

LE PLANNING FAMILIAL ET LA PROFESSIONNALISATION DU CONSEIL CONJUGAL ET FAMILIAL : REPRODUIRE LA NORME DE GENRE AU NOM DE LA SUBVERSION ?

Érika Flahault

L'Harmattan | *Cahiers du Genre*

2013/2 - n° 55
pages 89 à 108

ISSN 1298-6046

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2013-2-page-89.htm>

Pour citer cet article :

Flahault Érika, « Le Planning familial et la professionnalisation du conseil conjugal et familial : reproduire la norme de genre au nom de la subversion ? », *Cahiers du Genre*, 2013/2 n° 55, p. 89-108. DOI : 10.3917/cdge.055.0089

Distribution électronique Cairn.info pour L'Harmattan.

© L'Harmattan. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Le Planning familial et la professionnalisation du conseil conjugal et familial : reproduire la norme de genre au nom de la subversion ?

Érika Flahault

Résumé

À partir d'entretiens auprès d'actrices et d'analyse documentaire, cet article interroge le rôle du Planning familial dans la difficile professionnalisation de l'activité de conseil conjugal et familial. Cette activité, qui existe depuis les années 1930, s'est particulièrement développée et institutionnalisée depuis les années 1960 dans le Planning familial, qui, paradoxalement, s'est longtemps opposé à sa professionnalisation. Il s'agit donc de comprendre dans quel contexte et par quel processus cette association féministe, par ailleurs reconnue par les pouvoirs publics, en est venue à participer à la reproduction du genre en s'opposant à la reconnaissance professionnelle d'une activité exercée par des femmes pour des femmes, alors même qu'elle semble être parvenue à une subversion du genre en son sein sur cette même question.

PLANNING FAMILIAL — CONSEIL CONJUGAL ET FAMILIAL — PROFESSIONNALISATION
— SALARIAT — BÉNÉVOLAT — RÔLES SEXUÉS

Le but de cet article est d'analyser, dans une perspective de genre ¹, le rôle paradoxal tenu par le Planning familial dans la professionnalisation du conseil conjugal et familial (CCEF),

¹ Le genre est ici entendu comme le système social qui crée et légitime la séparation et la hiérarchisation entre les femmes et les hommes, le féminin et le masculin.

« activité d'information, de prévention et d'éducation à la vie relationnelle, affective, sexuelle et familiale, par des animations auprès de groupes et des entretiens individuels » (CSIS 2002, p. 2). Cette association féministe occupe en effet une place à part dans cette histoire dont elle est l'un des acteurs clé, aux côtés d'autres organisations. Si elle n'est pas à l'origine de l'activité, elle a pris une part essentielle dans son développement de par ses actions, d'abord illégales puis davantage institutionnalisées, d'information et d'accueil des femmes, et de par son rôle actif dans l'adoption des lois Neuwirth (relative à la contraception, 1967) et Veil (autorisant l'avortement, 1975) qui ont ouvert la voie à sa reconnaissance institutionnelle. Pourtant, le Planning s'est longtemps opposé à la professionnalisation de ses activités, exercées dans un premier temps par des militantes bénévoles. Cette opposition farouche de la part d'un acteur incontournable pour les pouvoirs publics a objectivement constitué un frein supplémentaire au moment le plus favorable à la reconnaissance². On peut alors s'interroger sur les mécanismes à l'œuvre dans un processus qui amène une association féministe, par définition destinée à subvertir le genre, à participer au contraire à sa reproduction en refusant la reconnaissance professionnelle pour une activité exercée principalement par des femmes et pour des femmes.

Pour cela, nous commencerons par présenter quelques points saillants du contexte de professionnalisation du CCEF en France. Dans un deuxième temps, nous examinerons comment s'est construite l'activité au sein du Planning, dans des rapports de pouvoir et des luttes internes qui ont abouti à une forme de subversion du genre. En conclusion, nous tenterons de montrer comment cette subversion du genre 'en interne' a conduit le Planning à adopter une position 'en externe' qui l'amène, *in fine*, à participer du renforcement de la division sexuelle du travail (Kergoat 2012).

Notre analyse s'appuiera sur trois sources complémentaires. D'une part, une recherche menée de 2008 à 2011 sur les ques-

² Après l'adoption en 1975 de la loi Veil autorisant l'IVG (interruption volontaire de grossesse), qui instaure un entretien pré-IVG obligatoire avec une « personne compétente en conseil conjugal et familial ».

tions de travail, de professionnalisation et de gestion des ressources humaines auprès de trois grands réseaux d'associations féministes (Planning familial, CIDFF³ et Fédération nationale solidarité femmes) en Pays de la Loire⁴. Cette recherche s'appuyait notamment sur trente-quatre entretiens avec des salariées, ex-salariées, militantes et bénévoles de ces structures⁵. Certaines des interviewées cumulaient plusieurs fonctions au sein d'une même association ou dans deux structures différentes, simultanément ou successivement dans le temps. Dans chaque association départementale enquêtée, nous avons rencontré au moins une salariée hors direction⁶ (sauf rares cas d'associations sans salariée), la directrice (ou coordinatrice ou gestionnaire selon la terminologie propre à chaque structure, et lorsque cette fonction existait) et un-e membre du bureau (le plus souvent la présidente). Ces entretiens ont été complétés par quatre entretiens auprès de salariées ou bénévoles d'associations proches (Retravailler, Le Nid, Rien sans Elles) et par des entretiens à l'échelon régional et à l'échelon national (duo direction salariée et direction militante). D'autre part nous avons procédé à une analyse de contenu des écrits produits par différents acteurs impliqués dans la professionnalisation du CCEF (Planning, Association française des centres de consultation conjugale – AFCCC ; Association nationale des conseillers conjugaux et familiaux – ANCCEF ; Inspection générale des affaires sociales – Igas ; Conseil supérieur de l'information sexuelle – CSIS...). Enfin, des entretiens téléphoniques complémentaires ont été menés en 2012 avec des professionnelles ayant directement participé aux étapes passées ou actuelles du processus de professionnalisation (ANCCEF⁷, CNIDFF, Planning). Les données

