

LES CADRES ET LE SPORT

PRATIQUES SPORTIVES - RÔLE DES ENTREPRISES - PLACE DES VALEURS DU SPORT - PRATIQUER UN SPORT OU AVOIR UNE ACTIVITÉ PHYSIQUE ?

Juillet 2011

PRÉSENTATION

Les références aux valeurs dites sportives sont très fréquentes dans le discours managérial. Le vocabulaire (coaching, staff, équipe, compétition, performance, défi, challenge,...), la rhétorique visant à améliorer *"tant le bien être des employés que leur productivité et la compétition et à construire une image collective de dynamisme"* semblent banalisés dans les entreprises.

À y regarder de plus près, l'omniprésence de cette référence au sport pose question : l'utilisation de valeurs hors-travail suggère en effet que la valeur travail n'est pas suffisante pour mobiliser les énergies dans les entreprises et les entraîner dans une dynamique collective indispensable à l'atteinte des objectifs.

Ces valeurs, qui ne sont pas contestées en tant que telles, ne sont-elles pas porteuses de malentendus, de paradoxes et de contradictions, voire de tensions préjudiciables à l'objectif de leur usage : peut-on si facilement à la fois être individuellement performant et avoir l'esprit d'équipe ? Et si beaucoup de valeurs dites sportives sont convoquées, n'a-t-on pas tendance dans les entreprises à en négliger certaines, comme la gestion individuelle et collective de la dynamique de l'échec ?

Enfin, outre des valeurs morales trop nombreuses et diverses pour être gérées harmonieusement, la dimension hygiéniste plus ou moins explicite peut poser problème. La "bonne santé", que l'on associe aujourd'hui à "l'activité physique régulière" est statistiquement un privilège qu'aucun individu ne peut totalement maîtriser tout au long de sa vie, et sur lequel, par ailleurs, les effets des conditions travail - sujet actuellement largement débattu - peuvent avoir un impact.

La solide figure du cadre dynamique (plutôt un homme, plutôt jeune, et surtout en bonne santé parce qu'adepte régulier d'un sport) reste en elle-même le symptôme d'une perception sélective du groupe des cadres, moins fondée sur des critères rationnels de professionnalisme que sur le poids des apparences et d'un certain conformisme.

L'étude montre cependant qu'une partie des cadres, consciemment ou spontanément, ne s'y laissent pas prendre.

D'ailleurs, les cadres pratiquent-ils un sport ? Utilisent-ils le sport comme référence dans leur activité professionnelle en général et en tant que managers ? Auxquelles de ses valeurs s'attachent-ils de préférence ?

Pour apporter des éléments de réponse et de discussion, l'Apec a interrogé 1 300 cadres du secteur privé sur leur rapport au sport. Ce sondage a été complété par l'analyse des activités sportives mentionnées dans les curriculum vitae de cadres.

Il en ressort que les cadres dans leur majorité ont une image positive du sport et de la référence au sport dans le management. Néanmoins, c'est bien le loisir, la détente et la sociabilité qu'ils privilégient dans leurs pratiques personnelles, et moins la performance et le dépassement de soi, valeurs qui apparaissent comme de véritables valeurs travail, promues quant à elles par l'entreprise.

Les cadres et la pratique sportive

MOINS DE LA MOITIÉ DES CADRES PRATIQUENT UN SPORT RÉGULIÈREMENT

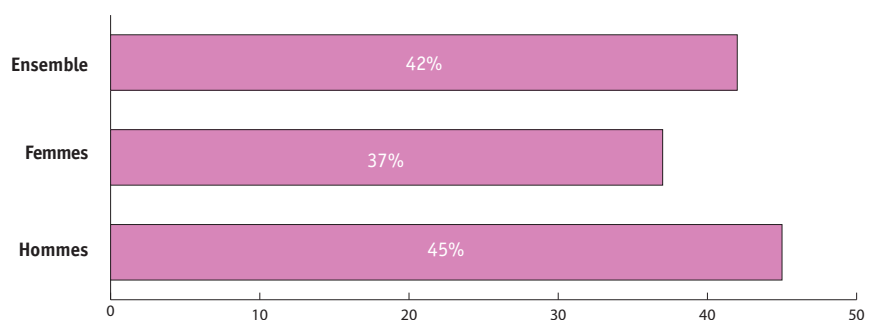
Si le sport est très présent dans les discours, il l'est moins dans les pratiques.

42% des cadres pratiquent un sport régulièrement (au moins une fois par semaine), essentiellement dans un contexte de loisir, hors compétition.

Les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes : 45% contre 37%, et ce sont surtout les jeunes qui s'y adonnent : 50% des moins de 30 ans, contre 33% des 55 ans et plus.

45% des cadres qui déclarent pratiquer un sport régulièrement évaluent le temps hebdomadaire qu'ils y consacrent à moins de deux heures. Ils considèrent très majoritairement cette activité comme un loisir : les deux tiers d'entre eux n'ont jamais participé à des compétitions.

