Penser une coordination à l'échelle régionale des pratiques de formation professionnelle départementales des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

Réalisé et soutenu par :

Victoire Lafaÿsse

Dans le cadre du Master Sociologie des Organisations et de l'Action Publique de l'Université Toulouse Jean Jaurès, promotion 2019/2020.

Sous la direction de :

Benjamin Saccomanno, Maitre de Conférence en Sociologie, Université Toulouse Jean Jaurès,

Paula Cusi Echaniz, Coordinatrice de la Fédération Régionale des CIDFF Provence-Alpes-Côte d'Azur,

et

Hélène Quily-Salagnac, Présidente de la Fédération Régionale des CIDFF Provence-Alpes-Côte d'Azur et du CIDFF du département des Alpes-de-Haute-Provence.

Remerciements

Je tiens d'abord à remercier mon directeur de mémoire Monsieur Benjamin Saccomanno, pour son implication dans la réalisation de cette étude, pour ses conseils et ses encouragements.

Je tiens également à remercier chaleureusement mes deux tutrices de stage, Madame Paula Cusi Echaniz ainsi que Madame Hélène Quily-Salagnac pour la confiance qu'elles m'ont accordé dans la réalisation de cette enquête ainsi que pour leur aide durant ces cinq mois.

Je peux remercier tout aussi chaleureusement les directrices et salariées des CIDFF de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur qui ont pu se rendre disponible à distance pour me permettre de réaliser mon travail de terrain. Merci pour votre accueil et votre bienveillance à mon égard.

Je souhaite également exprimer ma reconnaissance aux sociologues Auréline Cardoso, Annie Dussuet et Dominique Loiseau pour le partage de leurs travaux et les précisions qu'elles ont pu m'apporter suite à mes questionnements.

Et enfin, je remercie l'ensemble de mes proches pour le soutien qu'ils et elles m'ont apporté dans ma recherche de stage ainsi que tout au long de la réalisation de celui-ci. Je tiens à remercier plus particulièrement mes beaux-parents pour m'avoir accueilli et permis de travailler dans de bonnes conditions durant les deux mois de confinement. Ainsi que mon amie d'enfance Floriane Soulié, aujourd'hui doctorante en sciences politiques, qui m'a apporté ses conseils, son soutien et la relecture de mes différents travaux relatifs à ce stage de fin d'études.

Introduction

Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles et leur inscription dans l'espace de la cause de femmes.....*6*

La formation professionnelle connait une nouvelle réforme.....*11*

Méthodologie et terrain d'enquête.....15

Une méthodologie qualitative à distance du terrain de recherche.....*15*

Une méthodologie qualitative.....15

Les entretiens.....17

La situation de confinement : retour explicatif et réflexif sur les changements causés....18

Le terrain d'enquête et ses enquêtées.....*21*

Les CIDFF de la région PACA.....21

Des expériences longues au sein de l'association : un éventuel biais de l'échantillon....22

Des métiers et missions plurielles au sein des CIDFF.....24

Les parcours universitaires et professionnels : des femmes diplômées aux parcours professionnels majoritairement inscrits dans le secteur public.....29

Problématisation et hypothèses.....*33*

I. Une identité professionnelle féministe.....36

Une association d'état qui semble occulter un engagement féministe pourtant bien présent.....*36*

Des pratiques féministes dans la formation professionnelle.....*43*

Une position féministe collective ?.....43

La détention collective d'un savoir.....46

L'usage de ce savoir en formation : un autre accès de la question pour lutter contre les violences et obstacles que vivent les femmes.....47

II. La professionnalisation d'un groupe de professionnelles dans l'appropriation d'une seconde fonction.....52

Une fonction de formatrice qui vient s'ajouter aux fonctions initiales des employées.....*52*

Un positionnement variable sur les activités de formation.....52

Une fonction qui n'est pas évidente à endosser pour des juristes 55

Un difficile agencement des activités des CIDFF 57

Une demande de professionnalisation et un besoin de légitimation 64

Un apprentissage « sur le tas » qui encourage des modes d'apprentissage informels individuels 64

Un apprentissage « sur le tas » qui encourage des modes d'apprentissage informels collectifs 71

Qui donne lieu à un sentiment de légitimité 74

III. Les enjeux de la coordination régionale 76

Un niveau d'action limité ? 77

« Je voudrais bien qu'on soit un réseau de CIDFF » 77

Des tensions entre les associations de la région ? 79

Un niveau d'action pertinent ? 80

Pour le développement de l'activité 81

Pour un gain d'argent et de temps 82

Les préconisations que nous pouvons adresser à la Fédération Régionale 86

Conclusion 88

Bibliographie 90

Annexes 94

Index des abréviations et sigles

AG : Assemblée Générale

AFPA : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

ATER : Assistant.e Temporaire à l'Enseignement et à la Recherche

BAIE : Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi

BRRJI : Bureau Régional de Ressources Juridiques Internationales

CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie

CDAD : Conseil Départemental d'Accès au Droit

CIF : Centre d'Information Féminin (première appellation)

CIDF : Centre d'Information sur les Droits des Femmes (seconde appellation)

CIDFF : Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (appellation actuelle)

CIP : Conseiller.ère en insertion professionnelle

CRESS : Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire

DIP : Droit International Privé

FNCIDFF PACA : Fédération Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles Provence-Alpes-Côte d'Azur

FR-CIDFF PACA : Fédération Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles Provence-Alpes-Côte d'Azur

PADE : Points d'Appui et d'accès aux droits des étrangers

PLIE : Travail Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi

OPCA : Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

OPCO : Opérateurs de compétences

RA : Rapport d'Activité

RETEX : Retour d'expérience

RNQ : Référentiel National Qualité

TGI : Tribunal de Grande Instance

VSS : Violences Sexiste et Sexuelle

4JVC : Quatre jours Violences Conjugales (une formation d'un des CIDFF de la région)

Introduction

Ce mémoire de Master 2 de sociologie des organisations et de l'action publique a été réalisé durant les mois de mars à août 2020 au sein de la Fédération Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Il a pour objet de comprendre comment plusieurs CIDFF de la région peuvent collaborer dans leurs activités de formation professionnelle. En raison d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle qui s'appliquera en 2021, la FR-CIDFF PACA se questionne sur les avantages que pourraient procurer une collaboration à l'offre régionale de formation professionnelle des CIDFF. Par la compréhension de ces actions à titre individuel, et du sens que les actrices accordent à leur pratique professionnelle de formation nous verrons comment ces activités sont perçues et comment peuvent-elles être pensées à l'échelle régionale.

Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles et leur inscription dans l'espace de la cause de femmes

Les CIDFF sont des associations loi 1901 fondées en 1972 à l'initiative du gouvernement français. C'est un réseau d'associations structuré par une fédération nationale (FNCIDFF), et certaines possèdent également une fédération régionale (FR-CIDFF). Ces associations exercent une mission d'intérêt général d'information des femmes et des familles sur leurs droits, elles doivent renouveler leur agrément auprès de la FNCIDFF tous les trois ans. Cette fédération nationale « représente le réseau auprès des instances nationales, européennes et internationales »[1] et lui apporte un soutien technique et méthodologique (agrège les statistiques nationales, forme des salarié.e.s et bénévoles, propose un fond de documentation au réseau, réalise des veilles juridiques). Un CIDFF est généralement implanté dans chaque département. Les professionnel.le.s de ces associations travaillent au sein d'équipes pluridisciplinaires comprenant nécessairement un.e juriste afin de posséder l'agrément pour se déclarer CIDFF. Elles peuvent être composées également de professionnel.le.s « de l'emploi, de la création d'entreprise, de la médiation familiale, du conseil conjugal et familial et de psychologues »[2]. Le réseau national compte 111 CIDFF en France Métropolitaine et Outre-

[1] Site internet infofemmes.com : « Direction du réseau des CIDFF », consulté le 10/08/2020
[2] Site internet infofemmes.com : « Le réseaux des CIDFF : 114 associations locales d'information sur vos droits », consulté le 10/08/2020

Mer, et plus de 1400 permanences sont implantées en milieu rural, urbain et zones sensibles. Les CIDFF étudiés dans ce présent mémoire sont ceux de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA). Sept CIDFF sont répartis sur l'ensemble des six départements[3] de la région, ils sont fédérés par une fédération régionale. Créée en 2017, la fédération succède à l'Union Régionale fondée en 2008. La FR-CIDFF PACA est « une instance de réflexion et de coordination des pratiques inter-CIDFF ».[4] Elle possède également le statut associatif de 1901.

Ce statut ne signifie pas pour autant une indépendance par rapport au gouvernement français. L'objectif de leur mission d'intérêt général est de « favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes »[5]. « Les CIDFF constituent des relais essentiels des pouvoirs publics pour la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes en France, impliquant une concertation étroite entre l'Etat et le CNIDFF[6] »[7]. L'histoire de cette association est liée à la notion de « féminisme institutionnel » (Charles, Fortino, 2013, p.28) ou, autrement dit, de « l'institutionnalisation de l'espace de la cause des femmes » (Baudino 2000, Bereni, 2012).

Pour comprendre la relation que les CIDFF ont avec les pouvoirs publics nous nous sommes appuyés sur les travaux de thèse en histoire réalisés par Blandine Lefierdebras qui s'intitulent : « Un projet collectif au sein de l'espace rennais de la cause des femmes : le Centre rennais d'information des femmes, CRIF (1976-1982). »

En Janvier 1972, le premier Centre d'Information Féminin (CIF) est créé et installé à Paris au sein de l'Hôtel Matignon, il est entièrement financé par le gouvernement.[8] Il est chargé à ce moment-là de fournir une première information et de rediriger les personnes vers les services compétents. Il est également chargé de transmettre aux pouvoirs publics les constats effectués sur le terrain. Les subventions dédiées au CIF sont faibles « avec un statut associatif moins couteux que la mise en place d'un service public, (…) les moyens alloués ne permettent pas de rémunérer les personnes en charge de ces centres » (p.60). Deux ans après la création du CIF,

[3] Alpes de Haute-Provence (04, Digne-les-Bains), Alpes-Maritimes (06, Nice), Hautes-Alpes (05, Gap), Phocéen (13, Marseille), Var (83, Hyères) et Vaucluse (84, Avignon)
[4] Passage issu du document en ligne sur le site de la FR-CIDFF PACA « Un réseau de proximité en région PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR » p.1, consulté en mars 2020
[5] Site internet infofemmes.com : « Une mission d'intérêt général », consulté le 10/08/2020
[6] Centre National des CIDFF, ancienne appellation de la FNCIDFF. Le changement n'est pas à jour dans tous les documents de la tête de réseau.
[7] Site Infofemmes.com : « Une convention d'objectifs et de moyens entre l'État et le CNIDFF », consulté le 10/08/2020 », consulté le 10/08/2020
[8] « Le CIF est donc totalement sous contrôle de l'Etat. » (Blandine Lefierdebras, 2016, p.55)

en juillet 1974, le gouvernement crée le Secrétariat d'Etat à la condition féminine, « premier du genre en France et le « premier au monde »[9] » (p.56). Attribué à Françoise Giroud, ce secrétariat permet, notamment grâce aux Déléguées Régionales à la condition féminine[10], la diffusion de plusieurs CIF sur le territoire national. La sociologue Sandrine Dauphin évoque que : « le développement de ce réseau s'est ainsi accompagné d'une confusion entre le niveau politique et associatif et l'a transformé en instrument de l'Etat » (2010, p.54). Au début des années 80, à l'arrivée d'Yvette Roudy au ministère des Droits de la femme, le réseau des CIF[11] devenu CIDF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes) s'étend[12] et les CIDF[13] ont désormais une tête de réseau : le CNIDF (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes)[14].

Si « la création du Secrétariat à la condition féminine amorce le féminisme d'Etat en France »[15] (p.49), la référence au féminisme du réseau des CIDFF se fait plusieurs années[16] après leur création. Le réseau évoque dans l'historique conçu pour ses quarante années d'existence que « l'ajout du D de droit a été incontestablement un changement de paradigme et un point de rapprochement avec le mouvement féministe »[17], ce changement s'effectue à la fin des années 80. « 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. » (Cahier du Genre, 2013, p.20[18]). Mais qui, nous le verrons, ne communique que très peu sur cette position féministe au grand public.

[9] Berstein Serge, Sirinelli Jean-François, Les années Giscard: les réformes de la société, 1974-1981, Paris, Armand Colin, 2007, 297p.
[10] Elles « peuvent suggérer aux acteurs locaux l'idée de la mise en place d'un CIF » (Blandine Lefierdebras, 2016 p.56)
[11] Certains deviendront CIFF Centre d'Information des Femmes et de Famille en 1977, « Certains CIF régionaux souhaitent ajouter un « F » au sigle car « *notre public est plutôt familial* » » Blandine Lefierdebras, 2016 p.58)
[12] Alors qu'en 1981 on comptait 70 CIF, ils sont 200 CIDF et antennes de CIDF en 1983. » (Blandine Lefierdebras, 2016 p.185)
[13] En 1987, les CIDF prennent le nom de CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)
[14] Qui devient la Fédération Nationale des CIDFF
[15] Le début des « SPAE » (Structures Politico-Administratives en charge des politiques d'Egalité entre les hommes et les femmes), voir Dauphin Sandrine, « Les associations de femmes et les politiques d'égalité en France : des liens ambigus avec les institutions », Pyramides. Revue du Centre d'études et de recherches en administration publique, no 6, 1 septembre 2002, p. 149-170.
[16] Nous ne parvenons pas à dater exactement la référence au féminisme du réseau, nous avons tenté de contacter différentes chercheuses pour obtenir l'information, en vain.
[17] Document en ligne consulté le 10/08/2020 : « 40 ans d'engagement du CNIDFF pour l'information des femmes sur leurs droits et pour l'égalité entre les femmes et les hommes » p.4
[18] Voir aussi Erika Flahault and Dominique Loiseau, 2008

Les CIDFF et les acteur.rice.s en leur sein s'inscrivent dans « l'espace de la cause des femmes » selon la définition Laure Béréni qui englobe « l'ensemble des actrices[19] engagées dans des collectifs spécialisés dans la lutte au nom des femmes (le groupe des femmes constitue le référent et le sujet des luttes) et pour la cause des femmes (transformation des rapports de genre jugés injustes) quelle que soit la définition des termes de leur lutte (notamment leur degré de radicalité) et le site dans lequel elle se déploie ». (Bereni et Revillard. 2007, p.6).

Ces associations initialement « relais des pouvoirs publics des constats et revendications » se positionnent désormais comme le relais d'une politique d'Etat (Lefierdebras, 2016, p.188). Aujourd'hui, les CIDFF semblent avoir d'avantage d'indépendance, les CIF qui se déploient dans les régions en France développent leur indépendance financière, mais c'est finalement un système de « débrouille qui prédomine » (Cardoso, 2018, p.58). L'Etat ne leur concède que trop peu de moyens, les CIDFF reçoivent des subventions multiples, majoritairement issues d'instances gouvernementales (Revillard, 2006) mais ne reposent plus exclusivement sur le secteur public[20]. De plus, l'Etat appuie l'indépendance des CIDFF sans la législation qui encadre l'agrément des CIDFF, elle stipule dans son article premier que « Les statuts, financements et conditions d'organisation et de fonctionnement de l'association ne doivent pas être de nature à limiter son indépendance ».[21] Par ailleurs, la FNCIDFF possède une « Charte fédérale d'engagement du réseau des CIDFF »[22] qui explicite les valeurs communes, et les actions qu'entreprennent les CIDFF, à laquelle les Président.e.s doivent adhérer. Elle indique que les CIDFF peuvent « en complément de la mission d'information […] mettre en place une offre de service rémunérée consistant notamment en des actions de formations ou de sensibilisations ». Leur (relative[23]) indépendance

[19] La majorité des auteur.rice.s qui traitent des acteur.rice.s dans les associations féministes ne mobilisent pas l'écriture inclusive comme nous procédons pour ce travail. La majorité des personnes concernées dans ces associations sont des femmes, donc les sociologues et historiennes que nous avons lues féminisent leur écriture. Pour ce mémoire, nous utilisons le même type d'écriture inclusive que la FR-CIDFF PACA.

[20] Pour la FR-PACA commanditaire de cette étude, nous recensons sur son site internet, le 12/08/20, des partenaires majoritairement issus des collectivités territoriales, mais également des entreprises privées, téléphonie, fondation de philanthropie d'une industrie par exemple.

[21] « Décret n° 2015-1745 du 23 décembre 2015 relatif à l'agrément des centres d'information sur les droits des femmes et des familles », consulté l 10/08/2020 : legifrance.gouv.fr

[22] Voir une copie de la Charte au sein sur document « Les fondamentaux 2019 » en annexe 6.

[23] Peu de CIDFF enquêtés relèvent les gains financiers des prestations comme les sensibilisations ou les formations (tous les centres ne réalisent pas le même nombre de formation ou de sensibilisation). Des enquêtées évoquent les difficultés des bénéficiaires pour investir dans les prestations, et soulignent que certaines formations sont gratuites, et subventionnées par les collectivités (ce qui peut entrainer un nombre obligatoire de personne à former chaque année.) Cependant, cinq membres des associations enquêtées relèvent le potentiel gain dans une perspective de développement de l'activité, nous l'aborderons dans le troisième chapitre.

financière vis-à-vis de la tête de réseau réside aussi dans la mise en place de prestations rémunérées.

Par ailleurs, nous constatons dans la Charte une possibilité pour les CIDFF de proposer ou non des services. Nous constatons sur notre terrain d'enquête une liberté (parfois limitée par les moyens financiers) dans le choix de leurs collaborateur.rices.s (associations, illustrateu.rice.s etc..) pour développer leurs projets. La Charte énonce les principes et les activités obligatoires des centres (comme la mission initiale d'information, gratuite, et anonyme) et stipule des marges de manœuvre dans des activités « spécialisées » ou « en complément » des autres. Les CIDFF peuvent « développer des services spécialisés dans les différents domaines »[24] qui sont l'accès au droit, la lutte contre les violences sexistes, l'emploi et la création d'activité, la vie familiale et la parentalité, la santé et l'éducation, et la citoyenneté.

Notre étude se porte sur les pratiques de formation professionnelle qui ont lieu dans certains CIDFF. Nous ne trouvons pas de sources nous permettant de dater la possibilité pour les CIDFF de réaliser ce type de prestation. Pour les associations enquêtées en région PACA, il semble que ces activités aient été mises en place peu de temps après la création des centres dans les années 1990, cependant, ce sont les actions de sensibilisation qui étaient et qui sont aujourd'hui encore les plus nombreuses. Les professionnel.le.s des CIDFF se forment pour réaliser ces interventions nommées par le réseau « informations collectives »[25]. Parmi les sept CIDFF de la région PACA, cinq réalisent des formations à destination des professionnel.le.s depuis une dizaine d'années. Quatre d'entre eux sont reconnus[26] comme étant des organismes de formation permettant le financement de leurs formations par les fonds publics ou mutualisés. Le mode de fonctionnement des référencements pour bénéficier des financements n'est désormais plus le même. Le paragraphe suivant a pour objectif de présenter et de comprendre ce qui est à l'œuvre dans la récente réforme de la formation professionnelle.

[24] « Salarié.e.s du réseau des CIDFF - Les fondamentaux, Février 2019, I. La Fédération des CIDFF : La Charte fédérale d'engagement du réseau des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles. » p.10

[25] Les informations collectives ne se résument pas seulement à des prestations de sensibilisation ou de formation, elles consistent aussi à réaliser des colloques, des groupes de paroles et de l'accompagnement de groupes, p.15. RA de 2019 de la FR-CIDFF PACA.

[26] Ils sont référencés dans la base de donnée Data-dock suite au contrôle de certains critères de qualité de l'organisme.

La formation professionnelle connait une nouvelle réforme

En France, le secteur de la formation professionnelle connait depuis 1971 des réformes successives. Au nombre de quatorze au total, l'objectif de celles-ci « a été de rendre plus transparent, de simplifier, de rationaliser un secteur d'activité jugé dans différents rapports opaques, peu lisible, inégalitaire et au final inefficace » (Pintes, 2019, p.1). La dernière réforme en date est celle du 5 septembre 2018, une nouvelle loi est promulguée par le ministère du Travail, c'est « La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel »[27]. Elle prévoit dans son article six[28] nommé « Qualité des actions de formation professionnelle », une obligation de certification, par un organisme tiers, des organismes réalisant des actions de formation professionnelle pour pouvoir bénéficier des fonds publics (par exemple, pôle emploi ou les régions) ou mutualisés (les opérateurs de compétences[29]). Cette certification s'obtient à l'issu d'un contrôle par une instance de labélisation sous la forme d'audit « sur la base des critères définis par décret en Conseil d'Etat ». Des « indicateurs d'appréciation des critères » sont formulés au sein d'un « référentiel national ». Au nombre de sept, les critères sont mentionnés dans l'article L.6316-1 du code de travail. Accompagnés de leurs trente-deux « indicateurs d'appréciation », les sept critères sont consultables dans un document dédié aux organismes de formation désirant être certifiés nommé « Guide de lecture Référentiel National Qualité »[30] (RNQ). Cette nouvelle et unique certification que propose cette réforme se nomme «Qualiopi», elle vient remplacer les modes de labellisation ou de certification et de référencement des organismes de formation qui étaient en vigueur. Les organismes de formation pouvaient être labélisés ou certifiés par différents organismes certificateurs. Certains labels ou certifications étaient reconnus par le CNEFOP (le Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle) et octroyaient des « procédures simplifiées de référencement»[31] sur la base de données Data-dock. Cette base de données permettait à un organisme de formation d'être référencé pour faire financer ses prestations. Pour les organismes de

[27] Le texte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id
[28] L'article 6 : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038565293
[29] « Le 1er avril 2019, onze opérateurs de compétences (OCPO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés. Ils remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréées (OPCA).
Ces opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. » site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, consulté le 07/08/2020
[30] Le « Guide de lecture du référentiel national qualité » :
https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-referentiel-national-qualite
[31] Site datadock.fr « Les labélisations reconnues par le CNEFOP, consulté le 07/08/2020.

formations sans label ou certification reconnue, il fallait déclarer[32] sur la plateforme Data-dock « des éléments de preuves liés aux indicateurs » pour justifier d'une adéquation à vingt et un indicateurs[33].

Aujourd'hui, la loi propose de reprendre les six critères et les vingt-et-un indicateurs de Data-dock, en les reformulant et en rajoutant un critère ainsi que onze indicateurs. Comme le RNQ le souligne dans son appellation, c'est la qualité des actions des organismes qui est visée. Comme pour l'inscription dans la base de donnée Data-dock, les organismes de formation doivent être en adéquation avec ces critères pour faire financer leurs formations professionnelles. Des « éléments de preuve » seront également demandés mais devront être fournit à un organisme certificateur lors de deux audits de contrôle. Contrairement à ce qui était en vigueur, l'obtention d'une certification est désormais obligatoire pour être référencé par les financeurs. Ainsi, les organismes de formation ont l'obligation de payer les audits leur permettant d'obtenir la certification et cette démarche est à renouveler tous les trois ans. En d'autres termes, les organismes de formation désirant bénéficier des fonds publics ou mutualisés pour le financement de leurs prestations sont dans l'obligation de se préparer pour un audit initial et un audit intermédiaire que prévoit l'article six de la loi. Cet audit est payant et la procédure doit être réitérée tous les trois ans.

La certification Qualiopi est alors, selon le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion « la marque de certification qualité des prestataires d'action de formation ». Nous pouvons voir par-là, que le marché de la formation professionnelle à travers les différentes certifications ou labels, ainsi que par l'autorisation de leur référencement dans une base de donnée, poussait à une certaine homogénéisation des actions de formation professionnelle. Aujourd'hui, il semble que la création de cette « marque » qui s'exprime dans une certification unique, obligatoire pour bénéficier des financements, s'impose comme une norme. En sciences économiques, une distinction est faite entre les notions de standardisation et de normalisation. La notion de standardisation signifie une uniformisation et une réduction de la diversité (Foray, 1996), tandis que « la normalisation va au-delà de la standardisation », (Faten Loukil, 2002, p. 6) elle propose une description technique et une référence collective (Benezech, 1995). Dans ses travaux de thèse en économie nommés : « La normalisation et la certification dans la branche formation continue », Faten Loukil évoque que « la certification de service se

[32] « Télécharger » dans les termes du site data-dock.fr, nous utilisons le terme déclaré car il s'agissait d'« un régime déclaratif » venant remplacer le « régime […] d'agrément » (Faten Loukil, 2002, p.2)

[33] Ils sont toujours en ligne sur le site internet de data-dock, consulté le 07/08/2020 : https://www.data-dock.fr/?q=node/130

rapproche de celle du produit dans la mesure où elle est établie sur la base d'un référentiel technique. » (p.6). Le sociologue Laurent Thévenot, indique le contexte dans lequel s'inscrit l'importance de « la signalétique des marques et la matérialisation des signes de reconnaissances (logos, icônes normalisées, marques déposées, labels) » (1997 p.10). Pour l'auteur, cette « uniformisation […] est visée par les procès de la « massification » » (*ibid*, p.10). Il semble que la question de la qualité d'un produit sur un marché s'inscrit dans un contexte concurrentiel. Le « produit-formation » (Delamotte, 1993 p.3) est une marchandise, et le « formatage » de cette dernière se fait selon les critères du monde l'entreprise (*ibid*, p.4). Thénévot dans son article « Un gouvernement par les normes : Pratiques et politiques des formats d'information » (1997) s'intéresse aux « justifications qui modèlent le dispositif de normalisation ». Il évoque, dans cet article ainsi que dans plusieurs autres travaux[34], l'existence de principes de justification qui viennent légitimer les accords qui sont produit. Dans l'article cité, il présente les justifications « industrielle ou marchande » mais aussi « civique lorsqu'est visée la protection de droits du citoyen » (p.10) ou « pour lutter contre les inégalités et favoriser notamment l'égalité d'accès. » (Thévenot, 2019, p.9) Cette justification civique semble être celle qui est à l'œuvre pour la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette dernière, dont l'obligation de certification des organismes de formation consiste en un article sur les 116 de la loi, est présentée par Murielle Pénicaud, ministre du Travail, comme une réforme sociale, elle évoque: « une rénovation profonde de notre modèle social » qui « passe par la création de nouveaux droits pour chacun. »[35].

Cette certification Qualiopi, peut être considérée à la manière de certains sociologues de l'action publique comme Pierre Lascoumes et Patrick Legales tel un « instrument » de l'action publique. Dans l'introduction de leur livre « Gouverner par les instruments » (2005) les auteurs présentent l'approche par les instruments comme permettant « de matérialiser et d'opérationnaliser l'action gouvernementale » (p.12). Les instruments sont les outils dont se saisit l'action publique pour gouverner, ce sont « des techniques, des moyens d'opérer, des dispositifs » (p.12). Dans les termes sociologiques, les instruments sont des institutions, ces dernières constituent un ensemble de règles qui gouvernent les interactions et les comportements des organisations et des individus. Selon les auteurs « Les institutions fournissent ainsi un cadre stable d'anticipation qui réduit les incertitudes et structure l'action

[34] Notamment : Thévenot, Laurent et Boltanski, Luc. De la justification. Les économies de la grandeur. *P.: Gallimard*, 1991.

[35] Flyer de présentation de la loi, consulté le 07/08/2020 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_pour_la_liberte_de_choisir_son_avenir_professionnel-2.pdf

collective. » (*ibid*, p.12). Nous avons vu que Qualiopi visait à structurer le marché de la formation professionnelle en l'uniformisant par un référentiel à suivre, et ce dernier vient donc réduire les incertitudes qui peuvent résider autour du produit formation. Puisque la formation est un bien de service, le consommateur peut difficilement connaitre la qualité de ce dernier avant d'en avoir fait l'expérience. En 1994, Gilles Margirier dans son article « Le marché de la formation professionnelle des salariés » évoque la difficulté d'apprécier la qualité du produit formation, et tente difficilement d'inscrire ce dernier dans la catégorie des « biens d'expérience » (Nelson, 1970). Cette catégorie concerne les produits dont la qualité peut être assurée après en avoir fait l'expérience à contrario des « biens de recherche » (*ibid*) pour lesquels l'information sur la qualité est connue avant l'achat. Cependant, il évoque que l'information sur sa qualité peut être perçue « par le bais de mécanismes de certification et de réputation » (p.53). Ainsi, nous pouvons penser que l'instrument Qualiopi vise à réduire les incertitudes autour de la qualité par la certification qui donnerait une information sur sa qualité en raison de la standardisation des pratiques.

L'approche par les instruments permet au sociologue de comprendre la nature des changements : « L'instrument matérialise les intentions, et souvent permet de distinguer plus précisément ce qui relève d'une véritable innovation, d'un recyclage ou d'une demi-mesure » (Pierre Lascoumes, Louis Simard, 2011, p.6). Pour saisir les changements opérés, nous pouvons analyser l'instrument Qualiopi à deux niveaux, dans le fond et dans la forme. D'abord, le fond, au regard du contenu du RNQ, selon ses indicateurs, nous constatons que le référentiel ne relève pas comme le nomment les auteurs « d'une véritable innovation » avec notamment le maintien de six critères qui existaient pour Data-dock. Puis, dans la forme, à travers les modalités de contrôle qui consistent en un audit, payant, à renouveler tous les trois ans, qui devient le seul moyen d'être référencé pour les financeurs mais aussi pour les bénéficiaires au sein de leur compte personnel de formation. C'est ici, dans sa forme, que l'instrument semble opérer un changement pour les organismes de formation n'ayant jamais eu recours à une démarche de certification, comme le sont les organismes étudiés. Il semble alors que l'intention de cet instrument n'est pas de mieux contrôler la qualité des actions, mais de la contrôler davantage. Ceci vient modifier le marché de la formation professionnelle, en lui imposant une norme unique à laquelle il faut adhérer pour avoir une place en son sein.

Le référentiel ne vient pas obliger à un renversement complet des façons de faire, notamment pour les quatre CIDFF qui sont datadockés. Mais il suppose pour ces structures dont les activités ne se résument pas seulement aux actions de formation professionnelle, une préparation à l'audit coûteuse en temps et en argent. L'imposition d'une norme comme celles qui constituent l'instrument en question n'est pas perçue et gérée dans ses temporalités et ses financements de la même façon pour toutes les organisations et les acteur.rice.s en leur sein. « Les acteurs individuels et collectifs […] diffèrent par leur équipement matériel, financier et cognitif » (Labrousse, 2012, p.7). Les individus sont inégaux du point de vue de leurs capacités financière et d'interprétation de la norme à mettre en place, ils agissent donc avec une rationalité limitée. Le concept de la rationalité limitée de Herbert Simon, économiste et sociologue, consiste à dire que les individus ont une capacité limitée pour faire des choix et cherchent la manière la plus satisfaisante de procéder en fonction des contraintes exogènes et endogènes qui s'imposent à eux. La fédération régionale des associations, à l'origine de la commande de cette étude, a pensé à régionaliser la certification pour réduire les coûts financiers entrainés par les audits à réaliser dans chaque CIDFF qui souhaite la certification. La démarche de certification multi-sites nécessiterait moins d'audit, et donc moins de frais budgétaires. Pour réduire l'investissement temporel des acteur.rice.s de la formation professionnelle, la FR-CIDFF a commandé à une stagiaire étudiante la production d'un diagnostic des services de formation professionnelle de chaque association qui en possède un. Celui-ci, à travers la réalisation d'entretiens avec les actrices de la formation professionnelle des CIDFF, permet d'interroger les pratiques et points de vue propre à chacune. Cette méthodologie d'entretien met en lumière des obstacles, des contraintes que perçoivent les actrices.

Méthodologie et terrain d'enquête

Une méthodologie qualitative à distance du terrain de recherche

Une méthodologie qualitative

La méthodologie de cette étude repose sur celle qui a été menée pour réaliser le diagnostic des actions de formation professionnelle du personnel formateur des CIDFF de la région PACA. L'objectif principal de ce diagnostic était de rendre compte d'une adéquation des pratiques de chaque centre au Référentiel National Qualité.

Pour cela, nous avons invité chaque actrice de la formation professionnelle des CIDFF à décrire leurs pratiques individuelles et collectives. Ainsi, nous avons choisi d'utiliser la méthode de l'entretien pour qu'elles puissent s'exprimer sur ce qu'elles font et comment elles le font. La méthode de l'entretien en sociologie permet de comprendre pourquoi elles mettent à l'œuvre telle ou telle action et quel est le sens qu'elles donnent à celles-ci. A travers une sociologie compréhensive du sens qu'elles accordent à leurs pratiques, les entretiens permettent d'approcher -entre autres- les contraintes, les leviers qu'elles perçoivent, les ressources dont elle se saisissent.

Une phase exploratoire a rapidement été réalisée, essentiellement pour recenser les acteur.rice.s concerné.e.s par l'étude. Nous avons contacté les sept directrices de la région PACA pour avoir des premiers renseignements. Quels CIDFF sont organismes de formations ? Qui sont les formateur.rice.s ? Quels sont les publics ciblés ? Quelles sont les sujets traités lors des formations? Qu'elle est la part de cette activité ? La majorité des échanges se sont produits par mail, nous avons cependant pu échanger avec une directrice d'un centre non concerné par les services de formation, ainsi que la coordinatrice et juriste d'un centre qui possède ce service.

Le RNQ s'est avéré être un outil pour nous permettre de penser et d'englober de nombreux aspects relatifs aux pratiques de formation professionnelle pour un organisme de formation. La construction du guide d'entretien fut réalisée en majeure partie sur la base du référentiel, pour cela, un travail de formulation de chaque indicateur a été réalisé. Le RNQ nous a incité à opérer une forme hybride de guide d'entretien se situant entre l'entretien semi-directif et l'entretien directif en raison de questions posées préalablement construites auxquels nous essayons pour toutes d'avoir des éléments de réponse. Pour un guide d'entretien directif « Le guide est alors très structuré. Les questions sont précises et exhaustives. L'enquêteur dirige les échanges de manière rigoureusement identique d'un enquêté à l'autre. » (Romy Sauvayre, 2013, p.20). La forme hybride dont nous parlons se situe sur l'adaptation de notre guide aux enquêtées, l'usage du guide s'est adapté à l'interaction, nous avons accommodé l'ordre établi en fonction du discours de la personne.

Pour analyser les discours que nous avons enregistrés avec l'accord des enquêtées et puis retranscrits intégralement, une analyse de contenu a été faite. Nous nous sommes inscrits dans la méthode berelsonienne de l'analyse de contenu, qu'il définit ainsi : « L'analyse de contenu est une technique de recherche pour la description objective, systématique et quantitative du contenu manifeste de la communication. » (Berelson, 1952).

L'analyse est thématique, nous avons classé par thèmes et sous-thèmes tous les passages des entretiens. C'est un outil explicatif qui permet en décomposant des thèmes et sous-thèmes, d'avoir un regard transversal sur les différents entretiens menés.

Les entretiens

Pour réaliser cette étude, deux entretiens ont été menés en phase exploratoire et quinze en phase d'enquête. Durant la phase exploratoire, les directrices nous ont guidé vers les salarié.e.s de leur structure qui étaient selon elles concerné.e.s, expérimenté.e.s et disponibles. Hormis un CIDFF qui comporte dans son équipe une majorité de salarié.e.s assurant des formations professionnelles, les CIDFF de la région PACA ont une minorité de leur salarié.e.s positionné.e.s sur ce type d'activité. Nous pouvons noter aussi que plusieurs CIDFF ont connu le départ de certain.e.s salarié.e.s assurant des formations professionnelles et ont récemment positionnés d'autres salarié.e.s[36] sur ces activités. Trois guides d'entretien ont été conçus, un guide à destination des directrices qui dispensent des formations[37], un autre pour les directrices qui ne dispensent pas de formation[38] et un dernier pour s'adresser aux salariées formatrices[39] des CIDFF.

Nous avons contacté dix-sept personnes et quinze d'entre elles nous ont proposé des disponibilités. Les cinq directrices des centres qui ont des activités de formation professionnelle et dix de leurs salariées formatrices. Les entretiens se sont déroulés du 16 avril au 19 juin. Ils ont été réalisés en deux temps, d'abord avec les directrices, puis avec leurs salariées, nous permettant notamment d'ajuster les questions à poser aux salarié.e.s en adaptant le guide d'entretien à chacune. La durée des entretiens menés avec les directrices varie de trente minutes à une heure dix. Celle des entretiens menés avec les salariées varie entre cinquante minutes et une heure trente-cinq. L'identité des enquêtées sera anonymisée dans le mémoire, les prénoms des directrices et salariées seront factices et les cinq CIDFF se nommerons 1, 2, 3, 4, et 5.

[36] Nous avons réalisé un entretien avec une salariée qui devait débuter ses activités de formation professionnelle au moment du confinement, soit au début de notre enquête.
[37] Annexe 3
[38] Annexe 4
[39] Annexe 2

La situation de confinement : retour explicatif et réflexif sur les changements causés

Le commencement du stage a eu lieu une semaine avant que le gouvernement français impose le confinement général de la population française pour limiter la propagation d'un nouveau coronavirus. Le confinement est mis en application le 17 mars et dure jusqu'au 11 mai, durant lequel l'obligation de télétravailler est de vigueur. Nous avons passé cinq jours dans le bureau de la FR-CIDFF PACA, installé dans les locaux du CIDFF Phocéen à Marseille. Le reste du stage a été intégralement réalisé en télé travail. Le réseau national des CIDFF a majoritairement mis en place ses services d'information et d'accompagnement des femmes et des familles à distance, avec le télétravail des équipes. Certains, ont rouvert leurs portes à un nombre restreint de salarié.e.s durant le confinement. Par ailleurs, la situation a poussé certain.e.s salarié.e.s à prendre un congé garde d'enfants, nous n'avons donc pas pu contacter le personnel formateur concerné par ce congé.

