

‘ Femmes, hommes, modes d’emploi dans les médias

Sandy Montañola

Sylvie Pierre-Brossolette

Christelle Chiroux

Pauline Talagrand

Laure Bezault

Marie Christine Lipani

Philippe Boissonnat

Elsa Freyssenet

Laure Dausy

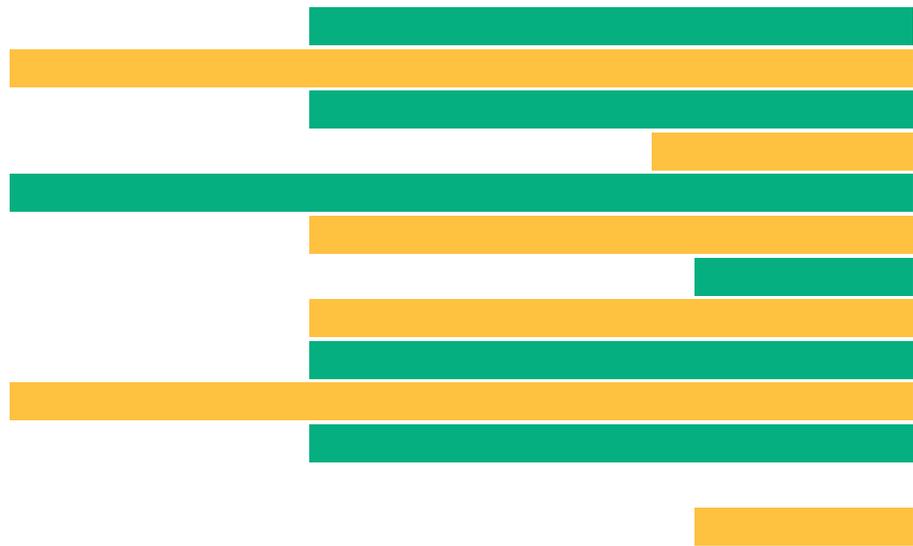
P. Colisson, S. Montañola et D. Ruellan

Pascale Colisson

B. Damian-Gaillard et E. Saitta

Claude Weber

Brigitte Grésy



‘ Femmes, hommes,
modes d’emploi
dans les médias

Sommaire

Introduction	5
Genre et médias : quelles résistances dans les rédactions et les écoles en journalisme ? Sandy Montañola Université Rennes 1	6
Au Conseil Supérieur de l'Audiovisuel Sylvie Pierre-Brossolette	11
À TF1 Christelle Chiroux	14
À l'Agence France-Presse Pauline Talagrand	18
À la chaîne L'Équipe Laure Bezault	23
Gouvernance des quotidiens régionaux : une histoire de mâles ? Marie Christine Lipani Institut de Journalisme Bordeaux Aquitaine (IJBA)	26
À Ouest-France Philippe Boissonnat	30
Aux Échos Elsa Freyssenet	34
À Prenons la une Laure Dausy	39
L'égalité de genre dans les écoles de journalisme Pascale Colisson Institut Pratique du Journalisme (IPJ) Paris-Dauphine Sandy Montañola Université Rennes 1 Denis Ruellan Sorbonne Université	44
La formation à l'égalité dans une école de journalisme Pascale Colisson Institut Pratique du Journalisme (IPJ) Paris-Dauphine	50
Des femmes journalistes politiques dénoncent les effets de genre dans leur relation aux sources d'information Béatrice Damian-Gaillard Université de Rennes Eugénie Saitta Université de Rennes	55
La question de l'égalité hommes-femmes : le cas des militaires Claude Weber Écoles Militaires de St-Cyr Coëtquidan Université Rennes 2	60
Au-delà de l'égalité ressentie Brigitte Grésy Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	64



Introduction

Un mouvement de libération n'est pas tant de la parole que de l'écoute. Des discriminations, des impolitesses, des violences symboliques et physiques que subissent des personnes. En l'occurrence ici, les femmes.

Dire «les» femmes, ce n'est pas essentialiser ni réduire, c'est rappeler que toutes ont vécu ou vivent ce que les hommes ne vivent pas ou bien moins souvent. Et insister sur l'écoute, c'est souligner que les femmes parlent depuis très longtemps ; par contre l'écoute sociale, des hommes et parfois des femmes, est pour le moins flottante et récente.

Écouter ne va pas de soi – et ce n'est pas excuser que dire cela, au contraire. Cela suppose de faire attention, de considérer comme grave, important, ce que les personnes ont à dire, victimes ou pas de violences, toutes ont un vécu, nous avons tous un vécu de discriminations observées sans réaction, de propos impropres parce que construits par des stéréotypes qu'il suffirait d'interroger pour les éviter. Plus, nous avons tous intégré des distinctions sociales fondées sur le genre, qui nous forgent et nous forcent, et sont source de discrimination et de violence quand on ne les conteste pas, quand on ne les réfléchit pas.

L'anthropologue Françoise Héritier disait que l'inégalité qui s'applique aux femmes est la première de toutes les discriminations, et fonde toutes les autres. Pour cette raison, il est essentiel de la penser, de l'observer et de la combattre dans les moyens de communication et les médias qui peu ou prou, malgré eux ou pas, la transmettent. Et dans les écoles de journalisme. La Conférence nationale des métiers du journalisme, lieu réflexif de la profession, s'est saisie de la question.

Denis Ruellan, président de la CNMJ,
25-26 janvier 2018, La Sorbonne, Paris.



Genre et médias : quelles résistances dans les rédactions et les écoles en journalisme ?

Sandy Montañola, maîtresse de conférences, Université Rennes 1, Arènes UMR CNRS 6051

Pour questionner la prise en compte des assignations de genre¹ dans les rédactions et dans les écoles en journalisme, il faut rappeler ce qui se définit et s'impose, en termes de genre, dans les rédactions journalistiques comme dans les productions médiatiques.

Du côté des rédactions, la féminisation du journalisme cache des réalités sociales complexes et des disparités entre hommes et femmes². Ces dernières concernent les supports médiatiques (plus grande parité en presse écrite qu'en télévision) ; les spécialités (nombreuses femmes en presse féminine et très peu en presse sportive), les rubriques (les femmes sont plus nombreuses dans les spécialités comme l'éducation, la santé, le social, etc.) et les genres journalistiques. Ces disparités se doublent de discriminations par des salaires plus faibles pour les femmes (comme l'a récemment illustrée la BBC), un accès plus difficile aux postes à responsabilités (en 2018, les journalistes du *Parisien* suivis par ceux de *l'Obs*, *La Provence* et *Ouest France* ont dénoncé des directions quasi-exclusivement masculines³), une plus grande difficulté dans les prises de parole (ce qui pèse lors des conférences de rédaction pour obtenir un sujet ou la couverture d'un événement) et, enfin, une plus grande précarité des femmes⁴.

