


## L'économie sociale et solidaire face aux défis de l'innovation sociale et du changement de société



### **AXE 3 : Monographies empiriques : analyse d'expériences alternatives**

#### **Atelier 3.2 Innovations sociales dans les services à la personne et les services sociaux**

▶ **Titre de la communication :**

Nouveaux services et Droits des Femmes

▶ **Acronyme :**

[NSDF]

▶ **Auteurs :**

- Annie DUSSUET

(Centre Nantais de Sociologie, Université de Nantes)

- Erika FLAHAULT

(ESO - Espace et Sociétés - , Université du Maine)

**XIIe Rencontres du RIUESS**  
(Réseau inter-universitaire de l'économie sociale et solidaire)

**Proposition de communication**

*Nouveaux services et droits des femmes*  
*NSDF*

Annie DUSSUET  
CENS (Centre Nantais de Sociologie) EA 3260  
Université de Nantes, 44 312 – Nantes cedex 03  
[annie.dussuet@univ-nantes.fr](mailto:annie.dussuet@univ-nantes.fr)

Erika FLAHAULT  
ESO (Espaces et Sociétés) UMR CNRS 6590  
Université du Maine, Le Mans, France  
[Erika.Flahault@univ-lemans.fr](mailto:Erika.Flahault@univ-lemans.fr)

**Résumé :**

Cette communication s'interroge sur la manière dont les associations nées de la deuxième vague du féminisme (années 1970) ont innové en transformant en pratiques de travail salarié les démarches militantes dont elles étaient porteuses. On utilisera pour cela les résultats d'une recherche menée auprès d'organisations locales des trois grands réseaux de défense des droits des femmes que sont le Planning Familial, la Fédération Solidarité Femmes, et le réseau des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles.

On montrera en particulier comment des « nouveaux métiers » sont nés de ce mouvement de salarisation, mais aussi comment les pratiques militantes, en important dans le salariat des principes d'action qui dérogent à ceux de la sphère publique, tendent à rendre invisible le travail réalisé, faisant ainsi paradoxalement courir aux salariés, essentiellement des femmes, les risques de tous ordres liés à un déni de reconnaissance.

**Introduction<sup>1</sup>**

La « deuxième vague » du féminisme dans les années 1970, a fait émerger des revendications de droits nouveaux 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. Les associations de défense des droits des femmes qui se sont développées en France dans cette optique, soit directement dans les années 70<sup>2</sup>, soit en venant infléchir les orientations d'associations créées dès les années 50<sup>3</sup>, ont œuvré à l'obtention de ces droits et sont parvenues, au moins partiellement, à faire reconnaître la légitimité de ces questions d'abord sur leurs seules forces militantes. Cette institutionnalisation progressive, mais inégale, des structures associatives a eu des conséquences de deux ordres en termes d'innovation.

D'une part elle a eu un effet d'incitation, d'entraînement sur la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes par les politiques publiques. On pourra citer à titre d'exemples la

---

<sup>1</sup> Une première version de ce texte a été présentée lors du 4e Congrès de l'AFS (Association Française de Sociologie) à Grenoble 5-8 juillet 2011.

<sup>2</sup> CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) et SOS Femmes, associations de la Fédération Nationale Solidarité Femmes.

<sup>3</sup> Le Planning Familial, issu en 2008 de la transformation du Mouvement Français pour le Planning Familial, lui-même issu en 1961 de l'association « Maternité heureuse » créée en 1956.

constitution du réseau des CIFF (Centre d'Information Féminin et Familial)<sup>4</sup> en 1972, sous l'autorité du premier ministre, à la suite des États généraux des femmes (1970)<sup>5</sup> « ayant conclu à l'urgence du développement d'une politique publique d'accès aux droits pour les femmes » ; ou encore l'institutionnalisation de la prise en charge de ces questions par la création du premier ministère délégué des droits de la femme en 1981<sup>6</sup>, qui devient ministère à part entière en 1985.