Les sept CIDFF PACA travaillent sur les violences, ils animent tous des ateliers et des groupes de paroles pour femmes victimes de violences. Deux d'entre eux portent un dispositif national, sont référents départementaux violences au sein du couple et deux d'entre eux ont un accueil de jour pour les femmes victimes de violences. La situation de confinement a exacerbé les violences intra conjugales notamment faites aux femmes. La ligne d'écoute nationale pour les femmes victimes de violences conjugales, le 3919, connait une hausse importante du nombre d'appel reçus durant la période de confinement. Pour les mois de janvier, février et mars 2020, le nombre d'appels varie entre 8 400 et 9 800 alors que le mois d'avril enregistre 29 400 appels, et 23 000 pour mai.[40] La FNCIDFF publie une enquête le 14 avril 2020 au sein de laquelle elle apporte des informations fournies par des CIDFF concernant l' « Impact du confinement sur les demandes des femmes victimes de violences informées par les CIDFF »[41]. L'enquête indique « une hausse des appels d'urgence notamment pour les mises à l'abri. », mais ne parvient pas à souligner une hausse des sollicitations pour tous les CIDFF. Il nous a semblé que certains CIDFF de la région étaient très occupés durant la période de confinement. C'est le cas notamment du CIDFF5, au sein duquel deux salarié.e.s n'ont pas pu se rendre disponibles pour un entretien, et l'entretien réalisé avec la directrice de ce centre a été repoussé à deux reprises et n'a pas pu être achevé.

[40] Voir en annexe 8 les deux graphiques issus du rapport publié par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes : « Les violences conjugales pendant le confinement : évaluation, suivi et propositions », Elisabeth MOIRON-BRAUD, Secrétaire Générale de la MIPROF Juillet 2020, https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2020/07/Rapport-violences-conjugales.pdf consulté le 13/08/2020.

[41] Enquête disponible sur le site de la FNCIDFF : http://www.infofemmes.com/v2/p/Impact-du-confinement-sur-les-demandes-des-femmes-victimes-de-violences-informees-par-les-CIDFF/3274

Nous avons essayé de pallier à cela, en modifiant le guide d'entretien d'une de ses salariées, juriste et coordinatrice ressource du CIDFF5, ayant quinze ans d'expérience professionnelle au CIDFF. Par ailleurs, les activités des CIDFF enquêtés n'ont pas été exclusivement réduites à l'information et l'accompagnement des femmes et des familles, de nouvelles activités ont vu le jour. Les CIDFF de la région PACA ont mis en place avec la FR-CIDFF des auto formations entre membres du réseau régional et des webinaires construits et animés par un binôme issu de deux CIDFF et proposé en ligne aux partenaires des associations.

Cette situation de confinement a modifié notre rapport au terrain, la méthodologie employée n'a pas été celle initialement prévue dans le cahier des charges. Trois changements sont notables dans la méthodologie. D'abord, nous n'avons pas réalisé l'observation d'une formation professionnelle destinée au public des CIDFF. Nous avons en revanche pu assister à une journée de formation adressée aux nouveaux.elles salarié.e.s des CIDFF fin juin 2020 dispensée par l'une de nos enquêtées et par une salariée de la FR-CIDFF PACA. Ensuite, nous n'avons pas pu nous rendre dans chacun des sept CIDFF pour y réaliser les deux séries d'entretien avec les centres qui ont ce service, et une série avec ceux qui n'en n'ont pas. Notre corpus d'entretiens repose ainsi sur des « entretiens uniques » (Cardoso, 2019, p.80), nous nous sommes entretenu qu'une seule fois avec nos enquêtées. Nous avons cependant pu voir certaines directrices, ainsi que notre commanditaire à deux reprises, pour l'assemblée générale de la FR-PACA réalisée en visio-conférence le 5 juin, et pour une réunion des directrices le 1er juillet. Et enfin, les entretiens n'ont pas été réalisés en face à face mais au téléphone. Nous ne pouvons pas occulter le fait que de nombreuses informations nous aient échappées pour l'observation d'une formation, pour les visites des centres, et pour les rencontres physiques prévues.

Cette enquête est le lieu de notre première expérimentation d'entretien à distance par téléphone. Nous trouvons peu de littérature sociologique faisant référence à la méthodologie dans la réalisation de ce type d'entretien. Un rapport de la DARES porte sur les différences causées par cette méthode pour une enquêté précise, nommé « « Les yeux dans les yeux » Téléphone ou face-à-face : quel impact sur les réponses?» de Elisabeth Algava en 2015, il nous apprend seulement l'avantage de ce type d'entretien pour des questions en matière de « santé, de consommation de substances psychoactives, de violences, ou de sexualité. » (p.7). Ce qui n'est pas le cas de notre objet d'étude. Cette distance nous amène ici à soulever plusieurs biais dans la réalisation des entretiens téléphoniques pour notre enquête.

D'abord un biais majeur, celui de la difficile description des pratiques des actrices hors de leur situation de travail. Le sociologue Romy Sauvayre décrit ce phénomène ainsi : « Lorsque vous invitez votre enquêté à parler de ses pratiques, il lui sera d'autant plus difficile de les décrire que c'est une action procédurale. Autrement dit, il est toujours plus facile de le montrer, de le décrire en réalisant l'action que d'en parler sans autre forme de stimulation. Ce sera d'autant plus difficile que l'enquêté n'est pas sur le lieu où il réalise généralement l'action en question. » (Romy Sauvayre, 2013, p.72) Seule une de nos enquêtées était sur son lieu de travail pendant l'entretien, toutes les autres et moi-même étions à nos domiciles.

A distance, nous devons mettre de côté des sources d'informations habituellement mobilisées en sociologie, comme la description du lieu où se réalise l'entretien ou la description de la gestuelle de la personne en face de nous. Nous avons tenté de pallier à ce manque d'information en notant à l'issue de chaque entretien, nos ressentis sur l'échange, les éléments qui constituent son contexte (notamment les gènes des coupures téléphoniques, la présence des enfants des personnes enquêtées pouvant gêner la concentration de ces dernières et notre compréhension de certains passages. Il était cependant plus simple à distance, de noter les termes et le moment où ils étaient prononcés lorsque nous savions que l'enregistreur de les ne capterait pas.) les informations générales comme le fait que toutes les questions aient pu être posées, la durée de l'entretien, des particularités comme des expressions plus utilisées par une enquêtée que par une autre. Nous avons noté également les éventuels problèmes perçus dans notre façon de poser les questions ou de relancer les enquêtées afin de progresser pour les entretiens suivants. [42]

Le fait de ne pas voir nos interlocutrices a provoqué des gènes dans l'anticipation des réponses des enquêtées, la nature des silences nous a été le plus souvent complétement inconnue. Sans voir la personne, nous ne savions pas si le silence était dû à une incompréhension de la question (certaines questions liées au RNQ étaient parfois difficiles à formuler en fonction des échanges) ou lié à une réflexion, nous avons eu du mal à faire des relances utiles parfois. Le fait d'être face à son guide d'entretien et d'avoir les yeux dessus a également posé des problèmes pour réaliser des relances, nous semble-t-il. Nous avons travaillé cela au fur et à mesure des entretiens, et le fait d'accumuler assez d'informations pour vérifier l'adéquation des pratiques aux RNQ nous a permis pour les derniers entretiens d'approfondir davantage certains points avec elles. Le fait de devoir aborder chaque indicateur du référentiel

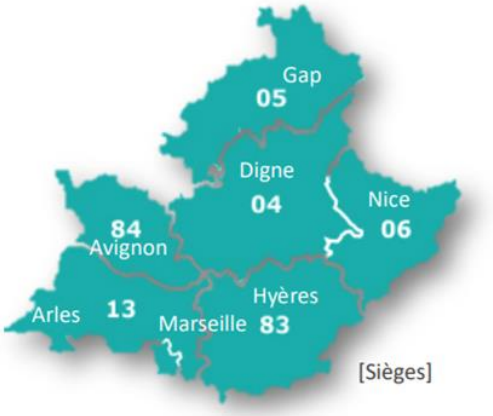
[42] Exemple d'un encadré d'entretien en annexe

nous a contraint à réaliser moins de relances parfois car la durée des entretiens était trop longue et nous ne souhaitions pas dépasser une heure trente d'entretien. Nous craignions que le caractère un peu « directif » de nos entretiens « et l'enchaînement des questions peuvent lasser et fatiguer l'enquêtée » (Romy Sauvayre, 2013 p.9). De plus, nous ne possédions pas certaines informations couramment demandées lors d'un entretien sociologique comme l'âge des enquêtées, ou la profession de leurs parents. Dans la partie suivante nous allons présenter les enquêtées qui peuplent ce mémoire, nous commençons d'abord par une rapide présentation des CIDFF de la région PACA.

Le terrain d'enquête et ses enquêtées

Les CIDFF de la région PACA

La fédération régionale des CIDFF de la région PACA fédère sept associations inscrites sur les six départements du territoire. Elle est basée à Marseille dans les locaux de l'une des sept associations.



[43]

Les sept CIDFF de la région ont été fondés au début des années 80[44] sont tous dirigés par une directrice et se composent d'équipe de salarié.e.s. La taille des collectifs au sein des associations du territoire est variable d'un CIDFF à l'autre. Le CIDFF qui a la plus grande équipe se compose de vingt personnes, c'est celui basé à Hyères, et la plus petite équipe est basée à Gap, il.elle.s sont cinq.

[43] Document téléchargeable sur le site internet de la fédération : « Présentation du réseau des CIDFF PACA » (2017) p.3
[44] Nous possédons les dates de création de six des sept CIDFF, se situant entre 1980 et 1984.

La fédération régionale comporte deux salariées. En tout, le réseau régional compte environ 80 personnes en son sein, directrices et salarié.e.s.

Cette enquête est commandée par la FR-CIDFF PACA, mais ne se porte pas sur les sept associations. Notre terrain se concentre sur cinq d'entre elles, basées à Marseille, à Arles, à Nice, à Hyères et à Digne. Ces cinq CIDFF-là dispensent des formations professionnelles à leurs partenaires, en grande majorité issus d'institutions, d'organismes publics et du secteur associatif [45], .Nous allons à présent préciser les profils des membres des CIDFF enquêtés.

Des expériences longues au sein de l'association : un éventuel biais de l'échantillon

Pour réaliser le diagnostic des pratiques de formation professionnelle des cinq CIDFF de la région PACA, les directrices des associations nous ont majoritairement donné le contact des formatrices qui ont de l'expérience en formation dans les associations. Seule une salariée enquêtée n'a jamais fait de formation, elle devait commencer peu de temps après le début du confinement. Notre échantillon recense donc des salariées aux expériences assez longues dans les CIDFF, sept enquêtées sur quinze travaillent aux CIDFF depuis quinze ans ou plus. La salariée qui a le plus d'expérience est en poste au CIDFF1 depuis dix-sept ans[46] et la salariée enquêtée du CIDFF4 possède seize ans d'ancienneté. Six enquêtées ont intégré les CIDFF après 2015, c'est le cas notamment de trois des cinq directrices. Pour les deux directrices restantes, l'une a d'abord occupé un poste de juriste en 2008 au CIDFF qu'elle dirige depuis 2016, l'autre a occupé le poste de directrice pendant sept mois en remplacement, de novembre 2019 à juillet 2020. Les membres enquêtés arrivés le plus récemment sont Marie et Fatima en 2018, elles ont presque deux ans d'expérience.

La coordinatrice de la FR-CIDFF PACA, Anne, la juriste du CIDFF2 depuis 2015 et la littérature scientifique soulignent que ce type d'association connait un fort turn-over. Nous pouvons penser que l'expérience des enquêtées dans les associations n'est peut-être pas représentative des salarié.e.es de ce type d'organisation.

[45] Nous retrouvons le plus souvent parmi les bénéficiaires des formations, du personnel hospitalier (médecins, sages-femmes, psychologues, infirmier.e.s etc (Agence Régionale de Santé)), des membres des forces de l'ordre (police, gendarmerie, armée), des travailleur.euse.s et bénévoles sociaux.ciales (assistant.e.s sociaux.ciales, (Caisse d'Allocations Familiale, Protection Maternelle et Infantile, Secours populaire etc)) et des conseiller.ère.s à l'emploi (pôle emploi, mission locale etc).

[46] Nous apprenons qu'elle quitte le CIDFF1 à la fin de l'enquête.

Érika Flahault, Annie Dussuet et Dominique Loiseau, (2008 et 2014) mettent en lumière la présence de turn-over au sein des associations dans l'espace de la cause des femmes.[47] Les autrices expliquent ce phénomène par les caractères précaires des emplois et par la «fréquente surqualification des salariées » (Flahault, Dussuet et Loiseau, 2014, p.106). Nous mettrons en lumière plus tard, dans cette partie de présentation des enquêtées, leurs niveaux de qualification. Le caractère précaire de ces emplois repose sur au moins trois éléments. D'abord sur des « contrats atypiques » (*ibid*, p.105) selon les autrices. Elles remarquent que la création d'emplois dans ces structures repose souvent sur des contrats aidés, à durée déterminée, et à temps partiel. Elles observent que « le recours au travail à temps partiel apparaît fréquent, sinon systématique, dans les associations qu'elles ont étudiées. Certaines salariées en arrivent ainsi à cumuler plusieurs emplois à temps partiel pour parvenir à un temps plein. » (*ibid*, p.106) Nous verrons plus tard que pour deux salariées enquêtées il existe un cumule d'emplois au CIDFF. Puis, elles soulignent aussi les « salaires souvent bas »[48] (*ibid*, page 106), elles expliquent cela ainsi « Cela est à rapprocher du fait qu'ils ont souvent été initialement calqués sur les premières indemnités accordées aux bénévoles » (*ibid* p.106)[49] Et enfin, ceci est lié à la surqualification des salarié.e.s, elles indiquent que « les perspectives de carrière sont limitées » dans des associations qui embauchent peu de salarié.e.s et qui proposent, comme dans l'ensemble du secteur associatif, peu de niveaux hiérarchiques. Les autrices énoncent par là un paradoxe : « Le travail salarié au sein de ces structures 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 » (Flahault, Dussuet et Loiseau 2014, p.104). Elles évoquent qu'il « ne s'agit évidemment pas là d'un parti pris conscient mais plutôt d'une incapacité à identifier ces paradoxes tant salariat et militantisme restent imbriqués dans les premiers temps. » (Flahault, Loiseau, 2008).

[47] Enquêtes reposant sur différentes associations : CIDFF, SOS femmes, Solidarité femmes et le Mouvement Français pour le Planning Familial (MFPF)

[48] « 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 et Narcy, 2004 ; Hély, 2009]. » (Flahault, Dussuet et Loiseau, 2014, p.107)

[49] Ajouter à cela que les salaires ne sont pas homogénéisés au sein même du réseau nation et régional pour les CIDFF en question, nous notons cependant une application progressive d'une grille de salaire harmonisée proposée par la tête de réseau en 2005. Certaines directrices de la région enquêtées se sont échangé les grilles, nous l'apprenons lors de l'AG de la FR-CIDFF.

Cependant, nous ne relèverons pas cela, lors de notre participation à une réunion de directrices et une AG, nous avons remarqué une conscience de ce paradoxe et une volonté d'agir dessus.[50]

Auréline Cardoso le soulève aussi pour son terrain de recherche : « les employeuses se montrent toutes concernées par l'amélioration des conditions d'emploi des salariées, estimant notamment que les salaires sont trop bas au regard de leurs qualifications » (2019, p.433).

Pour présenter et comprendre le profil professionnel des salariées des CIDFF PACA, nous allons nous pencher sur les métiers et les missions à l'œuvre dans ces associations. La première annexe en fin de mémoire permet aussi de prendre connaissance des caractéristiques professionnelles des enquêtées.

Des métiers et missions plurielles au sein des CIDFF

Nous l'avons vu plus tôt dans la partie introductive, les CIDFF possèdent en leur sein des équipes pluridisciplinaires nécessairement composées d'au moins un.e juriste pour posséder l'agrément de CIDFF. Notre échantillon recense une majorité de juristes, c'est le poste le plus présent dans toutes les structures réunies[51] de la région PACA. Les statistiques de 2017 de la Fédération Nationale mentionnent 22% de juristes parmi les 63 salarié.e.s.[52] Sur dix salariées enquêtées, quatre sont juristes et sur les cinq directrices enquêtées, une est issue d'une formation de juriste et l'a d'abord été durant plusieurs années dans le CIDFF qu'elle dirige. Nous retrouvons par ailleurs dans notre échantillon les métiers les plus présents dans les CIDFF de la région comme chargé.e insertion/emploi, référent.e violences, chargé.e égalité et psychologue.[53] Afin de comprendre les spécificités de ces métiers, nous allons présenter les missions qui s'y réfèrent dans les CIDFF, et plus particulièrement pour les missions des salarié.e.s des CIDFF de la région en question. Puis, nous verrons que certaines salariées enquêtées possèdent différents statuts, ou missions au CIDFF.

[50] Plusieurs directrices soulignent des subventions trop aléatoires d'années en années, l'une d'entre explique que lorsqu'elle engage une personne en CDI elle ne sait pas comment elle pourra la payer l'année suivantes, elle dit : « On contribue à la précarisation des femmes compétentes ».
[51] Deux CIDFF de la région ne possèdent qu'une juriste.
[52] Statistiques de 2017 issues du document de la FR-CIDFF PACA « Un réseau de proximité en région Provence-Alpes-Côte d'Azur », nous en comptons aujourd'hui un peu plus, environ 70 salarié.e.s dans la mailing liste du réseau CIDFF PACA 2020.
[53] Les moins présents : monitrice/informatrice sociale, éducatrice, chargée dialogue et solidarité.

Les juristes des CIDFF ont pour mission première d'informer les femmes et les familles sur leurs droits et les démarches juridiques permettant de les orienter. Les juristes du réseau PACA ont l'objectif « faire connaître leurs droits aux publics, afin qu'ils puissent les faire-valoir : en droit de la famille et en droits des personnes, en droit pénal, en droit du logement, en droit international privé et en droit des étrangers, etc »[54]. Les juristes de certains CIDFF PACA sont spécialisé.e.s en droits des étrangers et/ou en Droit International Privé (DIP). En droit des étrangers, les CIDFF du Pays d'Arles et le CIDFF de Vaucluse sont des Points d'Appui et d'accès aux droits des étrangers (PADE)[55]. Les CIDFF des Alpes de Haute-Provence, des Alpes-Maritimes et du Var ont des permanences dédiées au public étranger. En DIP, il existe un service au sein du CIDFF Phocéen à destination des professionnel.le.s. au sein duquel travail en partie l'une de nos enquêtées: le Bureau Régional de Ressources Juridiques (BRRJI). Les activités d'informations juridiques représentent le secteur d'information le plus sollicité des CIDFF, cela représente 69%[56] du public reçu. Une autre juriste de notre échantillon évoquera aussi tenir une hotline pour les professionnel.le.s ayant des questionnements juridiques au CIDFF des Alpes-Maritimes. Les juristes ainsi que les autres salarié.e.s, et aussi les bénévoles du réseau sont aussi amené.e.s à participer à des événements comme le 8 mars (journée des droits des femmes) ou le 25 novembre (journée de lutte contre les violences faites aux femmes) pour tenir des stands d'information à destination du public. Les juristes sont peuvent aussi réaliser des conférences, animer des sensibilisations, notamment pour un public jeune de collégien.ne.s et e lycéen.ne.s. et également des formations à destination de professionnel.le.s. D'autres services juridiques des CIDFF qui ne sont pas à disposition de professionnel.le.s ou des femmes et des familles peuvent exister, comme les stages auteurs de violences. Une juriste du CIDFF des Alpes-Martimes intervient au Tribunal de Grande Instance (TGI) pour réaliser des stages de prévention de lutte contre les récidives de manière préssentanciel, lorsque le parquet propose un stage en alternative aux poursuites, ou en postsentenciel, après condamnation. Quatre enquêtées de notre échantillon travaillent comme juristes dans les associations.

[54] Rapport d'Activité (RA) 2018 FR-CIDFF PACA p.9
[55] Un dispositif soutenu par la politique de la ville dans les Bouches du Rhône, le site internet du CIDFF d'Arles, consulté le 11/08/2020 présente le dispositif ainsi : « Le Point d'appui a pour mission principale de faciliter l'accès au droit des étranger·es. Les juristes approfondissent les problèmes posés, orientent vers les services compétents en explicitant la démarche, favorisent le développement des partenariats locaux, et signalent aux pouvoirs publics les principaux problèmes rencontrés. »
[56] RA FR-CIDFF PACA 2019 p.11

Le poste de chargé.e (de projets) égalité[57] est décrit sur une offre d'emploi[58] du 15/12/2019 émise par un CIDFF de la région ainsi : « le.la chargé.e de mission Egalité accueille, informe et accompagne les publics et les partenaires dans leurs projets éducatifs et citoyens. » Nous possédons une autre offre d'emploi de 2018 émise par un autre CIDFF de la région, sur laquelle il semble que le.la chargé.e de mission Egalité soit engagé.e pour mettre en place à son arrivée un projet « autour de l'égalité femmes-hommes, filles-garçons »[59]. Ce qui était le cas pour la chargée égalité et insertion que nous avons interrogées au CIDFF5, engagée pour mettre en place un projet de lutte contre le sexisme dans l'espace public lié à une recherche action. Les chargé.e.s de projet Egalité sont généralement tenus dans les CIDFF de réaliser des sensibilisations à l'égalité filles-garçons, et femmes-hommes notamment pour un public jeune de collégien.ne.s et e lycéen.ne.s, mais aussi des formations professionnelles concernant ses thématiques. Ils.elles peuvent aussi organiser des conférences ou des débats portant par exemple pour l'offre d'emploi du CIDFF2 sur « les thématiques des stéréotypes de genre, de la mixité des métiers et des orientations de l'égalité professionnelle ». Dans notre échantillon d'enquêtées deux salariées issues de deux centres différents occupent ce poste, l'une à plein temps, l'autre à mi-temps.

Les référent.e.s violences sont chargé.e.s d'assurer des permanences de soutien psychologique, d'accompagner et d'orienter « individuellement les victimes de violences intrafamiliales et sexistes dans leurs démarches administratives, sociales, juridiques, de santé et de soutien à la parentalité »[60] Il semble que le profil des référent.e.s violences soit des conseiller.ère.s conjugal.e. ou des travailleur.e.s social.e, ce qui est le cas pour la salariée que nous avons enquêté. Sophie peut être amenée à participer à des colloques, à réaliser des sensibilisations sur la thématique des violences et des formations sur les violences conjugales et sur les répercussions de ces dernières sur la santé des enfants.

[57] Nous remarquons que l'appellation varie en fonction des CIDFF de la région étudiée.
[58] Offre d'emploi « Chargé.e de Mission Egalité » CIDFF Phocéen 2019
http://bouchesdurhonephoceen.cidff.info/files/2019/12/offre_emploi_charge_e_mission_egalite5dfa00cd199ea.pdf
[59] Offre d'emploi «Chargé.e de mission Egalité Mixité » CIDFF Alpes de Haute-Provence 2018
http://www.cidff04.org/wp-content/uploads/2018/08/offre-emploi-charg%C3%A9.e-de-mission-%C3%A9galit%C3%A9-2018.pdf
[60] Offre d'emploi « Accompagnateur/Accompagnatrice vie familiale et relationnelle » (référent.e violence) CIDFF Alpes de Haute-Provence 2018
https://www.cidff04.org/wp-content/uploads/2018/08/offre-demploi-r%C3%A9f%C3%A9rent.e-violences-digne-2018.pdf

Les référet.e.s violences des CIDFF peuvent être également amené.e.s à animer des ateliers et des groupes de paroles pour les femmes victimes de violences sexistes[61], ce qui est le cas de notre enquêtée. Cependant, elle ne réalise plus les missions de soutien psychologique via les permanences et l'accompagnement individuel des victimes. Lorsqu'elle est entrée au CIDFF elle exerçait ces missions et ne réalisait pas de formations professionnelles, puis, ses missions ont évolué. Progressivement, elle réalisent de plus en plus d'« informations collectives ».

D'autres référent.e.s violences du CIDFF accompagnent les victimes individuellement. Ses pratiques d'informations collectives sont principalement des sensibilisations, des formations, des colloques, des groupes de paroles et de l'accompagnement de groupe[62]. L'échantillon d'enquêtées comporte une seule référente violences.

Les conseillèr.e.s en insertion professionnelle (CIP), ou accompagnateur.rice.s à l'emploi et les chargé.e.s insertion. Nous ne savons pas si il y a des différences entre le métier de CIP ou accompagnateur.rice.s à l'emploi et celui de chargé.e insertion. Il semble que les deux types de professione.le.s reçoivent du public pour les informer, les orienter, les accompagner dans la réalisation de leur projet professionnel. Six des sept CIDFF de la région ont un service d'accompagnement à l'emploi, pour comprendre quelles peuvent être les missions de ces professions, il est intéressant de regarder les actions misent en place dans les associations. Selon le RA de la FR-CIDFF PACA 2019 les CIDFF agissent sur la thématique de l'emploi et de la formation professionnelle par des « informations individuelles dans le domaine de l'emploi, de la formation et de la création d'entreprise », par « un accompagnement à l'élaboration du projet professionnel, ainsi qu'à la recherche de formation et d'emploi » à travers différents dispositifs[63] ou « actions spécifiques » comme le dispositif Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi (BAIE), le dispositif du ministère du Travail Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE)[64], un des CIDFF de la région possède un service dédié aux allocataires du RSA et des minima sociaux nommé APPUI***, un autre CIDFF de la région propose un service dédié aux femmes victimes de violences.

[61] Tous les CIDFF de la région proposent ces groupes de parole ou ateliers, cinq d'entre eux ont « des services d'aide aux victimes », deux portent un dispositif national et sont « référents départementaux violence au sein du couple », et deux CIDFF de la région possèdent un accueil de jour. (RA FR-CIDFF PACA 2019 p.12)
[62] RA FR-CIDFF PACA p.15
[63] Un article se porte sur « les principaux dispositifs innovants que les cidff ont progressivement constitués » dans le champ de l'emploi : Charles, Frédéric, et Sabine Fortino. « Le concept de genre au cidff : un outil de travail pour l'insertion », Cahiers du Genre, vol. 55, no. 2, 2013, pp. 25-48.
[64] Travail-emploi.gouv.fr « PLIE »

Les sept CIDFF de la région participent à des projets régionaux portés par la FR-CIDFF PACA concernant l'emploi, comme EGAMIX ou Opération'Elles. Le projet EGAMIX porté par cinq CIDFF de la région œuvre pour « une représentation moins stéréotypée du monde du travail et promouvoir efficacement la mixité des métiers par la mise en œuvre de sensibilisations, adaptées aux différents publics cibles », « sensibiliser les femmes sur les métiers dits « masculins » et les accompagner vers la formation et/ou l'emploi » et « Organiser des évènements publics sur la connaissance et la compréhension des freins spécifiques rencontrés par les femmes et les hommes dans les domaines de la vie sociale et professionnelle »[65]. Le projet Opération'Elles regroupe six CIDFF de la région PACA, la salariée chargée insertion de notre échantillon travaille notamment sur ce projet. Il comporte deux volets, l'un à destination des femmes primo arrivantes pour leur permettent « de formaliser un projet social/et/ou professionnel durable en lien avec l'expérience acquise à l'étranger tout en s'appuyant sur une meilleure connaissance de l'environnement social, juridique et économique du territoire français. »[66] et un volet à destination des professionnel.le.s dont découle des sensibilisations et des formations auprès des professionnel.le.s.. Notre échantillon comporte une ancienne CIP devenue coordinatrice du pôle emploi, une CIP à temps partiel ainsi qu'une chargée insertion à mi-temps.

Les psychologues présent.e.s dans certains CIDFF animent des groupes de paroles, et reçoivent individuellement des bénéficiaires pour un accompagnement psychologique. Il.elle.s sont amené.e.s à réaliser des séances de sensibilisation mais aussi des actions de formation professionnelle. Notre échantillon comporte une psychologue clinicienne, elle réalise des permanences dans le cadre d'un accompagnement spécifique auprès des veuves et des veufs que seul un CIDFF porte dans la région PACA[67], elle anime aussi des groupes de parole de soutien à la parentalité que deux autres centres font aussi.

Grace à la présentation des emplois des salariées avec qui nous avons mené les entretiens et les différentes missions qui leur sont relatives, nous comprenons que les CIDFF créent et développent différents services qui induisent de multiples activités pour les salariés.e.s.. A cela s'ajoute, des cumuls de statuts ou de postes pour certaines salariées de notre échantillon. Certaines salariées possèdent « *plusieurs casquettes* » comme le souligne l'une d'entre elles.

[65] RA FR-CIDFF PACA 2018, p.15, 16.
[66] RA FR-CIDFF PACA 2018, p.17.
[67] RA FR-CIFF PACA 2019 p.14

Quatre salariées parmi les dix enquêtées ont également un statut de coordinatrice (ressource, pôle emploi, pôle juridique, et juste coordinatrice). Deux d'entre elles, les coordinatrices des pôles emploi et juridique, sont dans le CIDFF3 qui comporte quinze salarié.e.s au moment de l'étude. Ces statuts semblent permettent un niveau hiérarchique intermédiaire entre les directrices et les équipes. La littérature sociologique souligne que les associations sont des organisations qui ont peu de niveaux hiérarchiques (Flahault, Dussuet et Loiseau, 2014). Cela semble être relativement récent pour les CIDFF enquêtés, les poste de coordinatrices du CIDFF3 ont été mis en place fin 2019.

Deux salariées de deux CIDFF enquêtés occupent plusieurs postes au CIDFF et en dehors de celui-ci. L'une est chargée égalité et insertion, les deux fonctions à son mi-temps au CIDFF. Elle est par ailleurs doctorante et cheffe d'entreprise. Une autre salariée est d'abord entrée au CIDFF comme psychologue sur une action veuvage pour sept heures par semaine, trois ans plus tard, elle étend son temps de travail au CIDFF en devant accompagnatrice à l'emploi. Elle est par ailleurs psychologue en dehors du CIDFF. Une autre salariée enquêtée nous dira avoir elle aussi cumulé les postes de CIP et puis de chargée Egalité à son arrivée au CIDFF2.

Pour mieux comprendre la diversité des profils des directrices et salariées sur lesquels repose notre étude, nous allons présenter les tendances que nous pouvons voir dans leurs parcours professionnels depuis l'université.

Les parcours universitaires et professionnels : des femmes diplômées aux parcours professionnels majoritairement inscrits dans le secteur public.

Nous connaissons mal le parcours universitaire et professionnel des deux enquêtées aux carrières les plus longues dans les CIDFF. Pour la première, nous n'avons pas pu avoir d'information complémentaire en raison de son départ du CIDFF, et pour la seconde salariée, nous n'avons pas obtenu ces informations à ce jour. Pour le reste des enquêtées, nous remarquons une forte inscription dans le secteur public, depuis leur formation initiale à leur entrée dans les CIDFF.

Sur les quatorze directrices et salariées dont nous connaissons les formations, toutes semblent être allées à l'université. Pour les douze directrices et salariées les niveaux de diplômes s'échelonnent de la maitrise (Bac+4) au doctorat (Bac+8). La directrice du CIDFF5 possède le niveau d'études le plus élevé, elle possède un doctorat en sociologie depuis 2018. L'une de ses salariées chargée égalité et insertion est doctorante en anthropologie depuis 2011.

De plus, une autre salariée, juriste du CIDFF3, a écrit une thèse « *sociojuridique* »[68] durant quatre années et ne l'a pas soutenue. Quatre personnes dont une directrice possèdent une maitrise. Les autres ont toutes un niveau master, soit neuf personnes, dont les deux salariées qui n'ont pas ou pas encore soutenu leur thèse. Nos enquêtées possèdent des niveaux d'études assez élevé à l'image des enquêtées d'Érika Flahault, Annie Dussuet et Dominique Loiseau (2014) citées plus haut. Cette tendance ne semble pas se cantonner aux emplois associatifs inscrits dans l'espace de la cause des femmes, on l'a retrouve plus généralement au sein des emplois dans le monde associatif. Le sociologue Mathieu Hely relève pour le secteur associatif : « un niveau de diplôme plus élevé que dans le secteur marchand » (2012, p.36).

La majorité des parcours universitaires des salariées et directrices s'inscrivent dans des cursus juridiques ou en sciences sociales[69]. Plus tôt, nous avons vu que notre échantillon comportait quatre juristes mais d'autres salariées ou directrices ont étudié le droit, « *cœur de métier* »[70] des CIDFF. Du deug (bac+2) à la rédaction d'une thèse durant quatre années, huit membres sur quatorze ont étudié – entre autres- le droit, et notamment les droits humains[71]. Au sein de notre échantillon, neuf personnes ont suivi des enseignements universitaires en sciences sociales, trois directrices sont diplômées d'une maitrise ou d'un master de gestion, management et économie. Mathieu Hély note dans son article portant sur les transformations du monde associatif, où il évoque l'essor des « entreprises associatives », une tendance à recruter des profils issus d'écoles de commerce. Ce n'est pas le cas ici, puisqu'elles ont été à l'université, cependant, il indique que cela permet « de se conformer aux exigences de « bonnes pratiques » imposées par les financeurs, publics comme privés. » (2012, p.36). Ceci peut expliquer la nature des diplômes en gestion, économie et management de trois directrices sur cinq. Par ailleurs, nous avions vu que notre échantillon comportait une psychologue, elles sont trois en tout à avoir suivi des études de psychologie. La coordinatrice du pôle emploi possède un master 2 en psychologie du travail, et la référente violence possèdent une maitrise de psychologie, une partie de ses missions reposait initialement sur l'aide psychologique. Par ailleurs, la docteure en sociologie, directrice du CIDFF5, a aussi suivi une licence d'ethno-socio, et sa salariée réalise une thèse en anthropologie.

[68] Termes de l'enquêtée, entretien 9.
[69] Nous ne faisons pas entrer le droits dans les sciences sociales afin de réaliser deux groupes distincts pour illustrer les parcours universitaires de nos enquêtée. Liste des sciences sociales : « Classification révisée des domaines scientifiques et technologiques dans le manuel de Frascati » (2007 p.11)
[70] Expression d'une salariée, entretien 8.
[71] Ou droit de l'Homme : "Droits humains" vs "Droits de l'Homme" : en finir avec une logique linguistique discriminatoire, 10 décembre 2018, haut-conseil-egalite.gouv.fr, consulté le 25/08/20.

La chargée de projets égalité et coordinatrice du CIDFF2 possède une maitrise en pratiques sociales. Ces trois dernières personnes semblent être les trois membres des CIDFF qui ont suivi un cursus en sciences sociales mais aussi en droit, soit en deug, en licence, ou en master. Nos enquêtées sont plusieurs à posséder plusieurs formations, la psychologue a aussi suivi un master de responsable de formation, une juriste est aussi diplômée de secrétariat par exemple.

Elles sont six en tout à s'être spécialisées dans différents domaines au cours de leurs études, en réalisant une licence différente du master ou en ayant plusieurs masters, et maitrises. Nous voyons ici que leurs formations sont plurielles, pour cette population d'enquêtée, on note une pluridisciplinarité au sein même de leur formation.

Les parcours professionnels des enquêtées sont largement inscrits dans le secteur public, notamment associatif, au moins huit possèdent au moins une expérience dans une autre association (Ligue de l'enseignement, Ligue des droits de l'Homme, ONG comme le groupe SOS par exemple). Une salariée, juriste du CIDFF5, à entièrement réalisé sa carrière au CIDFF. Ensuite, nous relevons cinq personnes ayant travaillé en institutions publiques (maison de la justice, maison solidarité, Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire (CRESS)). Enfin, la chargée égalité et insertion, actuellement doctorante a enseigné à l'université. Seule deux de nos enquêtées n'ont pas connu d'expérience professionnelle dans le secteur public, l'une arrivée récemment au CIDFF a eu un emploi entre l'obtention de son diplôme de psychologie du travail et son entrée au CIDFF. Elle a travaillé durant cinq ans environ pour un « *grand groupe* », un cabinet de conseil en ressources humaines. Mathieu Gateau dans son article « De l'embauche à la démission ou les écueils du travail associatif dans les associations locales de solidarité internationale » de 2010, évoque que « bien souvent, l'associatif est envisagé comme un lieu d'expérimentation, de reconversion ou simplement de transition vers un emploi moins précaire ». Il nous semble que Marie s'apparente à l'une de ses enquêtées pour laquelle il voit l'inscription dans le monde associatif suite à sa première expérience professionnelle au sein d'une industrie agroalimentaire comme « un moment de réorientation dans le processus conduisant à l'insertion professionnelle. ». Celle-ci a connu une forme de désillusion dans ce secteur, l'amenant à critiquer ce dernier qui l'a conduit à un « questionnement plus profond sur l'éthique de sa (future) profession » :

« *J'ai fait des études de psycho, s'tu veux je me suis complétement perdue dans le cabinet de conseil, j'avais vraiment besoin de revenir dans quelque chose d'humain. [rires] Donc le CIDFF correspondait parfaitement pour ça.* » Marie, CIDFF3

La seconde salariée n'ayant jamais eu d'expérience dans le secteur privé a travaillé comme clerc de notaire d'abord, puis comme juriste pour un avocat spécialisé dans l'immobilier. Cela fait quinze ans qu'elle travaille au CIDFF, nous ne savons pas ce qui l'a amené à y travailler.

Ainsi, sur les quatorze enquêtées dont nous connaissons le parcours professionnel, treize ont travaillé dans le secteur public, notamment associatif, mais leurs parcours sont surtout inscrits dans le travail social selon la définition inscrite dans le code de l'action sociale et des familles[72]. Les expériences de travail social antérieures à celles aux CIDFF n'ont pas toujours été orientées vers un public spécifiquement féminin. Nous retrouvons entre autres, des publics jeunes, migrants, des personnes éloignées de l'emploi ou des créateur.rice.s d'entreprises. Seules quatre évoquent avec nous des expériences professionnelles portées sur le public féminin. La psychologue du CIDFF3 a été « *écoutante* [73]», et formatrices des bénévoles et professionnel.le.s écoutant.e.s dans plusieurs associations de défense des droits des femmes. La directrice du CIDFF1 a été formatrice en égalité professionnelle, la directrice du CIDFF5 a connu différentes expériences dont l'objet de ses études et missions était les femmes (rédaction d'un rapport sur les violences faites aux femmes, recherches-action pour des associations, etc), elle réalise sa thèse sur les prostituées et leur parcours migratoires. Et enfin, Amina, la juriste du CIDFF3 a consacré l'écriture de sa thèse au statut pénal de la femme et les droits de l'Homme dans les pays arabes, puis a travaillé ce sujet plus particulièrement au sein de la Ligue Internationale des Droits de l'Homme avant d'intégrer le CIDFF.