Du côté des productions médiatiques, une sous-médiatisation des femmes se remarque dans l'ensemble des domaines et supports⁵. Elle est doublée

1 Damian-Gaillard B., Montañola S. & Olivesi A., 2012.

2 16 485 femmes et 18 809 hommes, CCIJP (Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels). Ces chiffres cachent des répartitions inégales décrites notamment par Eveno Patrick, *Les médias sont-ils sexués ? Éléments pour une gender history des médias français*, Le Temps des Médias N°1, 2003, p162-173 ; Neveu Erik, *Le genre du journalisme, des ambivalences de la féminisation d'une profession*, Politix vol 13, N°51, 2000, p179-212 ; Marie-Christine Lipani sur la presse quotidienne régionale ; Béatrice Damian-Gaillard et Eugénie Saïtta sur le journalisme politique.

3 12 hommes sur 13 chefs pour le premier, 16 hommes sur 17 chefs pour le dernier.

4 Voir les travaux de Cégolène Frisque.

5 Voir AFJ, 1999 ; Sourd, 2005 ; Rémy, 1994 ; Bonnafous, Coulomb-Gully, 2007 ; Coulomb-Gully, 2009, 2010 ; ainsi que les chiffres annuels du CSA, la publication tous les 5 ans du Global Média Monitoring Project ou encore du collectif « Prenons la une ».

d'une médiatisation stéréotypée, allant du choix des sujets à leur écriture en passant par la sélection des sources⁶. Les femmes sont plus souvent présentées avec un statut passif (sans travail, victimes, etc.), renvoyées aux domaines traditionnellement perçus comme féminins, davantage citées comme témoins, mères, épouses ou citoyennes anonymes que comme expertes, par rapport aux hommes (ces derniers représentent 83 % des expert-e-s et 70 % des porte-paroles). Les femmes sont toujours rapportées à des hommes (père, mentor, entraîneur, ...) et sont majoritairement sexualisées. Le discours médiatique stigmatise d'ailleurs les femmes qui contreviennent, par leur violence, leurs corps ou les postes qu'elles occupent, aux représentations traditionnellement attendues de la féminité (telles les femmes politiques par exemple ...).

À partir de ces constats, fournis par des chercheur-e-s et des organisations, nous pouvons établir une situation objectivable qui, pour autant, peine à être prise en considération dans les rédactions comme dans les écoles en journalisme. Cette inertie des représentations remet en question l'affirmation, pourtant souvent convoquée, d'une inégalité historique que le temps va venir combler⁷. Elle montre plutôt une résistance à la remise en cause des assignations de genre, mais également à celle des rapports entre hommes et femmes. Ce qui nous semble rendre nécessaire la réflexion collective sur la résistance à l'utilisation de ces données, documentées, de discriminations genrées transversales à l'ensemble des espaces sociaux.

Nous avons identifié trois difficultés principales à surmonter.

La première difficulté se fonde sur la dissociation entre les résultats documentés et l'expérience de chacun

Ainsi, une situation globale peut se heurter à une expérience individuelle. Pour François Dubet⁸, l'expression « *Sans doute avez-vous raison, mais vous ne m'empêchez pas de penser que... !* », revient à ramener l'analyse de la situation

6 Voir, notamment, les recherches menées par Marlène Coulomb-Gully, Isabelle Garcin Marrou, Fanny Bugnon, Juliette Charbonneaux, Virginie Julliard, Marion Dalibert, Claire Blandin, Sandy Montañola, Laetitia Biscarrat, Cécile Méadel, Aurélie Olivesi.

7 Le GMMP (Global Media Monitoring Project) note une « stabilité régressive » et le CSA révèle que 28,3 % de femmes faisaient l'objet de nouvelles ou apparaissaient comme sources en 2010, contre 24,1 % en 2015. Ce constat est d'ailleurs appuyé par les nouveaux médias. En effet, si le journalisme fut un milieu historiquement masculin, ce qui justifierait une introduction progressive des femmes avec l'argument « ça ne peut pas se faire du jour au lendemain », cet argument ne tient pas dès lors qu'il s'agit par exemple de la création de Pure player, or les recherches montrent que le Web crée les mêmes inégalités.

8 Après chaque réflexion sur le genre, un backlash (voir Faludi Susan, 1993) se fait sentir via l'organisation de mouvements visant à contrecarrer toute analyse scientifique ou politique du genre (vigi-gender, etc).

à sa propre posture. Cette piste est à même d'expliquer deux réactions fréquentes, formulées ou non, à l'évocation des assignations de genre lors de présentations de résultats d'études. La première réaction est la recherche d'exception : « *non regarde, il y a une femme qui présente une émission sur le football* », « *c'est une femme qui est responsable du pôle rugby* ». La seconde réaction est la non application de ces constats à sa propre organisation : « *chez nous, franchement il n'y a pas de discrimination* ». Pourtant, ces exceptions ne changent rien au fait que, dans l'exemple du journalisme sportif, les femmes journalistes de sport représentent entre 5 et 15 % des effectifs, donc très loin de la parité. Il en va de même avec les observations des difficultés rencontrées par les femmes qui devraient amener les rédactions et les formations en journalisme à intégrer ces inégalités, même si elles pensent ne « jamais avoir été confrontées à un cas de discriminations »⁹.

La seconde difficulté est celle du recours à l'essentialisation et la biologisation

Et ceci pour deux raisons :

- Pour justifier les situations inégalitaires constatées
Une inégalité hommes/femmes (dans un média, une spécialité, une rubrique) sera ainsi expliquée par un plus faible bassin de recrutement féminin, par le non intérêt des femmes pour cette spécialité (comme le sport par exemple), par leur refus de travailler le soir ou le week-end et à réaliser des déplacements ou encore, par le recours à la représentation d'une impossibilité pour elles de suivre un certain rythme, de porter une caméra, etc.
Or, les recherches permettent de comprendre qu'il faut croiser ces questions avec les travaux consacrés à la place des femmes dans l'espace public, aux injonctions qui pèsent sur les femmes (double journée, représentation de la maternité, charge des enfants), mais également aux stéréotypes de genre qui pèsent dès l'enfance sur des choix allant du sport (d'où les représentations de sports dits féminins et d'autres connotés masculins) au métier, en passant par les formations. Il faut alors accepter cette complexité, prendre conscience des discriminations que toute généralisation peut impliquer (« les femmes », « les jeunes », etc...) et, enfin, remettre en question les liens de causalité entre d'éventuelles différences biologiques et leurs implications sociales.
- Pour se prémunir de toute discrimination
L'essentialisation dans les rédactions et les écoles, peut également servir à valoriser la présence de femmes comme garantie pour éviter les discriminations. Or, les recherches montrent que les femmes peuvent intérioriser

