Des arbitres « hors-jeu » ? L'évaluation des arbitres du football amateur en question

Offside" referees ? The evaluation of the referees of the amateur football in question

Schiedsrichter im Abseits ? Die Bewertung der Schiedsrichter im Amateur-Fußball

¿Árbitros “fuera de juego” ? La evaluación de los árbitros del fútbol amateur en cuestión

Loïc Sallé et Oumaya Hidri-Neys

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/5789>

DOI : [10.4000/formationemploi.5789](https://doi.org/10.4000/formationemploi.5789)

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 23 août 2018

Pagination : 255-277

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Loïc Sallé et Oumaya Hidri-Neys, « Des arbitres « hors-jeu » ? L'évaluation des arbitres du football amateur en question », *Formation emploi* [En ligne], 142 | Avril-Juin 2018, mis en ligne le 23 août 2020, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/5789> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.5789>

Des arbitres « hors-jeu » ? L'évaluation des arbitres du football amateur en question

LOÏC SALLÉ

*Maître de conférences en STAPS (Sciences et techniques des activités physiques et sportives),
atelier SHERPAS – Sociologie, Histoire, Education, Représentations, Pratiques, Activités
Sportives, URePSSS – Unité de Recherche Pluridisciplinaire « Sport, Santé, Société », EA 7369,
université de Lille*

OUMAYA HIDRI-NEYS

*Professeure des universités en STAPS (Sciences et techniques des activités physiques et
sportives), atelier SHERPAS – Sociologie, Histoire, Education, Représentations, Pratiques,
Activités Sportives, URePSSS – Unité de Recherche Pluridisciplinaire « Sport, Santé, Société »,
EA 7369, université d'Artois*

Résumé

■ Des arbitres « hors-jeu » ? L'évaluation des arbitres du football amateur en question

Quel est le fonctionnement des évaluations auxquelles sont soumis les arbitres de football amateur ? Sont ici analysés les modalités et les dispositifs d'évaluation utilisés par les instances sportives pour juger l'activité arbitrale et hiérarchiser ses membres. Reposant sur un appareillage complexe, les processus d'évaluation formalisent et construisent les compétences du « bon arbitre ». Ils sont néanmoins biaisés par les catégories de perception des évaluateurs et par les jeux de pouvoir générés par la situation d'évaluation. Les dynamiques évaluatives à l'œuvre confirment des tendances observées dans d'autres domaines (formation, recrutement, évaluation du travail...).

Mots clés : sport ; métier du sport ; évaluation ; savoir professionnel ; bénévolat

Abstract

■ "Offside" referees? The evaluation of the referees of the amateur football in question

How work the evaluations of the referees of amateur football? The modalities of evaluation used by the sports authorities are analyzed to judge the referees activity and to rank them. Resting on an equipment and a metrics complex, the processes of evaluation formalize and build the "good referee". Nevertheless, they are influenced by the categories of perception of the reviewers and by the games of power generated by

the situation of evaluation. The evaluative process confirm trends observed in other domains (formation, recruitment, evaluation of the work).

Keywords: sport ; occupation in sport ; evaluation ; professional knowledge ; volunteer work

Journal of Economic Literature: **D 71 ; J 24 ; L 83**

Traduction : *Auteur-e-s.*

Introduction

Largement traitée et débattue dans le champ de la sociologie du travail, de la sociologie de l'éducation ou encore de l'analyse des politiques publiques, la question de l'évaluation n'est que peu étudiée en sociologie du sport.

En effet, aussi centrales et légitimes que puissent être les logiques de classement et de hiérarchisation à l'œuvre dans le sport, les différents dispositifs et processus d'évaluation qui les organisent sont appréhendés de manière périphérique¹.

Pourtant, il est une figure du monde sportif qui, dans cette perspective, mérite une analyse sociologique approfondie, celle de l'arbitre de football. Cet intérêt heuristique ne tient pas au fait qu'il est chargé, dans l'exercice de ses activités, de juger les pratiques et les pratiquants ou, qu'en dépit de sa position centrale sur le terrain, l'arbitre compte parmi les acteurs les plus méconnus du monde sportif (Nuytens & Penin, 2015), mais parce que cette corporation est soumise à des évaluations nombreuses et régulières par les instances dirigeantes du football.

En effet, le contrôle exercé par l'organisation sur les individus est constant (Sallé, 2010). Il s'appuie notamment sur différents dispositifs d'évaluation annuels qui s'appliquent à tous les arbitres, quel que soit leur niveau d'intervention. Plus précisément, tous sont assujettis à des examens théoriques portant sur leur connaissance et la maîtrise des lois du jeu, à des épreuves physiques vérifiant leurs aptitudes à arbitrer le temps d'un match et à des observations de terrain attestant de leurs compétences pratiques. Ces notes sont compilées en

1. En s'intéressant aux lieux et aux processus de production des formes d'excellence sportive, ainsi qu'à leurs effets sur les individus (Darmon & Schotté, 2016 ; Juskowiak, 2011 ; Salaméro & Haschar-Noé, 2008 ; Fleuriel, 2004). En interrogeant les conditions d'exercice et d'emploi des sportifs de l'élite (Fleuriel & Schotté, 2016) ou des professionnels du secteur sportif associatif (Marsault & al., 2016), les enjeux sociaux des classements sportifs et les conditions de construction de la réputation des sportifs de haut niveau (Marchetti & al., 2015 ; Demeslay & Le Noé, 2015). En explicitant les modalités d'intériorisation d'une culture professionnelle permettant l'ajustement des dispositions individuelles aux conditions d'entrée sur le marché du travail sportif (Bertrand, 2008 ; Wipf & al., 2008). Ou encore, en mettant au jour les éléments présidant à l'évaluation des compétences dans le recrutement des individus (Hidri-Neys, 2009 ; Gasparini & Pierre, 2008).

fin de saison afin de les classer et, en appliquant les mêmes principes de promotion/rétrogradation que pour les championnats de football dans lesquels ils exercent, faire progresser de catégorie les meilleurs et rétrograder les moins bons.

Le monde de l'arbitrage sportif place ainsi l'évaluation des performances individuelles au cœur de son fonctionnement. Il positionne la classification et la hiérarchisation de ses membres aux fondements mêmes de la régulation de l'activité.

Si la promotion d'un système hautement concurrentiel et tourné vers la production de l'excellence ne dépareille pas avec les logiques et l'organisation traditionnelles du sport d'élite, les processus d'évaluation et les dispositifs mobilisés apparaissent, quant à eux, plus singuliers. Et ce pour deux raisons.

La première est que les processus d'évaluation à l'œuvre dans l'arbitrage se substituent aux dispositifs plus traditionnels de qualification (Boussard, 2009). L'évaluation est ici promue comme principal levier d'autoformation et les dispositifs d'évaluation de la compétence des arbitres recouvrent ceux destinés à la formation.

Structurée autour d'une formation théorique élémentaire d'une quinzaine d'heures sur les dix-sept lois du jeu et les gestes « de base », ainsi que d'un bref accompagnement dans la pratique, l'entrée dans l'activité préfigure en effet le seul moment où les instances de l'arbitrage organisent la transmission des connaissances et compétences nécessaires à l'exercice arbitral.

Une fois formé, le candidat commence à arbitrer des rencontres, accompagné par un « parrain » désigné par la cellule de recrutement de la Commission de district de l'arbitrage (CDA). Ancien arbitre ou dirigeant impliqué dans l'arbitrage, le parrain a pour rôle de soutenir le candidat dans ses tâches administratives et de le conseiller lors de ses deux ou trois premiers matchs.

Le candidat arbitre devient ensuite « arbitre stagiaire » jusqu'à la fin de la saison puis, à son terme, est « titularisé » en devenant arbitre de district. Dès le diplôme validé et le titre obtenu, les arbitres ne suivent plus de formation spécifique et sont rassemblés (une ou plusieurs fois dans la saison en fonction du niveau) à l'occasion d'un stage de « recyclage » au cours duquel les responsables de l'arbitrage les informent des modifications réglementaires éventuelles et des consignes à respecter. Comme d'autres domaines d'activité, l'intégration des savoir-faire et des savoir-être spécifiques est donc laissée aux arbitres eux-mêmes, l'apprentissage des ficelles du métier se faisant « *à force* » et « *par immersion* » (Stroobants, 2009). À ce titre, et dans la mesure où, pour la suite de leur carrière, les temps d'évaluation constituent les seuls moments lors desquels les arbitres disposent d'un retour sur leurs prestations, on peut considérer que les processus d'évaluation participent pleinement à la construction de leurs compétences.