³ Centre d'information sur les droits des femmes et des familles.

⁴ Recherche menée avec Annie Dussuet et Dominique Loiseau.

⁵ Sur cet ensemble, douze entretiens concernent le Planning familial (exclusivement ou avec une autre structure).

⁶ Il est à noter que toutes les salariées hors direction ne sont pas conseillères conjugales et familiales ; elles sont toutefois très majoritaires au Planning.

⁷ L'ANCCEF, qui fédère les conseillers conjugaux et familiaux en association nationale, compte 565 adhérent-e-s en 2011 (529 femmes et 36 hommes). L'une de ses missions est de faire reconnaître le métier auprès des institutions et des politiques et c'est dans cette optique qu'elle a travaillé entre 2005 et 2007 sur un nouveau référentiel d'activités et de compétences qui sert

chiffrées sont toutes issues de l'enquête menée par l'Igas. Même une association comme l'ANCCEF, qui rassemble un quart de la profession, ne peut fournir de données précises et fiables car elle ne dispose pas des moyens d'exploiter les informations, peu fournies, qu'elle recueille sur ses adhérentes en raison de la complexité des situations, notamment en matière de statut d'emploi.

La construction du CCEF en France : une activité marquée par le genre

L'activité de conseil conjugal et familial existe en France depuis les années 1930, conçue dans le milieu associatif catholique pour la préparation des jeunes au mariage. Mais c'est au début des années 1960 qu'elle se développe, dans une autre association aux valeurs très différentes, le Planning familial. Dans un premier temps, elle est exercée de manière bénévole au sein d'associations d'obédiences très diverses, dont les extrêmes constituent « *les deux pieds de l'activité : un pied dans les mouvements catholiques confessionnels et un pied dans les mouvements féministes* » (Conseillère et psychologue, CNIDFF). La question de la salarisation et de la professionnalisation du CCEF s'est posée dès la fin des années 1960, avec le vote de la loi Neuwirth (1967) qui conduit à la création du Conseil supérieur de l'information sexuelle (1973) et plus encore avec celui de la loi Veil (1975) qui instaure un entretien pré-IVG obligatoire avec une personne formée au CCEF. C'est l'occasion pour ces associations de faire valoir leur expertise et leur spécificité. Toutefois, en l'absence d'avancées satisfaisantes, le processus est relancé à la fin des années 1990 dans un contexte qui peut sembler à nouveau favorable.

Aujourd'hui, cette activité « *à la croisée du psychologique, du social, du médical* » (Conseillère et psychologue, CNIDFF), et qui occupe en France environ 2 200 personnes, salariées, en libéral ou bénévoles, dont 95 % sont des femmes ⁸ (Gal *et al.*

aujourd'hui de base au dossier de demande de certification au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

⁸ C'est la raison pour laquelle nous adopterons le féminin pour évoquer ces professionnelles.

2006), reste après plus de quatre-vingts ans d'existence et quarante ans de reconnaissance institutionnelle⁹ « *en recherche de reconnaissance et d'unité* » (Philippe 2007). En 2012, aucun diplôme d'État n'existe pour accéder à ce métier qui ne correspond à aucun statut dans les conventions collectives (à une exception près¹⁰), ni dans les statuts de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale (Gal *et al.* 2006). Pourtant, une formation au conseil conjugal et familial est délivrée par des organismes agréés par l'État¹¹ et l'activité s'exerce aussi bien dans des PMI (Protection maternelle et infantile) que des centres de planification et d'éducation familiale, des centres d'orthogénie ou des établissements d'information et de conseil conjugal.

Les divergences idéologiques entre organismes de formation, notamment sur la question de l'avortement¹², centrale pour l'exercice de l'activité, expliquent pour une part l'échec récurrent de cette demande de reconnaissance. Les principales causes de cet échec sont bien renseignées grâce aux recherches de Claudine Philippe (2007, 2008) et au travail de synthèse réalisé par l'Igas en 2006 (Gal *et al.* 2006). Nous ne reviendrons donc pas sur l'ensemble du processus à l'œuvre, mais insisterons sur quelques points qui éclairent le rôle du genre, comme système social hiérarchisant, dans la difficulté à faire aboutir la professionnalisation.

⁹ Il s'agit d'un métier auquel il est fait référence dans plusieurs textes de loi.

¹⁰ La convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels reconnaît dans sa grille de classification les conseillères conjugales (indice 386 à 599).

¹¹ Association française des centres de consultation conjugale (AFCCC), Fédération nationale familles rurales, Fédération nationale couples et familles, Fédération nationale des écoles des parents et des éducateurs (FNEPE), Institut des sciences de la famille (ISF), Planning familial, Cler Amour et famille. Le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) a longtemps figuré dans cette liste.