Proportion de cadres qui déclarent pratiquer un sport régulièrement



Source : Apec, 2011



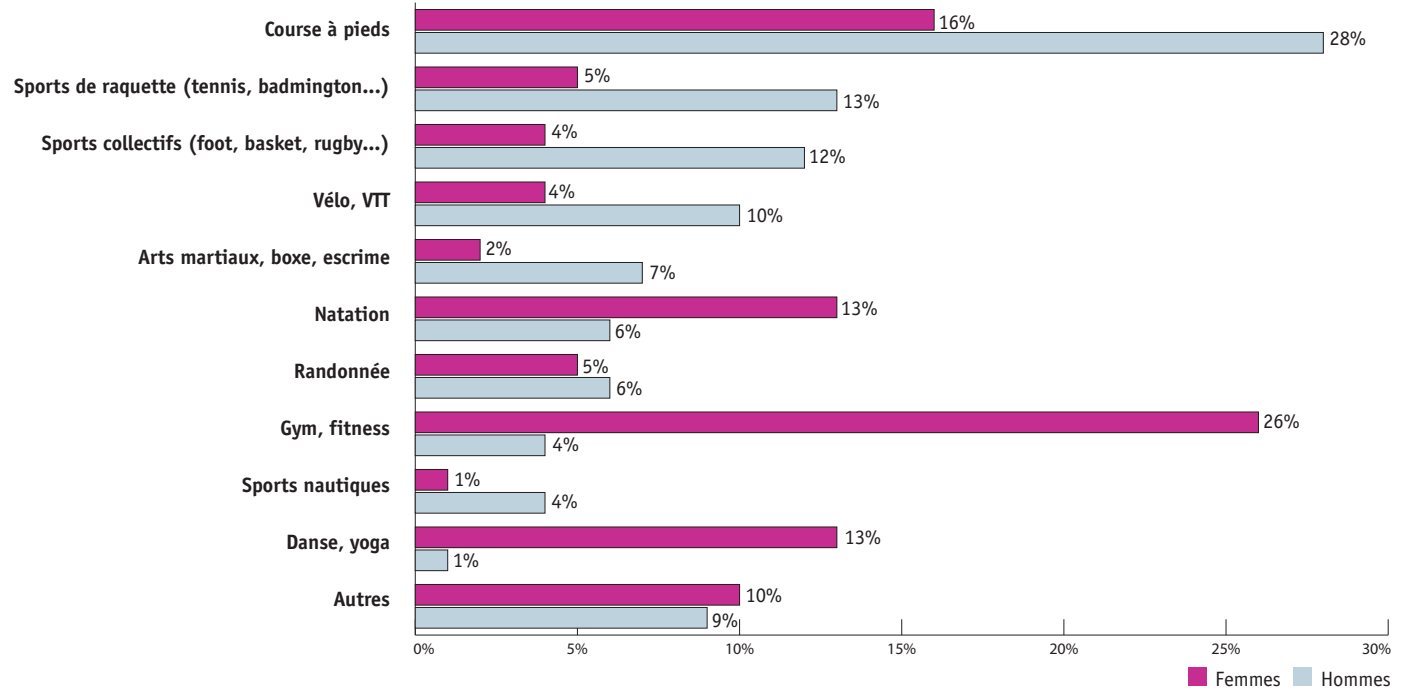
DES ACTIVITÉS SPORTIVES FACILEMENT ACCESSIBLES ET PLUTÔT INDIVIDUELLES

Les activités sportives mentionnées sont les plus classiques et les plus accessibles (en termes de coût financier, d'équipements, de localisation,...). Ainsi, près de la moitié (46%) des cadres pratiquant un sport régulièrement citent comme activité sportive hebdomadaire la course à pieds, la natation, la randonnée ou le vélo. Les cadres pratiquent donc les mêmes sports que l'ensemble des Français, à l'exception de la course à pieds (footing), activité sportive principale pour un quart des cadres, alors que moins d'un Français sur dix déclare cette activité².

Globalement, les sports individuels sont davantage prisés que les sports collectifs. Seuls 10% des cadres indiquent un sport collectif comme activité principale. L'âge joue un rôle important. 23% des cadres de moins de 30 ans pratiquent un sport collectif contre 4% des 50 ans et plus. Ces derniers pratiquent davantage la marche et la randonnée.

Hommes et femmes cadres ne pratiquent pas non plus les mêmes sports. Les hommes déclarent plus souvent pratiquer un sport de raquette (tennis majoritairement), un sport collectif (football, rugby, volley-ball, basket...), la course à pieds et le cyclisme. Les femmes citent plus la natation (13% contre 6%) et, surtout, le fitness (26% contre 4%) et la danse-yoga (13% contre 1%).