La deuxième raison tient aux modalités d'évaluation mises en œuvre pour apprécier l'expertise des arbitres. En effet, si les deux premiers leviers d'évaluation, théorique et phy-

sique, sont clairs et objectivables dans leurs contenus et leur organisation, la situation d'observation en « temps réel » et en condition de match interroge à plusieurs titres.

À l'instar des grilles utilisées pour cadrer les procédures d'évaluation du travail (Dubrion, 2006), les organisations sportives ont construit un appareillage complexe pour observer et juger l'arbitre en exercice. Articulées autour des dimensions constitutives de l'activité et s'appuyant sur une modélisation et une quantification de celles-ci sous la forme de critères et d'indicateurs, ces grilles visent à rendre compte de la qualité des prestations.

De type « *processus-produit* » (André, 2013), cet appareillage vise à identifier les pratiques assimilables à un bon arbitrage. L'analyse de ces grilles révèle les représentations du « bon arbitre » produites par les instances du football.

Par ailleurs, l'évaluation présente une autre singularité qui interpelle. Elle est en effet systématiquement suivie d'un échange oral après match entre l'évaluateur et l'évalué. Il s'agit là de produire un *débriefing* sur la prestation à partir de la confrontation des appréciations du premier et des ressentis du second. L'outillage proposé comme support de l'observation semble *a priori* « *fondé sur une logique d'objectivité de la version de l'objet construite par les acteurs en référence à des conventions de qualification* » (Loufrani-Fedida & al., 2015). Cependant, cette situation d'interaction d'après-match induit asymétrie, rapports de force, jeux de pouvoirs et stratégies plurielles.

Ces analyses ne sont pas sans rappeler les dynamiques repérées dans d'autres contextes évaluatifs, comme le recrutement des salariés dans la fonction publique et le privé (Castra, 1995 ; Gangloff, 2000 ; Hidri Neys, 2013 ; Marchal, 2015 ; etc.), l'évaluation des pratiques enseignantes (Paquay, Van Nieunhoven & Wouters, 2010 ; Pons 2010 ; Aussel, 2015 ; etc.) ou des élèves (Merle, 1996 ; Vial, 2012 ; etc.) ou encore l'évaluation du travail en entreprise (Balazs & Faguer, 1996 ; Hubault & Tertre, 2008 ; Garcia & Montagne, 2011 ; Vidaillet, 2013 ; Bertézène & Dubrion, 2013).

Cet article propose de « mettre à plat » le système d'évaluation à l'œuvre dans l'arbitrage du football français, laissé dans l'ombre par les travaux qui existent sur cet objet de recherche², et d'en analyser les principales caractéristiques.

Nous montrons, d'une part, que l'organisation de l'évaluation des arbitres dépasse la seule logique de hiérarchisation des individus, puisque les dispositifs utilisés participent à la fois à leur formation et à la construction de leurs compétences. D'autre part, que la représentation du « bon arbitre », induite par l'appareillage évaluatif, peut être biaisée par des catégories de perception informelles et des rapports de force personnalisés.

Dans un premier temps, nous nous intéressons à l'observateur. Missionné pour juger les arbitres en situation de match, il joue un rôle prépondérant dans l'évaluation. Ancien

2. Voir par exemple : Dosseville & al., 2007 ; Rix-Lièvre & al., 2014 ; Le Tiec, 2016 ou Loirand, 2016.

arbitre, il est chargé d'identifier et d'attester les compétences reconnues et validées par l'organisation.

Dans un deuxième temps, nous analysons l'appareillage d'observation construit en amont du jugement, grâce à la description des principes et des critères organisant les grilles d'évaluation des arbitres. Articulant les dimensions physiques, pratiques, techniques et relationnelles de l'activité, il s'agit d'identifier les aptitudes et les compétences valorisées par les instances et de décrire les principaux traits du « bon arbitre » qui en découlent.

Enfin, nous étudions le résultat de l'évaluation, c'est-à-dire à la fois le moment de la restitution de l'évaluation et les conséquences du jugement qui lui est associé. Donnant à voir une interaction largement asymétrique entre l'évaluateur et l'évalué, il s'avère que le processus de jugement repose également, d'une part, sur un jeu de pouvoir et d'allégeance et, d'autre part, sur la réputation des arbitres observés.

Encadré 1. Éléments de méthodologie

La recherche mobilisée a été conventionnée et financée par la Fédération française de football et la Ligue de football amateur. Elle conjugue deux méthodes de recueil et d'analyse des données. D'une part, des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de vingt-cinq acteurs dans les trois ligues de football de Champagne-Ardenne, Nord-Pas de Calais et Picardie, et selon trois profils d'interlocuteurs, à savoir, les présidents et dirigeants des commissions d'arbitrage, les responsables des cellules de recrutement, détection, formation et fidélisation des arbitres et surtout, des observateurs. Ils s'organisent autour de quatre axes : le parcours de l'enquête (carrière sportive, carrière d'arbitre, responsabilités occupées, motivations), l'exercice de l'activité de contrôleur/formateur (rôle, implication, représentation de la fonction), l'activité de contrôle elle-même (description de l'activité, organisation de l'observation, temporalité, supports et outils utilisés, principes de fonctionnement), les représentations de la compétence arbitrale (définition d'un « bon » arbitre, qualités requises, hiérarchisation des compétences, conditions pour durer). L'angle de questionnement privilégié repose, entre autres, sur l'organisation et l'impact des dispositifs d'évaluation sur les parcours et les carrières des arbitres.

D'autre part, les documents produits par les instances du football amateur (statut de l'arbitrage, règlements intérieurs de la Direction technique de l'arbitrage (DTA), des Commissions régionales et de districts de l'arbitrage (CRA et CDA)), ainsi que de nombreuses notes administratives et techniques adressées aux officiels (Guide d'observation, consignes réglementaires et administratives d'avant saison et en cours de saison, etc.) ont été recensés. L'analyse de ces productions institutionnelles permet de mettre en perspective l'exercice de l'activité d'un arbitre au regard de ses obligations statutaires, d'identifier les différents outils d'évaluation mobilisés (grilles d'observation, descriptifs d'activité, barèmes appliqués, etc.) et d'objectiver les formes d'évaluation mises en place.

Le croisement de ces différentes sources permet à la fois de comprendre le fonctionnement et le déroulement de l'évaluation à l'œuvre dans le monde arbitral, d'interroger les interactions produites par le dispositif évaluatif et de pointer les effets pervers qui lui sont associés.

11 L'observateur, figure évaluatrice de l'arbitrage

À la fois formateur et évaluateur de l'expertise des arbitres à tous les niveaux de compétition, les observateurs apparaissent comme un ressort essentiel dans le fonctionnement de la corporation. Arpentant les terrains du football amateur tous les week-ends aux côtés des arbitres, ils participent d'abord à leur apprentissage du « métier » et au bon déroulement de leur activité. Aussi, chargés de superviser et noter les prestations arbitrales tout au long de la saison sportive, leurs évaluations sont essentielles dans le classement, la promotion ou la rétrogradation des arbitres.

1.1 Un ancien arbitre au service de l'institution

Tous les observateurs interrogés sont (ou ont été) des arbitres. Cette expérience, parfois importante et prestigieuse³, leur confère une connaissance fine du monde du football et de l'activité arbitrale. Autre caractéristique commune, tous les acteurs sollicités occupent plusieurs responsabilités. À l'instar de ce dirigeant départemental, à la fois président d'une commission d'arbitrage de district (dont il est membre depuis quatorze ans et ancien secrétaire aux désignations), arbitre de la fédération, observateur à la CRA, formateur certifié de la Ligue du football amateur (LFA) et membre de la commission d'appel de son district. Ainsi, seuls trois des vingt-cinq interviewés ne se consacrent qu'aux contrôles d'arbitres. Leur engagement dans ces responsabilités administratives ou dirigeantes est systématiquement présenté comme un prolongement de leur activité d'arbitre. Pour certains, l'engagement s'explique comme la suite logique de leur carrière sportive : « *Je suis devenu responsable technique de formation et observateur quand j'ai quitté mes fonctions d'arbitre* » (selon un responsable de la formation des arbitres dans un district, 56 ans). Pour d'autres, c'est un moyen de rester dans un milieu qu'ils ont longtemps côtoyé et qu'ils auraient du mal à quitter : « *Je le fais [observer] pour conserver le plaisir de l'arbitrage* » rapporte cet ancien arbitre (41 ans). Enfin, certains d'entre eux y voient également la possibilité de faire partager et mettre à profit toute l'expérience accumulée en tant qu'expert « *pour essayer d'apporter quelque chose aux gens* » (observateur, membre d'une commission de recrutement des arbitres, 52 ans).

