

Camille Martin

Des compétences masculines
aux qualités féminines.
Stratégies contraintes de légitimation professionnelle
chez des salariées du football féminin.

Le nombre de femmes licenciées auprès de la Fédération Française de Football (FFF) s'est très fortement accru depuis les années 1990, pour franchir en 2016 la barre des 100 000 pratiquantes. Ce seuil symbolique constituait l'un des objectifs prioritaires du plan de féminisation initié par les dirigeants de la FFF au moment de la première élection du président en place, en juin 2011. Toutefois, cette avancée quantitative pour le football féminin ne saurait masquer le fait que le football demeure un bastion masculin, tant quantitativement que symboliquement. En effet, les femmes ne représentent toujours à la fin de la saison 2016 – 2017 que 7,9% des licenciés de la FFF et cette sous-représentation va de pair avec l'existence d'inégalités structurelles dans le football, qui concernent à la fois les conditions matérielles de pratique des joueurs et des joueuses de tous âges et tous niveaux¹, les possibilités pour les femmes de rentabiliser un diplôme d'entraîneur, la représentation et la place des femmes dans les instances fédérales², etc.

Ces inégalités s'appuient à un principe de séparation des pratiquants en fonction du sexe. Un tel système de bi-catégorisation hiérarchisée des individus et des activités affecte également les femmes salariées des instances de la FFF, en particulier celles dont le travail est d'organiser les pratiques

sportives, qui sont de fait dans leur grande majorité affectées à la gestion du football féminin. En effet, dans chaque Ligue, subdivision régionale de gestion du football, c'est une femme salariée qui est en charge de l'organisation des pratiques sportives féminines, et ce depuis le début des années 2000. Les postes qu'elles occupent (postes de Conseillères Régionales Techniques d'Animation Féminines, CRTAF) sont ainsi explicitement féminins. Ainsi, une offre d'emploi parue en 2013 pour l'un d'entre eux est par exemple entièrement rédigée au féminin, allant ainsi à l'encontre des interdictions légales³. Il s'agit donc bien de recruter des femmes, pour administrer les pratiques d'autres femmes. Tout se passe ainsi comme si le fait d'être une femme était retenu comme une capacité professionnelle nécessaire à l'administration du football féminin. Ces CRTAF se voient confier des missions dont le contenu est théoriquement le même que celui de leurs collègues masculins, les Conseillers Régionaux Techniques (CRT). Ces derniers ont, symétriquement aux CRTAF, la tâche d'organiser et d'administrer le football masculin dans leur région. Ce n'est ainsi pas en raison du contenu de leur travail qu'il est exigé des CRTAF qu'elles soient des femmes, mais uniquement en lien avec leur affectation à un public féminin.

Par ailleurs, les CRTAF en poste évoluent dans un univers professionnel au sein duquel elles font partie des rares salariées à se soustraire à une double division sexuée du travail, à la fois horizontale et verticale. Cette première forme de division des tâches concerne la séparation entre les activités dites techniques les missions administratives. Les postes administratifs ont trait à l'ensemble des missions ne se rapportant pas directement au football : comptabilité, communication, ressources humaines, etc. Dans les faits, le secteur administratif est

¹ Héas Stéphane et al., « Football féminin : « c'est un jeu d'hommes », *Cahiers du Genre*, n° 36, 2004, pp. 185-203 ; Mennesson, Christine, *Être une femme dans le monde des hommes: socialisation sportive et construction du genre*, Paris, l'Harmattan (coll. Sports en société), 2005.

² Chimot, Caroline, « Le genre dans les fédérations sportives : les carrières de femmes cadres techniques », in Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, et Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2008, pp 169-180 ; Gasparini William, « Domination masculine et division sexuelle du travail dans les organisations sportives », in Causer Jean-Yves, Pfefferkorn Roland et Woehl Bertrand (dir.), *Métiers, identités professionnelles et genre*, Paris, l'Harmattan, (coll. Logiques sociales), 2007, pp 133-148.

³ L'article L. 5321-2 du Code du travail interdit de faire figurer dans une offre d'emploi une référence à tout un ensemble de caractéristiques (dont le sexe) des candidats.

largement féminisé, à l'exception des quelques postes les plus élevés (direction administrative, par exemple). La forte présence de femmes parmi les salariés administratifs contraste avec leur rareté dans le domaine technique. Ces postes techniques concernent l'ensemble des activités propres au football : organisation des compétitions, détection et entraînement des meilleurs joueurs jeunes, formation des entraîneurs, accompagnement des clubs dans la mise en place d'une structure d'accueil de qualité pour les joueurs, etc. Les salariés en charge de ces missions sont recrutés sur la base de diplômes spécifiques au football (Brevet d'Etat d'Educateur Sportif, Brevet de Moniteur du Football, etc.) et se présentent ainsi comme les experts de la discipline, d'un point de vue aussi bien théorique que pratique (nombreux sont ceux qui ont pratiqué le football à haut niveau). Ils sont ainsi les premiers relais de l'action publique dans le domaine du sport, en partie déléguée par le ministère chargé des sports aux fédérations sportives⁴. La faible féminisation quantitative du football français se reflète dans la structure de ce groupe des salariés techniques : les femmes y sont rares et presque toutes affectées à la gestion des pratiques féminines.

Les travaux portant sur la féminisation (entendue d'un point de vue quantitatif comme l'augmentation de la part des femmes) de métiers traditionnellement non-mixtes masculins mettent en avant le fait que ce mouvement n'implique en rien une neutralisation des normes de genre dans les métiers concernés. En réalité, on observe plutôt une redéfinition de la division du travail, une requalification des tâches confiées aux femmes nouvelles venues⁵ ainsi que des mécanismes de protection des

tâches masculines par les salariés concernés⁶. A un niveau plus structurel, plusieurs travaux soulignent l'impact des modalités de gestion de la main-d'œuvre sur l'existence d'une division sexuée horizontale et verticale des tâches⁷. Cette dernière est pour partie fondée sur une moindre reconnaissance des compétences des femmes, lesquelles sont pour partie construites comme naturelles⁸, tandis que des compétences valorisées de fiabilité, d'autorité, de charisme sont quant à elles symboliquement associées au masculin⁹. Dans ces conditions, des stratégies féminines sont mises en avant qui permettent de ternir à distance ces logiques de dévalorisation, qu'il s'agisse d'adopter des tenues vestimentaires neutres¹⁰ ou de se conformer au modèle masculin d'efficacité : il s'agit ainsi pour partie de masquer une « spécificité » féminine pour se fondre dans un « universel » masculin-neutre¹¹ afin résister à

⁶ Laufer Jacqueline, Fouquet Antoinette, « Effet de plafonnement de carrière des femmes cadres et accès des femmes à la décision dans la sphère économique », Groupe HEC, Centre d'études de l'emploi, 1997 ; Geneviève Pruvost, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme (coll. Ethnologie de la France), 2007 ; Cromer Sylvie, Lemaire Dominique, « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », *Cahiers du genre*, n° 42, 2007, pp. 61-78.

⁷ Maruani Margaret, Nicole Chantal, *Au labeur des dames ; métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros Alternatives, 1989 ; Acker, Joan. « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender and Society*, 4, n° 2, 1990, pp. 139-58 ; Fortino Sabine, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute (coll. Le genre du monde), 2002

⁸ Kergoat Danièle, *Les Ouvrières*, Paris, Le Sycomore (coll. Actuels), 1982

⁹ Herman Elisa, « La bonne distance. L'idéologie de la complémentarité légitimée en centres de loisirs », *Cahiers du Genre*, n° 42, 2007, pp. 121-139 ; Guillaume Cécile et Pochic Sophie, « La fabrication organisationnelle des dirigeants », *Travail, genre et sociétés*, n° 17, 2007, pp. 79-103.

¹⁰ Zolesio Emmanuelle, « Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie », *Travail, genre et sociétés*, n° 22, 2009, pp. 117-133.

¹¹ Bourdieu Pierre, *La domination masculine*, Paris, Seuil (coll. Liber), 1998.

⁴ Juhle Samuel, Honta Marina, « Les conseillers techniques du ministère des Sports. Création et contrôle d'un corps d'agents de l'État (1960-1987) », *Staps*, n°113, 2016, pp. 21-36.