¹² Conformément à leurs valeurs, certaines associations catholiques s'opposent au droit à l'avortement, tandis que le Planning en défend le principe dès la fin des années 1960. Cette opposition fondamentale explique en partie le refus du Planning de s'asseoir à la table commune pour construire collectivement la profession de CCEF.

Des hommes non CCEF pour représenter des femmes CCEF

Dès l'origine, dans les différentes associations où le CCEF prend naissance, les hommes occupent un rôle clé, y compris au Planning familial. On peut citer l'Association française des centres de consultation conjugale (AFCCC), créée en 1961 par le psychiatre et psychanalyste Jean Lemaire ; le Cler Amour et famille, créé en réaction aux activités du Planning en 1962 par le père Denis Sonnet ; la Fédération nationale Couples et familles, issue d'une scission au sein du Cler, au début des années 1960 et reconnue en 1966.

Qu'il s'agisse de la définition même de la fonction, très majoritairement exercée par des femmes (mais aussi par des couples au Cler et à Couples et familles) ou du travail politique de construction et de représentation de l'activité, les hommes apparaissent toujours surreprésentés ; des hommes « *dans une retraite active* », qui occupent « *de façon importante les postes de décision* » (Conseillère et psychologue, CNIDFF). Plusieurs explications à cela, relevant toutes de la division sexuelle du travail, entendue comme « *l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politique, religieuse, militaire, etc.)* » (Kergoat 2012, p. 214) : la naturalisation des compétences, tant féminines (compétences relationnelles, souci des autres) que masculines (autorité dans les négociations avec les pouvoirs publics), la répartition des rôles au sein des couples qui accorde aux seuls hommes une 'disponibilité temporelle' favorable à un engagement au-delà de l'exercice de l'activité de CCEF, l'accès plus rapide et systématique des hommes aux fonctions de pouvoir, même dans les secteurs où ils sont minoritaires.

Mais il est important de noter que cette division sexuelle du travail, résultat des rapports sociaux de sexe, se conjugue ici aux rapports sociaux de classe et d'âge, qui semblent les renforcer : les hommes en question sont pratiquement toujours plus âgés (souvent retraités) et issus des « *professions dominantes* » (Carricaburu, Ménoret 2004) : psychologue, psychiatre, thérapeute de couple, gynécologue, professeur... Il semble que ce décalage flagrant entre identité sociale des représentées et des

représentants n'ait été questionné que par les associations féministes lors des premières rencontres du Collectif, destinées à travailler sur la professionnalisation ; ces dernières « *ont essayé, en vain, de faire valoir que l'image de la profession n'est pas valorisée lorsque les délégations auprès des pouvoirs publics comptent une majorité d'hommes d'âge mûr, au détriment des professionnelles en exercice* » (Philippe 2008, p. 265).

Dans ce travail de définition et de représentation, « *le fond est apporté par les CCEF, et après c'est la façon de présenter les choses qui peut être faite par d'autres* » (Conseillère et psychologue, CNIDFF). Outre l'infériorisation des femmes qu'on peut déceler derrière cette pratique, on peut s'interroger sur la pertinence de faire porter la revendication de reconnaissance par des professionnels qui ne sont pas toujours loin d'une situation de concurrence. Les thérapeutes de couple, par exemple, « *s'érigent volontiers en experts plus compétents, laissant aux 'petites mains' du conseil conjugal la prise en charge des difficultés mineures des couples* » (Philippe 2008, p. 263).

Toutefois, depuis quelques années, on assiste à la fois au rajeunissement et à la féminisation des instances de représentation, notamment au sein de l'ANCCEF qui a relancé le chantier de la professionnalisation à travers une demande de certification au RNCP (à défaut de diplôme national) et a réussi, en 2009, à remettre tous les acteurs autour de la table, y compris le Planning.

Un métier 'd'appoint' ou un 'hobby' ?

Les plaintes récurrentes des CCEF professionnelles concernent la difficulté à trouver un emploi à temps plein, la faiblesse des rémunérations et l'absence de statut. C'est également le constat fait par l'ANCCEF pour ses adhérent-e-s :

Beaucoup de personnes travaillent sur le terrain et n'ont pas sur leur feuille de paye le titre de CCEF, parce que le statut n'existe pas. Surtout les gens qui travaillent dans la fonction publique, les employeurs ne savent pas dans quelle fonction les mettre. [...] Le problème c'est qu'il n'y a pas de fonction déterminée, donc pas de grille de salaire et pas d'évolution de carrière non plus. Les gens qui sont sur le terrain se plaignent d'être mal

payés ou d'avoir des salaires très différents d'un lieu à un autre (Conseillère, présidente ANCCEF).

On retrouve là une constante des secteurs d'activité très féminisés. Dans un cercle vicieux dont seule la reconnaissance par le diplôme pourrait atténuer les effets, on peut y lire à la fois l'origine et la conséquence des modalités particulières d'exercice de l'activité de CCEF.

La rareté des postes à temps plein conduit de nombreuses CCEF à cumuler les temps partiels¹³ :

Il n'y a que des temps partiels, donc les gens qui n'ont pas besoin de vivre de ça, tout va bien ; mais les personnes qui veulent en vivre, c'est compliqué. [...] Il y a des gens par exemple qui font un mi-temps dans un centre de planification et un mi-temps dans un espace rencontre. Ou bien elles travaillent dans un centre d'IVG et elles sont en libéral à côté [...], il y a des gens qui travaillent à quatre endroits différents (Conseillère, présidente ANCCEF).

