

TEXTE D'ÉTUDE
N°1/2024

CLAIRE LAFON

PUBLICATION SUR LE SITE
WEB :
AUTOMNE 2024

AUTRICE :
CLAIRE LAFON
HISTORIENNE, POLITOLOGUE
ET CHARGÉE DE PROJET
Chaire Jean Monnet
EUGENDERING et Université des
femmes

**« UNE PETITE RÉVOLUTION » ? LES
CONSÉQUENCES D'UNE CARRIÈRE
PROFESSIONNELLE AU SEIN DU LOBBY
EUROPÉEN DES FEMMES SUR LA VIE
PRIVÉE DES SALARIÉES**

Cette étude analyse ce que le salariat produit sur la vie privée des femmes qui s'engagent contractuellement dans un emploi qu'on peut considérer comme doublement militant : pour la cause féministe et pour la cause européenne. À partir d'entretiens auprès de treize salariées du Lobby européen des femmes (LEF) – la plus grande coupole d'associations de femmes de l'Union européenne qui influence les institutions européennes pour plus d'égalité – l'autrice décrit les conséquences de ce métier-passion sur les relations intimes, les loisirs, la militance bénévole et les idées des travailleuses de cette structure atypique. Elle parvient à déceler ensuite trois types d'effets de ce salariat en termes d'ampleur, de méthodes et d'échelles d'engagement féministe, correspondant à trois trajectoires de recrutement de ces femmes au sein du LEF. Enfin, elle expose les trois formes de désillusion que ce salariat peut entraîner chez elles.

Introduction

Alors que l'étude des mouvements sociaux s'est intéressée aux raisons pour lesquelles les individus s'engagent depuis les années 1900, les recherches examinant les effets de cet activisme sur la trajectoire biographique et le quotidien des militantes sont beaucoup plus récentes. Ces travaux-ci, à l'instar de ceux de Doug McAdam sur les conséquences biographiques d'un activisme bénévole à haut risque pour les droits civiques, n'émergent qu'à partir des années 1980. Et ils montrent déjà que « *les mouvements sociaux constituent des lieux de production de manières de penser et de voir le monde qui sont susceptibles de se diffuser dans une multiplicité d'autres champs ou espaces sociaux* »¹, notamment dans la sphère privée des activistes, en transformant leurs loisirs (comme leur manière de lire) ou leur rapport à la famille². Quant aux travaux portant sur les impacts d'un emploi rémunéré au sein d'une organisation militante, ils sont plus récents encore, répondant à la salarisation croissante des ONG³ à partir des années 1980. En effet, ce sont l'institutionnalisation et la professionnalisation⁴ du militantisme féministe, à l'origine d'une arrivée massive de salariées dans les associations défendant la cause des femmes, qui poussent les sociologues et politistes à s'interroger sur le sujet à partir des années 2000-2010. En 2019, Alice Romerio s'est par exemple focalisée sur la manière dont un emploi au planning familial, via les formations professionnelles proposées, peut conduire à des processus de « *socialisation*⁵ *au féminisme* » pour des travailleuses qui n'étaient pas militantes au préalable. Concrètement, cela signifie qu'en travaillant, ces dernières ont peu à peu adopté une grille d'analyse du monde en termes de rapports de domination entre les sexes, qui a modifié leurs relations conjugales, leur estime de soi ou même leur manière d'appréhender l'éducation de leurs enfants.

L'étude qui va suivre s'insère dans cette même approche microsociologique⁶, à l'intersection entre sociologie du militantisme, sociologie des professions et sociologie de la réception et de l'appropriation des idées féministes. Cette étude est loin de l'approche fonctionnaliste de Talcott Parsons qui analyse séparément la sphère privée familiale (lieu où les individus apprennent selon lui des émotions et des valeurs) de la sphère professionnelle (lieu où ils intègrent selon lui des compétences techniques et des normes impersonnelles). En effet, elle considère que, dans le cas du personnel salarié du LEF, ces deux sphères sont profondément intriquées et s'influencent mutuellement. Pas étonnant pour un staff uniquement féminin puisque Janine Mossuz-Lavau montrait déjà en 2014 que les femmes avaient une relation plus

intime à la politique et à l'activisme que les hommes. Cette étude estime donc que se joue au LEF ce qu'Anne Muxel appelle « *un double mouvement de rendre publiques ses convictions et de rendre privées les valeurs publiques* »⁷ acquises par le métier.

Cette étude se demande ainsi quelles conséquences sur la vie privée peut avoir un emploi au sein de la plus grande organisation faîtière d'ONG de femmes de l'Union européenne : le Lobby européen des femmes (LEF). Créée le 22 septembre 1990, cette coupole s'est en effet rapidement dotée d'un secrétariat salarié basé à Bruxelles, qui mène à bien les activités quotidiennes du groupe en jouant un double rôle : influencer les institutions européennes en faveur des droits des femmes et informer les 2700 associations de femmes qu'il représente sur les législations européennes susceptibles d'impacter leurs vies. Ce secrétariat bruxellois compte trois employées en 1993 et quinze en 2024. Celles-ci sont recrutées, non pour leur militantisme féministe précédent, mais pour leurs diplômes en études européennes⁸ et leurs compétences techniques d'expertes en collecte de fonds, plaidoyer politique européen, veille institutionnelle ou campagnes transnationales. Ces salariées bruxelloises se surnomment d'ailleurs elles-mêmes « *“techno” ou “fémocrates” – certes féministes mais technocrates à la fois* », détenant un savoir procédural répondant aux logiques administratives des institutions européennes. Par ailleurs, le LEF fédère aujourd'hui des organisations membres dans 33 pays⁹ via des coordinations nationales intermédiaires et environ la moitié¹⁰ de ces coordinations disposent également de leur propre secrétariat salarié (à Paris, à Berlin, à Madrid, etc.) pour s'occuper de la communication interne et de la comptabilité. L'identification féministe est encore moins un critère de recrutement des salariées à cette échelle nationale. Pourtant, le LEF et ses coordinations nationales s'affirment bien féministes¹¹ de nos jours et, parce que leurs secrétariats sont des lieux de rencontre et ont pour but d'informer leurs membres, ils sont susceptibles de diffuser des idées féministes au potentiel transformateur.

Si d'autres auteurs comme Aude Cavaillé ont déjà étudié le LEF, ils se focalisaient uniquement sur le secrétariat bruxellois européen, sans jamais prendre en compte les secrétariats des coordinations nationales membres du LEF. Et aucun autre travail n'examine les conséquences de cette carrière professionnelle sur la vie intime de ces salariées. C'est ce que cherche à faire cette étude en faisant l'hypothèse qu'un emploi au sein des secrétariats du LEF ou de ses coordinations n'est jamais uniquement un « travail comme les autres », mais participe à une

*socialisation secondaire féministe*¹² des salariées, conduisant à des croyances et pratiques particulières.