⁵ Laufer Jacqueline, *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion (coll. Visages de l'Entreprise), 1982.

une assignation aux tâches les moins valorisées et de faire reconnaître leurs compétences. De telles stratégies semblent plutôt observées dans le cas d'emplois qualifiés, pour lesquels le recrutement se fait sur la base de compétences sanctionnées par un niveau élevé de diplôme, et qui s'opposent à tout en ensemble de professions peu qualifiées pour lesquelles les attentes portent plus largement sur les qualités des travailleuses. C'est par exemple le cas des secrétaires étudiées par J. Pinto, sur lesquelles reposent des attentes quant à des qualités féminines (« *la gentillesse* », « *la méticulosité* »), qui ne permettent pas réellement de fonder une légitimité professionnelle, plutôt dépendante de la reconnaissance de qualifications¹².

En réalité, cette distinction établie en fonction du degré de qualification du travail semble quelque peu schématique, dans la mesure où des qualités sexuées sont toujours attendues des travailleurs, même si en proportion variable des attentes en termes de qualifications, et sont plus ou moins explicites. A ce titre, les Conseillères Régionales Techniques d'Animation Féminines (CRTAF) recrutées à la FFF se trouvent dans une situation intermédiaire, embauchées expressément en tant que femmes détentrices de diplômes spécifiques au football, et la question se pose des possibilités qu'elles ont de faire reconnaître leur légitimité professionnelle dans ces conditions. Par ailleurs, les postes qu'elles occupent sont tout entiers structurés par l'objectif d'organiser le développement du football féminin. Cette tâche, sur laquelle sont évaluées les CRTAF, implique qu'elles se mobilisent localement en vue de la conquête de ressources et de droits nouveaux en faveur des pratiques féminines, en partie au prix d'une réallocation d'une partie des ressources jusque-là attribuées au football masculin. Ces revendications doivent en général être portées auprès de

leurs supérieurs hiérarchiques, les élus de leur Ligue¹³, lesquels affichent parfois sans ménagement leur désintérêt pour les pratiques féminines. L'activité des CRTAF apparaît ainsi comme largement contrainte, soumise à des injonctions contradictoires : il convient de lutter pour le football féminin mais dans le respect des hiérarchies de genre. Face à ces contradictions qui s'imposent à elles, les CRTAF développent un subtil art du compromis, modulant tant le contenu que la forme de leurs revendications. Ces manières de faire, sans équivalent masculin, prennent ainsi la forme d'une compétence professionnelle pratique, qui ne peut être comprise qu'au regard de la faible reconnaissance de leurs compétences formelles. Je montrerai que si ces savoir-faire pratiques facilitent la réalisation des missions confiées aux salariées étudiées, mais elles ne leur permettent que très imparfaitement de fonder une légitimité professionnelle.

Encadré : Les conditions du travail ethnographique

Les matériaux ethnographiques sur lesquels repose ce travail ont été collectés dans le cadre d'une enquête menée depuis 2013 dans les différentes instances (nationale, régionales, départementales) de la FFF. J'ai en effet été intégrée à un groupe de travail fédéral sur le développement des pratiques féminines, pour le compte duquel j'ai réalisé des travaux statistiques et cartographiques. C'est ainsi en me rendant utile à l'institution qu'il m'a été d'abord possible d'y réaliser une enquête. Ce groupe de travail est composé de CRTAF, auxquels s'ajoutent des membres temporaires, dont j'ai ainsi eu l'occasion d'observer une partie du travail et avec qui j'ai pu partager des moments de sociabilité. En parallèle de ce terrain fédéral, j'ai également suivi deux autres salariées pendant plusieurs mois dans leur quotidien de travail, en parallèle de la réalisation d'une

¹² Pinto Josiane, « Une relation enchantée : La secrétaire et son patron. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 84, 1990, pp. 32-48.

¹³ En vertu des principes de fonctionnement associatif, les instances de la FFF sont dirigées par des bénévoles élus, qui disposent formellement du monopole des rôles décisionnels.

enquête propre, commandée par les dirigeants élus de la FFF.

I. Un statut de salariées féminines qui pèse sur la reconnaissance des compétences professionnelles

Les instances de la FFF sont structurées selon trois échelons géographiques, articulés par un lien de subordination. Les instances départementales (les Districts) dépendent des instances régionales (les Ligues), qui sont elles-mêmes placées sous l'autorité de l'instance nationale (la Fédération). A chaque échelon, la direction est assurée par des bénévoles (élus), même si dans les faits, le fonctionnement effectif quotidien des instances est largement assuré par des salariés. Cohabitent ainsi au sein des différentes institutions de la FFF des bénévoles dirigeants, hiérarchiquement supérieurs à des salariés disposant pourtant de compétences spécifiques¹⁴. Cette coexistence pèse sur les conditions de travail des salariés associatifs en leur imposant une logique professionnelle structurée par les modalités bénévoles d'investissement associatif : norme de disponibilité permanente, conditions d'emploi souvent précaires¹⁵, rémunérations faibles¹⁶. Plus largement, travaillant au contact de bénévoles, disposant eux-mêmes d'une expérience bénévole, les salariés associatifs peinent à se faire reconnaître en travailleurs dotés de compétences spécifiques¹⁷. Ces

difficultés sont effectivement celles que connaissent les salariés du domaine technique de la FFF. Les responsables régionales des pratiques féminines (CRTAF) subissent en outre le fait d'être affectées, en tant que femmes, à la gestion du football féminin, sous-espace dominé de la discipline. Il s'agira de montrer comment le travail des CRTAF est construit comme un emploi associatif pour femmes, sans équivalent masculin. Cette spécificité apparaîtra d'abord dans les modalités de recrutement et de construction du statut des CRTAF, autant que dans les missions qui leur sont attribuées et qui les portent vers les tâches les moins légitimes du domaine technique auquel elles sont affectées.

1. L'apparente équivalence entre postes féminins et masculins

Dans la grande majorité des Ligues, une femme est employée avec le statut de CRTAF pour administrer la pratique sportive des joueuses dans sa région. Chaque CRTAF est ainsi chargée de gérer les compétitions féminines de la région pour toutes les catégories, d'organiser des événements favorisant le recrutement de nouvelles licenciées. Ce pan du travail, relatif au développement de la pratique féminine, représente une large part des missions allouées aux CRTAF. Ces missions de développement impliquent notamment d'inciter les clubs à créer des équipes féminines et à les structurer de manière à offrir aux joueuses des conditions satisfaisantes de pratique. Outre des tâches organisationnelles, toutes ces missions nécessitent un important travail de démarchage et de négociation avec des dirigeants de clubs en vue de l'allocation de ressources aux pratiques féminines. L'aspect le plus proprement technique¹⁸ du poste de CRTAF réside dans leur mission de détection et d'entraînement des meilleures joueuses jeunes de leur Ligue, en vue de la constitution d'une sélection régionale de catégorie U15F¹⁹ qui rencontrera les autres équipes régionales. Cette tâche, qui concerne

¹⁴ Bernardeau-Moreau Denis, *Sociologie des fédérations sportives: la professionnalisation des dirigeants bénévoles*, Paris, L'Harmattan (coll. Logiques sociales), 2004.

¹⁵ Fleuruel Sébastien, Chevalier Véréne, « Travail bénévole et marché du travail sportif », *Les Mondes du travail*, n°5, 2008, pp. 67-79.

¹⁶ Hély Matthieu, « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », *Sociétés contemporaines*, vol. 69, 2008, pp. 125-147.

¹⁷ Falcoz Marc et Walter Emmanuelle, « L'emploi dans le sport associatif et fédéral », *Staps*, vol. 83, 2009, pp. 43-54 ; Hély Matthieu, *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, PUF, 2009.

¹⁸ C'est-à-dire spécifique à la pratique sportive.

¹⁹ C'est-à-dire de joueuses âgées de 13 et 14 ans.

la pratique de haut niveau (c'est-à-dire la forme la plus légitime de pratique sportive), est particulièrement prisée, et ce d'autant plus qu'elle implique un contact direct avec l'activité sportive particulièrement valorisée pour les anciennes joueuses que sont les CRTAF. Toutes ces tâches sont réalisées en grande partie de manière autonome par les CRTAF, administrant seules les pratiques féminines pour leur Ligue. Elles sont toutefois amenées à collaborer régulièrement avec les autres salariés – masculins – du domaine technique, par exemple dans le cadre des formations d'entraîneurs qui sont dispensées dans leur Ligue (Certificats Fédéraux de Football, Brevet d'Entraîneur de Football, etc.).

