

15
16
17

JUIN

RIUESS

- XI^e RENCONTRES du RIUESS -
Réseau inter-universitaire de
l'économie sociale et solidaire

POITIERS
Faculté de Droit et des Sciences sociales
Faculté de Sciences économiques

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET LE TRAVAIL

Emploi associatif, féminisme et genre

Annie DUSSUET

Sociologue, MCF HDR

CENS (Centre Nantais de Sociologie) EA 3260

UFR de Sociologie - Université de Nantes, France

Chemin de la Censive du Tertre - BP 81227 - 44 312 -
Nantes cedex 03

annie.dussuet@univ-nantes.fr

Erika FLAHAULT

Sociologue, MCF

ESO (Espaces et Sociétés) UMR CNRS 6590

Université du Maine, Le Mans, France

Erika.Flahault@univ-lemans.fr

Dominique LOISEAU

Historienne, Chercheuse

ESO (Espaces et Sociétés) UMR CNRS 6590

do.loiseau@orange.fr

riuess.org/



Emploi associatif, féminisme et genre

Annie DUSSUET

Sociologue, MCF HDR

CENS (Centre Nantais de Sociologie) EA 3260

UFR de Sociologie - Université de Nantes, France

Chemin de la Censive du Tertre – BP 81227 – 44 312 – Nantes cedex 03

annie.dussuet@univ-nantes.fr

Erika FLAHAULT

Sociologue, MCF

ESO (Espaces et Sociétés) UMR CNRS 6590

Université du Maine, Le Mans, France

Erika.Flahault@univ-lemans.fr

Dominique LOISEAU

Historienne, Chercheuse

ESO (Espaces et Sociétés) UMR CNRS 6590

do.loiseau@orange.fr

La « deuxième vague » du féminisme dans les années 1970, était porteuse de revendications de droits pour les femmes : droits concernant la sexualité, avec l'accès à la contraception et la légalisation de l'interruption volontaire de grossesse, mais aussi droits liés à l'inscription dans la sphère publique à travers le travail salarié, avec la question de l'égalité professionnelle, et plus tardivement droits à la protection contre les violences, avec la dénonciation des violences conjugales. D'indéniables avancées ont été obtenues depuis et jusqu'aux années récentes (loi Veil 1975, loi Roudy 1983, etc...). Mais le maintien de ces avancées, notamment législatives, et leur application supposent diffusion de l'information, veille, orientation et accompagnement des femmes confrontées au déni de ces droits. À cet égard, certains réseaux associatifs sont aujourd'hui incontournables (Planning Familial, Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, Fédération Solidarité Femmes, en particulier, sur lesquels nous nous centrerons ici¹). Si ces réseaux connaissent des origines différentes - certains sont directement issus du militantisme féministe tandis que d'autres sont le produit d'une volonté ministérielle - tous ont connu des transformations au cours du temps qui les ont rapprochés. Ainsi tous se revendiquent aujourd'hui des valeurs du féminisme et leurs activités sont reconnues et subventionnées, au moins partiellement, par les pouvoirs publics. Mais ils peuvent aussi être analysés comme des organisations productrices d'un service de défense et d'accès aux droits pour les femmes ; par là, ils remplissent une fonction de « service public », mise en œuvre grâce à l'emploi de salariées, qui sont elles aussi essentiellement des femmes. Nous nous proposons, dans cette communication, d'examiner les conditions de travail et d'emploi des femmes salariées dans ces structures associatives. La question se pose en effet de savoir si la défense des droits des femmes que ces organisations se donnent comme objectif ne se fait pas au prix de formes dégradées d'emploi pour les salariées de ces structures. Le travail salarié au sein de ces organisations s'inscrirait alors dans un paradoxe, qui n'est pas propre à ces associations, mais prendrait chez elles une couleur particulière : avoir comme objectif la défense des droits des femmes, de l'égalité professionnelle en particulier, et n'offrir à ses propres salariées que des conditions d'emploi précaires.

¹ Voir présentation en Annexe.

A partir des résultats d'une enquête qualitative de type monographique auprès d'associations de ces réseaux (entretiens avec des salariées ou ex-salariées, y compris avec des directrices, et avec des militantes ou bénévoles, membres de conseil d'administration et présidentes, dans la région des Pays de la Loire), nous apporterons une réponse nuancée à cette question en l'examinant à la lumière du genre². Nous verrons dans un premier temps quelles sont les conditions d'emploi en vigueur dans ces organisations, et en quoi elles se distinguent ou non de celles faites aux femmes dans les services en général, dans les activités de *care*³ en particulier. Nous soulignerons ainsi combien ces conditions d'emploi sont liées au genre et aux formes de la division sexuelle du travail qui attribue aux femmes des tâches spécifiques ainsi que des postures particulières pour les accomplir. Dans un second temps, nous traiterons du processus de professionnalisation engagé par ces associations pour obtenir une reconnaissance des compétences mises en œuvre par leurs salariées, et tenterons d'identifier les principaux obstacles à un aboutissement du processus. Nous verrons ainsi comment le genre constitue un enjeu majeur dans une perspective d'amélioration de l'emploi et de reconnaissance du travail, même pour des associations se revendiquant comme féministes.

1. Les associations de défense des droits des femmes : un employeur de femmes comme un autre ?

Remarquons tout d'abord que, pour décrire les emplois dans les associations de défense des droits des femmes de façon générale, nous nous heurtons au manque de sources statistiques et à l'inadéquation des sources existantes. Ces associations sont en effet exemplaires des difficultés de chiffrage de l'emploi que nous avons pu mettre en évidence dans un travail antérieur (Dussuet, Flahault, 2010a) et qui concernent l'ensemble de l'économie sociale, mais de façon encore plus marquée les organisations qui remplissent des fonctions de *care* : incertitudes de classement dans les nomenclatures, inadéquation des catégories décrivant le travail, manque de précision dans la description des professions amenant à une présentation uniformisée de ces activités... Nous nous limiterons donc aux données que nous avons pu collecter dans notre enquête de terrain, que nous situerons par rapport à des travaux plus généraux portant sur l'emploi dans l'économie sociale et solidaire (ONESS, 2009 ; Richez-Battesti *et alii*, 2010), ou plus précisément dans le secteur associatif (Hély, 2007 & 2009 ; Narcy, 2007 ; Tchernonog, 2007).