Pour vérifier cela, cette étude se base sur une analyse de CV et sur des entretiens semi-directifs réalisés en 2015 auprès de treize salariées et ex salariées de ces secrétariats. Cet échantillon de treize femmes peut être considéré comme représentatif car il correspond à 77% des employées du secrétariat bruxellois du LEF de l'époque (7 sur 9), à une des trois stagiaires de cette année-là, à deux anciennes salariées de ce secrétariat européen, ainsi qu'à 75% des salariées des secrétariats des coordinations française et belge francophone du LEF (3 sur 4). Bien que ces salariées n'aient pas de trajectoire de recrutement au LEF similaire (cf. partie II), elles ont des profils relativement proches : ce sont toutes des femmes entre 25 et 45 ans ; hétérosexuelles (bien que deux décrivent avoir auparavant vécu des expériences lesbiennes) ; 84% (onze sur treize) sont en couple mais seules 23% (trois sur treize) sont mariées et une est pacsée ; la plupart ne sont pas mères (seules cinq sur treize ont des enfants dont une est mère célibataire) ; blanches à l'exception de trois d'entre elles (issues de l'immigration africaine et turque) ; ayant toutes grandi dans des pays d'Europe de l'Ouest (trois belges, quatre françaises, deux britanniques, une irlandaise, une allemande et une italienne) à l'exception d'une américaine ; 77% se revendiquent féministes ; toutes disent avoir expérimenté de la misogynie bien que la majorité estiment n'avoir jamais été victimes de graves violences sexistes (à l'exception de deux d'entre elles ayant été victimes de viol et de violences conjugales). On remarque cependant une différence de profil importante entre deux catégories de salariées. Les dix lobbyistes professionnelles du Secrétariat général du LEF sont issues d'un milieu socio-économique et culturel beaucoup plus élevé (avec des parents enseignants du supérieur, ingénieurs ou géologues par exemple), ont toutes beaucoup voyagé, ont toutes fait des études supérieures (six en affaires européennes et six en études de genre) dans des filières reconnues¹³ et ont majoritairement une expérience de travail précédente dans la « bulle institutionnelle bruxelloise »¹⁴. A l'inverse, les trois salariées des coordinations nationales du LEF sont issues de milieux plus populaires¹⁵, ont fait des études plus courtes et n'ont jamais travaillé à une échelle européenne ou internationale.

Les questions posées à ces treize femmes portaient sur trois dimensions : d'abord sur ce qui les avait menés à cet emploi au LEF ; ensuite sur ce que leur travail au LEF a changé sur leur sphère intime, leurs loisirs, leurs engagements bénévoles et leurs idées (comme leur position sur la

prostitution ou leur vision de la maternité) ; et enfin sur le fait que les valeurs féministes prônées par leurs employeurs se ressentaient (ou non) dans l'ambiance, les relations de travail ou le style de management qu'elles expérimentaient au LEF. Les données empiriques ainsi récoltées ont été compilées dans des tableaux d'analyse de discours et comparées.

Bien sûr, le risque de toute recherche portant sur les impacts, c'est-à-dire sur une relation causale, est de surévaluer les conséquences de la cause envisagée (variable « être salariée au LEF ») sur un résultat décrit (par exemple une séparation ou la décision de lire telle autrice). Comment savoir si les interviewées n'ont pas surinterprété ou sous-évalué les conséquences de leur emploi au LEF sur leur vie privée ? Dans quelle mesure la conséquence qu'elles décrivent n'est pas majoritairement issue d'une socialisation féministe précédente (par la famille, les études ou une militance féministe précédente) ? C'est un biais accepté, assumé, et dont on a tenté de se prémunir au maximum par transparence, en demandant justement aux femmes interrogées dans quelle mesure ce qu'elles nous exposent vient selon elle de leur emploi au LEF. Le fait que toutes les interviewées partagent des éléments de profil très similaires sur beaucoup d'autres variables sociologiques décrites aide aussi à appréhender en quoi leur féminisme en général, et spécifiquement leur emploi au LEF, joue sur leurs vies privées.

Voici en tout cas les principaux résultats de ces entretiens.

I. « *Un métier particulièrement envahissant* » : ce qu'être salariée pour la cause fait aux relations intimes et aux loisirs

La manière dont les treize salariées interrogées définissent l'impact de leur vie professionnelle sur leur vie privée est très variable, allant de celle qui explique que le LEF est « *un travail qui fait réfléchir* » à celle qui le définit comme « *une passion personnelle et professionnelle qui remet en question toute sa vie* ». 75% des interviewées assurent en tout cas que leur métier au LEF est « *particulièrement envahissant* », « *dévorant* », « *débordant sans arrêt hors du cadre professionnel* ».

A. Comment ces féministes aiment-elles ? Repenser le couple, la maternité et les amis à travers un paradigme féministe en partie construit par son métier

Dans son ouvrage *La vie privée des convictions*, la sociologue Anne Muxel explique qu'un désaccord sur les « valeurs contextuelles » peut être toléré au sein du couple mais pas un désaccord sur les « valeurs fondamentales que deux personnes doivent partager pour que l'alchimie amoureuse se réalise »¹⁶. Les valeurs féministes sont ainsi fondamentales pour 98% des salariées du LEF, qui estiment qu'elles ne pourraient pas ou plus être en couple avec quelqu'un qui ne les partagent pas. « *S'il y a un critère de sélection pour moi, c'est celui-là* », affirme l'une des interviewées. Une autre explique : « *Pour moi, c'est impensable que mon conjoint soit sexiste. C'était déjà le cas avant que je sois engagée au LEF, même pour des aventures ponctuelles. Je n'arrive pas à trouver attirant quelqu'un de qui sort des aberrations sexistes. Mais c'est encore plus vrai maintenant que je travaille au LEF, car je passe littéralement mes journées à combattre des discours de haine des femmes tenus par des adversaires politiques. Je supporterai donc encore moins d'entendre les mêmes conneries en rentrant à la maison* ». Deux interviewées blaguent à propos du fait qu'elles ont « *éduqué leur compagnon au féminisme* » et trois estiment avoir « réussi » à faire en sorte que leur conjoint prenne conscience qu'il était déjà féministe et le vocalise. L'une d'elle raconte : « *mon copain me vanne souvent sur mon féminisme, il ne dira jamais qu'il l'est devant moi, lorsqu'on débat tous les deux, mais je l'ai entendu reprendre sa mère ou ses amis lorsqu'ils font un commentaire sexiste sur la manière dont la maison est tenue ou dont une passante s'habille* ». Ce partage de convictions féministes n'empêche cependant aucune des salariées du LEF de dire que le partage des tâches domestiques ne se fait pas pour autant équitablement à la maison, surtout lorsqu'elles ont des enfants. Mais cela a conduit trois des treize femmes interrogées à mettre fin à une relation de longue durée après leur recrutement au LEF. Si ces séparations pourraient avoir d'autres causes que l'emploi militant, les femmes interrogées relient précisément les deux événements entre eux. D'autres expliquent ainsi avoir repensé leurs histoires d'amour passées au prisme d'une découverte professionnelle : « *Lorsqu'au travail, nous avons invité la psychiatre féministe Muriel Salmona qui travaille sur les violences sexistes et la mémoire traumatique, j'ai eu un déclic. Un vrai orage personnel. J'ai beaucoup pleuré en me rendant compte que j'avais vécu un choc post-traumatique du type de ceux qu'elle décrivait dans la conférence* ».

À l'inverse, il y a une femme interrogée dont l'engagement féministe est particulièrement totalisant (à savoir présent dans absolument toutes les sphères de sa vie, et ce à très haut degré) depuis son recrutement au LEF. Il s'agit d'une salariée qui a un conjoint également féministe

et européeniste qu'elle fréquente dans la sphère professionnelle, et les deux amoureux alimentent mutuellement leur féminisme et leur européanisme. *« Nous nous influençons bien sûr. Mon féminisme a changé mon couple et mon couple a changé mon féminisme. Les deux sont vraiment intriqués pour moi. Nous sommes ensemble dans la vie privée, nous travaillons ensemble puisque les deux organisations pour lesquelles nous travaillons produisent des propositions politiques communes et montent des projets conjointement, et nous avons même créé une ONG ensemble. Nous sommes définitivement des “féministes hyperactifs”. [rire] Parfois, c'est trop. On pourrait continuer à parler pendant des heures de réunions professionnelles ou de manifestations militantes à la maison. Nous essayons de ne pas le faire parce que nous ne voulons pas que cela soit trop présent dans notre intimité mais ce n'est pas si simple »*. Une de ses collègues les surnomment d'ailleurs le « couple Thorez » en référence au couple de Maurice Thorez et Jeannette Vermeersch étudié par Annette Wieviorka et qui incarne la fusion amoureuse, professionnelle et militante. En effet, tous deux ont fait le même type d'études, sont profondément favorables au projet politique européen, sont salariées d'ONG féministes européennes, sont aussi bénévoles dans les mêmes ASBL, sont spécialisées sur les mêmes questions de violences sexuelles et se côtoient dans le travail. Dans ce cas très spécifique, les frontières entre emploi et famille sont particulièrement floutées, ce qui peut augmenter le risque d'épuisement professionnel et militant selon leurs collègues : *« Je ne sais vraiment pas comment ils font ! Je trouve déjà que mon féminisme et mon job prennent une place folle dans ma vie. Je deviendrai dingue si mon couple tournait aussi autour de ça »*.