Activité sportive principale des cadres pratiquant un sport régulièrement

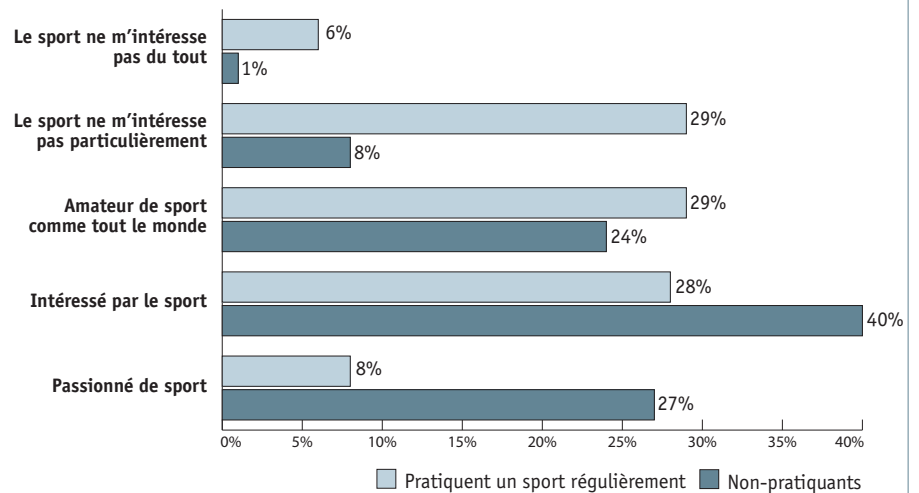


Source: Apec, 2011

AU-DELÀ DE LA PRATIQUE, UN INTÉRÊT PARTAGÉ POUR LE SPORT, SURTOUT CHEZ LES HOMMES

Qu'ils pratiquent ou non une activité sportive, les cadres déclarent être globalement intéressés par le sport. Si 16% se disent "passionnés de sport", seuls 4% se déclarent "pas du tout intéressés". La pratique sportive joue un rôle important. Plus d'un quart des cadres qui pratiquent un sport régulièrement indiquent une passion pour le sport, contre 8% des cadres qui n'ont pas de pratique sportive régulière.

Proportion de cadres qui (se) déclarent...



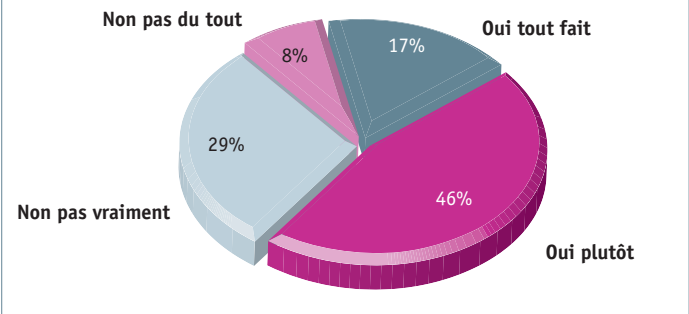
Source: Apec, 2011

Les références au sport dans les entreprises

LES CADRES RECONNAISSENT LA FIGURE DU "MANAGER-ENTRAÎNEUR" ET LA JUGENT POSITIVE

Les deux tiers des cadres, qu'ils pratiquent ou non un sport régulièrement, jugent pertinents de comparer les managers à des entraîneurs. C'est le cas de 69% des cadres qui sont responsables hiérarchiques, contre 56% des cadres experts. En outre, seuls 15% jugent que cette comparaison pourrait avoir des effets négatifs sur le management des entreprises.

On compare souvent les managers à des entraîneurs sportifs. Cette comparaison vous paraît-elle pertinente ?



Source: Apec, 2011

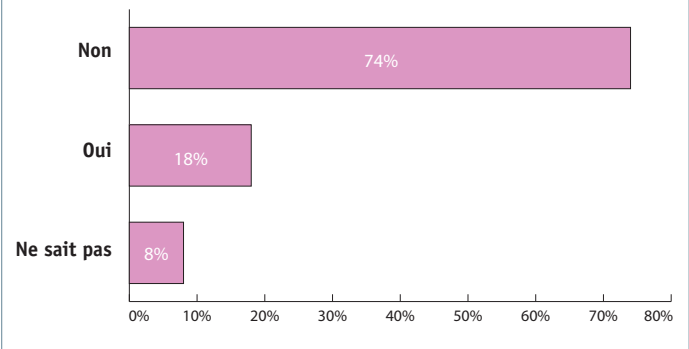
MAIS, CONCRÈTEMENT, LEURS ENTREPRISES MOBILISENT PEU LE SPORT

Si les cadres semblent trouver naturelles les analogies entre le monde du sport et le monde de l'entreprise, leur rapprochement concret est marginal : seuls 18% des cadres indiquent que le sport et ses valeurs sont mobilisés dans leur entreprise.

Les réponses révèlent une certaine subjectivité, les pratiquants et les passionnés de sport étant davantage enclins à répondre par l'affirmative, respectivement 20% et 24%. Ces cadres considèrent donc logiquement de façon très positive cette mobilisation du sport dans leur contexte professionnel.

Quand le sport est mobilisé, c'est essentiellement via le sponsoring sportif, la communication externe, des événements sportifs organisés en interne ou l'encouragement à la pratique sportive (notamment grâce au comité d'entreprise). La mobilisation du sport dans une logique de cohésion d'équipe (séminaires) ou à travers le discours managérial est en revanche beaucoup moins citée.