9 Extrait d'entretiens menés.

les mêmes stéréotypes que les hommes, qu'il faut atteindre un certain niveau de mixité pour développer des approches soucieuses de l'égalité et, enfin, que les femmes journalistes aspirent d'autant plus à couvrir les sujets les mieux considérés qu'elles ont dû se battre pour accéder à un milieu fermé. Ceci peut prendre plusieurs formes (et concerner hommes et femmes) : défendre l'idée que le genre ne devrait pas faire l'objet d'une prise en compte particulière (dénoncer le recrutement de femme « parce qu'il faut féminiser », sous-entendant qu'elles n'auraient pas les qualités nécessaires) ou encore dénoncer le recours à la féminité pour négocier des interviews ou des informations. Ce qui revient, là encore, à ignorer les inégalités sociales et à faire peser les résultats de ces dernières sur la responsabilité individuelle (« chacune peut y arriver à force de travail, de détermination... »). Une catégorisation peut, comme nous venons de l'illustrer, être à la fois imposée et défendue par les groupes sociaux et donc par les femmes elles-mêmes, ce qui renvoie à la socialisation et aux appartenances groupales. Il ne faut ici pas confondre stratégie de carrière dans un contexte concurrentiel et essentialisation.

La troisième difficulté est celle de la crainte du médiacentrisme

Depuis les années 1960, les médias sont rendus responsables du maintien d'une société patriarcale et des discriminations, notamment avec leur rôle majeur dans la socialisation, devenant des technologies de genre (De Lauretis, 2007). Les médias font l'objet de nombreuses critiques (Samira Ouardi, 2010), dont le manque de diversité des journalistes débouchant sur la proximité aux politiques et la confiscation de paroles des sources socialement dominées. Ils deviennent donc, logiquement, la cible principale de diverses organisations dans leur lutte contre les discriminations (charte à destination des médias, etc). Une résistance s'est alors développée face à toute tentative d'imposition au sein des écoles ou des médias, qui ont l'impression de devoir ajouter artificiellement de la diversité, là où elle n'existe pas. Certains vont d'ailleurs ironiser « *ah oui, il faut ajouter les femmes, les handicapés, les noirs, les rabins...* ». En effet, ce qu'écoles et médias voient derrière ces impositions, c'est une instrumentalisation pour l'obtention de labels, pour l'image publique, mais également comme opportunité pour viser un public, des annonceurs, etc., dans un rapport de concurrence. Certaines rédactions ou écoles en journalisme exploitent d'ailleurs cette opportunité, se basant sur la critique du manque de diversité parmi les journalistes, pour lancer et valoriser des formations présentées comme « anti-clones » ou des recrutements de profils diversifiés, sans aborder pour autant le fait que la principale discrimination reste sociale, et ne se résoudra donc pas avec des formations aux coûts d'inscription élevés¹⁰.

10 Entre 4 000 et 7 000 euros par an.

Rédactions et formations en journalisme déportent cette responsabilité vers d'autres espaces : les médias vont dénoncer des journalistes formatés par les écoles et les écoles vont arguer que les étudiants ont déjà leurs stéréotypes en arrivant et regretter que les pressions économiques et les conditions de travail au sein des rédactions soient incompatibles avec une partie des règles enseignées. Par exemple, la réflexion sur la diversité des sources se verra contrainte par le temps laissé aux journalistes pour rédiger un sujet. Il faut alors prendre la mesure de ce qui peut être fait à chacun des niveaux et notamment celui de la formation aux stéréotypes et aux questions de discriminations en reconnaissant le poids des discours médiatiques, en tant que scripts culturels, dans la structuration et la diffusion de modèles, sans oublier pour autant de les placer au sein d'un réseau de contraintes et d'instances (familiales, etc.). La féminisation des noms de profession par exemple est partie prenante de ce fonctionnement. Et, la réaction « *il y a bien d'autres discriminations à combattre avant* », montre la méconnaissance du poids des mots, notamment dans la possibilité, pour les femmes, de se projeter dans certains métiers.

Ces difficultés tiennent finalement au refus d'assumer une analyse politique de la domination qui permettrait de dépasser l'écueil de l'essentialisation. Une analyse politique sous-entend la mise à jour des dispositifs et des structures (Bouquillon, Mattelart) et donc de changer les rapports de force et sa propre place dans ce système. Par exemple, des phrases comme « *on ne peut plus rien dire maintenant* », opposerait ici l'égalité homme-femme à la liberté individuelle et d'expression. Nous pourrions la percevoir comme une résistance à la perte d'une place de domination jamais questionnée. Or, comme il est difficile de tenir un discours socialement assumé « contre » l'égalité, les résistances vont prendre d'autres formes : le déni de sa situation ou la dénonciation des autres entreprises médiatiques (« *cela ne nous concerne pas nous, telle chaîne est bien pire* »), l'humour (« *si on ne peut plus rire* »), la restriction (« *je trouve ça bien ce qu'il se passe, mais ça va un peu loin* »). Comme s'il devait y avoir à la fois des restrictions mais également le respect d'un temps pour atteindre la parité. Et cela peut également passer par une opposition ou défense des hommes, ou, enfin, par une stratégie de dissociation de revendications trop connotées pour ne pas être perçues comme féministe, réfutant alors à la fois les résultats de recherches, leurs constats et les enjeux de pouvoirs sociaux et symboliques qui accompagnent les représentations sociales.

Au Conseil Supérieur de l'Audiovisuel

Sylvie Pierre-Brossolette, en charge des droits des femmes

Pendant 35 ans, j'ai été journaliste politique et les débuts ont été très durs. J'ai dû attendre 18 ans avant de devenir chef de service. J'ai vu beaucoup d'hommes nommés avant moi, souvent moins compétents que moi. Il a fallu que Christine Ockrent arrive pour enfin être nommée. Les femmes, parfois, reconnaissent la compétence de leurs semblables. Et depuis j'ai toujours été « chef ». Ce fut un rude combat. Il continue à être mené par de nombreuses femmes dans les rédactions.

