesquels ? Est-ce que vous pouvez me décrire quelles sont les compétences requises pour ces postes-là ?

Moi, je recrute exclusivement du personnel d'entrepôt et surtout des préparateurs de commande, donc c'est un travail très physique puisque dans l'entrepôt il y a plutôt des… Après, ça dépend, parce que les deux entrepôts ne sont pas les mêmes. À La Farlède par exemple, ils ont beaucoup de liquide, les sodas, boissons et alcools, et donc, en terme de manutention, ils ont de la manutention lourde ça peut aller jusqu'à trente kilos, et les préparateurs soulèvent entre dix et quinze tonnes par jour, donc je pense surtout que c est pour cet aspect-là que ça demande une bonne condition physique. Effectivement, je pense que des personnes qui sont habituées à pratiquer un sport, je dirais de manière récurrente, alors pas forcément un sport de haut niveau ou..., mais qui ont une endurance liée à leur pratique sportive, je pense qu effectivement c est quelque chose qui peut vraiment leur servir.

D accord. Et votre conception du recrutement, j'imagine que c'est comme tout le monde un CV une lettre de motivation et après des entretiens physiques comme aujourd hui par exemple, et après une présentation du site comme vous m'avez dit. Donc j'aimerais bien que vous me disiez votre regard critique sur le CV et comment votre analyse de ce document, elle va se faire concrètement ?

Alors, pour des postes de préparateurs de commande, honnêtement ,je ne pense pas que le CV ce soit la partie la plus importante. Très franchement, je ne le regarde même pas, c est important pour moi qu il soit fait, je regarde qu il soit à jour, mais ce qui est indiqué dedans, n a pas d importance pour moi, peu importe ce qu'ils ont fait avant, c'est surtout leur motivation et leur envie de travailler sur des postes à grande pénibilité, qui va faire leur différence. Le fait qu'il soit à jour, bah, forcément c'est important parce que ça montre leur motivation, mais je regarde pas forcément ce qui est dedans.

Alors, hormis les titres scolaires ou professionnels, parce qu'il faut notamment le CACES 1 pour le poste de préparateur de commande, est-ce qu'il y a d'autres indicateurs, que vous allez mobiliser pour statuer pour un candidat au détriment d'un autre ?

Sur le CV, vous voulez dire ou en entretien ?

N'importe.

Bah sur le CV, pour des postes de préparateurs de commande, plutôt des personnes qui ont l habitude de faire de la manutention dans des postes où ils ont était habitué à travailler, à porter des charges ou à rester debout, ou à beaucoup marcher, ça peut être des employés de rayons, des jardiniers, voilà, des personnes qui étaient manoeuvre dans le bâtiment, voilà, ce sont plutôt des candidats habitués justement à cette pénibilité de travail par rapport à quelqu'un qui a l habitude de travailler dans un bureau qui ne connaît pas du tout ce que c est que de travailler en entrepôt et qui fait ça parce qu il a

besoin de travailler, c est plutôt ça que je vais regarder. Mais après, comme je disais, c'est la motivation qui va être le plus important de toute façon.

Mais, du coup ,en fait, sur un CV que vous ne lisez pas, j'imagine que vous jetez un coup d'oeil très très rapide… Et quelle pertinence vous accordez à la catégorie « Sports » ou « Loisirs » ?

J accorde l importance à la catégorie « Loisirs » parce qu'en général, le sport va plus rentrer là-dedans, parce que ça me dit ce que la personne fait en dehors du travail si la personne est plus active, moins active, si elle a plutôt besoin de bouger ou a plutôt une vie sédentaire. Ça va me dire, est-ce qu'il va plutôt s adapter au poste ou pas ? Comme je le disais, quelqu'un qui est plus sédentaire, même si par exemple, c est quelqu un qui travaille dans un bureau et qui à côté fait beaucoup de sport, bouge beaucoup, bah, ça va me montrer qu au contraire, il a pas une vie sédentaire qui peut transparaître dans ses expériences professionnelles, contrairement à quelqu un qui est dans un travail où il y a de la manutention mais qui fait plutôt de la lecture ou des loisirs, là, on va dire plutôt seul et calme.

Du coup, quelles sont, selon vous, les compétences sportives, c'est-à-dire héritées de la pratique sportive, qui vous semblent mobilisables pour les postes pour lesquels vous recrutez ?

Alors la résistance physique, je pense que, quelqu'un qui fait du sport a beaucoup plus de résistance et d'endurance au travail, il est beaucoup plus habitué… Alors, en fonction des sports après, mais ils sont plus habitués aux ports de charges aux bonnes postures, contrairement à des personnes qui n'ont jamais fait de sport.

Quand vous dites en fonction des sports…
Est-ce que vous pouvez nous parler de quels sports précisément s'agit-il ?

Bah, je pense par exemple, des personnes qui ont fait du fitness ou de la muscule ont plus cette habitude des bonnes postures que quelqu'un qui n'en a jamais fait. Par exemple, une personne qui a fait du sport pendant des années en équipe, ça montre aussi la constance de quelqu un, voilà quelqu'un qui a fait par exemple dix ans de danse, de tennis ou de volley, voilà ça montre qu il est motivé, qu il tient à ce qu il fait, qu'il attache une importance, qu'il a la constance, voilà, d aller à l entrainement toutes les semaines depuis X années, donc effectivement, ça montre pour moi, des traits de caractère qui sont importants.

Des traits de caractère, c'est-à-dire, est-ce que vous pouvez creuser ?

Oui, des personnes… Des gens qui sont sérieux, qui sont motivés, qui sont constants, dans ce qu'ils font, qui savent travailler en équipe, qui ont cette capacité à être ponctuels et assidus, effectivement, ce sont des choses qu'on apprend dans une pratique sportive. Pour moi, c'est ça que ça démontre.

Donc, au-delà de ses compétences physiques, il y aurait aussi ces compétences sociales que vous avez listées ?

Oui, pour moi, oui !

C'est intéressant, parce qu'au début, vous disiez que vous n'accordez pas d'importance au CV et à la catégorie « Sports » très peu, mais est-ce qu'entretien parce que vous échangez avec la personne et c'est là qu'on essaye un peu de cerner la personne, est-ce que par exemple si vous voyez sur un CV que la personne fait du sport, est-ce que vous allez parler de ce sport et comment en fait ?

Tout à fait, bah, c est vrai que sur le CV, j y jette un œil rapide, mais c'est plutôt après, en entretien, en discutant, que j'aime bien savoir ce que les candidats sont en dehors du travail, qu'est-ce qu'ils font de leur temps libre, qu'est-ce qu'ils apprécient faire, et c'est là en général quand on vient aux loisirs

et notamment comme on en parlait, de leurs pratiques sportives, et là, ça me permet de creuser parce que je pense que dans un CV, la problématique qu on a, c est dans tous les CV, y a une rubrique « Loisirs » et tout le monde met en général les mêmes choses, ça va être, le cinéma, la lecture, le sport, et ça veut pas forcément dire quelque chose pour moi, quelqu un qui met juste « Sports », ça n'aura pas d importance sur un CV contrairement à quelqu un qui a mis qu il a fait par exemple de la compétition…

Qui détaille en fait ?

Oui, voilà qui détaille tout à fait.

Donc quelqu'un qui détaillerait, par exemple qui mettrait « foot pendant sept ans » ou peu importe, vous allez creuser ?

Tout à fait.

Mais en fait qu'est-ce que cela vous apporte sur la personne, c'est-à-dire d'échanger avec lui sur le sport ?

Bah, déjà, en général, quand on parle de loisirs en entretien, ça sort du cadre de l entretien.
Les candidats sont beaucoup plus sur la réserve, ils font attention à ce qu ils disent quand on va parler de leurs pratiques professionnelles, de ce qu ils ont fait, de leurs motivations, c est souvent des discours très rodés surtout quand ils cherchent un travail depuis un moment, alors que quand on s intéresse à ce qu ils font en dehors du travail, bah, justement ça rend la conversation plus décontractée et ça permet de justement..., de parler de choses dont ils auraient pas forcément parlé et moi ça me donne des indications sur ce qu ils sont en dehors simplement de leur travail.

D'accord. Je sais pas si vous avez déjà entendu parler des nouvelles procédures de recrutement qui mêle le sport et le recrutement comme les jobs sport dating ? Est-ce que vous savez ce que c'est ?

Alors j'en ai entendu parler et je trouvais que c'était super de pouvoir se retrouver. Après, de ce que j en ai entendu sur Linkedin, c est surtout des sessions de recrutement qui se faisaient en extérieur dans lesquelles, on proposait aux candidats de pouvoir participer à un sport qui était défini, qui ne demandait pas de compétences particulières, c'est-à-dire accessible à tous.

D'accord. Comme par exemple quelles pratiques ?

Par exemple, de pouvoir donner un ballon aux candidats dans un terrain de foot et de voir comment ils jouent au foot ou entre guillemets on va dire au volley… Après, je dis sans règles parce que c'est pas une pratique encadrée par un entraîneur et des personnes qui savent, qui connaissent les règles, là c'est vraiment leur donner un accès au terrain, des ballons, des raquettes, et voir comment ils se comportent. En fait, c'est très proche, de ce qu on peut faire dans une étude de cas, quand on fait venir des candidats et qu'on essaye de voir comment ils se comportent ensemble, on va peut-être leur donner un cas d'étude et chacun va apporter sa pierre à l'édifice, je dirais, voire qui est en retrait, qui donne plus l idée, qui va avoir plus de leadership, tout ça. Mais en tout cas dans des sessions de sport comme on en parlait, je pense qu'on voit aussi les mêmes compétences qu'on va pouvoir retrouver justement dans des sessions, où on donne une étude de cas. Et au contraire ça rend, comme on en discutait tout à l heure, on sort du cadre pro, on touche à un loisir, ça enlève souvent le stress de l entretien, ce qui fait que justement les personnes elles sont plus elle-même, y'a pas ce filtre ou cette réserve comme quand on est en entretien, quand on est en étude de cas parce qu on se dit, si par exemple on est recruté pour un poste de manager, il faut absolument montrer qu'on a du leadership et donc on essaye de s'imposer même si c'est pas forcément dans notre personnalité mais parce qu on sait que, c est ce qu il

faut faire en entretien. Je pense que justement le fait de faire des sessions autour du sport ça rend les choses beaucoup plus décontractées et on voit aussi les candidats de manière plus vraie.

D accord. Donc par rapport à l'entretien et au CV, là, vous pouvez déceler des choses qui échappent à ses méthodes classiques ?

Totalement. Pour moi de toute manière, c'est pas en entretien classique qu on voit ce qu'il faut voir chez un candidat, qu on voit si la personne correspond à un poste ou pas. Moi, je pratique pas de session sportive, mais c'est pour ça que par exemple, je fais faire des visites de sites. Dans les visites de sites, quand ils viennent ensemble et qu ils y voient une convivialité différente, ils viennent rencontrer les infirmières avec qui on travaille, déjà, ils se comportent différemment de lorsqu ils sont en entretien, donc effectivement, pour moi, c est là qu on va voir aussi un comportement différent et des compétences différentes.

D accord. Étant donné qu'il y a une multitude de pratiques comme le fitness ou encore les pratiques autonomes etc., vous avez parlé des sports individuels comme le tennis ou les sports co par exemple. Est-ce que les compétences, elles diffèrent d'une discipline à l'autre selon vous ? Et si oui à quel sport, vous attribuerez quelles compétences ?

Alors je pense qu'en fonction de ce que va choisir la personne comme sport, oui, il va y avoir des compétences différentes qui vont être développées. Alors, essentiellement des personnes qui vont choisir un sport d'équipe ou un sport solo, je pense que ça en dit long sur leur personnalité, sur ce qu ils ont envie de faire en dehors de leur temps de travail ou en dehors des études. Pour moi, c est collectif ou individuel, le niveau sportif aussi, même si je parle pas forcément de quelqu un qui a fait des championnats ou tout ça, mais vraiment la personne qui dit *« Beh oui je vais faire du fitness »* alors qu elle a mis deux fois les pieds dans une salle de sport, après dans cette période tout le monde hein, mais quelqu un qui fait du sport de temps en temps, c est différent de quelqu un qui en pratique de manière assidu, régulièrement depuis deux, trois, cinq ans, là aussi, l assiduité va être pour moi différente, quelqu un qui choisit de faire du sport en extérieur ou du sport en intérieur, voilà qui le pratique seul ou avec des amis, ce sont des choses importantes, ça montre pour moi que quand on choisit un sport en équipe, qu on aime bien la collectivité, qu on aime bien le fait de travailler en équipe, qu on est capable aussi de travailler en équipe, ce qui n est pas forcément donné à tout le monde. Quelqu un qui préfère plus faire du sport seul, bah, ça peut être quelqu un qui effectivement préfère travailler en autonomie, qui a besoin de se concentrer sur sa tâche, qui a peut-être des difficultés à travailler dans un open space. Après, comme je dis ça reste des indices, ce sont des choses qui se creusent en entretien et qui doivent s'évaluer pour moi dans un cadre. Par exemple, quelqu un qui dit *« Bah moi, j aime bien faire de la randonnée tout seul parce que toute la journée je vois des gens, je travaille dans un open space, j'ai besoin aussi de devoir décompresser, me changer les idées, seul »*, c est différent de quelqu un qui choisit d avoir une pratique sportive seul, alors que toute la journée il est seul, qu il vit tout seul, et qu au travail il a besoin d avoir son propre bureau, voilà il a besoin de pouvoir se concentrer, c est peut-être pas quelqu un qui va s adapter dans un travail d'équipe.

D'accord. Merci. Est-ce que vous pensez que cette catégorie « Loisirs » et de quelle manière elle peut porter préjudice aux candidats à l'embauche ?

Je pense pas que ça puisse porter préjudice sur CV en tout cas, c est-à-dire juste parce qu'on voit quelque chose, ou quoi que ce soit dans une catégorie « Loisirs ». Sur CV, je ne pense pas que ça doit jouer contre lui. En entretien et en fonction de ce qu'il peut dire ça, c'est encore différent, je pense. Sur CV, moi, je pense que non.

Pour n'importe quel sport ?

Même un sport qui pourrait être considéré par certains comme violent, pour moi, c est…
Après, tout dépends, pourquoi la personne le fait, pourquoi elle le pratique, qu est-ce qu il lui plaît dans le sport, ça c est des choses qu on creuse en entretien. Mais juste à voir sur CV, je dirais que non.

Quand vous dites les sports violents, à quels sports vous pensez par exemple ?

Je sais qu'il y a certains candidats qui hésitent à dire qu'ils font de la boxe, qu ils font des sports de combat ce genre de choses, du krav-maga. Mais au final, je vois pas pourquoi ça leur porteraient préjudice voilà ça reste un sport comme un autre, si on besoin de se défouler, c est important de le faire, après chacun trouve sa façon d'évacuer le stress et de pouvoir se défouler.

Et du coup sur ces sports que vous avez cités : le krav-maga, le MMA ou la boxe par exemple. Est-ce que vous voyez des compétences qui sont développées dans ses pratiques qui sont transposables sur les postes pour lesquelles vous recrutez ?

Pour les postes sur lesquels je recrute, je dirais, pas spécifiquement dans ces sports. Je dirais dans le fait qu'ils ont une pratique sportive, oui, comme on en parlait tout à l'heure, ça donne une certaine forme, ça montre qu'ils sont capables de travailler en équipe ou de travailler en autonomie en fonction de ce qu ils font, qu'ils sont capables de se concentrer, qu ils ont un défouloir en extérieur qui justement leur permet d'évacuer les pressions du travail, tout ça oui, mais dans ces sports précis, par rapport aux compétences que ça peut donner, je dirais que non.

Et c'est intéressant parce que vous avez dit que ces sports violents, pour vous, ils ne portent pas préjudice, mais vous pensez que chez d autres recruteurs ça peut influer ?

C'est ce que je pense parce que j'ai déjà eu des candidats qui hésitaient à parler de ce type de pratique sportive alors que..

Et quand vous avez creuser avec eux, c'était pour quelles raisons qu'ils hésitaient à en parler ?

Parce qu'ils pensent que ça leur a porté préjudice justement dans certains entretiens, après ça reste leur ressenti et puis comme c'est pour des postes pour lesquels moi, je n'ai pas recruté, c'est compliqué de savoir si c'est juste un ressenti ou si de toute façon, ils n'auraient pas été pris pour le poste ou justement parce qu ils ont parlé de ça, ils n'ont pas été pris. En tout cas, leurs sentiments, c est que cela a joué contre eux.

D'accord. Du coup, par exemple, une fois que vous avez reçu le CV, etc. Qu'est-ce qui est pour vous primordial, que la personne ait ?

En entretien ?

Oui, qu'est-ce qu'il faut que la personne, elle fasse ressortir ?

Pour moi, dans les postes que je recrute, c'est qu'ils aient envie de travailler. Au final, c'est le plus important.

Et sur votre poste, quelles sont les compétences primordiales ? Celles que vous devez avoir ?

Je dirais que c'est le fait d'être polyvalent, le fait d'être diplomate, sur mon poste en tout cas. Être un bon communicant, être diplomate, oui voilà, être à l'écoute, voilà, ce sont des choses qui sont importantes.

Ses capacités communicationelles, elles ne sont pas nécessaires pour le poste de préparateur de commande ?

Non, puisqu'au final, les préparateurs de commande, ils sont… Est-ce que vous savez ce qu'ils font ?

Oui, j'ai travaillé chez Easydis.

Ah ok, vous avez travaillé chez Easydis en plus ?

Oui.

Je pense que sur le travail en lui même ça va pas leur servir puisque vous le savez, ils travaillent en autonomie avec un casque sur la tête, alors après, c est sûr que ça doit être des personnes qui sachent garder leur sang-froid, puisqu il y a des quotas, de la pression, mais on a tout types de personnalités, tout types de caractères qui travaillent certains de plus sanguins, d autres un peu moins, ceux qui sont un peu plus calme, ceux qui sont un peu moins bon communicant, ceux qui sont plus communicants. Après ça dépend du chef d'équipe qui les encadre, de comment il va prendre une remarque qu un intérimaire va lui faire. Mais en soi, je ne pense pas que ce soit quelque chose qu il leur sert forcément.

D'une manière assez générale et clair, le savoir-être c'est pas quelque chose qui prime sur ces postes là précisément ?

Ah si ! Le savoir-être, si ! Mais pas le fait d'être bon communicant. Pour moi, être bon communicant et diplomate, c est quelque chose de spécifique. Le savoir-être, ça peut être plein de choses différentes donc oui, il faut quelqu un qui justement, comme on en parlait qui puisse avoir du sang-froid qui puisse travailler en autonomie, qui soit assidu, présent et motivé, et ça pour moi, ça fait partie de leur savoir-être, de comment il se présente, comment ils sont curieux, qu ils ont envie, tout ça pour moi, ça rentre dans le savoir-être.

Et juste une question un peu plus personnelle. Est-ce que vous avez des enfants ?

Oui.

Combien, de quel âge ?

Ah, j'ai qu'une petite fille de 10 mois.

Donc elle fait pas du sport ?

Ah non, pas encore (rires).

Et est-ce que vous, d'une manière personnelle, dans votre éducation, est-ce que vous l'inciterez à faire du sport ?

Oui.

Et pourquoi en fait ? Dans quel intérêt ?

Parce que, comme on en parlait tout à l heure, je pense que ça peut lui donner des compétences vraiment, de pouvoir facilement se lier avec les autres, de pouvoir aller vers eux, de pouvoir être assidu dans ce qu elle fait. Après, ça dépend de la pratique sportive qu elle choisira, mais le fait d'être bonne communicante, d'avoir un certain leadership, je pense que c est toutes ces compétences qui peuvent s acquérir dans le sport.

C est intéressant, vous avez parlé du fait de socialiser par le sport, avec cette capacité de se lier aux autres, quand vous l avez sur un CV, est-ce que des fois, vous vous dites *« Bah lui s il fait un sport co.. »* ou autres , que peut-être, que ça veut dire qu il sait s intégrer dans un groupe, dans un collectif, etc ?

Totalement.

Ok. Et en entretien, vous allez essayer de faire ressortir cet aspect-là ?

Tout à fait.

On a parlé de la pratique, mais j'aimerais savoir quel intérêt vous portez à une personne qui s engage dans l associatif sportif ? Une personne qui a fait coach, éducateur ou arbitre, qu en est-il ? Est-ce que c est plus parlant pour vous ?

Non pour moi non ! À partir du moment où ça devient une profession dans le sport, c'est un travail comme un autre, qui effectivement peut apporter des compétences comme n'importe quel autre travail, mais que je vais évaluer de la même manière que toute autre expérience professionnelle. C'est très différent, ce qu'on fait pour vivre comme travail, de ce qu'on a envie de faire sur son temps libre pour moi.

D'accord. Quand je parlais d'engagement associatif, je parlais de bénévolat…

Ah d'accord, pas un éducateur dont c'est le métier, pas un éducateur sportif, dont c'est le métier d'être éducateur sportif ?

Non, je parlais d'un éducateur qui entraine une petite équipe ou un arbitre qui fait ça pour arrondir les fins de mois. Qu'est-ce que ça peut lui apporter comme compétence selon vous ?

C'est vrai, qu'en creusant, c'est quelque chose dont on peut en discuter en entretien, de faire du bénévolat, il coache une équipe parce que justement il a un enfant qui est dedans, et du coup il a envie de passer plus de temps avec son enfant, ça apportera pas la même chose que s il coache une équipe parce qu il a fait X années de foot et que ça lui plait, mais qu il en fait plus parce qu il a plus le temps, il a plus envie, il décide justement de rester dans le sport en coachant un équipe. Ça justement, c est quelque chose qu on peut creuser en entretien, mais c est vrai, ça m est jamais arrivé de voir sur un CV, quelqu un qui a une activité sportive bénévole ou alors peut-être que je n ai pas fait attention. Mais, du sport, oui, je sais que j en ai discuté régulièrement en entretien, mais du bénévolat ou de l associatif dans le domaine du sport, ça m est jamais arrivé.

Donc si je résume le sport ou la thématique du sport, vous allez l'aborder avec le candidat pour essayer de cerner sa personnalité et derrière sa représentation du sport ou de la pratique qu'il a, voir, quelles valeurs, il en fait ressortir et là vous essayez de vous faire votre idée sur la personne ?

Tout à fait, sur sa personnalité, sur sa personne.

Donc le sport, c'est un support pour arriver sur autre chose ?

Tout à fait.

Et du coup, dans un futur proche, les jobs sport dating, c'est quelque chose que vous envisageriez de faire ?

Ah oui ! C'est quelque chose pour lequel, je me suis intéressé, c'est pour ça que j'en avais entendu parler. Alors actuellement, le contexte sanitaire fait que malheureusement, ça n'est pas possible, mais je trouve que justement ça vient de casser les codes et ça met cette proximité dont on parlait toute à l'heure que ce soit avec les recruteurs ou avec les candidats, et on voit les candidats différemment que dans un cadre formel d'entretien, donc justement je trouve que ça apporte beaucoup et j'aimerais en faire.

En tout cas c'est tout pour moi. Je ne sis pas si vous avez des questions.

Pour moi c'est bon aussi. C'était très intéressant comme échange !

En tout cas merci d'avoir pris le temps pour cet échange !

Annexe 6 : Entretien Nicolas

NICOLAS, 32 ans, Bac+3 en ressources humaines.

Responsable Adjoint recrutement chez Formaposte Sud-Est depuis 2 ans, en charge de la politique et du pilotage de recrutement pour le centre de formation par apprentissage.

Pouvez-vous, vous présenter et présenter l entreprise dans laquelle vous travailler s'il vous plaît ?

Ok. Moi je suis Nicolas, je travaille pour Formaposte Sud-Est, c'est un centre de formation par apprentissage donc un CFA comme on l appelle, la particularité, c'est que c'est hors les murs, ça veut dire que, il n'y a ni enseignants, ni alternants dans nos locaux, on s'appuie sur un réseau d'écoles que ça soit des lycées, des écoles de commerce, des AFPA, CCI, université, IUT, IAE, etc. Du coup, nos alternants vont dans ces écoles-là et on s'appuie sur des enseignants, des professeurs, qui sont dans ces structures. Après, il y a des conventions de partenariat, etc, qui sont mises en place. Voilà, et nous en fait, on fait le lien avec la partie entreprise puisque l'apprentissage, c'est un mode d'études en alternance, donc il y a une partie entreprise et une partie école et on est en fait le CFA des métiers de La Poste, on travaille exclusivement, enfin à 99 % avec le groupe La Poste donc notre but c'est de recruter, on a une délégation pour ça de l'entreprise, de recruter des alternants pour le groupe La Poste. Donc, notre secteur d'activité, on va dire que c'est la formation avec l'alternance, et ensuite bah moi ma fonction, je suis responsable adjoint recrutement, donc du coup mon rôle, c'est d'assurer les sessions de recrutement, je suis plutôt présent sur le secteur géographique région PACA et région Occitanie sachant que notre CFA, en plus des régions PACA et Occitanie agit aussi maintenant sur la région Rhône-Alpes et ça c'est nouveau c'est depuis fin 2019, début 2020, voilà, sachant que nous, on existe depuis 1996.

D'accord.

Après moi, je travaille pour Formaposte depuis 2015, j'ai commencé, on va dire en bas de l'échelle, j'étais assistant recrutement avec un CDD de six mois, après j'ai eu un poste à temps plein et pendant 18 mois supplémentaires. Ensuite, je suis passé chargé de recrutement en CDI et maintenant du coup, je suis responsable adjoint recrutement, je suis adjoint de mon responsable, je fais les mêmes missions que lui en assurant le pilotage du recrutement et du coup le pilotage recrutement, ça consiste en mettre en place les sessions, c'est-à-dire planifier les dates de recrutement, mobiliser les personnes, que ce soit en interne à Formaposte et en externe avec le groupe La Poste, voilà pour s assurer qu il y ait les personnes présentes aux entretiens, il y a pas que les entretiens, il y a aussi les phases de pré-sélection, les phases d inscription, parce qu on a des inscriptions sur notre site et ensuite sur les phase de pré-sélection, je dois mobiliser des personnes en interne, donc des personnes de Formaposte qui m'aide à pré-sélectionner les dossiers, et ensuite donc les entretiens, comme je vous disais avec le groupe La Poste. Ensuite, il y a le lien à faire avec les directions RH du groupe La Poste qui nous valident ces recrutements et après, voilà il y a la mise en relation avec une deuxième équipe du CFA, l'équipe pédagogique, puisqu'il y a l'équipe recrutement dont je fais partie, et il y a l'équipe pédagogique, c'est l'équipe qui suit les alternants en formation et qui prend le relais dès que nous, on a fini le recrutement. Ils font le lien et la première mise en contact pour lancer la formation, c'est là où mon travail s arrête. Et après, je fais aussi le lien un peu avec les réseaux emplois bah, c'est pour ça que je connais bien Sébastien que j'ai connu dans son ancien travail à la Mission Locale ensuite bah à l E2C, et voilà je maintiens certains liens parce que voilà, on doit avoir un certain nombre de candidats, et il y a des structures comme l E2C qui a des candidats, qui a un vivier potentiel, donc c'est pour ça que je suis en lien notamment avec l E2C.