1.1. Des emplois de « faible qualité » ...

Quels que soient les indicateurs classiques qu'on utilise pour évaluer la qualité des emplois proposés par ces associations, le constat est sans appel : il s'agit globalement d'emplois de « faible qualité »⁴ (Devetter, 2010). En cela, ils apparaissent assez conformes aux portraits de l'emploi associatif dressés ces dernières années par les chercheurs, qui n'ont pas manqué toutefois d'en souligner la grande variabilité d'un type d'organisation à l'autre, d'un secteur d'activité à l'autre ou d'une profession à l'autre au sein d'un même secteur d'activité. Les contrats y sont « atypiques », souvent à durée déterminée, à temps partiel, les rémunérations plutôt faibles, les perspectives de carrière limitées.

² Nous utiliserons ici le terme « genre », non comme une simple variable (Homme vs Femme), mais dans un sens conceptuel, le genre désignant alors le système de catégorisation et de hiérarchisation binaire à partir du sexe que l'on observe dans l'ensemble des sociétés.

³ Nous retiendrons ici une définition large du *care*, comme « *tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer, et réparer notre « monde »* » (Tronto, 2009).

⁴ Sans chiffrer ces éléments, nous reprenons ici les principales dimensions de la qualité de l'emploi proposées par François-Xavier Devetter : stabilité de l'emploi, rémunération, conditions de travail.

1.1.1 Des contrats atypiques

Nous retrouvons ces contrats atypiques dans les associations observées et il faut souligner leur processus d'apparition : les « premiers emplois » créés sont souvent des emplois aidés, à durée déterminée et à temps partiel, suivant les périodes : TUC, CES, CEC, EJ⁵.... Y compris pour des fonctions spécialisées requérant une qualification élevée comme les informatrices juridiques dans les CIDFF, les associations saisissant les opportunités offertes par les politiques publiques d'emploi qui les déchargent d'une part plus ou moins importante des salaires. Cela entraîne, de façon mécanique, un *turn-over* peu compatible avec les objectifs de promotion de l'autonomie des femmes que ces associations revendiquent. Mais cette pratique est conforme à ce qu'on observe en général dans les associations puisque 42% des associations employeuses déclarent y recourir et qu'ils représenteraient environ 15 % de l'emploi associatif (Hély, 2009). Quant aux autres types de contrat, « 53% seulement des salariés [associatifs] ont un contrat de type CDI et plus du quart (...) de type CDD », contre 88% de CDI et 6% de CDD dans l'ensemble du secteur privé (Tchernonog, 2007). Certaines des associations rencontrées ont ensuite à cœur de pérenniser les emplois, en transformant les CDD en CDI, mais sans que la question du temps partiel soit toujours soulevée.

1.1.2. Un recours massif au temps partiel

Or il s'agit bien là de la forme majeure de précarisation de l'emploi dans ce secteur : le recours au temps partiel apparaît fréquent, sinon systématique dans les associations que nous avons étudiées. Certaines salariées en arrivent ainsi à cumuler plusieurs emplois à temps partiels pour parvenir à un temps plein. Ces cumuls peuvent prendre plusieurs formes : deux temps partiels dans des associations de même type mais appartenant à des réseaux différents, sur un même territoire (par exemple Planning familial et CIDFF) ; deux temps partiels dans deux associations du même réseau sur deux territoires différents (par exemple au Planning dans deux villes différentes) ; ou encore deux temps partiels sur des fonctions différentes au sein d'une même association (par exemple information juridique et direction au sein d'un CIDFF). Toutefois, ces cumuls ne sont pas la règle, et le temps de travail des salariées observées reste très majoritairement inférieur à 30h. En cela, les associations de défense des droits des femmes se démarquent de l'ensemble des associations où le temps partiel apparaît certes beaucoup plus fréquent que dans le reste de l'économie⁶ (ONESS, 2009), mais dans de moindres proportions.

1.1.3. Des salaires souvent bas

En lien étroit avec cette pratique répandue du temps partiel, les niveaux de rémunération sont bas. Cela est à rapprocher du fait qu'ils ont souvent été initialement calqués sur les premières indemnités accordées aux bénévoles indemnisées et qu'ils ne sont pas toujours harmonisés d'une structure à l'autre au sein d'un même réseau. Les situations sont toutefois très hétérogènes et certaines salariées peuvent au contraire apparaître plutôt bien rémunérées. La différence se fait sur l'affiliation du réseau, voire de l'association, à une convention collective. En effet, nombre de structures associatives sont hors convention collective ou adhèrent à une convention collective adoptée « par défaut », en l'absence de négociations propres à leur activité spécifique (Dussuet, Flahault, 2010b). Ainsi, au Planning familial, les situations locales varient selon que les associations s'inscrivent dans la convention collective 66, jugée

⁵ TUC : Travaux d'utilité collective ; CES : Contrat emploi solidarité ; CEC : Contrat emploi consolidé ; EJ : Emploi jeune.

⁶ 45,8 % des emplois en 2006, contre 22,2% dans le secteur privé à but lucratif et 27,4% dans le secteur public (ONESS, 2009).

très avantageuse, ont négocié un accord d'entreprise ou s'en tiennent au droit du travail. Dans les associations locales du réseau Solidarité Femmes, les accords SOP⁷ sont les plus répandus, mais certaines adhèrent à la convention 66, d'autres à la convention 51, d'autres encore aux accords SOP-CHRS, tandis que de rares structures s'en tiennent aux dispositions moins favorables droit du travail. Quant aux CIDFF, aucun n'adhère à une convention collective. Mais depuis 2006, les différentes associations appliquent progressivement la « grille de références salariales indiciaires incitatives » proposée par la « tête de réseau », le CNIDFF en 2005 afin de réaliser une relative harmonisation au niveau national. Dans quatre des cinq départements de la région des Pays de la Loire les structures ont réussi à s'accorder sur la valeur du point, même si cela représente des efforts financiers importants pour les plus petites ou les plus fragiles.

Mais dans l'ensemble ce sont les bas salaires qui dominent ; et proportionnellement d'autant plus qu'on monte dans la hiérarchie puisque celle-ci apparaît traditionnellement écrasée dans le monde associatif, et plus encore dans ces organisations qui ont longtemps résisté au principe hiérarchique lui-même. C'est d'ailleurs sur les postes de direction que les écarts se sont révélés les plus importants au moment de l'application de la grille nationale dans les CIDFF : « *le national s'est dit qu'il y aurait un problème pour remplacer les anciennes, car des jeunes n'accepteraient jamais ces conditions* » (Directrice). Là encore, le secteur des droits des femmes ne se distingue guère de l'ensemble du monde associatif où les rémunérations versées sont inférieures en moyenne de 18% à celles pratiquées dans les autres organisations du secteur privé (Legros, Narcy, 2004 ; Hély, 2009).