Dans tous les cas, ces acteurs n'ont pas accédé à ces différentes fonctions par hasard et ont majoritairement été cooptés. Leur engagement résulte souvent d'une sollicitation directe émanant des dirigeants des instances du football (« *Le président m'a tendu une perche pour pourvoir un poste très important au niveau de la ligue* » raconte ce président de CRA de 54 ans), ou de l'arbitrage (« *Après la fin de ma carrière, on m'a demandé de rentrer dans la CRA* » confirme cet observateur de 61 ans).

3. « *J'ai commencé à arbitrer en 1966 et je suis allé jusqu'en ligue 1* » raconte ce président d'une CRA (Commission de recrutement des arbitres).

Solliciter d'anciens arbitres permet, d'une part, d'intégrer des individus qui connaissent l'activité et maîtrisent le fonctionnement de l'institution : « *Ce sont des anciens arbitres, donc ils savent comment cela se passe et comment il faut arbitrer* » (selon le responsable d'une cellule de recrutement de district, 42 ans). La « *proximité* » (Hubault & Tertre, *op. cit.*) ressort comme une condition pour objectiver les situations rencontrées par les arbitres et juger de leurs compétences.

D'autre part, privilégier le recrutement « interne » permet d'avoir à ses côtés des « *collaborateurs compétents et dévoués* » (selon le président d'une CRA, 62 ans) qui partagent la même vision de l'évaluation et maîtrisent les principaux critères de jugement. À la fois « pairs » et « supérieurs hiérarchiques », ces « *cadres de proximité* » (Dujarier, 2010) sont donc mobilisés par les instances de l'arbitrage car ils ont intégré, au cours de leur propre carrière d'arbitre, une expérience et des « *formes de pensée* » (Tertre, 2001) qui leur permettent à la fois d'analyser et d'interpréter ce qui se joue sur les terrains et de rendre compte de la complexité de l'activité. Dans la mesure où, comme le note Marcelle Stroobants s'agissant des savoir-faire professionnels (*op. cit.*), « *bon nombre de talents, de tours de main ou de ficelles demeurent engloutis, implicites, incorporés à une pratique personnelle ou à un acte singulier* », l'expertise des observateurs permet *a priori* de renseigner, avec finesse et précision, l'ensemble des critères et des indicateurs présidant à l'évaluation.

Par ailleurs, solliciter des individus dont la carrière sportive a été, parfois pendant de très nombreuses années, encadrée par des logiques de classement, permet également de continuer à légitimer le travail d'évaluation porté par l'institution. Comme le souligne Lucien Sfez (2010), il existe un rapport étroit entre le processus d'évaluation et l'organisation qui le met en place : « *L'évaluation dans ses questions et ses formulaires dessine bien les horizons souhaités de l'institution. Elle pousse aussi les agents à s'y conformer et, mieux encore, à s'améliorer* ». En d'autres termes, les processus de jugement et de classement à l'œuvre dans l'arbitrage du football sont aussi à appréhender comme le produit d'une rhétorique qui s'exprime dans et par les dispositifs existants. Dans la mesure où ils en soutiennent l'existence, ces dispositifs renforcent un contrôle social déjà fort, puisque l'évaluation opère dans un respect scrupuleux de la hiérarchie et de l'institution (Garcia & Montagne, *op. cit.*).

1.2 Formateur et évaluateur : les deux visages de l'observateur

Chargés par les instances du football d'évaluer la qualité des arbitres à tous les niveaux de compétition, les observateurs supervisent, notent et rendent compte de leurs prestations avant, pendant et après la rencontre. Leurs appréciations sont ensuite envoyées à la commission compétente qui les utilise soit comme un outil pédagogique complétant la formation des arbitres, soit pour procéder à leur classement par catégorie à l'issue de la saison. Dans les deux cas, il s'agit d'un jugement sur la « *conformité* » (Dejours, *op. cit.*) qui sollicite les pairs pour apprécier dans quelle mesure l'activité est menée dans « les règles de l'art ».

La première situation est celle de l'observation conseil, au cours de laquelle l'arbitre n'est pas noté, mais évalué « *gratuitement* » (selon un CTRA, 48 ans) afin d'identifier les domaines qu'il doit travailler pour améliorer la qualité de son arbitrage. Concernant les arbitres qui aspirent à changer de catégorie, la démarche repose sur l'accompagnement d'un jeune arbitre par un ancien disposant d'une expérience significative dans le niveau visé par le candidat. La consigne passée aux observateurs consiste alors d'une part, à évaluer l'aptitude de l'arbitre à officier dans la catégorie supérieure : « *Est-ce qu'[il] est capable de prendre le sifflet dimanche prochain, de se retrouver au milieu de 22 joueurs et de finir son match ?* » et, d'autre part, « *à essayer de déceler des aptitudes, des qualités, comme le physique ou l'autorité qui vont faire qu'il pourra s'imposer au-dessus* » (selon un président de CDA, 52 ans). On utilise ici l'expertise des anciens pour conseiller et faire progresser les plus jeunes, mais également pour repérer les plus talentueux d'entre eux afin de les former à l'élite de l'arbitrage.

La seconde forme d'observation, plus classique, consiste en l'évaluation pratique des arbitres afin de procéder à leur classement à l'issue de la saison. Le contrôleur évalue des compétences attestées par un arbitre en situation de match, en référence à une grille synthétisant les comportements idéal-typiques attendus. Proche du modèle de « *l'inspection dans l'enseignement* » (selon un dirigeant régional, 54 ans), l'observateur évalue la prestation de l'arbitre à l'aune de différents paramètres physiques (déplacements, changements de rythme, etc.), techniques (interprétation et application des lois du jeu, etc.), administratifs (accomplissement des tâches) et psychologiques (contrôle du match et personnalité de l'arbitre). La note finale correspond à la moyenne des notes, pondérée par des coefficients. Déterminant une large part des classements par catégorie, ce type d'observation est considéré par les contrôleurs comme difficile car « *c'est un concours (...), une remise en cause tous les ans* », pouvant avoir « *des conséquences importantes dans la carrière des arbitres* » (selon cet observateur du district Flandres, 46 ans).

Quelle que soit la nature de l'observation, dans les deux cas, l'évaluation est « *instituant* » (Papay, 2009), elle « *va privilégier les processus de compréhension et d'action et les reconnaître comme constitutifs de l'institution elle-même* ». Cette dernière élabore des références de pratique, partagées par les évaluateurs et les évalués, qui constituent à la fois des repères, des perspectives, des intentions et des recommandations pour les pratiques arbitrales. La démarche évaluative responsabilise ainsi les arbitres et les incite à inscrire leurs pratiques dans un processus réflexif. Dans cette perspective, afin de définir au plus près les compétences associées à l'exercice de l'activité et d'uniformiser le cadre des contrôles, les instances du football produisent un appareillage d'observation complexe et détaillé servant de base à l'évaluation.

21 L'évaluation des arbitres, entre objectivation et subjectivité

Au-delà du profil de l'évaluateur et de son rôle dans le fonctionnement de l'organisation, « *ce qu'évaluer voudrait dire* »⁴ conduit à nous intéresser aux dispositifs, c'est-à-dire aux critères et indicateurs associés aux savoir-faire identifiés comme les normes de l'activité.

Comme le rappelle Georges Balandier (2010), l'évaluation « *s'attache à déterminer des critères relatifs aux formes et aux degrés de véracité des savoirs et de la connaissance, à établir une hiérarchie des valeurs accordées aux principes d'action et, au-delà, à la qualité des acteurs* ». Dans ce cadre, il s'agit de repérer à la fois les compétences reconnues par les autorités de l'arbitrage dans les grilles d'évaluation et celles, plus implicites, qui guident l'observation et la notation des contrôleurs⁵.

2.1. Le « guide de l'observateur » ou la définition du « bon arbitre »

L'outil mis à disposition des observateurs présente les catégories de compétences attendues pour les arbitres (central et assistants) et décrit les paramètres constitutifs des catégories avec le système de notation qui leur est associé⁶.

Nous sommes là dans une posture d'évaluation qui s'apparente au « *benchmarking* ». Défini comme « *une méthode explicitement comparative, destinée à définir les meilleures pratiques dans un domaine, afin d'adapter la pratique jugée la plus performante à d'autres institutions* » (Vigour, 2005), le *benchmarking* procède par référence à des normes dont le fondement est que ce qui a réussi vaut preuve.

