**Projet scientifique de la manifestation**

En France, les élites professionnelles constituent des groupes sociaux stables caractérisés par une logique de reproduction extrêmement forte (Broussart, Buisson-Fenet, 2010 ; Pinçon, Pinçon-Charlot, 2007). Si cela tient aux mécanismes d’extraction sociale de ces élites et aux trajectoires professionnelles relativement homogènes (Mills, 1956), les critères de désignation et de maintien au sein du groupe sont désormais connus : le monopole d’activité est défendu par le contrôle d’une entrée sélective et d’un contenu de compétences revendiquées pour un marché du travail fermé (critères de sélection choisis, sélectivité d’entrée, rites d’admission…), par la transmission de savoirs et une socialisation professionnelle singulière, par des carrières établies suivant des règles définies implicitement (ou non) par ses membres (Leferme-Falguières, Van Renterghem, 2000). Qui forment ainsi une élite située à un haut niveau d’échelle de prestige et des rémunérations (Charle, 2006).

De récents travaux au sein du SHERPAS (Bréhon, Juskowiak, Sallé, 2015, 2016) ont renseigné la catégorie des entraîneurs professionnels de football. Ils montrent que celle-ci, à bien des égards, possède ces traits caractéristiques. Ainsi accéder (et demeurer) aux postes convoités, exercer le quotidien sur le terrain et en dehors, se maintenir dans le milieu concurrentiel constituent autant de moments professionnels pour lesquels talents, réseaux, réputation, appariements sélectifs constituent, à l’instar des professions artistiques prestigieuses, des avantages cumulatifs décisifs (Merton, 1968, Menger, 2009). Mais comment mieux comprendre cette élite, et ce qui la distingue de catégories plus ordinaires ?

Le pari de cette manifestation est de considérer que la réponse à cette question provient d’une connaissance empirique de la catégorie des « coachs », mais aussi de l’exercice de la comparaison.

Si l’élite d’une profession demeure profondément marquée par l’entre-soi et la stabilité, la question du renouvellement et de la diversité mérite justement d’être posée. Surtout si l’on considère l’élite comme « un ensemble à géométrie variable, associant plusieurs principes d’excellence unis par un rapport d’homologie entre les niveaux de ressources, à la fois individuels et collectifs, des individus qui le composent » (Heinich, 2004) et « soumis à des changements continus, caractérisés à la fois par des contours évolutifs et une hétérogénéité interne » (Demazière, Gadéa, 2009).

Comment les élites se renouvellent-elles et rénovent-elles leurs pratiques professionnelles ? Plus précisément, quels changements apparaissent dans la configuration de l’élite des techniciens du football français ?

En prenant appui sur des travaux sociologiques et historiques étudiant de près des groupes professionnels élitaires aux caractéristiques relativement similaires (les segments les plus élevés des professions intellectuelles, militaires, artistiques, entrepreneuriales et artisanales notamment), en faisant dialoguer le chercheur et l’acteur investi dans son milieu professionnel, l’enjeu de cette manifestation scientifique est d’identifier les modes de fabrication de l’élite du ballon rond et les changements (ou non) repérés dans les droits entrée sur le marché professionnel, les conditions d’exercice du métier et la durée dans la carrière. L’éclairage par des groupes professionnels aux propriétés sensiblement analogues peut permettre de relever les similitudes et singularités du monde du football : si des permanences dans les mécanismes de constitution et de pérennisation du groupe existent, signifient-elles pour autant stabilité des pratiques professionnelles ? Dès lors, le groupe des entraîneurs professionnels peut-il être considéré comme une élite particulière innovante ? Et se peut-il que les dimensions innovantes de cette élite soient exploitables dans des segments sociaux plus ordinaires ?