D'accord, nickel. Merci beaucoup pour cette présentation complète. Du coup j'aimerais bien qu'on recentre un peu plus sur vous cette fois-ci. Et j'aimerais bien que vous me décriviez votre rapport à l'activité physique et sportive ? Qu'est-ce que cela représente pour vous ? Et votre analyse un peu du sport ?

Ok. Bah moi j'ai toujours fait du sport, alors un peu moins ces derniers temps avec la situation et le contexte on va dire, mais j'ai toujours fait du sport, on va dire à partir de l'âge de 6-7 ans, j ai commencé par du foot pendant assez longtemps, on va dire que j'ai fait une quinzaine d'années dans le foot à bas niveau entre guillemets voilà, j'ai arrêté je pense à l'âge de 24 ans on va dire, en sport de compétition, en championnat amateur de niveau départemental ou le début du niveau régional en foot, et après j'ai continué en loisirs on va dire, occasionnellement avec des amis et voilà en compétition on va dire j'arrêté à l'âge de 23-24 ans et après j'ai changé de sport, je me suis mis au basket, donc là ça fait cinq ans que j'en fais et sinon j'aime beaucoup les sports de raquette, je fais occasionnellement pour le coup du paddle et sinon tennis ou badminton voilà. Mais moi du coup, en terme de valeur le sport, j'adore ça, parce que je fais beaucoup de sport collectif donc ouais, j'aime bien l'esprit d'équipe et puis la dépense d'énergie, le dépassement de soi, le goût pour l'effort et penser en collectif, c'est aussi sympa quoi. Après, je fais aussi des sports de raquette, donc il y a aussi le côté individuel, mais c'est plus pour le jeu et on va dire aussi le côté ludique, mais oui, le sport pour moi, c'est présent depuis très longtemps, j'en regarde un peu aussi évidemment en tant que spectateur ou téléspectateur.

Vous regardez quoi comme sports ?

Un peu de foot, un peu de tennis et beaucoup de basket.

Et du coup, par rapport à votre activité passée notamment de football et de basket, est-ce que vous arrivez à faire un parallèle entre votre pratique physique et sportive et vos missions de travail à vous spécifiquement ?

Alors l'esprit d'équipe, c'est clair parce que moi, je travaille en équipe, comme je vous ai rapidement décrit l'activité de recrutement à Formaposte. Tu peux pas faire ça tout seul c'est clair ! Je dois coordonner pas mal d'activités de recrutement, entre le moment où les candidats s inscrivent et le moment où ils sont recrutés, y'a beaucoup de personnes qui interviennent, il faut une coordination, donc c'est clair que l'esprit d'équipe, c'est essentiel et ensuite il y a aussi le goût pour l'effort, parce que parfois c'est éprouvant, c'est pas forcément physique, mais c'est aussi mental et des fois faut pas lâcher et dans le sport aussi, on est parfois dos au mur, on est en train de perdre et il faut pas lâcher, parce que ce n'est pas fini et on peut toujours renverser la situation. Et parfois, dans le recrutement, c'est un peu ça, parce que tout est contre nous, on arrive pas à atteindre notre objectif, c'est aussi une notion d'objectif qui est présente dans le sport et bah elle est aussi présente dans le recrutement. On a 15 personnes à recruter dans le Var, par exemple des alternants facteurs et il faut arriver à cet objectif avant telle date, voilà, bah il faut arriver à gagner un match, un match de foot par exemple avant la fin des 90 minutes, il y a cette notion aussi d objectif dans le temps et en qualité, et en quantité aussi donc il y a aussi ça je trouve.

Donc globalement, les compétences issues de votre pratique sportive, ça serait l'esprit d'équipe, la cohésion de groupe un peu, il y en a d'autres qui vous semblent mobilisables ?

Après, il y a aussi la résilience. On va dire la patience, la résilience, le dépassement de soi pour certaines choses, et après, il y a aussi un peu de rigueur parce qu'il y a pas mal d infos on va dire, y a de l'écoute, de la rigueur. Alors, dans le sport, ça peut être par rapport au dialogue qu'on peut avoir, la communication entre coéquipiers ou un entraîneur qui donne des consignes, des schémas tactiques, et il faut le respecter et dans le recrutement par exemple, on a parfois des directives que moi je reçois ou que je donne parfois et des process de recrutement on peut apparenter ça à des schémas tactiques avec un process à respecter, des règles aussi que nous on édicte ou que la loi nous dicte, parce que

dans le recrutement, il y a pas mal de choses à respecter, vous parliez en début d entretien de déontologie, ça en fait partie par exemple, les règles d'équité, en terme d'âge, de sexe, d origine, etc. Bon, toutes les règles de déontologie qu'on doit pouvoir respecter, donc voilà, de la rigueur, parce que quand on retranscrit des infos, et qu'on communique des infos à une autre équipe, aux directions RH de La Poste, bah il faut pas qu'il y ait d'erreur parce qu'une erreur, ça peut entraîner la nullité d'un contrat, des choses comme ça, et ça a des impacts assez important, un impact financier, et parfois ça peut être aussi un risque juridique. Voilà, la rigueur et l'écoute c est intéressant aussi.

Et par rapport au poste que vous êtes amené à recruter c'est des postes d'alternants, d'apprentis facteurs c'est ça ?

Alors, c'est toujours en alternance, donc c'est des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, et après en terme de métier, c'est assez varié, j'ai pris l'exemple de facteur, mais y'a pas que ça, il peut y avoir, alors c'est toujours au sein du groupe La Poste, par contre, il peut y avoir par exemple des conseillers financiers à la Banque Postale, ça peut être des managers, des RH, des contrôleurs de gestion, des managers, des chargés de clientèle.

Excusez moi je vous coupe, pour ce poste de conseiller clientèle etc. c'est un niveau à bac plus combien ?

Alors, c'est vrai que chaque métier ça correspond à un niveau de formation chez nous, par exemple conseiller financier c'est bac+3.

D'accord. Ok.

Après, chargé de clientèle, c'est un BTS par exemple.

C'est bac+3 est en dessous ?

Alors, ça va du niveau CAP au niveau master, c'est assez large.

D'accord. Parce que moi, j'aimerais bien qu'on se concentre sur les postes de bac+3 et en dessous, après, peut-être que même sur les postes de niveau master vous raisonnez de la même manière et ça n'aura pas d'incidence peut-être mais on essaye de rester sur ce champ-là.

D'accord.

Et du coup, par exemple, vu que de manière transversale vous recrutez sur plusieurs postes, pour vous quelles sont les compétences requises et qui sont communes à l'ensemble de ces postes, les compétences primordiales ?

Ok. Il faut savoir de toute façon sur l'alternance, on recrute des gens qui vont devoir développer leurs compétences surtout, parce qu'ils sont là pour apprendre, donc on va pas recruter quelqu'un qui sait déjà tout faire, quelque soit le métier, ça c'est valable pour tous les métiers et tous les recrutements. Les compétences communes, ça va être plutôt dans le savoir-être, les compétences, on va dire comportementales, en terme d'esprit d'équipe, en terme de respect à la hiérarchie, ça peut être en terme d'écoute, compréhension des autres, en terme de rigueur aussi, voilà, en terme de dialogue, savoir communiquer avec l autre, voilà et après les compétences qui sont pas forcément commune à certains métiers, comme facteur, il doit avoir un permis de conduire, le respect des objectifs commerciaux, donc là ça divergent un peu et après il y a la motivation, parce qu'on se fie à la motivation en plusieurs domaines : motivation pour la formation ; motivation pour le métier ; motivation pour intégrer une entreprise, et *« qu'est-ce qui vous plaît dans cette entreprise ? »* , donc voilà sur plusieurs volets la motivation.

D'accord. Et j'aimerais savoir, vous fonctionnez comme tout le monde, c'est-à-dire CV et lettre de motivation globalement c'est comme ça que vous travaillez ? , J'aimerais savoir, quel est votre regard critique sur le CV et de quelle manière vous l'analysez concrètement ?

Alors, sur le CV, oui on va le regarder, mais on va pas se baser là-dessus pour le recrutement, mais on va dire, c'est une première prise d information voilà, comme ça, ça nous permet de savoir par exemple où le candidat habite, pour voir si cela correspond bien au poste que l'on a à pourvoir, et après ses expériences, si on cherche un profil commercial, on va voir quelles sont ses expériences dans ce domaine-là, si on cherche un conseiller financier, on va voir ce qu'il a fait en vente ,ou alors dans son CV "vendeur dans un magasin de sport" par exemple, "vendeur en prêt-à-porter", enfin, c'est des exemples ou qui a fait des stages dans une banque ou dans une assurance ou que sais-je encore mais c'est une première prise d'information, on va pas forcément se fier là-dessus, et après on voit son parcours scolaire qui est retranscrit sur son CV, même si après, on demandera une copie d'un diplôme ou d un relevé de notes pour assurer le coup on va dire. Mais c'est une première prise d information.

Globalement votre lecture du CV c'est un peu les expériences pro et un peu les titres scolaires ?

Oui, en résumé.

Par exemple, pour les conseillers financiers, j'imagine que tous vont avoir dans le cadre de leur BTS, fait des stages et avoir ce titre scolaire. Donc à partir de ce moment-là, où ils ont à peu près le même profil, un BTS, fait le même type de stage, est-ce que vous avez d'autres indicateurs pour statuer vous pour un candidat au détriment d'un autre ?

Tout à fait, alors on va dire ça, c'est la phase de pré-sélection, c'est avant l'entretien, mais en fait après, il y a les infos scolaires, le niveau scolaire et c est que ce soit nous en pré-sélection ou les écoles avec lesquelles on travaille qui font la pré-sélection, on fait aussi une pré-sélection sur les niveaux scolaires c'est-à-dire si on recrute pour faire une licence professionnelle, donc on va voir ce qu'il a fait en BTS le candidat, est-ce qu'il a des bonnes notes ou un bon comportement en cours, ça, ça va aussi jouer.

D'accord donc hormis les titre professionnels ou scolaires, ça s'arrête là globalement ?

Après, parfois, en fonction des formations, il y a aussi des petits entretiens téléphoniques, pour juger un petit peu de la motivation et du projet c'est-à-dire *"Aujourd'hui, pourquoi vous postulez sur une licence ? Qu'est-ce que vous voulez faire plus tard ?"* et on voit la clairvoyance du projet et si ça colle bien, bah en effet on reçoit en entretien. Alors je vous dis ça, mais c'est pas fait systématiquement, mais ça peut être fait en effet.

D'accord. J'aimerais bien savoir par rapport à votre lecture du CV comment vous évaluez la pertinence de la catégorie « Sports » ou « Loisirs » ? Quel intérêt vous y accordez ou pas ?

Humm, c'est pas primordial ça c'est clair, après, on le regarde, parfois par curiosité, parfois, on va s'appuyer dessus en entretien pour le coup quand on arrive pas à avoir, à évaluer l'esprit d'équipe, c'est ce que je vous disais tout à l'heure, parfois on fait le lien entre le sport et le recrutement sur certaines compétences, et je vous ai parlé de l'esprit d'équipe, le candidat on arrive pas à savoir si il a travaillé en équipe s'il arrive pas à nous décrire une activité qu'il a faite en équipe dans ses expériences professionnelles, on va s'appuyer sur la case « Loisirs » et notamment le sport, mais ça peut être autre chose, ça peut être aussi le travail associatif aussi, ou un travail de groupe scolaire, les TPE au bac par exemple, ou d autres choses, on va s appuyer là-dessus quand le candidat est en difficulté, c est pour l aider à faire le lien avec des compétences qu'on pourrait avoir aussi dans le milieu du sport, dans le milieu loisir, ou associatif, voilà ça peut aider le candidat.

Et sur les postes sur lesquels vous êtes chargé de recruter, y a des compétences issues de cette pratique-là qui, pouvant être mobilisés concrètement dans le cadre de l'activité de facteur, ou de conseiller financier, ou autres ? Est-ce que vous faites le parallèle entre ce qu'ils peuvent faire lors de la pratique sportive et ce que ça peut lui apporter dans le cadre de son activité salariale ?

Ouais, bah si on prend l exemple du facteur, bah l esprit d'équipe, vous savez souvent les facteurs, ils sont dans une équipe, dix, quinze personnes, donc on va pouvoir apparenter ça à une équipe de foot ou de rugby par exemple. Du coup, souvent dans les équipes de facteurs, y'a souvent un absent, sauf que le travail il est prévu pour dix ou quinze, et si il y a un absent, il y a une personne en moins, si il y a une personne en moins, comment on fait pour répartir l'activité, parce qu il y a un absent, parce qu'il y a une maladie, un accident, y a un congé tout simplement, mais y a pas forcément de remplaçant, donc l'activité doit être répartie et du coup ça, ça peut jouer aussi. Si dans une équipe de foot, on est onze mais d'un coup, il y a un blessé ou y a une expulsion, ils se retrouvent à dix, à un de moins, bah forcément, il va falloir que l'effort collectif soit supérieur et prenne le relais de cette absence-là, donc c'est un peu pareil pour une équipe de facteurs voilà par exemple.

D'accord. Du fait de la diversité des pratiques sportives, y'a des sports collectifs, des sports individuels. Est-ce qu'un sport individuel peut avoir une plus-value dans le cadre de l'activité salariale ?

Ouais, oui je dirais sur la force mentale, par exemple pour le tennis, pour moi c'est un des sports les plus durs mentalement en individuel, je parle des sports individuels, c'est un des sports les plus durs, parce que y'a des jours on va pas savoir pourquoi, le coup de raquette il va pas sortir, il va aller dehors, ou dans le filet, alors que ce sont des coups qu'on peut arriver à faire au quotidien, mais la pression, l'enjeu, la situation dans le match où on est pas bien, on est en train de perdre, et du coup, beh mentalement ,on est dedans, on est dans le rouge et y a la force mentale qui peut prendre le relais, et peut-être physiquement on est cramé aussi, et c'est la force mentale qui va prendre le relais des jambes si on veut, et dans le travail, on peut avoir des parties de travail individuel où on est seul, et on a une quantité de travail qui est supérieure à la normale et on a un délai très court pour finir ce travail, et on a personne sur qui s'appuyer et du coup, il va falloir s'organiser, et dans la tête, il faut être costaud, pour pouvoir on va dire, reprendre ses esprits, s organiser, organiser son activité, de sorte à ce qu'on puisse, programmer son activité pour la terminer avant une date précise, avant un délai, avant une deadline, donc ça, je pense que le sport individuel peut aider peut-être plus que le sport collectif, dans ce domaine-là en tout cas, je pense.

Ok. J'aimerais savoir ce que vous pensez de nouvelles procédures de recrutement tel que le job sport dating ? Est-ce que vous en avez déjà entendu parler ? Est-ce que vous savez ce que c'est ou pas ?

Non.

Alors c'est à l'image des jobs dating, les forums où il y a employeurs et candidats à l embauche sauf que là, le principe, c'est que les employeurs se mêlent aux candidats lors d activité physique et sportive que ça soit par exemple, du judo, du handball, du tennis ou peu importe, dans l'optique de déceler des compétences, qui pourraient échapper lors de la simple lecture d'un CV ou d'une lettre motivation ou même lors d'un entretien classique. Comment et qu est-ce que l' on peut déceler concrètement avec cette nouvelle manière de procéder ?

Alors là si je comprends bien par contre c'est-à-dire que les recruteurs et les demandeurs d'emplois font une activité commune, ils pratiquent le sport en commun ?

C'est ça, ils pratiquent en commun un match de tennis ou un match de foot ou du tir à l'arc n'importe.

Ok. Je ne connaissais pas cette pratique, mais je connaissais une pratique qui y ressemblait. Par exemple, je sais qu il y a des activités culturelles ou de loisirs comme des escape games, qui sont pratiqués comme ça aussi, c'est à peu près le même principe, l'activité, elle est pratiquée en même temps par des recruteurs et des candidats, mais j'en ai jamais fait. Sincèrement, j'ai jamais participé à ça que ce soit en tant que candidat ou en tant que recruteur d ailleurs. Par contre, j'ai déjà fait des jobs

dating, oui. Alors, ce que je peux penser de ça, je pense qu'on peut déceler des capacités, des compétences ou des traits de caractère qu'on peut, peut-être pas déceler lors d'un échange.

C'est-à-dire des traits de caractère ?

Par exemple, si on recrute sur un poste précis peut-être, on va vouloir que le candidat puisse s'intégrer dans le moule de l'entreprise, dans le moule de l'équipe, que la personne soit compatible avec le reste de l'équipe. Et ça va au-delà des compétences professionnelles on va dire, on recrute pour une équipe précise, si y a un poste à pourvoir, il faut que ça marche entre les équipiers, donc ça c'est un recrutement encore plus compliqué, ça on le fait pas pour le groupe La Poste, on le fait pour nous quand on a une personne à recruter pour Formaposte, ça on va le prendre encore plus en compte. Et ça, ça peut être intéressant ce mode là de recrutement dans le sport ou dans le loisir, des activités qu'on peut faire ensemble. Ouais ça peut être intéressant, moi je vais parler de ce que je connais même si j'en ai pas fait, l escape game, voilà y'a un travail d'équipe, une répartition d activité parce qu'il y a plein de choses à regarder et à résoudre et ça peut être intéressant de voir, comment on se comporte en équipe, comment on tient le coup et on lâche pas l affaire, mentalement faut être solide parce qu'en plus, il y a un chrono qui tourne, il faut résoudre l'énigme avant une heure et pouvoir réussir, ça je pense que ça peut être super intéressant et ensuite le mode d'écoute de dialogue, de communication entre l'équipe, je pense que ça peut clairement aider et si je fais le lien avec les entretiens classiques qu on a l'habitude de faire, on peut se tromper que ça soit en vingt minutes, une demi-heure, une heure d'échange, on peut se tromper et les candidats peuvent être rompus à l'exercice et bien savoir se vendre et communiquer lors d'un entretien, pour autant on va peut-être, être déçu au début du contrat et de l'activité, parce qu'il va bien sûr se mettre en valeur ce jour-là et peut-être que lors des pratiques physiques ou culturelles en commun y a peut-être moins la place à la triche entre guillemets et voilà on peut déceler des traits de caractère, des comportements.

Quand vous dîtes « comportements » vous parlez des savoir-être ?

Tout à fait, des savoir-être qui peuvent justement ne pas être, on peut pas tricher, on peut pas feindre voilà donc ça peut être très utile en effet.

On a beaucoup parlé du rapport à la pratique et au travail etc. Mais j'imagine qu'au cours des entretiens, vous m'avez dit que vous parlez un peu des fois quand la personne n'arrive pas à faire le parallèle pour les compétences et donc pour l'aider, vous utilisez le sport, les voyages etc.

Est-ce que l'engagement associatif sportif par exemple, si la personne est bénévole dans un club, elle est éducatrice ou éducateur, elle a même fait arbitre, ça peut avoir une autre portée que la simple catégorie « Sports » sur le CV ?

Oui, l'exemple d arbitre, c'est intéressant, c'est savoir se faire respecter, mais savoir aussi délivrer un message sans se faire insulter parce que la décision qui a été prise est à l'encontre du joueur ou d'une équipe et donc ça veut dire que les joueurs de l'équipe en question ne vont pas forcément être d'accord à première vue avec cette décision-là, mais l'arbitre doit faire preuve de pédagogie par exemple. C'est ce qu'on aimerait tous dans le sport de haut niveau, dans les sports télévisés quand on voit un arbitre qui prend une décision et que les joueurs râlent ou que les supporters râlent parce qu'ils comprennent pas, parce que voilà... Nous, on aimerait qu'il fasse preuve de pédagogie, pour que tout le monde puisse comprendre la décision par exemple, et beh ça, ça peut carrément être poser dans un métier où on doit délivrer des messages, prendre des décisions et les faire appliquer par l'équipe. Donc par exemple pour un manager, un passé d'arbitre ou une activité d'arbitre, ça peut être tout à fait transposer, et éducateur, c'est pareil, parce que c'est un côté formateur, on doit former des gens tout au long de notre carrière professionnelle, qu on soit manager ou pas d ailleurs. À Formaposte, dans l'équipe recrutement, chaque année nous, on recrute une ou plusieurs personnes et on doit les former pour qu'ils puissent nous aider et être compétents et on doit les former on va dire, dans le respect des

process de l entreprise, il faut que ça matche bien, il faut qu'ils respectent nos procédures. Pour que le nouveau collaborateur respecte la procédure, on doit le former, et un passé d'éducateur, ça peut clairement être bénéfique. Le côté bénévole, c'est aussi faire une activité qu'on n'est pas obligé de faire, dont on est pas rémunéré pour, et c'est aussi chercher d'autres motivations, d'autres accomplissements, d'autres réussites, donc tout ça oui c'est en effet utile.

D accord. Et c est intéressant ce rapport à la pratique, d un côté on a l'aspect pratique de la personne et d'un autre côté, on a la personne qui enseigne ou autre, pour vous à quelle expérience, vous accorderez le plus d importance ? Au fait que la personne, elle pratique ou au contraire, qu'elle soit bénévole éducateur ou autre ? Qu'est-ce qui vous parlerai le plus ? De quelle expérience, vous pourrez en tirer le maximum sur le trait de caractère de la personne ou autre ?

Je pense pas quand on recrute, qu'on privilégie une expérience pro à une expérience loisir, un passé d'éducateur ou quelqu un qui a fait un métier. Surtout dans l'alternance, encore une fois on recrute des gens qui a première vue, n ont pas encore les compétences et qui doivent apprendre. On est là pour leur apprendre, pour moi, c'est un ensemble, les expériences qu'elle soit pro, culturelles, sportives, loisirs ou associatives, tout ce qui peut démontrer qu'on a ce savoir-être et pourquoi pas des compétences est bénéfique et servira aux recruteurs à le juger, voilà, quelque soit l expérience. Voilà donc on ne privilégie pas l une ou l autre.

Du coup sur l'alternance j'imagine ça reste des personnes relativement jeunes, je m'entends quand je dis ça, la tranche d'âge, elle est de combien un peu près ?

Alors là, c'est très juridique, ça dépend le type de contrat, parce qu'en alternance, il y a deux types de contrats, il y a le contrat d'apprentissage qui l a est clairement régi par une tranche d'âge qui est moins de trente ans à la signature du contrat sauf quelques exceptions par exemple, quelqu'un qui a une reconnaissance travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge par exemple. Après, on a le contrat de professionnalisation , contrat pro qu'on appelle plus communément où la il n'y a pas de limite voilà, allez on va dire dans les 80 90 % des cas chez nous, on va être sur du moins de trente ans donc un public jeune, donc un public qui n'a pas une grande expérience professionnelle. Après, on sait faire avec ce type de public, on sait communiquer, on sait se faire comprendre de ce type de public, du coup en terme de recrutement, on est aussi conscient et on a une part d'indulgence qui se fait par rapport à ça quoi. Il y a un niveau d'exigence aussi qui est évalué et qui est là.

D'accord. Et dans quelle mesure vous pensez que le faite de mentionner un loisir sportif ça peut porter préjudice au candidat ?

Porter préjudice je sais pas, j'ai pas l'impression que ça porte préjudice. Je réfléchis parce que là, on a tous vu à la lecture d'un CV un loisir, moi je me rappelle j'ai lu un CV et donc souvent en bas y'a un loisir et le loisir il me paraissait complètement fou, c'était la passion pour les serpents ou les reptiles je crois, mais en fait c'était sous le nom quelque chose avec le suffixe phyllie, je ne sais plus exactement le terme mais on a cherché sur le portable et on s'est dit *« Ah ouais ! »* et on lui a posé la question parce qu'on était curieux, simplement curieux, ça nous a pas forcément permis de faire un lien avec le métier ou des compétences même si ça pourrait, parce que c'est aussi par exemple, le dépassement de soi, dans le sens, on n'a pas peur alors que c'est quelque chose qui peut faire peur à 90-95 % de la population les reptiles, mais bon on a pas forcément tenu compte, c'est juste par curiosité et ça a ni porté préjudice ni été bénéfique. Après voilà ça a quand même éveillée notre curiosité et puis finalement c'est peut-être bénéfique, c'est sorti du lot si vous voulez.

Et sur les loisirs sportifs ?

Ouais, je pense pas que ça soit du foot, du tir à l'arc , du judo, sport de raquette. Non, y'a pas un sport plutôt qu'un autre qui fait que, franchement non, nous après en fonction du sport, on voit

quelles compétences il peut y avoir et encore c'est pas forcément par rapport au sport, c'est plus par rapport à plutôt sport d'équipe ou sport individuel et voir quelles compétences on peut mettre derrière tout ça, ou sport de combat aussi qui peut être une autre famille de sport avec d'autres compétences, d'autres valeurs par exemple.

C'est bien là, parce que vous avez scindé trois catégories de sports, sports co, sports individuels et sports de combat. Si vous pouvez faire un bref résumé des compétences pour les sports co que vous voyez et pareil pour les sports individuels. Et c'est bien que vous ayez parlé des sports de combat, à quelles compétences vous faites allusion pour ceux-ci ?

Pour les sports co, comme je vous l'ai dit tout à l'heure, c'est plus l'esprit d'équipe, l'écoute et le dialogue.

D'accord.

Je mettrai ça en premier lieu. Pour les sports individuels, ça va être plus la capacité mentale comme je disais aussi tout à l'heure, la capacité à se surpasser, à se dépasser dans des moments difficiles, donc vraiment mentales, après aussi physique parce que par rapport au sport co, quand on a une défaillance physique, il y en a d'autres qui peuvent prendre le relais. Quand on est seul sur le court de tennis par exemple là, c'est le cerveau qui doit prendre le relais des jambes, et y'a personne qui va courir à côté, sauf si on joue en double, mais bon voilà, donc c'est plutôt la capacité mentale. Alors pour les sports de combat, évidemment la capacité mentale aussi, parce que ça reste un sport individuel. Mais dans les sports de combat plus particulièrement, je dirais le dépassement de soi et le courage parce que il faut aimer se prendre des coups dans la tête, c'est super dur quoi, donc le dépassement de soi et le courage je dirais, voila après je mettrai une autre catégorie de sport qu'on a pas cité, on parlait du tir à l'arc, mais les sports d'adresse du coup, où là je pense que c'est la concentration, visualiser une cible, faire le vide autour de soi, plutôt la concentration ouais et le côté technique, le côté habileté voilà.

Pour les sports d'adresse, le côté technique ?

Ouais, ouais même les sports de combat aussi il y a le côté technique, il y a aussi le fait de viser une cible finalement, mais c'est une cible humaine quoi, voilà ce que je pourrais dire.

D accord. Du coup, vous êtes sur un public assez jeune, le faite qu'il n'y ait aucun loisir un CV ou autre, est-ce que là ça peut vraiment porter préjudice, c est-à-dire le fait que la personne n'ait aucun loisir, est-ce que là vous vous posez à ce moment-là des questions ou autres ?