Enfin, les perspectives de carrière sont limitées dans des organisations comportant chacune peu de salariées (de 1 à 25 salariées, pour 1 à 8 ETP) et peu de niveaux hiérarchiques ; et, comme dans l'ensemble du secteur associatif, les conditions matérielles de travail y apparaissent moins bonnes que dans les autres secteurs (Richez-Battesti *et alii*, 2010).

Le bilan apparaît donc peu glorieux : des associations féministes qui développent des emplois de faible qualité pour leurs salariées femmes. Mais on peut se demander si ces modalités d'emploi peu favorables s'expliquent par l'appartenance au secteur associatif ou si d'autres facteurs entrent en jeu, de façon complémentaire ou prioritaire.

1.2. Une interprétation par le « genre »

C'est pourquoi nous proposons une lecture du phénomène par le prisme du genre. En effet, nous défendons l'idée que c'est plutôt dans les caractéristiques de l'emploi des femmes, autrement dit dans les formes de la division sexuelle du travail, que des éléments d'explication sont à rechercher.

1.2.1. Les salariées sont des femmes

Tout d'abord, il est utile de rappeler que la présence majoritaire des femmes dans les emplois associatifs (et hégémonique dans les associations de défense des droits des femmes) ne s'explique pas, comme dans le secteur public, par l'existence de mesures plus favorables à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, qui attireraient des femmes en attente de ces commodités (Narcy 2009). Elle ne semble pas non plus significativement relever d'un goût plus prononcé des femmes pour l'intérêt général, mais « elle reflète surtout la structure des catégories socioprofessionnelles existantes » (Richez-Battesti *et alii* 2010). Les femmes se concentrent en effet dans un faible nombre de familles professionnelles : « *la*

⁷ Syndicat général des Organismes Privés sanitaires et sociaux à but non lucratif

moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles. On y trouve une part élevée de femmes (77,5% en moyenne) et leurs effectifs y sont très importants » (Chiffres clés 2010), et dans des métiers bien spécifiques : métiers des services (aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles), de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale.

Or, tant les recherches sur le travail et l'emploi des femmes que celles sur les conditions de travail, ont montré un « effet de genre ». Du côté de l'emploi, Margaret Maruani a mis en évidence l'existence d'une norme féminine de l'emploi, d'un « mode d'emploi féminin » fondé sur le développement du temps partiel. Au delà des contraintes économiques et domestiques qui amènent un nombre croissant de femmes à travailler sous ce régime, la dimension idéologique ne doit pas être oubliée : « *le travail à temps partiel a été construit de toutes pièces comme la forme d'emploi idéale pour les femmes* » (Maruani 2003). Dans les associations enquêtées, nos interlocutrices nous ont présenté les contrats à temps partiel comme « temps partiels choisis » relativement fréquemment. Et même si beaucoup de contrats sont proposés à temps partiel par les structures, principalement pour des raisons financières, et acceptés faute de mieux par les salariées, il faut aussi s'arrêter sur la réitération de ces « choix » opérés par les femmes pour en souligner la dimension de genre. Celles qui ont « choisi » le temps partiel l'expliquent en effet souvent par leur volonté de préserver une certaine qualité de vie, en gardant du temps hors travail pour elles ou pour leur famille. Cela constitue d'ailleurs dans certains cas observés une contrainte forte pour les organisations qui se trouvent parfois « obligées » d'embaucher de nouvelles salariées, avec ce que cette opération suppose d'aléas, plutôt que d'augmenter le temps de travail de leurs salariées déjà présentes. La complexité de la question est bien illustrée par le cas d'un CIDFF rencontré : sept salariées y réalisent 5,9 ETP (équivalent temps plein). Parmi elles, la secrétaire, deux conseillères emploi et la dernière juriste embauchée sont à temps partiel. La juriste, à 3/4 temps, souhaiterait un temps plein, contrairement aux trois autres, mères de jeunes enfants qui ont fait le choix du temps partiel. Le CA anticipe de répondre à sa demande en jouant sur les temps partiels choisis : « *on espère pouvoir la passer à plein temps car une des nouvelles est enceinte et pense prendre après un temps partiel* ». Enfin, notons que par ailleurs, dans d'autres associations, parfois dans le même réseau, les rares hommes salariés sont presque toujours immédiatement à temps plein.

D'autre part, Jennifer Bué note que : « *les conditions de travail des femmes sont le résultat d'une double ségrégation : à la fois dans les emplois occupés par les femmes et ensuite au sein même d'emplois mixtes, par un effet dû au genre quel que soit l'emploi – entre autres dû au fait que les tâches assignées aux femmes et aux hommes ne sont pas les mêmes à cause des stéréotypes de sexe* » (Chappert, 2009). Dans cette division sociale du travail marquée par le genre, les activités de *care* occupent une place de choix : celle des tâches les plus systématiquement assignées aux femmes.

1.2.2. Les « contraintes du *care* »

L'activité même des associations de défense des droits des femmes s'inscrit bien dans cette division sexuelle du travail. Accueillant des femmes afin de leur fournir des informations sur leurs droits, de les accompagner dans leurs démarches d'insertion professionnelle, d'accès à la contraception, d'accès à la justice, ou de soustraction aux violences, les trois réseaux que nous avons étudiés remplissent une fonction de *care*, qui s'inscrit dans une temporalité spécifique et impose par là aux associations des formes d'organisation particulières qui dérogent aux cadres de l'emploi « typique ».

Ainsi, se pose régulièrement la question de l'amplitude horaire de l'ouverture des locaux ou des services (accueil téléphonique par exemple). Dans le souci d'ajuster au mieux le service aux besoins des femmes, il peut être demandé aux salariées d'adopter des horaires de travail qui empiètent sur les rythmes personnels (9h-19h), ou encore de recourir aux astreintes⁸. Dans cette perspective, les structures sont parfois amenées à s'interroger sur les limites à poser pour ne pas épuiser les salariées : « *Peut-être qu'il faut reconsidérer leur travail pour que ça puisse s'articuler autrement qu'en répondant toujours à la demande. Ça peut être une fuite en avant. Il y a des moments elles ressortent de leur journée saturées, n'en peuvent plus, ont entendu des choses dures, compliquées. ... si c'est trop, parfois on arrête, il faut peut-être fermer de telle à telle heure, et seulement répondre au téléphone... peut-être réorienter pour qu'elles ne soient pas submergées par la demande et que plus personne ne respire* » (Présidente).