Par ailleurs, il n'y a pas de profil type des salariées du LEF concernant la maternité : trois ont exprimés leurs refus d'avoir des enfants, cinq ont déjà des enfants et les autres hésitent à en avoir. Cette hétérogénéité peut paraître étonnante car, comme Doug McAdam l'explique : *« la disponibilité biographique »* (comme le fait de ne pas avoir d'enfants) est souvent nécessaire pour s'impliquer dans l'activisme¹⁷. Quoi qu'il en soit, mères ou non, toutes les salariées du LEF interrogées expriment leurs peurs des conséquences de la maternité sur leur travail, leur militantisme féministe et leur autonomie. Et plusieurs expliquent que c'est leur emploi qui leur en a en partie fait prendre conscience. *« J'avais déjà des doutes sur le fait de vouloir ou non des enfants, mais depuis mon embauche j'ai la certitude que je ne veux pas devenir mère. Quand on travaille au Lobby européen des femmes, on a lu trop d'études, rencontré trop d'experts et demandé trop de textes législatifs protégeant les mères pour ne pas savoir ce que coûte la maternité. On sait. On sait notamment que l'arrivée d'un enfant dans une vie de couple fait*

revenir les stéréotypes de genre et le partage inégal des tâches ménagères auquel on avait en partie réussi à échapper à grands gallops », dit l'une des interviewées. À l'inverse, une autre explique que c'est justement un événement organisé par le LEF qui lui a fait réenvisager la maternité : « Notre conférence sur le modèle suédois m'a fait repenser ma vision de la maternité. Je ne veux pas être perçue uniquement comme une mère et il est difficile de ne pas l'être dans nos pays. Mais il existe des modèles alternatifs comme celui-là qui donnent de l'espoir et pourraient me faire changer d'avis ». Ainsi, si les conséquences d'un emploi au LEF sur la position de ces salariées sur la maternité semblent réelles, cet impact n'est pas le même d'une salariée à l'autre.

En outre, si toutes les salariées estiment que leur féminisme et leur européenisme ont modifié leurs amitiés, les rapprochant de personnes revendiquant ces valeurs et engagements, elles ne sont que sept sur treize à considérer que leur salariat au LEF avait directement entraîné des conséquences sur leurs amitiés. Trois disent par contre avoir mis volontairement de la distance avec un·e ancien·ne amie qui ne partageait pas leur féminisme ou la tolérance qui va pour elle avec cet engagement (notamment vis-à-vis du lesbianisme). Une interviewée précise : *« Je ne vais pas être aussi exigeante avec mes amis d'enfance qu'avec les nouvelles amitiés tissées depuis que mon engagement a pris plus de place dans ma vie, notamment avec cet emploi au LEF. Mais, même mes amis d'enfance doivent être ouverts à la discussion sur l'égalité à défaut d'être féministes, ou la relation devient vite compliquée »*. Cinq expliquent notamment que ce qu'elles ont entendu et lu dans leur travail a changé la façon dont ils perçoivent les couples de leurs amis, les rendant plus prudentes quant au comportement du nouveau compagnon de leurs copines par exemple : *« je suis plus attentive aux indices de relations violentes »*.

Sept ont par ailleurs aussi admis que, par déformation professionnelle, elles faisaient du lobbying auprès de leurs amis et de leurs familles afin de diffuser les valeurs féministes. L'une explique ainsi : *« J'ai convaincu mes sœurs de lire des auteurs féministes et je leur parle du LEF et de ce que j'y fais à longueur de journée. Une a finalement rejoint l'ONG féministe que j'ai créé en parallèle du LEF et nous éduquons tous les deux nos parents au féminisme. Maintenant, ils revendiquent le mot en « F ». Et c'était tellement formidable et encourageant d'apprendre que mon père a même choisi de suivre une formation professionnelle sur le genre »*. Une autre salariée précise que son logement regorge de brochures, d'affiches et de goodies féministes issus de son travail, au point de la faire passer pour une « extrémiste

féministe » auprès de ses proches : « *un jour, j'étais chez mes parents et, pour aller courir, j'ai choisi de porter un t-shirt estampillé du logo de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) avec lequel le LEF travaille. Ma mère m'a demandé ce que signifiait EIGE et quand j'ai répondu, elle a eu l'air inquiète et m'a dit « tout ton monde tourne vraiment autour de ça ! Tout ! C'est un peu extrémiste, tu ne trouves pas ? ».*

B. « *Sex and the feminist city* » : emploi au LEF et perception de la sexualité, de la prostitution et du harcèlement de rue

Si la majorité des salariées estiment que leur emploi au LEF n'a rien changé à leur sexualité, quatre font exception. Celles-ci expliquent que travailler au siège du LEF a impliqué de venir vivre à Bruxelles et que cela leur a fait repenser leur sexualité, parce qu'elles se sont « *senties plus libres et moins jugées* » sur le nombre ou le genre de leurs partenaires sexuels dans cet environnement-là, plus loin de leur famille et de leur pays. Une collaboratrice du LEF au niveau national a même expliqué que son travail lui a donné plus de confiance en elle, lui permettant de s'autoriser à tester davantage de choses sexuellement, et à considérer qu'exprimer ses envies sexuelles était important.

De plus, toutes les personnes interrogées ont admis que leur embauche au LEF leur avait fourni un cadre théorique, un vocabulaire approprié et les statistiques nécessaires pour se sentir légitimes lorsqu'elles condamnaient vocalement le *slut-shaming*¹⁸ ou le harcèlement de rue qu'elles ont subi. « *Le LEF m'a armée pour faire face aux attaques sexistes* », déclare l'une d'elle. « *J'en sais beaucoup sur le consentement et le harcèlement sexuel maintenant que je travaille ici. Je ne laisserai plus les gens se moquer de moi comme le faisaient certains anciens collègues dans mes précédents jobs. Ceux-là m'avaient lancé des commentaires sexuels au travail, me surnommant par exemple "Ben & Nuts" à cause de la taille de mes seins... C'était humiliant et sexiste, et je ne l'accepterai plus* », ajoute une autre.

Trois ont également expliqué que travailler au LEF permettait aussi s'ouvrir aux autres cultures, qui ont des visions différentes du plaisir féminin ou des solutions différentes à apporter aux violences sexuelles et au harcèlement sexuel dans les transports publics.

Enfin, en termes d'opinions politiques, le LEF a clairement influencé les convictions de ses salariées sur les droits et violences sexuelles. 77% des toutes les femmes interrogées (dix sur treize) ont déclaré avoir changé d'avis sur la prostitution grâce à la position et à la campagne du LEF, ou au moins avoir pris une position claire lorsqu'elles avaient des doutes auparavant. En effet, le Lobby européen des femmes a pris publiquement position sur la prostitution en juin 1998. Dans son document de motion de 1998, le LEF déclare que la prostitution est « *une violation fondamentale des droits humains des femmes* », que « *le libre choix / consentement est un facteur relatif* » et que « *les clients des prostituées devraient être criminalisés* ». Alors que cette approche abolitionniste de la prostitution est loin de faire l'unanimité parmi les féministes, 77% des salariées du LEF la partagent. Il faut dire que cette première position de 1998 a été suivie de deux autres motions abolitionnistes en 2003 et 2005, de deux clips du LEF contre la prostitution en 2006 et 2011, et d'une vaste campagne européenne contre la prostitution lancée en 2011. Une des salariées explique : « *Avant de travailler au secrétariat du LEF, je me sentais plus proche de l'approche libérale de la prostitution. Lire des articles au travail, discuter avec des collègues, rencontrer des femmes qui se qualifient de "survivantes" de la prostitution à nos conférences : cela m'a fait changer d'avis. Je peux dire que je suis désormais abolitionniste parce que je crois sincèrement que c'est la seule voie capable de changer les choses* ». Une autre déclare : « *J'ai l'impression que le LEF m'apporte une grande quantité de connaissances et de compétences. J'ai eu accès à des conférences sur le modèle nordique par exemple, ce qui m'a aidée à prendre position sur la prostitution. Maintenant, je suis abolitionniste. Maintenant, je suis aussi contre la GPA et contre le porno que j'analyse comme de nouveaux outils qui alimentent la "domination masculine" et la "culture du viol". Et ce chemin-là, je l'ai fait avec le LEF* ».