D'autre part, et non sans lien, elle a favorisé l'apparition et le développement de postes salariés, souvent sous la forme d'emplois aidés, en particulier pour l'information juridique, l'accueil, l'accompagnement et/ou l'hébergement de femmes en difficulté, mais aussi plus largement pour la sensibilisation aux inégalités sexuées. C'est à ce second volet des innovations portées par les associations de défense des droits des femmes que notre propos s'attachera. Pour cela, nous nous appuyerons sur une enquête par entretiens menée dans la région des Pays de la Loire auprès de responsables, de salariées et de militantes des associations locales<sup>7</sup> de trois grands réseaux qui proposent aujourd'hui des services concourant à la défense des droits des femmes : Planning Familial, Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, Fédération Solidarité Femmes.

Dans un premier temps, nous nous attacherons à repérer les innovations portées par ces organisations dans le cadre de la salarisation : création de nouveaux services et création de nouveaux métiers. Dans un second temps, nous montrerons comment les pratiques militantes, en important dans le salariat des principes d'action qui dérogent à ceux de la sphère publique, tendent à rendre invisible le travail réalisé, faisant ainsi paradoxalement courir aux salariés, essentiellement des femmes, les risques de tous ordres liés à un déni de reconnaissance.

## 1. Des innovations fragiles

Les associations que nous étudions, par les missions qu'elles se donnent autant que par les contextes et les formes d'exercice de ces missions sont à l'origine d'innovations en termes de nouveaux services et nouveaux métiers.

### 1. *De nouveaux services...*

Les services proposés par les associations de défense des droits des femmes pourraient sembler similaires à ceux offerts par d'autres instances. Pourtant, l'introduction de questions nouvelles (égalité femmes/hommes), la prise en compte de la dimension du genre dans des questions qui étaient jusque là considérées uniquement sous l'angle de la santé publique (procréation) ou de l'économie (travail des femmes), en fait des services innovants, qui se greffent sur des activités professionnelles existantes.

Le cas des CIDFF nous apparaît exemplaire quant à ces innovations en termes de nouveaux services. Une des missions de ces associations peut se résumer ainsi : fournir une information gratuite, anonyme et complète sur le droit, au public en général et aux femmes en particulier. Mais cette information est délibérément resituée dans le contexte des inégalités hommes-femmes, analysée au prisme de la réflexion féministe dans une optique de promotion de l'égalité entre hommes et femmes. On se trouve bien là en présence d'une offre de service spécifique et innovante dans la mesure où elle prend en considération la globalité de la personne accueillie, en tant que

---

<sup>4</sup> Réseau qui deviendra au fil du temps celui des CIDFF, Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles ; qui constitue l'un de nos terrains d'enquête.

<sup>5</sup> États généraux des femmes, organisés par l'hebdomadaire Elle en novembre 1970. Les féministes y font une intrusion remarquée, ainsi relatée par une journaliste de l'époque : « Après une première "prise de parole" confuse et violente, une militante trouva le chemin des cœurs d'un auditoire de mères de famille paisibles mais curieuses, devant lesquelles défilaient tous les grands ténors de la vie politique, avec cette simple formule : "Ce n'est pas à nous d'écouter les ministres, mais aux ministres à nous écouter : c'est nous qui avons des choses à leur apprendre". » Nicole Bernheim, Le Monde, 19 février 1972. <http://www.cartage.org.lb/fr/themes/Geohis/Histoire/chroniques/pardate/Chr/700826a.HTM>

<sup>6</sup> Ministère qui échoit à Yvette Roudy.

<sup>7</sup> Les entretiens ont été menés en 2007-2010, à l'exception d'un entretien avec une directrice de CIDFF réalisé en 2002.

femme, et non seulement la question précise à laquelle la professionnelle va avoir à répondre.