Le sport et ses valeurs sont-ils mobilisés dans votre entreprise ?



Source: Apec, 2011

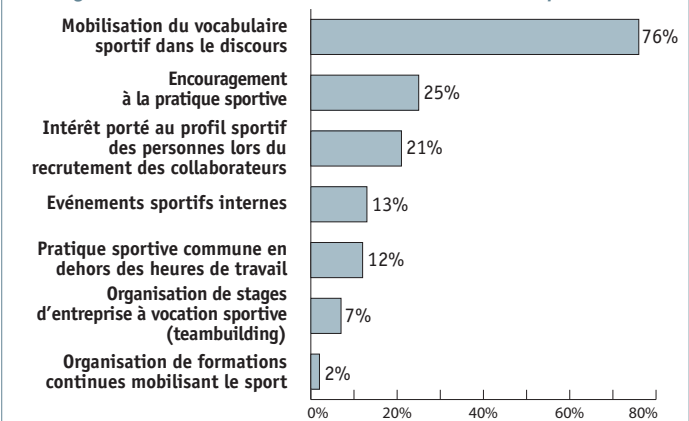
UN MANAGER SUR DEUX MOBILISE LES RÉFÉRENCES AU SPORT

Si, selon la majorité des cadres, le sport n'est pas mobilisé dans leur entreprise, une proportion non négligeable indique faire eux-mêmes référence au sport dans leur activité managériale.

48% des cadres responsables hiérarchiques indiquent qu'ils mobilisent le sport dans leur management. L'intérêt personnel pour le sport est fortement discriminant. 61% des cadres hiérarchiques pratiquant un sport régulièrement mobilisent le sport dans leur management, contre 34% des non-pratiquants. De même, 75% des cadres hiérarchiques passionnés de sport utilisent le sport comme référence de management contre 16% des hiérarchiques pas intéressés par le sport.

Mais pour les trois quarts des cadres hiérarchiques, la mobilisation du sport dans leur management s'effectue avant tout par la mobilisation du vocabulaire sportif dans leur discours. C'est la force symbolique des valeurs associées au sport qui est mobilisée, même si les implications concrètes peuvent être faibles.

Pour les cadres hiérarchiques qui mobilisent le sport dans leur management, comment se concrétise la référence au sport



Source: Apec, 2011

Le sport dans les CV

Dans les CV, il est une tradition que beaucoup respectent, c'est celle de la mention des activités extra-professionnelles (ou hobbies). La grande majorité des CV y font référence (neuf CV de cadres sur dix) et les conseils pour rédiger les CV sont nombreux sur l'art et la manière de se servir de cette rubrique, ainsi que sur les erreurs à éviter.

De fait, loin d'être éloigné de la dimension strictement professionnelle comme le suggère l'intitulé, son contenu au contraire veut enrichir cette dimension centrale, voire parfois renforcer la légitimité de la candidature, métamorphosant

en compétences professionnalisables ce qui a priori relève du loisir, du hobby, du passe-temps, bref du hors-travail.

Concernant les références au sport, il faut relever qu'elles sont rarement citées seules. En évoquant leur vie extra-professionnelle, de nombreux cadres visent à mettre en évidence des personnalités équilibrées : "il n'y a pas que le travail dans ma vie" + "ce que je fais en dehors du travail peut vous intéresser" + "ce que je fais est diversifié et donc enrichissant."

LES TROIS QUARTS DES CADRES INDIQUENT UNE ACTIVITÉ SPORTIVE DANS LEUR CV

C'est très largement le loisir le plus cité, devant les pratiques culturelles³ (46%), les activités associatives (25%) et les voyages (23%).

Mais la règle est de ne pas mentionner une seule activité, quelle qu'elle soit. Près de 40% des CV de cadres mentionnent à la fois une pratique sportive et une pratique culturelle. Et moins de 20% ne mentionnent ni pratique sportive ni pratique culturelle.

Pratique sportive et pratique culturelle mentionnées dans les CV de cadres

		Pratique sportive		Total
		Oui	Non	
Art & Culture	Oui	39%	7%	46%
	Non	35%	19%	54%
Total		74%	26%	100%

Source : Apec, Base : analyse de 1000 CV de cadres.