C. Loisirs et usage des réseaux sociaux : salariée militante 2.0 ?

85% des femmes interrogées ont expliqué qu'elles avaient lu certains livres féministes (par exemples des témoignages de Malala ou d'Asia Bibi), choisi leur destination de vacances et/ou débuté certains loisirs grâce aux conseils de collègues du LEF, grâce à une activité de groupe organisée par le LEF ou parce qu'elles ont été inspirées par le sujet sur lequel le LEF a pris position (par exemple la prostitution, la gestation pour autrui, l'économie féministe ou la pornographie). Une des salariées a par exemple admis avoir effectué des recherches en organisant ses vacances pour pouvoir rencontrer d'autres féministes abolitionnistes durant son

voyage. Une autre a précisé avoir déjà choisi sa destination de weekend en amoureux pour pouvoir assister à une conférence internationale évoquée au travail.

Par ailleurs, six salariées sur treize suivent le LEF sur réseaux sociaux (Facebook et Twitter) et likent ou partagent les publications du LEF sur leurs comptes Facebook personnels, ce qui réduit les frontières entre sphères privée et professionnelle. Rien d'étonnant à ça, ou même de propre au LEF, si l'on en croit le chercheur John Thompson, qui explique que Facebook et Twitter sont devenus de nouveaux outils de coordination que les acteurs institutionnels et les ONG utilisent stratégiquement pour diffuser efficacement l'information à moindre coût¹⁹. Le concept de « l'effet Facebook » a même été créé pour illustrer que ces médias ne peuvent plus être négligés par les organisations. Ainsi, une des salariées interrogées explique : *« J'utilise ces médias comme mon Fox News féministe. Je "réseaute" avec d'autres féministes au travail et à la maison. Dans notre secteur, le personnel est politique parce que notre travail consiste à avoir un impact bien au-delà du lieu de travail lui-même »*. Une autre affirme : *« Oui, le féminisme a changé mon utilisation des médias sociaux et le LEF aussi, pour être honnête. Ici, je suis plus dynamique sur les réseaux sociaux. Je n'étais pas vraiment impliquée dans le "féminisme politique" avant le LEF (à part sur l'avortement et l'homosexualité), donc je n'en ai pas parlé non plus sur Facebook. C'est nouveau que je m'intéresse à des sujets comme les femmes dans les médias ou la prostitution »*. Une autre ajoute encore : *« Lorsque je travaillais au LEF, le féminisme a clairement eu un impact significatif sur la façon dont j'utilisais les médias sociaux : plus que ce à quoi j'étais habitué auparavant. J'ai relayé l'actualité du LEF sur mon compte Facebook et j'ai posté des trucs féministes. Maintenant que je n'y suis plus, je le fais encore mais beaucoup moins fréquemment. Je pense que c'est normal : les gens partagent souvent leurs surprises, découvertes et anecdotes quotidiennes sur Facebook. Tout cela est lié au LEF lorsque vous travaillez au lobby »*. Cette réalité a semblé beaucoup gêner une des salariées du LEF : *« J'ai publié une citation critiquant la position soi-disant féministe d'une ONG comme photo de profil sur mon compte Facebook personnel. C'était l'ancienne association d'une collègue donc elle n'aimait pas ça et me l'a dit au travail. Quelques semaines plus tard, lorsque j'ai changé ma photo de profil, et elle a jugé opportun de commenter ce changement sur ma page avec un "parfait cette fois". J'ai trouvé ça irritant. Comment ose-t-elle ? Je crois qu'elle a ici clairement dépassé la frontière professionnelle / privée »*.

D. Stratégies pour gérer un emploi invasif

46% des salariées interrogées ont d'elles-mêmes évoquées des stratégies pour éviter que leur travail militant ne prenne toujours le pas sur leur vie privée. Il peut par exemple s'agir pour elles de donner des réponses floues ou partielles à la question « que fais-tu dans la vie ? » posées en soirées, en passant sous silence la dimension féministe de leur emploi pour se focaliser sur un élément qui ne déchainera pas les passions. *« Je dis que je suis secrétaire. Point. À moins d'être certaine de m'adresser à des féministes, les gens n'ont pas besoin de savoir pour quel type de structure je le fais. Sinon j'en ai pour des heures à devoir me justifier »,* explique l'une. *« Si j'utilise les mots "lobbying" ou "plaidoyer politique" ou même "institutions européennes", ça calme les gens tout de suite. Ils trouvent que ça fait sérieux ou que ça a l'air chiant. Ils sont en tout cas conscients de ne pas maîtriser les concepts et rouages techniques de ce type d'emploi. Mais si j'ose le mot en F, je passe mon temps à parler de mon boulot pour justifier mon choix d'une carrière militante. Parce que dire "je travaille pour une association féministe", ce n'est pas comme dire aux gens que vous êtes un ingénieur ou cuisiner ou lobbyiste. Concernant le féminisme et les droits des femmes, les gens ont toujours quelque chose à dire, et c'est rarement quelque chose d'intelligent. Ils ont une opinion sans avoir jamais rien étudié. Ils ne comprennent pas qu'il y a une expertise en étude de genre comme en ingénierie ».*

II. Salariées au LEF : trois trajectoires pour trois types d'effets

Parmi les treize femmes interrogées, on trouve trois types de trajectoires : d'abord celle des féministes qui ont converties leur militance bénévole nationale en salariat pour la cause à l'échelle européenne (A) ; ensuite celle de technocrates féministes européennes qui ont surtout postulé au LEF pour continuer de travailler auprès des institutions de l'UE (B) ; et enfin celles des femmes qui ne s'identifiaient pas au féminisme auparavant et semblent avoir débarqué au LEF par le hasard de rencontres ou d'offres d'emploi (C). Ces trois trajectoires et modalités de recrutement au LEF impliquent différents impacts de cet emploi sur les idées et la vie privée des salariées du lobby.

A. D'une militance féministe bénévole et nationale à un salariat pour la cause à l'échelle européenne : effets sur les répertoires et échelles d'actions

Les salariées du LEF avec cette trajectoire ont souvent une socialisation primaire au féminisme, avec un parent féministe, une formation aux études de genre à l'université (ce qui est le cas de quatre des treize femmes interviewées), l'expérience personnelle de violences sexuelles ou d'avortement, et l'expérience de manifestations féministes. Lorsqu'elles ont déjà eu des emplois rémunérés pour la cause, il s'agissait d'un travail à l'échelle locale ou nationale, plutôt ancré dans le terrain (dans des foyers d'accueil de victimes de violences ou des plannings familiaux par exemple).