Ainsi, l'information juridique délivrée par ces associations relève d'un nouveau service, distinct du conseil juridique à proprement parler. Le métier de conseiller juridique existe par ailleurs<sup>8</sup>, mais la dimension féministe qui y est intégrée en fait un service tout à fait différent, qui ne se retrouve en aucun autre lieu. L'information juridique délivrée est complète et objective, mais elle est passée au crible d'une analyse en termes de genre qui fait que cette information est située, dans un double objectif de compréhension maximale et de création des conditions favorables à l'autonomie des femmes. L'information est ainsi doublement adaptée : il s'agit « *d'adapter le discours au public pour s'assurer que l'information est bien comprise* » ; mais aussi de l'adapter aux caractéristiques sociales du public, en tant que public féminin. Ainsi par exemple, l'insertion professionnelle n'est pas envisagée comme un simple problème de recherche d'emploi, mais recontextualisée afin de faire apparaître les difficultés en termes de garde d'enfant, d'accès aux moyens de transport, ou même de légitimité à sortir de l'espace domestiques, qui peuvent constituer des obstacles spécifiques pour certaines femmes, parce que femmes. Nous pouvons aussi illustrer ce propos par l'exemple du traitement de la question de la garde alternée lors d'une séparation ou d'un divorce, évoqué par une juriste CIDFF. Cela n'a pas le même sens, ni la même portée, de s'en tenir à l'exposé complet des règles, et éventuellement des limites, de cette disposition comme cela peut se faire classiquement, ou d'assortir cet exposé d'une tentative de repérage des modes de fonctionnement plus ou moins traditionnels à l'œuvre dans le cas familial en question, afin d'aider la femme à réfléchir dans une perspective d'autonomie : « *qu'est ce que le rôle de la mère ? Qu'est-ce que le rôle du père ? Quelle place pour chacun et quelle place pour leur vie de femme en dehors de la parentalité ? Qu'est ce que permet aussi la résidence alternée par rapport à leur vie de femme... Du côté des femmes, faire valoir le côté vie personnelle qu'elles peuvent gagner, et par rapport aux pères, notamment dans la tête des mères, la même légitimité qu'elles à élever cet enfant, à avoir une place... Des choses longues à travailler parce que ce n'est pas entendu forcément facilement* ». Des considérations indépendantes d'une quelconque prise de position, pour ou contre la résidence alternée, mais qui se fondent sur une attention à chaque cas, et la prise en compte de chaque personne impliquée dans une perspective de réappropriation de leur histoire personnelle par les femmes. À nos yeux, il ne s'agit pas là d'une simple modalisation de la pratique du conseil juridique, mais bien d'un service innovant.

Les cas du conseil conjugal et familial, de l'information sur la sexualité ou encore du service téléphonique national d'écoute « Violences Conjugales - Femmes Infos Services »<sup>9</sup> relèvent d'un principe tout à fait similaire.

## 2. **De nouveaux métiers ...**

Les associations de défense des droits des femmes, comme nombre d'organisations associatives, développent des activités fondées sur la relation d'aide. 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*<sup>10</sup>. Faire une profession de cette relation d'aide, longtemps restée du domaine du privé et même du privé féminin, est assez caractéristique du milieu associatif en général et des associations de défense des droits des femmes en particulier. On peut citer plusieurs exemples d'activités professionnelles, aujourd'hui reconnues comme telles, qui ont vu leurs fondements posés par des associations (assistantes sociales, travailleuses familiales...).

<sup>8</sup> Mais cette fonction de « conseil juridique » est exercée par les avocats, qui sur le mode typique de la « profession », s'en réservent l'exclusivité. Aussi les juristes des CIDFF ne sont-elles « que » des « informatrices juridiques ».

<sup>9</sup> Service d'écoute anonyme géré depuis 1992 par la Fédération Nationale Solidarité Femmes, et assuré par des psychologues professionnelles.

<sup>10</sup> Nous retiendrons ici une définition large du *care*, comme « *tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer, et réparer notre « monde »* » (Tronto, 2009).

Ces innovations en termes de création de nouveaux métiers se fondent sur un triple processus d'identification des besoins de la population, de construction d'une réponse à ces besoins et de formalisation de cette réponse. Lorsque le degré de formalisation est suffisamment abouti pour que les pouvoirs publics encadrent l'activité, notamment par la mise en place d'un diplôme d'État, on peut parler de professionnalisation. C'est un processus en cours pour l'activité de conseil conjugal et familial<sup>11</sup>, issue et portée, pour partie, par les associations que nous analysons.