LA MENTION DES ACTIVITÉS EXTRAPROFESSIONNELLES SUR LES CV EST TRÈS LIÉE À L'ÂGE ET AU SEXE

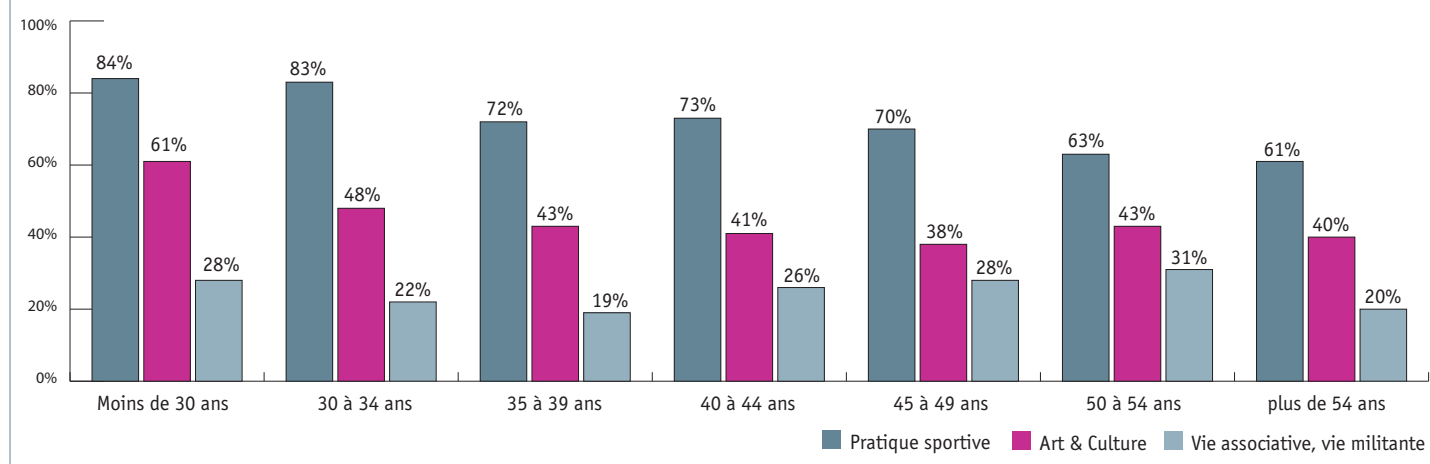
Selon l'âge des cadres, la mention des activités extraprofessionnelles n'est pas identique. La quasi-totalité des moins de 30 ans remplissent cette rubrique alors que près d'un cadre sur cinq de 55 ans et plus ne le juge pas nécessaire : cette différence confirme l'hypothèse du rôle donné à l'extra-professionnel en tant que sphère d'acquisition de compétences professionnalisables.

Les activités sportives sont mentionnées dans 85% des CV des cadres de moins de 30 ans contre à peine plus de 60% pour les CV des cadres de 50 ans et plus.

La proportion d'hommes et de femmes qui indiquent une activité sportive dans leur CV est proche mais les activités sportives mentionnées sont différentes.

La différence entre hommes et femmes porte aussi sur les autres activités extraprofessionnelles associées. Ainsi, 55% des CV des femmes cadres mentionnent une pratique culturelle, contre 41% pour les hommes. De même, les voyages et les loisirs créatifs (jardinage, bricolage, décoration, cuisine) sont davantage l'apanage des femmes. À l'inverse, les activités ludiques et scientifiques et l'informatique sont quasi exclusivement mentionnées par les hommes.

Mention des hobbies dans le CV selon l'âge



Source : Apec, Base : analyse de 1000 CV de cadres.

LES PRATIQUES SPORTIVES MENTIONNÉES DANS LES CV SONT DIFFÉRENTES DES PRATIQUES SPORTIVES RÉGULIÈRES

À l'encontre des conseils les plus fréquemment donnés, les cadres mentionnent en général des pratiques sans souci de précision sur leur actualité et leur fréquence. 80% des CV n'apportent aucune information sur le niveau de la pratique, et seulement 13% indiquent une pratique en compétition.

On perçoit plus le souci de mettre en avant une préoccupation hygiéniste ("mens sana in corpore sano", ainsi que le fait de se détendre et lutter contre son stress) que de se montrer en adéquation avec la rhétorique managériale (compétition, performance, dépassement de soi)⁴.

Les principales activités mentionnées sont les plus classiques et les plus accessibles : natation, vélo, randonnée, course à pieds, mais celles aussi qui

peuvent servir de base à une socialisation non professionnelle (sports de raquette, sports collectifs, ski). Ces sports sont cités fréquemment dans les CV alors qu'ils ne font pas partie des pratiques sportives régulières décrites par les cadres dans les enquêtes. Le ski ou le tennis sont ainsi largement cités dans les CV alors qu'ils n'apparaissent que marginalement dans les pratiques sportives régulières : ce sont probablement des sports pratiqués durant les congés, donc moins d'une fois par semaine.

Il y a bien dans les CV de cadres le souci de montrer que l'on pratique un sport, même s'il s'agit uniquement d'une pratique ponctuelle, liée aux vacances par exemple.

POUR LES CADRES, IL EST IMPORTANT DE MENTIONNER UNE ACTIVITÉ SPORTIVE DANS SON CV

De fait, les cadres jugent légitime cette mention du sport dans les CV. Seuls 10% des cadres estiment qu'il n'est pas important d'indiquer une activité sportive sur leur CV, contre 52% qui le jugent important et 29% qui pensent que cela dépend de l'activité mentionnée.

Invités à justifier leur choix dans une question ouverte, deux notions sont fréquemment citées : dynamisme et équilibre.