Les normes définies ici sont celles produites par les anciens arbitres de haut niveau, désormais responsables des instances de l'arbitrage, qui proposent un cadre d'évaluation se référant à un modèle de performance spécifique à l'arbitrage du football d'élite. Les grilles produites sont donc porteuses de la représentation de ce qu'est un « bon arbitre », les critères et indicateurs retenus renseignant les résultats attendus et donc, les comportements à identifier dans la pratique. Attribuant une note à chacune des rubriques, la prestation de l'arbitre est ainsi appréciée par les observateurs à l'aune de quatre domaines de compétences, à savoir, sa « condition physique », sa « compétence pratique », sa « technique d'arbitrage » et sa « personnalité ».

4. Pour paraphraser le numéro spécial des *Cahiers internationaux de sociologie* de 2010.

5. Rappelons qu'il ne s'agit pas ici d'analyser les pratiques réelles d'évaluation, mais l'appareillage construit en amont de l'observation, pondéré par les discours des contrôleurs eux-mêmes.

6. Nous proposons ci-après l'analyse du *Guide de l'observateur*, élaboré par la ligue de football du Nord-Pas de-Calais.

Encadré 2. Description de la grille d'évaluation

Le premier volet vise à évaluer **la condition physique** de l'arbitre, ainsi que sa capacité à répéter des changements de rythme au cours du match. Plus précisément, il doit être à même de « *suivre le jeu sans se laisser distancer* », « *d'être toujours en mouvement* », d'enchaîner les « *sprints courts pour coller au plus près de l'action* », sans « *baisse de régime en fin de match* ». Le critère ultime étant « *une course élégante et facile tout au long de la rencontre* ». Ainsi, un arbitre qui « *marche trop* », qui est « *peu mobile* », pas assez « *tonique dans son activité physique* » ou dont les « *changements de rythme et accélérations doivent être appliqués avec plus de vivacité* » se voit sanctionné. De la même manière, si l'observateur constate que l'arbitre procède à des « *courses folles et inutiles* » ou qu'il « *doit mieux gérer la débauche d'énergie* », des points lui sont enlevés.

Le deuxième volet a trait à **la compétence pratique** de l'arbitre, soit la manière dont il applique le règlement, appréhende et « sent » le jeu. Elle recouvre sa capacité à contrôler les contacts physiques entre les joueurs en fonction du contexte de la rencontre. L'objectif est ici de savoir « *faire vivre le match* » et d'adapter l'arbitrage au « *style de jeu* » pratiqué. Si l'arbitre « *ne sent pas venir les incidents* » ou « *n'intervient pas sur le bon joueur fautif* », il est sanctionné par l'observateur. De la même manière, s'il anticipe trop (ou pas assez) les actions offensives et défensives, s'il ne sanctionne pas correctement les faits de jeu ou « *se laisse influencer* » par l'environnement, des points lui sont retirés. Enfin, il doit appliquer le règlement avec discernement, tout en conservant l'esprit du jeu. Ici, les compétences recherchées sont articulées autour de la gestion des duels et de l'équilibre entre protection du jeu et des joueurs.

Le troisième volet de compétences porte sur **la technique d'arbitrage**. L'observateur est ici attentif à la « *pertinence des interventions techniques et/ou disciplinaires* » de l'arbitre, à la « *correction des remises en jeu (ballon arrêté - position technique)* » ou aux différentes « *fautes techniques* » qu'il peut commettre. Il vérifie que les consignes administratives sont appliquées : vérifier les « *filets avant chaque période* », « *l'équipement des joueurs (protège tibias, chaussures, bijoux, etc.)* », l'emplacement de « *l'échauffement des remplaçants* » ou encore décompter le « *temps perdu* ». L'arbitre est également jugé sur son positionnement et les sanctions disciplinaires qu'il administre. Par exemple, il « *ne doit pas gêner l'action de jeu et les joueurs* » et être correctement placé sur l'ensemble des remises en jeu (coup d'envoi, corner, etc.). Par ailleurs, l'arbitre est sanctionné si le contrôleur constate une « *mauvaise manière de notifier la sanction disciplinaire (trop fébrile, isolement imparfait du joueur)* », ou un « *avertissement ou exclusion incontournable omise, injustifiée* ». La gestuelle doit être précise, puisque les gestes et signalisations doivent être « *sobres, clairs et significatifs* », « *rapides nets et précis* » et « *désigner rapidement le camp sanctionné* ». Officiant, la plupart du temps, avec des arbitres assistants (AA), l'arbitre central est également jugé sur cette collaboration. Avant le match, il doit leur transmettre des consignes sur leur rôle en cours de jeu : « *hors-jeu sanctionnable, surveillance des occupants des zones techniques, contrôle des équipements, enregistrement des sanctions disciplinaires* ». Pendant le match, dès lors qu'il « *ne regarde pas l'AA concerné au départ de l'action* », qu'il « *ne consulte pas du regard l'AA concerné avant de valider un but* », « *ne consulte pas l'AA concerné en cas d'incident* », « *désavoue un AA à mauvais escient dans sa zone d'intervention* » ou au contraire, « *ne désavoue pas un AA alors que l'arbitre est en mesure d'apprécier le mal-fondé de l'appréciation de son collaborateur* », il se voit sanctionné par des retraits de points sur son évaluation. Et inversement.

Pour terminer, la **personnalité arbitrale** concerne les aptitudes relationnelles et la capacité à gérer les situations, et son environnement. Avant le match, l'arbitre est évalué sur sa « tenue et présentation », sa « communication et son comportement avec les AA, dirigeants, responsables et officiels » et sa « gestion des formalités administratives ». Au cours de la rencontre, il « doit inspirer confiance et respect », « doit imposer ses jugements et décisions avec assurance et énergie », « n'a pas de réactions différentes selon le camp fautif, l'endroit, la faute » et « résiste aux pressions, reste indifférent aux clameurs du public ». L'arbitre doit être à la fois « serein », « courageux » (en prenant des décisions difficiles comme « siffler un penalty contre l'équipe locale dans une ambiance malsaine »), « sobre », c'est-à-dire « sans recherche de reconnaissance personnelle », et doit s'inscrire dans « un relationnel mesuré et courtois exempt de considérations polémiques ». Son autorité doit être « admise et respectée par les joueurs et l'environnement ». Il doit livrer une « prestation intelligente » et se mettre « au service du jeu en privilégiant sa fluidité et sans négliger la protection des joueurs ».

Pour évaluer la prestation des arbitres, les observateurs ont pour consigne de partir d'une note de base de 16 sur 20, indiquant des « *qualités ou des interventions normales, dans un match de difficulté moyenne* », sans toutefois préciser ce que signifie cette « norme » ou détailler les conditions d'un match de difficulté moyenne. C'est à partir de cette note de base, et selon la grille de compétences décrite ci-avant, qu'ils additionnent des bonus ou soustraient des malus en fonction de ce qu'ils observent sur le terrain. Les contrôleurs sont libres d'attribuer la note de leur choix en corrélant les faits avec les indications contenues dans l'outil d'évaluation. Les notes obtenues, dans chacune des catégories de compétences, sont ensuite soumises à des coefficients⁷, avant d'être additionnées pour parvenir à une note globale. Cependant, ce système de notation soulève plusieurs questions.

D'abord, signe que l'activité est difficile à évaluer, on constate un nombre important de catégories de compétences et de critères d'observation associés. Comme le rappelle Danilo Martuccelli (2010), « *plus l'activité de travail devient difficile à mesurer, plus on assiste à une déferlante de critères* ». Or, aussi compétents que soient les observateurs et aussi détaillé que soit le guide d'observation, il paraît difficile d'évaluer l'arbitrage tant l'activité est susceptible de se diffracter. Dépendante des compétences de l'arbitre, mais également des joueurs, de la qualité du terrain, de l'enjeu sportif, du contexte du match, etc., on ne peut sans doute pas réduire l'évaluation à l'ensemble de ces items⁸. En effet, comme l'indique Bernard André pour l'évaluation des pratiques enseignantes (*op. cit.*), « *le geste professionnel réussi n'est pas seulement lié à la technicité du métier, mais se tisse dans l'intersubjectivité de la relation* ». Dès lors, isoler les bonnes pratiques arbitrales du réseau complexe des relations qui l'organisent en situation de match peut paraître difficile à réaliser.

7. Pour l'arbitre central, les coefficients sont de 4 pour l'interprétation et l'application des lois, 3 pour le contrôle du match et la personnalité de l'arbitre et 1,5 pour les qualités physiques et l'accomplissement des devoirs administratifs.

8. Les travaux récents portant sur l'activité de l'arbitre et ses actes de jugement confirment cette idée (Dosseville & Laborde, 2011 ; Rix, 2005).