La temporalité de ce travail de *care* implique aussi, bien souvent, des dépassements du cadre professionnel même lorsqu'il s'accomplit sous forme salariée. Ainsi que le soulignent Marc Bessin et Corinne Gaudart : « *Les implications morales de l'engagement pour autrui renvoient à l'idée de responsabilité et se traduisent au niveau temporel par notamment deux aspects importants inhérents au système de genre (...) : d'une part le sens de l'anticipation qu'implique un ajustement constant à l'autre, d'autre part un ancrage dans la durée et une disposition à la temporalisation.* » (Bessin, Gaudart, 2009). Au dire des salariées interviewées, l'objectif d'assurer une véritable qualité de service, parfois dans l'urgence, se traduit par un refoulement dans le « hors travail » des aspects du travail que, de toute façon, les institutions en charge du financement des actions refusent de prendre en compte : les tâches de coordination, et de régulation, par exemple. La contrainte, le plus souvent implicite, de disponibilité, qui n'est pas propre aux OES mais intimement liée au travail du *care* qui y prend place, est caractéristique du temps des femmes, marqué par la « disponibilité permanente » (Chabaud-Rychter *et alii*, 1985). Cette disposition que les salariées se doivent d'adopter pour « *pouvoir anticiper, intervenir en situation, au moment propice, de façon pragmatique, adaptée et contextualisée, afin de s'inscrire dans les interstices et répondre aux sollicitations* » (Bessin, Gaudart, 2009) est d'autant plus difficile à quantifier et à intégrer au temps de travail comptabilisé que « *l'efficacité de la présence auprès des autres se juge notamment à l'aune de son invisibilité* » (Molinier, 2003).

On peut ainsi porter un autre regard sur les cas de temps partiel choisis qui, s'ils sont minoritaires dans la plupart des structures, ne sont pas pour autant rares dans le secteur. Au delà des convenances personnelles, évoquées plus haut, des raisons plus directement liées au travail lui-même peuvent être invoquées. Le temps partiel permet aussi de « récupérer » et de ne pas aller au delà de la résistance des salariées. Certaines salariées rencontrées expliquent ainsi comment exercer à temps partiel est une condition nécessaire pour « tenir » dans la durée, travailler plus leur paraît tout bonnement impossible compte tenu de la fatigue ou de la tension générées : « *Je suis épuisée par le travail, épuisée par le contexte. Je suis épuisée par les aberrations de lignes de conduite qui nous viennent du gouvernement, je suis épuisée par des trucs complètement stupides qu'on peut entendre, je suis épuisée par la bêtise, des décideurs et des décideuses. Des gens qui décident alors qu'ils ne savent même pas de quoi ils parlent. Je suis épuisée de ça.... alors je vais me battre, par rapport à une femme, je vais essayer de défendre tout ce que je peux, ... je vais essayer de l'accompagner à fond dans son projet, mais je refuse d'y laisser ma santé. Et si j'ai choisi de travailler à temps partiel, c'est*

⁸ Disposition permettant de demander à un-e salarié-e, en dehors de son temps de travail, de demeurer à son domicile ou à proximité en vue d'une éventuelle intervention.

pour me distancier de ça. Ce que j'ai dit au bureau; j'ai dit « si je veux continuer à bien faire mon travail, il faut que je travaille moins ». » (Conseillère emploi)

Ainsi, si l'on peut observer dans ces organisations des conditions d'emploi difficiles avec l'utilisation de contrats aidés, souvent à durée déterminée, à temps partiel, et des salaires peu élevés, il faut référer ces constats aux conditions d'emploi que rencontrent par ailleurs les femmes lorsqu'elles effectuent des tâches de *care* dans quelque secteur que ce soit. Autrement dit, il semble que, paradoxalement étant donné leur engagement dans la dénonciation des inégalités de genre, ces organisations reproduisent d'abord, simplement, des normes d'emploi structurées par le genre, du fait que leurs salariées sont majoritairement des femmes et que les fonctions d'aide et d'accompagnement de personnes en difficulté (*care*) qu'elles assument induisent des contraintes temporelles conduisant, ici comme ailleurs⁹, au temps partiel.

2. Une professionnalisation qui se heurte à des limites

Par ailleurs, conjointement à la salarisation, la plupart de ces organisations se sont engagées dans un mouvement de « professionnalisation » visant la reconnaissance des compétences spécifiques que leurs salariées mettent en œuvre dans la fonction particulière qu'elles remplissent au service des femmes. Ce mouvement devrait déboucher sur de meilleures conditions d'emploi pour les salariées (reconnaissance de qualification en particulier), mais il se heurte à deux types d'obstacles, internes et externes aux organisations. Ainsi, la reconnaissance professionnelle à laquelle les salariées peuvent aspirer se heurte d'une part à la difficulté à préciser et objectiver le travail réel accompli, d'autre part à la fragilité financière des organisations, renforcée par les nouvelles modalités de financement de leurs activités. Pour autant, les conditions dégradées d'emploi sont l'objet de peu de revendications.

2.1. Objectiver le *care* pour le professionnaliser ?

Du fait des valeurs qu'elles portent, ces associations défendent des modalités spécifiques de production de leurs services qui ont pour effet d'invisibiliser le travail réel accompli et de rendre plus difficile sa reconnaissance. On peut ainsi donner en exemple trois principes portés par ces associations, issus de leur expérience féministe militante, qui se heurtent aux normes communes d'évaluation de l'activité économique par les financeurs publics et rendent plus difficile la reconnaissance comme « professionnelles » de leurs activités.

2.1.1. La règle de la gratuité des services rendus

Un premier principe est de proposer les services gratuitement à une population de femmes parmi lesquelles beaucoup seraient de toute façon trop démunies pour pouvoir rémunérer à leur valeur admise les services de professionnelles. Mais cela a pour contrepartie de placer les organisations en position structurelle de recherche de financement, auprès de divers organismes, les collectivités locales et les services déconcentrés de l'État en tout premier lieu. Une tâche importante, et dont la lourdeur nous a été sans cesse rappelée dans les entretiens, consiste alors à « monter des dossiers », et surtout, inlassablement, à réaliser un travail de lobbying destiné à faire apparaître la nécessité de leurs services, pour les femmes et plus largement pour l'ensemble de la société, à prouver en quelque sorte leur « utilité sociale ».

Les associations, et tout particulièrement les directrices et les présidentes, se trouvent de plus écartelées entre principe de gratuité et préoccupation financière constante ; cette dissonance

⁹ Voir par exemple le secteur hospitalier.

pouvant amener certaines à un épuisement : « Si je pouvais quitter, je partirais car mon boulot m'intéresse toujours énormément, j'adhère aux valeurs du réseau, je m'entends très bien avec le CA et je pense avec mon équipe, mais je suis épuisée par les questions financières, d'équilibre financier. Si on me propose un boulot dont je partage les valeurs mais où je n'ai plus à traiter les questions financières, je le prends demain ! c'est très dur d'être toujours sur le fil du rasoir, même si l'équipe est très constructive, mais il y a toujours la crainte de devoir licencier » (Directrice).