Au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), j'ai eu la chance d'arriver à un moment où le gouvernement présentait un projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes et où nous avons pu introduire une disposition qui donnait une mission au CSA de veiller à l'image des femmes dans les médias. Jusque-là, il n'y en avait aucune. Dans la loi de 1986 qui régit les médias, il était seulement question, dans le fameux article 3 qui donne les grandes missions générales, de veiller à la dignité des personnes. Il fallait donc que les femmes soient réellement traitées plus bas que terre pour que le CSA puisse intervenir. Il n'y avait aucune disposition sur le nombre de femmes à l'écran, le type de sexisme qu'il fallait combattre, les violences faites aux femmes... J'ai eu la chance de pouvoir être associée, avec la ministre Najat Vallaud-Belkacem, à l'élaboration d'une nouvelle loi. Nous étions consultés en toute indépendance. Le débat fut long, car les obstacles commencèrent dès le premier jour de l'annonce d'un projet de loi pour défendre les femmes. Les représentants des médias, auditionnés à l'Assemblée et au Sénat par les rapporteurs de la loi, affirmaient en substance : « *les dispositions proposées sont effrayantes, il va falloir qu'on se compte, on n'a pas les moyens* ». Je rectifiais tout de suite auprès des rapporteurs en affirmant que les médias pouvaient bien compter le nombre des femmes et d'hommes présents à l'écran puisqu'ils mesuraient déjà le pluralisme et le temps de parole des organisations politiques. Le projet de loi prévoyait en effet que les chaînes de radio et de télévision s'auto-évaluent et fournissent leurs comptes qualitatifs et quantitatifs au CSA chaque année. Mais les modalités de ce décompte devaient se faire en concertation avec le CSA. 18 réunions, 4 mois, ce fut une autre bataille serrée pour l'établissement du mode d'emploi de cette loi, qui aboutit à une délibération début 2015... Peu à peu, les médias ont pris conscience que le problème de la présence des femmes à l'antenne existait. Et comme les chiffres allaient être rendus publics, une compétition s'est installée ; à défaut d'être le meilleur, chaque média a tenu ne pas être le dernier de la liste.

D'abord, il y eut une année de rodage où les données fournies étaient parfois incomplètes ou approximatives. Puis, en 2016, est paru un premier rapport complet et un constat, pas très bon malgré les efforts de la part du secteur public, et en particulier de France Télévisions dont la PDG s'était engagée à atteindre la parité en 2020. Dans d'autres médias, la situation est beaucoup plus préoccupante, notamment en ce qui concerne les expertes [personnalités invitées à témoigner pour leur compétence]. Ce sujet est vraiment très symbolique car est en jeu l'image donnée aux jeunes et aux moins jeunes, des capacités des femmes. Il n'y a pas que le nombre d'expertes qui est en cause, il y a aussi la nature des sujets qu'elles traitent.

Mais cela commence à bouger.

Par exemple dans l'émission C dans l'air, animée par Yves Calvi, les invités étaient quasi exclusivement masculins. Aujourd'hui, Caroline Roux a pris la suite et fait un énorme travail, non seulement pour inviter des femmes, mais pour les interroger sur des sujets tels que la défense, l'économie, les sciences... des sujets dits masculins.

D'autres médias, comme TF1, partent de loin, ils font des efforts mais le chemin est encore long. Et ne parlons pas de certaines chaînes dites de distraction, comme par exemple NRJ ou C8, où ce n'est pas le décompte qui pose question mais la nature des émissions de télé-réalité tellement stéréotypées que l'image des femmes y est dégradante.

Aujourd'hui, le travail du CSA consiste à appliquer la loi qui comporte deux types de dispositions. D'une part, la déclaration du décompte annuel des femmes et des hommes représentés à l'antenne, évoquée ci-dessus. D'autre part, l'application de sanctions en cas d'images dégradantes des femmes, de propos déplacés, de gestes sexistes... La procédure mise en place passe par des lettres d'avertissement, puis de mise en garde, et enfin de mise en demeure. Et il faut un second « dérapage » pour que soit appliquée la procédure de sanction proprement dite. Ce fut le cas pour la chaîne C8 qui a été sanctionnée financièrement, ainsi que NRJ12. Au total, le CSA a dû mener 19 interventions dont 3 sanctions qui touchaient au portefeuille. Mais cette action a porté ses fruits : pour parler clairement de lui, Monsieur Hanouna a cessé de faire des déclarations, des blagues, de dire des horreurs et d'avoir des gestes déplacés envers les femmes. Son émission a un peu moins d'audience, il faut le reconnaître. Mais la loi est efficace. Il faudra poursuivre les efforts et maintenir la pression, car le fait d'agiter le bâton est malheureusement le seul moyen d'agir efficacement.

Toutes les actions précédentes – tel que l'excellent rapport Grévy – n'ont pas donné de résultat. Tout ce qui a été de l'ordre de l'engagement des chaînes, du simple volontariat... n'a pas marché. Il a fallu qu'une loi intervienne et donne les moyens d'agir au CSA.

Nous avons la loi la plus formidable au monde, nous sommes les plus avancés dans ce domaine et beaucoup d'étrangers nous envient.

Au début, j'entendais bien les sous-entendus des commentaires des médias à mon sujet : « *quelle emmerdeuse celle-là* ». En réalité, au CSA, nous essaions d'être raisonnables, de pratiquer le dialogue, d'encourager les prises de conscience même si nous sommes parfois obligés de sanctionner.

TF1 a elle-même fait son examen de conscience. D'autres chaînes l'ont beaucoup moins fait. Mais au final il y a des progrès et j'en suis ravie.

Un autre domaine en pleine progression est celui de la publicité. Un nouveau dialogue a été entamé puisque le CSA est chargé d'une nouvelle compétence depuis le début de 2017 : veiller à l'image des femmes dans la publicité.

Nous avons choisi la même méthodologie : compter pour établir un état des lieux, pour mieux dialoguer. Nous avons rédigé un rapport sur l'image des femmes dans la publicité dont le résultat était catastrophique : les expertes femmes y sont présentes seulement à 18 %, c'est l'homme qui est en blouse blanche et la femme qui est à quatre pattes devant sa machine à laver encrassée. J'ai entamé le dialogue avec le secteur, les annonceurs, les agences de création et nous sommes sur le point de signer une charte d'engagement¹. Les progrès devraient y être importants puisque, par nature, la publicité est supposée largement impacter les cerveaux.

Sur ce sujet, les acteurs du secteur ont compris qu'il fallait évoluer. Ce n'est pas seulement par vertu mais aussi par intérêt car ils ont perçu leur « ringardise » et ont compris que la représentation de la femme toujours aux fourneaux, faisant le ménage ou élevant les enfants, était aussi une image dévaluante pour les produits promus et donc contreproductive.

Enfin, un dernier domaine qui devrait sans doute connaître des progrès, est celui du numérique. Le président de la République a annoncé que le CSA allait avoir une extension de ses pouvoirs sur le numérique en matière d'image des femmes, que ce soit les stéréotypes ou les violences, car les premiers conduisent aux secondes. Là aussi nous allons entamer un dialogue avec le secteur du numérique pour voir comment les acteurs et parties prenantes peuvent prendre des engagements, comment certaines pratiques peuvent leur être imposées, car c'est sur Internet qu'on voit le plus grand nombre d'horreurs sur les femmes, notamment, évidemment dans le porno, mais aussi dans certaines vidéos et clips musicaux excessivement stéréotypés.