Les collègues masculins directs des CRTAF ont le statut de Conseillers Régionaux Techniques (CRT). Ils sont comme elles salariés techniques régionaux et leurs missions sont théoriquement symétriques à celles des CRTAF : gestion des compétitions masculines, mise en place d'évènements sportifs régionaux masculins, détection des meilleurs joueurs jeunes, etc. Néanmoins, la possibilité qu'ils ont de travailler en équipe contraste avec le relatif isolement des CRTAF sur les dossiers féminins. Il n'existe pas de rapport hiérarchique entre elles et les CRT, tous sont soumis à l'autorité directe du Président de leur Ligue, et reçoivent de salariés techniques de la Fédération leurs fiches de postes.

Les dirigeants techniques de la Fédération s'appliquent à mettre en avant l'équivalence formelle des statuts de CRT et CRTAF, fondus dans un commun statut de salariés techniques régionaux. Tous sont ainsi convoqués à des séminaires annuels communs, se voient dotés des mêmes survêtements de présentation, etc. Ainsi, le statut des CRTAF est construit comme équivalent à celui des CRT, ou plus exactement comme sa déclinaison au féminin. Pour autant, le poids des attributions genrées est telle que cette position de symétrie s'avère n'être que formelle et s'articule dans les faits par une

infériorité symbolique et matérielle du statut des CRTAF.

2. Des conditions de recrutement qui pèsent sur le crédit professionnel des salariées

Les postes de CRTAF ont été effectivement créés en 2000 dans la plupart des Ligues. L'objectif de ces créations de postes voulues par les dirigeants élus de la Fédération était double. Il s'agissait d'une part de doter les Ligues d'une main-d'œuvre consacrée à plein temps à la gestion des pratiques et du développement féminins, pour encourager l'essor. D'autre part, c'était là l'occasion d'intégrer des femmes aux équipes de salariés techniques dans les Ligues (dans la mesure où celles-ci n'y étaient pas recrutées pour gérer les pratiques masculines). Ainsi, les postes de CRTAF sont dans leur fondement même des postes *de facto* réservés à des femmes, et cette exigence repose autant sur une représentation des qualités exigées pour le poste que sur une volonté politique de féminisation des équipes de salariés. Au moment du recrutement des premières CRTAF, le niveau de diplôme qui est exigé des candidates est inférieur à celui qui est attendu des CRT dont elles doivent pourtant représenter les équivalentes structurelles, pour le football féminin. Ce différentiel est justifié – *a posteriori* au moins – par la rareté des femmes diplômées dans le domaine du football au début des années 2000. En réalité, cet attachement plus fort aux caractéristiques sexuées des recrues qu'à leurs compétences professionnelles acquises signale dès lors une représentation du football féminin comme une activité d'abord féminine, distincte d'une pratique du football déclinée au masculin neutre.

Les femmes qui sont recrutées sont sélectionnées sur la base d'un engagement préalable en faveur du football féminin, en plus d'une longue pratique personnelle du football – souvent de haut niveau, en sélection nationale et/ou en première division nationale. La plupart ont réalisé un cursus universitaire en filière de Sciences et

Techniques des Activités Physiques et Sportives, et disposent de diplômes équivalents à une licence. Toutes les CRTAF recrutées avaient au moment de leur embauche déjà entraîné des équipes féminines, soit après l'arrêt de leur pratique sportive de haut niveau, soit en parallèle. En plus de ce statut d'entraîneuses plus ou moins défrayées, une partie des CRTAF recrutées était déjà investies en tant que bénévoles au sein des instances du football, comme membres de commissions en charge de la gestion du football féminin (alors quasi-entièrement organisé par des bénévoles). Cette situation, favorisant l'indistinction d'avec un statut bénévole, pèse sur leur reconnaissance en tant que travailleuses²⁰. Si cette expérience bénévole directement transposable dans le cadre de leur travail de CRTAF est également attendue des hommes recrutés comme salariés techniques, elle l'est néanmoins dans une bien moindre mesure dans la mesure où les exigences de diplômes qui s'imposent à eux sont plus strictes.

Si l'argument de la féminisation des instances techniques de la FFF et la volonté d'offrir des opportunités professionnelles à des femmes sont mis en avant par les dirigeants de la FFF lors du recrutement des premières CRTAF, il semble également que des qualités construites comme féminines soient attendues des candidates. Il ne s'agit ainsi pas uniquement d'être une femme, il convient également de se comporter comme telle pour mener à bien les missions confiées aux CRTAF. Ainsi, une annonce publiée en 2013 pour un poste de CARTF mentionne des attentes quant à l'« *exempla[r]ité* », l'« *enthousias[me]* » des candidates, leur capacité à se mettre « *au service du football avec humilité* », autant de qualités personnelles absentes des fiches de postes relatifs à l'encadrement des pratiques sportives masculines. Ces exigences de qualités féminines naturalisées apparaissent dès lors

centrales dans le processus de déqualification du travail des enquêtées et de relégation aux tâches les moins valorisées.

Ainsi, recrutées en tant que femmes et pour se comporter comme telles, les CRTAF peinent à faire reconnaître leur légitimité professionnelle auprès de leurs collègues masculins souvent plus diplômés qu'elles : à la valorisation des compétences techniques des hommes s'opposent des attentes relatives aux qualités des femmes. Recrutées plus sur la base d'un engagement que de compétences spécifiques attestées, les CRTAF tendent plus encore que leurs collègues masculins à se voir assimilées à des bénévoles, sans compétences attestées. Cette situation pèse sur la reconnaissance de leur statut de travailleuses – déjà précaire dans le secteur associatif – et s'exprime dans leur relégation aux activités les plus administratives du domaine technique, c'est-à-dire aux tâches les moins techniques de celles qui peuvent légitimement être confiées à des salariés techniques.

3. La division sexuée du travail relègue les femmes aux tâches les moins techniques

L'arrivée de femmes parmi les salariés techniques dans ces conditions de recrutement – sur des postes réservés et avec des exigences de diplômes inférieures aux hommes, n'a que très imparfaitement permis de remettre en cause les assignations genrées qui prévalaient au sein des instances de la FFF. En effet, jusqu'à l'arrivée des CRTAF, les femmes salariées étaient – à de très rares exceptions près – toutes employées à des postes administratifs : gestion des licences, secrétariat, comptabilité, etc. Si les CRTAF affichent leur distinction de ces salariées administratives (en les fréquentant peu, par exemple), il n'en demeure pas moins qu'elles sont de fait largement reléguées aux tâches les plus administratives (c'est-à-dire les moins techniques, les moins valorisées) du secteur technique. Et ce alors même qu'elles ont acquis en cours d'emploi des diplômes équivalents à ceux de leurs collègues CRT (le Brevet d'Etat d'Entraîneur Sportif niveau 2), au prix d'un investissement important fait en partie sur leur temps libre. Les sacrifices

²⁰ Hély Matthieu, « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », *Sociétés contemporaines*, vol. 69, 2008, pp. 125-147.

consentis en vue de l'obtention de ce diplôme rendent particulièrement coûteux le refus de la reconnaissance technique dont il était la promesse.

En effet, indépendamment des diplômes acquis, les CRTAF ont de fait une fiche de poste fortement tournée vers le développement et la promotion d'une pratique, aspect structurellement plus marginal pour le football masculin en raison de sa diffusion ancienne. Or ces missions de développement nécessitent un travail de prospection dans les clubs, de création de partenariats (avec des établissements scolaires, par exemple), qui se traduisent par des tâches administratives, et finalement assez peu spécifiques à l'encadrement du football auquel sont pourtant formées les CRTAF. En les observant dans le cadre de leur activité professionnelle, apparaît une tension forte entre leur affectation aux tâches les plus administratives du secteur technique et leur discours, comme celui de leurs dirigeants, attachés à valoriser leur « *expertise* » technique désormais sanctionnée par des diplômes équivalents à ceux de leurs collègues masculins.

« *Ce qu'ils [leurs collègues CRT] veulent pas voir c'est qu'on est des techniciennes comme eux.* »²¹ (Florence, en présence de deux autres CRTAF, lors d'une pause dans une salle de réunion de la FFF)

« *[Le Brevet d'Etat niveau 2] c'est du haut niveau on entre vraiment dans l'expertise, c'est quelque chose, les mecs [qui assurent la formation] ils sont calés, c'est génial. Je le sens maintenant, tout ce que j'ai appris (...) c'est une vraie expertise que j'ai acquis, même si ça faisait longtemps que j'étais dans le métier.* » (Julia)

Toutefois, ces discours entrent en contradiction parfois violente avec la réalité des missions qui leur sont attribuées :

²¹ Les citations des enquêtées citées sont parfois tirées d'un travail d'observation participante, les passages entre guillemets font l'objet d'une retranscription exacte (souvent grâce à des notes prises au moment de l'énonciation). Toutes les enquêtées citées sont des CRTAF.