Alors, on se pose pas forcément de questions parce qu'on se dit parfois que certaines personnes ne veulent pas les mettre ou n y ont même pas pens, parce que certains candidats pensent que ça peut être préjudiciable mais pas du tout je pense qu aux yeux de beaucoup de recruteurs ce n'est pas préjudiciable. Et puis il y a tellement de façons de faire un CV sur Internet, si on tape comment faire un CV, il y a mille manières de le dire et il y a mille conseils qui peuvent se contredire. Je prends l'exemple de la photo est-ce qu'on doit la mettre, est-ce qu'on doit pas la mettre, est-ce que ça va faire l'objet d'une discrimination ou non. Y'a des recruteurs qui vont vous dire *« Il faut absolument la mettre ! »*, d autres qui vont vous dire qu *« il faut absolument pas la mettre !»*, d'autres qui vont vous dire *« Bah en fait, on s'en fout complètement ! »*.Moi, je fais partie de la catégorie, ça n a aucune importance clairement, si vous la mettez, c'est bien si vous ne la m'étais pas c est vraiment pas grave, et c est pareil peut-être pour les loisirs. Comme pour l adresse complète, on a besoin juste de la ville, on n a pas besoin de savoir à quel numéro de quelle rue vous habitez, ça va peut-être être pareil pour les sports, même si les sports ou les loisirs ça peut être une aide précieuse autant pour le candidat que pour le recruteur pour déterminer quelles sont les compétences qu on ne pourrait pas déterminer par

certaines expériences professionnelles, ça peut venir compléter et aider le candidat et le recruteur, donc pour moi c est bénéfique. Si elles y sont pas, c'est pas grave, mais ça n'empêchera pas le recruteur de poser une question : "Quelles pratiques sportives ou quelles pratiques culturelles avez-vous ?". Après, oui c'est dommage de ne pas le mettre, après je pense que ce n'est pas essentiel, mais ça n'empêchera pas le recruteur de poser des questions même si il y en a pas.

C'est-à-dire ce n'est pas essentiel pour le postulant de le mettre ?

C'est pas essentiel de le mentionner.

Mais vous, vous ferez un travail par exemple, pour cerner une personne, vous allez poser une question sur , est-ce qu'elle fait du sport et de là vous allez essayer d'embrayer sur autre chose etc ?

Exactement, c'est ça ! Moi, je trouve que c'est dommage de ne pas le mettre dans un CV, mais après c'est le choix du candidat et c'est à mes yeux c'est pas non plus essentiel et primordial de le mettre sur un CV, mais c'est un plus, pour moi c'est un plus. Après si ça n'y est pas sur le CV, c'est pas grave en soi.

D'accord. Est-ce qu'une personne qui déclare un loisir sportif, mais qui ne renvoie pas cette image, pensez-vous que cela peut lui porter préjudice ?

Alors, oui, je vais vous dire ça, par exemple pour l'esprit d'équipe, il y a des choses qui peuvent se contredire. Voilà, je décris un candidat par exemple, *« Bah voilà moi je fais du foot depuis une quinzaine d'années »*, voilà il y a des candidats, qui vont dire *« J'ai été capitaine de mon équipe »*, voilà des choses comme ça et après, quand on va parler d'esprit d'équipe, quand on va demander aux candidats, de nous donner un exemple où il a fait preuve d'esprit d'équipe dans le milieu professionnel, il va peut-être pas y arriver ou il va nous donner des exemples où il a fait preuve limite d individualisme. Par exemple, si y'a beaucoup de travail et s il voit qu'il y a un collègue qui est surchargé, et que lui il a fini son travail, peut-être qu il y a un candidat qui va nous dire *« Bah moi je vais lui dire « Bonne journée ! » , et je vais y aller quoi, je vais pas l aider »*, par exemple, et ça peut se contredire avec sa quinzaine d années de pratique dans le football où il y a l esprit d'équipe normalement. Et ça en effet ça peut peut-être porter préjudice, mais c'est le candidat qui se sera mal vendu, qui ne se sera pas appuyé sur les bonnes choses, ou peut-être que même dans le foot, ce n'est pas parce qu'on a fait quinze ans de foot, qu'on a forcément l'esprit d'équipe, après il y a des exemples encore une fois qu'il faut donner. On connaît tous dans le milieu du sport, dans une équipe de foot, des gens qui sont des râleurs, qui encouragent pas forcément, moi je l'ai vécu et ça arrive dans tous les sports d'ailleurs, je parle de foot parce que c'est connu, mais ça peut être le cas dans le basket ou dans le rugby, ça peut être le cas dans n'importe quel sport co. Voilà des caractères qui se révèlent au moment de la compétition et du match et qui tirent pas l'équipe vers le haut en terme d esprit d'équipe, d encouragement et mentalement, après ils peuvent plomber les autres.

D'accord. Et physiquement, une personne qui dit pratiquer de l'athlétisme, c'est quoi pour vous ? Physiquement, elle est comment ?

L'athlétisme c'est particulier, parce qu'il y a tellement de disciplines différentes, c'est-à-dire si c'est de l'endurance, c'est quelqu'un qui va être hyper costaud mentalement, parce que pour faire de l'endurance ,il faut tenir. Comme je le disais, dans les sports individuels, comme le tennis, il faut que le cerveau prenne le relais des jambes parfois, ou dans l'endurance aussi, il y a des stratégies de course, on va parler de fond ou demi-fond où il y a plusieurs stratégies, il y a des coureurs qui vont préférer des trains plutôt lents pour finir à fond en sprint sur les 200 derniers mètres. En fait, après, il y a des stratégies pour savoir comment on finit, comment on est le mieux pour finir, est-ce qu'on finit en sprint, est-ce qu'on lâche les gens au train avec un train plus rapide, ou alors imprimer un rythme de course très rapide pour ne pas avoir à finir au sprint parce qu'on est pas bon en sprint par exemple,

donc là les qualités sont diverses, la qualité de stratégie c'est intéressant aussi, c'est comment on réfléchit, comment on est conscient, et comment on est lucide par rapport à ses propres capacités, donc ça, ça pourrait être un très bon indicateur par rapport au fond et demi-fond. Après, je sais pas sur les épreuves de lancer, je connais très très peu, mais c'est de la force physique, et aussi une technique de lancer, il y a des lancers très technique, je sais pas mais le marteau, ça me semble très technique par exemple, et après je ne suis pas du tout spécialiste, il y a certaines techniques et la technique ça s'apprend avec beaucoup d'entraînement, et des entraînements qui ne font pas certainement très plaisir, c'est des entraînements, excusez-moi du terme assez chiant, du coup, il faut être costaud dans la tête et très résiliant. Après, sur des épreuves de saut, pareil, c'est très très technique, et il faut être très courageux, sur la perche par exemple, parce que ça peut faire peur et on le voit, par exemple des perchistes ou des décathloniens qui ont une épreuve de perche, on voit que certains, quand ils ont raté deux ou trois sauts, ils se sont fait peur, ils arrivent plus à lancer leurs courses d'élan et à actionner la perche pour basculer parce que mentalement bah ils y sont plus, ils se sont fait peur à deux, trois reprises avant et ils n'arrivent plus à sauter, donc faut être très très courageux là-dessus. Voilà, il y a plusieurs compétences, capacités, plusieurs traits de caractères qui peuvent ressortir dans l'athlé aussi en fonction des disciplines. Je sais pas si j'ai répondu à votre question mais…

Oui. Alors du coup, une personne qui est physiquement, assez forte, un peu ronde, et qui déclare faire une pratique, par exemple de la course à pied, est-ce ça peut être en contradiction avec ce qu'elle renvoie et ce qu'elle écrit sur un CV ?

Non, je pense pas du tout et ça aussi ça fait partie des règles de déontologie par rapport à la discrimination le physique, qu on soit très maigre, très mince, très corpulent ça fait partie aussi des règles déontologie. Et ensuite, on a très peu de sportifs de haut niveau devant nous, on va pas se mentir non plus, voilà donc des gens qui pratiquent de la course à pied et qui sont un peu rond, ça arrive et puis voilà c est pas grave et ça préjuge pas en plus d un niveau parce qu'il y a des personnes assez ronde et qui peuvent être très performante en course à pied, que ce soit de l endurance, du sprint, peu importe quelle course. Le physique ne préjuge pas du niveau, après au haut-niveau, on le voit bien, y a très peu de sportifs assez rond, en général, ils sont tous affutés parce qu ils ont des entraînement tous les jours etc. Et là encore une fois, on a très peu de sportif de haut niveau devant nous et encore une fois on ne peut pas juger là dessus quoi, c est clair ! Donc, non pour répondre à votre question ça ne peut pas être en contradiction et puis on n a pas le droit de faire ça.

J'ai une question un peu plus personnelle, est-ce que vous avez des enfants ?

Non.

Des frères et soeurs ?

Oui, j'ai une petite soeur.

De quel âge ?

21 ans.

Elle fait du sport ?

Elle fait un peu de tennis, elle a fait 2-3 ans en étant jeune mais elle est pas énormément sportive.

Et vous en tant que personne chargée de recrutement vous lui conseillé de mettre dans la catégorie « Loisirs » qu'elle fait du sport même si elle en a fait que de manière occasionnelle ?

Moi, je conseille aux gens de mettre réellement ce qu'ils ont fait et pas de mettre quelque chose uniquement pour le plaisir. Je leur conseille donc de mettre ce qu'ils ont réellement fait et ce qui a de l'importance pour eux. Si vous demandez à ma sœur, "Est-ce que vous avez une pratique sportive ?", je pense qu'elle vous répondra "Non". Elle ne vous mentionnera même pas le tennis qu'elle a fait, il y

a 1dix, quinze ans, enfin, je pense. Il faut mettre des choses qui ont de l'importance qui prennent du temps dans votre vie, voilà quoi qui ont un impact sur vous. Ma sœur, c est pas un bon exemple par rapport au sport, mais si je prends l exemple de ma mère, elle fait du vélo tous les jours, donc si elle veut chercher du travail demain, je lui dirais bah mets-le que tu fais du vélo tous les jours ou de la natation une fois par semaine ou des choses comme ça, voilà ça je lui conseillerai.

Par rapport aux postes sur lesquelles vous recruter ou le vôtre, le faite de faire du vélo, si on le mentionne sur le CV on peut en déduire quoi ?

Du vélo ce qu'on peut en déduire sur la personne c est, après il y a plusieurs types de course de vélo, mais enfin, course ou loisir parce que le vélo c est finalement un sport assez pratiqué mais c est souvent loisir, la majorité ne le pratique pas en club hein, ils ne le pratiquent pas en compétition, c'est plus dans le cadre de loisirs, c'est le cas de ma mère par exemple mais ce qu'on peut en déduire sur la personne c'est la résistance physique et je suis bien placé pour le savoir parce que moi le vélo franchement, c'est un effort que je n'arrive pas à digérer, c'est quelque chose qui me fait mal, tout le temps j'ai mal au dos, j'ai mal aux cuisses, ça tétanise. Pour moi, c'est horrible comme effort, alors j'aime bien au début, mais je suis vite contracté, j'ai mal partout et ma mère, elle ne ressent pas cette douleur-là donc on peut en déduire une résistance physique donc une résilience et une endurance du coup voilà ce qu on peut en déduire, et après, il y a une certaine technique aussi, je pense comme dans beaucoup de sports pour moins se faire mal, pour aller plus vite, pour être plus endurant.

Dans le cadre du métier de facteur par exemple, une personne qui mentionnerai faire du vélo ça pourrait être….

Ça pourrait être un très très grand avantage. Après, il y a le cliché du facteur à vélo, on est bien d'accord, il faut savoir qu'à La Poste, maintenant il n'ya a plus de vélo classique, ce sont des VAE (vélo à assistance électrique) et malgré tout il faut avoir un coup de pédale quand même, donc pour actionner l'aide, l'assistance électrique, donc oui de toute façon, quand on recrute des facteurs, on leur dit bien *« Vous allez devoir passer sur tout type de véhicule que ce soit la voiture ou le petit utilitaire, le deux-roues enfin c'est plus des deux-roues, c'est des scooters à trois roues, le VAE ou à pied. »* , nous nos alternants ils vont devoir tout faire pour être polyvalent ,donc oui ça peut être un avantage de dire je suis à l'aise à vélo ça c'est clair, comme ça peut être un avantage de dire je suis à l'aise en conduisant, j'ai déjà conduit une moto, une mobylette en tant que facteur oui c'est utile parce que justement, on se doit de recruter des gens qui se veulent polyvalent.

D'accord.

Et une personne par exemple qui vous dit *« J'aime pas le sport »* ça peut être un frein ?

Ça dépend des métiers, il y a des métiers plus physique que d'autres, en fait on s appuie sur le sport, aussi pour le côté physique de certains métiers et c est le cas de facteur, c est le cas d un métier comme agent de production où il y a du port de charge ou il y a de la marche à faire ou il faut toujours se lever, s asseoir, être en mouvement, marcher, s arrêter, se baisser, se relever, avec pas mal de gestes à répétition lors du travail à la chaine là, on s appuie sur le sport.
Quelqu'un qui va pas être sportif, ça peut, peut-être préjuger d'une résistance physique qui est un peu moindre il va peut-être pas tenir le choc de la journée, ça peut être un inconvénient sur ces métiers-là. Sur tous les métiers non, je vais prendre exemple de métier de conseiller financier, quelqu un qui fais pas de sport, on ne pourra pas en tirer certaines valeurs par contre la résistance physique, bon pour le coup elle est moins importante sur ces métiers-là.

En tout cas merci beaucoup. Merci d'avoir pris le temps. Je sais pas si vous avez des questions ? Mais pour moi tout est bon.

Merci et bonne continuation à vous également.

Annexe n°7 : Entretien Soraya

SORAYA, 45 ans, Maîtrise des Langues étrangères appliqués

Conseillère d'insertion professionnelle de l association Tremplin, association à vocation sociale, en charge du recrutement pour les chantiers d'insertion.

Bonjour ! Pouvez-vous, vous présentez et présenter l entreprise dans laquelle vous travaillez s'il vous plaît ?

Je suis Soraya. Je suis la conseillère d'insertion professionnelle de l association Tremplin, qui est une association à vocation sociale, on est un chantier d insertion. Le but, c'est de faire de l'insertion par de l'activité économique, donc on reçoit des bénéficiaires qui deviennent des salariés de l'association Tremplin et ils ont le choix plus ou moins, on va dire, d'évoluer dans trois domaines : la maçonnerie, on est dans du bâti ancien, de la rénovation ; le forestier, mais le forestier pur, on n est pas dans de l'aménagement de territoire, de paysage, on est vraiment dans la forêt, on coupe des arbres, on élague des arbres, nettoyer des cours d eau parfois et le troisième domaine qui est donc la vigne depuis décembre dernier, c est un domaine un peu particulier parce qu il est saisonnier, donc l'équipe vigne est amenée parfois à être dispatché, soit en maçonnerie, soit en forestier. Et, en plus donc, de leur travail en chantier, alors, juste une parenthèse, les salaires sont payés par la DIRECCTE, ils ont donc un suivi social et professionnel, en moyenne, ça peut aller jusqu'à une heure d entretien chacune par mois, plus des ateliers, soit des ateliers qui sont animés par moi même, tout ce qui est en technique de recherche d emploi au sens large, connaissance du domaine d activité, d un point de vue territoriale, en fait, quels sont les secteurs en tension, ceux qui recrutent le plus, l objectif, c est d avoir une meilleur connaissance du territoire.
Qu est-ce qu on peut travailler d autres ? On fait parfois des ateliers sur l estime de soi, sur la préparation d un entretien d embauche, ses enjeux et parfois des mises en situations réels. L assistante sociale, en plus de ses ateliers individuels, fait des ateliers type logement, quand on veut accéder à un logement autonome. En plus de ça, on a des intervenants extérieurs, un professeur de théâtre qui travaille l atelier expression, donc pour un petit peu compléter l entretien d embauche et une psychologue qui travaille sur les gros freins majeurs à l embauche, parce que voilà parfois, il y a des choses, des traumas, qui ont laissé trop de place, et qui font qu'à un moment, on n arrive plus à construire un projet professionnel parce que le chantier d insertion, c est un petit peu on va dire, la dernière possibilité à nos salariés de bénéficier, de pouvoir reprendre un petit peu une vie sociale parce que c est des gens où il y a une grosse cassure, un divorce, une longue période de chômage, des addictions, voilà donc, on va dire, c est un petit peu difficile pour eux de reprendre une vie sociale normale et le chantier d insertion on va dire, c est l ultime, enfin c est considéré comme tel, la dernière marche pour rester dans une vie construite professionnellement.

D'accord. Donc votre poste, si j'ai bien compris, c'est pour recruter pour le chantier d'insertion ?

Donc moi, je travaille en tant que CIP, je fais de la construction de projet pro, et avec l assistante sociale, on organise et on anime des informations collectives pour présenter l offre de Tremplin et après pour ceux qui le souhaitent, ils se positionnent sur des entretiens d embauche pour pouvoir entrer en chantier, donc nous sommes deux à participer à ces recrutements en fait. En moyenne, on a entre 2, voire 3 quand on a besoin, de sessions de recrutements par mois.

Et en centrant un peu plus sur vous, comment vous décririez votre rapport à l'activité physique et sportive ? Ce que ça représente pour vous ? Et votre analyse du sport ?

Moi, perso ?

Oui, vous personnellement.

Perso, pour moi, quand le corps va, l esprit va. Et quand l esprit va pas, et bah, c est bien de faire un peu de sport entre guillemets, j aime pas cette expression « prendre sur soi » pour que l esprit aille mieux. Pour moi, c est la base de tout en fait le sport. La difficulté si on venait encore à parler de moi, c est que… Alors pour moi, le sport, c est primordial, alors je vais pas dire que je suis une grande sportive, mais je fais de la marche active, je fais un peu de piscine, je faisais de la danse. Pour moi, ça me permet de me maintenir en équilibre socialement parce que bah, forcément, on a un meilleur état d esprit, un meilleur rapport à soi et aux autres et puis on se sent bien dans son corps en fait. Pour moi, si y a pas de sport bah, c est compliqué quoi. Moi, si j ai pas un minimum d activité, bah, je m'éteins, je stresse, je suis pas bien quoi.

Vous faites quoi comme activité ?

Marche active, de la piscine, j'essaye de me remettre aux rollers, mais pff, je crois que ça fait trop longtemps que j'ai arrêté, c'est un peu compliqué et il y a quelque temps, je faisais encore de la danse.

De la danse en club ?

Il n'y avait pas de licence comme au foot, mais oui, en club.

Et du coup quel parallèle vous faites entre votre activité physique et sportive et votre travail ? Qu'est-ce que cela vous apporte ?

Moi, ce que ça m'apporte comme je vous ai dit, c'est un équilibre par rapport aux autres et par rapport à moi-même, puisque quand on fait du sport, on se sent mieux, on est moins stressé, et puis ça permet de dégager les énergies négatives parce que c'est un métier qui est très très très stressant.

D'accord. Donc sur vos missions de travail concrètement….

Alors moi, j'ai un meilleur rapport aux autres, forcément je suis plus tranquille, plus calme, plus apaisé, j'aborde beaucoup le sport dans mes suivis parce que du fait des métiers support de Tremplin, on a une population masculine en forte majorité, on doit avoir 98% d hommes, avec une moyenne d'âge de quarante, quarante-cinq ans, on commence à avoir de plus en plus de jeune. Et en fait, je leur explique que pour être bien dans son corps, c'est bien de faire du sport. Par exemple, j'ai des messieurs, on sent qu'il y a de la tension, y'a une grande colère vis-à-vis de la société parce qu'ils n'ont pas trouvé leur place ou ont perdu leurs places, et certains, selon leur typologie de caractère pff, voilà, je leur propose telle ou telle activité, de reprendre un club. Par exemple, pour certaines personnes, la boxe, ils me disaient *« Oui, oui, ça me faisait du bien ! »*. Je leur propose d aller, enfin, je leur conseille d aller marcher parce qu il y en a, ils sont pas du tout sportifs, alors de marcher, il sont réceptifs, mais ils sont tellement mal avec eux-même, c est difficile pour eux, de sortir de leur zone de confort où leur vie c'était de rester à la maison et pas bouger du canapé en fait.

D'accord. Et les postes sur lesquels vous êtes amenés à recruter, c'est lesquels ?

Alors l'intitulé du poste, c'est ouvrier polyvalent. Et les ouvriers polyvalents, ils interviennent soit en maçonnerie, soit en forestier, soit dans les vignes. Donc, ça reste quand même relativement physique surtout en forestier et en vigne, parce que forestiers, ils doivent..., par exemple, on a un chantier au Faron, soit monté, soit descendre pour accéder au chantier. Pour certains, physiquement, ils doivent bien marcher, parfois entre quinze et une petite demi-heure, ils ont un peu de matos parce que la

voiture, elle peut pas accéder au chantier donc voilà, ils se remettent dans le bain. Et les vignes, bah, il y a la posture d'être accroupi, d'être baissé, et ça aussi, c est physique.

Quelles seraient selon vous, les compétences requises pour ces postes-là ?

Alors nous, on recrute pas par rapport aux compétences, on recrute par rapport à la réelle motivation.

D'accord.

Parce qu'avec moi, ils vont pas travailler un projet professionnel en lien avec le domaine d activité où ils sont, c est juste un métier support pour se remettre dans le bain socialement. Si on doit réellement insister, il faut un minimum de condition physique, on a eu un peu peur parce qu'on a une dame d'une cinquantaine d'années, qui a fait huit ans de prison et on l'a mise en forestier parce qu'elle avait pas de place ailleurs, les vignes, c'était vraiment très physique, se baisser et tout, et la maçonnerie ça demande un minimum de technicité. Et au fait, elle s'est pas dégonflée, on va dire le premier mois, la marche ça l'a un peu achevée et puis elle a pris petit à petit le rythme et on voyait qu elle se sentait de mieux en mieux au fait, dans sa vie personnelle, privée, et même physiquement, elle était beaucoup plus présente. Voilà, le fait de marcher comme ça, ça lui a fait énormément de bien, elle a perdu du poids voilà.

D'accord. Mais hormis la compétence professionnelle, vous avez cité par exemple, la technicité pour la maçonnerie et vous avez aussi cité les compétences physiques parce que c'est des métiers à forte pénibilité, est-ce qu'il y a d'autres compétences…

Vous voulez dire des compétences professionnelles ou qualités ?

Qualité, on part sur ça alors.

La qualité, c'est de pouvoir tenir, c'est de reprendre un rythme en fait, respecter des horaires, venir à l'heure quand on le demande, respecter les consignes, ça c'est très très important, y' en a, ils ont perdu confiance en eux et en l'autre, et ils voient l'employeur comme quelqu'un qui n'est pas fiable, comme quelqu'un qui va leur manquer de respect, qui va les trahir, qui va tricher, qui vas pas les payer suffisamment, donc ils sont beaucoup dans la défiance et on travaille beaucoup sur la confiance, donc petit à petit parce que la plupart, ils sont en moyenne à vingt heures par semaine plus donc nos accompagnements, ça demande quand même de reprendre sur soi, de se dépasser, de respecter les consignes, respecter l autre, respecter la parole de l autre, ne pas tenir des conversations qui pourraient blesser. Voilà, c'est respect, respect des consignes, respect de soi, respect de l autre, respect des horaires.

Donc tout le savoir-être en général ?

Oui, voilà, ceci semble être le minimum syndicale pour certains. Quand on arrive en chantier d'insertion, certains l'ont oublié ou ne le connaissent pas.

D'accord. Vous avez déjà eu des retours par rapport à ça ?

Comment ça ?

Par rapport à des personnes qui sont partis sur le chantier et pour lesquels ça c'est super mal passé ?

Bien sûr, bien sûr, y en a qui par exemple là, il va peut-être venir, y a un jeune qui..., bah, il a toujours eu du mal, on va dire avec les règles et j ai procédé à son recrutement, il m a dit « Là Soraya, j ai vraiment, vraiment envie que ça change. », il semblait vrai, j avais vraiment l impression qu il parlait avec les tripes sauf que je pense qu il est encore trop jeune et trop rattaché à cette vie d avant, et il a été absent plusieurs fois, donc forcément c est défalqué sur la fiche de paie et il ne le reconnait pas, il a cette mauvaise foi donc il dit *« Oui, mais j ai appelé »*, alors *« Oui, vous avez peut-être appelé mais*

faut justifier les absences » « Oui, mais j ai appelé... », et puis c est des excuses bidons pour la plupart mais pour eux, c est pas bidon. Et je fais l effort, sauf qu'à un moment, on n est pas avec la famille, on n est pas avec les potes, quand on est avec un employeur, il faut que ça soit carré, et ça, c'est compliqué, donc là, il est payé une centaine d euros de moins et bah là, il va vriller, il a dit *« J arrive, j arrive ! Je veux savoir et tout ! »* Bon ! Il y en a d'autres, il supporte pas qu'on leur donne des règles, des consignes, *« Tu fais ça ! »* ou alors *« Tu restes trop sur le téléphone »* ou y en a, bah, ils peuvent pas s empêcher de fumée, y en a même qui fume des pétards ! Donc, ils se cachent, on leur explique bah que sur les lieux de travail, bah, on fume pas et encore moins du cannabis ! L alcool aussi, on a pas mal d addiction, donc il y a des choses qui peuvent paraître évidentes, mais pour eux, si en plus on les pointe, bah là, ils ont l impression qu on rentre dans leur univers, qu on les juge peut-être, qu on les agresse, qu on leur empêche d'être eux-mêmes au fait.

D'accord. Et du coup, sur votre façon de recruter, ça se passe avec un CV, une lettre de motivation ?

Alors, ils ont une prescription de Pôle emploi, d'une mission locale, enfin de plusieurs structures qui peuvent..., on va dire, proposer un sésame pour pouvoir..., on va dire, assister à l'information collective. Alors, bien sûr, il y a un CV et là au fait, on vient de travailler sur une grille d'évaluation pour qu on ait vraiment le sentiment que la démarche de Tremplin a été comprise, ça veut dire, c est pas uniquement travailler chez Tremplin et avoir un salaire, non ! Tremplin, c est un dispositif d insertion par l activité, mais le but premier ,c est de travailler le projet professionnel donc avec moi, et y en a c est *« C est bon ! J ai fait mon travail. »* et ils me refusent pleins d offres d emploi dans le domaine qu ils recherchent parce que soit il ont peur, soit ils se disent *« Bah, je suis pépère chez Tremplin. »*, donc voilà, il faut vraiment que pendant l entretien ça, ça soit bien compris au fait.

D'une manière générale pour le CV, comment vous analysez ce document et quel regard critique vous y portez ?