En Pays de la Loire, la grande majorité des CCEF salariées dans les associations enquêtées sont à temps partiel. Pour une minorité d'entre elles il s'agit d'un choix ; pour beaucoup c'est une contrainte imposée par la structure, et qui peut conduire certaines à cumuler un temps partiel au Planning avec un temps partiel au CIDFF de la même ville, un temps partiel au Planning avec un temps partiel au centre de planification du centre hospitalier, ou encore un temps partiel au Planning de Nantes avec un temps partiel au Planning d'Angers.

Conjuguée à l'absence de statut, cette situation peut aussi conduire à exercer l'activité de CCEF en complément d'un premier métier :

Il y a aussi des gens qui font un métier, ils réduisent leur temps de travail de là où ils sont pour faire du CCEF mais ils lâchent pas tout parce qu'ils savent que de toute manière, ils ne vivront pas avec une paye de CCEF (Conseillère, présidente ANCCEF).

¹³ 29 % des CCEF ayant répondu à l'enquête menée par l'Igas ont deux employeurs ou plus, et « même en relevant de plusieurs employeurs restent sur des durées mensuelles de travail relativement faibles » (Igas 2006, p. 18). Cette enquête évalue à moins d'un tiers (28 % des personnes ayant répondu à l'enquête) le nombre de CCEF à temps plein parmi les salarié-e-s (tous types d'employeur confondus).

Il s'agit assez couramment d'une activité de seconde partie de carrière, qui vient se greffer sur un premier métier (souvent lui aussi 'féminin'), et qui apparaît par là même comme pouvant se dispenser d'une reconnaissance spécifique. On pourrait presque parler de 'métier d'appoint', comme on a pu parler de 'salaire d'appoint' pour en souligner le caractère contingent. Nombreuses sont les CCEF qui maintiennent à temps partiel une activité dans le domaine médico-social dont elles sont issues (sage-femme, infirmière, psychologue, animatrice, éducatrice), ou parfois dans un tout autre domaine (comptable), pour arriver à un temps plein, mais aussi pour ne pas subir de déclassement. D'autres continuent de se former et complètent leur activité par un métier proche, mais mieux reconnu, comme la médiation, la thérapie familiale ou la sexologie. Cette pratique de la 'double casquette' permet à certaines d'arriver à un temps plein chez un unique employeur ; toutefois, les cas de multi-employeurs restent fréquents. Ils le sont davantage encore pour celles qui ne sont que CCEF. L'exercice en libéral suit la même logique en affichant une double ou triple compétence.

Le salariat voisine toutefois, encore aujourd'hui, avec un bénévolat plus ou moins développé selon les associations :

C'est moins flagrant aujourd'hui, mais par contre il reste beaucoup aux deux extrémités de l'éventail, au CLER et au Planning (Conseillère et psychologue, CNIDFF).

L'enquête de l'Igas menée en 2005 évalue le nombre de CCEF bénévoles dans les associations à 550, pour 670 salariées dans ces mêmes structures (2006, p. 17). Certaines CCEF dispensent du conseil bénévolement, y compris dans des organismes qui font payer ce service¹⁴, d'autres conjuguent activité salariée et activité bénévole. Cette pratique, qui constitue un frein au processus de professionnalisation, tend à invisibiliser le travail accompli et à en faire un travail de peu de valeur.

Cette persistance du bénévolat s'explique bien sûr par l'origine associative de l'activité, mais également par le milieu

¹⁴ Notons que la question de la rémunération des CCEF et du service se conjugue de toutes les façons possibles, depuis les CCEF bénévoles qui dispensent un service payant, jusqu'aux salariées qui rendent un service gratuit.

dans lequel elle a été construite. Dans tous les cas, elle est issue d'une bourgeoisie éclairée, dans laquelle la question économique de la rétribution des activités des femmes ne se posait pas parce qu'on considérait que ces femmes n'avaient pas besoin d'argent, leur mari en gagnant suffisamment. Aujourd'hui encore, à l'exception du Planning, les CCEF sont, dans leur grande majorité, issues de milieux sociaux qui leur permettent d'envisager de travailler sans gagner leur vie, qu'elles soient salariées ou bénévoles. Cette particularité permet aux organisations, mais aussi parfois aux conseillères elles-mêmes, de ne pas penser la question de la rétribution et de la reconnaissance professionnelle. Les revenus élevés (ou suffisants) de leur conjoint leur permettent à la fois de pratiquer une activité source d'épanouissement personnel, qui fait sens et leur offre une reconnaissance dans les strictes limites de la division sexuelle du travail, mais aussi de ne pas se poser la question de leur autonomie financière et de reporter sur d'autres la responsabilité de penser le problème de la professionnalisation. Mais si cette rémunération insuffisante est peu questionnée pour les femmes, elle l'est davantage pour les rares hommes qui ont investi cette activité : nombre d'entre eux soit s'y consacrent dans une 'seconde carrière' à l'issue d'une vie active dans un métier rémunérateur, soit quittent assez rapidement une activité si peu rémunératrice, qui n'est pour eux qu'une étape vers une profession plus reconnue : médiation familiale, thérapie de couple, sexologie, psychologie (Philippe 2008).