L'émergence de la fonction de conseil conjugal et familial trouve son origine dans deux courants opposés : le bénévolat familialiste chrétien et le militantisme féministe. Les travaux de Claudine Philippe ont montré comment cette double origine participe à la fois de la vitalité de l'activité et de la difficulté à obtenir reconnaissance et unité. Si les différentes organisations proposant du conseil conjugal et familial s'opposent de façon irréductible sur le plan des valeurs, elles se retrouvent assez largement sur les pratiques qui consistent à « tenir conseil », c'est-à-dire à « aider les personnes à exprimer leurs difficultés et les accompagner dans leurs recherches de solutions »<sup>12</sup>. Cette activité, « fortement féminisée, peu rémunératrice et mal reconnue [...] revendique la mise en place d'un diplôme d'État depuis plus de 40 ans (alors que seule une attestation de formation est nécessaire pour être recruté dans cette fonction) »<sup>13</sup>. Si ce diplôme fait toujours défaut, une formation systématisée<sup>14</sup> est peu à peu mise en place, « permettant néanmoins à différents courants de bénévoles d'obtenir la reconnaissance de leurs compétences et le paiement de leurs activités »<sup>15</sup>. Pourtant, si les pouvoirs publics renâclent à créer le diplôme demandé, ils ne remettent pas en cause le caractère d'intérêt général de l'activité du conseil conjugal et familial. L'État assure en effet un financement forfaitaire pour ses principales missions, et plusieurs textes de loi y font explicitement référence<sup>16</sup>. On ne peut donc pas encore parler de profession à part entière, mais bien d'une profession en construction, qui occupe au bas mot 2200 personnes en 2006, salariées et bénévoles, selon l'estimation de l'inspection générale des affaires sociales.

Le réseau des CIDFF et plus encore le Planning familial prennent une part active dans ce processus, marquant leur différence, voire leur opposition, avec les positions défendues par le courant familialiste chrétien. Le Planning occupe une place centrale dès 1961 dans l'identification des besoins de la population. Avec l'ouverture des premiers centres d'accueil, les militantes du Planning apprennent à écouter les demandes et « commencent à entrevoir le poids de l'ignorance et du silence sur les comportements sexuels des hommes et des femmes »<sup>17</sup>. Au fil du temps, elles vont construire une réponse à ce besoin qu'elles participent aussi à formaliser. Portées par leur militantisme féministe, elles accompagnent les femmes qui les consultent dans les différents domaines de la vie conjugale et parentale, et, en totale illégalité pendant plusieurs années, dispensent conseils et accompagnement sur la contraception, puis l'avortement. Pour mener à bien ces missions, le Planning développe très tôt des formations solides, qui sont accréditées par les pouvoirs publics et lui permettent d'offrir aux femmes un service professionnel de qualité. Des collaborations s'installent avec les CIDFF et les autres associations féministes intervenant sur le champ, mais aussi avec des organismes publics (hôpitaux, mairies, centres sociaux, éducation nationale...) dans lesquels elles assurent des permanences. Ces échanges et partenariats participent de la constitution d'une identité professionnelle et d'une réflexion sur les modalités d'exercice de

---

<sup>11</sup> « Le domaine de compétence des CCEF est l'ensemble des questions et problèmes liés à la sexualité, à la contraception, à l'IVG (entretiens pré et post IVG), aux maladies sexuellement transmissibles, notamment à l'infection par le VIH et, de façon générale, aux relations conjugales, familiales, parentales et à leurs dysfonctionnements. Les CCEF exercent des activités d'information, de prévention et d'éducation concernant la vie relationnelle, affective, sexuelle et familiale, individuellement ou par l'animation de groupes de réflexion de jeunes ou d'adultes ». Extrait de la Charte déontologique des conseillers conjugaux et familiaux.

<sup>12</sup> Extrait de la charte déontologique des conseillers conjugaux et familiaux.

<sup>13</sup> Claudine Philippe, (2007), « le conseil conjugal et familial. Une profession à la recherche de reconnaissance et d'unité », *Recherches et Prévisions*, n° 89, p. 64

<sup>14</sup> Formation de 400 heures d'enseignement, réparties sur deux années et suivie de deux stages de quarante heures.

<sup>15</sup> Claudine Philippe, *op. cit.* p. 64

<sup>16</sup> Notamment ceux sur l'interruption volontaire de grossesse.

<sup>17</sup> Éléments d'histoire du mouvement consultables sur le site <http://www.planning-familial.org/>

l'activité.