Ces employées-ci réagissaient souvent à nos questions en précisant qu'elles ne savaient pas dans quelle mesure les changements dans leur vie privée étaient issus de leur expérience professionnelle au LEF ou de leurs expériences féministes précédentes. Et lorsqu'elles attribuaient effectivement des effets à leur recrutement dans ce lobby, il s'agissait d'évolution de leur répertoire ou de leur échelle d'actions vers un féminisme plus institutionnel, réformiste et international, ainsi que d'une politisation accrue de leur vie privée. L'une raconte ainsi en interview : *« Travailler au LEF, c'était dans la continuation de mes expériences précédentes. Ma mère était féministe. J'avais déjà travaillé un peu sur des questions de violences sexistes en ASBL dans mon pays d'origine. Le changement pour moi, c'était l'Europe. Mais le féminisme était une passion personnelle et professionnelle qui avait déjà remis en question toute ma vie avant. Ça avait déjà influencé ma façon de voir le monde – littéralement [en vérifiant partout où j'allais qui parle, qui est invisible, qui s'occupent des enfants]. Ça avait déjà influencé les livres que je choisissais de lire, les exposés que je choisissais de faire à l'école, les gens avec qui je choisissais de vivre (amis comme amants), les sports que je pratiquais (auto-défense). Le LEF a sans doute joué, mais difficile de dire à quel point. Peut-être sur le type de féminisme que je côtoie, beaucoup plus international puisque'on coordonne des groupes de différents coins de l'Europe. Car on fait de la géopolitique féministe. Et c'est vrai que, maintenant, je refuse de partir en vacances dans les États qui ont bafoué les droits des femmes. Avant, je me contentais d'éviter les pays qui craignaient côté sécurité. Maintenant je boycotte des États non dangereux pour les touristes mais où il y a beaucoup de traite ou de mutilations génitales féminines, ou bien là où l'IVG n'est pas garantie. J'ai intellectualisé même mes vacances en fait ! Je suis grave ! [rire] Peut-être que cela vient du temps qu'on passe au boulot à entendre parler d'horreurs. Je suis plus dans l'actu et la veille d'infos que dans mes précédents emplois et ça, ça joue ».*

Une autre interviewée précise que son emploi au LEF a modifié son répertoire d'action féministe, usant de méthodes moins révolutionnaires qu'avant pour atteindre l'égalité : *« Je crois que la chose que mon travail au LEF a changé, c'est que ça m'a rendu plus patiente parce que le temps politique veut ça, surtout à l'échelle de l'UE. On passe notre temps à faire face à des rouages bureaucratiques, à influencer les institutions sur le temps long. Nos propositions sont bloquées par certains acteurs mais débloquées quand l'interlocuteur change ou que la négociation passe en notre faveur. Ça force à accepter les petits pas et les échanges plus policés mais plus politiques aussi. Et puis on doit coordonner des actions transnationales qui demandent des temps de traduction, l'attente de la réaction de tous nos membres et de tous nos partenaires. On est loin des révoltes instinctives auxquelles je prenais part lorsque j'étais ado et que je voulais renverser le système. On est dans des stratégies sur cinq à dix ans. Et ça, ça m'a rendue plus patiente, plus stratège et plus tenace, y compris dans mes débats et disputes familiales et amicales ».*

B. Un job au LEF comme apogée d'une carrière professionnelle de « fémocrates » européennes : vers plus d'investissement bénévole ?

Le second type de recrutement au LEF se fait par la porte d'entrée européenne. Six sur les treize salariées interrogées ont en effet été engagées au LEF après avoir suivi des formations universitaires en études européennes, notamment au Collège d'Europe. Cinq avaient par ailleurs déjà une expérience professionnelle auprès des institutions européennes, pour un parti politique européen, un syndicat européen ou une autre fédération européenne faisant du lobbying contre la pauvreté ou le racisme par exemple.

Si celles-ci s'identifiaient au féminisme avant leur embauche, beaucoup ne se revendiquaient pas « militantes » car ne réalisaient pas ou peu de bénévolat féministe avant leur recrutement au LEF. Trois expliquent d'ailleurs avoir entamé un bénévolat grâce à leurs collègues du lobby ou aux rencontres professionnelles permises par ce lobby. L'une d'elle raconte ainsi : *« Avant mon travail au LEF, je n'étais impliquée dans aucune ONG féministe. Maintenant, je vais co-crée une nouvelle organisation pour les jeunes féministes de mon pays d'origine avec quelqu'un que j'ai rencontrée grâce à mon travail, puisqu'il s'agit d'une militante de la coordination nationale du LEF ».*

C. D'un job comme un autre à la découverte d'un monde : « appropriation négociée » des idées féministes ou « petite révolution » socio-biographique

Ce troisième type de trajectoire représente celles qui ne se considéraient pas féministes au préalable, soit 23% de notre échantillon. Celles-ci analysaient leur emploi au LEF comme la source unique, ou tout au moins source principale des changements décrits. Il faut dire qu'il s'agit surtout de femmes travaillant au sein des coordinations nationales du LEF, comme secrétaires exécutives. Elles ne sont jamais allées à l'Université, ayant arrêté après des études secondaires générales ou avant de suivre une formation courte de gestion et de secrétariat. Et les formations qu'elles ont reçues n'étaient en rien spécialisées sur les études de genre. Pour elles, ce qui était au départ un « *job comme un autre* » a débouché sur une réelle prise de conscience des inégalités de genre, aux conséquences particulièrement visibles dans leurs vies privées. L'une d'elles, salariée du secrétariat européen, s'est véritablement approprié les idées féministes : « *à l'époque, je n'avais aucune idée de ce qu'était le féminisme ! Mon embauche au LEF a été un merveilleux apprentissage. J'ai lu Virginia Woolf, Luce Irigaray... J'ai interrogé ma sexualité. J'ai compris tant de mes ressentis précédents, j'ai mis des mots sur toutes les fois où je m'étais sentie empêchée parce que femme... Je pressentais que ça m'offrait des clés pour me défendre. Ça a été ma petite révolution. [...] Le féminisme, c'est comme une paire de lunettes. Une fois que tu les as enfilé, tu vois tout tellement plus clairement que c'est impossible de les retirer* ».

Ceci dit, aux yeux d'une salariée de la coordination nationale belge du LEF interrogée, cette nouvelle identification féministe reste une « *appropriation négociée* »²⁰, puisqu'elle estime n'adhérer qu'à une partie de ce que recouvre le terme « féministe ». Elle avoue aussi que cela a provoqué chez elle une remise en cause malaisante : « *Je ne me définissais pas du tout comme féministe avant de venir travailler ici. Je crois que cela ne m'intéressait pas. Maintenant, je le suis peut-être un petit peu devenu oui, mais je ne suis clairement pas une féministe radicale. Je ne suis pas d'accord avec tout ce que j'entends au travail. Mais c'est vrai qu'à force d'aller rédiger les procès-verbaux des réunions de nos groupes de travail et d'accompagner les collègues pour porter les banderoles en manif, ça fait réfléchir. Et quand je raconte à ma collègue ce qui se passe à la maison et que je la vois se mettre en colère sur mon conjoint, ça me vexe un peu, j'ai envie de le défendre, et puis... ça fait peu à peu son chemin dans ma tête. Ça ne veut pas dire que je suis militante ou même que je me vois quitter mon mari, mais je me*

rends compte que certaines choses qu'il me dit son anormales ». Trois femmes interrogées expliquent d'ailleurs avoir requalifié leurs relations passées de « violentes », et ce « en grande partie grâce au LEF, aux conférences et débats que la structure a organisés », au point que l'une d'elle évoque le LEF et ses coordinations comme le « lieu de sa communion féministe » ou de son « éveil féministe » (« wake up call »). Travailler au secrétariat d'une coordination nationale du LEF a tellement fait réfléchir deux salariées sur leurs relations passées qu'elles ont décidé de rompre avec leurs conjoints de l'époque : « J'étais avec un homme lorsque j'ai été embauchée, un homme qui ne me valorisait pas, loin de là. Mais je ne m'en rendais pas vraiment compte. D'ailleurs, quand j'ai été recrutée ici, il avait fait une prédiction. Il m'avait dit : "avec ce nouveau boulot, tu vas rompre avec moi". Je n'y croyais pas au début. Mais discuter avec mes collègues féministes, entendre parler des violences subies par d'autres... Ça m'a vraiment fait prendre conscience du problème. Cela m'a donné du courage aussi, et je l'ai largué. Grâce à mon travail, j'ai entendu parler de double-journée de travail et de phénomène d'emprise, et j'ai pu mettre des mots sur mon vécu ».