On se trouve donc en présence d'une activité à la fois professionnelle et bénévole, dont la définition et le travail politique de construction sont essentiellement portés par les représentants masculins de professions voisines, qui la construisent comme activité subalterne et réservée aux femmes. Comment expliquer dès lors le retrait du Planning, et même son refus affirmé, de la lutte pour la reconnaissance professionnelle de cette activité ? Un retour sur les différentes étapes de la genèse du CCEF en son sein éclaire quelque peu la question.

La construction du CCEF au Planning : une subversion du genre en vase clos ?

Le CCEF se développe au Planning à partir de 1961, lorsque s'ouvrent, en toute illégalité, les premiers centres de planification, d'abord à Grenoble, puis à Paris et dans toute la France. C'est aussi le moment où « *le mouvement se masculinise considérablement* » (Chaperon 2007, p. 25), en raison de la participation de nombreux militants et notamment de médecins, profession qui compte plus de 90 % d'hommes à l'époque. L'adoption de la loi Neuwirth en 1967, autorisant la contraception et donc l'information sur le contrôle des naissances, fait rentrer le Planning dans la légalité, et conduit même à la démission d'une de ses principales fondatrices, Marie-Andrée Lagroua Weill-Hallé, qui considère que l'objectif est atteint et que l'association n'a plus de raison d'être (Picq 2007). Les années qui suivent voient s'affronter plusieurs orientations, notamment concernant les rapports à la puissance publique et la formation des CCEF. La bataille pour le droit à l'avortement prend le relais et c'est peu avant le vote de la loi Veil (janvier 1975), à partir de 1973, que le Planning prend un tournant plus politique, féministe et radical, qui interroge également ses modes de fonctionnement internes (Thébaud 2007). On peut identifier trois étapes dans la construction de l'activité, au regard des rapports de pouvoir et de la division sexuelle du travail.

*Le « Planning des notables »*¹⁵

La première étape de l'émergence de l'activité de CCEF au Planning (1961-1963) se place dans un contexte bien précis, celui de la « *bourgeoisie culturelle, politique et économique* » (Naudier 2007, p. 130) où naît en 1956 l'association Maternité heureuse qui devient Mouvement français pour le Planning familial en 1961. Les femmes y assurent les activités bénévoles d'accueil et d'information, tandis que les hommes, médecins¹⁶,

¹⁵ Cette expression est issue de l'ouvrage *D'une révolte à une lutte, 25 ans d'histoire du Planning familial* (MFPF 1982, p. 170) avec des limites temporelles plus larges : 1956-1973.

¹⁶ Certains médecins sont toutefois des femmes, notamment parmi les créatrices en 1956.

prescrivent aux ‘consultantes’ et forment les ‘hôtesses’¹⁷. Dans le « *Planning des notables* », la question de la formation ne se pose pas.

Au moment où s'ouvrent les premières permanences aucune formation n'est prévue pour les hôteses, issues des milieux privilégiés et cooptées par relations (MFPF 1982, p. 341).

Seules quelques notions de physiologie leur sont dispensées, principalement à travers la lecture de textes écrits par les médecins du Planning. Ces derniers apparaissent très soucieux de leur position et jaloux de leur savoir, qu'ils ne partagent que parcimonieusement avec les CCEF, dans la seule mesure où il leur est nécessaire pour préparer les femmes à la prescription médicale qu'eux-mêmes assurent. Cette première étape s'inscrit dans une division sexuelle du travail entre des hommes professionnels et leurs épouses (ou proches) le plus souvent ‘au foyer’. Le fonctionnement même de l'association renforce cette division par une valorisation inégale des activités des uns et des unes. En 1963 :

Malgré l'évidente augmentation des recettes, les animatrices, toutes bénévoles, ne sont toujours pas défrayées de leurs frais (transport, hébergement, frais d'inscription aux stages). L'argent sert [...] à salarier, rétribuer ou indemniser les divers spécialistes chargés de la gestion, de la formation. [...] Ces versements ne concernent jamais les femmes à la base du mouvement, « mères de famille » ou « femmes au foyer », dont le « temps » n'a pas de valeur financière... Un exemple concret : pour une animation d'information sexuelle, deux animateurs travaillent ensemble, l'un, médecin-homme sera rétribué, l'autre, assistante-animatrice-femme ne touchera rien. Bref, le bénévolat des unes sert à salarier quelques-uns (MFPF 1982, p. 314-315).

Les CCEF occupent une place qui se construit comme subalterne, à la fois parce qu'elle est définie par la « *profession dominante* », celle des médecins qui sont principalement des

¹⁷ Historiquement, au sein du Planning, les conseillères conjugales et familiales sont d'abord appelée ‘hôtesses d'accueil’, puis, selon les moments et les personnes, d'autres dénominations sont apparues : assistantes-conseillères-animatrices (ACA), assistantes d'accueil, animatrices de groupes d'éducation sexuelle, conseillères conjugales et familiales. Pour plus de fluidité, et à l'exception des citations qui reprennent un terme ou l'autre, nous utilisons ce dernier terme, de façon abrégée : CCEF.

hommes, et parce qu'elle est occupée exclusivement par des femmes, qui plus est sans qualification professionnelle pour la plupart, mais encore parce que les principales destinataires du service rendu sont elles aussi des femmes, et de plus en plus issues de milieux modestes. Au sein du Planning règne pourtant encore une certaine homogénéité sociale.