Ainsi, nombre de cadres jugent que la mention d'un sport dans un CV démontre un grand dynamisme, que cela est révélateur de valeurs qui peuvent être mobilisées à l'intérieur de l'entreprise :

- "La pratique sportive dénote le goût de l'effort et le dynamisme.";
- "La pratique d'un sport donne des indications sur l'intérêt porté à sa santé. Selon les sports et les approches individuelles, elle peut traduire l'esprit d'équipe, le goût du challenge, l'amour du risque, etc.";
- "Cela dénote un état d'esprit tourné vers le goût de la performance et du dépassement de soi.";
- "Le sport permet de développer la personnalité (esprit d'équipe, solidarité...)";
- "Un sport collectif démontre une aptitude relationnelle. Un sport montre un goût du challenge.";
- "Les sports ne portent pas tous les mêmes valeurs. Par exemple, l'escrime est un sport noble et individuel, le rugby porte des valeurs de solidarité collective que le football porte moins."

En parallèle, et sans contradiction apparente, les cadres soulignent aussi combien la mention d'un sport dans un CV peut démontrer un équilibre. Équilibre physique, mais aussi équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

- "Sain dans son corps = Équilibre psychique.";
- "Pour l'équilibre que peut apporter une activité extra-professionnelle.";
- "Épanouissement physique, prendre soin de son corps.";
- "Pour montrer que l'on est performant, complet et que l'on a un échappatoire pour supporter les moments difficiles. Un esprit sain dans un corps sain.";
- "Cela montre qu'il n'y a pas que le travail dans la vie, que l'on est dynamique.";
- "Pour montrer qu'on a une vie en dehors de l'entreprise."

Quelques rares verbatim sont plus amères, en soulignant combien le sport peut être révélateur de tensions au sein des entreprises :

"Un cadre se doit d'être jeune, beau et dynamique. Les activités extrêmes et d'endurance font plutôt bon effet mais le climat en entreprise s'en ressent : individualisme, compétition et intérêt personnel. Évidemment, c'est du vécu."

Pensez-vous qu'il est important d'indiquer une activité sportive sur son CV ?

	%
Oui	52%
Non	10%
Tout dépend de l'activité mentionnée	29%
Ne sait pas	9%
Total	100%

Source: Apec, 2011

Le sport comme révélateur de changements dans les entreprises

Les relations entre sport et entreprise sont anciennes. L'histoire de leurs liens fait l'objet de nombreux travaux de recherche, tant en ce qui concerne les pratiques que les interférences en termes de valeurs, de vocabulaire et de rôles. Les logiques de l'entreprise et du monde sportif ont progressivement convergé, avec une accélération sensible à la fin du XX^e siècle.

D'un côté, le monde sportif s'est professionnalisé et a adopté des modes de gestion issus de l'entreprise. Le sport est devenu le point d'ancrage de nombreuses activités économiques, avec une galaxie d'entreprises et de métiers⁵.

De l'autre, le sport est implanté dans les entreprises, que ce soit à travers l'activité sportive elle-même ou, plus généralement, la banalisation du recours au vocabulaire et aux valeurs considérées comme symboliques du sport.

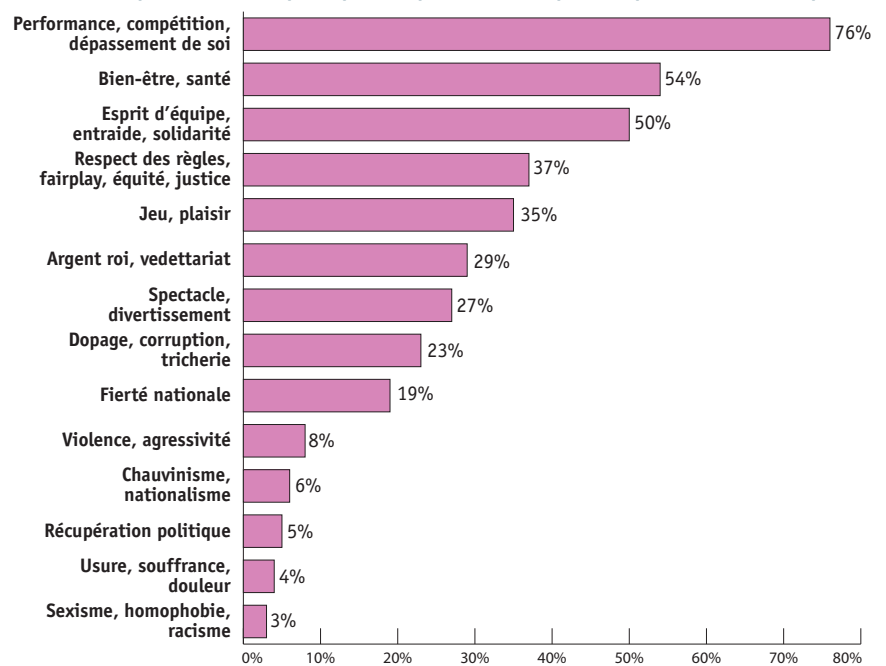
LES REPRÉSENTATIONS PORTÉES PAR LE SPORT

Les cadres ont une image très positive du sport et ils choisissent de mettre en avant des représentations plutôt positives : dépassement de soi, bien-être, esprit d'équipe, équité, jeu. À l'inverse, les références négatives, telles la violence, la souffrance ou le sexisme ne font pas partie de leurs représentations.