Extrait du carnet de terrain du 03/04/2014, Locaux de la Ligue de Bretagne.

Laure [la CRTAF de la Ligue] me demande de l'aider à remplir de deux-cents enveloppes pour le séminaire Football en Milieu Scolaire [qui a lieu le lendemain, et qu'elle participe à organiser]. (...) A 17h30 [heure convenue], les autres organisateurs (des salariés techniques et des bénévoles, tous des hommes) ne sont pas là et sont injoignables. (...) Laure décide après trente minutes d'attente de commencer sans eux à remplir les enveloppes, mais se plaint en permanence : « *Et si je l'avais pas fait, ils auraient fait comment ?* », (...) En leur absence, elle sollicite l'aide d'une secrétaire présente dans le bureau. (...) Nous nous répartissons les tâches et organisons une chaîne pour aller plus vite. (...) Laure nous encourage à augmenter les cadences, me reproche ma lenteur : « *Bon Camille, tu regardes les mouches voler ou tu nous aides, là ?!* ». Rapidement, Stéphanie [la secrétaire] en début de chaîne, prend de l'avance sur Laure et la taquine sur un ton bon enfant : « *Alors ça traîne, ça traîne, par-là !* ». Laure se défend, sur le ton de la plaisanterie : « *Hé oh je suis une technicienne de terrain moi, pas une technicienne de bureau, tu es avantagée sur moi, toi !* ». »

Cette scène est frappante de par la contradiction qu'elle donne à voir entre le discours de Laure et son activité du moment, elle qui revendique son appartenance au personnel technique alors même qu'elle est présentement la seule salariée de ce secteur à participer aux tâches les plus administratives de l'organisation du séminaire (ses collègues avaient en fait décidé de visiter les terrains et vestiaires, pour la phase pratique du séminaire). Ce décalage se confirme d'ailleurs le lendemain lors du séminaire, lorsque Laure, assise dans l'amphithéâtre aux côtés de ses collègues salariés techniques se lève finalement pour faire circuler le micro dans l'assemblée et accueillir les différents intervenants (sans faire leur présentation officielle, réalisée par un élu de la Ligue). Elle s'acquitte ainsi d'une tâche qui n'est non

seulement pas technique, mais en plus la renvoie à une fonction sexuée de présentation. Le lendemain, lorsque nous échangeons sur le séminaire, elle mentionne son agacement vis-à-vis du comportement de ses collègues, leur refus de réaliser cette tâche jugée ingrate de distribution de la parole aux spectateurs :

« Y en a pas un qui se serait levé, tu penses ? Ils étaient là les quatre dans leurs survêt[ements] à me regarder avec leurs yeux de merlans frits, du genre à me dire « nous on le fera pas, Laure, débrouille toi ». Ah mais je les aurais bouffés, là ! Mais qu'est-ce que tu veux, j'allais pas faire une scène là au milieu. (...) Et pis bon voilà, le micro il allait pas y aller tout seul avec ses petites pattes... [Je souris de cette expression, elle me jette un regard noir : ce n'est pas drôle]. »

Selon elle, ses collègues ont estimé qu'il lui revenait de réaliser cette tâche, sans qu'il n'y ait eu de négociation explicite du partage des rôles. Dans les faits, il semble que ce rôle soit en partie intériorisé par Laure, qui cède très rapidement (je n'avais pas remarqué au cours du séminaire de moment de flottement au moment de cet échange de regards que décrit l'enquêtée, qui a en réalité dû être très court), certainement coutumière de ce type de situations. Par ailleurs, les tenues vestimentaires respectives de Laure et de ses collègues ont probablement pesé dans la négociation implicite, autant qu'elles signalent une intériorisation des rôles : tandis qu'eux portent le survêtement de présentation de la FFF, elle est en tenue de ville plus apprêtée qu'à l'accoutumée. L'effort vestimentaire réalisé laisse penser qu'elle avait pour partie intériorisé le rôle de représentation qui allait lui incomber.

La division du travail qui se met en place parmi les salariés, renvoyant les femmes aux tâches les moins techniques et les moins valorisées, atteste ainsi de la durabilité des effets sociaux de leurs modalités de recrutement et de leurs fiches de postes, au-delà de leurs seules attributions formelles. Cette répartition des tâches atteste d'une manière générale de la moindre reconnaissance de la légitimité technique des

CRTAF, laquelle pèse sur l'efficacité de leur mobilisation en faveur de la progression du football féminin – alors même que ce travail de conquête de ressources et des droits nouveaux fait partie intégrante des missions sur lesquelles elles sont évaluées.

II. Le vécu du rappel permanent à l'ordre du genre

Les CRTAF paient le prix de la dérogation à l'ordre du genre que constitue leur incursion dans l'espace symboliquement masculin du football sous ses aspects techniques et se voient doublement exposées au sexisme qui prévaut dans ce « fief de la virilité »²² que constitue le football : d'une part en tant que femmes dans un milieu masculin d'autre part en tant que responsables des pratiques féminines, sous-espace dominé de la discipline. Si cette double assignation genrée n'en fait en réalité qu'une (c'est parce que les CRTAF sont des femmes qu'elles gèrent les pratiques féminines), ces deux sources de dévalorisation sont fondamentalement indissociables, et s'adossent toutes deux au même arbitraire culturel de dévalorisation du féminin. Ce principe s'actualise dans le quotidien de leur travail par un renvoi permanent à une assignation genrée intériorisée qui structure en retour le rapport que les CRTAF entretiennent aux inégalités de genre, qui représentent à la fois la justification de leur travail (puisqu'elles travaillent au développement du football féminin) et ce qui le rend laborieux.

1. La confrontation ordinaire au sexisme au travail

Les enquêtées subissent d'abord de plein fouet les inégalités de genre qui structurent le domaine du sport et qui s'articulent à leur difficile reconnaissance professionnelle. Ainsi, les refus qui sont opposés à leurs demandes de moyens matériels en faveur des pratiques féminines peuvent être interprétés en termes de désintérêt pour le football

²² Elias Norbert, Dunning Eric, Sport et civilisation : la violence maîtrisée, trad. Josette Chicheportiche et Fabienne Duvigneau, Paris, Fayard, 1994.

féminin, aussi bien que comme un déni leurs compétences professionnelles.

« Mon Président [de Ligue], c'est simple, le football féminin il est pas contre, tant que ça lui coûte rien. Dès que ça coûte, automatiquement c'est non. » (Marie)

« Le féminin il [le président de sa Ligue] me l'a dit hein, ça l'intéresse pas, c'est pas son truc. Un jour il m'a dit « moi j'y comprends rien à ces histoires de mixité » et donc tout ce que je lui propose il dit pas non, mais il dit pas oui non plus. » (Julia)

Cette apparente indifférence envers le football féminin pèse sur le travail des CRTAF, à la fois dans ses réalisations concrètes et dans la satisfaction qu'elles en retirent. Ainsi, les hiérarchies matérielles et symboliques entre football féminin et football masculin ont des répercussions douloureuses sur les conditions de travail des enquêtées :

Journal de terrain, septembre 2015, au restaurant, avec trois CRTAF.

Myriam parle des dîners protocolaires de l'équipe nationale dont elle est entraîneuse adjointe, qui ont lieu après les rencontres sportives. Elle explique qu'à cette occasion se fait un échange de cadeaux entre les deux délégations nationales. Elle estime que les cadeaux faits par la FFF sont « ridicules », en comparaison de ceux des autres fédérations. Elle donne un exemple, quelques années plus tôt, contre [un pays d'Europe], elle s'en souvient visiblement très bien, les représentants de la délégation adverse leurs ont remis plusieurs maillots de football. « Nous on était là avec notre sac, on savait très bien ce qu'il y avait dedans [à leur donner]. Plus ils sortaient de maillots, plus on avait honte. On était mal, je me souviens, on était mal. ». Elle est visiblement encore mal à l'aise en repensant à l'évènement, le raconte avec agitation. Elle ajoute : « je me souviendrai toujours, quand ça a été à notre tour, Dominique [la cheffe de délégation], elle s'est levée, elle a ouvert le sac et là, très sérieuse, et elle a remis à chaque membre de la délégation étrangère un stylo. Je la revois encore, leur remettre ses stylos très

sérieusement, comme si c'était des très beaux cadeaux. Moi je savais plus où me mettre, j'avais une de ces hontes... Ce culot qu'elle a eu. ». Elle explique que depuis, cette histoire est un sujet de plaisanteries entre elles, mais que ça a été douloureux pendant longtemps, qu'ensuite elle a souhaité ne plus assister aux dîners protocolaires. (...) La discussion s'enchaîne sur les dotations protocolaires des sélections masculines, qui sont sans commune mesure avec ceux des sélections féminines (ou qui l'étaient, selon Marie) : des maillots, des cravates, des foulards.