L'élargissement du recrutement et les enjeux de la formation

Dans une deuxième étape (1963-1973), le succès que rencontre l'association en raison du besoin criant auquel elle répond conduit à un développement tel de l'activité que, très vite, le recrutement des CCEF doit s'élargir pour répondre à une demande toujours plus grande. Les équipes deviennent plus hétérogènes¹⁸, tant du point de vue social que religieux ou politique. La cooptation ne peut plus suffire et la diversité ainsi introduite pose la question de la formation. Les premières formations se mettent en place au début de la période et sont confiées à des médecins qui dispensent des cours théoriques, privilégiant une approche médicale et psychologisante. Toutefois, ces dernières ne répondent pas aux attentes des CCEF, qui réclament une formation à l'écoute et qui vivent au quotidien un décalage entre ce qu'on leur enseigne et la complexité de la vie des femmes qu'elles accueillent. En l'absence de réponse à leur besoin, elles créent des groupes de réflexion pour échanger sur leur expérience et partager leurs questionnements, notamment au sein du Mouvement jeunes femmes dont beaucoup sont issues.

Mais ce type de formation, réalisé par des groupes qui se constituent eux-mêmes, et où l'apport de chaque participant remet en cause le rapport traditionnel enseignant/enseigné, ne correspond pas à la nouvelle préoccupation des dirigeants du mouvement (MFPF 1982, p. 343).

Entre ces groupes de réflexion et leur pratique quotidienne, les CCEF construisent un savoir nouveau et prennent progressivement conscience de leur valeur et de leur compétence.

C'est pourquoi elles auraient aimé que celle-ci leur soit officiellement reconnue et, comme dans notre société seul est reconnu ce qui se monnaie, elles souhaitaient voir leur activité

¹⁸ Cette hétérogénéité reste le fait des équipes de terrain, elle ne concerne pas les diverses commissions et les instances dirigeantes.

de conseillère devenir une profession, leur permettant ainsi d'acquérir une relative indépendance financière (MFPP 1982, p. 346).

Elles prennent en effet conscience de l'oppression spécifique des femmes, dont elles estiment que le mouvement ne tient pas assez compte, et de leur propre dépendance, tant à l'égard de leurs maris qu'à l'égard des formateurs et des spécialistes qui sont seuls supposés détenir le savoir.

Avec la loi Neuwirth, les enjeux autour de la formation s'intensifient, la négation de la valeur propre des CCEF s'accroît. La division sexuelle du travail se renforce encore, du fait du fossé qui se creuse entre militantes de la base et instances dirigeantes, entre CCEF et médecins dont la toute-puissance culmine entre 1966 et 1973. Cette victoire que représente la loi de 1967 clive le mouvement et exacerbe les conflits de pouvoir. Une « *contestation de la division sexuelle, hiérarchique, du travail militant* » (Picq 2007, p. 30) émerge chez les CCEF qui se rapprochent du MLF.

En matière de formation, ce clivage se manifeste par des orientations diamétralement opposées. Les instances dirigeantes du Planning, où se concentrent les notables, souhaitent mettre en place une formation spécialisée, très encadrée et médicalisée, dispensée par des experts au sein d'un institut de sexologie. De leur côté, les CCEF revendiquent une formation valorisant les savoirs acquis par l'expérience et la co-formation comme moyen de « *lutter contre la dépendance au savoir, de créer des relations égalitaires* » (MFPP 1982, p. 349), elles « *défendent le versant social et politique de la gestion de la sexualité, en en faisant un ressort de l'émancipation des femmes* » (Naudier 2007, p. 136).

Pendant deux ou trois ans, des rivalités de pouvoir à propos de l'organisation de la formation, agitent administrateurs et membres des commissions nationales. De multiples projets d'« écoles de cadres », d'« instituts de formation » s'élaborent. La commission nationale des cadres regroupe essentiellement les formateurs : psychanalyste, psychologue, médecin dont les différentes écoles s'affrontent. Ils n'ont aucune pratique d'accueil, mais animent des groupes d'analyses de cas qui leur permettent, à travers l'expérience des assistantes, de découvrir l'aspect non pathologique de la sexualité. Ces formateurs sont payés fort chers

alors que les assistantes qui sont bénévoles doivent payer cette formation (MFPF 1982, p. 343).

À cette étape, la division sexuelle du travail se voit en quelque sorte renforcée par l'élargissement du recrutement ; les rapports sociaux de sexe s'articulent alors de façon plus complexe aux rapports sociaux de classe et d'âge dans la mesure où le recrutement s'élargit vers des femmes plus jeunes et issues de milieux sociaux moins privilégiés. La question de la professionnalisation se pose également dans un contexte où les CCEF ressentent la séparation entre les militantes de la base et les notables du CA et des commissions comme « *l'expression d'une hiérarchie fondée sur le savoir intellectuel et la valorisation du travail professionnel* » (MFPF 1982, p. 114). L'argent, qui arrive massivement à partir de 1961 et de la création des premiers centres de planification qui suscitent des dizaines de milliers d'adhésions, est rapidement identifié comme un enjeu et un moyen de pouvoir, mais la formation et la professionnalisation constituent un autre de ces enjeux, comme le montrent les débats et conflits qu'elles cristallisent à partir de 1967.