Ainsi, une minorité d'enquêtées évoquent lors des entretiens avoir travaillé avant d'être au CIDFF pour ou sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La littérature scientifique qui traite du salariait dans les associations de défense des droits des femmes évoquent des différences entre le fonctionnement des CIDFF et le reste des associations pour le recrutement des personnes. Il semble que les CIDFF sont moins exigeants dans l'existence d'un engagement militant pour le recrutement des salarié.e.s. que pour le Mouvement Français pour le Planning Familial ou SOS femmes par exemple (Flahault et Loiseau, 2008). Nous pensons que cela est

[72] Extrait de la définition, consultée le 12/08/2020 : « Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement. »
https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000034663455&cidTexte=LEGITEXT000006074069

[73] Le terme qu'elle mobilise. Ce métier est semblable à celui des référent.e.s violences présenté plus haut, cet intitulé est aussi mobilisé pour les professionne.le.s qui répondent au numéro national pour les victimes le 3919.

dû à plusieurs facteurs, le premier étant que les CIDFF, contrairement à d'autres associations comme Le planning familial, s'est constitué d'emblée de professionnel.le.s, et non seulement de bénévoles.

Ainsi, Erika Flahault et Dominique Loiseau (2008), évoquent pour les CIDFF « un ancrage salarial » et réalisent une distinction entre les CIDFF et les autres associations féministes : « Ces valeurs[74], fortement présentes et vécues comme évidentes dans le contexte militant de la création des associations (CIDFF plus ou moins excepté) » (2008, p.4). Une importance sur le professionnalisme des équipes semble être initiale à la création des associations, en 1972, le CIF national, chargé d'informé le public parisien est constitué de « cinq informatrices ayant au minimum une formation juridique (licence de droit). » (Lefierdebras, 2016, p.56). Les travaux d'Erika Flahault et de Dominique Loiseau de 2008 qui portent sur l'histoire des CIDFF fait ressortir une essence militante pour la cause des droits des femmes variable d'un CIDFF à un autre : « Initialement d'orientation très différente selon les départements (des « féministes bourgeoises » aux militantes féministes radicales) » (p.2). Mais par ailleurs, les autrices évoquent qu'« Il est même probable que, dans des associations comme les CIDFF qui ont longtemps été « interdites de féminisme affiché », l'ancrage salarial de l'activité ait conforté le militantisme, ou du moins la prise de conscience et la réflexion féministes, qui se répercutent à leur tour sur les pratiques professionnelles. ». (p.7, 8)

Au regard des parcours et des formations plurielles de nos interlocutrices, nous pouvons nous demander si celles-ci convergent sur un engagement féministe. Nous tâcherons dans la partie analytique, qui suit la présentation des hypothèses de problématisation, de cerner le rapport qu'ont nos enquêtées à la revendication d'un féminisme, et notamment dans l'expression de celui-ci à travers leurs pratiques professionnelles.

Problématisation et hypothèses

Les cinq CIDFF qui constituent notre terrain de recherche ont fait les choix individuels de proposer des services de formation professionnelle à leurs partenaires. Chaque centre s'est saisi des compétences en interne, des demandes qui leur étaient faites de la part de leurs partenaires, et des volontés des pouvoirs publics à agir sur certaines thématiques pour constituer leur offre de formation. Ces actions diffèrent d'un CIDFF à un autre dans le sens où les profils

[74] Féministes

des formateur.rice.s ne sont pas les mêmes, excepté pour le profil des juristes qui est présent dans chaque groupe de formateur.rice.s de chaque CIDFF étudiés.

Les thématiques abordées dans chaque centre sont relativement toutes les mêmes, car bornées par les domaines d'intervention des CIDFF présents dans leur charte fédérale d'engagement. Les services se sont donc tous constitués de manière individuelle plus ou moins dans les mêmes périodes. L'intensité du nombre de formations selon les CIDFF est variable, un CIDFF n'en réalise que deux par an, deux CIDFF en réalisent entre cinq et dix par an, et deux autres en réalisent plus de quinze.

La récente réforme s'adressant aux organismes de formation que nous avons présentée vient remettre en question l'autonomie de chaque CIDFF dans la construction de leur formation. Cette réforme entraine une demande d'homogénéisation des pratiques de formation à l'échelle nationale, dans la communication de l'offre, dans la construction de l'offre au regard des bénéficiaires et dans la qualification des personnes qui animent les formations entre autre. La certification Qualiopi par son financement et sa préparation, restreignent les centres de formations de petite taille ayant peu de chiffre d'affaire, comme pour les associations enquêtées, dans leurs capacités d'action. Une certification multi sites permettrait de réduire les investissements temporels et financiers pour les CIDFF PACA. Cependant, l'indépendance des centres dans la réalisation de ces actions sera soumise à des changements afin d'harmoniser les pratiques de chaque centre. Nous sommes face à une problématique organisationnelle pour penser une coordination à l'échelle régionale de pratiques individuelles de formation professionnelle. Nous proposons dans cette étude d'aborder une approche par les identités professionnelles des directrices et salariées des CIDFF de la région pour penser cette coordination.

Au regard de l'indépendance de chaque CIDFF dans la mise en œuvre de ces actions nous souhaitons mettre en lumière à travers l'interrogation des pratiques individuelles de chaque membres les socles communs qui pourraient permettre cette coordination. Pour effectuer ce travail nous allons nous référer principalement à la sociologie des professions, elle permet « de mieux appréhender les dynamiques, les tensions et les enjeux qui traversent ces groupes professionnels aujourd'hui. » (Monsimier, 2015, p.192) Si « il n'existe pas de théorie unifiée de l' « identité au travail » » (Perrenoud, Sainsaulieu, 2018) , le concept a vu le jour grâce au sociologue Renaud Sainsaulieu pour qui l'identité au travail repose sur la « façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité

au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, construisant des acteurs du système social d'entreprise» (Sainsaulieu, 1977, p. 5).

Claude Dubar poursuit les travaux de Renaud Sainsaulieu en renforçant la dimension évolutive dans le temps de ce qu'il nomme « les identités professionnelles ». Cette approche nous permettra répondre à de nombreux questionnements qui nous interpellent au commencement de nos recherches sur ce groupe professionnel. Comment les salariées des CIDFF en devenant formatrices réinterrogent-elles leur identité professionnelle ? Cette démarche se fait-elle en rupture ou en continuité avec l'identité professionnelle première d'informatrice ou d'accompagnatrice des femmes et des familles ? Quels regards les formatrices portent-elles sur leur rôle, sur leurs missions, sur leur positon dans l'institution, sur leurs compétences de formatrices ? Quel est le regard portent-elles sur l'instrument Qualiopi et ses éventuels effets sur l'organisation régionale des actions de formation ?

Pour apporter des éléments de préconisation à la Fédération Régionale des CIDFF PACA, nous articulerons cette recherche en trois temps.

Dans une première partie, il s'agit de questionner l'engagement qu'ont les actrices dans la défense des droits des femmes et dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, notamment sous l'angle de leurs pratiques professionnels de formatrices, ou de directrices d'un CIDFF qui possède ce service. Nous questionnerons l'engagement féministe de la tête de réseau au regard de ce que nous observons pour la région PACA. Puis, nous verrons comment cet engagement s'exprime dans la construction et l'animation des formations professionnelles que les CIDFF dispensent à leurs partenaires.

Dans une seconde partie, nous analyserons la professionnalisation de ce groupe professionnel dans l'appropriation de cette fonction. Nous verrons l'existence de tensions liées à l'ajout d'un service dans les CIDFF, la façon dont les professionnelles perçoivent les contraintes et les leviers qui lui sont liés. Nous analyserons le recours des salariées à différents modes d'apprentissages leur permettant de s'approprier au mieux cet autre métier. Puis, nous ferons une lecture des modes d'apprentissages qui émergent de la coordination régionale. Nous verrons comment ces apprentissages collectifs, ainsi que l'obtention de la certification Qualiopi appuient la professionnalisation et la légitimation des actrices.

Enfin, après avoir interrogé les valeurs communes des CIDFF et le lien, parfois fragile, que les salariées tissent progressivement avec leur fonction de formatrices, la troisième partie traitera des possibles freins qui peuvent résider dans la coopération régionale.

Puis, elle abordera les leviers perçus par les actrices pour justifier selon elles de la pertinence de cette collaboration.

Nous verrons la construction encore progressive du travail inter CIDFF régional, ainsi que quelques disparités de points de vue stratégique entre CIDFF. Puis, nous questionnerons les leviers perçus par la coordination régionale au travers des exigences institutionnelles qui guident et contraignent les activités de formation des CIDFF. Quelles marges de manœuvre les actrices pensent-elles pouvoir se dégager grâce à la coordination des actions ? Au-delà d'une épargne de temps et d'argent pour préparer l'audit de certification, quels sont les avantages de celle-ci ?

I. Une identité professionnelle féministe

Nous souhaitons interroger dans ce chapitre l'éthos militant des actrices des CIDFF afin de comprendre si celui-ci, malgré les parcours multiples, et l'inscription des CIDFF dans le féminisme d'Etat, amène à une convergence des identités professionnelles. Nous tâcherons dans un premier temps d'identifier le rapport qu'ont les CIDFF PACA avec leur tête de réseau concernant la position féministe du réseau. Ce travail nous permettra de situer l'engagement féministe au sein des associations, pour comprendre s'il fait partie des identités professionnelles des actrices interrogées. Nous verrons ensuite comment ce positionnement s'exprime dans les pratiques de formation professionnelle des enquêtées. Est-ce que l'engagement féministe dans leur pratique professionnelle constitue pour elles une ressource dans la mise en pratique de leurs formations professionnelles ?

Une association d'état qui semble occulter un engagement féministe pourtant bien présent

L'interdiction institutionnelle de se référer au féminisme dont les CIDFF se détachent ensuite est perçue par Annie Dussuet, Érika Flahault et Dominique Loiseau (2013 p.8) comme une « affirmation identitaire qui les démarque de leur naissance institutionnelle ». Il semble cependant que la fédération nationale ne communique que très peu auprès du grand public sur cette position. Sur le site internet de celle-ci, nous ne relevons pas d'information sur une référence au féminisme du réseau. La présentation des valeurs des associations évoque seulement une « démarche humaniste ».

C'est dans la Charte fédérale d'engagement des CIDFF[75] adressée à tous les membres, produite par la Fédération Nationale, que nous constatons une communication autour de la position féministe des CIDFF, nous pouvons y lire : « Les CIDFF se réfèrent à un féminisme sociologiquement construit, inscrit dans un projet féministe où femmes et hommes sont considéré.e.s avec les mêmes droits et les mêmes devoirs ». Il est également précisé dans le livret d'accueil « Etre élu.e ou salarié.e d'un CIDFF» de 2019, que les CIDFF se reconnaissent dans le «mouvement féministe universaliste»[76]. Nous ne savons pas exactement depuis quand les CIDFF peuvent se référer au féminisme. Lorsque nous avons contacté une sociologue qui a consacré sa thèse sur les associations féministes, elle nous explique de pas avoir investigué les CIDFF car ils ne se revendiquent pas comme tel :

« *Je précise cependant que je n'ai pas travaillé auprès de CIDFF, car j'ai décidé de consacrer exclusivement mon terrain à des associations dont les professionnelles et/ou les bénévoles revendiquent l'appartenance féministe, ce qui n'est pas le cas des CIDFF même si les professionnelles peuvent elles se revendiquer féministes à titre individuel.* »

Nous pouvons penser peut-être que les CIDFF revendiquent depuis peu leur féminisme ou bien que ces derniers ne communiquent pas ou peu sur celui-ci. Un féminisme « *pas clairement affiché* »[77], « *une certaine frilosité à se positionner clairement comme asso féministe auprès du grand public* »[78] est remarquée par des membres du réseau régional PACA.[79]

L'intensification du salariat dans les associations féministes entraine une réorganisation des équipes, avec de plus en plus de salariées qui prennent la place des bénévoles pour l'information faite aux femmes. Erika Flahault et Dominique Loiseau notent pour les CIDFF « la création ou le développement de formations internes favorisant une acculturation commune, notamment pour transmettre les « valeurs historiques » de l'association, l'histoire et les pratiques du féminisme. **»** (2008, p.7). Ces formations internes ont toujours lieu, il existe notamment une formation de deux jours nommée « Etre salarié.e d'un CIDFF », que le personnel suit lors de son arrivée dans la structure. Trois objectifs sont énoncés dans le déroulé de celle-ci et le

[75] « Salarié.e.s du réseau des CIDFF - Les fondamentaux, Février 2019, I. La Fédération des CIDFF : La Charte fédérale d'engagement du réseau des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles. » p.9
[76] Voir une copie du document en annexe 7.
[77] Propos retenu lors de notre participation à la journée de formation : « Etre salarié.e.s d'un CIDFF ».
[78] Echanges par mail
[79] Nous aurons également un échange par mail avec les sociologues Annie Dussuet et Dominique Loiseau qui vient confirmer nos observations en apportant de mémoire les éléments de connaissances suivants : « je crois en effet, d'après mes souvenirs, que l'on peut au minimum parler de timidité, de retenue, de discrétion. Plus ou moins selon les départements, et selon les périodes. Parmi les raisons, la relation institutionnelle à l'Etat, les convictions et engagements féministes variables des diverses structures locales, la crainte d'effrayer le public potentiel et les partenaires locaux » D. Loiseau

premier est **«** Aborder les notions de droits des femmes, de féminisme, d'égalité au regard du projet associatif de la FNCIDFF et à partir des expériences et représentations de chacun·e ». Cette formation est depuis peu, délocalisée en région pour la région que nous étudions et nous avons pu y assister. Ainsi, les observations mobilisées à présent dans ce paragraphe sont issues de notre carnet de terrain[80]. Celle-ci dure un jour et est dispensée par une salariée de la FR-PACA et une salariée formatrice, chargée de projets égalité, qui est l'une de nos enquêtées. La matinée est entièrement dédiée à la définition du féminisme, à son histoire, ainsi qu' « à la posture institutionnelle/historique du réseau/valeurs »[81]. La formatrice débute la journée par un tour de table des participantes pour lequel elle nous demande de nous présenter, d'expliquer pourquoi nous sommes arrivées au CIDFF, de préciser si nous avions un parcours antérieur de militante dans ce domaine-là, de mentionner si nous avions fait des études en rapport à ce sujet et enfin, de présenter nos attentes vis à vis de la formation. Puis, elle nous invite à nous positionner sur notre référence au féminisme, chaque participante se positionne sur l'une des quatre cases suivantes : « *Féministe ? non et j'assume », « Féministe? oui j'assume », «Féministes ? oui, mais j'assume difficilement », « Féministe ? non, mais j'assume pas trop* ». Toutes se placent dans la case « *Féministe ? oui j'assume* », sauf une qui se place dans la case : *« Féministe ? non, mais j'assume pas trop* ». Cette dernière explique lors du premier tour de table que son emploi au CIDFF était avant tout une opportunité d'avoir un emploi de psychologue pour elle, contrairement à d'autre participantes qui étaient entrées au CIDFF par conviction féministe, ou du moins, par volonté d'agir pour aider ce public. Ensuite, la formatrice s'attache à faire travailler le groupe sur « *le socle commun dans la définition du féminisme* », nous échangeons collectivement sur une définition. Elle énonce ensuite : « *le CIDFF est une association féministe.* » et évoque que certains membres du réseau, des président.e.s, directeur.rice.s ne se nomment pas comme tel. Le groupe réagit et échange sur les stéréotypes liés au terme « féministe » qui provoquent peut-être ces positions. La formatrice critique cette hétérogénéité de postures, notamment la revendication parfois formulée comme « humaniste » de ces membres du réseau et s'attarde sur cette notion. Celle-ci fait échos à la présentation des valeurs du site internet de la FNCIDFF qui mobilise l'expression « démarche humaniste ». Il nous apparait ici que la formatrice souhaite communiquer les valeurs du réseau en d'autres termes, et surtout, souhaite faire passer le message qui indique qu'elle est en contradiction avec cette terminologie.

[80] Notes d'observation de la journée : annexe 9.
[81] Programme de la formation « Etre salarié.e d'un CIDFF » Dispensée par la FR CIDFF

La formatrice réalise alors un schéma sur son paper board, elle y représente une balance. Pour un coté de la balance nommé : « hommes », le poids est léger et pour le côté nommé : « femmes », le poids est plus lourd. Elle souligne l'écart entre les deux niveaux de la balance et explique le sens du mot féminisme à partir de cet écart : *« montrer l'asymétrie entre la position des hommes et celle des femmes, pour montrer le sens du mot féminisme*. », elle ajoutera que l'usage du terme humaniste n'aura de sens que lorsque les deux côtés de la balance seront au même niveau et qu'il faudra tâcher de le maintenir ainsi. A ce moment-là de la formation, nous observons que la formatrice souhaite faire passer un message à toutes, sans pour autant, nous semble-t-il, vouloir formater les salariées présentes. Les échanges se passent dans une compréhension mutuelle, et nous ne percevons pas de jugement entre participantes, ou de volonté de persuasion de la part de la formatrice. Elle use cependant d'un argument à plusieurs reprises, celui de la science qui reconnait les inégalités entre les hommes et les femmes, elle met en valeur le travail féministe de chercheur.e.s en sciences sociales, et évoque que les arguments sont donc scientifiques aujourd'hui. Ce qui peut rappeler le « féminisme sociologiquement construit » auquel doit se référer les membres des CIDFF selon leur Charte d'engagement. Elle nous demande ensuite: « *Est-ce que pour vous, être salariée d'un CIDFF fait que vous êtes militantes* ? », la question glisse immédiatement et se porte sur « *être militante c'est quoi pour toi ?* », les réponses ne sont pas catégoriques, et personne n'affirme que les salariées des CIDFF sont militantes, une chargée égalité arrivée récemment dans l'un des CIDFF de la région dit :

« *se positionner […] dans le militantisme y'a ça, je dirais qu'au CIDFF on est plus engagée que militante* »,

Une autre salariée, jeune juriste, répond à la question, et donne en même temps son ressenti sur la communication du réseau ou de son CIDFF sur l'engagement féministe de l'association:

« c*ommuniquer déjà, le cidff communique très peu »*, et évoque qu'il faudrait *« plus d'actions de sensibilisation, plus d'éducation* ».

La formatrice reprend la parole, et affirme à toutes que les activités du CIDFF consistent en un militantisme :

«Faire passer des messages, être sur le terrain, c'est de l'action militante. […] On est très classique, dans l'emploi, l'égalité, dans notre rôle institutionnel […] (mais*) ce qu'on fait tous les jours sur le terrain, on est là pour faire avancer les choses. »*

Elle évoque aussi sa gène lorsque d'autres structures jugent les CIDFF comme non militants : « *des arguments que j'ai du mal à entendre, d'autres structures qui pensent que le CIDFF est pas militant* ».

La formatrice mentionne un document qui nous a été fournis dans un dossier pédagogique en début de formation[82] qui comporte un « Guide de défense verbale pour féministes », et met en garde à au moins deux reprises le groupe sur « le burn out militant » :

« on est pas au service du féminisme 24h sur 24, si on est fatigués, si on a pas envie, il faut savoir soit dire stop, soit ne pas y aller, surtout lorsque l'on travaille aussi pour cette cause. »

Durant cette matinée de formation, la formatrice porte un discours qui semble vouloir se détacher du féminisme peu affiché de la fédération nationale, en communiquant sur l'hétérogénéité des positions au sein du réseau, en affirmant aux nouvelles salariées présentes que les CIDFF sont féministes et que lorsqu'on y travaille on est militant.e.s. Elle semble également se détacher de la référence à un mouvement particulier de la fédération nationale, qui est le féminisme universaliste des années 80[83] : *« on est abolitionniste* » nous dit-elle, en évoquant les exemples du voile et de la prostitution. Elle présente alors le féministe intersectionnel[84], et explique un décalage interne entre ces deux positions au sein du réseau qui peut amener à de vifs débats lors des conseils d'administration de son CIDFF par exemple. La seconde formatrice conclue la matinée juste après en disant que le féminisme du réseau n'est pas clairement affiché car il y a « *un enjeu d'image de service publique* » et que la tête de réseau se voulait donc être « *discrète* ».

[82] Constitué du livret d'accueil « Etre élu.e ou salarié.e.s d'un CIDFF » (2019), du document « Projet associatif du réseau national des CIDFF » (2003), de la « Charte fédérale d'engagement du réseau des CIDFF » (2017), d'un organigrammes, de la liste des équipes de la FNCIDFF, de la liste de contact des directrices et secrétaires des CIDFF PACA, d'un glossaire (« genre » « égalité » « stéréotypes »), un document de la FNCIDFF présentant les « vagues » des féminismes, un autre document de la FNCIDFF « représentation et stéréotypes », un schéma de la FNCIDFF « Evolution des droits des femmes) de 1791 à 2018, un dossier de 15 pages du Laboratoire de l'Egalité : « Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres ! Lutter contre les stéréotypes pour construire une culture de l'égalité », et enfin, un document de 30 pages : « Clouez le bec à l'anti-féminisme ! Guide de défense verbale pour féministes » de la sociologue Irène Zelinger.

[83] Considéré comme un féminisme de la seconde vague, il est inscrit parmi les autres courants dans un tableau qui nous ait fournit et est construit par la FNCIDFF. A côté de la définition de ce mouvement féministe, le nom d'Yvette Roudy apparait, la secrétaire d'Etat qui permet la diffusion des centres sur le territoire national. Selon le document le féminisme universaliste est théorisé comme : « Défense de la parité : quotas, Contre : voile, prostitution, femmes-objets dans la publicité, et en défaveur de la non mixité. »

[84] Inscrit dans la troisième vague sur le document et est théorisé selon celui-ci comme : « Il existe plusieurs dominations/oppressions/exploitations (sexe/race/genre) non exclusives les unes les autres. L'hétérosexualité est un système politiques (toute normativité l'est). »

C'est donc un choix individuel[85], à l'échelle d'un CIDFF que s'exprime ou non les valeurs féministes selon les formatrices, et une présidente d'un CIDFF de la région nous confirme cela dans un échange de mail :

« *quand à la manière dont les salarié.e.s doivent et peuvent se positionner par rapport à celui-ci (*au féminisme*), ce choix, du moins au sein du cidff [….]* (qu'elle préside), *est avant tout un engagement individuel, même si la structure en elle-même défend des valeurs féministes, le personnel n'est pas dans l'obligation de se déclarer et d'agir en tant que féministe. Pour moi, c'est plus les bénévoles associatifs qui portent cet étendard. Les salarié.e.s. sont là pour leurs compétences professionnelles, dans un certain cadre, en respectant la charte de la structure (donc émanation du national) et en véhiculant les valeurs de cette charte (égalité pour toutes et tous, et en effet humanisme plus que féminisme assumée à mon sens*) ».

Nous retrouvons l'observation des autrices mentionnées plus tôt, sur l'idée d'une position féministe non obligatoire ou du moins, d'une exigence moins forte qu'ailleurs pour être salarié.e.s d'un CIDFF. La salariée du réseau régional qui anime la seconde partie de la journée de formation évoque avec nous à la fin de la journée qu'elle remarque lors de ces formations de plus en plus de personnes qui semblent avoir un engagement féministe, ou qui possèdent une formation sur les questions de genre. Elle évoque que les profils étaient souvent ceux de femmes qui cherchaient seulement un emploi. Comme le cas de la jeune psychologue qui ne se positionne pas comme féministe au début de la formation, et qui nous explique que les postes de psychologue étaient rares, et que celui du CIDFF était une opportunité. Depuis les années 80, les études portées sur le genre se développent dans le paysage universitaire français (Jarty, 2016) qui investit l'espace associatif de la cause des femmes lors de leur insertion professionnelle (*ibid*). Auréline Cardoso dans sa thèse sur les professions féministes, note « l'arrivée dans ces associations de professionnelles diplômées en sciences sociales et/ou socialisées aux enjeux féministes au sein de groupes militants s'intéressant à ces questions favorise la diffusion d'un discours critique du féminisme « universaliste » et aveugle aux rapports sociaux de race. » (2019, p.178). Plus tôt, dans la présentation de nos enquêtées nous avons souligné une représentativité peut être erronée de la masse salariale réelle dans ce type d'associations en raison de leurs longues expériences en leur sein. Aucune de nos enquêtées ont suivi des licences ou master en genre.

[85] Même si il semble qu'à l'échelle d'un CIDFF des positons peuvent être prises, des interdictions institutionnelles semblent toujours peser sur le réseau. Dans leur article « Que fait le salariat au militantisme » Erika Flahaut et Dominique Loiseau mentionnent un exemple pour préciser la différence entre les CIDFF et les autres associations qu'elles étudient : « les salariées de ces associations ne peuvent pas, institutionnellement, défiler sous une banderole CIDFF. Lorsqu'elles participent à des manifestations, c'est nécessairement en leur nom personnel » (2008, p.6)

Deux d'entre elles ont cependant réalisé une thèse sur le sujet des droits des femmes, Amina qui est juriste, a consacré aussi son mémoire universitaire au sujet des violences faites aux femmes dans le cas des « crimes d'honneur ».[86] Et nous remarquons plusieurs références de sa part à la notion d'interculturalité[87] qui parait lui être chère, et qui semble être une approche qui ne s'inscrit pas dans la position universaliste. Auréline Cardoso relève cela avec les enjeux d'intersectionnalité pour les féministes « nées dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix et s'étant politisées au cours d'études supérieures en sciences sociales, et/ou au travers de lectures » (Cardoso, 2019, p.425). Rose, la directrice du CIDFF5, a réalisé sa thèse lors d'une reprise d'étude, plusieurs années après avoir écrit son mémoire sur la communauté indienne en Angleterre. Elle évoque dans la description de son parcours professionnel, inscrit avant de réaliser sa thèse dans l'espace de la cause des femmes, qu'elle a connu des emplois au sein de structures « *pro droits des travailleurs du sexe* » et d'autres « *plutôt abolitionnistes* ». Celle-ci, est la seule de nos enquêtées qui situe en décrivant son parcours professionnel et universitaire le moment où elle est « *rentrée dans les mouvements féministes* » :

« *j'ai été recrutée […] pour écrire un rapport sur les violences faites aux femmes en France, […] et c'était, alors, c'était pour moi ma première euh, avec le recul je pense qu'ils avaient un peu peur des mouvement féministes et qu'ils m'ont embauchée parce que j'avais déjà rédigé un rapport pour une organisation, que j'habitais Londres, et que depuis plusieurs années j'étais plus en France, et donc j'étais pas impliquée dans les mouvements féministes, j'crois qu'les mouvement féministes leur faisaient un peu peur, maintenant avec le recul, et j'dirais que c'est à ce moment-là que je suis rentrée dans les mouvements féministes du coup, j'ai, j'ai, j'me suis vraiment beaucoup plus intéressée à ces questions-là.* »

Lors de son emploi dans cette association de lutte pour les droits humains, Rose développe ainsi sa conscience féministe. Cet engagement en situation professionnelle est courant dans le parcours des salarié.e.s qui s'inscrivent dans l'espace associatif de la cause des femmes. Dans sa thèse, Auréline Cardoso réalise une typologie des trajectoires et engagements féministes, nous pouvons inscrire Rose dans la catégorie « Les professionnelles devenues féministes » : « Le lieu de travail devient alors un espace de socialisation politique (Sainsaulieu et Surdez, 2012), et vient renforcer une conscience de genre parfois déjà en émergence.

[86] Définition en ligne d'Amnesty International, consulté le 15/08/20 : « Les crimes dits d'honneur comprennent les violences ou le meurtre (généralement) de femmes par un membre de la famille ou une relation familiale (y compris les partenaires) au nom de l'honneur individuel ou de la famille. »

[87] L'enquêtée se réfère cinq fois à ce terme lors de l'entretien, et anime une formation avec une anthropologue nommée « interculturalité et parentalité », dans le programme nous pouvons lire : « L'approche interculturelle définit la culture d'une personne ou d'un groupe non pas comme un objet lié à son « origine, mais comme un processus interactif aux composantes très diverses dans lequel accompagnant.e.s et accompagné.e.s ont un rôle à jouer »

Le fait que les associations concernées aient développé une activité de prise en charge de problèmes concrets (éducation à la sexualité, accueil des femmes victimes de violences…) peut attirer des personnes peu ou pas politisées, non socialisées aux idées féministes, et qui souhaitent en premier lieu s'investir dans ces activités et n'en découvrent le versant militant qu'en les réalisant. » (2019, p.301).

Si seule deux de nos enquêtées se présentent comme féministes lors de la présentation de leur parcours, d'autres, comme la formatrice qui anime la formation que nous venons d'évoquer, laissent transparaitre dans la description de leurs pratiques de formation professionnelle au sein des associations, un engagement féministe. Nous verrons dans la partie suivante comment les actrices le mobilisent dans leur pratique de formation professionnelle.

Des pratiques féministes dans la formation professionnelle

Au-delà de l'identification des professionnelles et de leur structure, l'identité professionnelle implique également les pratiques de celles-ci. Quelles sont les valeurs, les objectifs et normes communes qui résident dans les actions de formation pour les actrices ? Comment mobilisent–elles leur engagement dans la formation professionnelle et, qu'est-ce que cela leur apporte ? Quels sont les enjeux de la formation des agents de terrain issus d'institutions partenaires des CIDFF ?

Nous tâcherons ici de mettre en lumière la démarche et le socle commun sur lesquels les actrices s'appuient dans la mise en œuvre de leurs formations. En parcourant d'abord l'expression du féminisme dans les formations, nous verrons ensuite, que ce dernier est plutôt nommé et valorisé par le groupe comme étant une « expertise ». Nous verrons ainsi comment celle-ci s'exprime dans la formation, pour quoi et quels sont les enjeux autour de cette expression en formation professionnelle au CIDFF.

Une position féministe collective ?

Le féminisme de certaines salariées semble être revendiqué dans leurs pratiques de formation auprès de professionnel.le.s. En tout, six membres des CIDFF évoquent avec nous cette posture féministe, ou indiquent réaliser des formations dont l'objet est le genre ou le féminisme en lui-même.

Comme par exemple, la formation adressée aux nouveaux.elles salarié.e.s des CIDFF dont nous avions fait l'observation, est pour certains points abordés et outils mobilisés, une formation que Laurence, chargée de projets égalité dispense à des partenaires : « *J'ai des formations, des interventions sur le féminisme et les féminismes* ». Pour alimenter le contenu de ses formations, elle évoque se référer à la lecture scientifique, notamment sociologique et anthropologique, comme elle le soulignait auprès des nouvelles salariées lors de la formation. Elle indique également, user des réseaux sociaux pour s'informer sur l'actualité militante de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le sujet des inégalités ou des violences que subissent les femmes sont au cœur des thématiques abordées dans (il nous semble[88]) la très grande majorité des formations au CIDFF. Une salariée du CIDFF1 s'étonne de devoir réaliser des formations qui ne portent pas sur le public féminin. Elle évoque la dernière formation qu'elle a effectuée avec le CIDFF :

« *j'me suis posée la question à un moment donné, mais est-ce que, pas en termes de compétences, mais est-ce que c'est à nous de répondre à ce genre de demande ? Alors qu'il y a d'autres structures qui ont une expertise sur la laïcité, est-ce, je sais pas hein, ça engage que moi après je vous dis, je, est-ce qu'on aurait dû proposer à l'intervention de d'autres professionnels sur cette thématique-là, parce qu'on était pas sûr, il y avait pas un angle, un angle d'attaque féministe, c'était la laïcité en général en France.* » Samia

Ici, nous remarquons pour cette salariée que les actions professionnelles du CIDFF1 semblent comporter d'habitude *« un angle d'attaque féministe* », non pas que la formatrice n'ait pas les compétences juridiques pour traiter de la laïcité, mais la question réside il nous semble dans le domaine des CIDFF concernant les publics féminins. Il semble que pour Samia c'est cet « *angle d'attaque* » qui définit ses actions de formation professionnelle.

Amina juriste et coordinatrice du pôle juridique du CIDFF3 partage avec nous son engagement féministe tout au long de l'entretien, de l'explication de ses travaux de mémoire et de thèse sur les « crimes d'honneur », et le statut pénal des femmes dans les pays arabes, puis dans la manière de concevoir les formations qu'elle dispense, elle évoque l'accord entre sa directrice et elle pour garder son engagement militant sur la question lors des formations professionnelles :

[88] A partir des discours de nos enquêtées et des trois catalogues de formations que nous avons pu consulté, un essai de catalogue régional de 2016 que nous avions évoqué dans le cahier des charges au sein duquel la coordinatrice régionale avaient réunies les différentes offres des cinq CIDFF, le catalogue 2019/2020 du CIDFF3 et le catalogue non daté du CIDFF4.

« par exemple je sais que sur Opération'Elles [89]*, je parle toujours de discrimination à l'embauche, donc du coup je mets les pieds dedans, je veux parler de voile, je veux parler de laïcité, et de leurs représentations qu'ils ont et ça j'y tiens, et j'ai de la chance d'être au CIDFF, et j'en ai parlé à Claire, et je lui ai dit, j'espère que ça te dérange pas, je lui ai dit, je peux pas m'empêcher en formation professionnelle d'avoir des élans militants comme ça et je me permet de dire deux trois trucs.*

- *Oui, oui, tu gardes ton approche féministe militante pour faire passer les messages ?*

Moi personnellement oui, après pour l'instant les collègues avec qui j'ai travaillé ont été sur la même longueur d'onde, Claire est aussi sur la même longueur d'onde, donc effectivement j'ai pas de problème par rapport à ça.

- *Oui, ok, et c'est aussi peut-être le mode de fonctionnement du CIDFF3 peut-être ? Peut-être que Marielle vous laisse…*

Ah voilà, je reste très politique, elle sait que je peux me tenir en gros hein, mais j'peux pas ne rien dire non plus. »

A la lecture de cet extrait, nous retrouvons l'idée d'un accord à l'échelle d'une association sur l'expression d'un féminisme marqué comme cela par des « *élans militants* ». Nous voyons que Amina fait le choix, avec l'accord de sa directrice semble-t-il de « *rester très politique* ». Nous retrouvons à nouveau un décalage vis à vis des objectifs de la FNCIDFF, la Charte fédérale d'engagement des CIDFF mentionnent que : « Les CIDFF respectent le principe de laïcité et témoignent d'une neutralité sur les plans politiques et confessionnel.[90] ». Nous voyons chez cette salariée l'engagement le plus marqué dans son discours lors de l'entretien que nous avons mené avec elle.

Seules deux directrices indiquent le caractère collectif de l'engagement féministe des employé.e.s des CIDFF. Claire, directrice du CIDFF3 depuis quatre ans nous expose sa vision du féminisme des professionnel.le.s au sein de son association :

« j'pense qu'on a une expertise qui a plusieurs entrées, euh, qui a, et notamment une entrée féministe qui est de dire qu'à un moment […] qu'on doit cesser les inégalités que rencontrent les femmes par différentes entrées, donc l'accès au droit, l'emploi, la santé pour certains, enfin pas chez nous mais pour d'autres oui. Et du coup, on fait appel à des équipes qui sont formées, pluridisciplinaires […] mais tu n'es pas que juriste au CIDF, tu es juriste avec une entrée aussi féministe qui est à considérer les problématiques et les inégalités que rencontrent les femmes et du coup à agir sur celles-ci et du coup cette expertise là je pense, je pense qu'il faut la présenter comme une expertise. »

[89] Formation professionnelle qui traite de l'insertion des femmes primo arrivantes.
[90] « Salarié.e.s du réseau CIDFF, Les fondamentaux 2019» Charte fédérale d'engagement des CIDFF p.9

Et Rose, directrice du CIDFF5 depuis deux ans, qui évoque également la dimension collective mais surtout le rôle de l'engagement féministe des équipes de son CIDFF en formation professionnelle :

« *le fait que le CIDFF ait une proximité avec les institutions publiques facilite le travail par exemple avec la police et permet de mieux articuler de mieux faire passer des messages, même si après,* Véronique *fin vraiment, nous tous, mais* Véronique *en particulier porte vraiment un message féministe dans la façon dont elle mène ses formations, ce qui est très bien, et qui, euh, voilà, on essaye de pas oublier cette casquette, qui est une casquette plus associative.* ».

La détention collective d'un savoir

Nous ne parvenons pas à observer un consensus sur un positionnement féministe des autres CIDFF. Il semble en revanche que ce qui fait consensus pour les actrices repose sur l'existence d'une expertise qui leur propre. Nous retrouvons au sein de notre corpus d'entretien neuf directrices et salariées mobilisant les termes « expertise » ou « expert.e », nous comptons une à dix-sept occurrences[91] de ce terme par personne au sein des entretiens (cela représente pour les neuf entretiens plus de cinq occurrences en moyenne du terme expertise ou expert.e). Ainsi, les membres des associations mettent en lumière l'existence d'un savoir qui leur est propre en évoquant l'expertise des CIDFF en formation professionnelle. La revendication de cette expertise est apparue avec la salarisation de l'espace associatif de la cause des femmes. Le salariat des CIDFF présent dès ses débuts, s'est emparé de ce terme contrairement aux militantes bénévoles l'ayant refusé (Flahault, Dussuet et Loiseau, 2008). Ceci peut expliquer la revendication quasiment absente d'un militantisme ou même d'une posture féministe chez les enquêtées. Les sociologues Yves Lochard et Maud Simonet évoquent ainsi « l'émergence d'une expertise associative » qui se saisit des « savoirs profanes (qui) sont fondés sur l'expérience » et des « savoirs « établis » des professionnels » (comme les juristes, les psychologues par exemple). Ainsi, selon les auteur.rice.s « pour une large part, les « savoirs associatifs » sont constitués d'emprunts au monde savant, emprunts qui sont analysés et mobilisés dans une logique propre au monde associatif. » (2009, p.275).