Ces éléments soulignent alors la nécessité, pour l'analyse sociologique, d'appréhender la perception des observateurs sur ce que ces catégories recouvrent. En effet, si le jugement repose *a priori* sur une métrique, l'évaluation des compétences dépend toujours d'un observateur « *en position de juge qui dispose finalement d'une large liberté d'action dans sa démarche d'appréciation* » (Loufrani-Fedida & al., *op. cit.*). Cette liberté d'appréciation, renvoyant à la subjectivité des observateurs, est particulièrement visible lors de l'évaluation de la « *personnalité arbitrale* », car elle emprunte à des catégories de perception informelles.

2.2. L'inévitable évaluation arbitraire des arbitres

Pour rationaliser les pratiques et les comportements repérés, un évaluateur « *effectue des opérations d'interprétation, de référencement et de traduction (...) pour construire des pratiques d'évaluation adaptées et cohérentes* » (Loufrani-Fedida & al., *ibid.*). Or, concernant l'appréciation de la « *personnalité* » de l'arbitre, le fait de ne pouvoir renvoyer cette dimension à des critères quantifiables amène les contrôleurs à la considérer comme étant « *le truc le plus tordu à juger* » (selon un président de CDA, 57 ans), « *la case la plus dure à remplir* » (selon un dirigeant régional, 38 ans), celle dont l'évaluation renverrait « *à la tête du client* » (selon un président de CRA, 59 ans). Cela les incommode d'autant plus qu'ils ont bien conscience de l'importance de ce paramètre dans la notation (puisque'il est affecté d'un fort coefficient) et qu'ils le considèrent comme central dans leur définition du « *bon arbitre* » (Hidri Neys & Sallé, 2012). Les observateurs s'en remettent donc à la capacité de l'arbitre à « *se rendre crédible* » (selon un président de CRA, 54 ans) aux yeux de tous, à sa façon de « *tenir le rôle* » (selon un observateur de la CRA de Picardie, 39 ans). L'observateur veille à l'adéquation entre la figure de l'arbitre en train de se construire et celle souhaitée par les instances du football.

Cela commence dès l'arrivée de l'arbitre dans le stade, bien avant son entrée sur le terrain. Un CTRA (48 ans) déclare : « *En tant que joueur, quand vous voyez arriver l'arbitre, vous le déshabillez de la tête aux pieds et, en fonction de sa tenue, vous aurez déjà : "ah celui-là, il a l'air pas mal, maintenant, on verra ce qu'il donne sur le terrain". "Quand il arrive, il dispose d'une certaine crédibilité. S'il arrive en tongs, ce sera plutôt : "tiens, il revient de vacances, v'là le touriste" et au premier coup de sifflet, il va confirmer l'avis que vous aviez de lui à son arrivée au stade* ». Ce qu'admet ce responsable de formation de CDA (40 ans) : « *Quand il descend de sa voiture, il est déjà jugé (...), sa façon de se comporter, de se présenter, s'il vient avec une casquette, des piercings (...), c'est un manque de crédibilité* ».

Les premières impressions laissées par l'arbitre semblent déterminantes. Elles correspondent au court instant durant lequel l'arbitre et les joueurs, mais aussi l'arbitre et l'observateur, sont mis en présence physique. À ce moment, les informations échangées sont visuelles. L'œil prélève, de manière détaillée, les informations contenues dans « *la partie visible* » de l'arbitre, dans « *la face qu'il offre à la perception sensorielle d'autrui* »

(Dufflos-Priot, 1981). Si le port du costume n'apparaît pas comme une obligation dans les outils d'évaluation des observateurs, nul doute qu'il représente un instrument contribuant à la reconnaissance de l'arbitre. Le costume devient le marqueur immédiat, visible de tous (joueurs, dirigeants, public et observateur), des valeurs que le monde du football associe à la fonction. En l'apposant lors de son entrée dans le stade, l'arbitre affiche lisiblement sa « mission ».

Cela se poursuit sur le terrain. Les observateurs sont attentifs à déjouer toute dissonance cognitive, c'est-à-dire les situations dans lesquelles l'arbitre manifeste des dispositions contraires aux représentations du « bon arbitre ».

Le port de la « tenue noire » est un exemple qu'ils mobilisent fréquemment. Elle est parfois « *non conforme* », « *dégueulasse* », « *pas acceptable* », etc. Mais le jugement des observateurs dépasse le sentiment personnel et obéit « *aux règles d'une argumentation* » (Rochlitz, 1998) qui renvoient essentiellement aux attentes de l'institution qu'ils servent. Cette épreuve de jugement consiste à vérifier que l'arbitre sert une apparence étudiée et conforme au modèle en vigueur dans son groupe. La conformation avec les attentes de l'organisation footballistique est récurrente dans les propos recueillis. Considérant que « *l'arbitre représente la fédération, la ligue, le district* » (selon un responsable de formation de la CDA Flandres, 60 ans), il doit « *soigner son image de marque [et n'a] pas le droit de sortir des rangs* » (selon un président de CRA, 62 ans).

Cette pression institutionnelle à la conformité à laquelle l'arbitre est soumis depuis son entrée dans la « fonction » doit aboutir, selon les observateurs, à l'intériorisation, au titre d'enjeu fondamental, des normes comportementales et d'apparence physique.

Or, si cette intériorisation est évaluée au cours des observations, elle n'est pas accompagnée de façon explicite. Un CTRA (48 ans) déclare : « *Chez les jeunes arbitres aujourd'hui, on voit de tout, comme le jeune aux cheveux longs qui arrive, qui est candidat ligue (...) Au bout d'un an, il a compris que sa personnalité, il fallait qu'elle évolue. Son évolution dans l'arbitrage passe aussi par son comportement et sa tenue. Il est fréquent de voir des jeunes aux longs cheveux qui les coupent parce qu'ils ont compris. On ne leur a pas dit, mais je pense qu'ils l'ont compris d'eux-mêmes. À un moment, on ne peut pas arriver en ligue 1 avec des longs cheveux* ».

Ces propos confirment combien la vision actuelle de la formation consiste à « *enseigner les règles et les techniques du métier d'arbitre, le "reste" s'apprenant "sur le tas"* » (Dosseville & Laborde, *op. cit.*). Ici, bien qu'« *il y ait un minimum attendu* » et qu'« *il y a tout un travail à faire pour intégrer le cadre* » (selon un conseiller technique de l'arbitrage, 58 ans), aucun temps n'est consacré au travail des apparences durant les formations. Pire, aucune explicitation des attentes de l'institution en la matière n'est fournie : « *Je ne passe pas de consigne là-dessus, à eux de le comprendre* », reconnaît un président de CRA (54 ans). Malgré les tentatives d'objectivation opérées à travers l'élaboration, par les instances dirigeantes, d'un guide d'observation de l'activité de l'arbitre, certains des

critères décisifs de son évaluation restent implicites et renvoient à la fois à l'interprétation des outils et aux représentations informelles des contrôleurs. Dans cette situation, « *même lorsqu'il existe des cadres de référence apparemment objectifs, des éléments subjectifs se mêlent à ces jugements* » (Fassin, 2010).

Dès lors, l'idée que l'arbitre « en train de faire » est « évaluable » relèverait davantage d'une illusion de rationalisation, portée par l'institution arbitrale, que d'une réalité dans laquelle une activité, par définition complexe et multiforme, pourrait être mesurée avec la même fiabilité. Cette illusion de rationalisation s'estompe d'ailleurs définitivement lorsque l'on pousse la porte du vestiaire de l'arbitre.

3 | L'évaluation « débattue » ou ce qui se joue dans le vestiaire de l'arbitre

Le « *débriefing* »⁹, « *échange oral d'après-match* », participe également de la formulation du jugement de valeur par l'observateur¹⁰. Il lui permet de discuter, d'échanger avec l'arbitre « *à propos des appréciations qu'il porte sur la prestation qu'il vient d'observer* », tout en évaluant « *sa capacité d'écoute, sa motivation et sa volonté de progresser* ».