Ainsi, si ces organisations semblent au premier abord échapper aux lois du marché, elles ne sont pour autant pas exonérées des normes d'objectivation de l'activité que l'on rencontre dans les organisations marchandes, et doivent donc utiliser des instruments qui permettent l'évaluation de leur activité afin d'obtenir des subsides.

2.1.2. Le respect de l'anonymat des personnes accueillies

Cette obligation s'oppose à un second principe, celui de l'anonymat. Ne pas demander aux femmes qui requièrent leurs services de décliner leur identité constitue une règle de travail dans les trois réseaux considérés. Elle leur permet de se distancier des pratiques habituelles de l'administration, et d'éviter tout soupçon de contrôle, facilitant ainsi l'accès à leurs services pour des populations vulnérables. Mais cette règle s'oppose à celles imposées par les financeurs. Ces derniers cherchent en effet à mesurer l'impact des sommes dépensées, voire à en mesurer une « rentabilité sociale ». Dans les années récentes, l'exigence de rendre compte des caractéristiques socio-démographiques des bénéficiaires des activités des associations s'est accrue : par exemple, les pouvoirs publics cherchent à mesurer combien de femmes vont sortir des dispositifs d'assistance (RMI, RSA) grâce à l'insertion professionnelle permise par les CIDFF, ou bien souhaitent savoir combien de femmes accueillies par le réseau Solidarité Femmes vont déposer une plainte contre les violences qu'elles ont subies. Pour ce faire, les salariées des associations sont amenées à questionner les femmes aidées d'une façon que certaines d'entre elles jugent intrusive. On retrouve ici sous une forme un peu différente une difficulté tenant à l'impossible mise en lumière du « bon » *care*, déjà signalée par Nina Eliasoph dans son analyse des transformations du volontariat aux États-Unis lorsqu'il entre dans des dispositifs publics (Eliasoph, 2009) et qui pose la question de savoir si adopter des formes propres à l'espace public pour effectuer le *care* n'aboutit pas à le dénaturer.

Le travail de *care*, parce qu'il suppose des relations spécifiques permettant d'instaurer la confiance entre les pourvoyeuses d'aide et celles qui la reçoivent rend donc particulièrement difficile l'objectivation de l'activité. Les associations se trouvent alors placées devant le dilemme suivant : soit accroître la formalisation de leur activité, et prendre le risque d'évincer de ce fait les populations les plus démunies, soit perdurer dans leur pratique antérieure, plus informelle, mais ne pas voir reconnaître leur action.

2.1.3. Le refus d'une position d'expertise face à la demande des femmes en difficulté

Le troisième principe, le refus d'une hiérarchie qui reviendrait à une confiscation du pouvoir par les « experts », n'a pas la même force dans les trois réseaux. Il est en effet largement lié à l'histoire, et à la plus ou moins grande place des militant-e-s dans les organisations. Dans les associations du Planning Familial par exemple, il est toujours impossible d'imaginer un poste de « directrice ». On retrouve ici les traces d'une critique féministe des modes d'organisation qui met en avant la nécessité d'un « *empowerment* » des femmes, en ouvrant à toutes les possibilités d'acquisition des savoirs grâce à la suppression des barrières institutionnelles entre catégories. Dans cette optique, la division du travail est analysée comme favorisant la

bureaucratie caractéristique des organisations « masculines », les féministes se devant alors de promouvoir des formes plus démocratiques permettant la participation de tou-te-s et la rotation du leadership (Gravel *et alii*, 2007).

Cette question du pouvoir se pose ici à double titre pour les salariées : d'une part en tant que professionnelles de l'aide ; d'autre part en tant que spécialistes de l'analyse des rapports sociaux de sexe. Les bénéficiaires des services, sont ainsi considérées comme aussi expertes sur ces deux points que celles qui les accueillent ; au moins dans un premier temps. C'est donc aussi dans les tâches au cœur de l'activité, en contact avec les femmes aidées, que l'on retrouve cette exigence de limitation du pouvoir des experts. Il s'agit de favoriser l'autonomie des bénéficiaires des services en leur permettant de découvrir elles-mêmes les « solutions » à leurs difficultés. Toutefois, une remise en question de ce principe se manifeste souvent avec le temps, lorsque ce brouillage des frontières entraîne des dysfonctionnements. « *Pour moi, des nanas qui avaient vécu des violences, qui passaient de l'autre côté de la barrière, ben c'est super ! Je ne dirais pas la même chose aujourd'hui.* » (Psychologue).

Mais cette attitude induit une difficulté de reconnaissance des compétences spécifiques des salariées : si les tâches peuvent être réalisées indifféremment par des salariées ou par des bénévoles, l'activité constitue-t-elle un « métier » ? comment définir une évolution professionnelle correspondant à une « carrière » ? Lorsque salariées et bénévoles réalisent les mêmes activités il est difficile de faire apparaître les savoirs et savoir-faire mis en oeuvre, d'autant plus quand il s'agit des tâches de *care*, apparentées à des activités réalisées par les femmes dans le cadre domestique. Les compétences développées sont alors naturalisées, et ce, même si les bénévoles (militantes) sont elles aussi formées (450h du Planning).

Les réticences des organisations envers l'expertise conduisent à rendre moins visibles les attentes des organisations en termes de valeurs, voire d'engagement, en même temps qu'elles tendent à dénier les compétences mises en oeuvre. L'absence d'une grille de qualification comportant plusieurs niveaux hiérarchiques en est un signe.

Il faut enfin souligner combien cette tendance à l'écrasement des hiérarchies fragilise les organisations considérées quant à la fidélisation de leurs salariées les plus qualifiées, la comparaison avec les conditions offertes par d'autres organisations tournant souvent à leur désavantage. Les conditions d'emploi précaires et la fréquente surqualification des salariées entraînent un *turn over* important, qui à son tour limite le processus de qualification des emplois.

Ainsi la professionnalisation des salariées se trouve-t-elle handicapée par les obstacles à une formalisation de l'activité provenant des principes mêmes de fonctionnement interne de ces associations.

2.2. La question de la reconnaissance sociale du *care*

Mais c'est aussi dans l'environnement des organisations qu'il faut chercher les obstacles à la reconnaissance professionnelle, à la fois dans les modes de financement qui manifestent le peu de valeur sociale reconnue à leur action de *care*, et du fait de la quasi absence des syndicats.