III. La déception face à un employeur militant plein de paradoxes

Vouloir devenir salariée pour une cause, c'est chercher un emploi qui fasse sens, qui s'aligne sur ses valeurs. Obtenir ce type d'emploi va donc souvent de pair avec de grands espoirs (une phase que les sociologues appellent « *l'enchantement militant* ») et, malheureusement, de grandes déceptions. Voici trois types de désillusions possibles qui sont ressorties des entretiens menés auprès des salariées du LEF : le premier est lié au salaire et à l'évolution de carrière (A), le second aux attentes horaires (B) et le troisième au manque de tolérance et de sororité parfois ressentie (C). Ce questionnement a déjà été traité par la (trop rare) sociologie du désenchantement et du désengagement militant, notamment par l'ouvrage d'Olivier Filleule paru en 2005 et, plus récemment, par Joseph Hivert qui pense que « *le désengagement militant et les souffrances qui lui sont associées viennent de l'épuisement des rétributions / gratifications de l'engagement* »²¹. Quand le calcul coût-avantage de l'engagement militant passe dans le négatif, les individus ressentiront assez de malaise pour en opérer une sortie de la militance. Et l'une des choses qui va peser dans ce calcul, au-delà des considérations matérielles (rétributions salariales pas assez élevées par exemple) ou la surcharge émotionnelle (un coût de l'engagement appelé « stress vicariant »²²), ce sont les multiples injonctions qui pèsent sur les épaules des militantes : l'injonction à la pédagogie, à l'irréprochabilité et à la cohérence, dans

une quête de la pernicieuse « pureté militante ». Il n'existe encore que trop peu de littérature à ce sujet. On peut cependant citer l'ouvrage de Roxane Gay, *Bad Feminist*, qui nous renseigne au sujet de ces injonctions militantes néfastes et des incohérences intrinsèques aux êtres humains qu'il faut accepter²³. Car comme elle l'indique : non, militer n'est pas synonyme de tout supporter ou d'être constamment en lutte. Et « bien » militer ne signifie pas que tous vos choix doivent paraître féministes. N'en déplaise à vos collègues féministes, vous pouvez être très féministe et être trop fatiguée pour reprendre de nouveau tonton Hubert lorsqu'il tient un énième propos sexiste à Noël. Vous pouvez aussi être très féministe et que votre plaisir coupable soit de regarder une série sexiste comme *Le Bachelor*.

En tout cas, face aux quelques rares études et témoignages précédemment produites sur cette déception et ce désengagement militant global (dont sont témoins les sociologues, quelle que soit la cause défendue : féministe, animale, écolo, etc.), cette partie de notre étude sur les salariées du LEF pourrait permettre d'aller plus loin, en se demandant dans quelle mesure la salarisation et la professionnalisation pour une cause participe à ce désenchantement ou désengagement militant.

A. Plaider pour une économie féministe dans des conditions précaires : le désenchantement face aux logiques de marché persistantes

Si les employées du secrétariat bruxellois du LEF ne sont pas les plus précaires dans le milieu associatif, elles n'en demeurent pas moins peu rémunérées comparativement à leurs niveaux d'études et à leurs compétences. L'une précise même avoir au départ accepté un stage non rémunéré de plusieurs mois au LEF, puis un poste administratif qu'elle n'aimait pas, en espérant y être recrutée ensuite. Cet engagement vocationnel augmente d'autant plus la déception : « *Je n'ai accepté ces premiers postes que parce que je le faisais au LEF, pour le LEF. Ce n'est pas qu'un travail pour moi : c'est militant, donc j'ai accepté ce que je n'aurais pas accepté ailleurs. Mais, à force, faire pression auprès des institutions européennes pour défendre une "économie violette féministe", où les femmes seraient mieux rémunérées, tout en acceptant une certaine précarité au nom de l'efficacité et de la cause, ça n'a plus de sens. Ça crée une dissonance cognitive*²⁴ *en moi* ». Une autre des salariées interrogées exprime également sa déception de se retrouver face à la même logique de marché que dans le secteur privé : « *J'ai été un peu échaudée de me rendre compte que, comme partout ailleurs, l'augmentation de salaires ne se*

faisait pas directement au mérite, mais parce que la salariée osait la demander et savait se vendre. Or je ne suis jamais à l'aise avec cette procédure et je ne la trouve pas égalitaire donc pas féministe. D'autant plus qu'on travaille sur ces sujets : on sait que beaucoup de femmes ne savent pas aussi bien se vendre professionnellement que les hommes, qu'elles ont plus vite un sentiment d'incompétence qui va les bloquer pour demander une augmentation, et pourtant on applique les mêmes logiques managériales masculines à nos structures ». De même, certaines salariées sont déçues qu'au moment d'étudier le budget du LEF lors de l'AG annuelle, des déléguées de l'AG puissent si facilement qualifier les salaires des travailleuses comme « trop gros » et proposer « si facilement » de les réduire voire de réduire le nombre de postes, dans une logique capitaliste patriarcale.

B. La déception face aux « *attentes intenables et inatteignables* » : dévotion et horaires à rallonge comme prix d'un métier militant

À la question « pensez-vous que le LEF applique les idées et les traitements féministes qu'il défend publiquement à ses propres salariés ? », six interviewées ont répondu « *ça dépend* » et quatre ont clairement répondu « *non* », pointant du doigt la gestion salariale évoquées plus haut ou le peu de temps passé en famille par rapport au temps de travail. Finalement, les salariées se sentent souvent coincées entre logique féministe et logique entrepreneuriale. « *Parce qu'on fait un métier militant, beaucoup de collègues et de membres de l'AG attendent de nous qu'on soit surinvesties dans notre emploi. Parce que si on ne l'est pas, on faillit à la fois comme salariée mais aussi comme militante féministe* ».

Lors des entretiens, on remarque deux types de salariées aux postures très différentes sur ce sujet : celles qui pensent que le LEF est « *un métier avant tout* » et celles qui trouvent normal qu'il prenne une part importante sur la sphère intime. L'une d'elle explique : « *Je ne comprends pas les réactions de certaines de mes collègues. La politique RH de conciliation travail-famille est vraiment difficile à appliquer chez nous. Nous avons un problème d'efficacité : nous travaillons avec des membres bénévoles qui ne peuvent accorder du temps au féminisme que le soir. Il est donc impossible d'avancer si on dit "désolé il est 18 heures, je rentre chez moi."* Peut-être que c'est moi, mais quand on s'engage à travailler pour ce type d'organisation militante, on sait normalement où on met les pieds. Surtout quand on est à la fois militants et cadres de lobbies européens : on oublie les horaires de bureau traditionnels selon moi ».

C. Le droit de choisir... d'être jugée : quand salariat féministe ne rime pas toujours avec tolérance et bienveillance

Si l'on en croit les salariées du LEF et de ses coordinations, un emploi salarié n'est pas toujours l'espace sécurisant (« *safe place* ») qu'elles avaient espéré trouver en postulant. Quatre ont ainsi pointé le manque de tolérance de certaines collègues qui leur reprochent de faire des choix qu'elles n'estiment pas cohérents avec leurs valeurs féministes affichées. Deux des cinq mères interrogées ont par exemple expliqué qu'il était parfois difficile de faire comprendre à leurs collègues du LEF pourquoi elles avaient choisi de devenir mère : « *Nous avons toutes les deux l'impression qu'elles pensent qu'il n'était pas féministe de choisir la maternité, voire même que c'était stupide de notre part de prendre cette décision. On ne peut pas évoquer nos enfants sans sentir un genre de regard de pitié ou qu'elles cherchent à changer de sujet comme si nos vies de mères n'étaient pas assez intéressantes pour elles. Nous avons souvent eu le sentiment de devoir nous justifier de ce choix-là auprès d'elles et ce n'est pas juste. Après tout, les féministes se sont battues pour avoir le choix, notamment celui de faire des enfants ou non. Pourquoi nous reprocher d'avoir fait un choix différent du leur ? Je comprends d'autant moins qu'elles voient bien à quel point j'essaie d'éduquer mes enfants au féminisme. Ma fille est même venue avec moi et certaines collègues danser contre les violences lors du One Billion Rising* ». On en revient ici aux fameuses injonctions de cohérence et de pureté militante. Or vous pouvez être très féministe, connaître les statistiques, savoir pertinemment que la maternité vous rendra davantage victime d'inégalités de genre et diminuera vos chances professionnelles, et pourtant choisir de faire des enfants. Cela ne fait de vous ni une idiote, ni une mauvaise féministe ou une traîtresse à la cause. En tout cas moins que celles qui n'auront pas assez de bienveillance et de sororité pour vous reprocher vos choix.