Cette discussion formelle, menée dans le huis-clos des vestiaires, est là encore une situation évaluative, car c'est en confrontant ses observations aux « réponses » de l'arbitre que l'observateur appose sa note finale. Et comme en témoigne ce contrôleur de la CDA Flandres (54 ans), « *la note, moi je l'ai à peu près dans la tête à la fin du match, mais ça ne veut pas dire qu'elle ne va pas changer entre la fin du match et le moment où je vais quitter les vestiaires. En fonction de ma relation avec l'arbitre, ce n'est pas fini, il y a encore tout un processus* ». Cela interroge, car l'analyse des discours recueillis auprès des observateurs révèle plusieurs mécanismes implicites (Castra, 1995) qui interviennent lors de ce face-à-face et qui ne sont pas sans conséquence pour celui qui tient le sifflet. Ces mécanismes tiennent, d'une part, à la nécessité, pour l'arbitre, d'adopter une posture d'allégeance vis-à-vis du contrôleur et, d'autre part, aux effets de réputation qui traversent ce « petit monde ».

3.1. Reconnaître le pouvoir de l'observateur

Quels que soient les modes d'objectivation et les indicateurs choisis, l'évaluation est indissociable d'un jeu de pouvoir (Vidaillet, *op. cit.*). De manière générale, lorsque les observateurs informent les arbitres de leur évaluation, ils n'apprécient pas que « *les*

9. Nommé ainsi par l'institution footballistique.

10. Les expressions citées dans ce paragraphe sont issues du *Guide de l'observateur* de l'arbitre de Ligue – Ligue Nord-Pas-de-Calais.

arbitres leur répondent » (selon le président d'une CRA, 38 ans), c'est-à-dire que les arbitres remettent en question les constatations qu'ils ont établies. Le « *débriefing* » marque le rapport de force entre le « représentant » de l'institution (l'observateur) et son membre (l'arbitre). L'arbitre « *qui ne s'emballe pas, qui ne s'emporte pas, qui ne conteste pas tout ce que tu dis, qui s'intéresse à ce que tu lui dis* » est évalué positivement, confie cet observateur de district (48 ans). Inversement, ceux qui « *essaient de se justifier, même s'ils ont tort, alors ça, ça ne nous plaît pas trop. Je dirais qu'on est plus intransigeant dans notre notation* », car selon eux, « *il doit y avoir un certain respect envers l'observateur* » (selon un dirigeant régional de Picardie, 40 ans). En définitive, ils attendent de l'arbitre une certaine forme d'allégeance, c'est-à-dire « *la non-remise en cause, de quelque manière que ce soit, d'un système de pouvoir donné* » (Gangloff, 2000).

Dans le cadre du *débriefing*, l'arbitre est amené à justifier verbalement ses prises de décision et son comportement sur le terrain. Cela n'est pas anodin, car « *les explications causales fournies par un individu sont susceptibles d'infléchir le jugement d'un évaluateur institutionnel* » (Vallée & al., 2005). En témoigne cet extrait d'entretien : « *Quand je sors des discussions avec l'arbitre, il faut que mes observations marquées dans sa fiche, ses manquements, il faut qu'il soit d'accord avec moi* », reconnaît ce contrôleur régional aguerri (63 ans). « *C'est là que j'aime bien cette discussion d'après match, il faut qu'on soit d'accord, qu'il dise "oui vous avez raison, parce que je me suis trompé". Là, on peut faire notre rapport tranquillement parce que l'arbitre a reconnu ses erreurs* ». Au-delà, les propos de cet observateur de 35 ans sont révélateurs de ce qui se joue également durant ces échanges : « *Si la note descend très bas, ça voudra dire qu'en face de moi, j'ai quelqu'un qui est imbu de sa personne, qui s'en tape ou qui me prend pour un con. Alors qu'il s'en foute, c'est son problème, imbu de sa personne, je n'aime pas, mais qu'il me prenne pour un con, j'aime encore moins et je le descendrai très bas* ».

Mais attendre des arbitres qu'ils respectent cette norme implicite d'allégeance est ambigu, parce que les conditions de réalisation du *débriefing* sont particulières – même si un seul des observateurs interviewés trouve normal que l'arbitre ne soit « *pas totalement réceptif après avoir couru pendant une heure et demie* ». Ainsi, et à l'inverse du rapport de force qu'il doit dominer sur le terrain, l'arbitre doit « *savoir rester humble durant le débriefing* » (selon un ancien responsable de la DTA, 72 ans). Il doit donc trouver le bon compromis entre « *soumission* » et « *autorité* », entre conformité aux attentes d'allégeance et autorité attendue d'un directeur du jeu.

Au final, cette situation d'interaction dans les vestiaires biaise l'évaluation car elle induit une forme de clientélisme et inscrit d'emblée les échanges dans un « *univers courtisan* » (Martucelli, *op. cit.*). Et nombreux sont les arbitres à jouer de cette situation, à simuler les résultats attendus et à dissimuler ce qu'ils pensent vraiment. Ce que reconnaissent d'ailleurs les principaux intéressés : « *J'essaie de faire tourner un petit peu les observateurs* », admet ce responsable des désignations des contrôleurs du Nord (63 ans), « *parce que tous les observateurs ont un peu leurs marottes. Généralement, ils vont être*

d'accord à 90 % (ajoute-t-il), mais dans les 10 % restants, certains vont apprécier plus ça que ça (...) et tu as toujours un arbitre qui sait que le contrôleur aime bien ça et donc, il va le faire volontairement ».

L'ensemble des explications causales que l'arbitre fournit doit donc « *respecter et soutenir une figure de pouvoir enjeu dans la situation* » (Dagot & Castra, 2002) pour respecter la norme d'allégeance. C'est *a posteriori*, et malgré l'intervention de mécanismes implicites, que l'observateur est en mesure de déterminer sa note. Ce dont témoigne cet observateur (61 ans) : « *Ce n'est pas toujours évident de devoir se justifier, donc, dans ces cas-là, c'est à moi de trancher et c'est moi qui ai raison... c'est tout !* ». Dès lors, l'écart entre ce que contient la fiche d'appréciation remise à l'arbitre (dans les vestiaires) et les notes mentionnées dans le rapport définitif (quelques jours plus tard) semble évident.

Incomprises ou considérées comme injustes par nombre d'arbitres (Nuytens & *al.*, 2010), ces différences sont pourtant d'autant plus compréhensibles que parfois la formulation du jugement de valeur par les observateurs se joue bien loin des terrains de football.

3.2. La note de l'arbitre : du « petit monde » à l'« effet pygmalion » ?

L'arbitrage dans le football amateur est un « *petit monde* »¹¹. Au regard des effectifs composant les différentes catégories d'acteurs de l'arbitrage, la densité des relations arbitres-observateurs, entre arbitres ou entre observateurs est forte.

Les cohortes d'observateurs comportent peu d'individus au regard du nombre total d'arbitres à superviser. Par exemple, la CRA du Nord-Pas-de-Calais ne dispose que de dix-sept contrôleurs pour réaliser les évaluations. La probabilité que les arbitres soient régulièrement observés par les mêmes contrôleurs est grande et confirme l'idée d'une forte proximité entre ces deux catégories.

Il est donc rare qu'un observateur aille sur les terrains sans disposer d'informations sur l'arbitre qu'il doit évaluer. Soit parce qu'il a reçu des consignes, ce dont témoigne cet observateur de CRA, responsable de la cellule recrutement (62 ans) : « *Quand j'entends parler d'un gamin qui a du potentiel, qui est intéressant, je vais le voir pour lui mettre le grappin dessus (...) et je transfère le dossier en disant 'tu me le soignes, lui, tu me le soignes'* ». Soit parce qu'il a pris soin de prendre des informations au préalable, ce dont témoigne cet observateur d'une CDA (52 ans) : « *Avant d'aller observer, on s'intéresse à l'arbitre, savoir quel est son âge, ses notes précédentes. Est-ce qu'il est susceptible d'avoir une promotion ? Est-ce qu'il peut descendre ? Moi je prends tous les paramètres, comme ça je sais déjà à qui j'ai affaire (...). J'épluche aussi sa carrière. À force, on les connaît, on a*

11. Pour paraphraser Stanley Milgram (1969), « *An experimental study of the small world problem* », in Mendras H. & Oberti M. (2000), *Le sociologue et son terrain. Trente recherches exemplaires*, Paris, Armand Colin.

notre fichier d'arbitres communiqué par le district, on a tous les renseignements nécessaires, l'adresse, le nom, l'âge, depuis quand il a été nommé à tel grade, tout ça on le sait. Ça nous aide parfois quand on a un petit doute ». Ces « *a priori* » peuvent être positifs (« *tout le monde m'avait dit "ah Anthony tu verras, c'est le meilleur des arbitres"* » rapporte cet observateur de CRA, 59 ans) comme négatifs.

On peut alors penser que les observations menées sur le terrain viennent conforter des « attendus » plutôt qu'attester, sans *a priori*, les compétences de l'arbitre. L'effet des attentes, plus connu sous le terme d'« *effet Pygmalion*¹² », explique comment les aspirations d'une personne déterminent le comportement d'autrui, l'évaluateur ayant tendance à susciter ou à découvrir ce à quoi il s'attend chez quelqu'un ou dans une situation donnée.