La révolte des 'hôtesse's contre les médecins et les notables

La troisième étape (à partir de 1973) marque une remise en cause de la subordination des CCEF au savoir médical et aux médecins. Si la division sexuelle du travail perdure dans sa dimension de 'séparation' des savoirs et pratiques masculins et féminins, on peut faire l'hypothèse qu'elle s'efface dans sa dimension de 'hiérarchisation' de ces pratiques. L'année 1973 est marquée par la 'révolte' des CCEF, qui refusent, lors du congrès, la création d'un institut de sexologie. Ce refus est celui de la spécialisation et de la médicalisation de la sexualité, de la professionnalisation du sexe ; c'est l'affirmation que la sexualité est l'affaire de toutes et tous.

C'était la victoire des animatrices contre les formes de dépendance qu'elles avaient connues au sein du Mouvement, et tout spécialement par rapport aux spécialistes et aux formateurs (MFPF 1982, p. 347).

À partir de ce moment, elles vont se réapproprier leur activité et parvenir à la revaloriser au sein du Planning, en imposant leur vision d'une activité relevant du social et du politique en

opposition à la vision médicale qu'en défendaient les médecins, en imposant leur conception de la formation, en revendiquant leur place centrale dans les missions du Planning.

Mais cette victoire est possible parce que les CCEF sont progressivement parvenues à se faire entendre au sein des instances de pouvoir. Dès 1967, elles se mobilisent pour obtenir la création d'un « *collège des assistantes* », qui ne sera voté qu'en 1972, date à laquelle ce collège enfin reconnu « *s'active pour faire accepter par le CA national le projet de professionnalisation qu'il a mis au point* » (MFPF 1982, p. 275). Jusque-là elles n'avaient qu'une voix consultative au conseil d'administration national :

Les hôtessees n'avaient pas droit de cité au CA. Elles ont commencé par faire reconnaître qu'elles pouvaient participer au CA confédéral, et à partir de là elles ont fait une OPA en disant : si on a le droit de vote, on a le droit d'être élues (Secrétaire générale, Confédération Planning).

En 1973, c'est l'une d'entre elles, Simone Iff, qui est élue présidente. Le tournant féministe est pris, même si le terme attendra encore dix ans pour être inscrit dans les statuts, à l'issue d'un congrès houleux (Friedmann 2006). Les militantes de la base vont profondément transformer le mouvement, qui rompt avec la mixité des années 1960, source d'infériorisation des CCEF (Picq 2007), s'engage plus radicalement dans la lutte pour la défense des droits des femmes et adopte des modes de gouvernance plus démocratiques, hérités du mouvement féministe et de son refus d'une position d'expertise individuelle (Flahault, Dussuet, Loiseau 2014, à paraître).

Pourtant, le débat sur la professionnalisation reprend et, après deux ans de réflexion dans l'ensemble du mouvement, c'est au congrès de 1975 qu'elle est définitivement rejetée. Les arguments évoqués découlent de sa radicalisation :

Le mouvement ne doit pas devenir une structure de service social. Il doit être un mouvement de lutte pour dénoncer les oppressions, les inégalités, les systèmes d'exploitation. Sa pratique doit rester la base de rapports de force à créer ou à maintenir face au pouvoir établi, et la professionnalisation irait à l'encontre de ces objectifs. Le MFPF est un lieu de lutte pour la libération

des femmes, et non pas le lieu de leur libération économique
(MFPF 1982, p. 182-183).

Il s'agit toutefois d'un discours dont le sens prend une connotation différente, mal perçue à l'époque, selon que les associations comptent ou non des salariées. Aujourd'hui encore, le niveau national se montre attentif à son positionnement comme « *service aux publics qui n'est pas un service public [...]. Un mouvement qui se positionne sur un projet de société et avance sur deux pattes, le féminisme et l'éducation populaire* » (Secrétaire générale, Confédération Planning).

Dans un mouvement redevenu presque exclusivement féminin, les CCEF ont su reprendre le contrôle de la construction politique de leur activité. En imposant leur vision d'une activité relevant du social et du politique, elles l'ont rendue autonome des savoirs scientifiques masculins et elles lui ont donné sa légitimité propre, à côté de celle des médecins et en dehors de tout principe hiérarchique. En imposant leur conception d'une formation, avant tout politique, construite conjointement avec les femmes accueillies et dans le refus de l'expertise, elles ont tenté de dépasser les rapports sociaux de sexe, de classe et d'âge au sein du mouvement. En cela, on peut dire qu'elles ont subverti le genre.

Toutefois, cette subversion ne tient que partiellement, des rapports de pouvoir se recréant en permanence entre femmes au sein même de chaque association départementale ; et surtout, elle ne tient que si le mouvement est analysé hors de son environnement social. Or, comme toute organisation, le Planning est inscrit dans un monde social structuré par le genre.

* *

*

Les CCEF, qu'elles aient été formées au Planning ou ailleurs, peinent à vivre de leur métier. Si une reconnaissance certaine leur est acquise au sein du Planning, elle s'inscrit en dehors de la sphère marchande, dont l'association, comme ses salariées et bénévoles, ne peut pourtant s'extraire. La subversion du genre à laquelle sont parvenues les militantes du Planning, en instaurant en son sein un système qui redonnait aux femmes une place de

premier plan et les rendait autonomes des savoirs scientifiques masculins, n'a pas su dépasser les limites du système clos du mouvement. Or, cette clôture n'est qu'une illusion et le système social structuré par le genre ne peut manquer de s'imposer. Sorties du Planning, les militantes se retrouvent dans un monde où le travail bénévole rend les unes dépendantes des revenus d'un conjoint, où le travail faiblement rémunéré installe les autres en situation de précarité, de faiblesse sociale. Où la norme de genre s'impose dans toute sa force.