[91] La salariée qui mobilisent dix-sept fois ce terme au cours de l'entretien est l'une des deux salariées arrivées le plus récemment dans l'association, c'est sa première expérience professionnelle associative. Elle est la seule salariée qui n'a pas réalisé de formation professionnelle au sein de notre échantillon, elle est coordinatrice du pôle emploi d'un des CIDFF, elle travaille la coordination des partenaires sur le territoire, et réalise des sensibilisations, notamment sur les thématiques de l'élargissement des choix professionnels.

Nous retrouvons dans les travaux de thèse d'Auréline Cardoso l'idée formulée par ces auteurs à travers l'un des champs d'intervention des CIDFF : « La professionnalisation de l'accompagnement des femmes victimes de violences a également favorisé un processus de spécialisation et de développement d'une expertise associant savoirs militants, empiriques, psychologiques et sociologiques » (2019, p.261). Amina indique que les formations professionnelles qu'elle mène en binôme pluridisciplinaire lui permettent de « *défendre une cause féministe avec des arguments socio, avec des arguments juridiques, avec des arguments historiques* ».

L'usage de ce savoir en formation : un autre accès de la question pour lutter contre les violences et obstacles que vivent les femmes

Le recours à ces « *arguments* » est traité par Auréline Cardoso comme la mobilisation par les professionnel.le.s de plusieurs registres de discours pour faire passer les messages aux partenaires : « Dans ce travail partenarial, il s'agit également de « se placer » comme des spécialistes de la cause défendue par l'association auprès des autres professionnel-le-s du travail social, et notamment des écoles de formation dans lesquelles les professionnelles interviennent (Rousseil, 2008)[92]. Elles vont également faire valoir leur expertise afin d'amener les potentiels partenaires à percevoir l'intérêt de travailler de concert. Pour cela plusieurs registres de discours sont mobilisés par les professionnelles » (2019, p.238). Nous remarquons l'importance des actions de formation dans la possibilité de montrer aux partenaires ces savoirs spécifiques, la directrice du CIDFF3, Claire l'évoque ainsi :

« *je pense qu'on a une expertise à plusieurs entrées […], une entrée aussi féministe qui est à considérer les problématiques et les inégalités que rencontrent les femmes et du coup à agir sur celles-ci et du coup cette expertise-là je pense, je pense qu'il faut la présenter comme une expertise ce qui n'est pas forcément le cas tout le temps dans nos présentations, et la formation et un levier pour la montrer.* »

Sa salariée coordinatrice du pôle emploi évoque plus directement la posture vis-à-vis des partenaires :

« on se positionne auprès de nos partenaires comme sachant sur certains sujets, parce que du coup on forme sur des sujets d'expertise, et du coup on met en avant aussi nos domaines d'expertises de manière un peu différente auprès du public et ça je trouve ça intéressant du coup. »

[92] Nous n'avons malheureusement pas trouvé d'accès à cette référence.

Véronique, la coordinatrice du CIDFF5, voit un moyen de présenter ces savoirs aux financeurs :

« au niveau des financeurs, parce qu'ils voient ce qu'on fait, ah oui les formations c'est très important »

Il y a donc l'enjeu de refléter aux partenaires une image du CIDFF comme expert pour montrer les qualités professionnelles des salarié.e.s des associations permettant de donner les outils nécessaires aux partenaires lors des formations.

A cela s'ajoute un second enjeu dans la relation avec les partenaires. Auréline Cardoso mentionne que « Les professionnelles en charge des relations avec les institutions sont particulièrement rodées à ce travail de lissage du discours. » (2019, p.340). Lors des prestations de sensibilisation ou de formation auprès d'adultes, certaines de nos enquêtées usent d'arguments nous l'avons vu, mais également d'outils pour faire « *bouger les lignes* » ou « *faire sortir les gens des représentations qu'ils ont* » nous disent la chargée égalité et insertion du CIDFF5 et la coordinatrice du pôle juridique du CIDFF3. L'une de nos enquêtées, référente violences qui anime des formations de deux à quatre jours sur les violences conjugales, souvent dispensées auprès des agents des forces de l'ordre et de membres du corps médical, illustre tout à fait « ce travail de lissage de discours » dont parle Auréline Cardoso, cela fait maintenant dix ans qu'elle dispense cette formation et semble avoir acquis ces compétences:

« quand tu pointes des dysfonctionnements, euh, le faire de façon entendable pour eux quoi […] j'y mets les formes, et je peux être très diplomate, ça je sais bien faire. J'ai appris à faire ça voilà, je peux dénoncer certains dysfonctionnements, tout en ne cassant pas du tout du sucre sur le dos de tous les gendarmes ».

De nombreuses enquêtées évoquent que « *l'un des objectif*s » des formations au CIDFF est de « *créer du lien* » avec les partenaires. La référente violence que nous avons interrogée souligne que « *c'est le plus gros bénéfice* » pour le travail de terrain :

« *quand t'as passé trois jours ou quatre jours avec les gendarmes de tel secteur, c'est bien plus facile après de travailler sur les situations, voilà* » Sophie, CIDFF2

Les échanges qui ont lieu avec les professionnel.le.s lors des formations sont un moyen pour certaines salariées de pointer du doigt des problématiques de terrain auquel sont confrontée les femmes bénéficiaires des services des CIDFF :

« *les difficultés pour les personnes à déposer plaintes, on part de cas concrets, c'est pas des choses, des ouïes dire où voilà, on a eu des difficultés avec des gendarmeries, vous pouvez pas nous dire le contraire quoi, quand y'a eu une dame qui pouvait pas déposer plainte pour tel type de fait, voilà, on a été confrontés à ce type de situation* » Anne, juriste du CIDFF2

La juriste du CIDFF5 souligne le caractère utile des échanges entre stagiaires et professionnel.le.s des CIDFF : *« c'qu'on partage avec les professionnels, et c'est comme ça qu'on fait avancer les choses* ». Les échanges lors de formation peuvent aussi leur permettre de se rendre comptes de « *décalage*(s) » entres les textes de loi et les pratiques de terrain pour diverses professions :

« *d'avoir divers partenaires venant de structures différentes, c'est toujours intéressant, avec les pratiques des uns et des autres, parce que les textes c'est une chose, mais après dans la pratique c'est différent* […] *ils connaissent même pas, pourtant y'a des textes qui existent, y'a, voilà donc c'est toujours bien de savoir, y'a toujours un décalage, y'a toujours un décalage* » Anne, juriste du CIDFF2

Quatre salariées décrivent des réactions parfois « *inattendues* », « *assez virulentes* », de la part de personnes parfois « *réfractaires* », « *rebelle(s)* » ou encore « *obtus* » lors de ces prestations. Certaines salariées nous exposent leurs techniques, notamment par la mobilisation « *d'outils* » pour amener le message à faire passer auprès du groupe. Fatima, la chargée égalité et insertion évoque le cas précis de la formation Opération'Elles portant sur l'insertion des femmes primo arrivantes :

« Mon discours, en tout cas mon approche a été au départ euh, pas très bien reçue en fait, et euh, et c'est, je m'y attendais en toute honnêteté par ce que c'est pas forcément une approche partagée, quand vous venez auprès des employés du pôle emploi ou de la mission locale qui sont des institutions publiques, qui répondent à un cadre qui répond à un cadre institutionnel, ou vous venez et vous leur dites le cadre est problématique dans l'insertion, ba vous attendez pas à c'qui vous disent : ah oui vous avez raison [rires].

- *Ouais, c'est leur institution qui est touchée*

C'est leur institution qui est touchée et du coup c'est pas la même, eux-mêmes à titre individuel ils ou elles se sentent touché.e.s, et tout le challenge ça a été pendant deux jours, heureusement que c'était une formation sur deux jours, pendant deux jours ça a été de déconstruire ça et de voir comment le cadre peut être problématique sans forcément le remettre en question. […] c'est là où la mise en situation a été, a été un outil extrêmement intéressant à exploiter parce que ba, le fait de faire des confrontations de points de vue, de personnes qui n'ont pas les mêmes cultures professionnelles, qui étaient présents dans l'groupe et de mettre des situations concrètes devant tout le monde ça nous a permis de faire bouger les lignes mais au bout du deuxième jours on a utilisé un autre outil qui était intéressant, c'était une conférence d'une personne justement racisée, d'une femme racisée qui prenait la parole etc bref, on a utilisé différents outils qui nous a permis de faire bouger les lignes ».

Certaines salariées voient leurs activités de formation professionnelle comme un autre « *accès* » pour défendre la cause qu'elles travaillent au sein de leur mission d'accompagnement, d'information des femmes et de sensibilisations.

La future formatrice, ayant travaillé depuis son entrée au CIDFF en 2018 sur l'insertion professionnelle des femmes, en les informant, et en les accompagnant individuellement et collectivement nous explique cela :

« *sur mon ancien poste (*au CIDFF*) j'accompagnais beaucoup de public à réfléchir à ba du coup il faut aller vers, vers des métiers, pour les femmes faut aller vers des métiers plutôt dit masculins, mais faut aussi agir au niveau des entreprises en fait, si on veut que ça évolue donc voilà, donc j'ai eu envie d'aller sur cet autre accès de la question.* ».

Ainsi, les enjeux de la formation professionnelle auprès des partenaires sont importants pour les CIDFF. Ces activités permettent aux CIDFF de se présenter au partenaires sous l'angle de la transmission, et surtout de l'échange de pratiques.

A partir de l'exposition des pratiques de formation professionnelle ancrées dans un féminisme qui repose sur expertise associative féministe, nous pouvons questionner l'ethos professionnel de nos enquêtées, du moins, sa dimension dans l'activité de formation. Auréline Cardoso, consacre le dernier chapitre de sa thèse à l'élaboration d'un « ethos professionnel du travail associatif féministe » (2019, p.493) pour comprendre ce qui « façonne les engagements » des professionnelles dans leur travail. L'autrice travaille d'abord à la définition de l'ethos professionnel à partir des définitions existantes dans la littérature : « il correspond à la fois à un ensemble de valeurs qui sous-tendent les pratiques professionnelles et leur donnent du sens (Melchior, 2011), à des manières de faire et d'agir communément admises dans un groupe professionnel donné (Lapeyre, 2008)» (p. 495). Auréline Carodoso construit un idéal type constitué de trois dimensions de leur ethos : l'« ethos de l'accompagnent féministe (qui repose sur leur relation avec le public reçu), l' « ethos de la professionnelle associative » (qui repose sur les conditions d'emploi et de travail) et l' « ethos du féminisme au quotidien » (comme un « espace socialisateur »). A partir ce cet idéal type de l'ethos professionnel du travail associatif féministe et de nos observations concernant la posture féministe de certaines de nos enquêtées en formation professionnelle, nous pouvons émettre l'hypothèse qu'un ethos de formatrice féministe se développe dans les CIDFF. S'interroger sur l'ethos professionnel d'un groupe permet de saisir « la multiplicité des registres de normes, de valeurs, d'objectifs qui encadrent la pratique des professionnelles » (*ibid*, p.495). La défense collective des droits des femmes et la dénonciation des inégalités entre les femmes et les hommes à travers une expertise féministe associative dans les formations professionnelles témoignent de la construction de cet ethos chez nos enquêtées.

Au contact des partenaires qui suivent les formations des CIDFF, les salariées formatrices se réfèrèrent à leur expertise, fondée sur des savoirs profanes issus de l'expérience de terrain, ainsi que sur des savoirs « établis » liés à leur formation et leur pluridisciplinarité afin de formuler leurs arguments pour entrainer un changement dans les pratiques des professionnel.le.s. Leur activité de formation s'oriente sur ce changement pour améliorer la prise en charge des femmes et enfants victimes de violences ou d'inégalités. Les formations des CIDFF s'unissent autour deux objectifs principaux : donner des outils aux professionnel.le.s pour améliorer la prise en charge sur le territoire. Puis, créer du lien avec les partenaires pour faciliter l'entente sur le terrain, le développement des partenariats et entretenir ou construire l'image des CIDFF comme lieu d'expertise sur la question. La dimension de leur ethos professionnel dans les actions de formation semble stratégique. Nous pouvons voir par là une double orientation stratégique permettant la mise en œuvre de leurs actions auprès des femmes et des familles. Une volonté d'agir sur les compétences professionnelles des agents des terrains, ainsi sur la capacité de leurs institutions à avoir une bonne relation avec l'association pour faire perdurer les partenariats et financements nécessaires à leurs actions. Il s'agit alors pour les professionnelles de constituer leur expertise sur la base de leurs observations de terrain et de leurs recherches personnelles. Puis, de travailler leur discours dans la façon dont elles mobilisent et formulent leurs arguments afin d'amener leurs messages féministes.

Nous verrons dans la partie qui suit la capacité de nos enquêtées à se saisir de multiples ressources, et également de leur capacité à identifier celles dont elles ont besoin afin de mener à bien leur fonction relativement récente de formatrice. Nous avons vu la multiplicité des missions que recouvrent leurs métiers dans la présentation de ces derniers. La partie suivante souhaite se consacrer aux manières dont les membres des CIDFF perçoivent et s'approprient la fonction de formatrice qui vient s'ajouter dans la majorité des cas, à leurs fonctions initiales d'informatrices et/ou d'accompagnatrices des femmes et des familles.

II. La professionnalisation d'un groupe de professionnelles dans l'appropriation d'une seconde fonction

La professionnalisation peut revêtir différentes dimensions (Bourdoncle, 2000), elle consiste au départ à caractériser la salarisation, le passage d'une occupation à une profession dans la sociologie fonctionnaliste puis interactionniste. Nous retenons la définition suivante pour aborder le concept durant ce chapitre du mémoire: « La professionnalisation renvoie au processus d'apprentissage, d'acquisition et de développement des qualités qui transforment l'individu en un professionnel. » (Roquet, 2012, p.83). Dans ce chapitre nous nous intéressons à la façon dont les membres des associations s'approprient cette seconde fonction afin d'interroger les socles communs sur lesquels se reposent les actrices pour ce faire. Nous verrons d'abord comment celles-ci ont débuté leur activité de formation et puis, quelles sont leurs conséquences l'identité professionnelle. Ce travail nous permettra de mettre en évidence les obstacles qu'elles rencontrent et les leviers dont elles se saisissent pour que nous puissions penser une coordination de leurs actions adaptées à leur besoin et leur mode de fonctionnement.

Une fonction de formatrice qui vient s'ajouter aux fonctions initiales des employées

Un positionnement variable sur les activités de formation

Le groupe de travailleuses sur lequel nous nous penchons dans cette étude est un groupe professionnel aux « contours flous ». Auréline Cardoso met ce point en évidence dans son travail sur les salariées des associations féministes qu'elle étudie. Elle souligne d'abord la salarisation aux moyens de contrats atypiques que nous avons présentés plus tôt.[93] Ceci amène des salariées à obtenir des contrats de quelques heures, ou des mi-temps pour deux emplois différents par exemple. De plus, « la salarisation ne s'articule pas nécessairement avec la professionnalisation : les intitulés des postes dans les associations ne renvoient pas toujours à des catégories socio-professionnelles clairement établies, d'autant plus en l'absence de convention collective. » (2019, p.55), ce qui est le cas des CIDFF.

[93] Voir la sous-partie introductive : « Des expériences longues au sein des associations ».

Si l'objectif de toutes leurs missions est défini autour de la défense d'une cause, celle de la défense des droits des femmes et de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, les emplois de nos enquêtées recouvrent différents métiers, elles sont à la fois informatrices et/ou accompagnatrices et également formatrices. Elles transmettent leurs connaissances au public bénéficiaire notamment féminin des CIDFF, mais également auprès d'un public jeune, lycéen.ne.s et collégien.ne.s lors de sensibilisations, et aussi d'un public d'adultes, professionnels ou non.

A leur entrée au CIDFF, il est souvent mentionné dans la fiche de poste que les salarié.e.s sont amenées à réaliser des séances de sensibilisation auprès du grand public. En revanche, les actions de formations semblent rarement mentionnées dans celles-ci, souvent englobées avec les sensibilisations comme des « informations collectives. Une seule salariée juriste évoque la présence du mot : formation dans sa fiche de poste qui a récemment été modifiée. La directrice du CIDFF1, nous confirme que c'est également mentionné, mais seulement dans les fiches de postes des juristes. Il semble qu'un flou réside pour les autres professionnel.le.s dans la délimitation de certaines de leur tâche au sein des fiches de postes. Par exemple, la directrice du CIDFF2 consulte durant l'entretien la fiche de poste des référent.e.s violences du CIDFF :

« *c'est pas écrit noir sur blanc qu'elles font de la formation mais en tout cas y'a tout un aspect sur l'animation d'informations en collectif* »

La juriste du CIDFF3 qui est la seule à évoquer la présence du terme formation précise que cela fait deux ans que les fiches de poste du CIDFF sont travaillées, qu'elles ne « *sont pas encore actées* », et ne conviennent pas tout à fait à ce que voudrait cette salariée vis-à-vis de son travail sur les prestations de formation professionnelle :

« *Sur la fonction formatrice, c'est vraiment une phrase, c'est marqué en gros : créer et anime des formations, et moi ça me pose problème, parce que moi ça me pose problème dans le sens où pour moi c'est une réelle compétence […] j'aimerai bien […] que ce soit vraiment pris en compte, que ça ressorte le fait qu'on fasse des formations. C'est pas t'es juriste et tu fais des formations, c'est t'es formatrice, mais je pense que c'est aussi des questions d'argent.* » Amina

Cette situation est liée à la polyvalence des salariées même s'il existe une réelle division du travail au sein des CIDFF. Nous avions vu l'étendue des missions des salariées dans la présentation des métiers, sans souligner également le travail, entre autre, administratif de ces dernières. Notamment des juristes dans la saisie de leurs statistiques après chaque rendez-vous de permanence, qu'il.elle.s font ensuite remonter à la FNCIDFF.

Mais il y a également le travail de logistique pour les actions de formations dont font preuve les salariées de trois CIDFF enquêtés qui ne disposent pas de locaux pour réaliser leurs formations.

Ce travail de recherche de salle et d'organisation de la journée est coûteux en temps : «*c'est un peu le parcours du combattan*t » évoque l'une des salariées concernées.

La majorité des salariées enquêtées ont débuté les actions de sensibilisation rapidement après leur arrivée, et ont commencé quelques années plus tard à réaliser des formations auprès des professionnel.le.s. Ainsi, cette fonction est venue s'ajouter aux autres, et comme le souligne la Charte d'engagement fédéral des CIDFF, cette activité vient « en complément » des missions initiales des centres. La formation professionnelle n'occupe globalement pas la majeure partie du temps de travail des salariées. Pour les chargé.e.s égalité, nous l'avions vu, les actions d'informations collectives sont cependant plus soutenues que pour les autres postes il semble. Il.elle.s interviennent notamment en établissement scolaire pour des séances de sensibilisation. Parmi les quinze actrices interrogées, dix sont des salariées formatrices et trois des cinq directrices sont formatrices également. Nous avons questionné les salariées sur la façon dont elles sont devenues formatrices au CIDFF. Sur les dix salariées, quatre expriment que c'était une volonté de leur part et six indiquent avoir commencé ces actions à la demande de leur directrice actuelle ou ancienne. Pour l'une des associations enquêtées, le CIDFF5, la directrice demande à la majeure partie de l'équipe (au moins huit personnes) de faire des formations, notamment pour qu'ils « *actualisent leur connaissances* ». Pour le reste des CIDFF, le nombre de formateur.rice.s ne dépasse pas cinq personnes. La coordinatrice du pôle juridique du CIDFF3 expose la façon dont ses collègues et elles deviennent formateur.rice.s qui illustre la façon dont ces activités ont pu s'ajouter au cours de leur parcours professionnel au CIDFF :

« *c'est pas quelque chose qui est établit dès ton entrée au CIDFF* », « *t'es embauchée en tant que juriste, t'en embauchée en tant que CIP, t'es embauchée en tant que chargé égalité pour les interventions collèges lycées, et puis après en fonction de ce dont le CIDFF à besoin, en fonction de tes compétences, en fonction de comment t'avance euh, en tout cas c'est le cas aujourd'hui […] mais je sais que personne a été embauchée en tant de que formatrice, même avant, même maintenant, on a pas de formateur, personne n'est embauchée pour faire que de la formation au CIDFF, soit juriste, soit CIP soit tu fais de la santé, psy c'que tu veux et après tu fais du collectifs et dans le cadre du collectif tu peux être amenée à avoir un public, jeune, adulte, ou pro, tu vois c'est de l'information collective pour les professionnels* ». Amina

Pour deux des salariées qui ont fait le souhait de devenir formatrice c'est parce qu'elles trouvaient l'exercice « *intéressant* » ou pour « *développer une autre compétence* ».

La troisième à fait le choix de devenir formatrice car c'est elle qui a impulsé les actions de formation de l'association. Martine est l'une des deux salariées à travailler au CIDFF depuis le plus longtemps, elle nous raconte qu'à son arrivée rien ne se faisait en termes de formation et qu'avec l'accord de son ancienne directrice, elle a pu mettre en place ces activités. La quatrième salariée pour qui être formatrice au CIDFF était une volonté est Fatima, engagée en 2018 au CIDFF, elle est la seule à commencer très rapidement les formations professionnelles car sa mission de départ comportait un volet formation professionnelle.

Une fonction qui n'est pas évidente à endosser pour des juristes

Parmi les six salariées qui sont devenues formatrices à la demande de la direction de l'association dans laquelle elles travaillent, trois d'entre elles soulignent le caractère contraignant de leur positionnement sur ce type d'activités. Deux sur trois indiquent apprécier, ou trouver un intérêt dans ces activités mais soulignent le manque de formation et même de professionnalisme pour se sentir légitimes. Voici des extraits d'entretien qui permettent de saisir leur sentiment :

- *« C'est la directrice qui vous l'avait demandé, ou c'était une volonté, votre volonté de, de participer à ces actions ?*

Euh, non, c'est, j'ai, j'ai, j'étais pas volontaire.

- *Ok [rires]*

[rires] Non, non, parce que moi pour être volontaire il aurait fallu d'abord, j'ai besoin d'être préparée de me sentir prête rassurée, euh, sur ma légitimité, euh, voilà

- *Ok*

Donc, non c'est pas vraiment volontaire, on m'a désigné volontaire.

- *D'accord, je vois, on vous a désigné comme tel […]*

Oui, oui, nous on est juristes, on est pas formés à ce genre, à ce genre d'intervention technique hein, nous on est, on est pas forcément à l'aise à cet exercice. » Samia, CIDFF1

« Ça me pose problème dans le sens où pour moi c'est une réelle compétence et j'ai pas l'impression que ça soit, j'ai pas envie d'être payée pour ça mais déjà j'aimerai bien que je sois formée pour, plus pour et que ce soit un véritable, fin, que ce soit vraiment pris en compte, que ça ressorte le fait qu'on fasse des formations, c'est pas t'es juriste et tu fais des formations, c'est t'es formatrice » Amina, CIDFF3

Pour Samia, cela fait une dizaine d'années maintenant qu'elle intervient quatre ou cinq fois par an en formation. Pour Amina, cela fait seulement un an qu'elle est positionnée sur ces activités, et n'a pas d'expérience antérieure comme formatrice. Toutes les deux ne se considèrent pas comme des formatrices, ce sont les deux seules à préciser cela. Pour Amina, dès le commencement de l'entretien, avant que nous posions notre première question, elle nous fait percevoir cela: « *on va voir ce que ça va donner ces questions, je sais pas si tu sais Victoire je suis pas formatrice* ». Puis, elle insistera à plusieurs reprises sur ce point, au niveau collectif : « *pour moi on essaie de se professionnaliser mais on est pas des formateurs* », et au niveau individuel : *« moi aujourd'hui je vais pas oser dire je suis formatrice hein, honnêtement, je t'avoue Victoire, je ne suis pas formatrice, je fais des formations au CIDFF, c'est pas pareil!*». Pour Samia aussi, avec moins d'instance au long de l'entretien, elle évoque son sentiment de manque de « *légitimité* » lié à un manque de formation notamment sur l'aspect animation de la formation : « *j'ai pas la formation pour être formatrice, donc je me sent pas forcément légitime euh, à me dire formatrice* », *« je pense, le manque de formation d'animation, [...] pour se dire vraiment formatrice* ». Pour cette salariée, juriste depuis dix-sept ans au CIDFF1, il semble que les moyens qu'elle pourrait avoir à sa disposition pourrait l'a conforter dans sa position de formatrice :

« j'pense que globalement on bricole beaucoup, donc bon, on fait avec les moyens qu'on a, mais j'pense que si on veut développer ce genre d'activités, il faut que, faut outiller les collaborateurs avec des outils pro quoi », « ces petites choses qui ont l'air comme ça anodines, mais qui me semble important quand on, quand on veut préparer des choses de façon très professionnelle. » Samia

Même si nous verrons que la directrice du CIDFF1 mentionne une image de structure « *oldschool* » pour évoquer les moyens matériels du service de formation de l'association. Samia évoque quant à elle la professionnalisation de ces activités. Dans le sens où elles seraient une activité « *à la marge* », et que pour la « *développer* » en véritable service de formation, elle nécessite d'être mieux équipée pour être plus « *professionnelle* ».

Concernant la troisième salariée qui évoque le caractère contraignant de son positionnement sur les activités de formations, nous n'avons pas usé pendant l'entretien du terme « formatrice » pour s'adresser à elle. C'est la seule personne avec qui nous n'avons pas mobilisé le mot, car nous savions avant de réaliser l'entretien avec elle, par sa directrice, qu'elle n'appréciait pas cet exercice. Nous avions pris contact avec elle dans les mêmes termes que les autres salariées, et nous n'avions pas eu de réponse. Nous avons envoyé alors le même mail sans le terme « formatrice » et nous avons obtenu un entretien.

Cette salariée a été contrainte de se positionner sur les actions de formations car elle est la seule juriste du CIDFF2. Elle exprime son malaise tout au long de l'entretien, elle prononce cinq fois « *j'aime pas* » faire des formations, trois fois « *ça me plait pas* », et ajoute « *je suis pas du tout à l'aise* », « *c'est pas ma tasse de thé* », et « *c'est pas un volet qui m'intéresse* ». Elle nous explique que ce n'est pas lié à un manque d'outils ou de formation pour elle, et nous explique que le goût pour ces activités ne s'est jamais prononcé durant la dizaine d'années où elle intervenait quatre ou cinq fois par ans.

Les trois salariées qui évoquent cet aspect contraignant sont toutes les trois juristes dans trois CIDFF différents. La directrice d'Amina évoque avec nous que les activités de formation professionnelle étaient un exercice particulièrement bien pour les juristes, elle ne le souligne pas pour d'autres professions du CIDFF :

« Etre formateur ça veut pas dire avoir la réponse à tout, être formateur ça veut dire aussi, en fait, produire l'échange et le questionnement chez l'autre et du coup chez soi aussi quoi, et du coup […] notamment pour les juristes c'est compliqué, parce que c'est une culture de très, de métier, une culture de très, contractuelle, je sais pas comment dire, mais on a du mal à sortir de, euh c'est très scolaire, ça peut être très vite très scolaire dans leur façon de d'exercer. […] *elles sont dans un cadre et c'est difficile de (les) faire partir du cadre, et d'ouvrir et tout ça donc les euh, moi j'trouve que ça permet ça aussi la formation, c'est-à-dire de se poser les questions autrement et d'être confrontés à d'autres professionnels qui posent les questions différemment quoi »* Claire, directrice du CIDFF3

Nous pouvons peut-être penser que ce caractère contraignant réside dans une certaine « *culture de métier* » dans laquelle sont inscrites les juristes. Leur parcours initial ne leur fournit peut-être pas de prédisposition dans la transmission de savoirs et d'outils, ainsi que pour échanger sur des points juridiques avec des professionnel.le.s non-initié.e.s au domaine juridique. Samia souligne cela en disant : « *vulgariser le droit, ça s'improvise pas* ».

Un difficile agencement des activités des CIDFF

Même si une majorité de salariées ont été positionnées à la demande de la directrice du CIDFF, elles semblent avoir une certaine autonomie dans la construction de leur formation. Celle-ci semble cependant variable selon les centres, pour le CIDFF1 au sein duquel la directrice exprime que les salarié.e.s formateur.rice.s ont moins d'autonomie que dans les CIDFF « *un peu plus gros et un peu plus structurés* » comme le CIDFF3 selon elle. La directrice du CIDFF3 souligne en effet une participation légère au travail de ses formatrices.

Au CIDFF2, les trois salariées enquêtées semblent également avoir de l'autonomie, la directrice souligne cet aspect, et les formatrices également. Elles animent seules leur formation et deux d'entre elles soulignent d'ailleurs vouloir davantage communiquer sur leur travail de formation avec la directrice et le reste de l'équipe. Au CIDFF4, une grande autonomie est accordée à la formatrice qui a mis en place les activités de formation du CIDFF avant l'arrivée de Florence, la directrice actuelle. Pour le CIDFF5, les salarié.e.s réalisent leur formation en équipe, de deux à quatre, ils construisent leur contenu, et la directrice semble très présente : « *on a une direction très impliquée, donc en général on en parle en amont, on en parle en aval, donc c'est un soutien* » nous dit Fatima. Cette autonomie dont témoignent de nombreuses enquêtées est peut-être une forme d'autonomie un peu contrainte. Les directrices n'étant pas spécialisées en droit, ou en psychologie par exemple ne peuvent pas contrôler le contenu des formations à portée juridique ou psychologique. C'est le cas de la directrice du CIDFF1, diplômée en gestion, management et économie :

« c'est vraiment la direction qui assume la responsabilité du contenu, même si moi je vous avoue hein, je suis pas juriste donc je fais quand même confiance aux juristes sur le contenu je suis pas en capacité d'identifier les failles etc »

Les salariées possèdent de l'autonomie, mais elles sont cependant limitées par deux éléments, les moyens matériels à leur disposition et le temps qu'elles accordent à ces activités. Deux directrices mobilisent l'expression « *old school* » pour se référer au matériel et support utilisés et qui est à leur disposition :

« *Oui c'est ça pour moi, y'a un peu une image qui est quand même assez juste hein, de structure old school avec des vieux power point, des vieux supports imprimés sur des feuilles A4 en noir et blanc euh, qu'on donne à la fin, euh… c'est une adresse mail et un nom de domaine qui fait vraiment pas pro, un site internet qui n'est pas alimenté correctement, euh, une page facebook qui ressemble plus à la page facebook d'une personne que d'un organisme de formation.* » Maëlle, CIDFF1

« *Et après en termes de supports on est pas un CIDFF qui est pas 2.0, j'ai halluciné quand j'suis arrivée ici, de voir que on avait des power point euh, fin tu vois, avec euh, j'sais pas combien de caractères sur une diapo, où tu comprends rien, où on t'imprime des documents en noir et blanc minables, j'pense qu'on a quand même une offre de formation qui est assez old school quand même.* [rires] » Nathalie, CIDFF2

Les autrices Érika Flahault, Annie Dussuet et Dominique Loiseau (2014) notent également pour leur terrain de recherche que les associations dans l'espace de la cause des femmes sont représentatives du secteur associatif au sein duquel les conditions matérielles apparaissent moins bonnes que dans d'autres secteurs.

Cependant, la question du manque de temps peut être aussi soulevée, il semble que le fait de mettre à jour la page Facebook, ou la charte graphique d'un power point ne relève pas des capacités matérielles des CIDFF. Il semble que l'actualisation de ces supports soit une activité qui n'est prioritaire pour les associations car vue comme chronophage, ou bien qu'une personne chargée de s'en occuper n'a pas été désignée. La qualité des supports et outils dont disposent les formatrices jouent un rôle sur l'image que le CIDFF reflète à ses partenaires lors des formations. La directrice du CIDFF3 évoque notamment que ces prestations permettent de donner une autre vision de la structure et notamment si elle détient la certification Qualiopi :

« C'est un enjeu de communication clairement on est reconnu, on a un label, c'est le principe du label, c'est un enjeu, ouais de montrer qu'on fait de la qualité aussi, et du coup (elle rigole avec sa fille) Et du coup euh, c'est montrer, oui c'est montrer qu'on est professionnels et nous notre côté associatif et surtout nous au CIDFF, on est souvent vu comme un truc un peu social quoi, on fait que du social quoi. Et du coup ça permet d'aller vers autre chose que du social ».

Qualiopi représente, notamment pour les directrices des centres, « *une crédibilité* », « *une légitimité* » pour proposer leurs services de formation aux partenaires. Gilbert de Tersac et Franck Cochoy évoquent que « La justification ultime de la qualité est celle du marché, de la concurrence, du « client ». » (p.12). Les directrices notamment, ainsi que la salariée la plus expérimentée en formation et au CIDFF soulignent principalement les éléments relatifs au marché et aux partenaires. Les membres enquêtés évoquent à de nombreuses reprises *« la visibilité* » des associations et de leur service de formation, leur permettant d'avoir une place dans le marché de la formation professionnelle puisque que l'instrument Qualiopi fera « *un tri* » selon la directrice du CIDFF4. Le fait que le contrôle de la qualité des organismes de formation devienne obligatoire pour être référencé renforce l'idée d'une possible visibilité des offres avec l'assurance de sa qualité pour les directrices. C'est cette marque, adossée à l'offre du CIDFF qui permet la professionnalisation des services.

Outre les moyens matériels parfois insuffisants selon les CIDFF, le manque de salles pour faire les formations, le manque de feutres ou de paper board, les actrices perçoivent un obstacle dans l'organisation de leurs actions de formation lié à un manque de temps. Celui est souligné entre autre pour démarcher, pour étoffer les offres ou pour trouver des moments communs entre formatrices. Parmi les CIDFF enquêtés, un seul comporte des formatrices qui ne reçoivent plus ou pas de bénéficiaires pour des informations ou des accompagnements.

Leur directrice évoque avec nous l'effet que le cumul des fonctions produisait sur les formations professionnelles avant de pouvoir se consacrer davantage à cela :

« *avant c'était en parallèle de leurs actions du quotidien et du coup on y consacrait pas le temps qui était nécessaire en fait.* » Nathalie, CIDFF2

A contrario, une des salariées du CIDFF2 nous explique l'effet des formations professionnelles sur les activités d'information et d'accompagnement des bénéficiaires :

« *c'était difficile puisqu'elles cumulent deux postes, faire des interventions collectives et puis en même temps recevoir des personnes, donc le cumule des deux c'est compliqué, donc forcément quand on fait des interventions collectives sur plusieurs jours, et que ça nécessite pas mal de temps de préparation machin c'est au détriment des entretiens individuels et de la réception du public quoi.* », elle ajoute que les délais d'attente pour un rendez-vous avec la référente violence étaient trop longs. Anne, CIDFF2

Dans les autres CIDFF enquêtés, ce sont majoritairement des salariées qui reçoivent du public, une salariée du CIDFF4, en poste depuis 2004 explique comment elle a perçu l'arrivée des nouvelles activités de formation :

« *c'est qu'aussi au CIDF, leur vocation, c'était quand même pas des vocations jusque-là de formation. […] jusque-là le rôle du CIDF c'était de l'information.* »

Elle indique que ceci s'est ajouté à ces actions et que les financements manquent pour avoir du temps à y consacrer :

« *c'est lié aussi aux financements de nos actions, on est sur des actions qui sont à temps complet normalement après si on fait ça c'est sur des heures supplémentaires* ».

La directrice du CIDFF3 évoque aussi la fonction de formateur.rice comme venant s'ajouter aux autres activités : *« les gens ils sont chez nous ils sont salariés ils ont un boulot en fait, la formation c'est en plus souvent.* ».

Sa salariée psychologue évoque ses difficultés pour trouver du temps à y consacrer :

« *c'est la formation qui s'adapte à notre emploi du temps, c'est à dire que quand on a une demande de formation on doit l'intégrer dans nos activités existantes, donc elle est pas prévu à la base* », « *Donc on doit trouver, ça prend beaucoup de temps […] c'est les temps communs qui prennent du temps à mettre en place et à trouver des plages communes de travail, ça c'est le plus dur, et surtout avec Amina* ».

Une salariée du CIDFF5 énonce le même inconvénient, elle explique que ceci est lié aux « *exigences institutionnelles* » :

« *j'me dis que dans l'exercice de nos fonctions ce qui peut être un peu une limite c'est, euh, justement les exigences institutionnelles au niveau des financements, ba ce qui est exigé de nous ba c'est le chiffre quoi, et donc parce que ba il faut sensibiliser ou il faut former tant de personnes*[94] *ba du coup on va peut-être euh lui consacrer moins de temps que c'qu'on voudrait donc.* […] *vous voyez on a des juristes au CIDFF et des psychologues qui font de l'action, des accompagnements et qui seraient potentiellement amenés à faire de la formation professionnelle, mais aujourd'hui y'a vraiment peu de temps pour eux, pour préparer des formations, les dispenser* ». Fatima

Fatima met en valeur un aspect qui semble être une part importante du travail des salariées des CIDFF, qui explique notamment pourquoi elles manquent de temps. Lors de la formation adressée aux nouveaux.elles salarié.e.s, un quart de la journée était dédiée au fonctionnement de l'application statistique du réseau. Les juristes présentes évoquaient un travail pénible et chronophage dont elles ne peuvent pas se passer, leur travail fait l'œuvre d'une injonction au chiffre, au résultat. La logique du nouveau mangement public n'échappe pas au secteur associatif, celui-ci est de plus en plus contraint de prouver par le chiffre sa performance (Zoukoua, Dubost, 2011). Ce type de processus est appliqué à presque toutes les activités du CIDFF, le nombre de personne formée, sensibilisée, tout est compté et reporté sur le rapport d'activité pour montrer la performance des associations aux financeurs.

Ce manque de temps entraine une charge de travail qui dépasse les horaires de travail des équipes formatrices. Certaines directrices et salariées des CIDFF1, 3, 4 et 5 évoquent « *des heures supplémentaires* ». Dans le secteur associatif, les heures supplémentaires sont courantes dans le travail salarié, ceci est lié à la collaboration des salarié.e.s et des bénévoles qui entraine une banalisation des heures supplémentaires et poussent les salarié.e.s à ne pas compter leur temps (Hély, 2008). Dans les CIDFF étudiés, le travail bénévole ne semble pas concerner les mêmes fonctions que les salarié.e.s, contrairement à d'autres associations féministes qui nous l'avons vu, se sont davantage construites sur le travail bénévole que les CIDFF (Cardoso, 2019, Lefierdebras, 2016). Les directrices des CIDFF1 et 5, sont les directrices arrivées le plus récemment dans les CIDFF.