Deux conséquences de cet effet ont pu être identifiées. La première concerne la confirmation perceptive des attentes, c'est-à-dire lorsque les attendus de l'observateur se réalisent uniquement « dans son esprit » et dans l'appréciation qu'il a de l'arbitre. Dit autrement, le contrôleur qui a pu disposer, au préalable, d'informations favorables sur l'arbitre qu'il doit évaluer, a tendance, en situation de contrôle, à être influencé positivement par cet arbitre et à surévaluer sa prestation. Ici, il accorde plus de crédit aux informations qui s'ajustent à ses attentes et minimise celles qui ne s'y ajustent pas, malgré la présence de données objectives contradictoires¹³. La deuxième concerne la confirmation quant au comportement réel de l'évalué. Il ne s'agit pas d'une amélioration objective de la performance de ce dernier, comme cela a pu être montré dans le cadre scolaire. Elle se traduit plutôt par le fait que, dans le « petit monde » de l'arbitrage, les arbitres connaissent leurs évaluateurs et certains d'entre eux ont décodé leurs manières de faire et, en situation, adaptent leurs comportements à ces attentes spécifiques.

Ce président de CDA (61 ans) l'admet, « *même si on est tous dans le même moule, on a chacun nos préférences, on a des petits trucs qu'on aime bien voir faire* ». En raison du sous-encadrement, la densité des relations d'interconnaissance reste forte. Ce responsable de la cellule recrutement (58 ans) le confirme : « *Lorsqu'un arbitre sait ce que le contrôleur aime, il va le faire volontairement* ». Dès lors, le fait que de nombreux arbitres « *se soient plaints de voir des différences notoires entre le vestiaire et le rapport* » (selon un président de CDA, 61 ans) se comprend davantage à ce stade de l'analyse. Ces différences sont inhérentes aux conditions d'évaluation.

12. Cf. Trouilloud D. & Sarrazin P. (2003), « Les connaissances actuelles sur l'effet Pygmalion : processus, poids et modulateurs », *Revue française de pédagogie*, n° 145, pp. 89-119.

13. Rappelons qu'ici les observateurs enregistrent et notent la prestation de l'arbitre depuis une heure et demie à l'aide d'un système de points.

Conclusion

Appliqué au monde de l'arbitrage du football, cet article a proposé d'entrer dans la « boîte noire » de l'évaluation. L'analyse des dynamiques évaluatives à l'œuvre sur ce terrain sportif confirme plusieurs tendances observées dans d'autres domaines sociaux.

Elle dénonce, d'abord, « *l'illusion de rationalisation* » (Martuccelli, 2010) associée aux dispositifs d'évaluation, et rappelle que toute activité humaine, même récréative, peut rarement être mesurée avec fiabilité, quels que soient le nombre et la précision des indicateurs produits. Elle rappelle, ensuite, que l'évaluation ne repose pas sur la circulation transparente du savoir et qu'elle est indissociable d'un jeu de pouvoir. À ce titre, les résultats de notre enquête confirment ceux obtenus dans d'autres contextes évaluatifs, à savoir un rapport asymétrique dans lequel les évaluateurs sont les garants de la politique d'évaluation des compétences impulsée par les instances dirigeantes (Hidri Neys, *op. cit.*) ; le souci de détecter/valoriser les candidats les mieux adaptés aux caractéristiques attendues par l'organisation (Gangloff, *op. cit.*) ; enfin, les tensions et incertitudes qui surviennent lorsqu'il s'agit d'attribuer une valeur à l'évalué (Marchal, *op. cit.*).

Mais en explorant une situation d'évaluation particulière, cet article a surtout permis de « *faire de la différence pour faire de la vérité* » (Darmon, 2008). Au-delà de l'analyse de l'appareillage d'observation construit par les instances du football et de la « figure du bon arbitre » qu'il induit, il a placé la focale sur une étape particulière du dispositif confondu de formation et d'évaluation, c'est-à-dire à la fois le moment durant lequel l'évaluateur restitue ses constatations à l'évalué et durant lequel le premier s'appuie sur les comportements et discours du second pour formuler définitivement son jugement de valeur.

Plus précisément, nous nous sommes intéressés à ce qui concourt à la perception mutuelle des interactants lors de la situation d'évaluation, et notamment aux raisons pour lesquelles l'évaluateur ne prenait pas au mot ce que lui disait l'évalué, mais réinterprétait son récit à l'aide de ce qu'il percevait et des sentiments qu'il éprouvait à son égard (Marchal, *op. cit.*).

S'inscrivant dans une interaction largement asymétrique entre l'évaluateur et l'évalué, il s'avère que le processus de jugement repose sur un jeu de pouvoir et d'allégeance, d'une part, sur la réputation et le réseau des arbitres observés, d'autre part.

Cet article propose en cela un cadre d'analyse alternatif à une connaissance générale de l'évaluation et du football amateur. Alors que l'évaluation des arbitres du football amateur est pensée comme un processus dans lequel la proximité entre évaluateur et évalué est une condition pour objectiver les situations rencontrées par l'arbitre et juger de leurs compétences, nous avons montré combien elle n'échappait pas aux mécanismes implicites mis au jour dans d'autres domaines sociaux et d'autres cadres évaluatifs. Pire, le renforcement de l'évaluation (Marchal, *op. cit.*) par le recours à des situations et à des

critères toujours plus nombreux, crée des sources nouvelles d'incertitude. C'est pour les neutraliser que les évaluateurs interviewés renvoient les performances de l'évalué à leurs représentations du « *bon arbitre* », et ce d'autant plus « *naturellement* » qu'ils sont eux-mêmes d'anciens arbitres (Dubernet, 1996 ; Hidri, *op. cit.*).

Au final, bien qu'élaborés dans le but de rendre compte, objectivement, de la qualité des prestations des arbitres, dans certains cas, les processus d'évaluation produisent un sentiment d'injustice du côté de ceux qui se considèrent comme mal jugés par les contrôleurs et lésés dans la notation dont ils font l'objet (Nuytens & *al.*, *op. cit.*). À l'instar des conclusions des travaux menés sur les mondes du travail (Balazs & Faguer, *op. cit.* ; Martuccelli, 2006) ou de l'école (Aussel, *op. cit.* ; André, *op. cit.*), et parce que l'évaluation des activités devient *de facto* un jugement sur les individus, elle engendre un fort impact négatif. Assimilée à une remise en cause de leur engagement, une mauvaise évaluation peut ainsi générer, au mieux, des frustrations, au pire, « *des investissements chronodégradables en fonction des déceptions éprouvées* » (Martuccelli, 2010)¹⁴.

■ Bibliographie

- André B. (2013), « Évaluer la formation pratique des enseignants : enjeux, défis et propositions », *Revue française de pédagogie*, n°184/3, pp. 5-14.
- Aussel L. (2015), « Les enjeux d'une évaluation commanditée : immersion au sein d'une recherche-intervention en sciences de l'éducation », *Formation Emploi*, n° 129, pp. 87-105.
- Balandier G. (2010), « Variations anthropologiques et sociologiques sur l'"évaluer" » *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 128-129, pp. 9-26.
- Balazs G. & Faguer J.-P. (1996), « Une nouvelle forme de management. L'évaluation », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 114, pp. 68-78.
- Berrebi-Hoffmann I. (2010), « Évaluation et élitisme : d'une alliance à l'autre », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 128-129, pp. 79-90.
- Bertézène S. & Dubrion B. (2013), « "Moderniser" les pratiques d'évaluation du travail dans la fonction publique : analyse exploratoire du cas d'un hôpital public », *Formation Emploi*, n° 121, pp. 83-105.
- Bertrand J. (2008), « Se préparer au métier de footballeur : analyse d'une socialisation professionnelle », *Staps*, n°82/4, pp. 29-42.

14. Cela peut expliquer la diminution régulière du nombre d'arbitres dans le football amateur. Depuis la saison 2004/2005, au cours de laquelle on recensait 29 134 arbitres, on constate une baisse des effectifs de près de 2 % par saison, pour aboutir, en 2015/2016, à 26 871.