En refusant la professionnalisation, au nom de ses valeurs et acquis internes, alors même que la salarisation est engagée, le mouvement entérine que les femmes peuvent se contenter d'activités professionnelles non reconnues, que leurs compétences ne relèvent pas d'un diplôme, qu'une activité professionnelle à temps partiel voire très partiel est acceptable, et que le salaire partiel ou très partiel qui en découle est lui aussi acceptable. Ses militantes valident ainsi l'idéologie du salaire d'appoint, à laquelle elles s'opposent par ailleurs lorsqu'elles défendent, arguments à l'appui, l'autonomie des femmes qu'elles accueillent. Il participe ainsi de la division sexuelle du travail qui sépare mais surtout attribue des valeurs différentes (y compris monétaires) aux activités masculines et féminines. Le Planning peut, à ce titre, apparaître comme un élément parmi tant d'autres de la reproduction du système de genre qui assigne aux femmes des places subalternes dans le monde du travail.

Comme dans le cadre de la professionnalisation de l'activité infirmière, il semble que la triple rupture nécessaire à une reconnaissance de qualification pour un métier enfin situé dans le stricte champ du rapport salarial, peine ici à s'opérer, justement en raison de la prégnance des rapports sociaux de sexe : négation de la vocation, séparation vie privée/vie professionnelle, séparation rôle féminin/rôle professionnel (Kergoat *et al.* 1992) restent en question. Or, le service rendu par les CCEF relève bel et bien d'une qualification et s'inscrit pleinement dans la sphère marchande en dépit de ce que laissent supposer les différentes formes de gratuité qui peuvent y être associées.

On verra la quantification financière de notre travail quand ça aura disparu, que ça sera dans les hôpitaux et d'autres personnes

qui seront payées. Ça sera certainement énorme (Militant, Planning).

En revenant récemment sur cette position et en acceptant de participer aux travaux réengagés par l'ANCCEF, le Planning pourrait à l'avenir contribuer à faire de ces « *professionnelles méconnues* » (Dussuet, Flahault 2010) des professionnelles à part entière.

Références

- Carricaburu Danièle, Ménoret Marie (2004). *Sociologie de la santé. Institutions, professions et maladies*. Paris, Armand Colin.
- Chaperon Sylvie (2007). « Le MFPF face au féminisme (1956-1970) ». In Bard Christine, Mossuz-Lavau Janine (eds). *Le Planning familial : histoire et mémoire, 1956-2006*. Rennes, Presses universitaires de Rennes « Archives du féminisme ».
- CSIS (2002). « Rapport du groupe de travail portant sur l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle et le conseil conjugal et familial ». DGAS, Bureau Enfance et famille.
- Dussuet Annie, Flahault Érika (2010). « Entre professionnalisation et salarisation, quelle reconnaissance du travail dans le monde associatif ? » *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n° 111, juil.-sept.
- Flahault Érika, Dussuet Annie, Loiseau Dominique (2014). « Emploi associatif, féminisme et genre ». *Travail, genre et sociétés* [à paraître].
- Friedmann Isabelle (2006). *Liberté, sexualités, féminisme. 50 ans de combat du Planning pour les droits des femmes*. Paris, La Découverte.
- Gal Christian, Vilchien Danielle, Salzberg Liliane (2006). « Le statut des conseillères conjugales et familiales ». Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales RM2006-158P.
- Kergoat Danièle (2012). *Se battre, disent-elles...* Paris, La Dispute « Le genre du monde ».
- Kergoat Danièle, Imbert Françoise, Le Doaré Hélène, Senotier Danièle (1992). *Les infirmières et leur coordination, 1988-1989*. Paris, Lamarre.
- Mouvement français pour le Planning familial (MFPF) (1982). *D'une révolte à une lutte : 25 ans d'histoire du Planning familial*. Paris, Tierce.

- Naudier Delphine (2007). « Les relais culturels du Planning familial, (1956-1975) ». In Bard Christine, Mossuz-Lavau Janine (eds). *Le Planning familial : histoire et mémoire, 1956-2006*. Rennes, Presses universitaires de Rennes « Archives du féminisme ».
- Philippe Claudine (2007). « Le conseil conjugal et familial. Une profession à la recherche de reconnaissance et d'unité ». *Recherches et prévisions*, n° 89, sept.
- (2008). « Le conseil conjugal et familial au masculin ». In Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (eds). *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*. Rennes, Presses universitaires de Rennes « Des sociétés ».
- Picq Françoise (2007). « Le contrôle des naissances : du néomalthusianisme au féminisme ». In Bard Christine, Mossuz-Lavau Janine (eds). *Le Planning familial : histoire et mémoire, 1956-2006*. Rennes, Presses universitaires de Rennes « Archives du féminisme ».
- Thébaud Françoise (2007). « Planning familial et politique : réflexion sur la nature du MFPF ». In Bard Christine, Mossuz-Lavau Janine (eds). *Le Planning familial : histoire et mémoire, 1956-2006*. Rennes, Presses universitaires de Rennes « Archives du féminisme ».