Alors, vous savez le CV, on peut tout dire et rien dire dans un CV, et puis la plupart des gens qui viennent avec leur CV, c'est pas eux qui l'on fait, donc ça va me permettre juste de voir par exemple, pour un jeune, si je vois beaucoup de missions d'intérim parce que, bah, forcément pas d'expérience, parce que pas de qualification, la seule façon de travailler, ça va être l'intérim. Donc si je vois beaucoup, beaucoup de missions même si c'est des missions courtes, mais au moins ça veut dire, qu'il a envie, qu'il essaye, même un service civique, voilà, des petits trucs comme ça. Là, où, je suis très attentive sur les CV de personnes d'âge un peu plus mûr, c'est les trous dans le CV, donc forcément je vais rebondir, *« Qu'est-ce qui s'est passé là ? Là ? Là ? »*. Pareil, une personne qui a déjà fait plusieurs chantiers d insertion, c est un peu quelqu'un qui a compris le système, qui va travailler, engranger du chômage et puis après retomber au RSA et au bout d un certain temps, repartir sur des chantiers d insertion. Moi, je suis sensible aussi, mais très peu le font aux fautes d orthographes, comme je sais que la plupart, bah, ils font taper leur CV, mais je trouve pas correct par celui qui a fait le CV, enfin eux, ils ont, on va dire, un niveau plutôt faible, mais je me dis, ils ont même pas demandé, enfin, la personne qui a fait le CV ne s est pas appliqué, donc, je me dis, qui c est le prescripteur, qui c est qui s est occupé de cette personne, en fait, on peut voir si la personne, elle a été accompagnée ou pas accompagnée socialement, les couleurs, moi, je suis très sensible aux couleurs et ce qu on appelle, vous savez les centres d intérêts, quand c est intéressant parce que, quand on met sorties, cinémas, voyages, donc je dis *« Où est-ce que vous êtes allés ? »*, et la plupart, ils vont dire *« C est parce que ça fait bien »*, je dis *« Lecture, vous lisez quoi ? »*, et puis parfois, bah, ils y en a, ils mettent du sport, donc je vois si c est un sport collectif, si c est un sport individuel, j avais, pas ici, mais un monsieur qui voulait travailler dans du social et il faisait que du sport individuel et des sports de combat, donc je me disais, je sais pas, *« Comment vous expliquez ? »*. Voilà donc un CV, il y a

beaucoup de..., il y a des petits trucs comme ça, c est pas tant, combien d'expérience, combien d années, c'est comment les choses sont amenées et des petits détails.

D'accord. C'est intéressant, puisque ma question suivante, était de savoir, comment est-ce que vous évaluez la pertinence de la catégorie « Loisirs » ou « Sports » sur un CV ?

Ah, pour moi, elle est primordiale. Et elle est toujours en France, je trouve qu'elle est mésestimée vraiment, on la calcule pas et en plus, c est débile de mettre voyages, cinéma ou alors football, *« Vous faites du football ? »*, *« Oui, y a 10 ans, j en ai fait. »*, quel est l intérêt, ou alors, *« Je le regarde. »*, mais je trouve que c est ça qui donne la personnalité de la personne en fait, la couleur de la personne. Et dans un recrutement, on leur explique, surtout à Tremplin, puisque ce sont des gens qui ont surtout une rupture sociale qui est importante, c est pas sur les compétences, mais c est surtout sur la personne. C est sûr, que si je vois quelqu un, je reprends cette exemple de quelqu un qui a que des sports en individuel ou plutôt des sports de combat, bah, s il me dis *« Bah, je veux faire forestier. »* Bah, je vais essayer de voir, quel est son état d esprit, si y a pas de... voilà... Rien n est anodin en fait dans l activité qu on choisit.

D'accord. Bah, par exemple, si on parle des sports individuels, qu'est-ce que vous pouvez en faire ressortir de quelqu'un qui fait par exemple de la course à pied, du tennis ? Sur les sports individuels, qu'est-ce que vous vous arrivez à en faire ressortir de ses pratiques ?

Bah, ça dépend l'escalade le truc bateau, on va penser au dépassement de soi, il y a aussi la notion de compter les uns sur les autres même si quand même t es seul, il faut être vigilant pour soi et pour les autres. Le tennis, non, je n'ai pas trop..., de l argent peut-être pour s acheter du matos. Voilà quelqu'un qui va faire…, enfin, j en sais rien, je sais pas, je peux pas vous dire, c est pas juste l activité, c est un ensemble.

D'accord. Parce que vous avez parlé de sport individuel, vous pensez auquel ? Peut-être qu'un jour, vous avez vu sur un CV et qui a aiguisé votre curiosité ?

Moi, j'ai un gars c'était pas ici, qui voulait être employé libre-service, il l'était déjà, je le suivais déjà et donc on retravaillé le CV et sur son CV y avait VTT, y avait jogging et un autre truc individuel, mais je m en rappelle pas, y en avait trois. Et il me disait « *Moi, j ai l esprit d'équipe, moi, j ai l esprit d'équipe. »*, j ai dit peut-être, mais moi, je le vois pas dans votre CV, il me dit *« Pourquoi ? »*, parce qu en plus, c'était des sports qui sortaient du lot pour le coup, il avait vraiment..., c'était vraiment un sportif, je lui ai dit *« Parce que si quelqu'un est sensible à cette ligne-là, il va voir que finalement vous aimez bien être seul face aux éléments et face à votre activité sportive. »* et il m a dit *« Oui… »*, et en grattant, grattant, bah, il est pas du tout, celui qu'il prétendait être donc on a retravaillé l entretien d embauche et retravaillé le CV pour aller un peu plus dans le sens de ce qu il voulait faire.

D'accord. Du coup, on parlait des sports individuels et sur vous comment est-ce que vous les avez fait parlé par rapport à la personne et que ça ne reflétait pas forcément l'esprit d'équipe, c'est ce que vous me dîtes, et après on s'est arrêté là…

Je dis pas ça, ça fait un petit peu caricatural, quelqu'un sur sa lettre de motivation qui va dire *« Vous pouvez compter sur moi si il y a un changement de planning, si il y a un absent, vous pouvez m'appeler au pied levé. »*, peut-être après que c'est pour moi-même des…

Pour moi, on est plus dans du dépassement de soi, on est vraiment dans la quête de soi, peut-être que je peux me tromper que c'est mes représentations. Et en fait, je disais qu'il avait beaucoup optimisé

dans sa lettre de motivation, la notion d'esprit d'équipe, qui dans son parcours sportif notamment, ne reflétait pas plus que ça. Voilà c'était dans ce sens-là.

D'accord. Et du coup quelles seraient les compétences issues de ses pratiques individuelles qui seraient transposables pour les postes sur lesquels vous recrutez ?

Quelles activités sportives, vous voulez dire ?

Quelles sont les compétences issues de ses sports individuels, par exemple, les sports que vous avez cités le VTT, l'escalade, etc, qui sont transposables pour le poste d'ouvrier polyvalent en maçonnerie, en forestier ou en vigne ?

Bah, je sais pas moi, y'a par exemple, la notion de dépassement de soi, d esprit d'équipe, le respect des consignes notamment quand on fait un sport co, quand on est coaché, bah voilà, *« Tu fais ci, ça, ça et ça ! »*, écouter les consignes, pouvoir compter les uns sur les autres, la notion de confiance beaucoup ça, c est important, avoir confiance en l autre, en son coéquipier, avoir confiance en son coach, en son encadrant technique.
Qu est-ce que je peux vous dire d autres ? La maîtrise de soi selon certains sports, je sais pas quelqu un qui..., moi j ai quelqu un, un jeune homme qui fait du kung-fu, je ne sais plus quelle branche, il m avait expliqué et y avait cette notion de maîtrise de soi et ça peut être intéressant, par exemple, quand on est entouré de gens qui..., on va dire, sont un peu plus dissolus socialement et parfois dire des trucs pas sympa, dans l imaginaire, on peut imaginer que celui qui fait un sport comme ça d art martial de cette manière-là, ils vont être moins touchés parce que forcément, il y a une plus grande maîtrise de soi, voilà, éventuellement.

Donc, plus des compétences liées au mental pour les sports de combat ?

Oui.

D'accord. On va rebondir sur les nouvelles procédures de recrutement, les jobs sports dating, est-ce que vous en avez déjà entendu parler ?

Non.

Ça rejoint un peu le principe des jobs dating sauf que là, employeurs et candidats sont mêlés et on leur fait faire une activité physique et sportive dans le but de potentiellement, déceler des choses qui ne sont pas palpables lors d'un entretien ou sur un CV.

D'accord. Ça vient d'où cette technique ?

Bah, en France, ça se fait déjà.

C'est pour des hauts postes, j'imagine ?

Non, ça a même été fait, j'ai vu un article où c'était organisé par des missions locales, donc sur une journée, employés et candidats vont faire un match de foot ou vont faire une opposition en judo, avant d'aller en entretien pour briser un peu ces codes. Qu'est-ce que vous pensez de cette méthode-là ? Et qu'est-ce qu'on peut déceler au cours de ces pratiques ?

Bah, c'est rigolo parce que c'est… Peut-être que vous ne devait pas connaître, j'étais en mission locale, je travaillais pour le dispositif « Garantie jeune », vous connaissez ?

Oui.

On proposait une activité physique et sportive. Au début, une fois par semaine, en fait j'aimais beaucoup, j'avais ma binôme qui n'était pas du tout sportive ça la saoulait de venir, mais moi j'adorais ! Mais en fait, on voit au niveau du comportement, des choses que je n'avais peut-être pas repéré soit en atelier collectif, soit en individuel. C'est certain, il y a une forme de leadership qui peut apparaître, qu'on ne voit pas, parce que quand on est en atelier, il y a un côté scolaire et ça leur rappelle l'école

et c'est tellement mal passé qu'ils étaient frustrés voilà ou en entretien individuel avec moi, ils devaient être, peut-être impressionnés parce que forcément, ils sont plus jeune que moi , et moi je gratte, je gratte, pour avoir des informations et dans le cadre du sport, y'a des barrières qui tombent, on est un peu plus dans du naturel, on est moins dans le contrôle. Moi, je trouve ça très, très positive, la difficulté, c'est que le français moyen, il est pas très, très sportif non plus, enfin, peut-être, je me trompe, mais ça peut mettre d'autres personnes en difficulté qui sont pas à l'aise avec le sport ou qui vont pas comprendre le lien avec ça parce que c'est un peu pas académique, mais, moi perso, je trouve ça génial en fait parce que que, bah forcément, on est plus dans le mental, parce qu'à force d'être dans l'activité, bah, le naturel revient et on peut déceler même peut-être des gens qui n'ont pas forcément l'esprit d'équipe, qui sont peut-être pas respectueux, ceux qui préfèrent être solo, récupérer la balle et pas calculer les autres, ceux qui ont envie d'être vus, et au contraire ceux qui transmettent et qui font attention aux autres. Non, c'est génial, moi je trouve !

D'accord. Est-ce-que vous pouvez me citer un exemple d'une pratique où vous allez pouvoir déceler des compétences ?

Bah, en fait, j'avais un jeune en « Garantie jeune » qui en fait, est toujours au fond, tout le temps, tout le temps, je crois qu'il avait des troubles dys, donc il était pas à l'aise avec l'écrit, pas à l'aise avec les autres, et en fait on proposait rugby parce que l'encadrant à l'époque, c'était un joueur de rugby, mais comme ils le saoulaient, donc à la fin, ils faisaient du foot. Lui qui était si effacé, d'un coup, on ne voyait que lui et perso, il récupérait les balles après il tirait au but au fait. Je l'ai vu , c'était plus du tout le même personnage, sorti du cadre scolaire parce qu'on était pas dans l'école , mais le fait d'être assis en groupe, avec des personnes, forcément ça leur rappelait l'école. Le fait d'être sorti de ce cadre académique, bah, il se sentait bien en plein air, voilà. Et là pour le coup, ça m'a permis pour l'accompagnement de lui dire *« Ça me fait plaisir de te voir comme ça ! Ça veut dire, que tu as des capacités, tu es peut-être même un leader, t'as envie qu'on te voit, c'est du positif ça ! »*, c'est pas *« Arrête de te cacher ! »*, donc ça a été un support de travail, un axe de travail, malheureusement insuffisant, mais ça a été un outil qui m'a permis de le percevoir autrement, et de le lui dire, et peut-être que lui ça a fait résonance et il a accepté aussi certains compliments, de voir qu'il avait quand même du positif quoi.

D'accord. Et hormis de recruter pour des chantiers d'insertions, vous avez déjà recruté pour d'autres postes ?

Tout au début de la « Garantie jeune », j'ai recruté aussi. Alors j'ai aussi participé au recrutement une fois, d'un chargé d'entreprise parce que ma directrice me l'a demandé, parce que je travaille en binôme avec un chargé de relations extérieures et elle m'a demandé que je le choisisse moi.

C'est quel poste chargé d'entreprise ?

C'est celui qui va démarcher les entreprises pour les stages et pour les offres d'emploi.

D'accord. Comme les DRE comme Seb dans l'idée ?

Oui c'est ça.

D'accord. Pour ce poste-là, c'est un diplôme inférieur à bac +3 ?

On recherchait surtout l'expérience, donc on prenait pas du tout en compte le diplôme.

Ok. Il n'y a pas de diplôme exigé ?

Non, du tout.

Par exemple, pour ce poste-là, comment est-ce que vous analysez le CV concrètement ?

Alors, ce que j'ai aimé justement, c'est qu'il a réussi à être ingénieur commercial sans aucun diplôme, ça veut dire qu'il a été..., ça veut dire qu'il a un mental très fort et que c'est quelqu'un qui a

l'intelligence du terrain. Moi, je m'en fous des diplômes, j'ai travaillé à la fac, je vois maintenant le niveau de mon fils, Ouah ! Enfin, le niveau scolaire c est pas pour..., mais il a terriblement baissé en fait, pour moi en fait, c est pas un indicateur, il vaut mieux faire des études parce que voilà..., mais pour moi, ce n est pas un indicateur parce que l indicateur, c est vraiment..., là pour le coup.... Il a dit "Voilà là, j'étais ingénieur commercial." alors qu'il a même pas le bac ou à peine le bac, donc je me dis, donc il a cette intelligence du terrain et c'est beaucoup plus intéressant. De toute façon, c'est pour un poste pour aller sur le terrain, donc c'est quelqu'un qui percute vite, j y ai été très sensible, j ai été sensible au fait qu il a travaillé en tant que commercial pour Point.P donc..., et comme, bah, on est autour du métier du bâtiment, donc je me dis que je vais pouvoir m appuyer sur lui pour les métiers autour du bâtiment et sur les techniques autour du bâtiment, donc c est pas quelque chose, comment dire, qu il lui est inconnu.

D'accord. Et l'entretien globalement, est-ce qu'à un moment hormis ces titres professionnels et scolaires, pour le discriminer par rapport aux autres, est-ce que vous vous êtes basé sur d'autres indicateurs ?

Sur le même CV ?

Alors, j'imagine, qu'il y a eu plusieurs candidats, donc hormis les titres professionnels et scolaires, est-ce que vous avez utilisé d'autres indicateurs pour statuer pour ce candidat au détriment d'un autre ?

Ouais, y'avait du ressenti pour le coup. Est-ce qu'on peut rentrer là-dedans ?

Oui, oui.

Bah, il y en avait une qui était connue comme le « loup blanc » dans l insertion, justement ce que je n'ai pas aimé, c'était ses automatismes au fait, parce que moi, je n'aime pas ce qui est académique, moi j'aime profondément les gens, et les gens qui aiment les gens et elle j'avais l'impression que c'est carré, c'est carré, tout propre, y avait rien qui dépassait, et vu que j'avais travaillé avec elle, je me suis dit, à un moment ou un autre, c'est elle qui va me dire *« Tu fais comme ci ! Tu fais comme ça ! »*, alors qu'on est là pour collaborer, on est en complémentarité, je voulais pas qu il y en ait un qui ait le dessus sur l autre. Je suis très sensible au travail en équipe et j'ai senti qu'il y allait pas avoir d'échange sain en fait, donc, voilà, et puis son état d'esprit, sa façon de parler, je n'aimais pas. Et, y en avait un autre qui était touchant, et là pour le coup, pour reprendre avec le sport, il était très touchant, mais il avait une formation de conseiller d insertion professionnelle, même si c'était pas exactement ce qu on recherchait, bah, je me suis dit, bah, il connaît le public, il connaît les méthodes d accompagnement, mais pour moi, il était pas assez incisif, je cherche vraiment quelqu un comme j avais expliqué à ma directrice, quelqu un qui va sur le terrain et qui fasse pas d accompagnement, qui vraiment m aide à trouver des offres d emploi ou de stage pour les personnes que j accompagne, pas un autre qui accompagne, et j avais trouvé rigolo, il faisait de la danse, donc, comme j adore la danse, et là, il s est détendu, parce qu on a parlait de la danse, il s est détendu, on a échangé un petit peu là-dessus. Mais ce que j'ai préféré dans celui qu'on a recruté, c'était son état d esprit en fait, son ouverture, j ai l impression, vous savez cette intelligence de l'âme humaine qui comprend l humain au fait, qui est pas dans le jugement, qui est pas voilà, et ça, j aime, j aime les gens sur le terrain qui… J ai aimé, il percutait vite, y avait de la remise en question, tout ça, ce sont des indicateurs, je suis très sensible à ça. Quelqu un qui se remet en question, qu il me dit, qu il soit bon dans son domaine, magnifique, c est mieux, mais qui peut aussi de façon naturelle me dire voilà *« Je suis passé par là… »*, comme une quête en fait de soi, et j ai aimé aussi, qu'il avait ce recul-là sur lui-même, voilà, donc je me dis c'est agréable de travailler avec quelqu'un de comme ça.

Donc, c'est plus ses compétences relationnelles et humaines on va dire….

Et technique aussi, pour le coup, parce qu'il a… Et vu, que je vais bosser aussi avec lui, j'avais pas envie de quelqu'un qui, qui… Et j'ai vu qu'il avait de l'humour, moi je suis très sensible à l'humour, je rigole sur des trucs…, voilà, je me dis que c'est plus agréable quelqu'un d'ouvert, ou sinon j'ai pas confiance, je suis pas à l'aise.

D'accord. Et est-ce que vous pensez que le fait de mentionner un loisir, ça peut porter préjudice à un candidat à l'embauche ?

Tout dépend de nos croyances. Moi, j'avais une amie qui était folle d'astrologie, et dès qu'elle voyait quelqu'un, c'était *« T'es de quel signe ? T'es né où ? Blablabla et tout. »*, et j'avais une copine qui recherchait un agent administratif, pour elle aussi qui était fanatique d'astrologie, et là ça a matché, mais quelqu'un qui est hyper cartésien, ça peut en tout cas, ou l'aurait freiné. C'est sûr que si je vois dans un CV « occultisme », je vais pas être à l'aise, c'est nos représentations au fait, et y'en a d'autres qui vont kiffé quoi.

Et un loisir sportif est-ce-que ça peut être préjudiciable ?

Ouais, ouais, mais là, je veux pas être enregistré, mais y'a des sports qui font référence à certains…, qui sont appliqués dans certains pays, et avec mes croyances…, et moi ça me plaît pas quoi !

D'accord. Vous faites référence à quel type de sport par exemple ?

C'est enregistré, je veux pas..

Après, tout est anonymé.

Le krav-maga, voilà je peux pas !

Ok.

C'est anonymé hein ?! Parce que là je vous parle sincère là !

Oui, oui ! Ne vous inquiétez pas, tout sera anonymé.

Vous allez pas dire mon nom dans votre mémoire (rires) ?

Non,non !

Parce que tout à l'heure, bah, les sports de combat, vous faisiez un lien…

Ah ! J'ai pas dit que c'était bien ! Mais moi pour le coup…

Vous avez fait ressortir notamment la maîtrise de soi pour ces sports, c'est quand même quelque chose de plutôt positive ?

Mais le krav-maga, il n'y a pas de maîtrise de soi, c'est tous les coups les plus dégueulasses ! C'est horrible ! Moi, quelqu'un qui fait du kung-fu, je suis en admiration, après voilà, ma génération, il y a une série qui s'appelle Kung-Fu que vous ne connaissez peut-être pas. Vous connaissez ?

Je crois en avoir déjà entendu parler.

C'est magnifique ! C'est magnifique ! Ce film, il est d'une beauté, il y a même une quête spirituelle, c'est beau ! Dans ce sport-là, on voit même le côté spirituel !

Mais, pour moi, le Krav-Maga, c'est tous les coups les plus dégueulasses !

Et qu'une nana fasse du Krav-Maga, je me dis bon, elle veut peut-être se défendre, mais je trouve que c'est pas droit comme sport.

Concrètement une personne qui mentionne du Krav-Maga sur son CV….. Dans votre cas…

Bah, moi, ça va faire brrrrrrr, ça va pas être, ouais, ouais, ouais.

Et vous pensez que chez les autres recruteurs ça va être aussi…

Bah sûrement, surement, comme moi le kung-fu, je vais être au taquet, y'en a d'autres qui vont dire *« Bah moi, je préfère le karaté. »* ou *« Je préfère la boxe thaï. »*, voilà, parce qu'ils ont leurs représentations.

D'accord. Et juste, une question personnelle. Est-ce que vous avez des enfants ?

Oui, un.

Il a quel âge ?

Il a 15 ans.

Est-ce qu'il a fait du sport ? Est-ce que vous l'avez inscrit au sport ?

Je l'ai inscrit partout, il est réfractaire absolu au sport, il ne comprend pas le bienfait du sport.

C'est un intellectuel, que la tête.

Ok. Vous l'avez inscrit au sport parce que vous y voyez quel intérêt ?

Et bah, la coordination, le côté santé, le côté physique, même beauté, un corps musclé, c est quand même mieux qu un corps mou quoi ! Enfin voilà, la santé, la coordination, l esprit d'équipe, le dépassement de soi. Puis surtout, quand on est enfant, toute cette énergie, bah, il faut qu elle voilà..., je voulais qu il s'épuise pour qu'à la maison, on soit tranquille. Et puis, quand on fait du sport , pour moi, bah, on est mieux dans son corps quoi !

Vous l'avez inscrit à quel sport ?

Oh mon dieu ! J'ai tout fait ! J'ai fait karaté, j'ai fait tennis, j'ai fait athlétisme, j'ai fait rugby.

Qu'est-ce que j'ai fait d'autres ? Je crois que c'est tout, foot non. Il voulait même pas en entendre parler. Ouais c'est tout. Et non, non, c'est pas possible, pour ça, je suis dégoûté. Je voulais que tout petit qu'il fasse du sport, j'ai un club à côté de chez moi, et en plus, il y avait tous les petits de sa classe, je me dis comme ça ils vont se motiver et tout. Et donc, j'aimais bien tout ce qui était coordination, et puis un homme qui sait se battre, c'est mieux, je sais que ça fait cliché, mais voilà, j avais envie que ça soit un bonhomme quoi ! Donc, s'il est amené à défendre sa famille... Et la natation aussi.

Et pourquoi la natation ? Pour des raisons esthétiques peut-être ?

Non, parce que pour moi, il faut savoir nager, surtout qu'on est au bord de la mer. Ouais, je me disais, un jour, si Dieu le veut, il a des enfants, on sait pas, qu'il se protège, qu'il protège sa famille.

Et parce qu'ils sont bien gaulés aussi les nageurs, et puis, parce que dans ma tradition, c'est important de savoir nager et voilà.

Petit aparté…

Une personne qui mettrait, sports, cinéma et lecture, c'est bateau…

Ouais. Je me dis, il a pas fait l'effort de faire son CV, il a pas envie de dire qui il est, soit il ne sait pas qui il est, soit il assume pas ce qu'il est, soit il n'aime pas ce qu'il est, soit il a carrément négligé

son exercice de CV et il s'est pas impliqué à fond, et ça j'aime pas. Je préfère vraiment quelqu'un qui assume, qui mette rien, je lui dirais *« Pourquoi vous n'avez rien mis ? »* pour le coup, aussi. Vraiment, ça dénote de la personnalité ,de l'implication et voilà.

Et un engagement associatif dans le sport par exemple, une personne qui est bénévole, éducateur , coach ou arbitre, est-ce que c'est une plus-value sur le CV ? Et quelles compétences, vous arrivez à en ressortir ?

Alors déjà, pour tout ce qui est associatif, ça démontre de quelqu'un, qu'il veut s'engager socialement et avoir un rôle social, essayer d'apporter quelque chose, par rapport à quelqu'un qui reste chez lui à regarder Netflix, rien que ça déjà. Et arbitre, c'est surtout la notion d'engagement, parce que j'ai un collègue qui arbitre et qui m'expliquait que la pression des parents, c'est vraiment …, la notion d'engagement. La passion ! Ce qu'on appelle, la vocation. Et, on manque de ça, de nos jours. En France surtout, les gens, ils ne font vraiment plus rien par passion au fait, et on est dans : on veut gagner de l'argent, y'a plus ce rôle social. Alors, ça fait un peu maison dans la prairie, mais, s'apporter chacun de sa façon. Moi, j'ai fait beaucoup d'associatif culturel hein, et c'est là où, on connaît des gens, on se crée un réseau de fou et puis même ça développe des qualités en communication et on crée des projets et puis ça bouge quoi.

En tout cas, merci beaucoup ! C'était très gentil d'avoir joué le jeu.

Mais je vous en prie.

Bonne continuation à vous.

Merci également.

Annexe n°8 : Entretien Johan

JOHAN, 27 ans, BTS Management des Unités Commerciales

Chargé de recrutement chez Formaposte Sud-Est, depuis 1 an, en charge de la politique et du pilotage de recrutement pour le centre de formation par apprentissage.

Pouvez-vous, vous présenter et présenter l entreprise dans laquelle vous travaillez s'il vous plaît ?

Étant donné que j'ai vu Nicolas, les premières questions c'est inutile que je vous les repose, ça portait un peu sur l'entreprise dans laquelle vous travaillez, son secteur d'activité, la présentation de votre poste, ce en quoi il consiste et vu que c'est à peu près les mêmes prérogatives que vous avez avec Nicolas, il est inutile de revenir là-dessus, on va donc direct rentrer dans le bain.

Comment tu décrirais ton rapport à la pratique physique et sportive ? Qu'est-ce que cela représente pour toi ? Et j'aimerais un peu avoir ton analyse du sport s'il te plaît ?

Bah, je suis quelqu'un de sportif depuis tout petit, je pense que j'ai eu l'exemple de mon père aussi qui a fait que, voilà, j'ai toujours voulu faire du sport. Mon père, il était au centre de formation de Bordeaux donc il a joué avec Dugarry et tout ça ,il a deux, trois photos enfin, bref. Donc, il est toujours sportif, il a cinquante ans maintenant, enfin, un petit peu moins maintenant, il a quarante huit et il a toujours été sportif, je l'ai toujours vu partir de la maison le soir pour sortir jouer au foot, au basket, enfin, bref, dès qu'il y avait du sport, il en faisait, il en fait toujours, donc c'est pour ça que moi aussi, j'essaye, je suis pas à son niveau, mais voilà, quand on fait des futsal, bon un peu moins maintenant, certainement avec le Covid, et qu'il manque une personne, je l'appelle, et bah, il fait la misère à tout le monde alors qu'il a le double de notre âge quoi.

Le sport en général, alors ce que j'aime le plus, alors forcément, ce que j'aime c'est l'esprit collectif du sport, donc du coup, tu l'as compris plus du sport collectif qu'individuel, voilà, je suis pas forcément tennis, je suis un peu paddle, peut-être que Nicolas t'en as parlé aussi, on en a fait samedi dernier encore, mais ça reste un sport d'équipe pour moi, parce qu'au paddle on est deux, enfin, c'est souvent à deux. Du coup, je vais un peu dans tous les sens, je te laisserais mettre en forme un peu plus tard.

Y'a pas de soucis.

Voilà, donc, je te disais, sport depuis petit, beaucoup de foot forcément, j'ai fait aussi du basket, c'est pas la même mentalité hein ! Et c'est ce qui m'a plu, si tu veux, je te parle un peu plus du basket que du foot, parce que je pense que tu dois avoir pas mal de témoignage foot.