[94] Les formations subventionnées requièrent un certain nombre de personnes à former chaque année par le CIDFF, ce sont des subventions contractuelles (Prouteau, Tchernonog, 2017), des réponses à des appels d'offres qui s'imposent face au mode de subvention initiale : « La transformation des subventions publiques et la généralisation des commandes publiques laissent un rôle croissant à la fonction d'outil des politiques publiques » (*Ibid*, p.541).

Elles sont les seules à avoir une expérience antérieure comme formatrices dans le milieu associatif concernant des thématiques liées à celles des CIDFF, mais ne banalisent pas pour autant ces heures supplémentaires. L'une d'elle souligne sa déception de faire travailler parfois le week-end ses salarié.e.s. La seconde indique que la préparation des formations se fait des fois au détriment du « *bien-être au travail* » dans un but stratégique :

« *les ressources humaines sont parfois en flux tendu et du coup on a une surcharge de travail […], la posture que j'entends c'est de malgré tout, tout faire pour pouvoir y répondre positivement parce que sur une perspective de long terme c'est quand même intéressant et du coup ça se fait quand même au prix du bienêtre au travail potentiel de certaines salariées et du coup* » Maëlle, CIDFF1

La question du « *long terme* » semble être importante du point de vue de la professionnalisation progressive des services et du point de vue des finances des associations. Les subventions qui permettent de financer des postes ne sont pas forcément renouvelées d'années en années, la vision des directrices sur les finances est flou. Auréline Cardoso met en valeur pour des associations, une surcharge de travail qui met en tension les salariées car c'est la pérennité de leurs emplois qui est en jeu. Les associations étudiées par Auréline Cardoso diffèrent grandement des CIDFF dans le sens où elles sont autogérées et n'ont pas été créées par le gouvernement. Dans les CIDFF, la présence de directrices permet peut-être aux salarié.e.s de ne pas se rendre autant compte du caractère incertain des subventions. Nous remarquons que peu de nos enquêtées, notamment salariées abordent le sujet des finances de l'association, et encore moins du caractère aléatoire de celles-ci. Lorsque nous évoquons le sujet des subventions avec les salariées la majorité nous dit de poser la question à leurs directrices et évoquent que ce sujet leur est « *un peu étranger* ». Les salariées ont cependant conscience des finances incertaines vis-à-vis du salariat dans les associations, elles évoquent le manque de budget lorsqu'elles soulignent le besoin de recruter du personnel pour la formation. Maëlle la directrice du CIDFF1 souligne, comme deux salariées du CIDFF5, et une salariée du CIDFF3 un besoin d'avoir une personne dédiée à ces activités dans leur CIDFF. Christine, psychologue du CIDFF3, possède plus de vingt ans d'expérience dans la formation professionnelle et est la seule qui a suivi un master de responsable de formation, insiste sur ce point. Tout au long de l'entretien, elle mentionne le manque d'un.e responsable de formation pour le CIDFF et la charge que cela entraine sur les directrices. Ses propos font échos à la polyvalence des actrices salariées, et aussi directrices, que nous avons soulignée plus haut :

« à chaque fois qu'on a voulu développer, euh, ça tombait à l'eau, parce que je pense qu'il y avait pas de responsable de formation et que c'est trop lourd pour une directrice ».

« *il y a personne qui l'organise cette formation, on fait tout, on fait tout de A à Z* »

Même si cette volonté de créer un poste entièrement dédié aux activités de formation semble être un moyen de gagner du temps pour les salariées et les directrices. Il semble aussi que cette volonté s'inscrit dans ce qui nous semble être un paradoxe. Au moins six enquêtées issues de quatre CIDFF reconnaissent que le point fort de leur service de formation réside dans l'expérience de terrain des formatrices. En même temps, c'est le travail de terrain qui engendre un manque de temps nous l'avons vu :

« *c'est une conséquence du 1er point fort, c'est que le fait qu'on soit dans la pratique, euh, fait qu'on a assez peu de temps pour réfléchir ces formations donc, euh, et qu'on prend, passe du temps pour les élaborer* » Rose, CIDFF5

Sa salariée chargée égalité et insertion est conscience de ce paradoxe :

« *je pense besoin de temps, besoin de professionnels dédiés à cette question exclusivement, parce que tous les professionnels des CIDFF sont à la fois des praticiens et des formateurs ce qui est une bonne chose comme je l'ai dit tout à l'heure, c'est une bonne chose, c'est un point plutôt positif mais en termes de temps, de temps consacré à la formation professionnelle c'est peut-être pas idéal.* » Fatima

L'appropriation de cette fonction n'est donc pas toujours évidente pour les membres enquêtés. Ces activités supplémentaires entrainent une gestion du temps difficile qui ne leur permet pas toujours de mener ou de développer l'activité comme elles souhaiteraient. Elles tirent différents avantages en réalisant ces actions, même si ce n'était pas un choix de leur part. Les salariées et directrices des CIDFF sont habituées à être polyvalentes, et mettent souvent en valeur dans leur discours le fait que ça leur permet d'avoir un quotidien qui n'est pas « *routinier* ». Auréline Cardoso relève pour les associations qu'elle étudie une satisfaction des salariées dans la polyvalence de leurs tâches et permet de mettre en valeur ce qui pose plus problème aux femmes dans ces associations : « Ce qui est source d'usure n'est donc pas la polyvalence en elle-même, mais plutôt la difficulté à la mettre en œuvre, par manque de temps. » (2019, p. 154). Le manque de temps est le point faible que de nombreuses enquêtées perçoivent, mais il est lié à la capacité financière des associations et aussi à la professionnalisation des services de formation. Une activité, pour certains CIDFF, « *à la marge* » qui ne permet pas toujours aux salariées de se sentir suffisamment légitimes et professionnelles pour intervenir. Comment font-elles pour pallier à cela ? Trouvent-elles des ressources à leur disposition pour leur permettre d'apaiser ce sentiment et de monter en compétences sur ces activités ? Nous essayons d'apporter des éléments de réponse dans la partie suivante.

Une demande de professionnalisation et un besoin de légitimation

Seules deux membres enquêtées, une directrice et sa salariée du CIDFF2 estiment que les formatrices du CIDFF font preuve de « *professionnalisme* ». Les deux formatrices principales[95] réalisent depuis environ dix ans des formations chaque année au CIDFF, et ne travaillent pratiquement plus avec le public bénéficiaire féminin. A contrario, nous pouvons relever quatre personnes qui évoquent au sein des équipes formatrices des CIDFF un besoin de se « *professionnaliser* ». Nous l'avons vu, ce professionnalisme désiré par les actrices repose sur un manque de formation, et parfois, un désir de moyens matériels supplémentaires qui leur permettraient de se sentir parfois plus « *légitimes* » dans leur fonction de formatrices. La notion de légitimité est souvent mobilisée par les enquêtées. L'utilisation de ce terme réside majoritairement dans l'expression de leur expertise liée à leurs expériences de terrain. Elles mettent d'ailleurs en valeur que cette expérience constitue « *leur plus grande légitimité* » pour faire des formations, comme le formule Rose, directrice du CIDFF5. La référente violences enquêtée semble même penser que cela constitue sa seule légitimité pour être formatrice :

- *« Est-ce que le fait d'avoir été auprès de public t'aide à faire des formations ?*

Ah, oui, je pense que ça aurait pas été possible sinon, en fait. »

Nous verrons dans les deux premières sous-parties qui suivent les capacités des formatrices à se saisir de différentes ressources pour se former individuellement et collectivement. Puis nous verrons ce qui leur permet d'accroitre leur sentiment de légitimité vis-à-vis de cette fonction de formatrice.

Un apprentissage « sur le tas » qui encourage des modes d'apprentissage informels individuels

Parmi les autres salariées qui ont été positionnées sur les actions de formations du CIDFF par leur directrice, d'autres salariées que les deux juristes évoquées soulignent un besoin et une volonté de se former à ces activités. La chargée égalité et insertion du CIDFF5 exprime qu'elle et son équipe ont « *à cœur de se former* », et une juriste, Véronique du CIDFF5 évoque, comme pour les deux autres juristes que nous avons présentés, une envie de se former :

[95] La juriste qui n'apprécie pas intervenir en formation professionnelle ne le fait que sur une demie journée pour la formation du CIDFF sur les violences conjugales. Elle assiste et soutient, si besoin, les sous-traitant.e.s pour les formation en droit des étrangers.

« *j'aimerai bien la faire pour étoffer ma pratique professionnelle* », « *je sais que dans la région PACA y'a une formation pour les formateurs, et ba, j'espère pouvoir la faire aussi, parce que moi je me suis faite sur le tas en fait* ».

Cet apprentissage « *sur le tas* » de Véronique qui a réalisé toute sa carrière au CIDFF après ses études de droits n'est pas un cas isolé. La moitié des salariées formatrices expriment un apprentissage « *sur le tas* », sur les cinq salariées, quatre le verbalisent comme tel. Deux enquêtées relatent la construction progressive d'outils pour s'approprier ces activités. Véronique travaille aujourd'hui les formations professionnelles en équipe constituée de deux à quatre personnes, elle relate cependant son autonomie du début :

« *Très tôt, on nous a demandé d'intervenir sur des actions ponctuelles auprès de jeunes ou auprès euh, des femmes, ou intervenir sur des évènements comme le 8 mars, le 25 novembre, ça s'est fait si vous voulais euh, assez rapidement mais de façon autonome c'est-à-dire, d'aller se constituer une base de données, se créer des outils et puis répondre aux demandes, c'est comme ça que j'ai démarré si vous voulez, aux actions de, de d'informations et de formations collectives* ».

Laurence chargée de projets égalité, a connu une expérience de formatrice durant neuf mois avant le CIDFF auprès d'un public jeune, elle a aujourd'hui huit ans d'expérience en intervention collective au sein du CIDFF. Elle souligne l'étendu du travail que cela impliquait au départ, ainsi que la progressive construction d'outils dont elle se saisit aujourd'hui :

« à apprendre, à apprendre sur le tas, aller regarder comment on monte une séance de formation, moi j'avais zéro bille quoi, et puis avec un parcours universitaire qui donne pas forcément de facilité pour ça quoi, c'était pas du tout les mêmes approches et fallait comprendre que y'avait pas d'approche descendante, et comment on pouvait à la fois faire travailler le groupe et à la fois travailler individuellement, là où chacun était dans l'groupe »

« Maintenant j'ai une malle à outils qui est assez sympa [rires], et y'a des fois ça marche pas, hein [rires] mais ça arrive, ça arrive de moins en moins quand même, voilà que ça fonctionne pas ou qu'il y ait vraiment une intervention ou j'me dit je me suis plantée ça a pas fonctionné voilà, j'arrive toujours à trouver une entrée où les gens peuvent réfléchir et puis faire émerger quelque chose à partir de ce qui savent et de là où ils en sont »

Pour s'approprier leur fonction de formatrice, pour pallier à leur manque de formation et à leur besoin de légitimation, les actrices de la formation professionnelle des CIDFF mobilisent différents moyens pour se former. Nous venons d'évoquer un apprentissage individuel, « *sur le tas* » pour Véronique et Laurence, mais nous pouvons mettre en lumière l'aspect collectif de ces apprentissages. En effet, les ressources dont se saisissent les actrices participent à la construction de leur identité professionnelle (Cristol, Muller, 2013).

Ces derniers, semblent être pour nos enquêtées, le plus souvent informels (*Ibid*). Denis Cristol et Anne Muler chercheur.e.s en sciences de l'éducation réalisent une typologie des « apprentissages informels » à partir de la littérature existante sur ce « concept flou » dans leur article : « Les apprentissages informels dans la formation pour adultes ». La littérature récence de nombreux travaux sur les apprentissages informels portant sur des terrains multiples, les apprentissages au cours de la vie quotidienne, des pratiques amateurs, des pratiques sur le web, ou dans le champ des pratiques professionnelles. Les auteurs ont effectué un regroupement par terrains des modes d'apprentissage informels qui leur sont liés. La typologie réalisée nous permet de relever des formes d'apprentissages qu'effectue les salariées. Cela nous permettra de souligner les capacités d'action de nos enquêtées en termes de formation informelle au métier de formatrice.

Plusieurs formatrices ayant appris « *sur le tas* » évoquent *« le mimétisme* ». Parmi les salariées qui disent recourir à ce moyen pour se former, nous retrouvons Amina et Samia, les deux juristes qui mettent en question la possibilité de se dire formatrices. Il y a aussi Laurence, dont nous venons de relater le processus de construction progressive d'outils et méthodes pour assurer ses formations, évoque le « *mimétisme* » également. Sa collègue, Sophie a mobilisé ce type d'apprentissage pour débuter les activités de formation et reproduit ce schéma avec ses collègues futures formatrices sur les violences conjugales. Et enfin, Marie, la future formatrice du CIDFF3, qui était sur le point de réaliser sa première formation, en binôme avec Amina, au moment du confinement.

Le réseau national des CIDFF propose un catalogue de formation à destination des salarié.e.s des CIDFF, les formations portent majoritairement sur les thématiques propres aux associations. Les membres des CIDFF suivent pratiquement chaque année des formations au sein du réseau, et certaines expriment suivre des formations qui ne sont pas inscrites dans leur travail au CIDFF, comme celles que le collectif féministe NousToutes proposait durant le confinement[96] par exemple. Lors de ces moments, les salariées semblent opérer un double apprentissage, celui sur la thématique en question, et également sur les méthodes et postures des formateur.rice.s qui assurent les formations.

[96] Deux sessions en ligne de trois heures ont été dispensées gratuitement par ce collectif féministe portant sur l'explication et la détection des violences conjugales faites aux femmes.

Pour ce double apprentissage, Laurence évoque endosser *« une méta position* » lorsqu'elle suit une formation :

« *A chaque fois en interne, quand on monte en formation, quand on va à Paris ou à Marseille en formation sur une thématique particulière, moi je sais que j'ai beaucoup une posture d'observatrice aussi du formateur, ou de la formatrice, donc voilà je prends des notes, et par mimétisme aussi, j'observe quels outils il elle utilise, sa posture, je suis tout le temps en, en méta position aussi pour garder, il y'a ce que j'apprends de la thématique et comment la personne fait.* »

A partir de la typologie présentée plus haut, nous pouvons qualifier la façon dont Laurence se forme lors de ces moments comme un « apprentissage informel réflexif » (2013 p.13) Cet apprentissage est « conscient et volontaire », Laurence évoque qu'elle réalise cela « *à chaque fois* » qu'elle suit une formation, et nomme même cette *« méta position »* qu'elle occupe pour évoquer le double apprentissage qui a lieu. Elle a donc, selon les auteur.e.s, « l'intention » d'apprendre, et procède par « mémorisation, imitation (et) observation » comme elle le dit elle-même dans sa « *posture d'observatrice* » en prenant note de ce qu'elle observe.

Marie insiste plus particulièrement sur la « *posture* » de formatrice dont elle peut faire l'apprentissage :

« *Moi je sais que j'apprends beaucoup aussi en assistant à des formations. Je sais que c'est bête mais, en assistant moi-même à des formations et en voyant la posture du formateur ou de la formatrice ça m'apprend forcément des choses alors que potentiellement la thématique c'est pas du tout ça, mais euh, ça m'fait réfléchir à ma propre posture de formatrice*. »

Nous pouvons intégrer la démarche de Marie dans la même catégorie d'apprentissage que sa collègue chargée de projets égalité du CIDFF2 que nous venons de présenter. On remarque le caractère intentionnel de l'apprentissage par la position d'observatrice qu'elle endosse elle aussi. Par ailleurs, lorsque Marie a débuté les séances de sensibilisation au CIDFF, elle s'est documentée à l'aide d'ancien.ne.s camarades de l'université qui sont devenus formateur.rice.s, pour leur demander des conseils et des références bibliographiques. Nous pouvons penser que cette salariée a voulu se rapprocher de professionnel.le.s de la formation, car elle a envisagé cette activité comme le fruit d'un métier à part entière. Elle souligne l'expertise juridique ou psychologique de ses collègues, mais pas leur expertise de formatrice. Elle évoque avoir échangé que très peu avec ses collègues formatrices, Clara qui est partie à la retraite récemment et Véronique qui a de l'expérience comme formatrice. Elle indique avoir seulement travaillé la formation Opération'Elles avec Amina qui a moins d'expérience et n'avoir pas eu le temps de plus échanger avec ses collègues, et d'assister à l'une de leurs formations.

Samia quant à elle évoque « *s'inspirer* » des techniques qui ont fonctionnées sur elle pour animer ses formations. Ici, nous remarquons que la démarche d'apprentissage n'est pas exactement la même que pour Laurence et Marie, elle ne semble pas aller en formation pour en tirer des apprentissages pour les formations qu'elle dispense. Cependant, lorsque le.la formateur.rice.s procède d'une certaine façon et que cela à « *fonctionné* » sur elle, elle peut alors s'en « *inspirer* ». Nous pouvons penser que c'est un apprentissage « fortuit » que la découverte se fait « à l'occasion d'une autre activité ». Il pourrait s'agir d'une découverte incidentelle et non accidentelle dans le sens où « l'apprentissage fortuit se déroulerait dans des temporalités plus diffuses. Par exemple, la pratique régulière d'une activité produirait des effets secondaires sur l'acquisition de savoirs, de réflexes ou de conduites alors que l'apprentissage accidentel posséderait une portée immédiate au moment d'un heurt perceptible » (2013, p.30).

Concernant, Amina qui est la salariée de notre échantillon qui a acquis le moins d'expérience en formation, elle est celle qui souligne un besoin de se former le plus accru parmi les salariées. Une majorité de salariées évoque durant l'entretien les bénéfices qu'elles ont pu tirer d'une formation organisée par le réseau régional qu'elles nomment « *Formation des formateurs* ». Amina est celle qui se réfère le plus souvent aux nombreux apprentissages qu'elle a pu tirer de cette formation, et en fait l'éloge le plus marqué de toutes. Elle évoque les préparatifs de ses formations et des webinaires de deux heures qu'elle a animé pendant le confinement donnant lieu à un déroulé « *archi carré* » lui permettant d'être « *à l'aise* »:

« plus je suis carrée, plus je sais, plus j'ai prévu c'que j'avais à dire, plus j'ai prévu les temps, je sais que mon module un il doit pas dépassé les 20 minutes parce que même si je me permet 5 minutes après je vais pas pouvoir continuer, fin voilà, donc plus je suis prête plus j'improvise, plus je suis à l'aise en fait, après c'est de manière générale, déjà moi à la base je suis comme ça, le formateur il l'a bien dit, et moi comme ça, ça me va très bien. »

Nous remarquons un souci de professionnalisme de la part de Amina. Sa référence aux savoirs transmis par le formateur de « *la formation des formateurs* » montre qu'elle ne maitrise pas encore tout d'elle-même, qu'elle s'expérimente.

Faire du mimétisme est considéré par cette salariée comme un « *besoin* », c'est de cette manière qu'elle pense apprendre le plus :

« Regarder les autres faire et m'en inspirer ça marche. […] Juste regarder, faire du mimétisme, y'en a à ça leur parle pas, moi je suis dans le besoin, je suis vraiment en demande de ce genre de : montrez-moi comment les autres font ! »

Ici, nous pouvons retrouver la même démarche intentionnelle d'apprentissage que nous avons énoncé pour Laurence et Marie. Cependant, ces façons informelles pour acquérir des savoirs s'imbriquent aussi dans une autre catégorie d'apprentissage. Elle fait référence à plusieurs enseignements qu'elle a tiré en suivant la formation d'un collectif féministe pendant le confinement, en voici un :

« Nous au CIDFF Phocéen on a tendance à commencer par les définitions et les chiffres. Et Caroline de Haas elle le dit dans sa v1 que en fait elle aime pas commencer par les chiffres parce que, et en fait nous ça nous a fait tilt avec Floriane, et on est plus ou moins d'accord avec elle, et par exemple on se disait qu'on allait reprendre nos, ba , là on est en train de travailler sur violences sexuelles, sexistes, et sexisme donc là c'est vraiment la formation qu'on fra tout le temps au CIDFF Phocéen, on est était en train de travailler dessus hier, sur notre déroulé, sur notre trame et on se disait ba que en fait en fait on mettrait les chiffres après, et que effectivement c'était pas mal de travailler sur les types de violences, les définitions, tout ça tout ça et à la fin leur sortir des chiffres en fait, parce que du coup on se dit que comme ça, on, comment dire, on laisse encore plus de place à leurs représentations, à leurs fantasmes pour les casser après. »

A partir de cet extrait d'entretien nous pouvons reconnaitre un autre apprentissage informel qui vient s'ajouter à celui qui est intentionnel. Lorsqu'elle fait écho à cette formation en ligne faite par Caroline de Haas, Amina ne mentionne pas particulièrement sa « *posture d'observatrice* » comme Laurence. Nous pouvons considérer qu'elle l'a surement étant donné qu'elle est déjà formée au sujet des violences conjugales. Cependant, nous pouvons relever ici d'un « apprentissage fortuit » comme pour Samia, cependant celui-ci ne semblerait pas incidentel mais plutôt accidentel. L'usage de l'expression « *ça nous a fait tilt avec Floriane* » fait échos aux propos des chercheur.e.s vis-à-vis d'un « eurêka, un « insight » ou éclair de compréhension (qui) marquerait une révélation. Le sens serait attribuable à l'expérience soudaine » (2013, p.30, 31).

Par ailleurs, nous nous permettons de réaliser une parenthèse dans l'analyse des pratiques de mimétisme des salariées comme nous l'avons fait pour Marie dans la mobilisation de son réseau universitaire. Amina, évoque dans la présentation de son parcours son attrait pour la vulgarisation juridique et surtout son utilité pour défendre le droit des personnes. La présentation de son parcours joue un rôle dans notre compréhension des façons dont elle se forme, mais également dans sa compréhension à elle aussi, les auteur.rice.s évoquent cela ainsi : « L'explicitation de son parcours biographique par le salarié joue le rôle d'accélérateur de maturité et de prise de conscience de ses acquis ; cette explicitation participe à la construction de son identité professionnelle. » (2013, p.44).

« Après, en fait, tu vois là où j'ai de l'expérience, mais c'est pas de l'expérience professionnelle à proprement parler. C'est que la vulgarisation de droit c'est-à-dire faire des schémas ou faire des croquis et parler de droits à des non juristes euh, j'lai fait aussi avant, mais à titre bénévole, voilà titre bénévole, dans des assos ou juste bénévole perso quoi, avec des amis, avec des copines. Donc la vulgarisation de droit, c'est vraiment vulgariser le droit pour tout le monde, ça fait partie des choses que moi personnellement à titre perso je fais et que j'aime bien faire. La vulgarisation de droit j'y tiens, même ici au CIDFF j'en parle souvent parce que voilà, c'est vraiment ce truc de, les gens il faut à tout prix qu'ils soient au courant de quels sont leurs droits parce que y'a trop de situations où les gens laissent tomber parce qu'ils sont pas au courant en fait, donc vulgariser, vulgariser vous avez des droits, vous pouvez, vous pouvez, après les gens ils font ce qui veulent. »

Ici, à partir de la typologie que nous mobilisons pour analyser les ressources dont se saisissent les actrices pour se former, les démarches qu'entreprend Amina pour vulgariser le droit dans ses activités bénévoles ou dans des relations amicales nous sembler relever des « apprentissages implicites : apprendre sans intention mais avec attention ». Ce dernier est « inconscient et involontaire », c'est un apprentissage « non réflexif » qui s'opèrent lorsqu'elle vulgarise le droit pour que les personnes s'en saisissent plus efficacement. Un peu à la manière dont on apprend sa langue maternelle « Les apprentissages linguistiques sont même qualifiés d'apprentissages naturels ou spontanés » (2013, p. 31).

De plus, Amina fait également preuve d'« un apprentissage intentionnel réflexif » à nouveau auprès de ses collègues formatrices du CIDFF. Elle demande à ces dernières de lui montrer comment elles procèdent, et échange avec elles :

« Généralement, j'regarde c'que mes collègues ont déjà fait, ou même c'qui s'fait, j'aime bien récupérer des brouillons, des squelettes tu vois des ébauches et après, on va dire que ça m'rassure, ça me conforte dans l'idée ou j'ai au moins l'essentiel et puis après j'adapte. »

« tu vois, des situations que des collègues m'ont dit, euh j'dis ba on a reçu voilà, une fois c'était comme ça, comme ça, après ouais, je prends tout ce que les gens me disent, tout ce que les gens me donne moi je prends, et je réutilise tout ça que je peux réutiliser. »

Il semble ainsi que les formes d'apprentissages informelles de nos enquêtées sont plurielles, et s'entrecroisent avec des situations formelles ce qui engendre selon Denis Cristol et Anne Muler « des formes hybrides : les « apprentissages situés » Dans la sous partie suivante nous mettrons en évidence l'importance de ce type d'apprentissage à travers la collaboration et l'environnement de « l'organisation apprenante ». Ceci nous permettra de penser des façons de pallier à ce sentiment de manque de formation ou d'un besoin de légitimation dans la coordination régionale des actions de formation.

A travers l'exposition des apprentissages que font les salariées « l'individu développe des capacités d'action par ses apprentissages informels l'aidant à gérer les changements auxquels le contraint son environnement de travail ». Selon les auteur.rice.s, l'individu se donne la capacité de réfléchir sur soi, sur sa pratique, il.elle nomment cet enjeu: « les apprentissages transformateurs et émancipateurs ». Dans la sous partie suivante nous souhaitons interroger cette transformation et cette émancipation des actrices non plus à l'échelle individuelle, ou à celle d'un CIDFF, mais à l'échelle régionale. Nous voulons mettre en lumière la façon dont une coordination des actions de formation des CIDFF peut constituer des outils qui peuvent agir sur les faiblesses que les actrices de la formation perçoivent.

Un apprentissage « sur le tas » qui encourage des modes d'apprentissage informels collectifs

Nous remarquons deux types d'apprentissages plus collectif dans les CIDFF, le premier concerne les pratiques de deux centres qui effectuent une sorte de « *transition* » entre les formateur.rice.s qui quittent le CIDFF « *en bons termes* », et les salarié.e.s qui sont positionné.e.s sur ces activités ensuite. Au CIDFF3, la directrice du centre évoque que cela « *rassure aussi celles qui prennent leur poste* ». Amina, a d'abord participé comme observatrice à la formation qu'elle allait animer. Elle évoque une « *peur* » de « *l'inconnu* » avant de commencer ces activités qui a été en partie soulagée grâce à cette transition puis, totalement après avoir animé sa première formation. Ce soulagement est dû selon nous à ce que nomment les auteur.rice.s mobilisé.e.s à des « apprentissages expérientiels : l'expérience autorise les apprentissages informels » où « L'expérience est le plus souvent perçue comme mode de résolution de problème, comme moyen d'adaptation d'un individu à un environnement, comme prise de sens à partir des situations vécues » (2013, p.34). Un autre CIDFF, le CIDFF2 semble lui aussi effectuer ce type de transition entre ancien.ne.s et nouveaux.elles formateur.rice.s. Sophie évoque cela pour elle à ses débuts, et pour ses deux collègues référentes violences qu'elle forme actuellement en les faisant participer aux formations. Nous constatons que la catégorie de la typologie qui fait également référence à ces apprentissage en situation de travail sont « Les apprentissages professionnels informels : l'organisation apprenante », notamment en référence aux travaux de Dominique Bouteiller et de Lucie Morin (2009) qui identifient différentes activités et situations professionnelles où les acteur.rice.s apprennent au travail :

« l'apprentissage collectif, l'expérience, le mentorat » (Cristol, Muller, 2013, p.31) par exemple peuvent faire référence à ces façons de transmettre en faisant faire l'expérience du suivi des formations aux nouveaux.elles formateur.rice.s.

Le second apprentissage collectif se réalise à l'échelle de la région. La période de confinement général de la population française a eu des effets sur les activités du réseau régional des CIDFF. Nous avons constater le développement de nouvelles activités révélatrices de ce processus de professionnalisation au sein duquel la coordination régionale qu'effectue la FR-CIDFF PACA joue un rôle majeur.

Ainsi, la période de confinement a donné lieu à la mise en place de différentes actions communes nouvelles pour les membres des CIDFF. D'abord, les autoformations, à l'initiative du CIDFF1 de la région, la FR-CIDFF s'est saisie du projet et a créé à l'aide d'un document partagé en ligne la possibilité pour les salariées et directrices de proposer des petites formations et/ou des échanges de pratiques en visio concernant diverses thématiques pour tous les membres du réseau régional. Et puis aussi, la construction de webinaires à destination de professionnel.le.s d'une durée deux ou trois heures, animés par un binôme de salarié.e.s issu.e.s de CIDFF différents concernant les diverses thématiques portées pas les CIDFF, parfois tirées de sensibilisations ou de formations que les CIDFF réalisent. Ces actions ont permis à de nombreux.ses salarié.e.s du réseau de se mettre en contact en suivant les formations, en participant aux échanges de pratiques proposés ou en construisant les webinaires. Pour reprendre notre typologie des apprentissages informels (Cristol, Muller, 2013), ces canaux d'échanges de pratiques, d'outils, de connaissances se situent dans la catégorie des « apprentissages situés : le lieu porteur d'une culture d'apprentissage » (p.32,33). L'organisation s'est ici dotée « d'une dimension apprenante qui porte sur les apprentissages des collaborateurs ou des pairs ». Le réseau régional durant le confinement « a développé des moyens techniques, favorisent des réseaux sociaux ou des processus de management pour créer une véritable culture d'apprentissage. Elles[97] cherchent à installer les communautés de pratiques, à faire circuler et manager les savoirs dans une logique de knowledge management ».

Le travail inter CIDFF, en permettant la rencontre des salariées entre elles a permis également de dévoiler des complémentarités entre salarié.e.s du réseau PACA qu'elles perçoivent comme des ressources professionnelles à exploiter :

[97] Les organisations

« Là je t'ai parlé d'expertise qu'on a au sein même du CIDFF3 et qu'on croise, mais je me dis que si on croisait ça au niveau de l'ensemble des CIDFF, ba du coup ça démultiplierait les expertises donc euh, et du coup par la force des choses il faut que ça[98] *soit porté par la fédération régional. […] j'pensais par exemple cette thématique-là*[99]*, moi si un jour on doit faire une formation, ça me semble évident qu'on le fera avec le CIDFF5 et avec Fatima, hum, mais ça peut être, je sais que les juristes font ça parfois entre juristes des CIDFF parce que ba du coup, il va y avoir deux juristes qui va avoir une expertise par exemple sur le droits des étrangers, ba nous on a Amina qui est très experte sur le droit des étrangers et du coup d'autres juristes qui auront cette expertise dans d'autres CIDFF et du coup je trouve intéressant sur l'expertise d'autres CIDFF de croiser ça, mais ça peut être aussi partager nos techniques d'animation de formation en fait. Parce que en fonction des parcours qu'on a y'en a qui ont déjà fait de la formation, de l'animation de formation dans d'autres vies professionnelles y'en a qui ont déjà fait ça beaucoup au sein du CIDFF et du coup je trouve intéressant de partager ça.* » Marie, CIDFF3

Cette rencontre qui permet la connaissance de ce que fait l'autre, c'est l'indentification de son expertise, et parfois en plus la création d'affinité[100], qui permet la coopération définit comme « l'action collective finalisée » (Chédotel, 2004 p.162.)

Nous pouvions également inscrire ce type d'apprentissage dans la catégorie que nous avions mobilisé pour le phénomène de « *transition* » entre ancien.ne.s et nouvelles formatrices : « Les apprentissages professionnels informels : l'organisation apprenante ». Cependant, en ce qui concerne les autoformations et les webinaires des caractéristiques s'ajoutent, notamment celui de « la création d'une vision commune, s'appuyant sur des valeurs et buts communs et sur le fonctionnement interne de l'organisation » (Laiken et al.,2001[101] cité par Cristol, Muller, 2013, p.33). Ces actions inter-CIDFF ont fait émerger un sentiment d'appartenance à un réseau professionnel pour nos enquêtées. Nous voyons par là un outil de légitimation que la coordination régionale offre aux salariées.

[98] Co-animer des formations inter-CIDFF Paca.

[99] L'estime de soi : webinaire construit et animé par Fatima chargée égalité et insertion (CIDFF5) et Marie, coordinatrice emploi (CIDFF3) durant le confinement.

[100] Amina lorsqu'on lui demande si elle échange avec les autres CIDFF (avant le confinement hors cadre des auto formations : « *Je rencontre des gens, des salariés et en fonction de avec qui je copine, avec qui j'ai de bons rapports, et ba j'ai des infos sur tel ou tel CIDF en fait* ».

[101] Laiken, Marilyn E. "Models of Organizational Learning: Paradoxes and Best Practices in the Post Industrial Workplace.", 2001.
Laiken, Marilyn. "From informal to organizational learning in the post-industrial workplace.", 2001.

Qui donne lieu à un sentiment de légitimité

La notion de légitimité est très mobilisée par nos enquêtées. Nous voulons clarifier la celle-ci ainsi que le processus de légitimation pour saisir l'apport du groupe au sentiment individuel de légitimité. Le terme légitimité vient du mot loi en latin, il se réfère à ce qui est juste ou non au regard des lois. Le sociologue Max Weber distingue trois fondements de la légitimité pour expliquer les phénomènes de domination, d'exercice du pouvoir. En sociologie des organisations, l'autorité et le pouvoir prennent part au concept de légitimé, ce dernier c'est ce qui permet aux personnes d'accepter l'autorité d'une institution (Bouquet, 2014). Se demander si une activité professionnelle est ou non légitime pour le sociologue Haud Guéguen c'est questionner deux éléments, est-ce que cette fonction est conforme au droit et à la justice ? Mais c'est aussi se demander à titre individuel au regard « de ses titres, de ses capacités ou de son expérience » si l'individu est ou non légitime dans son activité. La question de la légitimité peut être donc abordée en deux sens, celui du droit, « par les règles et les référentiels qui l'encadrent » (2014, p.68). Puis, par le sentiment, en se ressentant légitime ou non. Ce dernier s'exprime par la reconnaissance des autres dans ses fonctions : « la reconnaissance par autrui étant ce qui conditionne le sentiment subjectif de légitimité entendu au sens de l'assurance que l'individu peut avoir en lui-même du fait de ses propres contributions. » (*ibid*, p.75). Pour les organisations il est possible d'instrumentaliser cette reconnaissance entre pairs par un « management qui valorise la créativité, la flexibilité et le fonctionnement en réseau mobile » (*ibid*, p.79).

Les ressources que les actrices des CIDFF mobilisent de façon inter CIDFF PACA durant le confinement semblent leur permettent d'accroitre leur sentiment de légitimité : *« on est aussi confortées dans c'quon fait ou ça nous permet d'avoir d'autres points de vues* » nous dit Fatima par exemple. On peut noter que l'aspect affectif est prégnant dans le bilan de ces activités, nous pouvons citer les termes : « *très bienveillant* », *« un soutien* », « *positif* ». Cet aspect affectif est courant dans le milieu associatif, lié à des modes de socialisation et la notion d'engagement qui lui sont propre (Errecart, 2019).

Ce sentiment de légitimité, elles semblent le tirer de deux éléments, une légitimité par l'institution via « *une culture commune* » :

« ça[102] *a du sens dans l'action qu'on mène, parce que ça ajoute à notre légitimité d'intervention, quand on fait une intervention justement formation professionnelle, à destination des professionnels, le fait d'être un CIDFF faisait partie d'une fédération régionale, mais aussi d'une fédération nationale avec euh une expertise en fait qui a de la profondeur qui est enracinée dans une culture et une culture commune en l'occurrence ça donne du sens et ça, ça rajoute de la légitimité à notre intervention c'est clair.* » Fatima, CIDFF5

Et une légitimité par le groupe de pair :

« idéalement ce serait de pouvoir régionalement euh voilà se déplacer, pour moi j'aimerai par exemple avec certaines collègue du (CIDFF3) ou (du CIDFF1) voilà, monter une formation ensemble et qu'on pourrait dispenser dans nos différentes villes ou localités et ça pourrait, je pense que ça apporterait encore plus de légitimé et de force aux formations ». Fatima, CIDFF5

Le sentiment d'appartenir à un réseau d'association, à une fédération qui permet la reconnaissance des compétences des autres, dans le partage de leurs savoirs, de leurs idées semble constituer une source de légitimité pour les enquêtées. Ce sentiment est possible car les enquêtées partagent des valeurs et des engagements qu'elles mobilisent au sein de leurs expertises. L'extrait de Marie dans la sous partie précédente, qui dévoile la complémentarité de leurs expertises, illustre tout à fait la reconnaissance qu'elle accorde à ses pairs. L'idée d'appartenir à une fédération, un groupe constitue une « *force* » pour elles.

Par ailleurs, les enquêtées perçoivent également une source de « *légitimé »* dans l'obtention de la nouvelle certification, celle-ci serait la « *reconnaissance* » de leurs compétences. Ici, la notion de légitimité fait directement référence à celle du droit, pouvoir faire ou non une activité par la présence de « règles ou de référentiels » (Guéguen, 2014, p.68). C'était le cas pour la première certification Data-dock : *« on a la légitimité pour le faire, on est datadocké* » évoque une salariée. Et c'est le cas pour l'instrument Qualiopi que certaines nomment : « *une reconnaissance* [103]». L'idée de posséder cette certification régionalement semble appuyer davantage ce sentiment, notamment dans le ressenti d'appartenir à un groupe au sein duquel on a plus de « *force* » pour permettre le développement de ces activités :

[102] Travailler régionalement

[103] Nous relevons au moins cinq actrices qui mobilisent le terme, surtout les directrices qui semblent nommer ainsi la certification.