Enfin, la profession poursuit sa structuration à travers la création, en 1976, de l'Association Nationale des Conseillers Conjugaux et Familiaux (ANCCEF), destinée à rassembler les conseillers provenant des divers organismes de formation. Une de ses tâches prioritaires est d'obtenir un statut professionnel pour les conseillers conjugaux et familiaux et c'est à ce titre qu'elle élabore en 2002 une charte déontologique et en 2007 un référentiel des activités et des compétences de la profession. Toutefois, l'ANCCEF, qui tente de proposer une représentation unifiée de la profession, se heurte longtemps à l'hostilité du Planning familial face à l'idée même de cette professionnalisation « unifiée ». Cette résistance du Planning, qui semble aujourd'hui dépassée, s'explique par un refus de lâcher sur ses valeurs, tant dans la pratique quotidienne de l'activité auprès des femmes bénéficiaires que dans la construction de l'activité fondée sur l'expérience plus que sur une expertise médicale qui a un temps failli déposséder les conseillères conjugales et familiales du Planning de leurs compétences..

On se trouve donc face à un nouveau métier, en cours de professionnalisation (formation initiale par des organismes agréés par l'État à défaut de diplôme d'État, charte déontologique, référentiel des activités et des compétences, organisation professionnelle...) qui apparaît toutefois fortement clivé par la référence à des valeurs diamétralement opposées. Peut-on alors, à l'instar des « professionnel-le-s » du secteur, défendre l'idée qu'il existe « une » profession de conseiller conjugal et familial ? Vraisemblablement ; mais sans doute s'agit-il d'une profession en marge du modèle typique (et masculin ?) de la profession construite sur un savoir consensuel et partagé.

Ainsi les activités d'information, de conseil et d'accompagnement des associations étudiées, parce qu'elles constituent une offre de services originale, débouchent sur de nouveaux métiers, mais cette innovation peine à trouver son achèvement en termes de professionnalisation.

## **2. Une professionnalisation qui se heurte à des limites**

Professionnaliser ces services signifierait en effet une reconnaissance sociale des compétences spécifiques que les 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 plusieurs obstacles, internes et externes aux organisations. 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 quatre 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.

### **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 pouvant amener certaines à un épuisement : « *Si je pouvais quitter, je parterais 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. 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 (Elisasoph, 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.

## **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 œuvre, 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 leurs attentes en termes de valeurs, voire d'engagement des salariées, en même temps qu'elles débouchent sur le déni des compétences mises en œuvre. 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.

#### **4. Une conception particulière de la formation : des organisations apprenantes**

Dès leurs origines, et avant même l'arrivée des premières salariées, les organisations féministes étudiées assoient leur activité sur une politique active de formation. Celle-ci se manifeste à la fois par l'importance accordée à la formation de tous les acteurs des structures et à la variété de cette formation. S'y côtoient en effet des formations professionnelles en vue de l'acquisition d'une certification, des formations institutionnelles d'actualisation des connaissances, des formations techniques, ainsi que des formations internes aux réseaux, destinées à entretenir, voire accroître, la culture commune.

Mais ce qu'on voit moins, c'est la dimension foncièrement différente que prend la formation dans ces organisations ; une dimension beaucoup plus difficile à appréhender, mais qui nous paraît centrale. Au-delà des formations cadrées et formalisées que nous avons évoquées plus haut, une grande part de la formation « dispensée/partagée » au sein de ces associations est en perpétuelle « construction en situation ». On a ici affaire à des savoirs toujours en construction, qui ne s'appuient pas seulement sur un corpus théorique (lui aussi par définition toujours en développement) mais aussi, voire essentiellement, sur la pratique quotidienne. Savoir, savoir-faire et savoir-être sont indissociables et continûment actualisés, ce qui contribue à redéfinir la professionnalité. Une professionnalité qui, de ce fait, implique d'être dans un processus constant de formation, à travers un triple apprentissage militant, pratique et théorique.