Y'a pas de soucis. Franchement, j'en ai pas eu beaucoup donc tu peux vraiment parler librement.

En fait, tu me dis si je vais trop dans les détails aussi, parce que l'idée c'est que…

Non, non allez-y !

Parce que si je mets 30 minutes sur chaque question, tu vas perdre du temps.

Le foot, le foot, bah, voilà, esprit collectif, mais un peu plus…, tu rencontres des gens un peu plus nerveux, un peu moins, je sais pas, j'ai pas les mots, mais c'est peut-être un peu moins convivial que le basket, si je dois te faire un retour maintenant avec un peu plus de maturité, c'est un petit peu moins convivial que le basket, donc du coup, je me suis un peu plus retrouvé dans le basket avec cette esprit

plus familial on va dire. Du coup, voilà, basket, j'en ai fait pendant six ans, je suis monté jusqu'en régionaux du coup, voilà, au basket, ça s'est très bien passé et après quand on fait des études ça devient un peu plus compliqué, j'avais des déplacements, moi je suis de Marseille, je pense que ça s'entend, je faisais des déplacements à Briançon donc on partait vendredi soir, on dormait souvent dans des auberges pour pouvoir après faire les matchs, je partais à Tarascon tu as peut-être pas la vision mais, voilà ,on faisait des deux, trois heures de route plus hôtel, donc forcément, après, quand tu essayes de faire un peu plus d'étude, bah, tu fais vite le choix d'arrêter le basket, enfin, à ce niveau-là.

Donc, t'as commencé par le foot si j'ai bien compris ,c'est ça ? Et tu as arrêté à quel âge ?

Oui, vraiment en club, j'ai fait que trois ans, je vais te parler en année scolaire, CM2, sixième et cinquième, et du coup, je me suis mis au basket.

Jusqu'à l'âge de ?

Bah, du coup, six ans, de la cinquième jusqu'à la terminale et après je me suis arrêté.

Et globalement, entre le foot et le basket c'est l'esprit collectif qui en ressort, c'est ça ?

Oui, c'est ça.

Et donc, quel parallèle tu ferais entre ton activité physique et sportive qui était soit le foot ou le basket par rapport à ton travail, à tes prérogatives ?

Quel est le lien que moi je fais entre mon activité sportive et… Alors ce qui est bien, enfin je vais te parler de ce que j'ai vécu quand j'étais plus jeune, j'ai repris aussi une activité en club de basket, j'ai repris au basket suite à la création d'un club, enfin, c'est mon frère qui a créé ce club au village où j'habite, où il n'y avait pas de club, donc c'est lui qui a tout créé. Et du coup, bah, forcément, t'as plus de recul, tu rencontres des gens complètement différent, qui ont pas du tout la même vision des choses que toi, des gens qui ont pas le même niveau hiérarchique aussi que toi, tu vois, c'est peut-être des gens, qui dans la vie de tous les jours, je vais peut-être manager, enfin, même si j'ai pas un rôle de manager, mais un petit peu quand même, nos deux taf avec Nicolas, bah, on a des assistantes en dessous, j'aime pas dire en dessous, mais voilà, on donne des missions à ces personnes, quand on est du coup sur le terrain, y'a plus de travail, y'a plus de hiérarchie, y'a plus de niveau social, même si c'est méchant de dire ça, on se retrouve tous sur un pied d'égalité, et bah, la personne qui a pas du tout le même métier que toi et qui dans la vie professionnelle se retrouve peut-être en dessous, j'aime pas employer ces mots, mais bon, c'est pour être le plus naturel possible, et ben là, y a tout qui est redistribué et y'a pas de niveau hiérarchique quoi, et ça, ça me plait !

D'accord. Mais au fait, quand je parlais de parallèle entre ton activité physique et sportive et tes prérogatives et tes missions de travail, c'est…

Alors je vais essayer de reformuler, quelles compétences issues de ta pratique que ça soit du football ou du basket te semblent mobilisables dans le cadre de ton activité salariale ? Est-ce que tu arrives à faire un parallèle ? Est-ce que ça t'apporte quelque chose ou pas forcément ?

Bien sûr, bien sûr ! Ça apporte de la détermination, on va dire, la détermination que tu peux avoir dans le sport pour atteindre tes objectifs, pour arriver au bout de la compet', bah, c'est quelque chose…, cette motivation, cette détermination, que je pense, que j'ai en moi, et que j'ai eu grâce au sport aussi, qui me permet aussi d'avoir cette détermination dans mon travail, voilà, au-delà de la détermination, de la motivation. Dans le sport, en général, j'ai l'impression qu'il y a aussi l'inverse qui se produit, dans mon taf, il y a aussi des choses qui me servent dans le sport aussi, tu vois c'est un peu dans les deux sens.

D'accord.

Je vais te parler de la confiance. À la base, j'étais quelqu'un de réserver et d'un peu timide, et grâce à mon travail du coup, bah, c'est un travail… Avant d'être recruteur, je faisais un autre métier où j'étais

amené à parler devant beaucoup de personnes, d'animer des journées d'accueil, on appelle ça chez nous, des grosses journées de rentrée, où il y a beaucoup d'intervenants, tout ça. Et du coup, bah, forcément, j'ai eu la confiance, j'ai appris à parler un peu plus fort, à parler en public, ça m'a permis du coup, d'être capitaine, après, je sais pas, peut-être c'est parce que mon frère était président du club, peut-être c'est pour ça que j'étais capitaine aussi. Non, ça s'est fait naturellement, ça c'est fait avec le temps, du coup, j'ai été capitaine et peut-être que j'aurais pas osé être capitaine quand j'étais plus jeune, tu vois.

Et ça, c'est grâce au travail du coup ?

Plus le travail, ouais.

C'est plus le travail qui t'a servi dans ton activité physique et sportive ?

Oui.

Mais dans l'autre sens, dans ton rapport avec les personnes, je sais pas, est-ce que tu penses que ça a joué ?

Oui, oui, oui ! Bah, comme je t'ai dis… Ah ! Le rapport avec les personnes, après, moi, je suis quelqu'un qui est très avenant dans tous les cas, je suis quelqu'un de très pédagogue. Donc, oui, bien sûr que ça m'a aidé, j'en suis sûr, j'en suis sûr parce que je suis quelqu'un, je vais reprendre l'exemple du basket, des gens qui commence le basket à tout âge, bah, j'aimais bien prendre cinq minutes même après l'entraînement ou pendant pour les aider, pour les accompagner, leur montrer les bons gestes, et c'est quelque chose que j'aime reproduire au travail, et ça je m'en rends pas forcément compte parce que c'est très naturel chez moi, mais vu que tu m'en parles, bah, oui. Ce côté pédagogue, bah, avant de l'avoir au travail, je pense que je l'ai eu au sport, et plutôt dans le basket parce que j'avais un meilleur niveau qu'au foot. Ce côté pédagogue, la détermination, la confiance, je vais en retenir trois.

Entre le basket et le football, est-ce qu'il y a des compétences qui diffèrent ?

Des compétences qui sont en lien ?

Bah, en lien, ou si tu en as certaines qui diffèrent…

D'accord. Bah, je t'ai parlé de l'état d'esprit, c'est vrai que c'est un état d'esprit qui est quand même différent entre le foot et le basket. Je pense qu'au basket, on est plus indulgent, parce qu'au foot, t'as pas trop le droit à l'erreur, j'ai l'impression. En tout cas, c'était mon avis et pour avoir essayé de reprendre en septembre cette année, je te dis ça, c'est pas des préjugés, c'est pour moi, la réalité. Après, peut-être que je suis mal tombé, mais quand tu commences le basket, tu vas dans un gymnase et que tu discutes avec n'importe quelle personne tu dis *« J'aimerais bien faire un essai. »*, les choses se font naturellement, on essaye de t'accompagner, on essaye de savoir qui tu es, et pour l'avoir vu dans plusieurs clubs, on essaye de savoir qui tu es, de s'intéresser un peu à toi, tu te sens important ou en tout cas considéré, alors qu'au foot, une personne de plus, une personne de moins, bah, c'est pareil *« Ok ! Bah, si tu veux jouer, tu prends un chasuble, joue. »*, on s'en fout de comment tu t'appelles, voilà, tu joues avec nous, du moins que tu tapes dans le ballon, voilà, c'est ce qui est pour moi un peu dommage, et c'est ce qui peut, je vais pas dire m'écoeuré du foot, mais un petit peu quand même. Si tu veux, je t'explique vraiment l'entraînement que j'ai fait.

D'accord.

En septembre, quand j'ai voulu reprendre le foot en club, je suis arrivé, j'ai vu un groupe de trois personnes, j'ai dit *« Bonjour ! Je suis intéressé pour faire un entrainement avec vous. »*, en plus, voilà, je suis quelqu'un d'assez sympa, avec le sourire, je sais aborder les gens, et on m'a dit *« Ouais ! Vas voir, y'a l'entraineur là-bas. »,* voilà, rien à foutre, tu vois, *« Vasy, il doit être dans les vestiaires »*, donc je vais dans le vestiaire, *« Ok, prends un maillot, on va faire un entraînement. » « Ok, c'est parti. »*, donc je me suis mis à courir, échauffement autour du terrain, et contrairement au

basket ce que je te disais, j'essaye de discuter un petit peu avec les gens, j'essaye de me faire accepter on va dire, et donc, je sentais, je sais pas…, que j'étais pas le bienvenue, mais tu sentais t'étais là, ,t'es pas là, c'est pareil quoi. Alors qu'au basket, voilà, t'as l'impression d'être pris un peu plus en considération, c'est peut-être pas partout pareil, mais en tout cas, pour avoir fait trois clubs, bah, je l'ai ressenti dans ces trois clubs.

D'accord. C'est intéressant, parce que votre papa qui était footballeur du coup lui, parce que toi là tu me parles du foot, avec ce manque de convivialité, mais lui je pense qu'il t'en fais part aussi un peu de son vécu de footballeur, c'est pareil pour lui ?

Oui, sauf que lui, il a pas le même caractère que moi, il est beaucoup plus dur on va dire, et oui, il est peu plus comment dire, je pense qu'il a le bon état d'esprit pour le foot, il va faire un tacle à une personne, bah, voilà, l'important c'est d'avoir mis le ballon en touche, et puis voilà, l'adversaire, on s'en fout, alors que moi, non, je vais faire un tacle, je vais avoir peur de le blesser, tu vois, donc, tu vois, lui, ça lui correspond plus que moi.

Et par rapport à la socialisation dans le foot, c'était pareil aussi, les gens ils étaient beaucoup plus froid ?

Oui, oui. Et, encore plus en centre de formation, où chacun veut réussir, veut percer on va dire. Donc oui, oui, bien sûr, sauf que lui, ça le dérange pas, ça faisait partie de sa vie, et ça le dérange pas. Moi, j'ai plus besoin de reconnaissance, tu vois ce que je veux dire.

Ouais.

Pour reprendre l'exemple de l'entraînement, moi, j'ai fait trois passes décisives dans le match, donc, je trouve ça plutôt pas mal quand même, et je m'attendais quand même au minimum à un regard ou ne serait-ce, voilà, qu'un petit pouce en l'air, voilà, j'attends pas non plus qu'on me serre dans les bras et qu'on me dise *« T'es le meilleur joueur du monde ! »*, mais, voilà, un petit pouce en l'air, c'est pas la fin du monde, mais là, non, merci, t'as fait une passe décisive, c'est ton taf, et puis, c'est tout, tu vois. Et mon père, s'il fait une passe décisive, il est content, c'est sa satisfaction personnelle, et puis si personne le remercie, tant pis, il a pas besoin de ça.

D'accord. Et c'est intéressant, parce que les personnes que j'ai interrogé jusque-là par exemple, quand on parlait d'esprit d'équipe etc, c'était les sports co qui ressortaient de manière générale, et toi du coup, tu centres un peu plus, et tu fais une différence entre le football et le basket. Mais, c'est vrai que souvent le football, en tant que sports co, on le valorise pour l'esprit d'équipe, etc. Et toi, c'est un peu l'expérience inverse que t'as eu dans ta pratique du football.

Ouais.

Mais cet esprit d'équipe, tu sembles l'avoir retrouvé dans les sports co avec avec cet altruisme, etc….

Après, y'a un distinguo entre le foot compétition, en club, et le futsal aussi, j'en faisais un à deux par semaine, qu'avec des amis proches, et là par contre, l'esprit convivial, forcément je l'ai retrouvé, mais bon, moi, j'aime bien allié à la fois l'esprit familial et l'esprit compet', parce que, quand tu fais des futsal une fois par semaine, avec les mêmes amis, ça peut vite être la bonne soirée entre potes. Donc, là, où, je suis vraiment arrivé à avoir les deux, c'est au basket, autant à la fois l'esprit familial et l'esprit de compet', où il faut aller au bout, où il faut gagner le match ,voilà.

Et donc, dans le basket, ce qui en ressort du coup, pour les personnes que tu as côtoyé, c'est un peu cette sociabilité, ce savoir-être, c'est ça un peu que t'as retenu ?

Ouais, complètement ! La considération, et un peu plus, je vais pas dire la joie de vivre, c'est pas que sur un sport, mais ouais, voilà, l'esprit familial, contrairement au foot, y'a moins de concurrence à la fois, alors, il y a peut-être aussi, le sport en lui-même, avec tout simplement, les changements, où tu

rentres, tu sors, tu te blesses, tu ressors, tu mets un peu de bombe, et tu peux re-rentrer cinq minutes après, alors qu'au foot, il y a peut-être plus de concurrence parce que quand tu sors, tu re-rentres plus, donc c'est peut-être ça aussi, qui fait que, y'a moins de concurrence, d'agressivité entre nous peut-être, je sais pas, là, je te parle vraiment naturel, sans réfléchir à tout ce que je te dis, mais c'est peut-être pour ça.

D'accord. Et du coup, quelles sont les compétences pour jouer au basket par exemple ?

Bah, l'esprit d'équipe, forcément, parce que c'est un sport d'équipe. Alors, qu'est-ce qu'il faut avoir, j'essaye de pas te dire des compétences bateau, je dirais, le vice au basket, parce que voilà, je vais pas te raconter un match de basket, mais soit tu tires comme ça et tu vas avoir peut-être une chance de marquer ton panier, ou soit tu vas affronter l'adversaire et essayer de passer le ballon un peu plus sous le panier en essayant d'avoir une faute, et du coup, ça permettra d'avoir deux chances de marquer ton panier puisque tu vas avoir un lancer-franc. Donc, un peu plus, le vice, l'esprit d'équipe, et si, je dois t'en donner une troisième, il faudrait…, parce que voilà, si je te dis détermination, tout ça, c'est des qualités qu'il y'a dans tous les sports co, après, c'est vrai, c'est comme dans tout, c'est ce côté pédagogue, où il faut essayer d'apprendre et de transmettre, et ça se fait un petit peu plus au basket qu'au foot, j'ai l'impression, prendre cinq minutes pour aller sur un panier pour lui expliquer vraiment comment on fait des doubles pas, bah, ça c'est pas quelque chose qu'on va pas t'apprendre au foot, on va pas te dire *« Bah viens, on va prendre cinq minutes, je t'apprends à faire des pénaltys ! »*, enfin, c'est comme ça que je vais voir après peut-être que toi, t'as fait du foot, mais je pense qu'on prend plus cinq minutes à faire des lancers francs qu'un penalty. Donc, du coup, le nom pour décrire cette compétence, je dirais, le côté pédagogue, peut-être.

Et du coup par rapport aux postes sur lesquels, vous êtes amenés à recruter j'imagine, que c'est comme Nicolas, c'est des alternants facteurs, des conseillers financiers, bref, il m'avait bien expliqué et bien détaillé. Donc, est-ce que tu pourrais quand même me refaire, un bref résumé des compétences requises, pour ces différents corps de métier ?

Alors pour facteur, dynamique, organisé, méthodique, voilà, si je dois t'en donner d'autres, il faut avoir ce côté débrouillard on va dire, voilà, si tu tombes en panne dans la neige, il faut savoir changer le pneu que tu sois un homme, une femme, jeune ou âgé. Donc, ce côté un peu débrouillard, pour n'en donner que quatre.

Tu peux en donner plus si tu veux, y'a pas de soucis.

Ok. Ça va.

Donc je t'ai dit organisé, dynamique, méthodique, avoir le sens de l'orientation, ponctuel, pour moi, c'est pas forcément une compétence, c'est quelque chose qui doit être normal, d'être à l'heure. En ce moment, voilà, je dirais plutôt le côté MacGyver, je sais pas si t'as connu, je sais pas quel âge t'as.

J'ai 23 ans.

Ok. Le côté, je me débrouille avec ce que j'ai, et voilà, j'ai pas les mots, c'est peut-être parce que c'est une reprise, que je suis fatigué après trois jours de weekend. Ouais, voilà, ce côté, je me démerde pour parler un peu cru, des fois, on est dans des situations où y'a le camion qui bloque, voilà, la roue est bloquée, il y a des imprévus, bah, il faut arriver à se débrouiller avec ce qu'on a.

Et pour le métier de conseiller financier ?

Alors le métier de conseiller financier, les compétences, l'écoute, l'écoute active, pas juste écouter pour écouter, l'écoute active, et aussi, détecter le besoin chez un client, voilà, juste en écoutant ce qu'il dit essayer d'arriver à prendre un petit peu les éléments pour rebondir et proposer des services financiers, des opérations, tout ça, ouais, ce côté commercial, c'est pas le côté que j'ai, c'est pas le côté que j'aime le plus, mais le côté un peu requin des commerciaux, alors, t'es pas un commercial porte à porte, mais voilà, quand y'a quelqu'un qui vient en face de toi même s'il l'a…, c'est un peu

méchant de dire ça, mais même s'il a un petit peu des endettements, bah, l'idée c'est de lui proposer un crédit conso peut-être, même si au fond de toi, tu sais que tu vas l'endetter un peu plus, mais il faut que ce soit un bon truc pour lui, qui pourrait combler son découvert, enfin, bref. Pour parler vraiment compétences, alors, l'écoute active, appétence commerciale, force de conviction, quelque chose qu'on prend pas en compte aussi, c'est l'anticipation, l'anticipation des rendez-vous, voilà, essayer de préparer son rendez-vous, de réfléchir à qui tu as en face de toi avant de lui proposer tel ou tel produit, tu vas pas proposer des crédits conso voiture à tout le monde, tu essayes d'étudier un peu son vécu, son emploi, sa façon de faire, de gérer ses comptes, avant de proposer, donc anticiper, de l'autonomie, autant en rendez-vous parce que quand t'es en rendez-vous, t'es seul face à ton client, et de l'autonomie avant, parce que t'as beaucoup de préparation de rendez-vous, et c'est pas ton chef qui va te dire *« Il faut que tu prépares ce rendez-vous. »*, il faut que de toi-même tu te poses ces questions, il faut que toi-même tu puisses te dire *« Qu'est-ce que je pourrais proposer à cette personne ? »*, et tu te poses toi même ces questions, et que t'y répondes toi même à tes propres questions, peut-être qu'il y a un produit que tu connais pas et ça sera à toi d'aller demander des renseignements à tes collègues qui sont tes collègues, mais qui sont un petit peu en concurrence avec toi, on va pas se mentir, donc, voilà. Moi, je ne pourrais pas faire ce métier, c'est plus un milieu de footeux, tu vois, où t'as cette rage d'être le meilleur. Moi, aussi, je veux être le meilleur, mais pas de là, à écraser les autres personnes et souvent il peut y avoir des coups.. voilà t'as compris.

Des coups un peu maladroits ?

Voilà, conseiller financier, c'est un peu un milieu de requin.

D'accord. Mais du coup, pour le recrutement, Nicolas, il me disait que vous vous basez de manière assez classique sur le CV la lettre de motivation, et après un entretien, j'aimerais bien que tu me dises, quel est ton analyse critique sur le CV et comment tu analyses ce document ?

Alors,, ça dépend des métiers on va pas se mentir, quand on est sur un niveau facteur, le fait qu'il y ait pas de belles couleurs, des belles argumentations, qui est vraiment une synthèse de toutes les professions, bah, ça me dérange pas, je préfère voir sa motivation en entretien que sur un CV, voilà, pour te parler que du CV, après on parlera de l'entretien j'imagine. Par contre, sur un métier master gestion de patrimoine, bah, tu sais que c'est quelqu'un qui doit être plutôt dans la séduction, donc dans la vente, et qui dit dans la vente, pour moi, dès le CV, bah, il faut qu'il soit vendeur son CV. Après, c'est rare, enfin, ça peut arriver qu'on fasse des pré-sélections sur CV… Du moment que la personne a les pré-requis, le niveau scolaire qu'il faut, il peut accéder à l'entretien, donc c'est pas le CV qui.., enfin, c'est rare que le CV le bloque on va dire, en tout cas chez nous, peut-être qu'ailleurs, oui, mais c'est rare qu'on juge que sur le CV, du moment qu'il a les pré-requis et le niveau scolaire, on est quand même curieux de l'avoir en entretien même si le CV n'est pas magnifique.

D'accord. Par exemple, comme je disais à Nicolas, sur le métier de facteurs, où on va avoir une personne qui n'a pas beaucoup d'expérience pro ou même de titres scolaires, est-ce que vous allez mobiliser d'autres indicateurs sur un CV pour statuer pour un candidat au détriment d'un autre ?

Alors, pour les facteurs, comme je t'ai dit, on prend beaucoup parce que les pré-requis sont assez bas, on fait pas de pré-sélection sur CV. Nous, quand on fait une présélection, on a un dossier d'inscription et sur ce dossier d'inscription, on ne demande pas de lettre de motivation, on demande de répondre à sept questions, je sais pas si Nicolas t'en as parlé.

Non.

Donc, je vais te parler du CV et après si tu veux je te parle de cette fameuse lettre de motivation un peu à nous. Sur le CV, moi, ce que j'aime bien, c'est un truc tout bête, c'est de marquer l'intitulé du poste sur le CV, voilà, objectif : facteur en alternance, donc, déjà, ça montre qu'il a une certaine motivation et qu' il a pas distribué son CV à tout le monde, et au pire même s'il a envoyé son CV à

cinquante entreprises, bah, il a quand même pris…, même pas, j'allais dire cinq minutes, cinq secondes, pour modifier l'intitulé de son CV et il se trouve que voilà…, juste la démarche, ça montre qu'il y a un certain intérêt à cette entreprise parce que des fois j'ai des CV où il y a marqué objectif : maçon.

D'accord.

Voilà, c'est pas rédhibitoire, mais tu te dis le gars, tu sais qu'il a postulé un peu partout, et si c'est facteur c'est bien, et si c'est maçon, c'est bien aussi, tu vois, il a pas cet intérêt pour l'entreprise et pour le métier. Après, là, où on détecte très rapidement les tricheurs, les gens qui sont là un peu en mode touriste, c'est cette fameuse lettre, alors, pour nous, c'est pas une lettre de motivation, c'est vraiment répondre à sept questions, si tu veux, je peux partager mon écran et te montrer.

Ok. Y'a pas de soucis.

Alors, je vais essayer de voir si j'en ai une sous le coude ou s'il faut que je me connecte au serveur ou sinon je te l'envoie en fin d'entretien.

Ok. C'est pas grave.

Donc, dans cette lettre, il y a sept questions, sept questions très précises : « qu'est-ce qui vous plaît dans ce métier ? », ça peut paraître, très très simple comme question, mais, même lui, ça peut lui permettre de se poser des questions, et peut-être de se dire dès l'inscription : *« Qu'est-ce qui me plaît dans ce métier ? »*, de s'auto-poser des questions, tu vois, de se dire « *Bah, y'a rien qui me plait dans ce métier »,* et de peut-être, entre guillemets, tracer sa route et de pas continuer, tu vois.

D'accord. Et alors, sur un métier de chargé de clientèle qui est de bac +3 ou moins ?

Alors chargé de clientèle, c'est bac+2.

Il y' avait un métier de niveau bac+3, non ?

Oui,c'est conseiller financier.

Ok. Donc, si on reste uniquement sur ces deux corps de métier, on va avoir des personnes qui ont les mêmes titres scolaires, un BTS, etc., ou l'autre, une licence, etc., et des stages pro qui se ressemblent, donc vous avez un peu près les mêmes profils de personnes j'imagine, et est-ce que là, sur un CV ou en entretien, comment est-ce que vous allez mobiliser d'autres choses pour statuer pour ce candidat-là au détriment de l'autre ?

Alors, ça va être le niveau scolaire parce qu'on fait une commission de dossier, donc le CV pareil, c'est bien, mais ça peut être beaucoup de bla-bla pour pas grand chose. Ce qui me plaît beaucoup, c'est ce que je te disais, c'est ces sept questions qui peuvent montrer sa motivation et son niveau scolaire, t'as beau avoir le plus beau CV du monde avec les couleurs qui vont bien, le nom bien en italique, je m'en fous parce que c'est quand même du blabla. L'important, ça va être ce que t'as marqué, nous, on appelle ça une marguerite, parce que ça fait un rond avec les sept questions donc on appelle ça la marguerite. Moi, je préfère avoir une marguerite bien remplie, avec vraiment ce qui te plaît dans ce métier, et y'a des petites choses qui du coup…, je vais te parler du métier de chargé de clientèle, y'a pas beaucoup de bancaire et quelqu'un qui va m'écrire je veux gérer, enfin, être en face de client bancaire, déjà, je me dis lui, il a rien compris au métier et à l'intitulé du poste du métier de chargé de clientèle. J'imagine que tu vas dans des bureaux de poste aussi, c'est les personnes qui sont au guichet, et les personnes qui sont au guichet, les opérations bancaires ça va être très très light, c'est pas un conseiller financier, ça va être beaucoup de…, toi t'y vas j'imagine, comme 90 % des personnes pour récupérer ton colis de Chine, et du coup, tu vois, ça va être beaucoup d'opérations de courrier, donc quelqu'un qui me marque sur cette question « Qu'est-ce qui me plaît dans le métier ? », c'est tout le côté bancaire, gérer des portefeuilles de client, tout ça, je me dis lui, il est à côté de la plaque, je vais donc choisir l'autre, donc les dossiers, ils sont étudiés et ils sont vraiment tous tous

tous différents, c'est pour ça qu'il y a des commissions de dossier qui sont faites, je sais pas si Nicolas t'en a parlé, où on prends bien vingt minutes par dossier pour checker tous ces éléments.

D'accord. Et du coup, sur le CV, vu que vous ne le lisez pas trop, quelle pertinence t'accordes à la catégorie « Sports » ou « Loisirs » sur un CV ?