Nous avançons sur tous les fronts. C'est long, c'est lent, mais le constat est à peu près partagé : la volonté commence à venir.

¹ Cette charte a été signée le 8 mars 2018.

À TF1

Christelle Chiroux, chef de service, pôle spécialiste

Sur la question des représentations, le public a parfois le sentiment que les médias n'agissent pas, mais en fait nous travaillons dans l'ombre car il est difficile de médiatiser ses propres actions.

Nous intervenons dans des réseaux féminins et nous participons à des tables rondes pour partager les expériences et mettre en lumière nos différentes actions. Comment avons-nous décidé d'agir pour qu'il y ait plus de femmes sur nos antennes ? La direction de TF1 s'est emparée du sujet avec un engagement fort et une réelle prise de conscience.

Comme dans de nombreux médias, les hommes sont très nombreux aux postes de direction d'un grand groupe comme le nôtre ; néanmoins une femme, Catherine Nayl, directrice générale adjointe de l'Information TF1/LCI, a souhaité agir. Nous nous sommes ainsi aperçues qu'il existait une réelle différence entre l'égalité ressentie et l'égalité réelle.

Ainsi, la plupart des journalistes que nous avons interrogés pensaient que l'égalité était respectée ; il est vrai que la rédaction de TF1 est assez paritaire tant parmi les journalistes que parmi les chefs de service. En revanche, au sein du comité de direction de l'information comme du comité exécutif, la parité n'est pas respectée, ce qui est le cas dans de très nombreuses grandes entreprises. La plupart des journalistes n'étaient pas conscients non plus du manque de femmes dans nos reportages. Nous pensions être représentatifs de la société dans laquelle nous vivions. Et pourtant, peu de gens étaient conscients que lorsque le sujet est réalisé par une journaliste, les personnes interrogées sont plus souvent des femmes ; mais que ces reportages portent plus facilement sur des sujets dits féminins (famille, éducation, jeunesse, solidarité, air du temps, sujets dits de société). Le service société est composé à 80 % de femmes alors que le service news et étranger est beaucoup plus masculin.

Dans les années 80 et 90, de nombreux grands reporters étaient des femmes ; aujourd'hui, la tendance s'inverse pour des raisons aussi générationnelles. Ce n'est pas tant qu'il y ait moins de femmes ou d'hommes, c'est la façon d'appréhender le métier qui est différente. Dans ces années-là, les femmes journalistes avaient encore des choses à prouver face à leurs homologues masculins. Personnellement, je suis arrivée dans le métier après cette génération de femmes qui avaient ouvert la voie ; elles étaient nos « rôles modèles » (Marine Jacquemin, Catherine Jentile, Patricia Allemonière ou encore Isabelle Baillancourt...). Elles consacraient leur vie au journalisme et parfois étaient prêtes à sacrifier un peu leur vie personnelle ; aujourd'hui,

ce n'est plus autant le cas et beaucoup moins de jeunes femmes travaillent dans ces services.

La prise de conscience de cette insuffisance de représentation des femmes et d'expertes sur nos antennes est apparue notamment en 2015. Lors des attentats, avec la multiplication des émissions spéciales et l'allongement des JT, nous avons dû augmenter la part de pédagogie et d'expertise pour analyser et expliquer les événements. Les nombreux experts que nous avons alors invités sur nos plateaux avaient tous été identifiés dans l'urgence et étaient tous... masculins. Ce n'était plus possible. Nous avons alors réfléchi pour être plus performants et composer des plateaux plus équilibrés ; il devenait nécessaire de doter notre rédaction des outils pour travailler sur cette non-parité. L'année suivante, le comité diversité et la directrice RSE de TF1, Catherine Puisseux, ont produit un état des lieux qualitatif et quantitatif sur près de 800 sujets de nos JT diffusés sur plusieurs mois. Ce baromètre a permis de comprendre dans quels domaines les femmes étaient sous-représentées ; et le plus souvent dans les domaines dits « régaliens » : la politique, l'économie ou encore l'international.

Ainsi, on ne dénombre que 34 % de femmes interrogées dans les sujets de nos trois éditions du journal télévisé (13h, 20h, et week-end), et seulement 24 % d'expertes.

Ce verdict de 2016 n'était pas acceptable. La Direction a alors élaboré un plan d'action avec l'aide de Brigitte Grésy, membre du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes : des ateliers de sensibilisation ont été organisés d'abord pour les collaborateurs et notamment les journalistes, puis ils ont été proposés aux documentalistes, aux monteurs... et finalement à toute la chaîne de fabrication.

Par l'analyse du baromètre et le montage de plusieurs plateaux JT exclusivement masculins, les ateliers ont permis une autocritique constructive. Il y eut quelques résistances parmi les journalistes mais elles n'ont pas duré très longtemps, la prise de conscience était effective. Au cours de l'année 2017, 120 personnes ont été sensibilisées et la démarche a été poursuivie en 2018. Aujourd'hui la même étude est réalisée, avec les mêmes critères qualitatifs et quantitatifs, la même méthodologie, sur les mêmes sujets et la même durée, afin de mesurer l'impact des ateliers sur la rédaction.

D'autres outils ont également été mis en place, et en particulier un carnet d'expertes qui contient près de 3 000 coordonnées de femmes spécialisées dans de nombreux domaines. Le « vivier » existe, mais un travail de conviction doit également être mené auprès de ces expertes qui ne souhaitent pas spontanément s'exprimer devant une caméra. Si elles ne sont pas ultra pointues dans leur domaine, les femmes hésitent parfois à franchir le pas. Elles connaissent aussi d'autres contraintes, telles que le non-partage

des tâches domestiques quotidiennes. Enfin, la télévision pose la question de l'image, plus importante pour les femmes que pour les hommes : la coiffure, le maquillage, la tenue... tout cela est compliqué à gérer, même si elles savent que les propos demeurent toujours plus importants et plus forts que l'image. Pour aider ces femmes à prendre confiance en elles, nous avons conclu un partenariat avec Vox Femina, association qui milite pour plus de visibilité des expertes dans les médias et qui organise chaque année le concours « Femmes en vue ». Les 24 lauréates annuelles se voient offrir des *media trainings* personnalisés d'une journée par des coachs professionnels qui leur apprennent à construire un message court et à simplifier leur propos afin d'être compréhensibles par le plus grand nombre.