« j'pense que ce qui serait vraiment moteur, c'est le fait qu'on soit plus repéré comme organisme de formation, pour l'instant c'est trop à la marge, trop accessoire et effectivement, en unissant les forces, et en prévoyant ça, ça sera vraiment, comme je dirais, organisé, que ce soit, qu'il y ait un service, vous voyez » Martine, CIDFF4

Les actrices construisent leur identité professionnelle à travers l'appartenance à un groupe. « Tout collectif d'appartenance homogène sur le plan des actions, des valeurs, des normes, des comportements et des croyances, est source de construction identitaire » (Fray et Picouleau, 2010, p.78). La reconnaissance d'autrui, que cela soit ses pairs lorsque chacune souligne l'expertise de l'autre, ou que cela soit un instrument de l'action publique qui accorde sur la base d'un référentiel cette reconnaissance, accroit un sentiment de légitimité chez les professionnelles. Ainsi, nous souhaitons désormais interroger la pertinence de ce niveau d'action pour les services de formation. Les conditions sont-elles réunies pour que le réseau régional se porte ensemble sur l'idée d'une homogénéisation des pratiques, mais également sur l'idée d'une coopération qui semble bénéfique pour la professionnalisation et la légitimation des actrices. Nous tâcherons ainsi, d'identifier les freins et les leviers perçus par les actrices pour travailler à l'échelle régionale les services de formation des CIDFF.

III. Les enjeux de la coordination régionale

La procédure de certification à laquelle les associations doivent faire face pour obtenir le label Qualiopi fait émerger différents questionnements. Les stratégies pensées par les directions convergent-elles ? Perçoivent-elles les mêmes inconvénients et bénéfices dans l'activité de formation et plus particulièrement au sein d'une éventuelle activité régionale de formation ? Les conditions pour un travail commun sur la formation professionnelle sont-elles réunies selon elles ? Nous souhaitons ainsi questionner ce niveau d'action à l'échelle fédérale pour nous permettre de penser la coordination dans le contexte partenarial et institutionnel qui concerne le réseau régional des CIDFF. Notre propos se composera en deux temps, en premier lieu, nous questionnerons ce niveau d'action sous l'angle d'éventuelles fragilités qui existent dans les liens qui unissent les associations sur le territoire régional. Nous verrons que « *l'outil Fédération Régionale* » est mobilisé depuis peu et de façon inégale selon les personnes ou les associations du réseau. En second lieu, nous verrons quels bénéfices les actrices des CIDFF pensent pouvoir tirer en coordonnant les activités de formation professionnelle.

Et nous verrons comment les actrices peuvent se dégager des marges de manœuvres vis-à-vis des contraintes institutionnelles qui pèsent sur les associations et sur les organismes de formation.

Un niveau d'action limité ?

« Je voudrais bien qu'on soit un réseau de CIDFF »

Le diagnostic des actions de formation professionnelle des CIDFF a montré un recours au niveau régional inégal selon les CIDFF et récent pour la mise en place d'action communes. Cela fait quatre ans que les CIDFF s'habituent peu à peu à se rencontrer en dehors des temps de formation interne pour travailler ensemble sur des campagnes de sensibilisation ou la construction de formation par exemple. Actuellement, trois projets régionaux réunis plusieurs CIDFF du territoire régional, tous partagent au moins un projet avec d'autres CIDFF de la région. Cependant, les enquêtées connaissent peu voire pas les activités des autres CIDFF, aucune salariée n'a mentionné avoir un lien avec plus d'un ou deux CIDFF de la région dans son travail quotidien. Le sentiment d'appartenance à un groupe que nous avons souligné en fin de chapitre précédent émerge depuis peu. Cette construction d'une « *culture commune* », d'« *une force* » par le groupe est révélatrice d'un changement de position des membre des CIDFF vis-à-vis du lien qui veulent désormais créer entre eux. C'est l'arrivée récente de la coordinatrice du réseau et les activités qu'elle impulse qui permettent à ce sentiment d'émerger. Plusieurs salariées relèvent l'importance de se créer *« une culture commune* ». Nous remarquons que les deux salariées arrivées le plus récemment au CIDFF soulignent l'importance de celle-ci, ou du moins, d'un travail commun, car cela semble logique de « *fonctionner en réseau* » puisque les CIDFF sont constitués en fédérations. Fatima du CIDFF5 valorise le travail inter CIDFF réalisé durant le confinement au regard de cette appartenance à une fédération :

« on s'est constitué une culture commune qui n'est pas négligeable quand on est une fédération »

Amina, du CIDFF3 quant à elle évoque à plusieurs reprises que les CIDFF ne fonctionnent pas comme un réseau. Elle affirme cela par comparaison avec son expérience professionnelle antérieure au sein d'une association fédérée également au niveau national. Elle évoque le fonctionnement de la tête de réseau, et souligne le décalage qu'elle perçoit entre la Fédération Nationale des CIDFF, et la Fédération Nationale au sein de laquelle elle travaillait :

*« Il*s (son ancien travail) *travaillent comme une fédé, leur boulot c'est fédérer. C'est (*une*) tête de réseau, c'est demander de l'argent pour tout le monde, c'est on travaille avec le terrain, et donc moi j'avais un peu cette idée, fin, c'est comme ça dans ma tête que je le voyais, parce que j'avais pas vu autre chose comme fonctionnement, c'est vrai que arrivée à la fédé nationale, moi qui suis allée faire plein de réunions l'année dernière sur les stats, et l'appli stat donc j'ai vraiment vu cette dynamique de qu'est-ce qu'on fait en tant que réseau, on est très très loin, on y est on y est pas du tout, on a pas cette logique de fonctionner en réseau, notre fédération nationale ne fonctionne pas comme une fédération Nationale. »* Amina, CIDFF3

De plus, elle souligne ne jamais se référer à la FNCIDFF. Elle nous met d'ailleurs au défis de questionner les autres salariées sur ce point :

« Y'a une méfiance, on est pas sur un rapport euh, pas, honnête, on est pas, on est vraiment méfiant, oui, oui, mais quand je te dis méfiant c'est que la Fédé Nationale ils ont des, des responsables de pôle, qui sont supposé en gros être des référents, donc on a un pôle juridique, mais pose la question, moi j'aimerais bien que tu poses la question, dis-moi si quelqu'un a déjà appelé la technicienne de la fédé nationale pour lui demander son avis, ou comment on pourrait faire quelque chose. Est-ce que quelqu'un l'appelle ? […] *pose la question à tout le monde, moi je te dis, de mes réunions à Paris, pour l'appli stat où euh à chaque fois j'étais euh : mais pourquoi ils disent pas ça, mais ils disent n'importe quoi et la plupart de tous les CIDFF de toutes les régions de France me répondaient à chaque fois : non, non mais on les laisse parler, on s'en fou »*

Sa directrice évoque aussi une sorte de distance avec la FNCIDFF, elle déplore le fait que la tête de réseau ne mobilise pas les compétences de ses salariées formatrices reconnues pour informer de nombreux professionnel.le.s des CIDFF sur le droit. La Fédération Nationale sous-traite pour réaliser des formations :

« Y'a pas de solidarité logique, quitte à le co, en faire des formations co-animées, avec des partenaires extérieurs, ça peut aussi être intéressant l'entrée partenaires extérieurs, ça amène aussi une autre entrée, mais à un moment valorisons aussi les expertises du réseau quoi. » Claire, CIDFF3

Le niveau national ne semble pas être très fertile comme niveau d'action pour les CIDFF, et nous remarquons d'une façon plus relative, une certaine continuité de ces positions au niveau régional.

Des tensions entre les associations de la région ?

Les CIDFF travaillent peu au niveau régional et depuis peu de temps. Amina, étonnée du mode de fonctionnement de la Fédération Nationale, laisse transparaitre des incompréhensions de sa part à l'échelle régionale également. Claire sa directrice évoque la non utilisation des compétences interne de réseau au niveau national pour les formations, Amina évoque la même situation au niveau régional. Une des associations de la région pourrait faire appel à un autre CIDFF pour réaliser des formations :

« À un moment donné je comprends que c'est leur partenaire mais nous aussi on est leur partenaire, fin on travaille pas ensemble »

Nous pouvons nous demander ici, si les CIDFF n'ont pas pris l'habitude de se considérer comme des partenaires comme les autres ? Nous remarquons que Véronique salariée depuis quinze ans au CIDFF5 nomme « *collègues* » les autres membres des CIDFF et nomme comme cela également les autres partenaires du CIDFF, personnel des forces de l'ordre, personnel médical ou autre.

L'échelle régionale est récente pour les CIDFF, dans le discours des actrices nous remarquons bien que le processus n'est pas encore abouti. Les CIDFF créent progressivement des liens entre eux à travers la FR CIDFF, mais tous n'en sont pas au même stade, deux directrices soulignent l'existence de CIDFF « *pro région* » et d'autres non :

« *J'pense qu'il y a un noyau de CIDFF qui sont pro régions en fait, et s'appuient vraiment de l'outil fédération régionale pour développer justement ça, et d'autres qui le font beaucoup moins du coup, ouais c'est ça qui va nous manquer, mais c'est ça qui se travaille en ce moment avec les autoformations tout ce qui est proposé voilà, on va y venir, à notre rythme. »*

Cette position semble (pouvoir) se dissiper au regard des activités misent en place pendant le confinement pour l'une des directrices, cependant, un doute réside sur la possibilité d'avoir *« une stratégie commune* » autour des actions de formation. Il apparait en effet des différences dans le discours des quatre formatrices interrogées sur l'importance de saisir régionalement de la réforme de la formation professionnelle. Trois directrices sur quatre se projettent, à travers la création de postes, la construction d'un catalogue régionale ou à travers l'idée de développer des fonds propres et souligne la nécessité de demander la certification régionalement :

« c'est une évidence que ça doit être porté par la fédération régionale » - « il faut vraiment qu'on transforme cette contrainte en vrai levier et stratégie de développement au niveau régional en fait » - « Nous on est persuadées qu'il faut avancer au niveau régional la d'ssus, au moins ces trois-là c'est sûr »

Pour la quatrième directrice avec qui nous avons réalisé l'entretien le plus court de tous (trente minutes contre une heure environ pour les autres), obtenir régionalement la certification représente « *une plus-value* » à ses yeux. Elle évoque que cela se fait dans la continuité des actions régionales de plus en plus prégnantes au sein de la région, mais n'évoque pas la pertinence que les trois autres soulignent avec insistance. Nous pouvons penser à deux éléments pour comprendre cela. Cette directrice fait peut-être partie des CIDFF qui ont *« une stratégie […] plus individualiste* » évoqué par deux directrices. Ou bien, cette directrice est moins portée sur la stratégie de développement de cette activité marchande car elle est la seule des quatre à ne pas être issue d'une formation en économie et management. Cette directrice est juriste de formation, elle dirige le CIDFF qui réalise le moins de formation professionnelle. La salariée interrogée dans ce CIDFF est la plus expérimentée de toute en formation car elle a été formatrice à plein temps durant vingt ans avant d'intégrer l'association, elle insiste à plusieurs reprises sur le fait que les CIDFF n'ont pas « *vocation* » à être des organismes de formation, que ce n'est pas *« le cœur de métier* » de ceux-ci. Nous pouvons penser que ce CIDFF ne souhaite pas autant que les autres développer le service de formation mais plutôt de contribuer à un projet régional de plus : « *ça serait un plus encore* » nous dit-elle. Nous verrons dans la partie suivante la perception des directrices notamment mais aussi de certaines salariées à désirer le développement de l'activité possible grâce à une coordination régionale. Malgré le fonctionnement en réseau régional récent des CIDFF et leur collaboration progressive et variable selon les associations nous pouvons constater que l'action à l'échelle régionale est pertinente pour les actrices. L'obtention à l'échelle de la certification ne permet pas seulement des coûts financiers et temporels réduits.

Un niveau d'action pertinent ?

Constituer un service de formation professionnelle régionale des CIDFF peut supposer un bouleversement de l'autonomie initiale des associations dans ces activités-là. Les deux directrices qui ne sont pas formatrices perçoivent cette réforme comme une « *contrainte* ». Claire l'évoque tout de suite lorsque nous abordons le sujet de la réforme : « *c'est compliqué parce que la mutualisation ça veut dire quand même perde la main sur pas mal de choses.* » L'instrument Qualiopi vient contraindre les associations à penser et organiser une mutualisation de leurs compétences en formation professionnelle. Mais la mutualisation n'est pas imposée au CIDFF comme une obligation que la politique publique les forcerait à faire.

Elles perçoivent les effets de cet instrument comme une possibilité d'être actrices des changements et de se dégager des marges de manœuvres :

« si on arrive à se saisir de cette réforme-là et de le transformer en opportunité.[…] En fait, il faut vraiment qu'on transforme cette contrainte en vrai levier et stratégie de développement au niveau régional en fait ». Nathalie, directrice du CIDFF2

« Après, je pense qu'il faut mieux être dans la proposition que de la subir. Et que la logique est de renforcer, d'être sur des groupes un peu plus grands, pour tout en général, et puis […], la formation c'est une compétence régionale, c'est les régions, les conseillers régionaux, c'est une compétence régionale la formation. Et du coup je trouve que y'a plus intérêt, y'a plus de choses positives à mutualiser que négatives. Et ça va dans le sens de l'histoire, ça va dans le sens du mouvement quoi, et j'préfère qu'on réfléchisse et qu'on essaye de proposer quelque chose, qu'à un moment on nous l'impose. On nous impose par exemple que certaines choses soient au niveau régional, je préfère qu'on y réfléchisse en amont et euh, pour qu'on se dise, nous on propose que ça sa soit au niveau régional, ça on le garde au département, on garde nos compétences au niveau du département, qu'on soit en capacité de dire ce que nous on veut quoi et pas qu'on subisse des fois les affres (pas sure du terme) de la politique publique. » Claire, directrice du CIDFF3

Pour le développement de l'activité

Si la politique publique ne vient pas obliger les CIDFF à mutualiser leur compétence, ce qui leur permet de ne pas « *subir* », les directrices du CIDFF3 et du CIDFF4 soulignent une volonté des financeurs à passer d'une logique départementale à une logique régionale, voire nationale pour les financements de projets. Martine, salariée du CIDFF1 depuis seize ans est la seule salariée à évoquer cette tendance en entretien, elle souligne notamment les fonds européens dont *« la tentation (est) d'avoir des projets qui soient au minimum au niveau national* ». Il apparait en effet dans la littérature dédiée aux financements publics des associations, une logique qui a pour effet d'élargir la portée des projets. Les financements contractuels, en réponse à des appels d'offres, comme une commande publique, d'un financement « par projet » (Entretien avec Alix par Archambault, 2019), tendent aujourd'hui à se rapprocher des « grandes associations qui ont la taille critique et les ressources humaines suffisantes pour accéder à ces formes de financements » (Prouteau et Tchernonog, 2017, p.541). Le changement dans le financement des associations, précisé en notes de bas de page dans le point II. « Une fonction de formatrice qui vient s'ajouter aux fonctions initiales des employées », développe le phénomène de concurrence dans le monde associatif (Glémain, 2020).

Les associations étudiées s'inscrivent dans deux types de marché concurrentiel, celui de la réponse aux appels d'offre pour obtenir des subventions, mais également celui de la formation prochainement standardisé par l'instrument Qualiopi. Aujourd'hui, les formations que proposent les CIDFF sont principalement « *de la réponse à la demande* » de partenaires du réseau. Ainsi, le réseau de partenaire et le bouche à oreilles permettent la réalisation des formations, mais l'offre des CIDFF n'est aujourd'hui pas destinée à être communiquée plus largement. Hormis pour le CIDFF3 qui a un catalogue actualisé en ligne sur leur site internet, les CIDFF n'en construisent pas, ou ne l'actualisent pas. Les directrices voient dans la mutualisation de leurs offres sur un même catalogue la possibilité de pouvoir mieux communiquer. Cependant, les actrices évoquent que le manque de temps freinerait le développement de l'activité. « *On est pas assez structurer », « c'est trop accessoire », «on est pas en capacité d'en faire plus* » nous disent notamment les formatrices des CIDFF1 et 4. Pour structurer le service régional de formation professionnelle, les directrices imaginent la construction d'un « *pool de formateur* » ou d'« *un groupe de formateurs et d'experts* » permettant entre autre *« d'aller sur des marchés d'la formation plus intéressants »* à travers une communication et un travail plus important de réponse aux appels d'offres. Cet objectif donne à voir la professionnalisation des services par le recours à des personnes responsables de ceux-ci pour assurer le développement des activités de l'organisme de formation. Du côté des salariées, qui sont peu intégrées aux réflexions relatives à la mutualisation régionale des services, nous avions vu plus tôt qu'elles sont plusieurs à évoquer le besoin de personnel supplémentaire ceci permettrait un gain de temps, mais pour cela il faut financer un nouveau poste. Le développement des services sur la base d'une coopération régionale pourrait permettre cela.

Pour un gain d'argent et de temps

Ce développement de l'activité, et notamment une inscription réelle dans le marché de la formation, touchant un réseau de profesionnel.le.s plus large que celui des partenaires principalement issus du secteur public des CIDFF permettrait au CIDFF de s'assurer des revenus indépendants des subventions. Deux situations problématiques se posent actuellement pour les associations, la première est la capacité des structures à pouvoir se payer les formations des CIDFF. Plusieurs actrices évoquent des demandes gratuites de la part des structures, notamment des « *petites structures* » qui semblent avoir de *« moins en moins de budget* ».

La réforme de la formation professionnelle dont il est question dans ce mémoire semble engendrer des baisses de budget pour la formation des professionnel.le.s. Les opérateurs de compétences, anciennement OPCA, devenus OPCO ne fournissent plus de financement aux PME de 50 à 300 salarié.e.s.[104] Une enquête réalisée en avril 2019 par l'association Nationale des DRH et le réseau des Directeurs Financiers et de Contrôle de Gestion [105] souligne « une charge » pour les entreprises. 32% des répondants évoquent une diminution des budgets alloués à la formation professionnelle. La seconde situation, est la dépendance des services de formation des CIDFF aux subventions publiques ainsi qu'aux orientations de la politique publique. Pour le CIDFF2 par exemple c'est 80% de leur formation sont subventionnées. La directrice du CIDFF1 évoque des contraintes liées aux subventions dans la construction d'une formation :

« *C'est à dire qu'on construit pas une offre de formation hors sol qui sort de nulle part parce que euh, il y a des financements à la clef, même si parfois on peut faire ça et, mais je trouve que ça perd vraiment en qualité.* »

Cette « *réponse à la demande* » comme le formule la directrice du CIDFF3, est soumise à la volonté des financeurs, et à celle de la politique publique. Les actrices estiment avoir de la « *chance* » lorsque la politique publique se porte sur leurs champs d'action ou lorsqu'elles entretiennent de bonne relation avec leur délégué.e départemental.e aux droits des femmes. Martine, une salariée, illustre la dépendance des formations des CIDFF avec la politique publique :

« *on a un peu de la chance entre guillemet, puisqu'on a un ministre, une secrétaire d'Etat, euh, donc, donc on a des thématiques qui sont vraiment bien prises en compte au niveau du ministère, notamment là, les violences intrafamiliales, là effectivement, cette année c'est le top si j'puis dire hein, entre guillemets. Donc là, tout le monde comprend qu'il y a des besoins, qu'il y a besoin de formation, qu'il y a tout ça mais si après demain, si ce thème-là, il re rentre dans sa coquille en quelques sortes et est plus autant au-devant de la scène. Avant, on avait eu l'égalité professionnelle hommes femmes, donc là on était quand même plus, puisqu'on avait les nouveaux dispositifs, on a eu pas mal de choses qu'ont été faites, bon là cette, cette année qu'est-ce qui a pris le pas, c'est les violences intrafamiliales, donc, nos réponses de formation elles sont aussi en liens avec je dirai la politique publique. […]*

[104] Information trouvée dans les blogs de management ou de formation professionnelle : chefdentreprise.com, managementdelaformation.com, ou dans la presse, notamment le journal l'Epress. Nous ne trouvons pas l'informations sur les sites internet du gouvernement. Consultés le 19/08/20

[105] Les résultats de l'enquête/ file:///C:/Users/victo/Downloads/Documents_andrh-enquete-flash_1554996146.pdf

Après, on peut développer certaines formations, mais après c'est euh, faut faut vraiment voir avec les partenaires, les demandes, ce qui peut correspondre et je dis après, nous on a pas la structuration pour pouvoir commercialiser tout ça. »

« on répond à une mission d'intérêt général, et cette mission elle déterminée par le gouvernement, puisque les textes, on doit répondre à plusieurs choses et on a les déléguées départementales et régionales et au-dessus on a le ministère, donc nous ne sommes pas un organisme de formation indépendant, on ne peut pas vraiment décider de faire des formations tout azimut ou autre. » Martine, CIDFF4

Selon la sociologue Sandrine Dauphin « le CNIDFF[106] est l'exemple d'une captation technocratique d'une association qui supplée l'État sur le terrain au point de paraître parapublique. » (2002) Selon elle, les liens qui unissent l'Etat et les associations féministes concèdent aux associations « une participation limitée aux processus décisionnels ».[107] Elle illustre cela à partir des lois sur l'égalité professionnelle de 1983 et de 2001 pour lesquelles aucunes associations de femmes n'a été consultée. Ainsi, les CIDFF ne semblent pas avoir les marges de manœuvre pour faire un pas de côté, ils semblent un peu contraints de traiter une thématique plutôt qu'une autre pour construire leurs formations professionnelles. Cependant, ils peuvent proposer des prestations payantes, leur permettant un revenu indépendant. Pour l'instant, il semble que la part des revenus des CIDFF grâce à ces prestations est faible. Certains CIDFF enquêtés bénéficient de subventions pour des formations proposées gratuitement, tous facturent certaines prestations, mais certains très peu. C'est donc « un tournant gestionnaire » (Combes-Joret et Lethielleux, 2014, p.60) que pensent prendre les actrices en créant davantage des fonds propres au regard de l'instabilité des subventions. A l'image du modèle de la Croix Rouge lorsqu'elle rencontre des difficultés économiques, salarié.e.s et bénévoles s'inspirent du secteur marchand pour devenir une « association-entreprise » (*ibid*). Ces revenus permettent aux directrices de se projeter et de penser que la création d'un poste ou d'une équipe de formateur.rice.s au niveau régional serait « *un investissement* » rentable :

« on a pas forcement le temps pour le faire, c'est toujours le parent pauvre en fait, voilà, donc moi je reste persuadée qu'il faut à un moment investir dans le régional, même que ça soit, ça soit de l'investissement pur, c'est-à-dire que on dit, je sais pas, on finance un poste au régional pour développer l'offre de formation euh, la communication, le, les réseau et tout ça et on se dit que sur un an on finance un poste qui rapporte quasiment rien. Chaque structure met un peu d'argent c'est de l'investissement et ça sera pour plus tard. » Claire, directrice du CIDFF3

[106] Devenu FNCIDFF

[107] L'autrice remarque une sollicitation plus grande des associations pour des questions liées à des droits « propres (essentiellement contraception/IVG) et beaucoup mois, voire pas, lorsque la thématique « est consensuelle et ne contient pas d'arrière-plan idéologique » comme pour l'égalité professionnelle.

Questionner l'échelle régionale des activités de formation professionnelle permet à certaines enquêtées, notamment les directrices ou les salariées expérimentées en formation professionnelle, de penser autrement la division sociale du travail de formation afin de gagner du temps. Agir à l'échelle régionale est perçue comme l'opportunité de gagner du temps, outre la création d'un poste qui permettrait aux directrices et salariées de déléguer certaines de leurs tâches, les formatrices possèdent des ressources pour gagner du temps dans la construction de leurs formations. Nous l'avons évoqué dans le chapitre II, les canaux d'échanges de savoirs entre salarié.e.s et directrices des CIDFF PACA mis en place pendant le confinement, sont perçu par les formatrices comme une voie de *« mutualisation des compétences* » permettant un gain de temps. Véronique du CIDFF5 avec qui nous échangeons longuement sur les activités du confinement insiste à trois reprises sur ce gain de temps. Les salariées des CIDFF perçoivent des facilités pour se partager ou créer régionalement des outils, des connaissances, notamment pour les formations professionnelles, activités pour lesquelles nos enquêtées soulignent un « *manque de temps* ». Voici un extrait de l'entretien avec Véronique, coordinatrice du CIDFF5, qui illustre les échanges lors des autoformations notamment :

« *une circulation de l'information sur les formations, sur les échanges sur les pratiques et autres, qui vont nous faciliter la vie au quotidien, c'est-à-dire qu'on va gagner du temps, sur le montage d'une formation, parce que on peut aller toquer chez le voisin et la voisine en disant ba voilà là je vais faire une formation, on a fait une auto formation ensemble je me souviens que t'avais tel outil et on fait des banques de données maintenant communes, et ça va vraiment nous aider.* »

Cette partie de notre travail a permis de faire émerger des possibles réticences au travail régional des actrices, et nous a permis de mieux comprendre l'état actuel et le potentiel de ce niveau d'action. La seconde sous-partie à plus particulièrement permis de comprendre les marges de manœuvre que les centres peuvent se dégager dans ce type d'activité, et dans la possibilité de mutualiser leurs activités de formation. La coordination régionale semble être un outil pour le développement de leurs activités, et pour un éventuel gain financier. Cette partie nous a donc permis d'interroger l'émergence d'une dynamique professionnelle régionale qui participe à la construction de l'identité professionnelles des actrices. A partir des analyses réalisées au sein de ces trois chapitres, des pistes d'actions peuvent être envisagées pour la FR-CIDFF PACA afin de penser une coordination autour des services de formation. Le prochain et dernier point abordé dans ce mémoire consiste en la formulation de préconisations à partir des résultats de notre enquête.

Les préconisations que nous pouvons adresser à la Fédération Régionale

La rédaction du diagnostic et de ce mémoire nous amène à identifier des possibilités d'actions pour penser la coordination des activités de formation des centres. En effet, l'importance de ces activités de formation professionnelle pour les CIDFF fait consensus chez les actrices enquêtées. La possibilité d'avoir un gain financier indépendant des subventions, puis le lien singulier qui se créer avec les partenaires qui suivent les formations, qui permet d'étoffer ce réseau et de lui donner les outils issus d'une expertise associative féministe pour que lui aussi agisse dans sa pratique professionnelle en faveur des droits des femmes et des familles par l'information et l'accompagnement que ce public peut nécessiter. Par ailleurs, nous avons constaté que les actrices font aussi consensus pour exprimer le manque de temps à dédié à ces activités. Le diagnostic avait plus particulièrement mis en valeur le manque de temps pour étoffer les offres de formation, pour diffuser ces offres de formation (une « *réponse à la demande* ») et pour coordonner les actions de formation et d'information/accompagnement des salariées notamment, mais aussi pour les multiples activités gestionnaires des directrices.

Nous avons ainsi remarqué que ce manque de temps est lié à une priorisation des différentes activités dans les CIDFF. La formation professionnelle n'est pas une activité obligatoire, et est plus récente que les autres. Ces services sont donc en cours de professionnalisation, et les formatrices s'approprient progressivement cette activité. Cependant, ce processus n'est pas abouti, et les salariées formatrices doivent pour certaines faire face à au sentiment de ne pas être tout à fait « *professionnelle*s » ce qui cause un sentiment de manque de légitimité.

Nous souhaitons paliers aux obstacles que perçoivent les CIDFF dans leur activité en pensant la structuration d'une action coordonnée qui est jusqu'à présent indépendante. Nous allons ainsi formuler quelques préconisations, d'abord liées aux **questions posées par le sentiment de manque de légitimité et de professionnalisme**, pour aboutir une sur dernière préconisations qui concerne la **structuration d'un éventuel service régional de formation professionnelle**.

Nous pensons que sentiment de **manque de formation et de légitimité** des formatrices peuvent être pallier en favorisant le **travail d'équipe intra et inter CIDFF**.

D’abord en intra CIDFF :

La transmission des compétences des salarié.e.s plus expérimenté.e.s à ceux.celles qui le sont moins par des échanges de pratiques par des biais informels ou formels et également le suivi de formations que ses collègues dispensent. L’analyse que nous avons fait des apprentissages en situation dont font preuve les salariées nous amènent à penser cela.

La possibilité de **réaliser des formations en équipe**, trois CIDFF le font, deux d’entre eux fonctionnent avec des binômes, et un fonctionne avec des équipes de deux à quatre environ. Les actrices soulignent que cela représente un soutien et permet aussi d’avoir un retour sur sa pratique par un pair lorsque les débriefe ne sont pas toujours approfondis par manque de temps avec la directrice et/ou les équipes de salarié.e.s.

Puis, en inter CIDFF :

Cela est prévu par la Fédération Régionale mais nous le soulignons ici également : **faire perdurer les initiatives qui ont eu lieu pendant le confinement** permettent une cohésion de groupe et une montée en compétence de chacun.e. La **mise en place de canaux d’échanges de savoirs, et d’expériences** formels et informels entre CIDFF. Informel, dans la mise en relation de chacun.e pour, par exemple demander un conseil, et formel comme les autoformations. Par ailleurs, ces moyens de transmission de compétences sont valorisables pour le réseau dans leur demande de certification, afin d’attester d’une formation continue des formateur.rice.s.

Ces ressources dont chacun.e peut se saisir, sont aussi un moyen de **gagner le temps qui manque** aux actrices, notamment pour étoffer leur offre de formation ou actualiser celles qui existent. Favoriser le travail d’équipe inter CIDFF par le partage des outils, des supports et des compétences pour actualiser les offres existantes et pour construire de nouvelles offres à partir de ce que font déjà certains CIDFF que ne font pas d’autres.

Par ailleurs, l’instrument Qualiopi qui sous-tend une homogénéisation des pratiques de formation sur le marché français de la formation professionnelle, comme pour la communication des offres ou pour le recueil des appréciations des parties prenantes (bénéficiaires, formateur.rice.s, financeurs), mais aussi pour le développement des activités désirés par des directrices par une inscription plus forte sur le marché de la formation professionnelle, dans la réponse à des appels d’offre par exemple pourraient être facilités par l’idée évoqué par les directrices dans **la mise en place d’un groupe de formateur.rice.s issu.e.s du réseau, ou bien dans la création d’un poste de responsable régional de formation.**

Cependant, le profil de ce.tte dernier.ère devrait idéalement être porté par un membre **ayant une connaissance voire une expérience de la réalité du terrain auxquelles font face les professionnel.le.s.** L'identité professionnelle féministe de ce groupe professionnel que nous avons travaillé à mettre en valeur, est d'abord le socle commun sur lequel repose les activités des CIDFF, mais est aussi une véritable ressource pour agir sur la cause défendue à travers les actions de formations.

Conclusion

Au cours de cette recherche-action, nous nous sommes interrogés sur la place qu'occupent les activités de formation professionnelle de cinq associations inscrites dans l'espace de la cause des femmes de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. L'objectif de l'étude était de penser la coordination régionale de ces activités initialement indépendantes. Pour ce faire, nous avons articulé notre propos en trois temps, nous permettant d'avoir une approche de l'identité professionnelle des enquêtées, du processus de professionnalisation auquel elles et leurs structures font face ainsi que du contexte partenarial et institutionnel dans lequel peut être penser le niveau d'action des CIDFF à l'échelle régionale.

L'approche par les identités professionnelles au cours de ce mémoire nous a permis de faire émerger des représentations collectives au sein du groupe professionnel étudié. Lorsque nous interrogions le féminisme du réseau et plus particulièrement des actrices enquêtées, nous nous sommes aperçus que celui-ci s'exprimait pour elles à travers la possession d'un savoir, d'une « *expertise* » selon leurs termes, qui leur est propre. Un savoir collectif qui consiste à posséder une formation de juriste, de psychologue ou de conseillère à l'emploi par exemple «*avec une entrée aussi féministe, qui est à considérer les problématiques et les inégalités que rencontrent les femmes et du coup à agir sur celles-ci*». Ce savoir est une véritable ressource professionnelle dont les formatrices se saisissent pour leurs activités de formation professionnelle. Les formations des CIDFF s'unissent autour deux objectifs principaux selon nous : donner des outils aux professionnel.le.s pour améliorer la prise en charge sur le territoire. Puis, créer du lien avec les partenaires pour faciliter l'entente sur le terrain, le développement des partenariats et entretenir ou construire l'image des CIDFF comme lieu d'expertise sur la question.

Les actrices mobilisent leurs expériences de terrain, et leur formation initiale pour constituer ce savoir et la façon dont elle le transmettre afin agir pour la défense de la cause des femmes au sein des formations professionnelles. Dans la littérature scientifique, cette expertise associative est soulignée, notamment pour son émergence à partir de la salarisation progressive des associations. Pour le pôle associatif de l'espace de la cause des femmes, cette expertise et la façon dont elle est présentée aux partenaires est un enjeu fort. (Cardoso, 2019).

L'importance de ces actions de formation est soulignée par les actrices, cependant, ces activités s'ajoutent aux autres et trouvent parfois difficilement leur place. Le travail associatif est souvent marqué par une grande polyvalence et les actrices interrogées apprécient et valorisent celle-ci, cependant, elle est difficile à mettre en œuvre par manque de temps. Par ailleurs, nous avions remarqué que la moitié des salariées évoquent un apprentissage de cette fonction « *sur le tas* » et expriment parfois le sentiment de ne pas être assez « *professionnelles* » et « *légitimes* ». Pour pallier à ces sentiments, nous avons pu relever la capacité des actrices à se saisir de différentes ressources pour se former individuellement et collectivement. Nous avons pu comprendre que le travail en réseau régional permettait de réduire ce sentiment illégitimité chez les professionnelles. L'émergence du niveau d'action régional, grâce aux actions de la Fédération Régionale des CIDFF, ces dernières années permet le sentiment d'appartenance à un groupe. La reconnaissance par autrui de ses compétences permet au sentiment de légitimité de se développer et nous avons remarqué que les échanges régionaux entre membres avaient cet effet. Cependant, l'échelle régionale est récente pour les CIDFF. Ces derniers créent progressivement des liens entre eux à travers la FR-CIDFF, mais l'approche des pratiques et points de vues individuels montre qu'ils ne sont pas tous au même stade dans leur implication régionale. Le niveau d'action régional semble pour autant pertinent aux yeux des actrices pour atteindre certains objectifs, comme le développement de l'activité avec une inscription plus marquée des CIDFF dans le marché de la formation professionnelle. Cependant, les CIDFF, au statut associatif sont agréés par l'Etat pour exercer leur mission d'intérêt général et sont contraints par les financements et les choix de la politique publique. Malgré le poids institutionnel qui pèse sur les CIDFF et plus particulièrement sur les services de formation professionnelle avec la récente réforme, les directrices perçoivent des marges de manœuvre afin de penser une amélioration et un développement de la mise en œuvre de ces services par la coordination régionale.

Bibliographie

Algava, Elisabeth, « Les yeux dans les yeux » Téléphone ou face-à-face : quel impact sur les réponses ? L'expérience de l'enquête Changement Organisationnel et Informatisation 2006, DARES, 2015

Associations féministes, Cahiers du Genre, n° 55, 2013/2, Paris, L'Harmattan, 2013, p 270.

Baudino Claudie., « La cause des femmes à l'épreuve de son institutionnalisation », Politix, 13, 51, 2000, p. 81-112.

Benezech, Danièle. "La norme: une convention structurant les interrelations technologiques et industrielles." *Revue d'économie industrielle* 75.1, 1996, p. 27-43.

Bereni, Laure. « Penser la transversalité des mobilisations féministes: l'espace de la cause des femmes. », dans Les féministes de la deuxième vague. Sous la direction de Christine Bard, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012, p. 27-41.

Bereni, Laure, et Anne Revillard. « Des quotas à la parité : « féminisme d'État » et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, vol. 67, no. 2, 2007, p. 5-23.

Berelson, Bernard. *Content analysis in communication research*. 1952.

Bourdoncle, Raymond. "Professionnalisation, formes et dispositifs." *Recherche & formation* 35.1 (2000): 117-132.

Cardoso, Aureline. *Profession féministe. Sociologie du travail salarié dans les associations féministe*s. 2019. Thèse de doctorat en sociologie.

Cardon Claude-Alain. *Les formateurs d'adultes dans la division du travail*, 1996, Thèse de doctorat en sciences de l'éducation.

Charles, Frédéric, et Sabine Fortino. « Le concept de genre au cidff : un outil de travail pour l'insertion », *Cahiers du Genre*, vol. 55, no. 2, 2013, p. 25-48.

Chédotel, Frédérique. « Avoir le sentiment de faire partie d'une équipe : de l'identification à la coopération », *M@n@gement*, vol. vol. 7, no. 3, 2004, p. 161-193.

Cochoy, Franck et de Terssac, Gilbert. Les enjeux organisationnels de la qualité: une mise en perspective. 1999.

Combes-Joret, Monique, et Laëtitia Lethielleux. « La soutenabilité du modèle économique dual de la Croix-Rouge Française en question », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, vol. 11, no. 2, 2014, p. 52-72.

Cristol, Denis, et Anne Muller. « Les apprentissages informels dans la formation pour adultes », *Savoirs*, vol. 32, no. 2, 2013, p. 11-59.

Dauphin, Sandrine. « Les associations de femmes et les politiques d'égalité en France: des liens ambigus avec les institutions ». *Pyramides. Revue du Centre d'études et de recherches en administration publique*, 2002, no 6, p. 149-170.

Dauphin Sandrine. *L'État et les droits des femmes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes (Archives du féminisme), 2010, 134 p.

Dubar,Claude. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin, 2015

Dubost, Nathalie, et Eric-Alain Zoukoua. "Qu'est-ce qu'une association performante? Apport et influence des représentations sociales dans le secteur social et médico-social." 2011.

Dussuet, Annie, Érika Flahault, et Dominique Loiseau. « Le genre est-il soluble dans les associations féministes ? Introduction », *Cahiers du Genre*, vol. 55, no. 2, 2013, p. 5-17.

Errecart, Amaia. « De la sociabilité associative : formes et enjeux de la construction d'un *ethos* collectif », *Mots. Les langages du politique*, vol. 121, no. 3, 2019, p. 89-105.

Flahault, Erika, et Dominique Loiseau. "Que fait le salariat au militantisme dans les associations féministes?." *Amnis. Revue de civilisation contemporaine Europes/Amériques* 8, 2008.

Flahault, Érika, Annie Dussuet, et Dominique Loiseau. « Emploi associatif, féminisme et genre », *Travail, genre et sociétés*, vol. 31, no. 1, 2014, p. 101-121.