-
- Boussard V. (2009), « L'incontournable évaluation des performances individuelles : entre l'invention d'un modèle idéologique et la diffusion de dispositifs pratiques », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 8, pp. 37-52.
- Castra D. (1995), « Mécanismes implicites de prises de décision dans la situation de recrutement », *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 24/2, pp. 115-133.
- Dagot L. & Castra D. (2002), « L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 31, pp. 417-442.
- Darmon M. (2008), « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation », *Politix*, n° 82, pp. 149-167.
- Darmon M. & Schotté M. (2016), « Classer des élèves, classer des coureurs : les hiérarchies dans les institutions d'excellence », *Sociétés contemporaines*, n° 102/2, pp. 45-73.
- Dejours C. (1994), *Le facteur humain*, Paris, PUF.
- Demeslay J. & Le Noé O. (2015), « Des noms et des nombres : régimes réputationnels et horizons temporels dans le sport de haut niveau », *Terrains & travaux*, n° 26/1, pp. 203-222.
- Dosseville F. & Garnarczyk C. (2007), « L'arbitrage des pratiques sportives : jugement et décision », *Bulletin de psychologie*, n° 489/3, pp. 225-237.
- Dosseville F. & Laborde S. (2011), *Les facettes de l'arbitrage. Problématiques et recherches actuelles*, Caen, EP.
- Dubernet A.-C. (1996), « La sélection des qualités à l'embauche. Une mise en scène de la valeur sociale », *Formation Emploi*, n° 54, pp. 3-14.
- Dubrion B. (2006), « Qu'est-ce qu'un 'bon apprenti' du supérieur ? », *Formation Emploi*, n° 96/4, pp. 93-105.
- Duflos-Priot M.-T. (1981), « L'apparence individuelle et la représentation de la réalité humaine et des classes sociales », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° LXX, pp. 63-84.
- Dujarier M.-A. (2010), « L'automatisation du jugement sur le travail. Mesurer n'est pas évaluer », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 128-129, pp. 135-159.
- Fassin D. (2010), « Évaluer les vies, essai d'anthropologie biopolitique », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 128-129, pp. 105-115.
- Fleuriet S. (2004), *Le sport de haut niveau en France. Sociologie d'une catégorie de pensée*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- Fleuriet S. & Schotté M. (2016), « Dépassez l'alternative amateurs/professionnels. Programme pour une histoire sociale des sportifs au travail », *Le Mouvement Social*, n° 254/1, pp. 3-12.

- Gangloff B. (2000), *Profession recruteur ; Profession imposteur*, Paris, L'Harmattan.
- Garcia S. & Montagne S. (2011), « Pour une sociologie critique des dispositifs d'évaluation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 189/4, pp. 4-15.
- Gasparini W. & Pierre J. (2008), « Vendre et se vendre. Dispositions et compétences des vendeurs d'articles de sport », *Staps*, n° 82/4, pp. 43-56.
- Hidri O. (2009), « Qui se ressemble s'assemble... Le recrutement des jeunes diplômés dans les professions de cadre commercial », *Formation Emploi*, n° 105, pp. 67-82.
- Hidri-Neys O. & Sallé L. (2012), « Faire face aux désordres du football amateur. Le rôle des instances de l'arbitrage dans la régulation des violences », in Boucher M. & Malochet V. (Dir.), *Regards croisés sur la régulation sociale des désordres*, Paris, L'Harmattan.
- Hidri-Neys O. (2013), « Le jeu des apparences : piège ou profit ? Enquête auprès des hôtesses d'accueil et de caisse de la distribution sportive », *Travail et Emploi*, n° 134, pp. 75-89.
- Hubault F. & Tertre C. (2008), « Le travail d'évaluation », in Hubault F. (Coord.), *Évaluation du travail. Travail d'évaluation*, Toulouse, Octarès.
- Juskowiak H. (2011), *Un pour mille. Éléments de sociologie de la formation au métier de footballeur*, thèse de doctorat en STAPS, sous la direction de Nuytens Williams & Demazière Didier, université d'Artois.
- Le Tiec L. (2016), « Les arbitres féminines sur la touche ? Conditions d'entrées et de déroulement de carrières des femmes arbitres de football », *Marché et organisations*, n° 27/3, pp. 131-148.
- Loirand G. (2016), « L'arbitre rémunéré : un exclu de la société salariale », *Marché et organisations*, n° 27/3, pp. 105-130.
- Loufrani-Fedida S., Oiry E. & Saint-Germes È. (2015), « Vers un rapprochement de l'employabilité et de la gestion des compétences : grille de lecture théorique et illustrations empiriques », *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 97/3, pp. 17-38.
- Marchal E. (1999), « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 41-51.
- Marchal E. (2015), *Les embarras des recruteurs, enquête sur le marché du travail*, Paris, EHESS.
- Marchetti D., Rasera F., Schotté M. & Souanef K. (2015), « Les enjeux sociaux des classements sportifs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 209/4, pp. 4-9.

-
- Marsault C., Pichot L. & Pierre J. (2016), « Le temps de travail atypique des éducateurs sportifs : entre contrainte et ressource identitaire », *Formation Emploi*, n° 134/2, pp. 89-105.
- Martuccelli D. (2006), *Forgé par l'épreuve*, Paris, L'Harmattan.
- Martuccelli D. (2010), « Critique de la philosophie de l'évaluation », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 128-129, pp. 27-52.
- Merle P. (1996), *L'évaluation des élèves. Enquête sur le jugement professionnel*, Paris, PUF.
- Nuytens W. (Coord.), Chovaux O., Hidri-Neys O., Penin N., Sallé L. & Terfous F. (2010), *Plus près des faits. Plus près des gestes. Enquêtes dans l'arbitrage et retour sur trois ligues*, Rapport de recherche non publié, Fédération Française de Football et Ligue du Football Amateur, Atelier SHERPAS.
- Nuytens W. & Penin N. (2015), « La place des arbitres dans les mécanismes de régulation », *Revue juridique et économique du sport*, n° 149, pp. 26-28.
- Papay J. (2009), « Évaluation des pratiques et responsabilités : les conditions de la convergence », *Vie sociale*, n° 3, pp. 83-92.
- Paquay L., Van Nieunenhoven C. & Wouters P. (dir.) (2010), *L'évaluation, levier du développement professionnel ? Tensions, dispositifs, perspectives*, Bruxelles, De Boeck.
- Pons X. (2010), *Evaluer l'action éducative. Des professionnels en concurrence*, Paris, PUF.
- Rix G. (2005), « Typologie des actes de jugement de l'arbitre expérimenté », *Science et motricité*, n° 56/3, pp. 101-124.
- Rix-Lièvre G., Boyer S., Coutarel F., Lièvre P. (2014), « La performance arbitrale : de son étude à son développement », *Activités [En ligne]*, n° 11-1.
- Rochlitz R. (1998), *L'Art au banc d'essai. Esthétique et critique*, Paris, Gallimard.
- Salaméro É. & Haschar-Noé N. (2011), « Fabriquer un artiste-créateur : Formes et effets des dispositifs de socialisation à la création dans les écoles professionnelles de cirque », *Sociologie de l'Art*, opus 17/2, pp. 75-94.
- Sallé L. (2010), « Le système de l'arbitrage mis à plat », in Nuytens W. & al. (2010), *in Plus près des faits. Plus près des gestes. Enquêtes dans l'arbitrage et retour sur trois ligues*, Rapport de recherche non publié, Fédération Française de Football et Ligue du Football Amateur, Atelier SHERPAS.
- Sfez L. (2010), « Evaluer : de la théorie de la décision à la théorie de l'institution », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 128-129, pp. 94-104.
- Stroobants M. (2009), « Dénouer les ficelles du métier », *Techniques & Culture*, n° 51/1, pp. 164-179.

- Tertre C. (2001), « L'économie immatérielle et les formes de pensée dans le travail », in Hubault F. (Coord.), *Comprendre que travailler c'est penser, un enjeu industriel de l'intervention ergonomique*, Toulouse, Octarès, pp. 41-52.
- Vallée B., Lecigne A. & Ménaut A. (2005), "Explanatory preference of football players evolving at various levels of competition: A socionormative approach", *International Journal of Sport Psychology*, n° 36/3, pp. 193-224.
- Vial M. (2012), *Se repérer dans les modèles de l'évaluation. Méthode, dispositifs, outils*, Bruxelles, De Boeck.
- Vidaillat B. (2013), *Évaluez-moi ! Evaluation au travail : les ressorts d'une fascination*, Paris, Seuil.
- Vigour C. (2005), *La comparaison dans les sciences sociales. Pratiques et méthodes*, Paris, La Découverte.
- Wipf É., Pichot L., Bauger P. & Mischler S. (2008), « L'appréciation des compétences dans le recrutement des professionnels par les exploitants des salles de remise en forme », *Staps*, n° 82/4, pp. 9-28.