Nous avons également mis en place, par le biais de la démarche « TF1 Initiatives », une journée des expertes intitulée « Expertes à la une », qui réunit 150 expertes de tous les domaines (géopolitique, santé, économie, environnement, terrorisme, etc.), lors d'ateliers de rencontre avec les journalistes, de *media training* et de prises de parole en public. La deuxième édition de cette journée des expertes est organisée avec d'autres médias partenaires (AFP, *Les Échos*, la PQR avec le groupe Centre France – La Montagne, mais aussi le groupe Au Féminin).

Les contacts les plus difficiles à établir sont dans les domaines de la police, du terrorisme, de la sécurité intérieure. Nous avons donc décidé de collaborer avec le réseau « Femmes de l'Intérieur », présidé par Marie-France Monéger Guillaumar'h, patronne de l'Inspection générale de la police nationale, qui a effectué un travail remarquable au sein de la police et du ministère pour mettre en avant des femmes de l'ombre. Une difficulté supplémentaire pour trouver nos interlocuteurs, est l'obligation de passer par la voie hiérarchique des institutions puisque le personnel est souvent soumis à un certain droit de réserve. Et, le plus souvent, lorsque vous demandez l'intervention d'un.e expert.e au ministère de l'Intérieur, vous avez 99 % de chance d'être dirigé vers un homme. Marie-France Monéger Guillaumar'h a donc œuvré « pour que des femmes puissent venir répondre dans les médias et faire bouger les lignes ». Depuis peu, le porte-parole de la gendarmerie est une femme et est donc aujourd'hui autorisée à répondre aux journalistes. Les avancées sont réelles même si le combat reste quotidien.

Le travail que nous réalisons est à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de nos murs. Cet effort quotidien n'est pas évident, il doit être continuellement poursuivi si nous ne voulons pas régresser, rien n'est jamais acquis... Le jour où nous n'aurons plus besoin de créer des outils ni de répéter nos propos au quotidien, nous pourrions considérer avoir gagné, mais je crains que le combat soit encore long.

Même si trois jeunes femmes de TF1 ont créé le réseau interne mixte « Fifty Fifty » qui compte plus de 300 membres, je reste moins optimiste que nos confrères de France TV qui envisagent la parité en 2020. Pourtant je milite en permanence pour atteindre cet objectif.

Pour avoir dirigé des services composés exclusivement d'hommes et d'autres exclusivement de femmes, je sais que ni l'un ni l'autre n'est l'idéal ni ne reflète la performance. La mixité, est ce qu'il y a de mieux. Nous espérons parvenir à cette parité sans être, un jour ou l'autre, sanctionnés par une autorité de contrôle ou par des textes législatifs. Certes, les quotas sont parfois un mal pour un bien, (on l'a vu notamment pour les conseils d'administration avec la loi Copé-Zimmermann), mais aujourd'hui la question de la visibilité des expertes, et plus généralement de toutes les femmes dans les médias, fait l'objet d'une réelle prise de conscience de la part des directions des chaînes.

Les nouvelles générations de journalistes y sont plus attachées. La sensibilisation doit aussi passer par les écoles de journalisme.

Les premiers résultats de notre deuxième baromètre sont encourageants, les chiffres s'améliorent nettement. Le nouveau directeur général adjoint de l'information de TF1/LCI, Thierry Thuillier, nous apporte un soutien total et souhaite poursuivre les différentes actions menées au sein de la rédaction. Il porte une attention toute particulière aux questions de la mixité et compte féminiser plus largement encore le comité de direction.

La transformation est « en marche » au sein de la rédaction de TF1, et nous ne comptons pas nous arrêter là.

À l'Agence France-Presse

Pavline Talagrand, journaliste, co-auteurice d'un rapport sur la représentation des femmes dans la production de l'AFP

Il est important de revenir sur les origines du rapport sur la représentation des femmes dans la production de l'Agence France-Presse, dont je suis co-auteurice, car, pour une fois, l'initiative n'est pas venue de la direction mais de la base. Je suis en charge des rubriques faits divers, police et terrorisme depuis 2012. Aurélia End et moi-même, lorsque nous avons commencé notre réflexion, étions en poste au service des informations générales, affectées toutes les deux à des postes dits régaliens, la police et la justice. J'ai pour ma part succédé à des journalistes masculins qui occupaient ces fonctions depuis 40 ans.

Nous réfléchissions et discutions souvent à nos pratiques journalistiques : les violences faites aux femmes, la manière de représenter les femmes, ainsi que les intervenantes. Certes les porte-paroles de la préfecture de Police, de la gendarmerie et de la police sont des femmes, mais dans l'écrasante majorité des cas ce sont des hommes de ces instances qui sont cités et mis en lumière ou en valeur.

Les choses sont en train de changer grâce à des femmes, à des réseaux de femmes. Et c'est en voyant ces réseaux s'organiser, proposer aux journalistes des listes de contacts, expliquer à leurs adhérentes l'importance de la prise de parole, que notre réflexion a débuté. Nous buttions souvent, dans notre travail quotidien, à la difficulté de pouvoir citer nommément des femmes, pourtant très pertinentes, mais qui étaient paniquées de voir leur nom dans les médias. En effet, difficile de savoir pour les lecteurs qui se cache derrière « la source proche de l'enquête » citée dans les dépêches. Or, certaines d'entre elles sont des femmes qui ne veulent pas apparaître.

La difficulté est la même pour moi aujourd'hui : il m'est difficile d'intervenir au titre de l'AFP car j'ai peur de dire une bêtise, je suis jeune et je n'ai pas de rôle hiérarchique.

La réflexion est partie de là : journalistes de terrain, de base, nous voulons bien faire notre travail, faire entendre les personnes les plus pertinentes, mais nous ne parvenons pas toujours à faire parler certaines femmes. Comment pouvait-on s'améliorer ? Nous sommes allées voir la directrice de l'information, Michèle Leridon, qui a décidé de nous confier une mission de plusieurs mois, destinée à dresser un état des lieux de la représentation des femmes dans la production AFP pour en tirer d'éventuels enseignements. Le lancement de cette réflexion au sein de la rédaction n'est pas sans rapport avec la présence des femmes aux postes de responsabilités au sein de l'agence.

Il y a une dizaine d'années, Michèle Leridon faisait partie d'un collectif de femmes et elle avait réclamé – comme le font aujourd'hui des consœurs de *Ouest-France*, par exemple – un poste de responsabilité car elle s'estimait aussi compétente qu'un homme. Dix ans plus tard, la question de la légitimité d'une femme à un poste de responsabilité n'est plus un problème à l'AFP et nous nous préoccupons désormais de l'analyse du traitement rédactionnel. Michèle Leridon nous a confié une mission officielle qui nous a permis d'aller rencontrer le CSA, d'aller voir ce que faisaient les autres médias et d'interroger les « expertes ». Rapidement, nous avons constaté que les médias audiovisuels étaient beaucoup plus en pointe que la presse écrite sur ces sujets, notamment en raison de l'obligation légale qui leur était faite.