Le fait de pratiquer une activité sportive joue un rôle, mais pas sur l'ensemble des items. Pratiquants ou non-pratiquants mettent ainsi au même niveau la notion de performance et de compétition, qui peut être perçue aussi bien négativement que positivement.

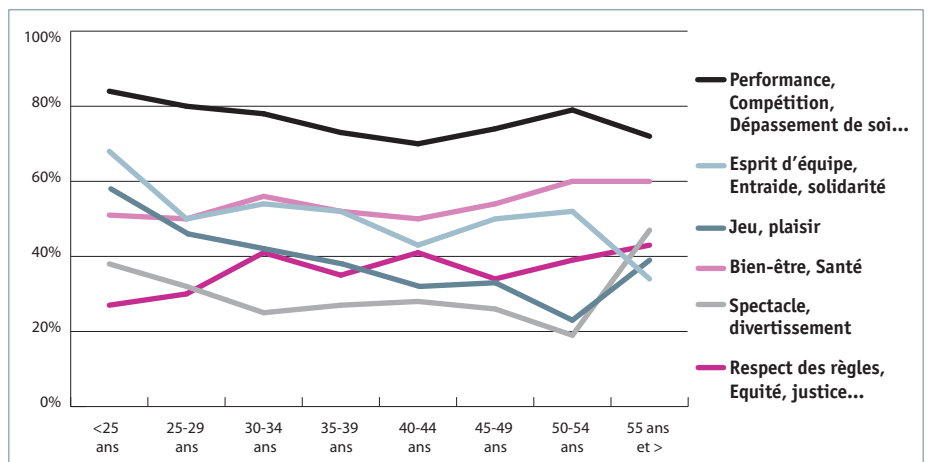
En revanche, la notion de bien-être est mise en avant par 64% des cadres pratiquants, contre 48% des cadres non-pratiquants. Les représentations plus controversées sont elles davantage citées par les non-pratiquants, notamment celles d'argent roi (+ 8 points) ou de dopage (+ 9 points).

Selon vous, quelles sont les principales représentations portées par le monde du sport ?



Source: Apec, 2011

La hiérarchie des valeurs est très proche chez les hommes et les femmes. On repère par contre des écarts selon les âges. Les valeurs "performance", "esprit d'équipe", "jeu, plaisir" et, jusqu'à 55 ans, "spectacle" reculent toutes, au profit des valeurs "bien-être" et "respect des règles".



Source: Apec, 2011

LES REPRÉSENTATIONS CONTRADICTOIRES DES VALEURS DU SPORT

Trois valeurs attribuées au sport ressortent : la performance, l'hygiène de vie et l'esprit d'équipe.

La performance est citée comme valeur dominante, aussi bien par les passionnés de sport que par ceux qui ne s'y intéressent pas du tout. Indissociable de la compétition sportive, la performance fait aussi partie intégrante du monde et du discours de l'entreprise, le terme s'appliquant tout autant aux résultats de l'entreprise qu'à ceux obtenus par chaque salarié. Les entreprises cherchent à mesurer la performance, à créer des indicateurs de performance, à piloter la performance. Mais, ce "culte de la performance"⁶ suscite en retour de nombreuses critiques quant aux pressions qu'il suscite et encourage, à l'origine de difficultés sociales, individuelles et collectives. Le recours aux références sportives permettrait de réduire cette tension, ne serait-ce que parce que, comme on l'a vu, ces références sont considérées a priori comme positives. Mais, concrètement, cet emprunt se heurte à la réalité du monde de l'entreprise et peut devenir contre-productif.

L'hygiène de vie est, aux yeux des cadres, la deuxième valeur du sport. Il faut souligner là encore les ambiguïtés. D'abord, est-ce le sport qui est ici valorisé par les cadres ou simplement l'activité physique, c'est-à-dire le sport "sans effort" (= "sans travail") ? En effet, les principales activités sportives pratiquées par les cadres sont des activités de loisirs, plutôt individuelles, dans un cadre non-compétitif. Aller à la piscine, faire une randonnée à vélo ou à pieds ou pratiquer son jogging hebdomadaire renvoient surtout à l'idée de plaisir... et de détente.

Non seulement on est loin des notions de performance et de compétition, mais ce registre du plaisir apparaît comme le contrepoint, voire l'opposé du dépassement de soi et de la performance promus dans le monde de l'entreprise, le rôle joué par ces activités pour mieux réguler les tensions issues de l'entreprise n'étant plus à démontrer. En outre, si l'association de la bonne santé à la pratique sportive (ou à la pratique d'une activité physique) appartient au registre des politiques de santé publique, on ne peut négliger son caractère potentiellement discriminatoire dans le choix des sports mis en avant, mais surtout à l'égard de tous ceux qui sont limités par des handicaps physiques.