Au-delà de ce manque de tolérance sur la maternité, une autre salariée évoque avoir entendue des remarques grossophobes de la part d'une de ses collègues et avoir été si choquée d'avoir à y faire face dans un emploi féministe qu'elle n'a su quoi répondre alors qu'elle dit trouver souvent des réparties dans la rue. C'est la seule salariée qui a fait référence à ce type de commentaires discriminants mais notre étude ne souhaitait pas passer ce point sous silence. Car oui, le milieu féministe, bénévole comme professionnel, n'est pas irréprochable. Mais, bien que cette troisième sous-partie apportant une réflexion critique ce le mouvement fera les choux gras

des détracteurs de la cause des femmes, il nous semble justement féministe d'être transparent sur ces aspects négatifs et marges d'amélioration des organisations pour la cause.

Remarquons par ailleurs qu'à aucun moment les salariées n'ont évoqué une désillusion liée à un désaccord avec leur activité militante et/ou professionnelle au LEF. Le contenu ou « fond » du travail est toujours perçu comme « passionnant » et « enrichissant », pourvoyeur de « sens ». Ce qui est cependant pointé du doigt, ce sont des éléments de contexte, certaines des conditions de ce travail, malheureusement menés dans un cadre global patriarcal et capitaliste.

Conclusion

En somme, un emploi au LEF n'est jamais « un métier comme un autre ». Il a de réels effets sur la vie privée des salariées, que ce soit en termes relations intimes (couple, enfants, amitié, sexe), de loisirs (sports, vacances et réseaux sociaux) ou d'appropriation d'idées (changement d'avis, militance bénévole hors du LEF et politisation accrue). Mais ces effets sont variables selon la socialisation précédente des salariées (études, emploi précédent lié au féminisme, identification féministe préalable), la raison de leur candidature au LEF, le type de poste qu'elles y occupent (administratif ou politique) ou encore le rapport de leur conjoint à leur métier et au féminisme. En outre, comme tout travail associatif au sein d'une organisation féministe, un emploi au LEF peut être source de déception pour ses salariées, lorsque les valeurs féministes prônées par la structure se heurtent à des logiques de marché, capitalistes, dont le lobby n'arrive pas à s'extraire.

Cette étude est exploratoire et mériterait une analyse plus approfondie. On pourrait envisager de changer de perspective en posant par exemple ces mêmes questions à l'entourage des salariées : conjoints, enfants, amis ou collègues. Cela pourrait permettre d'éviter le risque de réinterprétation que peut amener le « récit de soi » des enquêtées. Et comme l'explique plus simplement le mari d'une des femmes interrogées : *« c'est à moi qu'il faudrait poser la question, parce que ma femme ne se rend même plus compte de tout ce que ce métier-passion a comme impacts sur sa vie et sur la mienne »*.

Notes

¹ A. Jacquemart et V. Albenga, « Pour une approche microsociologique des idées politiques. Les appropriations ordinaires des idées féministes », *Politix*, n°109, 2015, p. 8.

² Au sujet de la lecture, voir : A. Collovald et E. Neveu, *Lire le noir. Enquête sur les lecteurs de récits policiers*, BPI-Centre Georges Pompidou, 2004. Ils montrent que le parcours militant de certains lecteurs leur permet de s'approprier la lecture de polars et d'y percevoir des réalités sociales et politiques qui les maintiennent dans une vision du monde politisée. Au sujet de la famille, voir : J. Pagis, *Les incidences biographiques du militantisme en Mai 68. Une enquête sur deux générations familiales : des "soixante-huitards" et leurs enfants scolarisés dans deux écoles expérimentales*, thèse pour le doctorat de sociologie, EHESS, 2009. Elle montre que les militants de Mai 68 connaissent des reconversions politiques, professionnelles mais aussi conjugales.

³ En France, par exemple, le nombre de salariés de secteur associative a été multiplié par trois depuis les années 1980 et ce secteur du non-profit crée chaque année deux fois plus d'emploi que les services publics depuis 1990 (chiffres issus de d'Y. Lochard, A. Trenta et N. Vezinat, « Quelle professionnalisation pour le monde associatif ? Entretien avec Matthieu Hély », *La vie des idées*, novembre 2011).

⁴ L'institutionnalisation est, pour M.-H. Bacqué, « la transition des mouvements contestataires vers des partenariats avec les institutions et une incorporation dans les sphères de pouvoirs étatiques et internationales ». Tandis que, pour la sociologue A. Le Naëlou, la professionnalisation au sein des ONG se définit comme « une salarisation croissante, une spécialisation par une politique de recrutement sur définition des postes et des profils, une technicité de travail et une expertise censée être performante ». Au LEF, cette professionnalisation est une adaptation des revendications féministes aux cadres spécialisés imposés par les institutions européennes (vocabulaire juridique et technique, mode d'action formalisé et bureaucratique).

⁵ Le concept de socialisation renvoie à celui d'apprentissage de normes, valeurs et attitudes, et nombres d'auteurs montrent que cette socialisation est différenciée selon le sexe, notamment P. Bourdieu (*La Domination masculine*), E. G. Belotti (*Du Côté des petites filles*) et S. de Beauvoir (*Le Deuxième sexe*).

⁶ La microsociologie est la sociologie à petite échelle (microscopique), à savoir l'étude des interactions sociales entre petits groupes sociaux dit « de pair » (famille, amis, collègues).

⁷ A. Muxel, *La vie privée des convictions : Politique, affectivité, intimité*, Presses de Sciences Po, 2014 p. 111.

⁸ Par exemple des masters ou des doctorats en droit européen, en politiques publiques européennes ou en relations internationales et européennes.

⁹ Les 27 pays adhérents à l'UE, mais aussi 4 pays candidats à l'UE (la Serbie, la Turquie, la Macédoine du Nord, la Moldavie - que rejoindra bientôt l'Ukraine) et 2 pays de l'Association Européenne de Libre Échange (le Royaume-Uni post-Brexit et l'Islande).

¹⁰ Chiffre issu du rapport du LEF sur ses membres réalisés en 2018. Là où les coordinations turques et serbes n'ont aucun salarié, les coordinations bien subventionnées comme la coordination suédoise bénéficient d'un staff de plus de cinq employées.

¹¹ Par exemple, la stratégie 2022-2026 du LEF annonce « faire du lobbying pour une Europe féministe » afin de « démanteler le système patriarcal » (p. 16) et le site de la coordination française du LEF affirme « la CLEF est la tête d'un réseau féministe qui anime et coordonne près de 100 associations françaises ».

¹² La socialisation secondaire féministe est le processus de création de l'identité féministe qui a lieu à l'âge adulte – notamment par les milieux professionnel et militant – via l'apprentissage de valeurs égalitaires, de manières de percevoir le monde comme patriarcal et rempli de stéréotypes de genre, et de manières d'agir pour la cause des femmes en se rebellant contre la domination masculine. Cela implique d'intégrer des références et comportements spécifiques : ouvrages et journaux lire, documentaires à regarder, vocabulaire à utiliser, sports à pratiquer, etc.

¹³ Elles sont par exemple issues du Collège d'Europe ou de l'Université Mount Holyoke : une des "Seven Sisters" (équivalent féminin des Universités sélective de l'Ivy League dont le but est de former des élites féminines).