Ça intervient plus en entretien, quand justement on a le CV sous les yeux, et on voit, bah, voilà, tennis, on va peut-être poser la question *« Vous aimez le sport ? »*, *« Oui, j'adore le tennis »*, « *Ok, du coup, vous aimez le tennis…»* , forcément, quand on dit tennis, on pense souvent à individuel, sport individuel, donc *« Est-ce que vous avez déjà pratiqué des sports collectifs ? Est-ce que ça vous plaît ? »*, moi, je vais un petit peu plus loin quand y'a des gens qui aiment le basket, en disant *« Quel poste vous occupez sur un terrain de basket ? »*, *« T'es plus meneur. »*, donc, qui dit meneur, dit, distribution de ballons, aime transmettre et il est pas forcément là pour scorer on va dire, et plus là pour distribuer, est-ce qu'il est plus ailier, et ailier, bah, c'est des gens qui foncent un petit peu tête baissé mais derrière qui te sortent vingt-cinq points par match, donc c'est intéressant d'avoir les postes, mais ça c'est par rapport à ma connaissance personnelle on va dire du sport, enfin, de ce sport en particulier, le basket.

Donc, toi par exemple, si tu vois quelqu'un qui met basket sur un CV tu vas creuser, tu vas vouloir savoir, à quel poste il joue, et tu vas essayer de te projeter sur comment ça pratique, elle peut lui apporter une plus-value dans le cadre de son activité salariale ?

Bien sûr, même si je vais pas te mentir, c'est pas une question rédhibitoire, c'est pas parce qu'il me dit *« Non, j'aime pas les sports collectifs. »* qu'il a raté son entretien, donc l'importance de parler de sport, enfin, bon désolé, c'est pas très bien peut-être pour ton mémoire.

Non, non y'a zéro soucis, tout est bon.

Voilà, qu'il fasse du sport ou qu'il en fasse pas, je vais pas dire je m'en fous parce que c'est bien d'avoir cette esprit d'équipe, et je trouve que c'est important de faire du sport en général, que ce soit pour la tête, que ce soit pour tout, mais il joue pas à son entretien sur je fais du sport ou je fais pas du sport, loin de là.

Par contre, s'il en parle mal ça peut être rédhibitoire ?

Pas rédhibitoire. Après, il faut voir tout le contenu de l'entretien parce que ça peut en dire long sur sa personnalité.

Par exemple, une personne qui fait du foot, qui fait ressortir un peu ce que toi t'as vécu dans le cadre du football, est-ce que ça va faire un petit hic dans ta tête ou pas du tout ?

S'il donne des éléments factuels… Quelqu'un qui dit *« Moi j'aime pas le foot, c'est des gens débiles qui sont payés des millions pour courir après un ballon. »*. Wahou ! Tu sens que l'esprit, il est très très fermé, que ce soit pour le sport ou le foot, là en l'occurrence, tu te dis que face à des situations, enfin, c'est quelqu'un qui peut avoir des préjugés, voilà, je te prends l'exemple de conseiller financier, il va peut-être, être amené à faire des crédits immo, des crédits immobiliers, bah, son préjugé ça sera peut-être *« Bah, il est jeune, il a dix-huit ans, il peut pas investir dans l'immobilier, je vais lui faire un crédit conso pour qu'il s'achète une voiture cher et faire le beau parce que c'est tout ce qu'il l'intéresse. »*, alors que, pas tout le monde à cet état d'esprit, y'en a, à dix-huit ans, ils ont trois, quatre appartements déjà, tu vois, donc tu te dis, oui, c'est vrai que cette question, quelqu'un d'aussi directe et aussi fermé d'esprit, c'est vrai que cette question, ça peut pas être rédhibitoire mais je pense que ça peut confirmer un doute sur tout l'entretien.

D'accord. Donc globalement, ça va te permettre de pouvoir cerner l'individu, sa personnalité peut-être ?

Sa personnalité et son état d'esprit, et son esprit d'équipe aussi, parce que tous les métiers qu'on a cités, il faut aussi l'esprit d'équipe, un peu moins conseiller financier, mais chargé de clientèle, oui, plus-plus quoi, donc si quelqu'un me dit *« Moi, le sport ça m'intéresse pas, c'est nul le foot »*, tout ça, tu te dis le gars, il est quand même très très fermé d'esprit et je privilégierai plus l'autre personne parce qu'il a plus l'esprit sport, l'esprit collectif, l'esprit entraide, voilà, si sa file d'attente est un peu moins remplie que son collègue, est-ce qu'il aurait ce réflexe de dire *« Messieurs-dames, je suis aussi ouvert, vous pouvez venir me voir. »*, c'est vrai, je serai moins convaincu, c'est vrai que ça passe très vite, on a 25 minutes d'entretien, à un moment donné, c'est compliqué de balayer tout ça mais j'essaye.

D'accord. Donc, c'est un indicateur qui peut servir à ce moment-là ?

Oui, oui.

D'accord. C'est bien, parce que tu parlais tout à l'heure du métier de facteur, où il y a une forte pénibilité physique. Donc, une personne qui me mentionne aucun loisir sportif sur son CV et qu'en entretien pareil, parce que ça nécessite un certain dynamisme etc, est-ce que ça pourrait lui porter préjudice, le fait qu'il ne fasse pas de sport ?

C'est une question que j'aborde parce qu'il faut avoir quand même beaucoup de tact pour en parler, parce qu'on a des fois des personnes en face de nous, ou alors c'est en caméra c'est compliqué, et je suis pas là pour juger, c'est pas parce que quelqu'un a plus de poids qu'un autre qu'il pourrait pas faire mieux le métier que l'autre, mais c'est vrai qu'il faut avoir beaucoup de tact parce que des personnes peuvent se sentir un peu touché, un peu attaqué, donc moi ce que je dis, c'est *« Est-ce que vous êtes conscient des contraintes du métier ? »*, donc souvent, on parle des contraintes physiques parce qu'ils sont conscients que c'est un métier assez physique, je leur dis *« Oui, effectivement, c'est un métier assez physique. Est-ce que vous, dans votre vie personnelle, vous pratiquez du sport qui pourrait nous prouver nous en tant que recruteur que…»*, donc j'essaye d'y mettre le sourire et d'amener ça un peu en mode humour, voilà, « *Est-ce que vous êtes conscient que c'est un métier assez physique ? Est-ce que vous dans votre vie personnelle, vous pratiquez du sport qui pourrez nous prouver à nous que vous avez cette condition physique qu'on demande aux facteurs ? Parce que voilà faut pas l'oublier quand on a le vélo rempli des deux sacoches de lettre, bah, justement, il faut avoir cette condition physique. »*. Et après, c'est là qu'ils abordent ce sujet, enfin, y en a aucun qui me dit *« Non, je pratique pas de sport. »*, parce qu'ils sont là, en entretien, et qu'ils savent qu'il faut se vendre, donc il me dise *« Je fais de la marche, de la randonnée »*, je crois que j'ai peut-être une fois le cas d'une personne qui me dit *« Non, je ne fais pas du tout de sport. »*.

Et elle a été prise ?

Je m'en souviens plus, je m'en souviens plus, mais je pense pas, tu ne juge pas l'entretien que sur ça.

Mais ça peut influer ?

Ça peut influer et ça dépend de sa réponse si c'est *« Non je fais pas de sport et j'aime pas ça, j'en ferais pas. »* mais si c'est *« Non, je fais pas de sport, mais au contraire, je suis contente de remonter sur un vélo, ça me permettra justement de m'y remettre »*, c'est pas la même réponse.

D'accord.

Donc, ça dépend du non, et de ce qu'elle y met derrière le non.

Et une personne qui mentionnerait sur le CV, faire du vélo, ça pourrait lui apporter un avantage pour le métier de facteur pour le coup ?

Alors pfff, un avantage sur un entretien, comme je t'ai dit, il y a beaucoup, beaucoup de choses qu'on juge, donc chaque réponse, c'est peut-être 5 % de la validation finale, donc tu vois, ce que je veux dire donc c'est pas 5 % qui peut faire tout basculer, mais c'est vrai que quelqu'un qui fait du vélo qui me dit *« J'adore ça je fais 10 km par jour »*, bah, tu sais que selon les endroits où il sera affecté, il aura beaucoup de vélo donc ça te rassure. En fait, le recruteur ,qu'est-ce qui lui faut ? Il faut le rassurer, lui apporter des éléments factuels pour lui dire *« Je peux pratiquer ce métier sans problèmes »*, donc par contre, c'est vrai que ça peut être rédhibitoire pour aller jusqu'au bout quelqu'un qui me dit *« Moi, je veux absolument pas faire de vélo, c'est pas mon truc, j'ai peur. »,* et autant le vélo que le scooter à trois roues, des scooters électriques, ça, ça peut être rédhibitoire parce que nous, dans le cadre de notre formation, et surtout en fin de formation, on veut que le facteur puisse sortir ces tournées par tous les moyens de locomotion que propose La Poste, quelqu'un qui me dit *« Non, moi je ne monterai pas sur un vélo »*, bah, là par contre, ça peut être rédhibitoire donc je pense que c'est intéressant ce que je te dis parce que peut-être c'est un élément que t'avais pas. Par contre, là, il peut jouer son entretien sur ça.

D'accord.

S'il dit *« Moi, je montrais pas sur un vélo »*, bah, nous on sait pas, enfin, aujourd'hui, il est sur une tournée à pied, mais demain, il peut être sur une tournée scooter ou sur une tournée vélo, donc on peut pas garantir qu'il ne fera pas de vélo, et nous on veut des facteurs qui soient à l'aise avec tous les moyens de locomotion.

D'accord. Ok. Et c'est bien, parce que tout à l'heure, t'as aussi parlé des sports co par rapport à ton vécu, et à ce que tu pratiques et comment du coup, tu projettes ça par rapport au sport individuel, c'est quelles compétences issues des sports individuels qui te semblent mobilisables dans le cadre des activités salariales, que ce soit pour le métier de facteur, de conseiller financier ou de chargé de clientèle ? Si une personne fait du sport individuel, comment ça peut lui apporter une plus-value dans le cadre de son activité salariale ?

Alors pour moi, je mets ensemble, facteurs et conseiller financier et chargé de clientèle d'un autre côté. Facteur et conseiller financier, il faut quand même beaucoup d'autonomie, donc quelqu'un qui fait du vélo qui s'amuse à monter d'ici à…, j'allais te donner l'exemple d'une randonnée qu'on fait ici en vélo, mais quelqu'un qui part seul en mode déterminé et autonome avec sa gourde, ça peut lui servir sur les deux métiers que je t'ai dits les facteurs et les conseillers financiers parce que c'est des métiers quand même assez individualistes donc ça me dérange pas et au contraire, enfin, moi, j'essaye toujours de tirer le positif de tout, tu vois. Oui, il y a peut-être du négatif dans chaque domaine, mais dans chaque sport, je vais essayer de trouver le positif, je vais toujours arriver à trouver quelque chose de positif au sport que ce soit individuel ou collectif.

Bah par exemple, quelqu'un qui fait de l'athlétisme, quelles compétences tu peux en tirer ? De la course à pied, c'est lesquelles ? Du tennis, c'est lesquelles, qu'il peut faire valoir dans son activité salariale ? Est-ce que tu peux me faire un listing, de toi, d'une pratique qui te parle, je te demande pas d'aller chercher, mais juste une pratique où toi, tu vois, où tu fais un parallèle direct ?

Bah, là, si je dois reprendre les trois que tu viens de me citer si tu veux, ça peut t'aider ça. Tu m'as dit athlétisme…

Comme tu veux toi, ou peut-être, je sais pas, dans ton expérience passée, t'as vu tel sport et t'as projeté ça dans le cadre du métier que…

Bah là t'as enchaîné les trois sports, athlétisme c'est pour moi, de l'entraînement, de l'atteinte d'objectif, tu vois, je sais que c'est des travailleurs acharnés ceux qui font de l'athlétisme parce qu'ils

ont un objectif, un but pour une course. La course à pied, c'est l'endurance, le suivi aussi, le suivi des performances donc ça je fais le lien avec le métier de conseiller financier, là, je te dis vraiment tout sans réfléchir, voilà, tu m'as parlé de tennis, c'est beaucoup d'entraînement pour faire une compet' tous les…, c'est pas comme le foot, donc c'est beaucoup, beaucoup d'entraînement, beaucoup de préparation aussi, du coup le lien que je fais c'est la préparation pour une atteinte d'objectif, voilà, et arrivé à s'améliorer un petit peu, de travailler sur ses points faibles, sur ses erreurs et pas travailler sur une semaine comme au foot. Décidément, je parle mal du foot alors que j'adore le foot quand même. Il y a des compétences adaptées à chaque sport, je sais pas si ça t'as aidé ce que je t'ai dis parce que je suis un peu flou et t'aimerais plus de…

Non,non tout va m'aider ne t'inquiètes pas. Parce que tout à l'heure, t'as parlé de dynamisme, ok. T'as parlé de sens de l'organisation et t'as parlé d'anticipation.

Oui.

Est-ce qu'il y a des sports, où concrètement, t'arrives à projeter ses compétences pour l'activité de travail ? L'anticipation et l'organisation c'est quels sports pour toi ?

Alors l'anticipation, c'est tous les sports, si tu parles de foot, tu peux anticiper l'adversaire contre qui tu vas jouer, voilà, après, souvent, au niveau de mes candidats, c'est pas des niveaux très professionnels donc ils découvrent les joueurs au moment du match mais si l'entraîneur est un petit peu curieux et qu'il arrive à dire *« Bah, le n°9 il va toujours sur le côté droit donc je vais jouer à cinq défenseurs »*, enfin, je sais pas j'invente, mais pour moi, ça c'est de l'anticipation et de l'organisation, donc voilà, je t'ai parlé du foot. Après, je t'avais dit quoi comme compétence ?Organisé, dynamique, c'est ça.

Après, dynamique, bah, forcément, tous les sports pour moi, ça reste quelque chose de dynamique, y'a pas trop de sports, à part si tu me parles peut-être du golf, c'est peut être un peu moins dynamique.

D'accord. Et du coup, vous recrutez sur un public qui est quand même assez jeune comme me le disait Nicolas, qui a la trentaine et moins c'est ça ?

Ouais.

Est-ce que le fait qu'une personne ne mentionne aucun loisir sportif, rien de tout ça, alors que face à toi, t'es censé avoir une personne qui est quand même assez jeune, est-ce que ça peut lui porter préjudice ?

Bah, comme je t'ai dit non, au pire, s'il répond *« Non »*, y'a toujours le *« Non, j'aime pas le sport »*, et le *« Non, mais je serais curieux d'en faire… »* ou *« J'ai pas eu l'occasion de.. »*, *« J'ai eu des enfants… »*, et après, bon, tout le monde trouve des excuses pour ne pas faire de sport. Après, peut-être que notre génération, le fait que le sport ce soit beaucoup plus médiatisé, moi, je vois sur Instagram, j'ai toujours des pubs, après c'est peut-être parce que j'aime le sport en général, mais il y a toujours des choses qui arrivent à te motiver, c'est une question de génération aussi, tu aurais fait cette étude il y a vingt ans, il y aurait peut-être un peu moins de sportifs, là je sais pas, j'ai l'impression, on est tous un petit peu dans une dynamique, je le vois avec mes amis, on se motive tous, on en parle souvent du sport donc je suis très très rarement confronté à des personnes qui ne font pas de sport, vraiment.

Quand tu dis les personnes, tu parles de ceux, dans le cadre du travail ou de ton cercle personnel ?

Bah, les deux, je parle autant perso que des candidats, après peut-être qu'en tant que candidat, les gens, ils veulent se vendre, forcément, ils disent pas tout le temps la vérité, il sortiront toujours un truc *« Je fais de la randonnée… »*, alors qu'il marche juste promener le chien, mais voilà, en tout cas, ils essayent de se vendre et c'est normal.

D'accord. Et sur un CV, parce qu'on a beaucoup parlé de la pratique, est-ce que l'engagement associatif dans le sport ,c'est quelque chose qui peut apporter une réelle plus-value sur le CV ?

Oui, bien sûr, je vais te prendre un exemple concret, on devait recruter un collaborateur, donc un coordinateur pédagogique, c'est l'ancien métier que je faisais où je devais être amené à parler devant pas mal de personnes et tout ça. Et c'était une jeune qui sortait de son master, elle venait d'obtenir son master, elle a fait que de l'initial, pas d'alternance, et du coup, elle avait aucune expérience pro, mais vraiment aucune, et elle avait travaillé dans une association sportive de handball, et donc elle était hyper hyper investie, déjà, juste ça, le faite d'être investie dans une association sportive, prendre de ton temps, déjà ça me plaît, elle a dû gérer des conflits, elle a dû gérer un petit peu la trésorerie, donc voilà, t'as cette première expérience qui n'est pas professionnelle, en tout cas, pas payé, mais pour moi, équivalente à une expérience de vendeur tous les weekends à Décathlon, tu vois, donc pour moi, oui, oui, c'est très important.

Donc ça, ça prend une place plus importante quoi ?

Oui, oui, ça prend une place importante le faite d'être investi, voilà, c'est toujours une question de génération, souvent, on fait les choses pour l'argent, et là, que ça soit un investissement personnel, juste par passion et pour améliorer les choses, voilà, je reprends l'exemple de mon frère qui s'est investi comme un fou pour zéro, il a passé des jours et des nuits à réfléchir au système, réfléchir à toutes les lettres qu'il a envoyées à la mairie, enfin, voilà, je te passe tous les détails. Le fait de pas faire pour l'argent, c'est vrai que ça, c'est quelque chose qu'on a perdu, même là, je le fais, c'est sur mon temps de travail, mais je l'aurais pris aussi sur mon temps perso, bah, tu le fais parce que t'as envie de le faire.

Merci en tout cas. On part sur une autre question. T'es formé au recrutement, j'imagine ?

Oui, oui, ça fait trois ans que je recrute et ça fait un an pile que je suis chargé de recrutement.

D'accord. Est-ce que tu penses que le fait de mentionner un loisir sportif, ça peut porter préjudice au candidat à l'embauche ?

Ce qu'il faut savoir, c'est que nous, on est toujours deux à recruter, je sais pas si Nicolas, t'a expliqué, donc, y'a Formaposte, centre de formation de La Poste et y'a toujours un postier, donc, si on recrute un conseiller financier, ça sera forcément le responsable des conseillers financiers qui recrutera avec nous.

Moi non, mais à La Poste, y'a des fois, des préjugés, donc nous, heureusement qu'on est là, et qu'on veut recruter avec eux, pour faire en sorte que la déontologie soit respecté, bah, tu vois qu'il y ait pas de discrimination, tout ça.

T'as un exemple ?

Euh, ouais, ouais, tu peux parler des sports, mais vu qu'on est là, qu'ils nous connaissent, ils savent qu'ils ne peuvent pas jouer avec nous sur ce terrain-là et qui pourront pas rigoler de ça avec nous.

Mais concrètement, c'est quelle pratique qui peut porter préjudice ?

Je vais prendre un cliché mais je reprends le golf, du coup, je l'ai fait mais sans m'en rendre compte ,bah, *« Les gens qui font du golf, c'est des gens qui sont pas dynamiques »*, alors je te dis ça, mais je sais pas en fait, moi, j'évite de parler sans savoir, ou les gens qui disent *« Je fais de la salle de sport »*, *« Tu fais du sport ? »*, *« Oui, je fais de la musculation. »*, bon, moi, je sais ce que c'est un petit peu de la musculation, j'ai des amis qui font ça, qui sont coachs sportifs, tout ça, mais les autres recruteurs, faire de la musculation, pour eux, c'est pas un sport, alors que je peux te dire que c'est un sport, que les séances, elles sont travaillées, si tu le fais bien mais tu dois le savoir, ça peut être vraiment un sport, y'a toute une hygiène de vie aussi derrière tout ça, c'est aussi un investissement, la musculation.

Toi, tu penses que les sports qui pourraient porter préjudice, c'est le golf et la musculation ?

Je te dis ça comme ça, après, c'est vraiment pas mon avis.

Non, mais après, parce que t'as dit que, ça a pu à un certain moment, avec peut-être un postier ou autre, qui a vu un sport sur un CV qui l'a peut-être gêné ou dérangé ? J'aimerais savoir, quel est ce sport ?

Ah ! Quel est ce sport ? Après, ça peut-être tout type de sport et ça peut-être d'autres professions en fait, après, voilà, on va rester sur le sport je comprends, mais un postier qui va voir sur le CV « esthéticienne », il va dire en gros *« Qu'est-ce qu'elle* veut *celle-là ? »,* après je te dis, avec mon responsable, Nicolas et moi, on fait une équipe de trois, et souvent, ils s'amusent pas à parler de ça, ils nous connaissent, ils savent qu'on rigole pas avec ça, avec le racisme, avec d'autres choses, donc ils se prennent un revers de suite s'ils parlent de ça.

Mais par rapport au sport tu penses pas que ça peut porter préjudice globalement ?

Non, je dirais aucun.

Et pour les autres recruteurs, t'as une idée, de certains sports qui pourraient porter préjudice ?

Bah, je t'ai parlé de la musculation, peut-être que j'aurais, aller si tu veux parler de moi, pour pas te dire, je suis tout blanc, j'ai aucun problème, peut-être le golf, du coup, quelqu'un qui me dit *« Oui, je fais du sport. Je fais du golf. »*, bah, forcément, on a cette image en tête, du golfeur où, c'est plutôt tranquille comme sport, mais après, je le connais pas, donc je peux pas le juger non plus, tu vois.

Bien sûr. Et tu penses quoi des sports de combat ?

Qu'est-ce que je pense des sports de combat ? Euh, ça prouve aussi une certaine détermination, j'en déduis pas que quelqu'un qui fait des sports de combats que c'est quelqu'un de violent, c'est peut-être un cliché qu'il peut y avoir, je sais pas, dans le recrutement, mais moi, j'ai aucun problème au contraire, c'est à la fois individualiste, et à la fois, t'as cette détermination d'atteindre un objectif, beaucoup, beaucoup de préparation, souvent pour un combat. Donc, non, aucun préjugé sur les sports de combat.

Les compétences qu'on pourrait transférer des sports de combat à l'activité de travail c'est ?

Il y a cette patience, forcément, il faut avoir une bonne condition physique, et cette patience, cette détermination à atteindre son objectif, ses performances, ses résultats, voilà, je tire toujours du positif de chaque sport, je suis quelqu'un de sportif, qui adore le sport, donc, vraiment, j'arrive pas en fait, et je suis quelqu'un dans la vie en général, toujours positif, tu vois, peu importe ton choix, j'arriverais à trouver du positif que ce soit sportif, que ce soit personnelle.

Donc, hormis le fait que quelqu'un dise, voilà, comme tu m'as dit *« Non, je fais pas de sport mais j'aimerais en faire… »* et quelqu'un qui dit *« J'aime pas le sport. »*, ça sera dans le dernier cas où tu vas…

C'est pas ça qui va déterminer le sort de l'entretien, mais ça dépend du métier, si c'est facteur et que quelqu'un me dit *« Je suis pas du tout sportive j'aime pas le sport. »*, bah, tu vas essayer de rappeler que le sport, enfin, la résistance physique pour le métier, c'est quand même très important, et c'est là qu'il va peut-être se rendre compte qu'il a fait une bourde et il va argumenter. Moi, je reste pas sur des *« Je pense qu'il est comme ça… »,* non, s'il a dit quelque chose qui peut me contrarier, je vais aborder le sujet, je vais aller jusqu'au bout. Souvent, c'est ça le problème des recruteurs, ils entendent quelque chose et ils disent *« Ah bon, ben, voilà lui, il est comme ça »*, non, il faut essayer d'aller creuser, peut-être qu'il est maladroit, stressé, tout ce que tu veux et qu'il a dit ça sans se rendre compte de son erreur.

Après, c'est vrai que c'est compliqué, tu me disais que t'avais vingt-cinq minutes d'entretien, entre une personne qui fait une bourde et l'autre qui n'en fait pas, tu vas prendre celle qui n'en a pas fait quand même ?

Après, ça dépend, voilà, quelqu'un qui me dit *« Moi, j'aime pas du tout le sport. »*, je vais lui dire *« Ah bon ! Vous aimez pas le sport, mais vous savez quand même que le métier de facteur, c'est un métier où il faut avoir une certaine résistance physique ? »*, et je vois sa réponse. Je vais pas de suite, boom, il a dit qu'il aimait pas le sport, boom, je refuse, il aime pas le sport, alors résistance physique, je mets moins-moins, non, je vais essayer d'aller au bout et peut-être que ça confirmera qu'il est pas sportif, et au final, ça ne le fera pas, mais je veux pas rester juste avec une seule réponse, moi je veux deux, trois réponses pour être sûr, quand il a fait sa bourde, je le laisse pas avec sa bourde, peuchère.

En tout cas, merci beaucoup d'avoir joué le jeu.

De rien avec plaisir. Si tu as besoin de quelqu'un d'autre à interroger tu me dis, j'ai une personne dans mon entourage qui est susceptible de te recevoir.

Merci en tout cas et bonne continuation à toi.

Annexe n°9 : Entretien Joris

JORIS, 24 ans, Bachelor en Management Commercial

Consultant Junior en recrutement chez SA Associates depuis 1 an, en charge des prestations de recrutement pour les clients du cabinet.

Bonjour ! Pouvez-vous, vous présenter et présenter l entreprise dans laquelle vous travaillez s'il vous plaît ?

Bonjour ! Je m'appelle Joris, je suis consultant en recrutement pour le cabinet SA Associates, ça va faire un an et demi un peu près maintenant, j'y ai fait mon stage de fin d'études là-bas et j'y suis resté par la suite du coup. Je vais d'abord commencer par présenter le cabinet avant d'aller un petit peu plus loin après. Donc nous, on est la fusion de deux cabinets de recrutement que les associés ont créée. En fait, chacun des associés avait son cabinet propre et ils ont décidé de fusionner les deux pour pouvoir acquérir de nouvelles personnes, donc il y a le cabinet Profil A Consulting qui est plus spécialisé sur les métiers de l'expertise comptable, de l audit, de la finance d'entreprise, donc on travaille à 95 % avec des cabinets d'expertise comptable, un petit peu avec de la finance d entreprise pour des postes de responsable administratif et financier, des comptables en entreprise, vraiment c est tout ce qui va toucher à ce milieu-là, et le cabinet GSE Conseil qui est un cabinet spécialisé dans les métiers juridiques, RH et industriels. Donc, en fait, les deux associés, chacun de leur côté ont travaillé pendant une dizaine d années au sein d'un des plus gros cabinets anglo-saxons, il doit être dans le top 4 pour le coup, c est le cabinet Hays, ils ont fait ça pendant 10 ans avant de créer leur propre cabinet chacun de leur côté, et en fait, pour le cabinet GSE Conseil, mon responsable a commencé par faire du recrutement comme il l avait fait de profession juridique et RH, et après, à force de placer des DRH dans des entreprises, elles reviennent vers vous pour d autres choses et donc il s est aussi spécialisé sur l industrie et c est pour ça que je suis arrivé. Voilà, donc moi, j ai rejoint le cabinet exprès pour me spécialiser sur le secteur de l industrie, je suis venu un petit peu en renfort sur l expertise comptable mais j ai surtout fait des recrutements dans l industrie. Après, je sais pas si je prends un peu d avance sur les questions, mais en fait, basiquement, j ai fait du recrutement même si c est pas aller jusqu au bout, mais j ai fait des entretiens d embauche sur des profils qui vont de directeur de site jusqu aux ouvriers qualifiés, des ouvriers manœuvres en bâtiment, et après, entre les deux, j ai fait tout ce qui peut-être les ingénieurs, les technico-commerciaux, les assistants commerciaux, les automaticiens, enfin voilà, y a plein de petits métiers. Basiquement, je fais du sans diplôme jusque cadre dirigeant, cadre supérieur.