Pendant plusieurs mois, nous avons analysé l'état de la copie. La tâche était très difficile, nous étions un peu trop ambitieuses. L'AFP est une grosse agence qui fournit énormément de textes en français, anglais, arabe, espagnol, portugais, allemand... Le fil photo est gigantesque et la question de l'iconographie est très importante, tout comme l'infographie ou la vidéo.

Au départ, nous voulions analyser sur une semaine notre production dans tous les métiers pour connaître le nombre de femmes interviewées, comment elles étaient représentées. Mais ce travail était titanesque et n'a pas pu être réalisé. C'est pour cette raison qu'une des préconisations les plus importantes, reprise par la direction, a été de produire une analyse objective, confiée à une universitaire reconnue sur la question des représentations médiatiques de genre. À l'AFP, tout le monde a l'impression de donner la parole à tout le monde, mais en réalité, en scrutant nos dix derniers papiers d'analyse, nous nous sommes rendus compte que seuls des hommes étaient cités. Il fallait donc sortir de ce travail empirique pour tendre vers l'objectivité et montrer la marge de progression possible.

Cette mission nous a été confiée en mai 2017, bien avant que n'éclate l'affaire Weinstein et le mouvement #metoo et nous devons rendre notre rapport en septembre. Début octobre, l'affaire s'affiche à la une de tous les médias. Nous a-t-elle aidées ou bien a-t-elle représenté une difficulté ? Je ne sais pas. Mais, clairement, on nous a davantage lu et écouté parce qu'il était désormais impossible de balayer la question d'un revers de manche. L'avantage d'avoir travaillé avant que n'éclate cette affaire, c'est que nous avons pu discuter avec l'ensemble de la rédaction dans un climat plutôt apaisé.

Pour nous, ce rapport se voulait journalistique, pas militant : voir où on en était, ce qui était faux et dans quelle mesure les stéréotypes, les clichés, pouvaient biaiser notre représentation des faits. Nous sommes des agenciers, ce qui compte pour nous ce sont les faits, rien que les faits. Nous sommes toujours dans l'urgence, une information arrive, elle doit immédiatement

être transmise à tous nos clients. Si nous n'avons pas tout de suite la bonne grille de lecture, nous allons forcément avoir un mauvais réflexe et une mauvaise influence sur tous ceux qui nous suivent. Une dépêche de l'AFP sur Google est reprise des centaines, des milliers de fois. Le public a l'impression de voir quelque chose de différent mais il s'agit en fait toujours de la même dépêche. Nous gardons toujours en tête l'immense responsabilité qui nous incombe et notre devoir d'assurer la mission d'intérêt général inscrite dans les statuts de l'agence.

Pourquoi ai-je accepté cette mission ? Parce qu'un fait divers avait été atrocement traité. J'étais la première source d'information et le fait divers s'est transformé, sous la plume de journalistes femmes, en un non-sens journalistique, tout ce qu'il ne fallait pas faire ; la mention de mes initiales m'a accablée. Je me suis dit que j'étais journaliste, que je connaissais les différences de qualifications pénales, et que je devais intervenir.

Tout le monde disait que le sujet était dans l'air du temps et qu'il était facile de s'engager. Ce n'est pas vrai. Preuve en est, pour ce rapport nous avons été en butte à de nombreuses résistances, des gens nous ont tourné le dos, n'ont même pas accepté le dialogue. D'autres nous ont dit : « *ah ben les femmes, oui, je sais, on est obligés d'en parler, ça me saoulé, franchement je le fais car je suis obligé* » ou alors « *Moi, Pauline, tant que je suis à ce poste, je t'avertis, hein, pas de procureure, jamais ! Tu dénatures la fonction !* ». Paradoxalement ces interlocuteurs étaient plus faciles : au moins la discussion pouvait être engagée, le dialogue était franc parfois très frontal... Le plus difficile, c'est le ventre mou, les gens qui n'osent rien dire ou alors « *oui, c'est important les femmes...* » et qui détournent les yeux.

Nous avons rencontré aussi bien les producteurs que les chefs. Par exemple nous avons évoqué, avec le service photo, la diffusion d'une série d'images d'une compétition de postérieurs dans un centre commercial d'une province en Chine, on nous a répondu que c'était un « fait de société ». Pourtant, ce reportage n'avait jamais été suivi d'un reportage écrit... Il a fallu déployer beaucoup d'énergie pour faire valoir des enseignements de bon sens. Je ne m'attendais pas à autant de résistance, à ce que les gens me disent « *mais enfin, tu ne vas pas féminiser "procureur"* ». Je suis d'une autre génération, je me disais que c'était déjà acquis mais, non, rien ne l'est jamais. C'est encore un combat et il est important que la base s'en saisisse, que tous les journalistes s'en saisissent.

Ce rapport aurait pu rester lettre morte si la direction à son plus haut niveau ne s'était pas ensuite saisie de la question. Récemment, la directrice de l'information a édicté une série de recommandations, de consignes à la suite du rapport. Elle s'attendait à ce que les gens se manifestent mais en fait,

tout le monde a accepté. Il est difficile de se battre à la fois contre la base et la hiérarchie. Nous savions, depuis le début de la mission, que sans l'appui de la « numéro une » de l'AFP, les choses ne changeraient pas. Aujourd'hui, c'est encore la directrice de l'information, Michèle Léridon, qui demande à ce que la formulation d'une dépêche sexiste ou stéréotypée soit réécrite.

Notre rapport traitait des violences faites aux femmes mais aussi de la place des experts, la façon de prendre la femme en photo, en vidéo, la façon de lui donner la parole, l'écriture inclusive – par exemple dire « le public » plutôt que « les spectateurs », ne pas dire « les hommes d'affaire à Davos », mais des « responsables économiques ». Ce sont certes de petites choses mais c'est ainsi qu'une prise de conscience devient, au fil du temps, un réflexe pour les journalistes. Étrangement, les gens de l'extérieur nous encourageaient alors qu'à l'intérieur de l'agence les journalistes étaient suspicieux et certains franchement rétifs. Ce décalage était pénible, et en même temps cette démarche a permis une prise de conscience progressive. On peut dire que la mission a été en quelque sorte auto-réalisatrice. Désormais, les journalistes s'interrogent avant même d'écrire une dépêche. Ainsi, j'ai récemment été interrogée par un journaliste que je pensais très réfractaire à notre rapport, mais qui m'a demandé des consignes.