¹⁴ Trois ont précédemment travaillé au sein de la Commission européenne, une comme conseillère genre d'un parti politique européen et quatre comme salariée d'un autre lobby ou réseau européen (Mouvement européen, fédération européenne d'associations travaillant avec les sans-abris, confédération européenne d'associations de développement ou réseau européen contre le racisme). Notons cependant que seules quatre ont déjà travaillé comme salariée pour la cause des femmes.

¹⁵ Leurs parents sont alors petits commerçants ou tailleurs.

¹⁶ A. Muxel, *La vie privée des convictions...*, op.cit., p. 97-113.

¹⁷ Voir D. McAdam, « The biographical Impact of Activism », dans M. Guigni, D. McAdam et C. Tilly (dir.), *How Social Movements Matter*, University of Minnesota Press, 1999, p. 119-146.

¹⁸ Ce néologisme, composé des mots anglais *slut* (salope) et *shame* (honte), a été créé par des féministes nord-américaines (avec l'apparition de *Slutwalks* à Toronto en 2011) pour dénoncer une forme de harcèlement sexiste. Il désigne en effet le fait de critiquer, insulter, culpabiliser ou déconsidérer une femme dont l'attitude (ex. le fait

de demander le remboursement de la contraception), l'aspect physique (ex. la manière de se vêtir ou de se maquiller) ou le comportement sexuels (ex. le nombre de partenaires sexuels) sont jugés « hors-normes » (qualifiés de provocants ou immoraux).

¹⁹ J. Thompson, *The Media and Modernity. A Social Theory of the Media*, Polity Press, 1995.

²⁰ A. Jacquemart et V. Albenga, « Pour une approche microsociologique... », *op cit*, p. 16.

²¹ O. Fillieule (dir.), *Le Désengagement militant*, Belin, 2005 et J. Hivert, « Une cause perdue : Une sociologie du désenchantement politique et des coûts de l'engagement militant », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 228, 2019, p.29-41.

²² Ce stress ou traumatisme vicariant est un traumatisme indirect, vécu « par procuration » par les professionnels exposés quotidiennement à des situations émotionnellement chargées. S'il touche surtout les personnes qui reçoivent des victimes et doivent faire preuve d'empathie et d'écoute, il peut également impacter des personnes lisant des témoignages plus indirects au quotidien, comme une salariée du LEF qui, pour créer ces campagnes, lit des témoignages violents de victimes de viols, de femmes excisées, de survivantes de violences conjugales ou de traite sexuelle. En 2019, la créatrice de *Paye ta shnek* annonçait d'ailleurs la fin du *tumblr* engagé contre le harcèlement de rue, dû à « un état de fatigue intense causé par la surcharge émotionnelle et psychologique et par toute la violence dont elle est témoin au quotidien ».

²³ R. Gay, *Bad Feminist*, Éditions Denoël, 2018 [2014].

²⁴ Inventé par le psychologue Léon Festinger, le concept fait référence au malaise qui naît de la contradiction entre son système de croyances et ses activités et actions.

Bibliographie

- ALBENGA, Viviane et BACHMANN, Laurence, « Appropriations des idées féministes et transformation de soi par la lecture », *Politix*, n°109, 2015, p. 69-89.
- BACQUÉ, Marie-Hélène, « Action collective, institutionnalisation et contre-pouvoir : action associative et communautaire à Paris et à Montréal », *Espaces et sociétés*, n°123, 2005, p. 69-84.
- BELOTTI, Elena Gianini, *Du côté des petites filles*, Éditions des femmes, 1974 [1973].
- BOURDIEU, Pierre, *La domination masculine*, Éditions du Seuil, 1998.
- CAVAILLE, Aude, « Salariées pour la cause. Carrières associatives au secrétariat général du Lobby européen des Femmes », dans Hélène Michel (dir.), *Lobbyistes et lobbying de l'Union Européenne. Trajectoires, formations et pratiques des représentants d'intérêts*, Presses Universitaires de Strasbourg, 2005, p. 25-46.
- COLLOVALD, Anne et NEVEU, Erik, *Lire le noir. Enquête sur les lecteurs de récits policiers*, BPI-Centre Georges Pompidou, 2004.
- DE BEAUVOIR, Simone, *Le Deuxième sexe*, Gallimard, 1949.
- ENJOLRAS, Bernard, STEEN-JONSEN, Kari et WOLLEBACK, Dag, *How do social media change the condition of civic and political mobilization*, 2012.
- FILLIEULE, Olivier (dir.), *Le Désengagement militant*, Belin, 2005.
- FLAHAUT, Erika et LOISEAU, Dominique, « Que fait le salariat au militantisme dans les associations féministes ? », *Amnis*, n°8, 2008, disponible ici : <https://journals.openedition.org/amnis/617>.
- GARDEY, Delphine, *Le féminisme change-t-il nos vies ?*, éditions Textuel, 2011.
- GAY, Roxane, *Bad Feminist*, Éditions Denoël, 2018 [2014].
- GRIFFIN, Gabriele et HANMER, Jalna, « The impact of Women's Studies on its students' relationships and everyday practices », dans Gabriele Griffin (éd.), *Doing Women's Studies : Employment Opportunities, Personal Impacts and Social Consequences*, Zed Books, 2005, p.141-167.
- HELY, Matthieu et SIMONET, Maud (dir.), *Le travail associatif*, Presses universitaires de Paris Ouest, 2013.
- HIVERT, Joseph, « Une cause perdue : Une sociologie du désenchantement politique et des coûts de l'engagement militant », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 228, 2019, p. 29-41.

- JACQUEMART, Alban et ALBENGA, Viviane, « Pour une approche microsociologique des idées politiques. Les appropriations ordinaires des idées féministes », *Politix*, n°109, 2015, p. 7-20.
- KARLBERG, Eva, *The Europeanisation of the Swedish Women Movement – a Case Study of the Swedish Women’s Lobby and its Member Organisations*, Södertörn, 2013.
- LE NAELOU, Anne, « Pour comprendre la professionnalisation dans les ONG : quelques apports d'une sociologie des professions », *Revue Tiers Monde*, vol. 180, n°4, 2004, p. 773-798.
- LOCHARD, Yves et SIMONET, Maud, « Les experts associatifs entre savoirs profanes, militants et professionnels », dans Didier Demazière et Charles Gadéa (dir.), *Sociologie des groupes professionnels*, La Découverte, 2010, p. 274-284.
- LOCHARD, Yves, TRENTA, Arnaud et VEZINAT, Nadège, « Quelle professionnalisation pour le monde associatif ? Entretien avec Matthieu Hély », *La vie des idées*, novembre 2011, disponible ici : <https://laviedesidees.fr/Quelle-professionnalisation-pour>.
- MCADAM Doug, « The biographical Impact of Activism », dans Marco Guigni, Doug McAdam, Charles Tilly (dir.), *How Social Movements Matter*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1999, p. 119-146.
- MICHEL, Hélène et ROBERT, Cécile (dir.), *La fabrique des « Européens ». Processus de socialisation et construction européenne*, Presses universitaires de Strasbourg, 2010.
- MUXEL, Anne (dir.), *La vie privée des convictions. Politique, affectivité, intimité*, Presses de Science Po., coll. « Fait politique », 2014.
- PAGIS, Julie, *Les incidences biographiques du militantisme en Mai 68. Une enquête sur deux générations familiales : des “soixante-huitards” et leurs enfants scolarisés dans deux écoles expérimentales*, thèse pour le doctorat de sociologie, EHESS, 2009.
- PAUGET, Cyril, *Le Lobby Européen des Femmes. La professionnalisation de l'action publique*, Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, 2009.
- ROMIERO, Alice, « Des carrières féministes : devenir et rester féministe en travaillant au Planning familial », *Recherches féministes*, vol. 32, n°2, 2019, p. 217-234.
- THOMPSON, John, *The Media and Modernity. A Social Theory of the Media*, Polity Press, 1995.