Ces nouvelles formes de professionnalité ne reposent pas tant sur la transposition à des cas concrets de savoirs abstraits (professions construites sur des connaissances), que sur des savoirs en action ; des modes de transmission des connaissances plus pratiques que théoriques, où la mutualisation et l'apprentissage en action jouent un rôle primordial. La mutualisation doit être entendue ici dans un double sens. Non seulement les savoirs sont partagés entre salariées, entre militantes, entre salariées et militantes, mais ces savoirs sont aussi construits conjointement avec les femmes accueillies. La professionnalité se construit aussi de l'intérieur de la relation d'aide. Les salariées y puisent des connaissances qui ne correspondent à aucun savoir extérieur et qui nourrissent les réflexions communes ultérieurement. Ceci ne veut pas dire que les aspects théoriques sont absents des



apprentissages (les dimensions plus classiques de la formation y pourvoient) ; ni que les savoirs ainsi constitués et mis en œuvre seraient spécifiques aux femmes, en vertu d'un vécu commun. Le choix de la non mixité sur les principales missions ne relève pas de l'idée que seules des femmes peuvent comprendre d'autres femmes, mais qu'en l'état actuel des rapports sociaux de sexe, les femmes en difficulté ont une parole plus libre devant une autre femme que devant un homme. L'action engagée s'emploie justement à subvertir ces rapports de genre ; avec la conscience que cela ne pourra se faire que sur le long terme.

Ces nouvelles formes de professionnalité, construites sur d'autres modes que ceux des professions traditionnelles, éprouvent des difficultés à se faire reconnaître en tant que telles. Elles s'avèrent d'autant plus fragiles que la reconnaissance « interne » par le salaire n'est pas toujours présente dans ces associations dont les moyens sont souvent trop limités pour assurer des salaires élevés (voire décents) à leurs salariées, et que la dimension militante qui y prévaut peut exclure toute revendication salariale. Enfin, la conjonction de différents éléments renforce cette fragilité : des métiers occupés quasi exclusivement par des femmes, des organisations de petite taille, des salaires bas, des savoirs, savoir-faire, savoir-être qui correspondent mal avec l'acceptation commune et des domaines d'intervention qui concernent à première vue principalement les femmes. Ces formes de professionnalité, qui requièrent pourtant des compétences fines assises sur des savoirs patiemment construits, courent toujours le risque de se voir dévalorisées ; dévalorisation et fragilité qui dépendent de la position de certaines options politiques dans un rapport de force, qui assurément n'est pas aujourd'hui favorable.

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.

## Conclusion

Malgré l'inventivité dont les associations de défense des droits des femmes ont su faire preuve depuis leur création, leur activité reste largement méconnue, ce qui explique pour partie leurs difficultés matérielles<sup>18</sup>. Cette méconnaissance provient pour beaucoup des caractéristiques mêmes d'une activité de *care*, activité d'aide qui peine à s'inscrire dans les cadres sociaux qui favorisent la reconnaissance : quelle valeur revendiquer pour une action qui ne repose pas sur un corpus établi de connaissances et qu'une division du travail insuffisante rend largement invisible ? Toutefois, ce fonctionnement interne n'est pas seul en cause dans les difficultés des associations à faire reconnaître la dimension novatrice de leur action ; il prend d'autant plus de poids qu'il s'inscrit dans un environnement peu favorable, voire peu compatible, avec les spécificités énoncées. C'est en effet aussi dans l'environnement des organisations qu'il faut chercher les obstacles à la reconnaissance professionnelle de leur activité. Elles butent surtout sur leur dépendance à des formes de financement qui manifestent le peu de valeur sociale reconnue à leur action de *care*. 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.

---

<sup>18</sup> Voir en particulier les difficultés financières de plusieurs organisations dans la période récente.

## **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.

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 »*, Téléq UQAM, Montréal, Québec, Canada.

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

Elisasoph Nina (2009), « Rendre publique l'intimité et mesurer le « travail de volontariat ». L'enchevêtrement d'horizons moraux dans un « programme d'engagement civique pour la jeunesse » aux États-Unis », *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Petite Bibliothèque Payot, pp.201-231

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 (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

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

Milewski Françoise (dir.), (2005), *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, La Documentation française, 350 p.

Mouvement Français pour le Planning Familial, (2003), *Les militantismes au Planning Familial*, actes de l'université d'été 2002, Valence

Molinier Pascale, Laugier Sandra, Paperman Patricia (dir.) (2009), *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Petite Bibliothèque Payot.

Philippe Claudine, (2007), « le conseil conjugal et familial. Une profession à la recherche de reconnaissance et d'unité », *Recherches et Prévisions*, n° 89, pp. 64-71

Simonet Maud (2006), « Le monde associatif : entre travail et engagement », *Sociologie du monde du travail*, Norbert Alter (dir.), Paris, PUF, pp.191-207

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 MFPP 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/>