2.2.1. Une action de peu de valeur sociale

Les modes de financement de ces organisations qui, comme pour beaucoup d'autres associations, passent de plus en plus souvent aujourd'hui par des appels d'offres, sont de ce fait liés à des projets particuliers, limités dans le temps, et rendent plus incertaine la pérennisation des

emplois en fragilisant les équilibres budgétaires. La part des salaires étant majeure dans les budgets de ces organisations, on peut considérer que la faiblesse salariale traduit très directement la faible reconnaissance sociale à l'égard de l'action de ces associations.

On retrouve ici les raisons de la moindre rémunération du travail de *care* formulées par Paula England, Michelle Budig et Nancy Folbre. D'une part, les personnes qui ont besoin de *care* sont justement celles qui se trouvent en situation de dépendance économique (en quelque sorte, leur « faible valeur » rejaillit sur celles qui prennent soin d'eux). D'autre part, le fait que les travailleurs du *care* soient des femmes lie de façon très étroite *care* et maternité. Or les mères sont censées accomplir les gestes qu'elles adressent à leurs enfants uniquement par amour, les rémunérer pour cela semblerait dénier leurs sentiments. De même, "*care workers are implicitly expected to prove their proper motivation by accepting a wage penalty. The dichotomy-producing tendencies in Western thought also encourage the notion that one works for love or money, not both*" (England et alii, 2002).

Les travaux de Séverine Lemièrre et Rachel Silvera qui visent à comparer les salaires pour des emplois de « valeur comparable » montrent que ces faibles rémunérations ne sont pas spécifiques aux associations, mais qu'elles sont la marque des secteurs féminisés. Ces auteures concluent à une « sous-valorisation salariale des emplois à prédominance féminine » (Lemièrre, Silvera, 2008), mais nous pourrions ajouter que cette sous-valorisation se fait particulièrement sentir lorsque ces emplois féminins correspondent à un travail assimilé à une tâche féminine, comme le *care*.

Dans le cas de nos associations, elle est encore renforcée par le fait que longtemps (et encore aujourd'hui dans certains cas), les salariées militantes ont donné sans compter leur temps ; laissant croire que les services, de qualité, pouvaient être délivrés avec les moyens (très) limités qui étaient accordés aux associations : « *j'ai fait mon propre malheur car je ne concevais pas de travailler dans une association sans donner du temps ; j'ai pas compté mon temps et un jour j'ai dit au bureau, c'est terminé, car je fatiguais, et le CIDFF vivait au dessus de ses moyens ! si on devait monnayer ce temps, le CIDFF ne le pourrait pas donc on arrête de faire croire qu'on peut faire avec si peu de moyens* » (Directrice).

Enfin, en un véritable cercle vicieux, cette « faible valeur sociale », liée à l'invisibilité d'une part du travail accompli, se traduit par des demandes toujours plus contraignantes en termes de temps, de la part des institutions qui financent les actions. L'ancrage dans la durée, propre aux activités de *care*, et pointé par les salariées comme un élément fondamental pour réaliser du « bon travail », se trouve de plus en plus difficile à concilier avec le cadre des dispositifs financés sur projet.

2.2.2. Des syndicats peu présents et mal armés pour faire reconnaître la valeur des travaux de *care*.

Toutefois, malgré ces difficultés, les salariées rencontrées font le plus souvent état de leur satisfaction à travailler dans ces organisations, corroborant ainsi l'hypothèse d'une compensation d'ordre moral aux mauvaises conditions d'emploi. Certaines mettent également dans la balance des conditions de travail qu'elles estiment meilleures que dans des organisations à but lucratif (notamment l'absence de poids de la hiérarchie dans le travail quotidien), même si les modalités matérielles sont souvent dégradées, parce qu'elles leur permettent de faire du « bon travail ». Cet investissement des salariées au-delà de leurs obligations salariales, cet engagement « en valeur » dans les organisations et ces « compensations en termes de sens » les écartent le plus souvent de l'action syndicale.

Il faut aussi souligner la faible prise en charge de ces questions par les organisations syndicales et les partenaires sociaux. La question de la qualité des emplois et tout particulièrement de ces dimensions, telles le temps partiel caractéristiques des emplois féminins, ont été peu soulevées dans la période récente où l'impact du chômage a été considérable. Mais plus particulièrement pour nos associations on trouve un « double handicap » : d'une part les syndicats sont peu présents du fait de la petite taille des structures et du fait de l'hostilité historique des organisations syndicales vis à vis de l'ESS ; d'autre part, les activités du *care* sont peu visibles et peu prises en compte dans les négociations, comme on le voit à propos des conditions de travail : « *les caractéristiques des conditions de travail des femmes sont moins visibles que celles hommes – ce qui constitue un problème en soi, puisque celles des hommes, étant plus visibles, ont souvent fait l'objet d'une construction sociale et sont objectivées (...)* Dans le même sens, pour Serge Volkoff (séminaire CREAPT, mai 2009), « *l'inégale distribution des conditions de travail entre femmes et hommes est essentiellement une inégale distribution de visibilité* », ce qui explique que ce qui se négocie entre les partenaires sociaux concerne les hommes » (Chappert, 2009).

Mais si les revendications collectives apparaissent peu nombreuses les conflits individuels se multiplient et intègrent une dimension affective qui les rend particulièrement difficiles à vivre pour les intéressées. Il est frappant de noter que, dans les trois fédérations observées, des associations ont procédé à des « licenciements pour inaptitude au poste », concernant parfois la quasi totalité de l'équipe en place.

Conclusion

Ainsi l'emploi dans ces organisations féministes qu'on pourrait penser *a priori* engagées dans une subversion du genre ne constitue pas une exception dans le paysage des emplois féminins. On pourrait donc considérer que ces organisations ont failli à leur mission et qu'elles jouent un jeu cynique à l'égard de leurs salariées, en affichant d'un côté des objectifs d'égalité tout en reconduisant en leur sein, à travers les emplois offerts, les fondements de l'inégalité entre les sexes. Toutefois, cette position critique nous semble à la fois injuste à l'égard des administratrices militantes, trop focalisée sur les organisations en faisant abstraction du contexte dans lequel elles évoluent, et, surtout, occulter la prégnance du système de genre. Les valeurs féministes à l'œuvre dans ces organisations ne les protègent pas elles-mêmes des « effets de genre » dans leur rôle d'employeur. Parce qu'elles ont dans un premier temps centré leur attention sur les services qu'elles dispensent aux usagers ; parce que leurs activités ont d'abord été accomplies en leur sein par des militantes bénévoles ; parce que les employeuses restent des militantes bénévoles qui, pour certaines, donnent leur temps sans compter ; parce que ces dernières ne distinguent pas toujours « engagement en valeurs » (se réclamer du féminisme) et « engagement en temps » (au nom de ces valeurs mettre ses compétences professionnelles à disposition au delà de son temps de travail) ; parce que leurs activités relèvent du *care* et sont à ce titre plus difficiles que d'autres à objectiver ; parce qu'elles sont tributaires de financements non pérennes qui leur laissent peu de marges de manœuvre quant à ce poste de dépense prédominant qu'est le salaire, les emplois qu'elles proposent sont typiquement des « emplois de femme ».