Cette situation illustre précisément la manière dont la faible reconnaissance dont jouit le football féminin rejaillit sur les conditions objectives de travail de celles qui sont chargées d'en administrer la pratique. Dans les faits, cette dégradation relative du football féminin n'est finalement pas autre chose qu'une déclinaison locale d'un phénomène plus large de séparation et de hiérarchisation des sexes et de leurs représentations, rapport social qui s'incarne également au quotidien dans les interactions professionnelles :

Journal de terrain, septembre 2013, Siège de la FFF, dans un couloir, deux CRTAF et moi.

Nous cherchons une salle de réception (...). Nous y arrivons, apercevons une salle mansardée avec une dizaine d'hommes tous en costume [il s'agit de présidents de Ligues et de Districts], tous ont visiblement une soixantaine d'années, ils sont assis sur des fauteuils en cuir. Sur les tables basses à leurs pieds, des bouteilles de champagne. L'un deux, en apercevant Myriam : « *Ah la plus belle !* ». Il vient lui faire la bise, l'empoigne par les épaules, la complimente : « *Toujours aussi belle, dommage que je ne te voie pas plus souvent, il faut qu'on se voie bientôt, pour voir comment ça se passe entre nos Ligues* ». Il la tient par les épaules, elle rit de ses plaisanteries. Avec Marie et Florence nous restons en bas des quelques marches, (...) mal à l'aise. Florence demande si son président est là, dans la salle. L'élu présent l'appelle : « *André,*

viens draguer un coup, y a une femme qui te demande ! ». L'intéressé arrive et salue Florence en la prenant par l'épaule. Le premier dit de Myriam, au nouvel arrivant : « *Elle va nous manquer tu sais, des femmes comme ça on n'en n'a pas assez* ». Elle sourit, dit qu'il faudrait aussi plus d'hommes comme lui.

La domination hiérarchique des élus sur les salariées se double ici de la mise en scène de rapports de séduction imposés, auxquels les salariées ne peuvent que difficilement se soustraire en raison du rapport hiérarchique en jeu. Domination professionnelle et domination sexuelle se complètent et se renforcent pour assurer le maintien d'un ordre des positions sociales autant que d'un ordre du genre. Dans les conversations entre CRTAF qui suivent cette scène, le comportement des élus rencontrés ne fait pas l'objet de critiques. Ce qui exaspère en revanche les enquêtées, ce sont les conditions luxueuses qui sont offertes aux élus dans le cadre de leur activité bénévole, qui contrastent avec celles que connaissent les salariés²³. Ce sont ainsi les hiérarchies professionnelles qui sont source d'indignation, et non pas les rapports de genre. Il est en effet très rare que l'inégalité des rapports de genre soit invoquée par elles pour rendre compte d'une situation.

Le sexisme ambiant auquel font face les CRTAF dans leur travail apparaît comme un ressort de sociabilité masculine, mécaniquement excluant pour les femmes. Néanmoins, ayant toutes pratiqué le football en mixité pendant leur enfance, puis évolué dans des contextes professionnels (et bénévoles) très masculins, les enquêtées maîtrisent ces manières de faire, ces formes de sociabilité. Soumises à des exigences de conformité aux normes sexuées dans ces contextes²⁴, tout se passe comme si la

dénonciation des inégalités les affectant relevait précisément de la dérogation à ces normes de genre, se faisant à ce titre illégitime.

Journal de terrain, mai 2014, siège de la FFF, salle de réunion.

Je raconte [aux CRTAF] qu'alors que je cherchais un siège libre lors d'une réunion avec une vingtaine d'élus tous masculins, dans le District de l'Orne, l'un d'entre eux m'a lancé « *tu peux t'asseoir sur mes genoux, y a de la place* », ce qui a suscité des ricanements de la part des autres hommes présents. Elles semblent réellement exaspérées, très protectrices, condamnent violemment celui que Myriam qualifie de « *dégueulasse* ».

A l'inverse de la situation présentée plus haut, il apparaît que la remarque dont j'ai été l'objet suscite une véritable indignation chez les enquêtées, que je n'avais que rarement observée chez elles, dans des situations comparables. C'est parce qu'elle me concerne plutôt qu'elles que cette réaction est dénoncée. Tout se passe en effet comme si les enquêtées manifestaient une plus faible sensibilité aux inégalités sexistes les affectant qu'à celles tournées vers d'autres femmes. En réalité, cette perception sélective relève certainement pour partie d'un effet de consécration : leur réussite professionnelle (leur accès à un poste de salariées techniques régionales) est alors lue comme une remise en cause de la dimension structurelle des inégalités²⁵. Dans ces conditions, les enquêtées semblent avoir une perception individualisée du sexisme, plutôt que

construction des dispositions sexuées », *Sociétés contemporaines*, vol. 55, n° 3, 2004, pp. 69-90 ; Mennesson, Christine, « Les sportives 'professionnelles' : travail du corps et division sexuée du travail », *Cahiers du Genre*, vol. 42, n°1, 2007, pp. 19-42.

²³ L'ironie de la situation voulant que nous nous rendions justement à un apéritif entre salariés, composé de boissons apportées par ces derniers, là où le champagne des élus est très probablement (selon les enquêtées) offert par la fédération.

²⁴ Mennesson, Christine, « Être une femme dans un sport « masculin ». Modes de socialisation et

²⁵ Dans le domaine des hiérarchies scolaires, P. Bourdieu relie un tel effet de consécration de la réussite scolaire à renforcement de l'aveuglement aux mécanismes de distribution des positions scolaires. Bourdieu Pierre, *La Noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Éditions de Minuit, Paris, 1989.

structurelle, laquelle participe à réduire la propension à s'en indigner.

2. Individualisation des rapports sociaux et moindre sensibilité aux inégalités sexuées.

La sociabilité masculine qui structure le contexte professionnel des salariés des instances de la FFF se présente comme un prolongement de celle qui prévaut dans le cadre de la pratique du football masculin. Les CRTAF ont toutes été sociabilisées dans de tels univers, de par leur pratique du football en mixité durant leur jeunesse, de par la fréquentation d'un club de football *via* leur père, au cours des formations d'entraîneurs qu'elles ont suivies, etc. Par ailleurs, le cadre sportif, avec l'omniprésence des comparaisons de performances physiques, de la séparation des sexes, apparaît comme particulièrement propice à l'adhésion à une « évidence naturaliste »²⁶ selon laquelle la différence entre les hommes et les femmes est incommensurable, à tous points de vue. Cette représentation différentialiste structure certainement la perception qu'ont les CRTAF des situations sexistes. Par ailleurs, la fréquentation intensive et durable de milieux essentiellement masculins semble favoriser une tendance au dénigrement du féminin²⁷, tout en favorisant l'intériorisation des rôles genrés. Ces éléments de socialisation participent à rendre compte de la mobilisation par les CRTAF elles-mêmes de préjugés sexistes, que ce soit de manière implicite – en riant des plaisanteries sexistes – ou explicite en y ayant recours pour fonder ce qui se présente comme des boutades ordinaires. La maîtrise des modes de sociabilité masculins, proches de ceux qui prévalent dans le domaine sportif, se présente ainsi comme la marque de leur appartenance au groupe des salariés techniques dont les modalités de

construction de leur statut tendent à les tenir en marge.

Journal de terrain, septembre 2013, Siège de la FFF

Un salarié de la FFF explique rapidement les nouvelles règles concernant les labels. Il va vite, est difficile à suivre. Myriam l'interrompt, en plaisantant : « *Eh oh va doucement, on est pas blondes mais faut pas nous demander de tout comprendre du premier coup, hein* ».

Cette maîtrise ne doit, pour autant, pas donner l'impression d'un oubli de leur position. Au contraire, les préjugés sexistes mobilisés par les CRTAF ont aussi pour effet de signaler publiquement leur reconnaissance et leur soumission aux hiérarchies genrées. Ainsi, le dénigrement d'autres femmes se fait en des termes sexistes, rhétorique particulièrement efficace dans un univers masculin, en accusant par exemple une collègue de « *se refaire les ongles au bureau* » (sans même l'avoir observée le faire) pour signaler son manque présumé d'investissement professionnel. L'intéressée est ainsi non seulement attaquée quant à son efficacité, mais également renvoyée à une présumée superficialité féminine qui engage l'ensemble de sa personne.