D'accord. Donc si j'ai bien compris votre poste de chargé de recrutement ?

Ouais, c'est ça chargé de recrutement. Après, on a aussi une partie consulting avec les clients, ça va prendre de plus en plus d'ampleur avec le temps, c'est pas encore la majorité de l'activité.

D'accord. Est-ce que vous pouvez me présenter vos missions, vos prérogatives de travail ?

Alors, il y a une partie commerciale mais qui est assez peu représenté pour le moment, donc je vais en parler très rapidement, c'est aller démarcher des clients, les ramener en fait, leur vendre des prestations de recrutement. Sinon, le cœur du métier en fait, on va prendre le cahier des charges du client, ses besoins, on dirait une grosse partie où on essaye de voir en terme de compétences, de diplôme, en terme de personnalité simplement, ce qu'il attend comme nouvelle personne à intégrer. Ensuite, nous on commence à rechercher sur les CVthèques, donc y a principalement Hellowork, c est des endroits où il ya beaucoup de CV, donc on regarde, on recherche du CV en fonction des critères,

une fois qu'on trouve un CV qui correspond aux critères énoncés par le client, on l appelle, si on arrive à avoir la personne au téléphone tant mieux, on fait un entretien de pré-qualification, est-ce qu au niveau de la rémunération, de la mobilité, ça peut coller, est-ce que ça l intéresse le poste qu on peut lui proposer, et ensuite on valide s'il a les compétences qu attendent le client,. Souvent, c est des choses assez basiques et très facile à vérifier, c est « Est-ce qu il a déjà eu une expérience sur ce type de mission ? ; Est-ce qu il connaît le secteur ? ; Est-ce qu il a des choses qui peuvent justifier qu il connaisse déjà les missions ? », donc, la plupart du temps, on intervient sur des métiers où ils ont besoin d expérience en général, c est pour ça qu on a ce type de question, et ensuite, si tout ce passe bien, on fixe un entretien en visio à cause du Corona. Normalement, on pourra les faire en physique plus tard, mais là c est beaucoup de visio, ensuite c est un entretien de quarante-cinq minutes à une heure où on présente comme je l ai fait au début, le cabinet, qui on est, pour poser un peu le décor, et on présente après comment se déroule l entretien et puis ensuite, on reprends pas à pas les formations, les expériences des personnes, à chaque fois en essayant de comprendre les tenants et aboutissants, essayer de comprendre « Pourquoi il y a eu ce cheminement ? », le but étant que, alors on va pas donner toutes les informations au client, mais en tout cas, si le client nous pose des questions qui sont pertinentes, il faut que nous, on puisse avoir les réponses directement.

D'accord.

Donc après, on fait un compte-rendu, on envoie au client, puis après, le but c'est d'organiser un entretien avec eux si ça correspond, si ça ne correspond pas, on regarde si on n'a pas d'autres postes, y'a certains profils, on sait que s'ils sont refusés par le client, on peut quand même les envoyer sur d'autres opportunités.

Merci. Et du coup, si je recentre un peu plus sur vous, comment est-ce que vous décririez votre rapport à la pratique physique et sportive ? Et qu'est-ce que cela représente pour vous ?

Alors, ça représentait beaucoup avant, pour le coup. En ce moment, c'est plus trop ça. Bah, j'ai fait une première année de STAPS pour le coup, donc c'est un petit peu le but de faire du sport. On va dire que jusqu'il y a deux ans, j'ai fait énormément de sport, c'était très important que ce soit pour se dépenser, pour se vider la tête, ou pour tout simplement rencontrer des personnes et partager quelque chose donc le gros gros point positif pour moi, c'était de se dépenser quand même, après j'ai pas trop de choses à ajouter pour le coup, voilà, enfin, ça me permettait de me sentir bien, c'est un petit dommage que j'ai laissé ça de côté, sur le tapis en tout cas.

Vous avez pratiqué quel sport avant ?

Alors, j'ai fait du foot, de l'escalade, de l'escrime, du taekwondo, du ping-pong, du tennis, et c'est tout je crois.

Mais, est-ce qu'il y a une pratique que vous avez fait en club ou un peu plus qu'une autre ?

Là, pour le coup, tennis, taekwondo, ça c'était en club. L'escrime, ça été qu'un an, mais ça a fermé, mais techniquement c'était en club. Après, foot, mais j'étais petit honnêtement, ça peut être moins représentatif pour le coup.

Donc un peu plus de tennis et de taekwondo, c'est ça ?

Et l'escalade plus régulièrement, mais c'était pas en club, c'était dès qu'il y a l'occase, des vacances, ce genre de choses.

Ça remonte à combien de temps le tennis et le taekwondo ?

Ça doit faire quatre, cinq ans déjà.

Et, quel parallèle vous faites entre votre activité physique et sportive, que ce soit le tennis ou le taekwondo et votre travail, c'est-à-dire sur vos missions, sur vos prérogatives ?

Alors vous parlez vraiment de ces deux sports en particulier ?

Ces deux ou si vous en avez d'autres qui vous passent par la tête.

Je pense que surtout, personnellement, que ce soit pour l'escalade ou le taekwondo, le tennis aussi un peu, mais ça se ressent peut-être un petit peu moins, y'a cette volonté de toujours vouloir chercher un petit peu loin, de toujours chercher à atteindre les résultats, donc à se dépasser tout simplement, je sais pas, on se met dans un état dans ces postes-là, où quand on doit chercher des CV, on doit trouver absolument le bon candidat, on s'y met à fond sans penser au reste, pour le coup, j'ai un peu la sensation que ça me rappelle beaucoup l'escalade et le taekwondo où on est à fond, focalisé sur quelque chose, et le seul objectif qu'on a en tête, c'est de l'atteindre, après, je sais pas si ça répond à la question.

Donc, le dépassement de soi, la concentration ultime j'allais dire…

Et quelles sont les compétences issues de ses pratiques physiques et sportives qui vous semblent mobilisables dans le cadre de votre activité salariale ? Est-ce qu'il y a des compétences développées dans ces sports que vous voyez mobilisables dans le cadre de votre activité salariale ? Sur votre poste ?

Alors, il doit certainement y en avoir, mais là tout de suite, j'ai un peu de mal à faire les parallèles, même si ça remonte pour le coup, j'ai plus l'impression que dans les compétences pures qu'on peut mettre au niveau du travail, pas dans la personnalité ou l'état d'esprit, j'ai plus mobilisé des choses qu'on peut retrouver par exemple dans le foot, même si j'en ai fait que quand j'étais petit, ce côté collectif, ça c'est vraiment quelque chose qu'on peut mettre en tant que compétence au taf, après l'escalade, à part cet état d'esprit, et cette volonté d'aller plus loin, je vois pas de compétences dont j'ai besoin puisque je suis sur un poste de bureau pour le coup, j'ai pas, c'est-à-dire que les compétences acquises au fur et à mesure, j'ai pas l'impression de les mobiliser beaucoup.

D'accord. Donc globalement, pas beaucoup de compétences acquises dans l'univers sportif que vous mobilisez sur votre poste ?

Alors, vraiment, en compétence pure… Après, en état d'esprit, en capacité mentale, on va dire à se mettre dans certaines conditions, oui. Après, les compétences claires, des choses que je faisais là-bas, que je refais maintenant, non.

Et du coup, j'aimerais bien qu'on passe un peu sur votre conception du recrutement vous me disiez que vous recrutez pour du sans diplôme jusqu'à bac+5 un peu près pour le poste de cadre, c'est ça ?

Ouais, ouais.

Alors, peut-être que vous fonctionnez de la même manière pour l'ouvrier polyvalent jusqu'à bac+5, mais j'aimerais qu'on se limite sur les métiers nécessitant un bac+3 ou moins pour votre façon de fonctionner ? Donc, pour ces postes de bac+3 ou moins, quelles sont les postes pour lesquels vous êtes amenés à recruter ? Et quelles sont les compétences requises pour ces postes ? Alors, il peut y avoir des fois des compétences qui sont communes à ces métiers, mais voilà ,si vous pouvez un peu me détailler un peu plus.

Alors, pour les postes que l'on va retrouver le plus souvent pour ce type de profil, alors pour les bac+3, il y a souvent les techniciens supérieurs donc ça va être les automaticiens, les électro-mécaniciens, donc vraiment les personnes qui vont aller dans la technique pure, certains informaticiens même si c'est plus souvent dans l'application, enfin, le coding de programme qu'ils ont déjà connus plutôt que de la création pure, il y a aussi la partie technico-commerciaux donc après, je pense par exemple que

pour les métiers commerciaux, il y a beaucoup ce côté d'état d'esprit, si on voit qu'un technico-commercial, il a quand même beaucoup d'expérience en boxe ou ce genre de choses, en général, ça montre qu'il en veut, c'est quelque chose même qu'on retrouve beaucoup dans les métiers de technico-commerciaux, soit des sports de combat ou des sports de dépassement de soi, pour le coup. Dans les postes purement techniques, alors les compétences qu'on pourrait retrouver, c'est celles présentes dans les sports d'équipe.

Alors c'est pas ça que…

Alors, ma question c'était de savoir : quelles sont les compétences requises pour ces postes sans forcément faire référence au sport ?

Alors, les technico-commerciaux, il faut de la persévérance, il faut de la stratégie parce que ça peut prendre pas mal de temps, il faut une aisance relationnelle pour pouvoir sentir comment va réagir la personne en face. Après, y'a les postes de technique pure, où on leur demande des capacités d'analyse, de vraiment prendre le temps de régler les problèmes auxquelles ils sont confrontés donc il y a vraiment une notion de…, on se pose, on analyse, on avance au fur et à mesure, on essaye d'avoir une logique là-dessus, pour les postes d'informaticiens, c'est pareil. Après, pour les postes un peu plus manuels qu'on a pu faire, en général, ce qu'ils vont rechercher, c'est beaucoup de persévérance, plutôt un état d'esprit de « On lâche rien, on avance. », mais y'a pas forcément de recherche d'analyse ou de stratégie, c'est vraiment plus une capacité physique et une capacité à se dépasser, et puis, à faire ce qui est attendu, à suivre une stratégie plus qui est attendue.

D'accord. Alors, j'imagine que pour le recrutement vous travaillez à partir d'un CV et d'une lettre de motivation globalement ?

Alors, très honnêtement que le CV pratiquement.

D'accord. Alors quel regard critique portez-vous sur le CV ? Et de quelle manière votre analyse de ce document va-t-elle se faire ?

Donc, là, encore une fois, en général ?

Oui, en général.

Alors, en général, malheureusement on lit surtout en diagonale pour le coup. Alors, quand on est en recherche sur un poste spécifique, on lit en diagonale. Après, on a une autre méthode, où on cherche juste des profils qui semblent intéressants pour le marché en ce moment, où là on va aller un peu plus dans le détail. Donc, pour la partie un peu plus classique, on cherche d'abord à valider la mobilité, si la zone de mobilité de la personne correspond à ce qu'on recherche, ensuite on regarde sa dernière expérience si jamais c'était en lien avec ce poste, après si c'est pas en lien, on descend dans chaque expérience, on essaye de voir si elle a déjà fait des choses en lien avec le poste convoité. Une des choses qui revient le plus souvent, c'est le nombre d'années passées lors de chacune des expériences et le nombre d'expérience, c'est-à-dire que même si c'est pas forcément révélateur et sûr, si y'a beaucoup d'expérience de trois mois, six mois d'affilée sur dix ans de carrière, bon en général, c'est qu'il y a un risque d'instabilité, et du coup, c'est pas qu'on va pas appeler la personne, c'est juste qu'on va mettre en garde le client sur le risque que la personne puisse partir, donc, une fois qu'on a validé que l'expérience est en lien avec le poste, on regarde très rapidement les diplômes, alors, en général, les diplômes, on les regarde surtout pour les profils qui n'ont pas beaucoup d'expériences, parce que bon, très honnêtement, souvent, soit les personnes ont les diplômes quand les expériences concordent avec ce qu'on recherche soit elles ont les compétences donc on n'a pas besoin de regarder les diplômes. Après, pour ce qui est de la partie des hobbies et tout ça, on va plus regarder ça avant l'entretien, c'est-à-dire une fois qu'on a eu la personne au téléphone, qu'on est sûr qu'elle peut correspondre, là quand on va analyser le CV pour savoir quelles questions on va poser, genre voilà, « Pourquoi elle est resté aussi peu de temps ? », on va en même temps regarder les différents hobbies, on va regarder ce que ça peut révéler et poser des questions en ce sens.

D'accord. Donc, hormis les titres scolaires et professionnels, vous mobilisez d'autres indicateurs pour statuer pour un candidat au détriment d'un autre globalement ?

Alors, nous, le souci qu'on a, alors, c'est un peu plus facile entre guillemets que pour les clients, nous on va vraiment juste valider, est-ce qu'ils ont les compétences et la personnalité pour aller jusqu'en entretien avec le client en fait, après malheureusement c'est au client de choisir pour le coup, on essaye jamais d'en mettre un plus en avant que l'autre on va dire, maintenant, par exemple, toute la partie hobbies, on ne l'utilise pas pour décider si une personne est plus qualifié, c'est plus des questions où on va orienter pour un peu déjà humaniser la discussion parce que les entretiens d'embauche c'est pas tout le temps très agréable pour tout le monde, donc le but c'est vraiment d'installer une discussion, voilà, pour voir, et puis ça c'est une base, et en même temps, ça nous permet de…, y'a certaines personnes qui ont parfois un peu de mal à se vendre, ou à laisser transparaître des qualités qu'elles ont, donc quand elles ont des hobbies comme les sports par exemple, on peut utiliser ça pour les amener à montrer d'autres facettes de leur personnalité, d'autres qualités, qu'on puisse mettre en avant pour le client.

D'accord. Et du coup comment vous évaluez la pertinence de la catégorie « Sports » ou « Hobbies » sur un CV ?

Honnêtement, ouf… Ça va dépendre en réalité, je suis désolé.

Y'a pas de soucis.

Pour le coup, si jamais on a beaucoup de candidats, on va aller regarder, on va se permettre d'aller un peu plus loin, de faire une sélection, peut-être en partant de cette base et encore c'est pas toujours vrai, on essaye toujours au moins de donner un coup de téléphone, et puis y'a des personnes qui le mettent pas sur le CV. Après, sur la plupart des postes sur lesquels on intervient, y'a pas énormément de profils qui correspondent aux demandes, donc en général, ça passe un petit peu en dernier, c'est vraiment, on l'utilise juste pour essayer de découvrir autre chose, ça va pas du tout influer dans « Est-ce qu'on prend ou pas la personne ? » pour le coup. Après, tout dépend, si la personne explique qu'elle fait de la boxe parce qu'elle aime bien se battre, pour faire du mal. Ça, ça poserait quelques questions, mais ça serait pas la pratique du sport qui poserait question, c'est le pourquoi par exemple.

D'accord. Mais sur des postes d'ouvriers polyvalents où les personnes ont un peu près le même bagage scolaire, etc., et ont les mêmes expériences, donc là vous avez un peu plus de masse on va dire, est-ce que ça va être la même lecture du CV ? Est-ce que la catégorie « Sports » va peut-être avoir un peu plus d'importance ou pas du tout ? Ou c'est plus en entretien que tout se joue ?

Alors, après, encore une fois, le sport, on va… En fait, plus la personne pourra en parler, plus ça influencera sa vie, plus ça va nous révéler des choses sur elle. Après, quelqu'un qui fait ça une fois de temps en temps et qui nous dit *« Je fais juste ça.. »*, du coup l'information, elle passe et puis elle part, quelqu'un qui nous dit *« Oui, j'aime ça parce que..»*, et pour qui ça a une importance et qu'elle en fait souvent, et que ça se ressent, bah, elle a forcément des raisons et ça va révéler des comportements, des traits de caractères, que ce soit la persévérance, la combativité, l'esprit d'équipe, c'est là que ça va être utile, c'est plus, comment la personne va vendre, va valoriser cette expérience, que juste ce qu'il y a marqué sur le CV pour le coup.

D'accord. Étant donné la pluralité des sports, est-ce que pour vous les compétences, elles diffèrent d'une discipline à l'autre ? Si oui est-ce que vous avez des exemples ?

Je pense qu'il y a un tronc commun pour le coup, enfin, dans 90% des sports, il y a ce côté comme on avait dit dépassement de soi, persévérance. En vrai, je pense qu'il y a certains sports, je vais reprendre

ce que je connais désolé, mais par exemple l'escalade, c'est en duo ou on peut même faire ça seul, c'est plus pour soi, alors que le foot, le rugby, des sports comme ça, y'a vraiment…, y'a un côté qui est plus stratégique, plus coopératif, et là par exemple, on peut se dire si la personne elle est capitaine d'équipe, si la personne elle s'investit beaucoup dans des sports d'équipe, en général, c'est qu'elle sait en tout cas travailler en équipe pour le coup, et puis ils ont l'habitude d'appliquer des stratégies, de travailler ensemble, et pas juste penser à ce qu'ils vont faire, mais comment leur travail va influencer tout le groupe, si la personne fait ça depuis très très longtemps, en général, ouais, ça a un impact sur ses compétences, je pense.

Donc pour le cas d'une personne qui a fait pendant très longtemps un sport collectif, c'est cette compétence de travail en équipe qui pourra être valorisé dans le cadre de son activité de travail par exemple ?

Ouais. Je pense c'est assez facilement valorisable. Après, il y a les sports vraiment physique, les sports de combat, les sports de force, ça, pour les métiers manuels, ça peut-être mis en avant aussi pour le coup, parce que ça amène une condition physique, ça amène aussi quelque chose et pour les métier commerciaux….

Les sports individuels ?

Bah, le plus souvent, les sports de combat, alors, c'est pas forcément vrai, mais bon, souvent ça montre quelque chose au niveau du caractère, à 80% du temps qui est appréciable chez des profils commerciaux.

Est-ce que vous avez un exemple concret ?

Bah, par exemple, la boxe quand on essaye de battre absolument son adversaire, enfin, quand on veut gagner, quand on essaye absolument de se dépasser pour gagner, ça se représente un petit peu chez les commerciaux quand ils doivent absolument aller choper un client, il faut qu'ils réussissent à avoir la persévérance, aller jusqu'au bout, à trouver toutes les techniques pour choper le contact de la personne, à prendre contact avec elle, puis à négocier avec elle et lui vendre concrètement le produit.

Mais est-ce que vous le voyez souvent la pratique d'un sport de combat sur les profils commerciaux, c'est quelque chose que vous voyez vous ?

Alors, ça arrive un peu plus souvent que sur les autres profils pour le coup.

D'accord.

C'est-à-dire que c'est pas forcément quelque chose qu'on retrouve chez tous les profils commerciaux du tout, mais dans tous les CV que j'ai vu, y a plus les sports de combat chez les commerciaux que dans la plupart de ce que l'on voit pour le coup.

D'accord. Et est-ce que le fait de mentionner un loisir sportif ça peut porter préjudice à un candidat à l'embauche selon vous ?

Encore une fois, tout va dépendre de la personne en face, si la personne qui recrute a clairement des a priori sur le sport, ça peut, c'est pas censé, ça ne devrait pas, mais je pense que chez certaines personnes ça peut.

Pour quel type de pratique par exemple ?

Bah, encore une fois, je pense que des pratiques on va dire qui ont une mauvaise réputation parfois, il peut y avoir le MMA, des trucs comme ça, qui sont vraiment vu comme des sports violents, alors, je pense encore une fois, que ça doit pas arriver souvent, mais fatalement, y'a forcément quelques recruteurs qui doivent avoir des à priori dessus, je pense.

Ça vous est déjà arrivé à vous ?

Non, c'est une supposition, je l'ai encore jamais vu mais vu le nombre de personnes qu'il y a, vu le nombre de personne qui recrute, on est forcément amené même si on le veut pas à avoir, nous, des préjugés, ou quand on voit quelque chose, à avoir une impression dessus juste en voyant le CV donc ça ne m'étonnerai pas que ça ait porté préjudice, mais j'ai pas de preuve, c'est juste un avis.

Non, y'a pas de soucis. C'est bien parce que vous m'avez dit que les sports de combat ça peut être valorisé pour un poste de commercial, vu que la personne est amené à travailler un peu plus seule et qu'il faut cet état d'esprit, on va dire un peu guerrier, le dépassement, l'envie de gagner, à tout prix, etc., et si par exemple, sur un poste sur lesquels vous êtes amenés à recruter, il faut davantage cet esprit d'équipe par exemple, si vous voyez un sport individuel, est-ce que ça peut influer ?

Alors, ça aura pas d'impact négatif. C'est sûr que si la personne a un sport collectif depuis longtemps, là, ça lui donnera un petit avantage pour le coup, enfin, en tout cas, pendant l'entretien, y'a de grandes chances que quand elle parle de ça, bah, qu'elle met en avant des compétences de travail en équipe qui vont aider, l'autre personne les a peut-être mais faudra peut-être un peu plus les chercher.

Donc, hormis le travail en équipe par exemple pour les sports co, est-ce que vous voyez d'autres compétences que la personne peut faire ressortir de sa pratique ou pas ?

Bah, je pense que surtout le côté stratégique, tout ce qui est tactique, stratégie, pour le coup, c'est quelque chose qui est beaucoup plus poussé dans les sports collectifs, où là on est obligé de prendre en compte ce que chacun est capable de faire, ce que chacun est censé faire pour atteindre un objectif commun pour le coup. Après, pour le coup, je l'ai pas forcément fait personnellement longtemps, mais en tout cas, j'ai l'impression surtout quand on arrive à des niveaux amateur, semi-pro, on arrive quand même à un état où on a une lecture stratégique, on sait mettre en place des stratégies, on sait les suivre, on sait faire en sorte que les stratégies s'appliquent en fonction des différentes personnes, je pense que ça, qu'on a des sport co depuis longtemps ou en tout cas quand on fait ça à un niveau presque professionnel quand même, on a des compétences qu'on peut mettre à profit de son métier, au niveau stratégique, au niveau tactique, donc je pense que c'est à peu près tout.

D'accord. Et on a beaucoup parlé de la pratique sportive, est-ce qu'un engagement associatif dans le sport c'est quelque chose qui peut apporter une plus-value sur un CV ?

Ouais. Alors, tout dépend encore de ce que la personne a fait pour le coup, mais si elle a été gestionnaire d'une association, souvent on sort presque du cadre des hobbies, c'est semi-professionnel, encore une fois, c'est juste que c'est non salarié, là pour le coup, on peut mettre en avant des compétences de gestion, des compétences d'organisation, de rigueur, quand on s'investi comme ça dans une association, c'est rarement fait par flemme on va dire, y'a clairement un engagement et puis la personne a clairement des responsabilités, elle a des tâches, des missions, donc là pour le coup, on peut le valoriser pratiquement autant qu'une expérience en alternance, on sait que ça va amener des choses.

C'est intéressant parce que tout à l'heure vous avez dit que vous vous appuyez sur la catégorie « Hobbies » ou « Sports » qu'en entretien parce que ça vous renseigne sur la personnalité de l'individu c'est ça ?

Bah, en fait, on est pas sûr de ce qu'il va en ressortir, mais on sait que si on lui pose les questions de « Qu'est-ce qu'il aime dans ce sport ? Pourquoi il fait ça ? », bah, forcément, on va avoir des éléments sur sa personnalité, sur ses motivations souvent, et peut-être sur certaines choses qu'elle a mis en place dans le cadre de la pratique de son sport qui peuvent être utile dans le cadre du poste. Après, on attend vraiment l'entretien parce qu'il y a des personnes qui peuvent mettre des pratiques de sport très occasionnelles qui ont pas vraiment un grand impact et qui amènent pas forcément beaucoup de compétences, et du coup, c'est vraiment ce que la personne va en dire, ce qui va en ressortir qui sera important, sinon c'est un peu facile de juste mettre sur le CV pour gagner des points, vraiment la

partie « Hobbies » sur CV, on l'utilise très peu pour se faire une idée de la personne, en fonction de ce qu'elle va dire à l'entretien, c'est là que ça va révéler des choses.

Oui. Donc c'est en entretien que vous allez creuser ? Et ça vous est déjà arrivé une personne qui en parlant de son sport et vous par rapport à vos attentes concernant ce sport ça n'a pas marché, ça a bloqué ?

Bloqué ? Non. Par contre, y'a déjà eu des cas à l'inverse où les personnes au contraire, c'était un point très positif pour le coup. J'ai eu le cas d'un candidat qui a fait de la pratique du rugby pendant longtemps et qui a été le capitaine de son équipe de rugby et qui a été même jusqu'à créer un club de rugby au sein de son école après ses études. Et c'est vrai qu'il a tellement parlé de ça, de comment il mettait en place les stratégies, comment il était là à remotiver son équipe, là en plus, on était sur un poste où il allait devoir manager des gens, bah, forcément, ça lui fait gagner des points, même s' il avait pas forcément d'expérience de management très poussé au sein de ces expériences professionnelles, que ce soit dans ces expériences personnelles, associatives ou tout ce qu'il a fait en sport, il avait déjà managé beaucoup de personnes, en plus dans des cadres un petit peu compliqué, je veux dire quand on est dans la pratique du sport, il a déjà eu à gérer des conflits, des personnes qui étaient dans l'émotion, c'est encore presque parfois plus difficile que quand on est au bureau. Donc ouais, pour le coup, ça a toujours un impact positif, après, ça m'est encore jamais arrivé qu'il y ait un impact négatif, mais honnêtement, à part si la personne…, faudrait que ça révèle des traits de caractère qui soient vraiment pas professionnels, pas du tout appréciés, pour qu'il y ait un impact négatif, sinon, encore une fois, si une personne vient nous dire qu'elle fait du Krav-Maga parce qu'elle aime bien taper et faire du mal aux gens, pour le coup, ça va tiquer, mais en tout cas, aucune personne que j'ai eu en entretien ne m'a dit ça pour le coup.

Et si une personne mentionne sur le CV la pratique du krav-maga, ça vous pose pas de problème ?

Non. Après, le sport en lui même, je pense y'a toujours des avantages, enfin, le krav-maga…, encore une fois, on se dépense, enfin, c'est un sport de combat comme les autres, c'est utile pour la défense. Non, y'a pas d'impact négatif pour le coup.

Et juste parce qu'au début, vous avez parlé des sports collectifs pour l'état d'esprit, la stratégie etc, d'une manière générale, vous avez parlé d'aisance relationnelle, de compétences relationnelles, vous pensez que le sport ça peut développer ces compétences relationnelles ?

Je pense que oui, quoi qu'il arrive, mine de rien peu importe le sport qu'on fait, à part quelques sports très très incongrus on va dire, y'a forcément des personnes qui le pratiquent, y'a toujours des choses à partager, ça fait une passion, enfin, forcément, on est obligé d'être en lien avec des personnes que ce soit pour l'apprendre ou pour le pratiquer, alors le pratiquer, on peut le pratiquer seul mais y'a forcément un point de départ, un moment où on est amené à échanger avec des personnes, à s'ouvrir, donc je pense que forcément, fatalement, quand on fait du sport on est obligé , ça amène que ce soit dans l'état d'esprit ou dans les personnes qu'on rencontre et qu'on est amené à côtoyer, ça amène à développer ça. Alors, je sais pas si toutes les personnes qui font du sport sont meilleures pour ce qui est du relationnel, mais je pense que ça peut faire que améliorer et pas détériorer pour le coup.