On y retrouve donc les mêmes éléments de précarisation que dans les autres organisations ayant pour fonction la production du « prendre soin » (*care*) ; mais on peut aussi y discerner des éléments qui pourraient préfigurer les modalités d'une véritable professionnalisation du *care* avec un accent de plus en plus mis sur la formation, même si celle-ci reste souvent

aujourd'hui non qualifiante, conjugué à un refus d'une division poussée du travail qui mettrait en péril la posture caractéristique du *care*.

L'approche en termes de genre que nous avons utilisée ici nous semble donc ouvrir des questions pertinentes pour la recherche sur les formes prises par le travail et l'emploi dans l'économie sociale et solidaire. En soulignant que le travail réalisé par les femmes salariées de ces associations est un travail « d'aide », destiné à des femmes en situation de vulnérabilité, nous souhaitons poser plus largement la question de la place accordée par les sociétés démocratiques aux fonctions de « maintien, de perpétuation et de réparation de notre monde », pour reprendre la définition du *care* de Joan Tronto, ce qui invite à reconsidérer la place de l'économie sociale, largement partie prenante de cette fonction au sein des économies capitalistes marchandes. Les emplois de piètre qualité que l'on trouve de façon commune dans cette « autre économie » apparaissent malgré tout « acceptables » parce qu'ils sont le plus souvent occupés par des femmes. Ainsi la féminisation de l'ESS nous semble une clé centrale de compréhension de sa place dans l'ensemble de l'économie. C'est parce qu'une partie importante des OES remplissent une fonction de *care* qu'elles sont féminisées, mais c'est aussi parce qu'elles sont féminisées qu'elles ne peuvent obtenir la reconnaissance de leur « utilité sociale ». Le système de genre qui hiérarchise les positions occupées par les hommes et par les femmes entraîne un processus de dévalorisation sociale des activités qu'elles réalisent sous forme salariée identique à celui qu'elles subissent pour les tâches qu'elles réalisent dans le cadre privé domestique. Autrement dit, le processus de dévalorisation que subissent les OES à travers la dégradation de leurs emplois est le même que celui subi par les femmes dans les activités que leur réserve la division sexuelle du travail.

Références bibliographiques

Aballéa François (2007), « L'échec de l'action publique à professionnaliser les occupations: l'exemple des assistantes maternelles », *Journées Internationales de Sociologie du travail (JIST)*, « Restructurations, précarisation et valeurs », Londres.

Association Retravailler (2003), *L'égalité en pratique dans les associations*, Rapport à la DIES (Délégation interministérielle à l'économie sociale).

Chappert Florence (dir.) (2009), *Genre et conditions de travail. Mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges*, Éditions Réseau Anact, coll. « Études et documents », 185 p.

Chiffres-clés 2010 de l'égalité entre les femmes et les hommes (2011), Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Chiffres_cles_2010_egalite_hommes_femmes.pdf

Bessin Marc Gaudart Corinne (2009), « Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ? », *Temporalités*, n° 9, <http://temporalites.revues.org/index979.html>

Devetter François-Xavier (2010), « Qui occupe les mauvais les emplois ? Définition et analyse des emplois dégradés », communication au colloque de l'AES, Charleroi, septembre 2010.

Dussuet Annie, Flahault Erika, (2007), « Du bénévolat au salariat, gestion des ressources humaines et rapport au travail dans les associations », *International Sociological Association, ISA Research Committee on Sociology of Work*, « *New challenges in work and employment* »,

Téluq UQAM, Montréal, Québec, Canada.

Dussuet Annie, Flahault Erika (2010a), « Chiffrage de l'emploi dans les Organisations de l'Économie Sociale en France : une analyse critique », *Cahiers du Cirtes*, n° 5, pp. 279-295.

Dussuet Annie, Flahault Erika (2010b), « Entre professionnalisation et qualification, quelle reconnaissance du travail dans le monde associatif ? », *Formation Emploi*, n° 111, pp.35-50

Eliasoph Nina (2009), « Rendre publique l'intimité et mesurer le "travail de volontariat" », *Qu'est-ce que le care ? souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Molinier P., Laugier S., Paperman P., Paris, Payot, pp. 201-231.

England Paula, Budig Michelle, Folbre Nancy (2002), "Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work", *Social Problems*, n° 4, pp. 455-473.

Flahault Erika, Loiseau Dominique (2008), « Que fait le salariat au militantisme dans les associations féministes ? », *@mnis Revue de Civilisation Contemporaine Europes / Amériques*, n° 2008/8, pp.155-167. <http://amnis.revues.org/617>

Flahault Erika, Dussuet Annie (2008), « De la militante à la professionnelle salariée : une innovation des associations féministes », *6ème Congrès du Réseau International Développement Régional & Local du Travail /RLDWL Work and Labor Network / CRISES*, « Innovations Sociales & Travail », UQAM, Montréal, Québec, Canada.

Gravel Anne-Renée, Bellemare Guy, Briand Louise (2007), *Les centres de la petite enfance. Un mode de gestion féministe en transformation*, Presses de l'université du Québec, coll. « Pratiques et politiques sociales et économiques »

Hély Matthieu (2007), « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », *XIèmes Journées Internationales de Sociologie du Travail - Restructurations, précarisation et valeurs*, Londres, juin.

Hély Matthieu (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, PUF.

Honneth Axel (2002 [1992]), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf.

Hughes Everett C. (1996), *Le regard sociologique*, Paris, Éditions de l'EHESS.

Jany-Catrice Florence, Puissant Emmanuelle, Ribault Thierry (2009) « Associations d'aide à domicile : pluralité des héritages, pluralité des professionnalités », *Formation Emploi*, n° 107, pp.77-91

Legros Diego, Narcy Mathieu (2004), « Différentiel de salaire entre secteur sans but lucratif et secteur privé en France », *Solidarités collectives. Famille et solidarités*, (Tome 1), Girard, D., (dir.), Paris, L'Harmattan, pp. 215-230.

Lemière Séverine, Silvera Rachel (2008), « Les différentes facettes des inégalités de salaires entre hommes et femmes », *Genre et Ressources Humaines*, Cornet A., Laufer J. (dir.), Paris, Vuibert.