Foray, Dominique. "Diversité, sélection et standardisation: les nouveaux modes de gestion du changement technique." *Revue d'économie industrielle* 75.1, 1996:, p.257-274.

Gateau, Matthieu. "De l'embauche à la démission ou les écueils du travail associatif dans les associations locales de solidarité internationale." *Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie* 5 2010.

Guéguen, Haud. « Reconnaissance et légitimité. Analyse du sentiment de légitimité professionnelle à l'aune de la théorie de la reconnaissance », *Vie sociale*, vol. 8, no. 4, 2014, pp. 67-82.

Hély, Matthieu. « Le travail salarié associatif est-il une variable d'ajustement des politiques publiques ? », *Informations sociales*, vol. 172, no. 4, 2012, p. 34-42.

Hély, Matthieu. « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire. », *Sociétés contemporaines*, vol. 69, no. 1, 2008, p. 125-147.

Jarty, Julie. Les Free-rideuses du marché du travail. Quels devenirs pour des « féministes professionnelles »?. *SociologieS*, 2016.

Labrousse, Agnès. "Une industrie normée? Gouvernement par les normes, jeu sur les normes et internationalisation des chaînes de valeur dans le secteur pharmaceutique." *Économie et institutions*, 2013, 18-19

Lascoumes, Pierre, et Patrick Le Galès. *Gouverner par les instruments.* Presses de Sciences Po, 2005.

Lascoumes, Pierre, et Patrick Le Galès., «Introduction: l'action publique saisie par ses instruments»." *Gouverner par les instruments. Paris, Presses de Sciences Po,Académique*: 2004 p.11-44.

Lefierdebras, Blandine. *Un projet collectif au sein de l'espace rennais de la cause des femmes: le Centre rennais d'information des femmes, CRIF (1976-1982)*. 2016, Thèse de doctorat en histoire.

« Le « nouvel esprit » des associations, ou l'entreprise associative en questions », *RECMA*, vol. 353, no. 3, 2019, pp. 59-73.

Lescure, Emmanuel et Frétigné Cédric. *Les métiers de la formation. Approches sociologiques.* Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2010, 236 p.

Lochard, Yves, et Maud Simonet. « 23. Les experts associatifs, entre savoirs profanes, militants et professionnels », Didier Demazière éd., *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*. La Découverte, 2009, p. 274-284.

Loukil, Faten. *La normalisation et la certification dans la branche formation continue*. 2002. Thèse de doctorat en économie.

Monsimier, Anne. « Chapitre 11. Les identités professionnelles des travailleurs sociaux réinterrogées, un exemple : l'animateur professionnel », Jean-Yves Bodergat éd., *Des professionnalités sous tension. Quelles (re)constructions dans les métiers de l'humain.* De Boeck Supérieur, 2015, p. 189-203.

Nelson, Paul, « Information and Consumer Behaviour », *Journal of Political Economy*, vol. 78, 1970 , p. 311-329.

Perrenoud, Marc et Sainsaulieu, Ivan. Pour ne pas en finir avec l'identité au travail. Introduction au dossier «Identité au travail, identités professionnelles». *SociologieS*, 2018.

Pinte, Gilles. « De réformes en réformes de la formation continue : le tropisme de l'individualisation », *Savoirs*, vol. 50, no. 2, 2019, p. 37-54.

« Présentation des structures », *Cahiers du Genre*, vol. 55, no. 2, 2013, p. 19-23.

Prouteau, Lionel et Tchernonog, Viviane. Évolutions et transformations des financements publics des associations. *Revue francaise d'administration publique*, 2017, no 3, p. 531-542.

Roquet, Pascal. Comprendre les processus de professionnalisation: une perspective en trois niveaux d'analyse. *Phronesis*, 2012, vol. 1, no 2, p. 82-88.

Sainsaulieu, Renaud. « L'Identité au travail », Paris, Presses de la FNSP, 1977.

Sauvayre, Romy. « Chapitre 1. La préparation à l'entretien », , *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales.* sous la direction de Sauvayre Romy. Dunod, 2013, p. 1-47.

Sauvayre, Romy. « Chapitre 2. La réalisation de l'entretien : le « terrain » », , *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales.* sous la direction de Sauvayre Romy. Dunod, 2013, p. 49-101.

Simon, Herbet , « A Behavioural Model of Rational Choice », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 69, 1955, p. 99-118.

Thévenot, Laurent. Ce qui engage: la sociologie des justifications, conventions et engagements, à la rencontre de la norme. *La Revue des droits de l'homme. Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux*, 2019, no 16.

Thévenot, Laurent et Boltanski, Luc. De la justification. Les économies de la grandeur. *P.: Gallimard*, 1991.

Annexes

Annexe 1 : Tableau des caractéristiques des enquêtées

Prénoms	Emploi/statut	Etudes	Parcours professionnel	Date d'arrivée au CIDFF	Expérience en formation professionnelle	Autres informations
E1 Maëlle	Directrice CIDFF1	Licence Sciences politiques / Master 1 relation internationales/ Master 2 Administration management et économie des organisations/ Formation en éducation populaire et transformation sociales[108]	Professeur de français langues étrangères avec la méthode « tandem » / Chargée de développement associatif pour l'ONG solidarité internationale / Formatrice sur l'égalité professionnelle dans un organisme de formation	Remplaçante de novembre à juillet	A réalisé deux formations au CIDFF Pour une ONG, elle a organisé « la montée en compétence de bénévoles, de militants" Et puis, « une expérience plus courte, dans un organisme de formation donc sur les question d'égalité professionnelle »	
E2 Nathalie	Directrice CIDFF2	Master en management	Secteur de l'immobilier/ emploi dans une école de ski/ Gestionnaire de projet pour un programme européen sur l'insertion par l'action économique	2017	N'est pas formatrice	

[108] Informations complété par consultation du profil linkedin le 12/08/2020

E3 Claire	Directrice CIDFF3	Maitrise en ingénierie de projet en économie, management et gestion des entreprises en Institut Universitaire Professionnel	A « travaillé hors boulot alimentaire » dans le milieu associatif sur l'aide à la création d'entreprise./ Emploi dans une chambre régionale d'économie sociale et solidaire	2016	N'est pas formatrice	
E4 Florence	Directrice CIDFF4	Master 2 en droit / plusieurs préparation de concours	A travaillé en maison d'arrêt/ Juriste au CIDFF depuis 2008 environ/ directrice depuis 2016	2008 environ[109]	En réalise très peu (moins de deux par an) et nous ne savons pas depuis quand	
E5 Rose	Directrice CIDFF5	Licence de socio-ethnologie / Master en droits humaines : comprendre et mettre en œuvre les droits humains/ Reprise d'études : doctorat politiques migratoires et protection des victimes	Emploi dans la recherche pour un organisme qui travaillait sur les migrants/ Mission pour Amnesty portant sur les violences faites aux femmes/ Chargée de projet européen pour l'association ALC/ doctorat politiques migratoires et protection des victimes/ pendant le doctorat : missions de consultante, recherches actions pour le Bus des femmes / enseignante ATER	2018	Depuis son arrivée au CIDFF Au sein de son travail de coordinatrice (pendant quatre ans) pour une association, elle effectuait des formations	Expérience à Amnesty : le début de son entrée dans les mouvements féministes
E6 Véronique	Coordinatrice du pôle	Formation de juriste/ Titulaire	Juriste niveau 1 au CIDFF/ puis juriste et coordinatrice au CIDFF	2005	Environ 2007 au CIDFF	

[109] Nous utilisons la mention environ pour signifier deux choses, soit l'enquêtée nous précise qu'elle n'est pas sûre de la date, soit nous avons essayé de situer dans le temps à partir des informations que nous avons en notre possession.

	ressource/ Juriste Au CIDFF5	d'un DESS (Bac+5) police, sécurité, droits fondamentaux de la personne				
E7 Christine	Conseillère emploi et psychologue Au CIDFF3	Etudes de psychologie clinique/ Maitrise (car n'a pas validé le mémoire) de Responsable de formation en sciences de l'éducation à l'université	Ecoutante psychologue pour l'association SOS Viol/ Création de sa propre association/ 2012 emploi au CIDFF « action veuvage » 7H/semaine/ 2015 s'ajoute un poste au CIDFF de conseillère emploi au CIDFF	2012	Depuis 2016 au CIDFF. Pendant plus de 20 ans chez SOS Viol, et puis, dans une association qu'elle a créé.	
E8 Martine	Chargée égalité Au CIDFF4	En attentes de précisions	Formatrice dans une Chambre de Commerce et d'Industrie	2004	En arrivant au CIDFF en 2004 Pendant 20 ans dans une Chambre de Commerce	
E9 Amina	Juriste et coordinatrice du pôle emploi au CIDFF3	Faculté de droit, spécialisée en droit internationale public et droits de l'Homme/ master 2 Droit des pays arabes/ écriture d'une thèse « sociojuridique » sur le statut pénal de la femme et les	Emploi dans la recherche au bureau des femmes de la Ligue Internationale des droits de l'Homme/ remplacement juriste au CIDFF3/ CDI juriste au CIDFF1/ CDI juriste au CIDFF3	Septembre 2016 D'abord des remplacements, puis deux CDI, au CIDFF d'Arles, et après Phocéen	Depuis 2019 au CIDFF	Sait qu'elle veut travailler en droit des femmes depuis ses études en droit.

		droits de l'Homme dans les pays arabes.				Bénévole dans plusieurs associations
E10 Sophie	Référente violence Au CIDFF2	Maitrise de psychologie	Educatrice spécialisée en remplacements dans le secteur médico-social / agente d'accueil dans une maison solidarité / référente violence pour une association/ puis transfert du poste au CIDFF, temps complet pour l'accueil des victimes/ aujourd'hui : anime des sensibilisations, des formations et un atelier pour les femmes victimes de violences.	2008	Depuis 2010 au CIDFF	A pour projet de quitter le CIDFF
E11 Samia	Juriste au CIDFF1	Formation de juriste	Nous ne connaissons pas ses expériences antérieures au CIDFF	2003	Depuis 2010 environ	A quitté le CIDFF
E12 Fatima	Chargée égalité et insertion (deux CDD mi-temps) au CIDFF5 Entrepreneure dans le secteur de la restauration Doctorante en anthropologie politique	Master en droit et relations internationales / actuellement doctorante en anthropologie politique	Cheffe d'entreprise / chargée de recherche dans des instituts de recherche / enseignante à l'université / mission au CIDFF sous la forme d'une recherche action	Octobre 2018	Depuis 2018 au CIDFF	
E13 Laurence	Chargée de projets égalité	Licence de mathématiques /	Educatrice dans des foyers pour jeunes à la protection judiciaire de la	2012	Nous ne savons pas, elle précise	

	Au CIDFF2	Deug de droit / Maitrise en pratiques sociales	jeunesse / formatrice à la ligue de l'enseignement / emploi d'accompagnement individuel à la mission locale / emploi au service d'orientation professionnelle/ conseillère en insertion professionnelle au CIDFF puis arrête de cette activités pour faire des sensibilisations, conférences, information lors d'évènements, et formations.	D'abord comme conseillère en insertion professionnelle « mais très peu d'heures »	avoir commencé à son arrivé les sensibilisations. Formatrices et référente de formation pendant 18 mois pour la région PACA, à destination des jeunes.	
E14 Anne	Juriste Au CIDFF2	Master en droit public / Formation en secrétariat	A travaillé comme clerc de notaire / juriste pour un avocat dans le secteur de l'immobilier.	2005	Depuis 2010 environ au CIDFF	
E15 Marie	Coordinatrice du pôle emploi CIDFF3	Master en psychologie du travail	A travaillé pour le groupe Randstad dans le recrutement comme chasseuse de tête, puis sur l'évolution et la reconversion professionnelle./ Débute au CIDFF comme chargé de mission insertion (accompagnement à la reconversion, à l'insertion professionnelle)/ Aujourd'hui au CIDFF coordinatrice de l'équipe emploi et coordination des partenaires (sur toutes les thématiques du CIDFF).	2018	Future formatrice Elle réalise depuis deux ans des actions de sensibilisations.	

Annexe 2 : Grille d'entretien à destination du <u>personnel formateur et formatrice</u> des CIDFF

Présentation :

Dans l'objectif de réaliser un diagnostic de l'offre de formation régionale des CIDFF pour la Fédération Régionale qui donnera lieu à mon mémoire universitaire, j'ai préparé une série de questions à propos de vos pratiques de formation professionnelle. Je vais m'intéresser à la manière dont vous entreprenez vos actions de formation et ce que vous en pensez. Nous échangerons sur votre parcours en tant formatrice au sein d'un CIDFF, nous aborderons votre travail avec l'équipe de formatrices, comment se déroulent les formations, les moyens que possèdent le CIDFF pour faire des formations, les éventuelles dysfonctions qui existent et enfin, nous parlerons de la réforme de la formation professionnelle actuelle.

Nous allons ainsi aborder différentes composantes des activités de formation du CIDFF, certaines de mes questions vous inviterons à me donner votre point de vue et d'autres vous permettrons de me détaillez vos pratiques et vos procédures concernant des points qui seront assez précis parfois. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, je m'intéresse à votre mode de fonctionnement actuel et à votre point de vue.

Permission d'enregistrer

<u>Introduction</u>

Parcours

Présentation parcours professionnel, notamment lié à la formation pro (depuis quand au CIDFF, depuis quand formatrice…)

Que représente pour vous vos activités de formation par rapport aux autres missions que vous avez au CIDFF? Des apports/liens entre ces différentes missions ?

Les types d'actions concourant au développement des compétences

Réalisez-vous au sein du CIDFF en plus de la formations professionnelle, des actions de sensibilisation?

Si oui, comment s'expriment pour vous les différences entre ces deux types de prestation?

Point de vue sur la qualité des actions de formation

Quels sont les points forts du CIDFF en termes de formation professionnelle selon vous ?

Les points faibles ?

De quoi manque, selon vous, votre association pour continuer à mener à bien ou pour développer ses actions de formation ?

Contexte

Je voudrais comprendre comment les demandes varient d'un CIDFF à l'autre. Dans votre cas, l'objet des demandes se situe-t-elle vis-à-vis des spécificités du CIDFF ou du territoire sur lequel il est inscrit ? Les deux ? Autres choses ? réputation, partenariats ?

Certaines demandes de formation sont-elles révélatrices de votre territoire ?

Comment l'offre de formation se construit-t-elle ?

Les acteurs et actrices de la formation professionnelle :

Le personnel formateur et formatrice

Comment ça se passe pour une juriste ou une psychologue au CIDFF pour devenir formatrice ? Est-ce dans la fiche de poste ?

Est-ce une demande de votre part de réaliser des formations sur des thématiques qui sont liées à vos activités quotidiennes ?

Sous-traitance : Construisez-vous et réalisez-vous des formations avec un formateur ou formatrice externe ? comment travaillez-vous ensemble ? (Indicateur27) Quels sont les points positifs et négatifs à travailler avec des prestataires ?

Le mode de fonctionnement des équipes

Travaillez-vous collectivement au sein du CIDFF pour réaliser des formations ? Qu'est-ce que cela vous apporte?

Si oui, quels modes d'organisation avez-vous pour travailler collectivement sur la formation professionnelle ? (indicateur18)

Le suivi des compétences des salariés

Y-at-il un suivi de vos compétences en termes de formation au CIDFF ? qu'elle forme prend t-il (entretien avec la directrice, donner ses vœux de formations en début d'année...)

Comment développez-vous vos compétences en tant que formatrice ? (actions formelles : formations ? sensibilisation pour différents publics mise en place d'un « plan de compétences » ? pour tous ? un peu plus informelles : comme les auto formations pendant le confinement) (Indicateur21)

Le processus de formation professionnelle du CIDFF

Faire connaitre ses actions de formation

Comment le CIDFF parvient à faire connaitre ses services de formation professionnelle ?

Comment ça se passe quand le CIDFF est sollicité pour une formation que vous allez réaliser ?

Le traitement de la demande de formation

Comment sont analysés les besoins du bénéficiaire ceux de l'entreprise ou de la structure concernée? (indicateur 4)

Construisez-vous les formations intégralement à partir de la demande ? Ou prise d'appui sur ce qui a été déjà fait en adaptant au public qui sera bénéficiaire ? (indicateur 6, contenu de la presta adapté aux publics et aux objectifs)

Y a t-il un format type des formations que vous réalisez ? Lequel

Dans l'élaboration des formations professionnelles, définissez-vous des objectifs opérationnels, comme des actions que le stagiaire doit être capable de réaliser en situation de travail après avoir bénéficié de la formation? (indicateur5)

Quelles ressources (pas forcément matérielles) mobilisez-vous pour penser ces mises en situation ?

Les formations se déroulent comme vous les prévoyez ou ça vous arrive de devoir adapter, des outils, ou le contenu ? comment ça se fait, et comment le faites-vous ? (Indicateur10)

Vous pouvez me donner des exemples de situations pour lesquelles vous avez mis en place un dispositif ou une manœuvre en particulier pour adapter la prestation à un public bénéficiaire.

La mise en œuvre de la formation

Avant le commencement de la formation, c'est vous qui informez les bénéficiaires de son déroulement, comment ?

Envoyer vous par exemple un mail à chacun pour les informer sur la date, lieu de convocation, présentation des intervenants (via un livret d'accueil, via la présentation des intervenants par exemple) (indicateur 9)

Réalisez-vous une évaluation des connaissances/acquis des bénéficiaires à l'entrée de la formation ? Comment procédez-vous ? (indicateur 8)

Réalisez-vous des évaluations pendant et à la fin des formations pour mesurer l'atteinte des objectifs ? (indicateur11)

Si oui, quelles formes prennent-elles ? (auto évaluation, quizz…)

Comment sont définis les objectifs qui sont évaluables de la formation ?

Comment faites-vous pour que le public bénéficiaire s'approprie les ressources pédagogiques mis à sa disposition ? (Propositions de différentes sources d'informations à consulter s'il le souhaite, , utilisation de supports, recommandation de documentations complémentaires : film, lectures.) (indicateur19)

A l'issue de la formation

Que fait l'équipe formatrice à l'issue d'une formation ? Débriefe, comptes rendu, entretien avec la directrice… sur les ressentis etc?

Réalisez-vous des enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires à l'issue des formations? (indicateur30)

Si non, utilisez-vous un autre moyen pour recueillir les avis ?

Si oui, l'enquête est-elle anonyme ?

Si oui, les réclamations sont recueillies : comment sont-elles traitées ?

Avez-vous déjà mis en œuvre une action spécifique pour pallier à un motif d'insatisfaction ?

Echangez-vous avec l'entreprise, l'association ou l'établissement concerné pour connaitre ses appréciations sur la formation ? Quelle forme ça prend ?

Les moyens humains et techniques : (indicateur17)

Les moyens que possèdent le CIDFF

Avez-vous des moyens techniques disponibles et adaptés pour les prestations de formation, notamment concernant les locaux, le matériel support des prestations comme un vidéo projecteur ou des outils pédagogiques ?

Mise à jour des contenus des formations

Comment actualisez-vous et développez –vous les outils pédagogiques pour faire vos formations (Indicateur 24, 25)

Comment est réalisée/décidée la mise à jour des contenus des formations en fonction de ces évolutions ?

Les dysfonctions

Des obstacles dans la pratique

Rencontrez-vous des obstacles dans votre pratique de formation professionnelle ?

La participation du stagiaire à la formation

Essayez-vous de favoriser l'engagement des bénéficiaires ? par quels moyens ?

Y a-t-il des abandons lors des formations que vous dispensez ?

Réalisez-vous un suivi des abandons ? (indicateur12) (indicateur32)

Si oui, analysez-vous ces situations d'abandon afin d'y pallier ? comment ?

Le nombre de personne reçue est comptabilisé à chaque formation ? (indicateur2)

Point de vue sur la réforme

Avez-vous pris connaissance de la nouvelle réforme sur la formation professionnelle ?

Quels changements implique-t-elle pour le CIDFF ?

Pensez-vous que cette réforme représente un obstacle ou au contraire, un levier pour vos activités de formations professionnelles ?

Comment votre organisation répond à cette réforme ? Qu'est-ce qui est mis en place (actions, axes de réflexion)

Quels enjeux représentent l'obtention de la certification pour votre CIDFF selon vous ?

Quelles conséquences pensez-vous que la réforme aura sur l'organisation de vos actions de formation au sein du CIDFF ?

Pensez-vous que la réforme aura des conséquences/effets sur l'organisation régionale des actions de formations des CIDFF ?

Avez-vous été confrontée à des situations d'évaluations externes dans le cadre de la formation pro ? ressentis sur l'expérience, rôle ….

Formation pro et réseau des CIDFF PACA

Connaissez-vous ce qui se fait en termes de formation professionnelle dans les CIDFF de la région ?

Que manque-t-il au réseau des CIDFF PACA pour mener à bien ou pour développer ses services de formation ?

Que pensez-vous d'un développement du volet formation professionnelle des CIDFF au niveau régional ? mutualiser la compétence de la formation professionnelle au niveau régional ? Ou une partie de la compétence comme la communication.

Travailler vous avec les autres salarié.es du réseau, ex auto formation ? et avant le confinement ?

Aimeriez –vous développer le travail collectif entre CIDFF ?

Souhaiteriez-vous rajouter quelque chose à propos de la formation au CIDFF, et de vos pratiques ?

Annexe 3 : Grille d'entretien à destination des directrices qui font de la formation professionnelle

Présentation :

Dans l'objectif de réaliser un diagnostic de l'offre de formation régionale des CIDFF pour la Fédération Régionale qui donnera lieu à mon mémoire universitaire, j'ai préparé une série de questions à propos de vos pratiques de formation professionnelle. Je vais m'intéresser à la manière dont vous entreprenez vos actions de formation et ce que vous en pensez. Nous échangerons sur votre parcours en tant que directrice d'un CIDFF organisme de formation/formatrice au sein d'un CIDFF, nous aborderons votre travail avec l'équipe de formatrices du CIDFF, le déroulement des formations, les moyens que possèdent le CIDFF pour faire des formations, les éventuelles dysfonctions qui existent et enfin, nous parlerons de la réforme de la formation professionnelle actuelle.

Nous allons ainsi aborder différentes composantes des activités de formation de votre CIDFF, certaines de mes questions vous inviterons à me donner votre point de vue et d'autre vous permettrons de me détaillez vos pratiques et vos procédures concernant des points qui seront assez précis parfois. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, je m'intéresse à votre mode de fonctionnement actuel et à votre point de vue.

Permission d'enregistrer

Introduction

Parcours

Présentation parcours professionnel, notamment lié à la formation professionnelle

Que représente pour vous vos activités de formation par rapport aux autres missions que vous avez au CIDFF? liens/ apports entre ces différentes missions ?

Depuis quand le CIDFF fait de la formation ?

Pourquoi a-t-il démarré cette activité ? Qu'elles étaient les motivations ?

Aujourd'hui, c'est toujours pour les mêmes raisons ?

Les types d'actions concourant au développement des compétences

Réalisez-vous au sein du CIDFF en plus de la formations pro des actions de sensibilisation?

Si oui, comment s'expriment les différences entre ces deux types de prestation? (L'élaboration des contenus, sur les évaluations faites à posteriori, dans le public bénéficiaire à qui sont destinées les séances de sensibilisation)

Point de vue sur la qualité des actions de formation

Quels sont les points forts du CIDFF que vous dirigez en termes de formation professionnelle selon vous ?

Les points faibles ?

De quoi manque, selon vous, votre association pour continuer à mener à bien ou pour développer ses actions de formation ?

Et plus globalement, que manque-t-il au réseau des CIDFF PACA pour mener à bien ou pour développer ses services de formation ?

Contexte

Je voudrais comprendre comment les demandes varient d'un CIDFF à l'autre. Dans votre cas, l'objet des demandes se situe-t-elle vis-à-vis des spécificités du CIDFF ou du territoire sur lequel il est inscrit ? Les deux ? Autres choses ?

Comment l'offre de formation se construit-t-elle ?

Les acteurs et actrices de la formation professionnelle :

Le personnel formateur et formatrice

Comment ça se passe pour une juriste ou une psychologue au CIDFF pour devenir formatrice ? Est-ce dans la fiche de poste ? Est-ce une demande des salariées à réaliser des formations sur des thématiques qui sont liées à leurs activités quotidiennes ?

Faites-vous appel à de la sous-traitance ? Comment se fait ce choix ? comment se fait la sélection d'un sous-traitant par rapport à d'autres ? (Indicateur27)

Le mode de fonctionnement des équipes

Travaillez-vous collectivement au sein du CIDFF pour réaliser des formations ? Qu'est-ce que cela vous apporte-t-il ?

Si oui, quels modes d'organisation avez-vous pour travailler collectivement sur la formation professionnelle ? Avec les équipes internes mais aussi avec des intervenants externes ? (indicateur18)

Le suivi des compétences des salariés

En termes de formation professionnelle seulement :

Réalisez-vous un suivi des compétences des salarié.e.s ? si oui, quelle forme prend-il ?

Comment se réalise la montée en compétences des salariées ? (actions formelles : formations ? sensibilisation pour différents publics mise en place d'un « plan de compétences » ? pour tous ? celles qui débutent en formation ?, un peu plus informelles : comme les auto formations pdnt le confinement) (Indicateur21[110])

Le processus de formation professionnelle du CIDFF

Faire connaitre ses actions de formation

Comment le CIDFF que vous dirigez parvient à faire connaitre ses services de formation professionnelle ?

Comment êtes-vous sollicité.e.s par les structures pour une formation professionnelle ?

Comment ça se passe après avoir été sollicité.e.s par une structure par exemple ?

[110] Les CIDFF disposent déjà d'éléments de preuves, mais dans le niveau attendu : la maitrises des compétences des salarié.e.s fait l'œuvre « d'une évaluation par le prestataire ».

Le traitement de la demande de formation

Pour ceux qui ont un catalogue :

Le catalogue est-il un support de communication ? comment est-il diffusé

Réalisez-vous des formations qui ne sont pas dans votre catalogue ?

Si c'est le cas, sont-elles créées à partir de la demande ?

Pour ceux qui n'en n'ont pas :

Réalisez-vous les formations intégralement à partir de la demande ? ou, à partir de la commande et de ce que vous avez déjà réalisé ?

Comment sont analysés les besoins du bénéficiaire et ceux de l'entreprise ou de la structure concernée? (indicateur4)

Comment adaptez-vous le contenu de la prestation aux publics bénéficiaires et aux objectifs ? (indicateur6)

Dans l'élaboration des formations professionnelles, définissez-vous des objectifs opérationnels, comme des actions que le stagiaire doit être capable de réaliser en situation de travail après avoir bénéficié de la formation? (indicateur5)

Quelles ressources (pas forcément matérielles) mobilisez-vous pour penser ces mises en situation ?

Comment traitez-vous la question de l'adaptation aux méthodes, aux outils, au temps de travail des bénéficiaires selon leur situation et leur profil ? (Indicateur10)

Vous pouvez me donner des exemples de situations pour lesquelles vous avez mis en place un dispositif ou une manœuvre en particulier pour adapter la prestation à un public bénéficiaire.

La mise en œuvre de la formation

Avant le commencement de la formation, informez-vous les bénéficiaires de son déroulement, comment ? (via un livret d'accueil, via la présentation des intervenants par exemple) (indicateur9)

Réalisez-vous une évaluation des connaissances/acquis des bénéficiaires à l'entrée de la formation ? Comment procédez-vous ? (indicateur8)

Réalisez-vous des évaluations au cours et à l'issue des formations pour mesurer l'atteinte des objectifs ? (indicateur11)

Si oui, quelles formes prennent-elles ? (auto évaluation, quizz…)

Comment sont définis les objectifs qui sont évaluables de la formation ?

Quels sont les moyens que vous mettez en œuvre pour que le public bénéficiaire s'approprie les ressources pédagogiques mis à sa disposition ? (indicateur19)

A l'issue de la formation

Que fait l'équipe formatrice à l'issue d'une formation ? Débriefe, comptes rendu, entretien avec la directrice… sur les ressentis, points de vue, commentaires ?

Réalisez-vous des enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires à l'issue des formations? (indicateur30)

Si non, utilisez-vous un autre moyen pour recueillir les réclamations ?

Si oui, les réclamations sont recueillies : comment sont-elles traitées ?

Echangez-vous avec l'entreprise, l'association ou l'établissement concerné pour connaitre ses appréciations sur la formation ?

Si oui, comment procédez-vous ?

Echangez-vous également avec les financeurs qui financent certaines formations? Comment procédez-vous ?

Les moyens humains et techniques : (indicateur17)

Les moyens que possèdent le CIDFF

Avez-vous des moyens matériels/techniques disponibles et adaptés pour les prestations de formation, notamment concernant les locaux, le matériel support des prestations comme un vidéo projecteur ou des outils pédagogiques ?

Possédez-vous un réseau de partenaires/experts/acteurs du champ du handicap, mobilisable par les personnels dans le cas d'accueil de personnes en situation de handicap ?

Mise à jour des contenus des formations

Comment sont actualisées les connaissances concernant les évolutions des secteurs sur lesquels le CIDFF intervient ?

Comment sont actualisées les connaissances concernant les innovations techniques qui pourraient être utiles aux activités de formation ?

Comment sont actualisées les connaissances concernant les innovations pédagogiques ? (Indicateur 24, 25)

Comment est réalisée/décidée la mise à jour des contenus des formations en fonction de ces évolutions ?

Comment vous informez-vous sur les aspects légaux et réglementaires en matière de formation professionnelle ? (Indicateur 23) Avez-vous récemment fait des changements dans vos pratiques pour être conformes à de nouvelles réglementations ? (Quelqu'un est –t-il chargé de réaliser des veilles au sein du CIDFF ? est-ce au sein de la FNCDIFF que ce travail est fait pour les CIDFF ?)

Les dysfonctions

Des obstacles dans la pratique

Rencontrez-vous des obstacles dans votre pratique de formation professionnelle ?

Y-a-t-il des demandes de formations auxquelles vous ne pouvez pas répondre ? Pourquoi, que mettez-vous en œuvre (rediriger vers un autre CIDFF, une autre structure…)

La participation du stagiaire à la formation

Y a-t-il des abandons lors des formations que vous dispensez ?

Réalisez-vous un suivi des abandons ? (indicateur12) (indicateur32)

Si oui, analysez-vous ces situations d'abandon afin d'y pallier ? comment ?

Essayez-vous de favoriser l'engagement des bénéficiaires ? par quels moyens ?

Tenez-vous des informations chiffrées sur les taux de participation et d'abandons des formations réalisées ? (indicateur2) Diffusez-vous ces informations ?

Point de vue sur la réforme

Avez-vous pris connaissance des textes de loi autour de la réforme sur la formation professionnelle ?

Quels changements implique-t-elle pour votre organisme de formation ?

Comment votre organisation répond à cette réforme ? Qu'est-ce qui est mis en place (actions, axes de réflexion)

Quels enjeux représentent l'obtention de la certification/ cette « reconnaissance » pour votre CIDFF selon vous ?

Pensez-vous que cette réforme représente un obstacle ou au contraire, un levier pour vos activités de formations professionnelles ?

Quelles conséquences pensez-vous que la réforme aura sur l'organisation de vos actions de formation au sein du CIDFF ?

Pensez-vous que la réforme aura des conséquences/effets sur l'organisation régionale des actions de formations des CIDFF ?

Avez-vous été confrontée à des situations d'évaluations externes dans le cadre de la formation pro ?

Annexe 4 : Grille d'entretien à destination des directrices qui ne participent pas aux actions de formation professionnelle

Présentation :

Dans l'objectif de réaliser un diagnostic de l'offre de formation régionale des CIDFF pour la Fédération Régionale qui donnera lieu à mon mémoire universitaire, j'ai préparé une série de questions à propos des pratiques de formation professionnelle au sein du CIDFF. Je vais m'intéresser à la manière dont vous entreprenez vos actions de formation et ce que vous en pensez. Nous échangerons sur votre parcours en tant que directrice d'un CIDFF organisme de formation/formatrice au sein d'un CIDFF, nous aborderons votre travail avec l'équipe de formatrices du CIDFF, le déroulement des formations, les moyens que possèdent le CIDFF pour faire des formations, et enfin, nous parlerons de la réforme de la formation professionnelle actuelle.

Nous allons ainsi aborder différentes composantes des activités de formation de votre CIDFF, certaines de mes questions vous inviterons à me donner votre point de vue et d'autre vous permettrons de me détaillez vos pratiques et vos procédures concernant des points qui seront assez précis parfois. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, je m'intéresse à votre mode de fonctionnement actuel et à votre point de vue.

Permission d'enregistrer

Introduction

Parcours

Présentation parcours professionnel

Depuis quand le CIDFF fait de la formation ?

Pourquoi a-t-il démarré cette activité ? Qu'elles étaient les motivations ?

Aujourd'hui c'est toujours pour les mêmes raisons ?

Participez –vous d'une manière ou d'une autre aux activités de formation pro ?

Les types d'actions concourants au développement des compétences

Réalisez-vous au sein du CIDFF en plus de la formation professionnelle des actions de sensibilisation?

Si oui, comment s'expriment les différences entre ces deux types de prestations?

Point de vue sur la qualité des actions de formation

Quels sont les points forts du CIDFF que vous dirigez en termes de formation professionnelle selon vous ?

Les points faibles ?

De quoi manque, selon vous, votre association pour continuer à mener à bien ou pour développer ses actions de formation ?

Et plus globalement, que manque-t-il au réseau des CIDFF PACA pour mener à bien ou pour développer ses services de formation ?

Les acteurs et actrices de la formation professionnelle :

Le personnel formateur et formatrice

Comment ça se passe pour une juriste ou une psychologue au CIDFF pour devenir formatrice ? Est-ce dans la fiche de poste ? Est-ce une demande des salariées à réaliser des formations sur des thématiques qui sont liées à leurs activités quotidiennes ?

Faites-vous appel à de la sous-traitance ? Comment se fait ce choix ? comment se fait la sélection d'un sous-traitant par rapport à d'autres ? (Indicateur27)

Le suivi des compétences des salariés

En termes de formation professionnelle seulement :

Réalisez-vous un suivi des compétences des salarié.e.s ? si oui, quelle forme prend-il ?

Comment se réalise la montée en compétences des salariées ? (actions formelles : formations ? sensibilisation pour différents publics mise en place d'un « plan de compétences » ? pour tous ? celles qui débutent en formation ?, un peu plus informelles : comme les auto formations pdnt le confinement) (Indicateur21)

Le processus de formation professionnelle du CIDFF

Contexte

Je voudrais comprendre comment les demandes varient d'un CIDFF à l'autre. Dans votre cas, certaines demandes de formation sont-elles révélatrices de votre territoire ? Besoins de formation liés au territoire ?

Comment vous êtes-vous saisi des thématiques développées par la Fédération nationale des CIDFF pour concevoir l'offre de formation de votre CIDFF?

Faire connaitre ses actions de formation

Comment le CIDFF que vous dirigez parvient à faire connaitre ses services de formation professionnelle ?

Comment êtes-vous sollicité.e.s par les structures pour une formation professionnelle ?

Comment ça se passe après avoir été sollicité.e.s par une structure par exemple ?

Le traitement de la demande de formation

Pour ceux qui ont un catalogue :

Le catalogue sert-il de support de communication ? Il est partagé comment ?

Réalisez-vous des formations qui ne sont pas dans votre catalogue ?

Si c'est le cas, sont-elles créées à partir de la demande ?

Pour ceux qui n'en n'ont pas :

Réalisez-vous les formations intégralement à partir de la demande ? ou, à parti de la commande et de ce que vous avez déjà réalisé

A l'issue de la formation

Quand une formation est terminée organisez-vous quelque chose pour en parler avec les formatrices ? Débriefe, demande compte rendu.

Réalisez-vous des enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires à l'issu des formations? (indicateur30)

Si non, utilisez-vous un autre moyen pour recueillir les réclamations ?

Si oui, les réclamations sont recueillies : comment sont-elles traitées ?

Faites-vous un retour à l'entreprise, l'association ou l'établissement concerné pour connaitre ses appréciations sur la formation ?

Si oui, comment procédez-vous ?

Echangez-vous également avec les financeurs qui financent certaines formations? Comment procédez-vous ?

Y-a-t-il des demandes de formations auxquelles vous ne pouvez pas répondre ? Pourquoi, que mettez-vous en œuvre (rediriger vers un autre CIDFF, une autre structure…)

Les moyens humains et techniques : (indicateur17)

Les moyens que possèdent le CIDFF

Avez-vous des moyens techniques disponibles et adaptés pour les prestations de formation, notamment concernant les locaux, le matériel support des prestations comme un vidéo projecteur ou des outils pédagogiques ?

Si c'était nécessaire, avez-vous un réseau de partenaire dans le champ du handicap que vous pourriez mobiliser dans le cadre de la formation professionnelle ?

Mise à jour des contenus des formations

Comment sont actualisées les connaissances concernant les évolutions des secteurs sur lesquels le CIDFF intervient ?

Comment sont actualisées les connaissances concernant les innovations techniques qui pourraient être utiles aux activités de formation ?

Comment sont actualisées les connaissances concernant les innovations pédagogiques ? (Indicateur 24, 25)

Comment est réalisée/décidée la mise à jour des contenus des formations ?

Comment vous informez-vous sur les aspects légaux et réglementaires en matière de formation professionnelle ? (Indicateur 23) Avez-vous récemment fait des changements dans vos pratiques pour être conformes à de nouvelles réglementations ? (Quelqu'un est –t-il chargé de réaliser des veilles au sein du CIDFF ? est-ce au sein de la FNCDIFF que ce travail est fait pour les CIDFF ?)

Point de vue sur la réforme

Avez-vous pris connaissance des textes de loi autour de la réforme sur la formation professionnelle ?

Quels changements implique-t-elle pour votre organisme de formation ? OU, si DATADOCK, peut être demander, qu'est-ce qui va changer par rapport à DATADOCK ?

Comment votre organisation répond à cette réforme ? Qu'est-ce qui est mis en place (actions, axes de réflexion)

Quels enjeux représentent l'obtention de la certification pour votre CIDFF selon vous ?