D'une manière plus générale, les inégalités de genre, si elles ne sont pas ignorées par les CRTAF, sont présentées comme individualisées, et renvoyées à la responsabilité individuelle des protagonistes – des victimes autant que de leurs interlocuteurs. Cette individualisation des situations de domination se substitue à la perception de leur dimension structurelle ou systématique.

Journal de terrain, Avril 2014, siège de la FFF

Nous discutons de la situation d'une CRTAF, qui a des conditions de travail difficiles, son président de Ligue ne lui laisse que très peu de marge de manœuvre (...). J'ai tendance à la plaindre. Myriam répond qu'il faut comprendre son président. Elle a

²⁶ Mennesson Christine, « Pourquoi les sportives ne sont-elles pas féministes ? », *Sciences sociales et sport*, n° 5, 2013, pp. 161-191.

²⁷ Mennesson Christine, « Pourquoi les sportives ne sont-elles pas féministes ? », *Sciences sociales et sport*, n° 5, 2013, pp. 161-191, p 168.

toujours eu des « *problèmes relationnels* », elle « *ne sait pas parler sans crier* », elle devient « *complètement hystérique* » lorsqu'elle est contrariée.

Journal de terrain, juin 2016, stade de football

En retournant m'asseoir dans les gradins, je dois passer devant les personnes déjà assises [des élus invités par la FFF] pour accéder à mon siège. Toutes se lèvent pour me laisser passer. L'une d'entre elles, un élu d'une soixantaine d'années, ne se lève pas, écarte les jambes pour me dégager un passage, mais cela implique que je le frôle alors qu'il a les jambes écartées, pour passer. (...) Je raconte la scène à Marie, qui condamne son comportement et ajoute, sans le connaître, que c'est « *un pervers* ».

Dans un cas comme dans l'autre, s'infiltrer une psychologisation ordinaire des victimes et des responsables d'actes sexistes, avec la mobilisation de catégories relevant d'une « *culture psychologique de masse* »²⁸ : elle est « *hystérique* », il est un « *pervers* ». Ce renvoi des conflits au travail vers des caractéristiques sexuées naturalisées permet de masquer les rapports structurels de domination qui s'actualisent dans ces conflits. L'individualisation des situations sexistes permet ainsi d'envisager la possibilité de se soustraire personnellement à ces discriminations : être une femme psychologiquement stable, exemplaire dans le travail, qui sait réagir avec mesure aux affronts essuyés, etc. C'est ainsi, ce à quoi s'emploient les CRTAF enquêtées, en partie repoussées par la figure de collègues comme celle citée dans l'extrait, dont la situation professionnelle s'avère – de l'avis de toutes – difficile, bien qu'elles la considèrent comme partiellement responsable. Il s'agit ainsi pour les enquêtées de réussir à se plier aux contradictions des attentes qui sont formulées à leur égard, qu'elles le soient explicitement dans une fiche de poste, ou implicitement par des brimades sexistes :

être une femme embauchée pour se mobiliser pour les intérêts des footballeuses, mais sans le faire au détriment de ceux des footballeurs ; s'avoir « *s'imposer* » dans un univers masculin, mais montrer qu'on y connaît sa place, etc.

III. Travailler malgré tout : composer de manière pragmatique avec les contraintes du statut.

1. La construction de la séduction comme pratique professionnelle légitime.

Les grandes orientations en matière de développement du football féminin sont indiquées aux présidents de Ligue par les responsables élus de la FFF, et la réalisation de certaines actions en faveur du football féminin conditionne le versement de subsides aux Ligues par la Fédération. En présence de ces incitations financières, ces opérations ne nécessitent alors pas ou peu de mobilisation de la part des CRTAF pour voir le jour. En revanche, la mise en place de tout un ensemble d'événements annexes implique pour elles tout un travail de négociation avec leur supérieur hiérarchique, le président de leur Ligue, pour l'accès aux ressources nécessaires : il s'agit par exemple de négocier pour que les quelques filles du club participent à un rassemblement féminin accompagnées par un entraîneur ou de demander le droit d'utiliser un terrain pour une rencontre féminine. Bien que salariées de la Ligue dont dépendent les associations sportives que sont les clubs de football, les CRTAF ne disposent d'aucune autorité statutaire sur leurs membres. Toutes les demandes en faveur du football féminin se négocient donc, avec des interlocuteurs plus ou moins disposés à réallouer une part des ressources de leur club aux pratiques féminines. Ces tractations font partie du sale boulot des CRTAF, essentiellement en raison de la fréquence des refus essuyés, et par la confrontation qu'ils impliquent aux considérations sexistes de certains élus.

« [certains présidents de clubs] je viens juste leur proposer de faire un plateau [un tournoi] féminin

²⁸ Castel Robert, *La gestion des risques: de l'anti-psychiatrie à l'après-psychanalyse*, Paris, les Éditions de Minuit (Coll. Le sens commun), 1981.

chez eux, comme ça c'est pas toujours les mêmes clubs qui reçoivent, c'est normal. (...) Donc je leur en parle, bon voilà, ça veut dire [utiliser] un terrain un samedi matin, voilà deux-trois bénévoles pour que ça tourne. Après je sais ce que c'est pour un petit club [de mobiliser de telles ressources], mais faut bien que ça tourne. (...) Et y en a tous les ans, je vais les voir, je leur donne tous les arguments. Et tous les ans c'est la même chose « vous comprenez, c'est compliqué, gnagnagna, on a déjà pas beaucoup de terrains, gnagnagna ». Et tous les ans ça va être comme ça. » (Odette)

« Y en a [des vieux présidents de clubs] t'as l'impression que taper sur le foot féminin c'est leur petit plaisir. Nan mais quand je vais les voir, ils se lâchent complètement, et je m'en prends des « les filles, c'est que des emmerdes », des « qu'elles viennent pas me casser les ... », tout ça. (...) alors que à côté de ça, les collègues [cadres techniques masculins] ils disent que [ces présidents] c'est des mecs géniaux, ils mettent en place des choses [dans leur club], et tout. » (Florence)

Selon un paradoxe qui n'est qu'apparent, ces réactions d'opposition suscitent parfois un renforcement de l'engagement en faveur des pratiques féminines : « Quand tu vois ça, tu te dis qu'il y a encore du boulot, (...) qu'il faut pas lâcher » (Virginie). Néanmoins, ces salariées en poste depuis une quinzaine d'années expriment une très claire lassitude à l'égard de ces réactions répétées. D'une part, ces oppositions les mettent en difficulté dans la réalisation des missions qui leur sont confiées. D'autre part, le très explicite mépris pour la pratique sportive qui structure une grande partie de leur vie (le travail dans lequel elles se sont souvent très lourdement investies, autant que leurs loisirs) depuis plusieurs dizaines d'années, s'avère particulièrement pesant. A l'instar des conducteurs de bus étudiés par O. Schwartz, les enquêtées sont plus promptes à se plaindre du mépris ou de l'indifférence affichés à l'égard de leur travail que des conditions matérielles pourtant difficiles de leur emploi (essentiellement en raison des

horaires étendus de travail)²⁹. Les moments de découragement sont ainsi très fréquents et se traduisent pour certaines par des arrêts de travail répétés ou encore des pleurs sur le lieu de travail.

Les enquêtées qui semblent le plus épargnées par ces épisodes d'abattement insistent sur leur capacité à « faire passer » (Florence) les revendications, même face aux interlocuteurs les plus réticents. Lorsque ces dernières narrent ces échanges fructueux, elles n'insistent pas tant sur l'argumentation déployée que sur leur attitude :

Journal de terrain, Mars 2014, Ligue de Bretagne

Laure est très contente de me raconter qu'elle a réussi à convaincre le président de [nom de club] d'organiser une journée portes ouvertes pour les filles, à l'occasion d'Halloween. Elle insiste sur son habituelle fermeture à ce genre d'évènements, « il a la tête dure ». Selon elle, ce qui l'a convaincu, c'est son attitude : « j'y suis allée, le sourire, décontract[ée], sympa : « bonjour président, alors cette porte ouverte ? ». Et c'est passé, il était okay, comme quoi en fait ça tient à ça au fond... ».