Donc clairement, ça serait un impact plutôt positif pour une personne qui fait du sport sauf si en entretien elle se loupe ?

Clairement ! Pour moi, c'est que positif ou dans le pire des cas, sauf si la personne a vraiment un souci plus grave, mais c'est positif ou dans le pire des cas, ça amène rien, ça reste une anecdote. C'est vraiment, encore une fois, le seul moyen pour que ça soit négatif, c'est que la personne ait des raisons de faire un sport qui soit pas normal, et pour le coup, il n'y aurait pas que ça de pas adapter, il y aurait d'autres choses probablement pour le coup qui seraient beaucoup plus profonde, la pratique du sport en elle-même ne serait pas du tout un souci en fait. Après, j'ai peut-être un regard un petit peu trop

positif sur le sport, forcément avec STAPS puisque j'ai pu faire avant, je vois pas comment ça pourrait faire du mal pour le coup, mais pour les autres recruteurs, ça m'étonnerait qu'il y ait beaucoup d'impact négatif, je pense qu'il y a surtout du positif.

Pour moi, ça sera tout. Merci beaucoup pour le temps accordé.

Y'a pas de soucis. Avec plaisir.

Annexe n°10 : Entretien Marlène

MARLÈNE, 24 ans, Master en communication

Chargé de recrutement et de relation école à la Marine Nationale depuis 8 mois, spécialisé dans le recrutement d'officier marinier.

Pouvez-vous, vous présenter et présenter l entreprise dans laquelle vous travaillez s'il vous plaît ?

Alors, du coup, moi, je suis chargé de recrutement à la Marine nationale, spécialisé dans le recrutement d'officier marinier, c'est l'équivalent de sous-officiers. Moi, j'ai fait un bac+5 en école de commerce et un master en communication et à la suite de ça, j'ai décidé de m'engager dans la Marine nationale en tant que volontaire, c'est des contrats d'un an afin de voir si la structure nous plaît.

Pour être officier marinier, c'est à partir de quel diplôme ?

Alors, officier marinier c'est comme les sous-officiers, on recrute à partir du bac.

D'accord.

Est-ce que vous pouvez me présenter votre poste, ce quoi il consiste précisément, vos prérogatives, vos missions de travail ?

Du coup, ça a été une création de poste, je fais du recrutement, mais il va y avoir aussi toute la phase en amont qui va être de la stratégie, définir les universités où on va aller présenter les métiers de la Marine donc il y a tout un travail de cartographie, de stratégie là-dedans, et du coup, après, la phase de recrutement avec l'entretien de motivation et le suivi de candidature.

D'accord. Et maintenant j'aimerais un peu plus centrer sur vous et j'aimerais bien que vous me décriviez votre rapport à la pratique physique et sportive ? Et ce que cela représente pour vous ?

Bon, alors, du coup, nous on a le statut du militaire donc on doit garder une bonne forme physique, en fait, nous en tant que militaire, tous les ans on a des tests sportifs comme le Luc Léger pour le cardio, des pompes, des abdos, et la piscine, donc on a des tests sportifs à passer tous les ans pour voir si on est en bonne condition physique, donc on fait beaucoup de sport et ça permet aussi, c'est un lien de cohésion qui est assez important dans les armées.

D'accord. Mais de manière personnelle pour vous, qu'est-ce que cela représente sans parler du travail ?

Bah, déjà, ça permet de garder une bonne santé, enfin, pour moi, c'est bonne santé, cohésion, c'est quand même plus sympa quand on fait le sport en groupe, et voilà, après moi, ça fait partie de mon quotidien donc voilà, bonne santé et cohésion.

Et avant la Marine vous en faisiez en club ou pas du tout ?

Avant, je faisais du tennis en club, mais sinon course à pied, rando, c'était des trucs un peu…, pas forcément en club.

D'accord. Et du coup quel parallèle vous faites entre votre activité physique et sportive et vos prérogatives, vos missions de travail ?

Alors moi, j'ai un travail de bureau, donc en soi…, donc je peux pas…, c'est pas très sportif, après, le fait d'être entrée dans l'armée, j'intègre ça dans mon quotidien dans le sens où on a deux heures de sport proposées par la Marine donc je peux faire ça pendant mes heures de travail, et donc, voilà, on essaye de pallier le fait d'avoir une activité où on est assis toute la journée en se disant *« Bah le midi, on va faire du sport tous ensemble ou le matin.»*, voilà.

Alors, quelles compétences issues de votre pratique physique et sportive vous semblent mobilisables dans le cadre de votre activité salariale ?

Alors, comme je vous ai dit, j'ai un travail de bureau, donc je vois pas la plus-value, enfin, on est assis donc que je fasse du sport ou pas de sport…

Sur les postes pour lesquels vous êtes amenés à recruter, c'est ceux d'officiers et de sous-officiers, j'aimerais savoir quelles sont les compétences requises pour ces postes ?

Pour ces postes du coup, on va demander une bonne condition physique, on leur fait passer des tests sportifs comme le Luc Léger, les pompes, les abdos, la piscine, et en fonction de ça, ils sont aptes ou non à devenir militaire.

Et sinon à part la condition physique, il y a d'autres compétences qui sont requises ?

Après, c'est comme un recrutement normal hein ! Il y a la visite médicale, bon après, les compétences, ça va toujours être pareil, en fonction des diplômes, des appréciations scolaires, etc. Après, dans la Marine, on recrute…, par exemple si vous avez un bac, moi, par exemple, je recrute à partir du bac, mais si vous ne pouvait pas rentrer parce que par rapport à la concurrence vous êtes en dessous, bah, on va vous proposer d'autres contrats qui vont vous permettre d'évoluer ensuite en interne pour rattraper et ensuite avoir le même niveau que la personne qui est rentrée directement sur ce grade, donc, en fait, il y a de la place pour tout le monde, on recrute à partir du niveau 3ème, en gros.

Et le recrutement, il se passe comment du coup, c'est sur CV et lettre de motivation ?

Alors, c'est CV et lettre de motivation, bulletin scolaire, les diplômes etc, et puis ensuite, il va y avoir un premier entretien de motivation, ensuite la visite médicale et les tests sportifs, et un entretien avec une psychologue, qui est une sorte de psychologue recruteur, qui va du coup, avoir une analyse plus poussée, pour savoir justement si les candidats sont bien au courant que c'est l'armée, qu'on perde pas en fait des gens après quand ils arrivent en unité, qu'ils se disent *« Mais c'est quoi ça ? Je m'attendais pas à ça etc. »*.

Et du coup, j'aimerais bien que vous me dîtes quel regard critique vous portez sur le CV et de quelle façon votre analyse de ce document elle va se faire ?

Heu, par rapport aux expériences pro, parce que c'est vrai que les diplômes au final, on les regardent, mais je veux dire l'expérience professionnelle, savoir si la personne a bien su synthétiser ce qu'elle avait appris, et ensuite après, on peut regarder les hobbies, les passe-temps, etc, mais si c'est illustré, dans le sens où quelqu'un qui me marque cinéma, des trucs comme ça, à la va vite, bah, tout le monde le fait quoi, donc des trucs illustrés et des trucs qui se différencient aussi, parce qu'on commence à avoir un peu tous le même CV au final quoi.

D'accord. Donc hormis les titres professionnels ou scolaires, quels autres indicateurs vous allez mobiliser afin de statuer pour un candidat au détriment d'un autre ?

Par exemple, si on fait référence au sport, quelqu'un qui marque juste tennis, ok, s'il me marque qu'il a été classé, qu'il a participé à un tournoi, etc., bah là ça va faire la différence, nous dans la Marine, on a pas mal de gens qui viennent avec des diplômes sportifs, bah c'est vrai que ça montre que la personne, elle est sérieuse, elle est motivée, elle va jusqu'au bout des choses, etc., donc c'est ça qui peut être intéressant. Après, voilà, sur un CV, ces compétences professionnelles, voilà…, c'est pour ça qu'on appelle une première fois la personne parce qu'on la voit directement, on peut lui poser des questions.

D'accord. Comment est-ce que vous évaluez la pertinence de la catégorie « Sports » ou « Loisirs » sur un CV ?

Bah, comme je l'ai dit, c'est important pour moi, parce que…,enfin, quelqu'un qui ne fait pas de sport, en soi, il a le droit de pas faire de sport, mais je veux dire que c'est quand même un plus, dans le sens où, déjà, moi en tant que recruteur pour la Marine, la personne qui ne fait pas de sport, ça va être un peu compliqué. Et ensuite, bah, ça montre un peu les traits de personnalité dans le sens où une personne qui fait que des sports individuels, aura peut-être plus de mal à s'intégrer contrairement à une personne qui fait tout le temps du foot, du rugby, des trucs comme ça, bah, on sait que en fait, l'esprit d'équipage, l'esprit de collectivité, etc., on n'aura pas de soucis de ce côté-là. Donc, ouais, c'est plutôt des bons indicateurs, quand c'est des sports collectifs je trouve.

D'accord. C'est intéressant, parce que là vous avez scindé deux types de pratiques sportives, les sports individuels et les sports collectifs. Et vous m'avez parlé pour les sports co entre autres, de la compétence d'esprit d'équipe, etc., alors que, lorsque je vous ai posé la question sur les compétences sportives que vous pouvez mobiliser dans le cadre de votre activité salariale, vous n'aviez pas réussi à faire le parallèle avec vos missions de travail. Donc, cette fois-ci, quelles sont les compétences sportives qui vous semblent mobilisables sur les postes pour lesquels vous êtes amenés à recruter ?

Je comprends pas trop où vous voulez en venir du coup.

Quelles sont les compétences issues de la pratique physique et sportive qui vous semblent mobilisables sur les postes sur lesquelles vous êtes amenés à recruter ? Par exemple, si on prend le cas d'un sport collectif comme le basket, quelles seraient les compétences que l'on pourrait mobiliser dans le cadre de l'activité salariale ? Et pour les sports individuels, pareil ?

Parce qu'en fait la première fois qu'on avait posé la question, c'était par rapport à mon boulot à moi.

Oui.

Et là du coup, ce que vous me demandez, c'est par rapport aux gens que je recrute, par rapport au boulot qu'ils vont faire ?

Oui, par rapport à votre poste à vous, vous m'avez dit que potentiellement vous ne voyez pas de compétences issues de la pratique physique et sportive qui vous semblent mobilisables.

Non.

Et donc maintenant, sur les postes sur lesquelles vous êtes amenés à recruter…

Bah, après, c'est toujours pareil, ça revient un peu à ce que je viens de dire par rapport à l'esprit d'équipage, ils sont quand même H24 ensemble donc le fait qu'ils aient déjà eu des expériences de groupe, rugby, etc., bah, ça permet de savoir que les personnes, ils vont bien s'entendre et vont pouvoir être aptes à vivre en communauté. Après, les sports individuels, c'est pas…, je vais pas dire *« La personne qui fait un sport individuel, c'est mort, elle va pas s'entendre avec les autres »*, pas du tout, ça peut montrer d'autres choses justement, elle est compétitive, elle est ambitieuse, etc., enfin, ça peut montrer d'autres traits de personnalité, et c'est là où le dialogue, avec un peu de temps, on voit comment la personne réagit mais c'est sûr que les sports d'équipe, ça a toujours un plus sur un CV.

D'accord. Du coup, est-ce que vous pouvez détailler de manière concrète, quelles compétences issues des sports d'équipe sont directement transposables pour le métier d'officier marinier ?

Bah, je vous ai dit, la vie en collectivité. Après, ça va dépendre des métiers, je sais pas si vous voyez le panel des métiers, on a des mecs qui font de la restauration, de l'électricité, des mécaniciens, des mecs qui sont gestionnaires de ressources humaines et d'autres qui sont combattants fusier-marins, donc en fonction de tous ces métiers, on va pas avoir les mêmes critères.

Quand vous dites la vie en collectivité c'est-à-dire ? Pour vivre en collectivité, concrètement, quelles compétences il faut avoir ?

Bah, vous voyez quand le bateau il part en mer, dans un autre endroit par exemple, on dort à quatre dans la même chambre qui est toute petite, on part ensemble, faut savoir prendre sur soi, puisque, quand on est en mer, on est coupé de tout, et du coup, on est vraiment, enfin, c'est la vie d'équipage quoi, en fait, la vie en collectivité, c'est quelque chose qu'on s'assure, et c'est pour ça qu'il y a des psychologues pour voir si les personnes sont aptes à vivre avec d'autres gens. Du coup, les sports d'équipe, ça permet de voir que les gens ont déjà été en groupe, enfin, c'est des choses qui peuvent se transférer dans le boulot.

D'accord. Dans les sports d'équipe ça serait plus ces compétences sociales qui seraient transférable, c'est ça que vous voulez me dire ?

Ouais.

Ce savoir-être, ce savoir-vivre ?

Savoir-être et savoir-vivre, exactement ! Et après, en compétence, compétence, à part pour les métiers ultra physique où il faut faire du sport, et là, pas forcément un sport d'équipage, parce que là, même les mecs qui font de la muscule, des trucs comme ça, ça va être intéressant pour nous aussi, pour les métiers de combattants, et par exemple, le mec qui fait les ressources humaines qu'il pousse dix kilos ou un kilo, franchement ça va pas changer grand chose au travail quoi.

J'aimerais bien savoir, dans quelle mesure le fait de mentionner un loisir sportif ça peut porter préjudice au candidat à l'embauche ?

Je suis pas sûre que ça puisse porter préjudice de mettre quelconque sport dans un CV, après, ça va être dans les discours, si la personne dit *« Moi, j'adore que les jeux individuels et j'adore détruire mon adversaire et voilà j'aime pas perdre et voilà »*, bah, là on va dire, il y a peut-être un problème, mais c'est plutôt sur un truc de personnalité et on va pouvoir le voir du coup à travers son récit, mais par rapport à un sport, de mon côté, c'est que du positif quoi. Au contraire, quelqu'un qui fait pas de sport, là par contre je me dis « Houlà, c'est un problème du genou quoi ! ».

D'accord. En soi, le fait qu'il mentionne sur le CV un sport, ça peut que lui être que bénéfique, ça sera plus au cours de l'entretien, les valeurs qu'il met derrière ce sport…

Ouais, voilà, c'est ça, faut savoir bien l'utiliser, parce que en soi, tout sport, c'est positif, enfin, je connais pas beaucoup de monde qui pourraient dire l'inverse quoi.

D'accord. Et qu'est-ce que vous pensez des sports de combats ?

J'y connais pas tellement, dans le sens où si je vois ça sur un CV comme je m'intéresse pas forcément à ce type de sport en particulier, bah, ça va être assez abstrait, mais du coup, je vais me poser plus de questions peut-être en me disant « Comment ça se passe ? Qu'est-ce que vous faîtes ? », mais ça va pas être rédhibitoire pour moi, nous on pas mal de personnes qui font des sports de combat, bah, surtout, en plus dans la Marine on fait du tior, des techniques comme ça, en tous cas pour nous, ça va pas nous faire peur.

Est-ce que vous y voyez des compétences qui peuvent être transférées pour les postes sur lesquels vous recrutez ?

Bah, parce que en soi, c'est des sports qui sont quand même, je sais pas si des traits de personnalité mais c'est des personnes qui, enfin, c'est un peu atypique comme sport, c'est pas comme du tennis ou du foot, c'est un peu atypique, donc ça interroge, on se dit « Bah tiens, pourquoi il s'est intéressé à ça ? », parce que forcément, on va se poser la question de « Est-ce qu'il doit canaliser des choses ? » ou « Est-ce que c'est quelqu'un d'impulsif, etc ? ». Dans le cas, où la personne dit *« Bah, je suis impulsif et j'ai besoin par exemple d'un truc comme ça pour justement me calmer »*, ça va montrer aussi une certaine maturité, où la personne prend du recul sur sa vision des choses et du coup, pour moi…. Redites moi la fin de votre question, parce que là, je suis parti dans un délire…..

De manière très brève, quelles sont les compétences issues des sports de combat qui vous semblent mobilisables pour les métiers sur lesquels vous recrutez ?

La ténacité, je pense.

D'accord. C'est intéressant, parce que c'est la première fois que j'interroge une personne de la Marine et on aborde que très peu souvent le cas des sports d'adresse, j'aimerais bien savoir, est-ce que vous, les sports d'adresse sur un CV, c'est quelque chose qui peut apporter une réelle plus-value ?

C'est quoi exactement les sports d'adresse ?

Le tir à l'arc par exemple.

Genre, de précision, des trucs…

Vous avez quoi comme autre sport par exemple à part le tir à l'arc ?

La pétanque.

(Rires) Si c'est considéré comme un sport. Alors, est-ce que ça a une réelle plus-value ? Ça…

Sur votre cas, pour vous ?

Après, je pourrais vous dire, là, quelqu'un qui fait du tir, qui va être dans les armes, les trucs comme ça, bah, on va se dire « Ok, il sait bien viser donc ça peut être intéressant. », mais en soi, comme on apprend tous à la Marine à tirer, c'est pas forcément quelque chose que je mettrais plus…

Après, c'est intéressant, parce que ça montre que la personne est atypique, pas atypique, mais c'est pas un sport que tout le monde fait quoi. Mais, est-ce qu'il faut s'attarder dessus ? Je suis pas si sûre.

Et j'aimerais savoir, vous n'êtes pas formé au recrutement ?

Comment ça ?

Vous n'avez pas un diplôme spécifique dans ce domaine ?

J'ai un diplôme d'école de commerce.

Mais, ça ne forme pas au recrutement ? Vous n'êtes pas spécialisé dans le recrutement ?

Y'a pas beaucoup de formation dans le recrutement pure, c'est plus des gens qui…

D'accord. J'aimerais savoir, par rapport aux nouvelles procédures de recrutement comme les jobs sport dating, je sais pas, si vous en avez entendu parler ou pas ?

Du style, on se rencontre pour aller faire un footing et on discute de votre CV ?

Non. C'est plus à l'image d'un job dating, on a un forum où sont présents employeurs et candidats, qui vont être amenés à participer à une activité physique et sportive commune, ça peut être un match de football, une opposition au judo ou autre, tout cela dans l'optique de déceler chez le candidat des compétences qui ne sont pas palpables sur un CV ou en entretien d'embauche. J'aimerais savoir, qu'est-ce que vous pensez de ses nouvelles procédures de recrutement. Concrètement, qu'est-ce qu'on peut déceler chez le candidat à l'embauche lors de ses pratiques ?

Bah, je trouve ça très bien, toujours est-il que c'est un truc qui va prêter à confusion, dans le sens où, par rapport à tout ce qui va être situation des handicapés, etc., il va y avoir des personnes qui vont gueuler là-dessus, parce qu'en soi, tout le monde n'est pas sur un pied d'égalité face à ça, ça c'est un truc à part, c'est un truc de législation qui posera problème. Et par contre, pour ce type d'exercice, pour les entretiens c'est bien parce que ça permet de…, c'est pour ça qu'on dit que le sport c'est bien parce que ça permet l'esprit de cohésion parce qu'on souffre, on est un peu dans la merde, et du coup, on révèle vraiment notre personnalité au grand jour. Et du coup, sur ce type de choses, ça va permettre de voir quel relationnel on a avec les gens, quel comportement avec les gens, et du coup, l'intelligence comportementale, etc., qu'on peut pas déceler dans un CV, et au final, c'est ce que de plus en plus les entreprises recherchent, parce que quelqu'un qui est très intelligent, avec des diplômes, mais qui ne sait pas se comporter, qui ne sait pas manager, et qui n'arrive pas à maintenir son équipe, ça vaut rien. Donc là, on va pouvoir voir s'il prend le lead à des moments donnés, ou s'il est plutôt discret, ou alors s'il est plutôt énervé.

Et ces compétences relationnelles ou comportementales, c'est des compétences fondamentales pour la Marine ?

Ah oui ! Complètement !

Du coup, est-ce que mentionner un sport sur le CV, est-ce que ça peut être un indicateur pour ces compétences-là ?

Bah oui, quand je vous dis par exemple, les sports d'équipe, ou alors les sports plutôt individuels, et la personne qui fait des compétitions, ça va être la persévérance, enfin voilà, on arrive un peu à déceler des traits de caractère face à ça, ou du moins de les confirmer, parce que c'est pas parce que quelqu'un fait du foot ou du rugby, qu'il va être forcément hyper sociable, etc., et qu'on va se baser sur ça, c'est juste suite à un entretien par exemple « Ah bah oui ! En plus il fait ça, bah ouais, c'est clair, ça confirme carrément ce qu'on disait quoi ! ».

D'accord. Donc d'une manière générale, cette catégorie « Sports » sur le CV, lorsque vous allez creuser lors d'un entretien, ça va être pour appuyer une position ou avoir un peu plus de certitude ?

Voilà. Une certitude. Et puis, y'a aussi ce truc de connexion aussi avec les recruteurs, bah, en fait c'est connu, si quelqu'un fait le même sport qu'une autre personne, bah, y'a ce truc de connexion où on va se dire « Ah ! Beh, tiens, elle fait la même chose que moi… » et du coup, forcément ça va tisser un lien un peu plus, et peut-être la personne va se démarquer comme ça, enfin, on est humain avant d'être recruteur, donc, quand on voit que la personne fait les mêmes sports que nous, on se dit « Bah forcément, c'est quelqu'un… », on va faire un transfert quoi.

Et une dernière question, on a pas parlé d'un sport qui me semble pour ma part évident, c'est la natation, qu'en est-il ?

Ah, bah, pour nous, ils sont obligés de savoir nager donc on leur demande un certificat, déjà pour l'entretien, et après, qu'ils le pratiquent toutes les semaines ou de temps en temps, c'est pas important. Après, d'une personne en natation, en traits de personnalité, je dirais que ça va être quelqu'un de persévérant, de compétitif, qu'en général c'est perso et compétition etc., mais pareil, on appartient

aussi à un club généralement, on n'est pas tout seul, donc voilà. Pour nous, c'est nécessaire dans la Marine, dans tous les cas, mais ça ne traduit pas non plus, c'est pas un truc qui se démarque non plus.

Alors, même si vous n'avez pas fait du recrutement pendant longtemps encore, est-ce que vous avez déjà vu vous un sport qui vous a interpellé sur un CV ?

Bah, oui, parce que j'ai eu des mecs qui c'était dans des championnats justement de sports de combat, boxe, des trucs comme ça, donc ouais, là je me suis dit « Les gars ont un super bon niveau, c'est des mecs qui sont à fond et qui sont hyper pro alors qu'ils sont jeunes », et après ça, y'a des mecs, je viens de me rappeler justement de certaines personnes par le sport, parce que j'ai des gars qui m'ont dit « Je vais courir des fois à 1h du matin pour m'entrainer », et c'est des trucs un peu…, tout le monde ne dit pas ça, et là du coup, je m'en souviens, et c'est des trucs qui me restent dans la tête, c'est des trucs un peu improbable, c'est soit de la compet', soit des trucs un peu intenses, soit ça peut être des expériences, là pour le coup, ça va pas être quand je vais lire le CV, c'est plus quand la personne va me le raconter.

Et c'est toujours pareil, moi je prends mon cas par exemple, je fais du vélo, si je marque juste du vélo simple, les personnes elles vont dire *« Ouais, ok, on s'en fout. »*, par contre, quand j'ai été pendant mon entretien, j'ai raconté mon voyage en vélo que j'avais fait en France, de Paris à Mont-Saint-Michel, et c'est un truc qui parle beaucoup plus, et là, la personne va le garder en tête, donc c'est toujours pareil, c'est la manière de le raconter.

D'accord. C'est intéressant parce que vous avez fait beaucoup de vélo. Du coup, quelles compétences issues de la pratique du vélo qui vous semblent mobilisables dans le cadre de votre activité salariale ?

Ça dépend, si vous me dites le cyclisme du Tour de France, le cyclisme de tourisme où c'est plus la découverte, et après y'a le moyen de transport ?

Bah, le cyclisme de tourisme. Celui que vous avez fait vous par exemple ? Est-ce que vous avez développés des compétences lors de cette pratique ?

Bah, oui, oui, déjà l'autonomie pour partir en mode vadrouille tout seul, et puis la curiosité, et voilà après, la prise d'initiative, c'est vrai que ça va démontrer pas mal de choses, parce que la personne est capable partir comme ça, de prendre son itinéraire, faut être un peu curieux quand même pour être dans un délire de partir. Enfin, je pense que le sport décèle des traits de caractère plutôt que des compétences applicables sur un job tous les jours.

Vous pensez peut-être que ça a joué en votre faveur cette expérience du vélo, ce parcours-là ?

Bah, oui, peut-être, parce que les gens se disent que c'est pas quelque chose de commun, si quelqu'un fait quelque chose qui se démarque, en soi, c'est intriguant, je vais peut-être me poser des questions, je vais peut-être m'en rappeler du coup, mais y'a pas de compétences pures, par exemple avec le tir à l'arc « Wahou ! Il doit être hyper précis dans ces tirs. »

Merci beaucoup en tout cas, d'avoir joué le jeu.

De rien. J'espère que ça vous a aidé et que ç'était pas trop flou dans mes réponses.

Non. Nickel. Merci beaucoup.

Bonne continuation à vous.

Merci également.

Résumé

Le sport et le travail, deux mondes sociaux qui ne cessent de se rapprocher. D'ailleurs, nombreux sont les sociologues qui ont considéré la place du sport dans l'univers entrepreneurial. Si leur étude portait davantage sur l'usage de celui-ci à des fins de mobilisation des salariés par l'institution capitaliste, c'est à la place du sport dans les processus de recrutement que notre objet de recherche accorde un intérêt particulier. De ce fait, nous essayons de dresser un panorama quant à la valorisation de la compétence sportive dans le monde du travail. De sa considération sur les CV aux entretiens d'embauche, nous nous sommes intéressés à l'ensemble des étapes constituant le recrutement. Ainsi, nous avons tenté d'éclaircir de nombreuses zones d'ombres sur la façon dont l'expérience sportive du demandeur d'emploi est valorisée. Tout en essayant de s'extirper d'une vision idéaliste du sport, notre démarche envisage ce dernier comme un désavantage pour le postulant, faisant de cette supposition une des possibilités à laquelle nous essayons de répondre dans cette enquête.

Mots clés : Sport, travail, recrutement, valorisation, compétence sportive

Abstract

Sport and work are two social worlds that are constantly moving closer. Moreover, many sociologists have considered the place of sport in the business world. While their study focused more on the use of sport for the mobilisation of employees by the capitalist institution, it is the place of sport in the recruitment process that our research object is particularly interested in. Therefore, we try to draw up an overview of the valorisation of sport competence in the world of work. From its consideration on CVs to job interviews, we are interested in all the stages of recruitment. Thus, we have tried to clarify many grey areas on how the sports experience of the job seeker is valued. While trying to move away from an idealistic view of sport, our approach considers sport as a disadvantage for the applicant, making this assumption one of the possibilities we try to address in this survey.

Keywords : Sport, work, recruitment, valorisation, sport competence