Loiseau Dominique (1996), *Femmes et militantismes*, Paris, L'Harmattan.

Maruani Margaret (2003), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, Coll. « Repères ».

Milewski Françoise (dir.) (2005), *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, Paris, La Documentation française.

- Molinier Pascale, Laugier Sandra, Paperman Patricia (dir.) (2009), *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Petite Bibliothèque Payot.
- Narcy Mathieu (2007), « La discrimination salariale au sein des secteurs associatif et privé français », *Document de travail ERMES*, n°07-16
- Narcy Mathieu, Lanfranchi Joseph, Meurs Dominique (2009), *Les femmes choisissent-elles d'aller dans le public et l'associatif ? Le cas de la France*, Centre d'Étude de l'Emploi, Document de travail n° 111-1, janvier
- Nicole-Drancourt Chantal (2009), « Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel » *Temporalités* n° 9, URL : <http://temporalites.revues.org/index1067.html>
- Observatoire National de l'Économie Sociale et Solidaire - ONESS (2009), *Atlas de l'économie sociale et solidaire en France et dans les Régions*, Paris, CNCRES.
- Richez-Battesti Nadine, Petrella Francesca, Melnik Ekaterina (2010), *La qualité de l'emploi en ESS*, Recherche financée par la Région PACA et la CDC, 2009-2010.
- Simonet Maud (2006), « Le monde associatif : entre travail et engagement », *Sociologie du monde du travail*, Norbert Alter (dir.), Paris, PUF, pp.191-207
- Tchernonog Viviane (2007), *Le paysage associatif français - Mesures et évolutions*, Juris-Associations – Paris, Dalloz.
- Tronto Joan C. (2009), *Un monde vulnérable - pour une politique du care*, Paris, La Découverte.

Annexe

Le Planning Familial

Créés à l'instigation de l'association Maternité Heureuse (1956), devenue Mouvement Français pour le Planning Familial en 1960 et Le Planning Familial en 2008, les premiers centres de planification s'ouvrent à la population en 1961 et exercent leur activité d'information à la contraception en toute illégalité pendant 6 ans. Après le vote de la loi Neuwirth (1967), qui autorise la contraception mais en interdit toute publicité en dehors des revues médicales, leur combat se poursuit. Il s'amplifie sur le terrain du droit à l'avortement, qui les mettra à nouveau dans l'illégalité au début des années 70.

Le Planning Familial est une association qui a pour objectif d'être un lieu de parole et d'accompagnement concernant la sexualité et les relations amoureuses, la contraception, l'interruption de grossesse, les MST, le sida, les problèmes de violences, etc... Permanences d'accueil, centres d'orthogénie, animations extérieures, relais, stages de sensibilisation, interventions diverses sont autant de moyens pour le MFPF de mettre en pratique ses objectifs.

Tout ce travail est assuré par 1.200 animatrices et animateurs, répartis dans 70 associations départementales, réunies en 20 fédérations régionales. Celles-ci sont actives dans 150 établissements d'information et animent 31 centres d'orthogénie (centres de planification). A partir des permanences, accueils, centre d'orthogénie, animations, stages, etc., le Planning familial est en contact avec environ 350.000 personnes par an.

Le mouvement ne se déclare pas d'emblée féministe. Initié par des médecins sur des questions de santé publique, il est investi par les féministes dès le début des années 60 mais ne se déclarera officiellement mouvement féministe qu'au congrès de 1983.

<http://www.planning-familial.org/>

Fédération Nationale Solidarité Femmes - SOS Femmes

Dans les années 1970, des féministes issues du mouvement des femmes s'unissent pour dénoncer les violences faites aux femmes et en particulier les violences conjugales. Elles créent des lieux d'accueil, d'écoute et d'hébergement gérés par des associations qui en 1987 se fédèrent au sein de la Fédération Nationale Solidarité Femmes. Les groupes ou associations adhérant à la Fédération Nationale « Solidarité Femmes » partagent l'analyse sociocritique de la violence à l'encontre des femmes, inspirée de la pensée féministe. En 2007, la FNSF compte 65 associations membres qui suivent chaque année plus de 30 000 situations de femmes victimes de violences conjugales.

Les missions de la FNSF sont de faire reconnaître les violences faites aux femmes comme un phénomène de société, ce type de violences étant une des manifestations de l'inégalité persistante entre les hommes et les femmes ; d'être une force de proposition auprès des pouvoirs publics et des politiques afin de faire évoluer les lois ; d'interpeller l'opinion publique et de faire évoluer les mentalités ; de favoriser des échanges, des réflexions, des partenariats et des recherches afin d'améliorer les réponses apportées.

La FNSF gère depuis 15 ans le service national d'écoute-information-orientation pour les violences conjugales.

<http://www.solidaritefemmes.fr/>

Le Réseau des CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)

Fondés en 1972 avec l'encouragement du gouvernement, les premiers CIDFF se constituent progressivement en réseau. L'arrivée au pouvoir d'un gouvernement socialiste en 1981 suscite une nouvelle vague de créations, et le renforcement de la structuration en réseau. Ce dernier compte aujourd'hui 114 associations locales couvrant la France métropolitaine et l'Outre-Mer à travers plus de 1100 permanences implantées en milieu rural, urbain et zones sensibles. Les CIDFF sont agréés par l'État tous les 3 ans pour exercer leur mission d'intérêt général.

Leur objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et

l'égalité entre les femmes et les hommes.

Leurs équipes qualifiées et pluridisciplinaires sont composées de juristes, de conseiller-e-s à l'emploi, à la formation professionnelle et à la création d'entreprise, de psychologues, de conseillères conjugales... Ces professionnel-le-s informent et orientent tout public, dans les domaines de l'accès au droit, de la lutte contre les violences sexistes, du soutien à la parentalité, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la création d'entreprise et de la santé.

Les CIDFF sont fédérés par le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF), qui assure, dans le cadre d'un contrat d'objectif avec l'État, un rôle de coordination, de représentation, de soutien technique et méthodologique des CIDFF. Le CNIDFF représente les CIDFF auprès des institutions, aux plans national, européen et international. Il relaie auprès des pouvoirs publics les problématiques localement exprimées par les femmes.

Initialement d'orientation très différente selon les départements (des féministes bourgeoises aux militantes féministes radicales), les CIDFF, qui conservent une grande hétérogénéité, ont longtemps vécu une situation paradoxale où leur implication de fait dans la défense des droits des femmes s'accompagnait d'une interdiction institutionnelle de se référer au féminisme. Aujourd'hui, le réseau a évolué et évoque clairement le féminisme comme référence démocratique, au fondement de ses missions.

<http://www.infofemmes.com/>