Laure n'évoque pas ici de construction argumentative qui aurait permis de convaincre son interlocuteur, alors même que j'ai par ailleurs pu l'observer déployer un discours parfaitement structuré et étayé par des exemples, présentant les intérêts pour un club d'accueillir une équipe féminine, en termes de subventions, de démographie du club, de dynamisme associatif. La satisfaction de la tâche accomplie ne s'encombre finalement pas en apparence des moyens qui ont été nécessaires pour éviter les habituels refus exprimés sans ménagement. L'interaction sur un mode affectif, la flatterie (elle l'appelle « président » alors qu'ils n'ont pas de relation

²⁹ Schwartz Olivier, « La pénétration de la « culture psychologique de masse » dans un groupe populaire : paroles de conducteurs de bus », *Sociologie*, vol. 2, 2012, pp. 345-361.

hiérarchique) pèsent visiblement dans la négociation et permettent de connaître un succès professionnel gratifiant, qui rompt avec des échecs répétés et douloureux. Tout se passe comme si les habituels refus, sourds aux arguments rationnels, légitimaient le recours à des moyens détachés de toute forme argumentative. Si Laure semble surprise de l'effet de son attitude sur son interlocuteur, d'autres CRTAF se targuent de maîtriser le comportement à adopter pour obtenir ce qu'elles souhaitent des élus et des bénévoles avec qui elles sont amenées à travailler.

« La règle c'est simple, c'est toujours demander avec le sourire, y aller, le sourire aux lèvres, « bonjour président, comment ça va aujourd'hui ? ». J'ai déjà débloqué des sommes pour le féminin comme ça... même la gratuité des premières licences pour les filles, je l'ai eue ! (...) Les collègues [cadres techniques masculins] même eux ils en revenaient pas que j'ai eu tout ça ! [elle est tout sourire à l'évocation de ce commentaire]. » (Myriam)

« Même quand je leur rentre dedans parce qu'ils sont pénibles, c'est avec le sourire, toujours. (...) s'il y a quelque chose que j'ai appris dans ce métier, c'est que surtout les hommes ça sert à rien de les braquer. (...) Et les choses se passent beaucoup mieux depuis que j'ai appris à mettre de l'eau dans mon vin : je souris, même je ris à leurs blagues. » (Mylène)

Le recours à ces moyens détournés se présente ici comme une compétence pratique qui s'avère nécessaire à la réalisation des missions de développement qui sont confiées aux CRTAF, au vu des contraintes qui pèsent sur leur activité. Face aux réactions provocantes de leurs interlocuteurs peu disposés à l'allocation de ressources au football féminin, les enquêtées mobilisent un sens pratique de la négociation devant leur permettre de parvenir à leurs fins. Jouant sur l'ambiguïté d'une futilité féminine, voire mimant une situation de séduction, les CRTAF adoptent ce qui apparaît comme une stratégie de nécessité face aux rapports de domination. Il convient ainsi de penser ces pratiques en gardant à l'esprit la marge

de manœuvre réduite qui est la leur³⁰. Dans le même temps, cette façon de procéder hypothèque les compétences professionnelles des CRTAF, qui semblent mobiliser des qualités féminines plus que des compétences techniques. Ainsi, prises en étau entre des objectifs professionnels difficiles à atteindre et des moyens réduits pour y parvenir grâce à leurs seules compétences professionnelles, les enquêtées développent une stratégie dominée en mobilisant de manière pragmatique des qualités extra-professionnelles. Elles se heurtent alors à une assignation accrue à un rôle féminin, lequel ne permet pas de fonder une légitimité professionnelle ni d'assurer la reconnaissance de leurs compétences techniques.

Toutes les CRTAF ne sont pas favorables à ces manières de faire, et une enquêtée me révèle son incapacité à se conduire de la sorte : *« ils me gonflent tellement parfois, que faire semblant c'est au-dessus de mes forces »*. Cette enquêtée, qui est celle dont l'apparence déroge le plus aux normes de genre (elle revêt par exemple souvent un survêtement, auquel les autres CRTAF préfèrent souvent une tenue de ville pour se rendre sur leur lieu de travail) et qui entre également le plus souvent en conflit ouvert avec ses collègues et supérieurs. Elle est par ailleurs celle qui détient le plus de ressources culturelles et d'une socialisation militante (son père est enseignant dans le secondaire et syndiqué, elle a un diplôme universitaire en langues étrangères). D'une manière générale, elle semble moins que les autres enquêtées vivre son emploi sur le mode de l'aubaine et est la seule qui envisage sérieusement la possibilité de le quitter. De tels écarts de comportements mettent ainsi l'intrication qui existe entre l'intériorisation des rapports de genre et la précarité professionnelle des enquêtées : c'est celle qui y est le moins soumise (en raison des ressources alternatives dont elle dispose) qui se montre la plus sensible aux inégalités de genre.

³⁰ Skeggs Beverley, *Des femmes respectables: classe et genre en milieu populaire*, Marseille, France, Agone (coll. L'ordre des choses), 2015.

Le coût possible en termes de reconnaissance de leur statut professionnel contraste avec l'admiration que suscitent les salariées qui présentent une bonne maîtrise de cette capacité à négocier (et à parvenir à leurs fins). Myriam, dont on a vu qu'elle était à même de rendre explicitement compte des moyens détournés dont elle use, est souvent citée en exemple par ses collègues. Dans le groupe de travail observé à la FFF elle est souvent désignée pour prendre la parole au nom du groupe, à exprimer à leurs supérieurs le point de vue de ses collègues. Ses prises de parole lui attirent régulièrement les félicitations des autres membres, qui assistent à la scène : « *avec le sourire (...), en douceur, tout, (...) tu l'as mouché !* » (Mylène).

2. Les conditions d'une séduction respectable

Toutefois, la légitimité du recours à des attitudes qui pourraient sembler proches de la séduction est conditionnée à la respectabilité des personnes concernées. Ces sourires et ces flatteries s'accompagnent d'une condamnation très stricte des hommes qui semblent tenter de les séduire, autant que de celles qui sont soupçonnées (généralement sans piste d'étayage empirique) de « *coucher* ». Si le registre de la séduction apparaît comme un moyen légitime de parvenir à des fins professionnelles dans un contexte qui semble n'offrir que peu de marge de manœuvre, il ne l'est que parce qu'il se limite au cadre du travail et est mis au service exclusif du développement du football féminin et en aucun cas des intérêts individuels. Les CRTAF font alors une démonstration permanente de leur respectabilité³¹, notamment par des récits à la fois frénétiques et moqueurs de la manière dont elles ont mis un terme à des avances réalisées par des hommes de leur entourage professionnel. Ces descriptions détaillées sont l'occasion de toutes les railleries à

³¹ Skeggs Beverley, *Des femmes respectables: classe et genre en milieu populaire*, Marseille, France, Agone (coll. L'ordre des choses), 2015.

l'égard des protagonistes visés, qu'ils soient ou non connus de l'auditoire. Outre la fonction cathartique de ces rires emportés face à des scènes qui tendent parfois avec à situations de harcèlement auxquelles chacune sait qu'elle peut se trouver confrontée, c'est là une occasion pour la narratrice de faire à ses collègues la démonstration de sa probité professionnelle et morale. Cette construction de la comme pratique professionnelle légitime n'est pas sans rappeler l'usage du *care* que font les enquêtées de B. Skeggs : cette pratique dominée dans les rapports de genre et de classe est réinvestie par elles comme ressource pratique qui participe à la construction de leur respectabilité et de leur responsabilité qui leur permettent de se soustraire aux « classifications négatives »³².

Ainsi, certaines salariées acceptent dans une certaine mesure de sexualiser leurs interactions professionnelles, mais cette position s'accompagne d'un travail de déssexualisation de leur personne hors du strict cadre du travail. Si cet habile équilibrage de l'attitude permet de maintenir un engagement supportable dans le travail et de se soustraire paradoxalement aux attaques sexistes frontales, il ne semble pas réellement offrir la possibilité de fonder une réelle légitimité professionnelle équivalente à celle de leurs collègues cadres techniques masculins.