Pensez-vous que cette réforme représente un obstacle ou au contraire, un levier pour vos activités de formations professionnelles ?

Quelles conséquences pensez-vous que la réforme aura sur l'organisation de vos actions de formation au sein du CIDFF ?

Pensez-vous que la réforme aura des conséquences/effets sur l'organisation régionale des actions de formations des CIDFF ?

Avez-vous été confrontée à des situations d'évaluations externes ? Dans le cadre de la formation pro ?

Annexe 5 : Exemple de l'encadré permettant de noter les remarques relatives au contenu et au contexte de l'entretien

Véronique Z. CIDFF5, 14/05/2020

Coordinatrice et juriste

Durée : 1h10

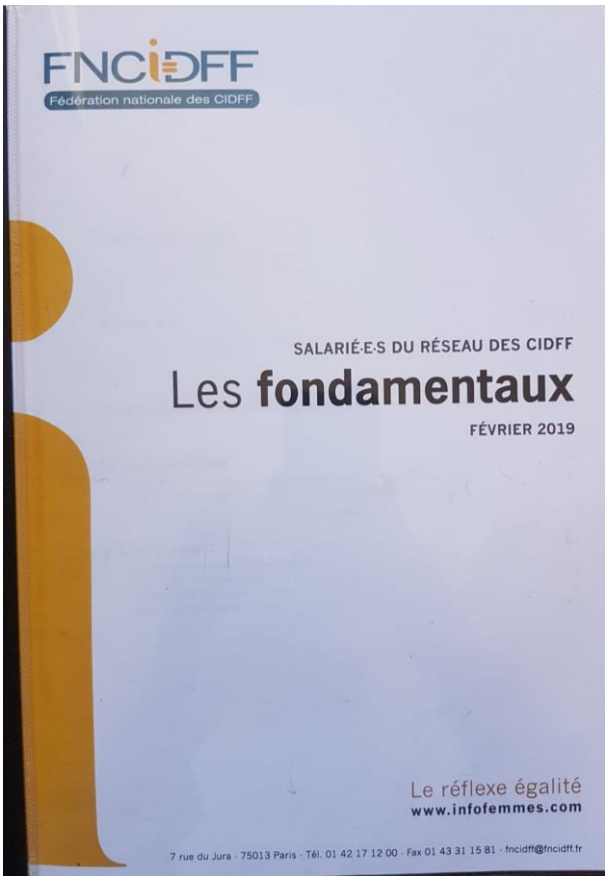
Particularités :

- Véronique est la seule personne que j'ai eue au téléphone lors de la phase de collecte de premières informations. L'entretien pourra être recoupé avec les infos qu'elle a déjà partagées avec moi, et de nombreuses informations sont reprises durant l'entretien.
- Véronique répond aux questions adressées aux salariées mais aussi aux directrices, la directrice étant très occupée, elle m'a demandé de voir avec Véronique les points non vus avec elle.

Remarques :

- L'entretien le plus dense réalisé, le nombre de pages de retranscription est plus élevé que certains entretiens de durée identique ou plus longue.
- Véronique utilise beaucoup de terme liés à son métier
- Elle semble essayer d'être exhaustive pour décrire les activités du CIDFF, afin que je connaisse et comprenne les activités de l'organisation.
- L'entretien ne se porte pas exclusivement sur la formation professionnelle, Véronique développe les autres missions et actions du CIDFF.
- Elle utilise le terme de « *collègues* » pour nommer les autres salarié e s de son et des autres CIDFF, mais également pour parler des « *partenaires* », du « *réseau* » et des professionnels qui suivent les formations, donc qui accueillent eux aussi le public que les CIDFF peuvent recevoir.
- Elle montre l'importance des liens entre les partenaires et les CIDFF

Annexe 6 : Salarié.e.s du réseau des CIDFF – Les fondamentaux Février 2019



Comportant la Charte fédérale d'engagement pages 9, 10 et 11 :

Charte fédérale d'engagement
du réseau des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des familles (CIDFF)

Adoptée par le CA du 22.03.2017

L'accès des femmes à l'information sur leurs droits constitue une composante essentielle de leur pleine citoyenneté.

La présente charte a pour objectif de préciser les engagements pris par les associations CIDFF pour garantir les valeurs de la fédération nationale et la qualité des services offerts au public.

Elle précise également les missions confiées aux CIDFF, les valeurs et l'éthique que ces derniers doivent respecter.

- Les CIDFF sont des associations loi de 1901, adhérant à une fédération nationale dirigée par le CNIDFF.
- Tout en réaffirmant son appartenance au champ associatif, la fédération nationale des CIDFF participe à la politique publique en faveur des femmes et des familles. C'est pourquoi les CIDFF disposent d'un agrément délivré par l'Etat, en application du décret du 23 décembre 2015 [1]relatif à l'agrément des CIDFF, inscrit dans le Code de l'Action Sociale et des Familles, articles D 217-1 à D 217-10.
- Les CIDFF partagent les mêmes valeurs et agissent sur le fondement de principes communs déterminés par la présente charte.

Les CIDFF et les Fédérations Régionales respectent des valeurs communes

- Le principe **d'égalité**, socle des **valeurs républicaines**, est une référence commune pour l'ensemble des CIDFF et des Fédérations Régionales.
  L'action des CIDFF visant à favoriser l'accès des femmes à l'information sur leurs droits s'inscrit dans la mise en œuvre du principe **d'égalité entre les femmes et les hommes**.
- Les CIDFF promeuvent **l'autonomie** des femmes, afin qu'elles accèdent à la pleine **citoyenneté**.
- Les CIDFF se réfèrent à un **féminisme** sociologiquement construit, inscrit dans un projet humaniste où femmes et hommes sont considéré.e.s avec les mêmes droits et les mêmes devoirs. Ils sont ancrés dans une démarche **éthique**. En déconstruisant les stéréotypes sexistes et les logiques de domination, les CIDFF contribuent à améliorer la vie des femmes et à construire une société plus juste et plus humaine.
- Les CIDFF respectent le principe de **laïcité** et témoignent d'une **neutralité** sur les plans politique et confessionnel.

Les CIDFF agissent sur le fondement de principes communs

- La **mission d'information** des CIDFF s'exerce dans les champs de l'accès aux droits, la lutte contre les violences sexistes, le soutien à la parentalité, la santé, l'emploi et l'insertion professionnelle. Elle consiste à informer **gratuitement** le public, en priorité les femmes et les familles, sans aucune discrimination.
- En fonction du domaine concerné, cette mission peut relever d'un simple entretien informatif, d'un suivi individuel ou collectif ou d'un accompagnement plus spécialisé à destination des femmes. Elle peut prendre la forme d'une orientation vers un relais extérieur ou un autre service du CIDFF.

1 Cf. aussi arrêté du 20 janvier 2016 relatif à l'agrément des CIDFF.

Les CIDFF peuvent également développer des **services spécialisés** dans les différents domaines d'activité précités.

- En complément de la mission d'information, les CIDFF peuvent mettre en place une **offre de service rémunéré** consistant notamment en des actions de formations ou de sensibilisation pour accompagner organismes publics o privés à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Les CIDFF placent la **personne** au cœur de leur action, privilégiant dans leurs réponses la prise en compte de la globali des situations vécues, c'est-à-dire en prenant en compte des différents aspects contenus ou consécutifs au problème qu'il est exposé.
  L'information est basée sur une écoute active et une posture non jugeante. Elle est donnée dans le respect de l'autonom de la personne accueillie, pour lui permettre de faire ses propres choix.
- Les CIDFF garantissent la **confidentialité** des informations transmises. Une obligation de discrétion professionnell s'impose en effet aux salarié·e·s et bénévoles pour tous faits ou informations dont ils ont eu connaissance dans le cadr de leur activité. Cette obligation ne peut empêcher les signalements dans les cas prévus par la loi. Cette obligation n s'oppose pas non plus à l'intervention des CIDFF dans le cadre de dispositifs spécifiques pouvant les amener à lever l confidentialité vis à vis d'instances définies dans un cadre législatif ou réglementaire.
- Chaque CIDFF s'engage à recruter **un personnel** dont les qualifications sont en adéquation avec les fonctions à occupe Le CIDFF est garant de la formation continue de son personnel en lien avec la Fédération Nationale des CIDFF. L caractère pluridisciplinaire des équipes participe d'une exigence qui contribue à répondre aux besoins du public.
- Les CIDFF s'assurent que chaque personne recrutée respecte les valeurs fondamentales de l'association et ne présent aucun conflit d'intérêt avec cette dernière.
- Les CIDFF affichent une totale **transparence sur l'utilisation des fonds** publics ou privés perçus par l'associatio et doivent témoigner d'une gestion saine et désintéressée de cette dernière. Ils s'assurent que l'engagement de **administrateurs et administratrices** du CIDFF ne présente aucun conflit d'intérêt avec les missions et valeurs mise en œuvre par l'association.
- Les CIDFF conduisent leur activité en lien avec un large **partenariat** local. Ils travaillent en concertation avec le réseau associatif local ainsi qu'avec les administrations et collectivités territoriales.
- Chaque CIDFF s'emploie à diffuser l'information à l'échelon d'un département, par la mise en place de permanences o de points d'information pour répondre aux besoins de proximité du public, y compris dans les quartiers politique de l ville ou les zones rurales.
  Si plusieurs CIDFF coexistent au sein d'un même département, ils proposent au public un accueil qui privilégie l complémentarité de leurs différents services. Dans ce cadre, ils sont conduits à élaborer un protocole de travail commun
- Toute association adhérant à cette charte s'engage à en respecter les valeurs et les règles de fonctionnement. Elle do prendre le nom de CIDFF et utiliser le pictogramme de la fédération nationale des CIDFF.

Le CIDFF de ..... déclare adhérer à cette charte ainsi qu'à l'annexe ci-jointe et e conséquence s'engage à en faire respecter les termes.

Date et signature du ou de la Président·e

Annexe à la charte fédérale

du réseau des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)

OBLIGATIONS RESPECTIVES DES CIDFF ET DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CIDFF

Les CIDFF s'engagent à :

- Respecter les obligations découlant du décret du 23 décembre 2015 relatif à l'agrément des CIDFF, de l'arrêté du 20 janvier 2016 et de la CPOM nationale.
- Adopter les statuts proposés par le 2e collège de la fédération nationale.
- Informer les nouveaux membres sur les missions du CIDFF et obligations qui en résultent à l'égard des administrations, notamment l'administration déconcentrée en charge des droits des femmes.
- Répondre aux obligations qui leur sont faites dans le cadre des responsabilités confiées par l'Etat à la Fédération Nationale des CIDFF.
- Renseigner les statistiques et les enquêtes qui leur sont demandées par la Fédération Nationale des CIDFF.

La Fédération nationale des CIDFF - CNIDFF s'engage à :

- Respecter les valeurs et principes éthiques énoncés dans la charte fédérale des CIDFF dans la mise en œuvre de ses missions et projets.
- Apporter son soutien technique à la professionnalisation des CIDFF, à la valorisation et visibilité de leurs actions.
- Apporter son soutien aux CIDFF en difficultés aux plans associatif, technique et financier, ainsi qu'à leur développement.
- Ce soutien est apporté au travers de la mise en œuvre des 5 objectifs inscrits dans la CPOM de la Fédération Nationale signée avec l'Etat[1] :

  1e - Direction stratégique du réseau des CIDFF et FRCIDFF par le CNIDFF.
  2e - Modernisation et renforcement de la structuration du réseau.
  3e - Fiabilisation de la gestion financière du réseau.
  4e - Consolidation et développement de l'activité du réseau.
  5e - Renforcement de la visibilité de l'action de la Fédération Nationale des CIDFF et de ses membres.

Le CIDFF de .....

Date et signature du ou de la Président·e

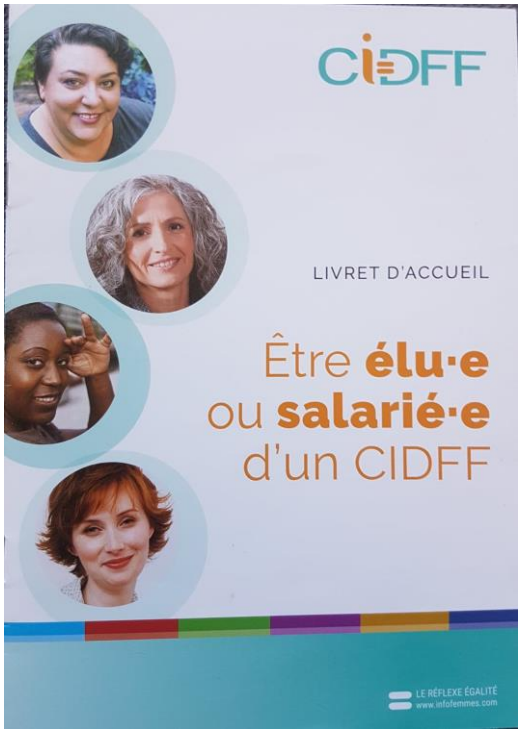
La Fédération nationale des CIDFF–CNIDFF

Date et signature de la Présidente

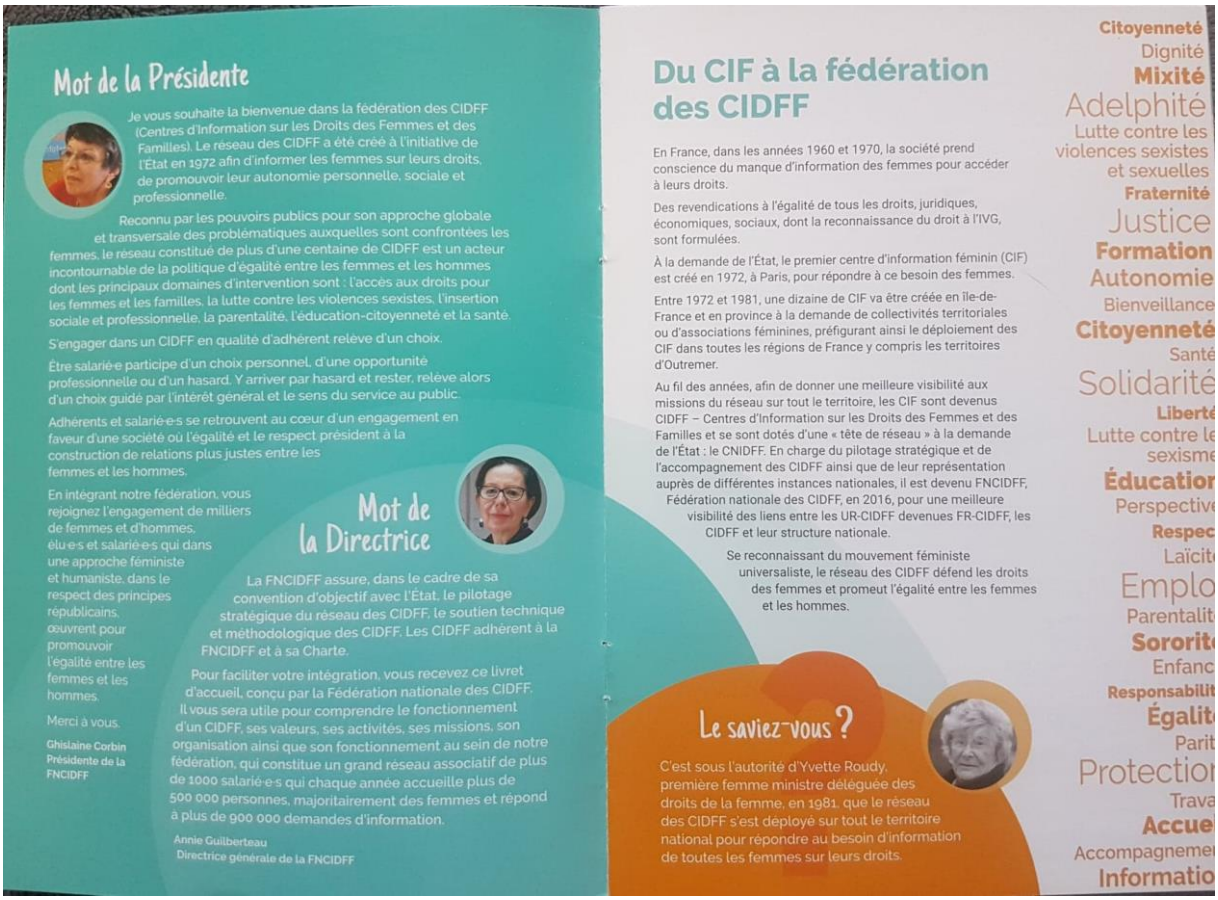
22 mars 2017

1 CPOM 2017-2019 – document à télécharger sur le site intranet infofemmes.com

Annexe 7 : Livret d'accueil Etre élu.e ou salarié.e d'un CIDFF



Page du livret qui énonce le positionnement féministe du réseau :



Mot de la Présidente

Je vous souhaite la bienvenue dans la fédération des CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles). Le réseau des CIDFF a été créé à l'initiative de l'État en 1972 afin d'informer les femmes sur leurs droits, de promouvoir leur autonomie personnelle, sociale et professionnelle.

Reconnu par les pouvoirs publics pour son approche globale et transversale des problématiques auxquelles sont confrontées les femmes, le réseau constitué de plus d'une centaine de CIDFF est un acteur incontournable de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes dont les principaux domaines d'intervention sont : l'accès aux droits pour les femmes et les familles, la lutte contre les violences sexistes, l'insertion sociale et professionnelle, la parentalité, l'éducation-citoyenneté et la santé.

S'engager dans un CIDFF en qualité d'adhérent relève d'un choix.

Être salarié·e participe d'un choix personnel, d'une opportunité professionnelle ou d'un hasard. Y arriver par hasard et rester, relève alors d'un choix guidé par l'intérêt général et le sens du service au public.

Adhérents et salarié·e·s se retrouvent au cœur d'un engagement en faveur d'une société où l'égalité et le respect président à la construction de relations plus justes entre les femmes et les hommes.

En intégrant notre fédération, vous rejoignez l'engagement de milliers de femmes et d'hommes, élu·e·s et salarié·e·s qui dans une approche féministe et humaniste, dans le respect des principes républicains, œuvrent pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Merci à vous.

Ghislaine Corbin
Présidente de la FNCIDFF

Mot de la Directrice

La FNCIDFF assure, dans le cadre de sa convention d'objectif avec l'État, le pilotage stratégique du réseau des CIDFF, le soutien technique et méthodologique des CIDFF. Les CIDFF adhèrent à la FNCIDFF et à sa Charte.

Pour faciliter votre intégration, vous recevez ce livret d'accueil, conçu par la Fédération nationale des CIDFF. Il vous sera utile pour comprendre le fonctionnement d'un CIDFF, ses valeurs, ses activités, ses missions, son organisation ainsi que son fonctionnement au sein de notre fédération, qui constitue un grand réseau associatif de plus de 1000 salarié·e·s qui chaque année accueille plus de 500 000 personnes, majoritairement des femmes et répond à plus de 900 000 demandes d'information.

Annie Guilberteau
Directrice générale de la FNCIDFF

Du CIF à la fédération des CIDFF

En France, dans les années 1960 et 1970, la société prend conscience du manque d'information des femmes pour accéder à leurs droits.

Des revendications à l'égalité de tous les droits, juridiques, économiques, sociaux, dont la reconnaissance du droit à l'IVG, sont formulées.

À la demande de l'État, le premier centre d'information féminin (CIF) est créé en 1972, à Paris, pour répondre à ce besoin des femmes.

Entre 1972 et 1981, une dizaine de CIF va être créée en Île-de-France et en province à la demande de collectivités territoriales ou d'associations féminines, préfigurant ainsi le déploiement des CIF dans toutes les régions de France y compris les territoires d'Outremer.

Au fil des années, afin de donner une meilleure visibilité aux missions du réseau sur tout le territoire, les CIF sont devenus CIDFF – Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles et se sont dotés d'une « tête de réseau » à la demande de l'État : le CNIDFF. En charge du pilotage stratégique et de l'accompagnement des CIDFF ainsi que de leur représentation auprès de différentes instances nationales, il est devenu FNCIDFF, Fédération nationale des CIDFF, en 2016, pour une meilleure visibilité des liens entre les UR-CIDFF devenues FR-CIDFF, les CIDFF et leur structure nationale.

Se reconnaissant du mouvement féministe universaliste, le réseau des CIDFF défend les droits des femmes et promeut l'égalité entre les femmes et les hommes.

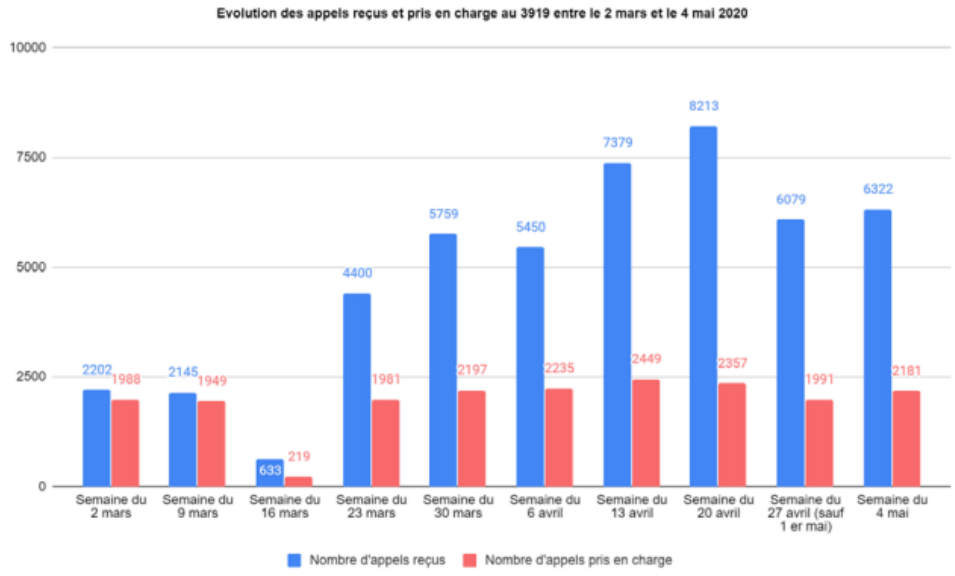
Le saviez-vous ?

C'est sous l'autorité d'Yvette Roudy, première femme ministre déléguée des droits de la femme, en 1981, que le réseau des CIDFF s'est déployé sur tout le territoire national pour répondre au besoin d'information de toutes les femmes sur leurs droits.

Citoyenneté
Dignité
Mixité
Adelphité
Lutte contre les violences sexistes et sexuelles
Fraternité
Justice
Formation
Autonomie
Bienveillance
Citoyenneté
Santé
Solidarité
Liberté
Lutte contre le sexisme
Éducation
Perspective
Respec
Laïcité
Emplo
Parentalit
Sororit
Enfanc
Responsabilit
Égalit
Parit
Protectio
Trava
Accue
Accompagnemer
Informatio

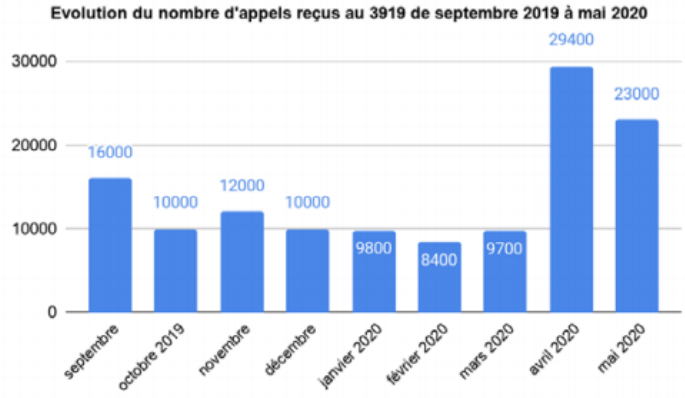
Annexe 8 : Les violences conjugales pendant le confinement : evaluation, suivi et propositions, Elisabeth MOIRON-BRAUD, Secrétaire Générale de la MIPROF (Mission interministerielle pour la protection des femmes et la lutte contre la traite des êtres humains) Juillet 2020

Graphique 2



Champ : nombre d'appels au 3919 ***reçus et pris en charge*** *de la semaine du 2 mars à la semaine du 4 mai 2020*
Source : FNSF - Données provisoires
Précision méthodologique : la ligne était accessible du lundi au samedi de 9h à 19h. A partir du dimanche 19 avril et pour faire face à la demande croissante, la ligne a été accessible 7/7j.
Attention : les chiffres enregistrés pour la semaine du 16 mars ne reflètent pas l'activité réelle du 3919 car la plateforme recensant les appels reçus et traités était en migration. Le nombre d'appels reçus et pris en charge aurait dû être beaucoup plus élevé dans les faits.
Note de lecture : dans la semaine du 13 avril, les écoutantes de la FNSF ont reçu 7 379 appels et en ont pris en charge 2 449.

Graphique 1



Champ : nombre d'appels au 3919 ***reçus*** *de septembre 2019 à mai 2020*
Source : FNSF - Analyse issue des fiches de données du 3919 - Données arrondies et provisoires
Précision méthodologique : la ligne était accessible du lundi au samedi de 9h à 19h. A partir du dimanche 19 avril et pour faire face à la demande croissante, la ligne a été accessible 7/7j.
Note de lecture : en septembre 2019, les écoutantes de la FNSF ont reçu environ 16 000 appels

Annexe 9 : Carnet de terrain – notes d'observation de la formation dédiée aux nouveaux.elles salarié.e.s des CIDFF PACA

Etre salarié.e.s d'un CIDFF 24 /06

Observations et informations énoncées lors de la formation dédiée aux nouvelles et nouveaux salariées d'un CIDFF de la région

Lola présente cette formation comme étant « une journée d'accueil », la formation dédiée aux nouveaux arrivants est normalement réalisée par la tête de réseau au siège à Paris durant trois jours.

Intervenantes :

- Laurence N. coordinatrice CIDFF2, (Intervention collectives : primaires, collèges, lycées, professionnels de l'insertion, créatrices d'entreprise)

- Lola I. salariée FR PACA

"on a des choses à vous faire passer, mais je vous invite vraiment sur la participation, à m'interrompre etc » L.N.

1) Un tour de table, L.N.. demande à chacune de se présenter, d'expliquer pourquoi on est arrivées au CIDFF, est-ce que nous avons un parcours antérieur de militante dans ce domaine-là, est-ce qu'on a une formation dans ce domaine-là etc.

- une juriste du phocéen, déjà juriste au CIDFF Rouen qui avait posté une annonce lorsqu'elle venait de finir ses études dans la ville, stage pour une fondation qui fait du plaidoyer pour les femmes en argentine, mémoire, sur le droit à l'identité de genre en argentine.

- chargé de mission égalité au CIDFF 3, interventions surtout en milieu sco, autour de l'égalité femmes homme, tenu de stand sur événement. Artiste, photo. C'est une amie juriste au CIDFF qui lui a parlé de l'offre de poste qui pouvait lui correspondre malgré son parcours artistique, même au contraire, elle a été recruté pour apporter cette approche, notamment dans la construction d'outils pour mener des interventions collectives. Elle explique peser ne pas être légitime pour travailler dans un cidff, se considérant pas assez féministe par rapport à des rencontres quelle a pu faire dans des groupes anarchistes ou le féminisme était très prégnant, où elle sentait qu'elle manquait de « connaissances », « moi je me suis fait mon féminisme avec mon expérience »

→ Laurence soulève le possible apport de son expérience artistique

→ et soulève l'idée que les femmes avaient trop tendance surtout vis-à-vis des hommes, à ne pas se penser « légitime »

Les nouvelles salariées :

- Psy du travail, CIDFF4, volet emploi, dispositif appui : bénéficiaires du RSA, au CIDFF car il existe peu de poste de psy et elle a postulé.
- Chargé de parcours Volet emploi, cidff4, accompagnement global, équipe pluridisciplinaire, se présente comme étant féministe de mère en fille, évoque son licenciement économique qui l'a amené à travailler au CIDFF, structure qu'elle connaissait bien car partenaire de la structure dans laquelle elle était salariée, elle occupe

un cdd au cidff, de mars à septembre. « c'était une insulte de me traiter de MLF, mais j'ai jamais baissé les yeux », Elle évoque la mort de son arrière-grand-mère durant un IVG illégal. Dans son travail : groupe mixte d'accompagnement « les hommes ont été mes meilleurs alliés » et les femmes plus empreintes à des stéréotypes selon elle

- Cidff2, expérience à Emmaüs alternative, à SOS femmes, accueil collectif de jour pour des groupes de paroles, formation d'educatrice spé, XP gens du voyage bénéficiaires rsa. Expériences de vie confrontée aux questions du mariage forcé, dialogue au sein de sa famille sur ces question-là. Evoque la difficulté d'aborder les questions de violence avec certains publics « de peur de les perdre », Au cidff elle est référente violence, elle anime depuis peu des Ateliers avec Elodie une formatrice du CIDFF
- Juriste Vaucluse, mobile sur les permanences au nord du département, évoque son enthousiasme d'avoir rencontré une « équipe solidaire » au sein du CIDFF, master droit international, droit humanitaire, se considère comme « solitaire » à son poste, elle est très mobile sur les permanences, elle ne côtoie pas ses collègues tous les jours. Julia

Le féminisme

Exercice pour expliquer sa situation féministe, et les difficultés éprouvées.

Jeu, post it, quatre affiches avec des positionnements sur le féminisme, « Féministe ? non et j'assume », « féministe ? oui j'assume », « féministes ? oui, mais j'assume difficilement », « féministe ? non mais j'assume pas trop »

Cet exercice est évoqué par L.N. durant l'entretien mené ensemble, par manque d'espace dans la pièce elle nous dit le modifier, en effet, elle m'avait rapporter faire positionner les gens dans la pièce, ici nous avons un post it sur lequel notre prénom était inscrit et nous l'avons positionné sur l'une des quatre affiches. Toutes sauf une se place dans la case « féministe, oui j'assume » une salariée, celle nous ayant expliqué que le cidff était une opportunité d'avoir un emploi se plaçait dans la case « oui, mais j'assume difficilement »

Plusieurs participantes donnent des exemples de leur vie personnelle ou il est difficile de faire face à certain discours et questionnements vis-à-vis du fait qu'elles travaillent dans un CIDFF.

L'une dit que n'ayant pas eu de tel pro pendant le confinement elle a du changer son répondeur pour y mentionné CIDFF, et rigole en nous expliquant que cela lui fera avoir surement des remarques et questionnements.

Les deux formatrices prennent la parole sur ce sujet, L.N. nous dit : « le risque avec la casquette CIDF, c'est d'aller sur des conflits stériles (lors de débat sur le féminisme) » « institutionnellement parlant, c'est la question de penser stratégie »

Elle mentionne un document qui nous a été fournis dans un « dossier pédagogique » qui comporte « Guide de défense verbale pour féministes », et met en garde à au moins deux reprise sur « le burn out militant », et explique qu'on est pas au service du féminisme 24h sur 24 si on est fatigué, si on a pas envie, il faut savoir soit dire stop, soit ne pas y aller, surtout lorsque l'on travaille aussi pour cette cause.

Elle évoque que « le CIDFF est une association féministe » L.N., et que dans le réseau, il y avait eu ou il y a des présidentes directrices qui ne se nomme pas féministes, nous avons ainsi échanger sur les stéréotypes qui étaient véhiculés par de terme. Certaines femmes du réseau se nomment « humaniste », la formatrice, réalise un schéma sur son paper board, elle y représente

une balance, avec un poids plus léger pour un coté de la balance nommé homme, et plus lourd pour les femmes, elle souligne l'écart entre les deux côtés de la balance et explique le sens du mot féminisme à partir de cet écart : « montrer l'asymétrie entre la position des hommes et celle des femmes, pour montrer le sens du mot féminisme. »

« Quel est le socle commun dans la définition du féminisme ? » L.N.

Laurence précise que c'est un exercice à faire avec des groupes en intervention collective, c'est un outil qu'elle propose.

Elle place le mot féminisme au centre du paper board et tire des traits pour y placer les mot clefs que chacune propose.

Mots clefs : égalité, liberté, droits, lutte, société, politique, femmes, sororité, solidarité, mixité, ba ouais (une évidence), éducation, histoire, discrimination, stéréotypes, « le cœur de votre métier quel que soit votre poste ca va être de faire exploser ça (la formatrice montre le mot « stéréotype » au tableau) », émancipation, resistance(s), mouvement

Des échanges, se font et à l'issu de ce schéma, elle nous lit une définition qui semble correspondre à nos visions, seulement elle demande à toutes si on y voit pas un problème, la définition parle de « la femme », et tend donc à nous faire penser que « les femmes font ceci, font cela, sont comme ci comme cela »

Ensuite, elle demande au groupe : « Est-ce que pour vous être salariée d'un CIDFF fait que vous êtes militantes ? La question glisse : Etre militante c'est quoi pour toi ?

« communiquer déjà, le CIDFF communique très peu » « plus d'action de sensibilisation, plus d'éducation » J.

« se positionner […] dans le militantisme y'a ça, je dirais qu'au CIDFF on est plus engagée que militante » D.

« Faire passer des messages, être sur le terrain, c'est de l'action militante » L.N.. «je pense que chacune d'entre vous vous pouvez accompagner vers une transmission sociale » « on peut avoir du mal, en dehors de notre temps de travail quand le 8 mars tombe un samedi », « c'est à chaque structure de voir comment elle se positionne là-dessus « ce qu'on fait tous les jours sur le terrain, on est là pour faire avancer les choses », « on est très classique, dans l'emploi, l'égalité, dans notre rôle institutionnel » , « des arguments que j'ai du mal à entendre, d'autres structures qui pensent que le CIDFF est pas militant » L.N.

Ensuite, avec un document que Laurence a réalisé à partir d'ouvrage sur l'histoire du féminisme, nous retraçons Les vagues du féminisme :

Michelle Perrot : féminisme « des brèches » avant le 19ème, des revendications portées ponctuellement.

19-20 : droit à l'éducation avant la revendication du droit de vote.

Radical : veut dire : « revenir à la racine »

Après avoir rapidement passé en revue, ces vagues, elle nous demande si l'on pense être encore dans une société patriarcale.

4 piliers de la société patriarcale :

- pouvoir religieux

- pouvoir politique

- pouvoir économique

- pouvoir reproductif

Elle fait interagir et réfléchir le groupe sur la position des femmes dans ces pouvoirs ;

(page wikipédia humoristique : « une femme ») (égaligone)

L'une de mes attentes énoncée pendant le tour de table est abordée, quel est le positionnement féministe des CIDFF ?

Fédération nationale s'inscrit dans le féminisme universaliste, années 80, « on est abolitionniste » sur la question de la prostitution, idem pour le voile par exemple

Diff entre féministe universaliste et intersectionnalité : critères opérants, et critères qui ne le sont pas :

Universaliste : égalité entre f et h est universelle qui doit s'appliquer partout

Intersec : oui mais question de la classe de social à regarder, question de la culture

L.N. explique que lors d'une réunion du CA, le décalage entre féminisme universaliste, et intersec peut arriver. « On manque dans nos institutions des moments où on débat » et explique le refus catégorique de certaines personnes à penser le féminisme intersectionnel, et nous donne l'exemple d'une personne dans le CA de son CIDFF qui exprime ses réticences par l'exemple de l'excision.

Lola explique que le féminisme du réseau n'est pas clairement affiché car il y a « un enjeu d'image de service publique », et que la tête de réseau se voulait être « discrète », elle dit que ce point sera repris dans l'après-midi, malheureusement ce n'est pas vraiment le cas, car un manque de temps se fait sentir pour aborder des questions pratiques intranet, fonctionnement des stats des CIDFF etc.

La tête de réseau

1972 : CIF Centre d'Information Féminin, crée par l'Etat

80 Yvette Roudy permet la création des cif en France

106 CIDFF aujourd'hui

CIDFF propriété de l'Etat, pour maintenir son agrément il faut faire une demande tous les trois ans, et fournir des documents à la FN pour cela. L'agrément porte sur l'information juridique. Des CIDF peuvent exister sans psy, sans chargé égalité, conseillère à l'emploi etc, des cidf sont parfois composés de deux ou trois personnes.

« notre histoire est liée à la politique publique, et donc à l'Etat » Lola

Fonctionnement indépendant grave aux CA

Nouvelle présidente élu en mai Daniele BOUSQUET, explique que les CIDFF n'ont jamais eu de président qui n'était pas liée avec les actions de l'Etat

Un service de formation pro entièrement dédié au personnel des CIDFF

Les OPCO ont moins d'argent pour financer les formations, c'est couteux d'aller à Paris, cette année 4 formations seront décentralisées à la demande de Lola.

De plus en plus la FN pilote des projets, en réponse à des projets nationaux, comme femmes dans le sport, ou proche aidant

Existence d'une newsletter et du CIDFF Info, un document qui relève les news sur l'action du réseau,

La fédération régionale

13 régions, environ la moitié qui ont des coordinatrices régionales.

« une demande du bas vers le haut » pour créer cet échelon : répondre à des projets régionaux, et uniformiser les pratiques

Projet PACA en cours :

- Violence je te quitte : campagne de prévention, une illustratrice à crée des supports pour BD, goodies.
  D'autres CIDFF en France ont décliné la campagne
- Opération'Elles: Atelier femmes primo arrivantes, formation des professionnel.le.s. C'est le financeur qui a proposé que ce soit un projet régional, c'était pour un seul CIDFF à la base. Trois ans que les formations Opération'Elles existent.
- Egamix : égalité professionnelle et mixité des métiers, financé par le fond social européen (grosse exigence admi et financière) 4 CIDFF y participent
- ARS : groupe de parole femmes victimes de violence, le monde du silence, atelier femmes migrantes et santé : souhait de l'ARS que la FRCIDFF propose un projet régional, l' ARS ne souhaite plus donner des financements différents à chaque CIDFF et souhaite régionaliser la subvention
-

Nouveaux projets :

- T'es pas toute seule ! : campagne avec le planning familiale, SOS femmes Rhéso : 4 clips animés et une tournée en bus prévue dans la région
- Info proche aidant (le fait que quelqu'un dépende d'une personne)- national : 3 CIDFF et la FR y participent.