L'esprit d'équipe, l'entraide et la solidarité se situent au troisième rang des valeurs identifiées par les cadres. On sort ici en apparence de l'individualisation qui marque fortement les deux premières. Pourtant, là encore, les dimensions implicites de ces notions doivent être relevées. Ainsi, dans une équipe sportive, les règles du jeu sont connues et doivent être respectées, chacun étant à sa place dans un rôle précis pour un but commun, mais toujours provisoire (gagner, donc pouvoir perdre... jusqu'à la prochaine fois). La transposition de cette configuration et de ses règles au sein des entreprises est d'une part peu vraisemblable, les dirigeants d'entreprise étant à la fois juges, parties, arbitres et maîtres des règles et de leurs modifications et, d'autre part, peu motivante, puisqu'elle implique que chacun joue mais reste à sa place.

Enfin, perdre constitue une réalité de la pratique sportive en compétition. La gestion de l'échec est une dimension essentielle de la préparation et de l'entraînement des sportifs, or cette dimension est peu fréquente dans les discours et les pratiques managériales, et entraîne plutôt des sanctions plus ou moins dures.

CONCLUSION : SPORT ET ÉQUILIBRE DE VIE

Les cadres jugent que le sport a toute sa place dans l'entreprise. Les managers se reconnaissent dans les métaphores sportives et disent en user eux-mêmes dans leurs discours. Mais entre leurs opinions et leurs pratiques, on perçoit un souci partagé - quoique largement implicite - de maintenir un cloisonnement entre pratique personnelle et références au sport dans le management.

Si l'image positive du sport parmi les cadres est très nette, la référence au sport dans les entreprises doit être relativisée sur bien des aspects. En particulier, les cadres semblent indiquer clairement que la compétition sportive ne peut être l'unique référence mobilisable dans le champ professionnel pour encourager la performance. Et si les cadres plébiscitent le sport, c'est aussi souvent

en tant que pratique leur permettant d'échapper au monde professionnel. C'est le jeu, l'absence de compétitions, les moments partagés avec les proches, l'évasion qui intéressent alors les cadres. Le sport, ou même simplement l'activité physique, permet ici une rupture avec le monde professionnel.

Le sport constitue à la fois, et avec une certaine contradiction, une référence symbolique dans l'entreprise, utile à manier dans la compétition économique, et une activité privée, étanche de la vie professionnelle. C'est cet équilibre - ou ces ambivalences - entre ces deux dimensions qui peuvent expliquer l'attrait affiché des cadres pour le sport, attrait tout en nuances comme l'a montré l'analyse.

1. "Comment inciter le plus grand nombre à pratiquer un sport ou une activité physique ?", Centre d'analyse stratégique du Premier ministre, La note d'analyse, n°217, avril 2011.
2. Brice Lefevre, Patrick Thierry, "Les premiers résultats l'enquête 2010 sur les pratiques physiques et sportives en France.", Stat-Info, bulletin de statistiques et d'études du ministère des Sports, n°10-01, décembre 2010.
3. Les pratiques culturelles comprennent ici à la fois les pratiques artistiques en amateur et les sorties culturelles.
4. Dans quelques rares cas, les cadres tentent de faire coïncider pratique sportive et compétences professionnelles : "Pratique d'activités sportives comme le football permettant le jeu en équipe, le dépassement de soi, l'implication de soi et des autres dans un projet commun. De même, pratique courante du windsurf qui m'a poussé, me pousse et me poussera à la quête d'objectifs et aux moyens à mettre en œuvre pour les atteindre, enrichissement personnel, découverte des ses capacités et ses limites."
5. "Les cadres du secteur privé marchand du sport". Nathalie Leroux et Yann Dalla Pria (Université de Paris Ouest Nanterre La Défense). Projet de recherche en partenariat avec l'Apec. À paraître.
6. Alain Ehrenberg, Le Culte de la performance, 1991. Pour le sociologue, "Ce culte nouveau de la performance signale d'abord un changement de nos rapports à l'égalité : la justice devient le produit de la concurrence. Or c'est précisément ce qu'incarne la compétition sportive : elle est la seule activité sociale à théâtraliser le mariage harmonieux de la concurrence et de la justice. Elle est l'image même de ce qu'est une juste inégalité."

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Enquête réalisée par emailing du 24 janvier au 3 février 2011. 1 326 réponses complètes ont été obtenues. Les résultats sont représentatifs de la population des cadres du secteur privé.

Une exploitation parallèle de CV de cadres a été réalisée. Il a été procédé à un tirage aléatoire de 1000 CV de cadres dans la base CV de l'Apec puis à une analyse lexicale de la rubrique des CV intitulée "Activités extra-professionnelles".

Apec, Département Études et Recherche de l'Apec, 2011.
Manager du pôle Recherche et Développement : Raymond Pronier.
Équipe projet : Hélène Alexandre et Gaël Bouron.