3. Mettre en scène son incompétence pour ne pas déroger à l'ordre du genre.

En effet, en cédant de manière pragmatique à ce qui semble s'avérer le plus efficace, à savoir un travail de l'apparence au détriment de l'insistance sur les arguments techniques, elles hypothèquent leurs chances de voir reconnues leurs compétences dans le domaine. Elles renforcent ainsi le stigmate de leur accès récent aux diplômes détenus de longue date par leurs homologues masculins et la moindre légitimité des femmes dans les aspects les plus techniques du football. Bien qu'elles aient à faire un travail de

³² idem, chap. 7, §84.

mobilisation en faveur des intérêts du football féminin, les CRTAF montrent qu'elles (re)connaissent non seulement la place qui est la leur dans les configurations genrées qui structurent leur environnement professionnel, mais aussi indirectement celle des femmes dans le football. En effet, bien que relativement pionnières dans leur domaine professionnel, comme elles l'ont pour la plupart été dans leur équipe de football masculine étant enfants, les CRTAF semblent avoir incorporé de manière pratique une attitude consistant à se montrer modestes du point de vue de leurs compétences, d'user d'une stratégie de « *modération* »³³ pour éviter les rappels à l'ordre masculins³⁴ que constituent tout un ensemble de gestes décrits signalant symboliquement un pouvoir masculin d'appropriation du corps des femmes et des tâches valorisées.

Cette modération affichée s'observe notamment dans la propension qu'ont les CRTAF à valoriser la fécondité de la coopération entre hommes et femmes. Cette rhétorique de la « *complémentarité hommes-femmes* » est essentiellement mobilisée pour préconiser l'introduction d'hommes dans des groupes composés uniquement de femmes : le bureau d'un club de football féminin, la commission de féminisation d'un District, par exemple. En particulier, le groupe de travail enquêté à la FFF est à l'origine composé uniquement de femmes, désignées par un salarié et une élue de la FFF. Lorsque la CRTAF responsable du groupe y acquiert de l'autonomie, elle prend l'initiative d'intégrer un salarié masculin au groupe, Ali. Sa présence est justifiée par l'ouverture à « *un autre point de vue* »³⁵

qu'apporte sa présence. Moins expérimenté que les membres du groupe, il est régulièrement sollicité sur les questions les plus techniques (« *Ab Ali, tiens toi qui sais parler foot, tu dois savoir ça* », le fait de « *parler foot* » renvoyant à une connaissance fine de la discipline). Il semble ainsi qu'en présence d'un homme dont la participation a été souhaitée par elles, les enquêtées tendent à mettre en scène une forme d'humilité devant la technicité de certaines questions, se rétrécissent symboliquement du point de vue de leurs compétences professionnelles. Plus généralement, la sollicitation d'un collègue masculin participe d'un travail de construction et de mise en scène de leur hétéronomie professionnelle.

Journal de terrain, septembre 2016, siège de la FFF

[Mylène à un salarié technique qui est son supérieur hiérarchique croisé dans un couloir] : « *C'est très précieux que Ali nous ait rejoint, (...) je trouve qu'il est très bon sur des choses techniques, où nous des fois on peut être un peu justes.* »

Cette remarque, faite en l'absence de l'intéressé (il ne s'agit ainsi pas de l'expression d'une politesse d'usage) et adressée par une CRTAF à un supérieur hiérarchique (un salarié technique de la Fédération) a de quoi surprendre. En effet, elle contraste d'abord avec la propension qu'ont les enquêtées, dans un entre soi de femmes salariées techniques, à faire l'éloge leur « *expertise* » dans le football féminin, ou de la technicité de leur travail. Outre le contenu inhabituel de la remarque, il n'est pas anodin de constater que Mylène fait délibérément état des limites de ses compétences professionnelles (et de celles

³³ Mennesson, Christine, « La gestion de la pratique des femmes dans deux sports « masculins » : des formes contrastées de la domination masculine », *Staps*, vol. no 63, no. 1, 2004, pp. 89-106.

³⁴ Mennesson Christine et Clément Jean-Paul, « Boxer comme un homme, être une femme », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 179, 2009, pp. 76-91.

³⁵ Il est amusant de noter que mon maintien dans le groupe après l'échéance de ma convention de recherche est motivé par Myriam dans les mêmes

termes : j'offre un « *autre point de vue* ». Ainsi, en comparant nos deux situations, il apparaît que dans l'esprit de Myriam, la divergence des perspectives adoptées par un homme et par une femme cadres techniques est comparable à celle qui sépare ma perception – en tant que femme, dépourvue de connaissance technique du football – de celle de femmes cadres techniques. Il me semble que cette mise en perspective est particulièrement révélatrice de la différenciation sexuée fondamentale admise par l'enquêtée.

de ses collègues) devant son supérieur. Cette réaction, indissociable de la sollicitation active d'Ali comme membre du groupe, témoigne d'une volonté de manifester la connaissance qu'elles ont de la place qui est la leur dans les instances fédérales et plus largement dans le football. Cette démonstration d'une conscience humble de sa place s'adosse à une intériorisation des contraintes qui pèsent sur les femmes dans le football et n'est pas sans rappeler la mise en scène de la bêtise observée par M-P Guiho-Bailly et D. Dessors chez les assistantes sociales³⁶. Mais la capacité à mettre en scène cette modestie apparaît comme une compétence pratique des salariées techniques, qui permet à la fois de se soustraire par anticipation à des rappels à l'ordre et offre également une efficacité pratique dans la réalisation du travail :

« Mon président [de Ligue] (...) je sais bien comment il fonctionne. Mettons que je lui propose un projet, qui va coûter mettons 300 ou 400 euros [pour un cycle de plateaux futsal, par exemple]. Il va commencer par me dire non. (...) Avant, je lui aurais donné des arguments techniques, l'importance pour le développement des pratiques, ou bien des chiffres de fidélisation en futsal, voilà, j'aurais insisté, insisté, insisté. (...) Et après il se serait braqué, je sais pas si c'est qu'une femme lui parle de foot ou quoi, mais il serait braqué et après c'est fini, fin de la discussion, point barre. Mais je me suis rendu compte que finalement, je donne juste un ou deux petits arguments comme ça, c'est tout, comme si j'en avais pas plus, je dis « je sais pas, ça serait bien [de mener à bien le projet présenté], comme ça ». Et après, quelques jours après mettons, je reviens, je demande où c'en est du projet, comme ça. Plusieurs fois. (...) Et finalement, ça arrive qu'il revienne : « j'ai bien réfléchi, votre projet là, pour le développement, c'est intéressant, etc. ». (Florence)

Feindre une relative incompétence permet ici de manière pratique à l'enquêtée de

³⁶ Guiho-Bailly Marie-Pierre, Dominique Dessors, « Questionnement de la stratégie défensive d'un collectif de femmes dans le travail social : ruse de la bêtise et reconnaissance par la plainte. », Actes du 1er CIPP, (2) Paris, CNAM, 1997, pp. 281-298.

parvenir à ses fins professionnelles, mais l'expose dans le même temps à une moindre reconnaissance du travail réalisé. Dans le cas exposé, s'il est difficile de connaître l'effet réel de la modération de l'argumentation sur les décisions de son interlocuteur, il n'en demeure pas moins que Florence est convaincue de l'efficacité de cette méthode et en fait une règle de comportement professionnel, réduisant l'importance des arguments techniques exposés.

Mais si la mise en scène de leur partielle ignorance semble faire partie des compétences pratiques développées par les CRTAF, dans un contexte fortement contraint, ces stratégies se caractérisent par l'émergence d'un effet pervers de renforcement des assignations des femmes à des compétences naturalisées, au profit d'une négation de leurs compétences techniques. Cet effet semble susceptible de peser sur leur capacité à faire reconnaître leur travail et hypothèque ainsi leurs chances de gagner en légitimité professionnelle.

Recrutées en tant que femmes, il semble que **les contraintes spécifiques qui pèsent sur elles ne les autorisent pas à mobiliser des ressources professionnelles similaires à celles de leurs collègues**, sur lesquelles repose pourtant la reconnaissance du statut de cadre technique d'abord créé et occupé par des hommes. D'une manière plus générale, ce qui est mis en scène ici, c'est l'injonction contradictoire qui pèse sur des salariées soumises à des exigences professionnelles que le crédit qui leur est accordé ne leur permet que très imparfaitement d'atteindre. En effet, dans ces conditions où la précarité professionnelle des salariés associatifs affecte encore plus fortement les salariées³⁷, des stratégies pratiques de modération et conformité aux normes sexuées pèsent sur leur possibilité voir reconnues leurs compétences professionnelles. En outre, dans le cas des salariées étudiées ici, tout porte à croire que ces effets de reproduction

³⁷ Rétif Sophie, Logiques de genre dans l'engagement associatif, Dalloz (coll. Nouvelle bibliothèque de thèses), 2013.

des inégalités de genre se reportent sur les sportives, dont les conditions de pratique résultent largement du travail de ces travailleuses fédéral.