Ce rapport est important parce qu'il aide les journalistes. Certains d'entre eux sont paresseux et reprennent des modèles aujourd'hui dépassés. D'autres ont perdu l'envie de se faire de nouveaux contacts alors qu'en rajeunissant nos sources, nous les féminisons. Certains ne savent pas utiliser de nouveaux termes tels que « féminicide », ils sont désespérés, « *oh ! c'est un nouveau mot, le Pape l'a dit aussi, comment va-t-on l'utiliser dans la copie ?* »

De même, dans la rubrique des faits divers, il vaut mieux ne pas écrire en titre qu'un « drame de la séparation fait cinq morts » mais plutôt « qu'un homme tue sa femme et ses trois enfants » ; c'est être factuellement plus juste et donner plus rapidement les clés de compréhension à notre lecteur. Il faut arrêter de répéter les erreurs et expliquer pourquoi cette formulation tend à dédouaner l'homme de ses responsabilités. Ainsi, lorsqu'on dit une femme « s'est fait violer ». Non, elle a été violée... Certains soutiennent : « *oui mais c'est la source qui l'a dit* »... Elle a bon dos la source.

Le travail journalistique, c'est un travail de choix, sans forcément affadir. Ce n'est pas à nous d'endosser des termes qui sont souvent utilisés par les avocats de la défense en arguant que le meurtrier, en instance de séparation, « était fou d'amour ». Non, il a tué quatre personnes.

Le rapport avait notamment pour ambition d'apporter quelques clés. Encore une fois, ce rapport n'avait pas vocation à être militant, il visait à rendre l'AFP

irréprochable sur toutes les questions de représentation des femmes. Et il est important pour moi de vous rappeler qu'il s'agissait d'un travail sur ma propre pratique journalistique : je voulais être une meilleure journaliste. Je suis là pour vous dire à quel point il est important que tout le monde réfléchisse à ces questions. Les journalistes comme les étudiants en journalisme, mais aussi les écoles qui les forment ainsi que l'ensemble des rédactions. Réfléchir à la représentation de la femme c'est être un meilleur journaliste, ne pas coller à l'air du temps. Je remercie sincèrement Michèle Leridon, numéro une de l'AFP, et toutes les femmes qui sont à tous les niveaux hiérarchiques à l'AFP, pour nous avoir donné, à Aurélia et à moi-même, la force et le sentiment de légitimité pour initier et mener à bien ce travail. C'est pourquoi la juste représentation des femmes est si importante car elle permet à toutes les femmes de se projeter dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques.

À la chaîne L'Équipe

Laure Bezault, directrice adjointe

La chaîne L'Équipe est un média global qui a pour objectif de proposer à ses usagers, consommateurs, lecteurs et utilisateurs, diverses manières de consommer les histoires de sport : on les lit sur le papier, on les consomme sur le numérique ou on les regarde sur la télé. C'est le principe du média global. Pour autant, les différentes rédactions ne se ressemblent pas. Le Groupe comprend une partie print et numérique (le quotidien né en 1946, le supplément du samedi *L'Équipe Magazine*, *France football*, *Vélo magazine*, ainsi que tout le numérique) mais aussi une partie télévision.

La chaîne L'Équipe est l'héritière de L'Équipe TV, lancée en 1998 sur le câble et le satellite, et de L'Équipe 21, le transfuge vers la TNT. Depuis 2016, le changement de nom marque un nouveau positionnement éditorial. Cette mutation nous a permis de faire un peu évoluer la rédaction vers une certaine féminisation. Je ne me permettrais pas de dire que c'est parce que je suis arrivée dans la rédaction, mais cette période de réorganisation et de renouvellement des équipes a permis de faire un peu plus de place aux femmes, même si ce n'était pas un objectif.

Commençons par le pôle papier et numérique. Selon les chiffres transmis par la RH sur la population des journalistes, aujourd'hui, les femmes représentent 17 % des journalistes en CDI et 27 % des CDD. Ce n'est pas beaucoup mais c'est un peu mieux que la proportion des femmes encartées à ce qu'on appelle l'Union des journalistes de sport, tout du moins pour ce qui concerne les CDI. Les femmes sont plus nombreuses parmi les CDD. Ce n'est pas parce qu'on laisse les femmes dans la précarité, mais c'est une question d'âge et de génération : dans ce métier, avant de décrocher un CDI, on arrive par un CDD. Cette donnée est donc encourageante, il y a plus de jeunes femmes dans les débuts de carrière. Par contre, dans l'encadrement, la place des femmes est encore très faible : 7 %. Première explication : les femmes préfèrent rester à la maison et s'occuper de leurs enfants, gérer le foyer, choix peu compatible avec la vie compliquée du management. C'est une explication évidemment très simpliste... On peut peut-être dire que la pression qui existe aujourd'hui encore sur les femmes fait qu'elles se présentent moins pour ces postes. Ou alors les femmes ne sont pas assez « managées » pour faire en sorte qu'elles se présentent à un moment ou un autre de leur vie professionnelle.

C'est aussi peut-être lié à une question générationnelle : il y a plus de femmes jeunes et elles ne sont pas encore dans des postes d'encadrement. Si l'on observe la population par classe d'âge, on constate une proportion

intéressante de 22 % de femmes en-dessous de 35 ans, 14 % entre 35 et 45 ans, 21 % de 45 à 55 ans, et 9 % au-delà. Les derniers recrutements nous démontrent que la situation évolue : en 2017, 10 femmes ont été recrutées, mais aussi 24 hommes...

Les données sont un peu différentes à la rédaction de la chaîne L'Équipe : 34 % des journalistes en CDI sont des femmes, et 60 % en CDD. Ces proportions concernent des effectifs beaucoup moins importants : print et numérique rassemblent 300 journalistes, la chaîne L'Équipe n'en compte que 40. La répartition par classe d'âge montre que les femmes sont plus présentes dans la tranche 25-35 ans. Le repositionnement éditorial de la chaîne en 2016 a permis d'embaucher quelques journalistes. Ainsi, entre octobre 2016 et fin 2017, nous avons embauché 40 % de femmes en CDI et 40 % en CDD ou missions courtes. Les recrutements de stagiaires sont inclus dans ces chiffres, même si cette donnée n'est pas en faveur de notre propos puisque la rédaction a recruté huit étudiants... et une seule étudiante. Il faut dire que la très grande majorité des candidatures reçues était essentiellement masculine. L'évolution de l'effectif au sein de la chaîne s'en ressent : on est passé de 29 % en 2016 à 37 % de femmes en ce début 2018. Il s'agit donc d'une évolution notable vers une féminisation de la chaîne.

Il faut apporter à ces chiffres une analyse qualitative des emplois : les fonctions et postes auxquelles les femmes sont embauchées, ou encore les tâches qui leur sont confiées. Aujourd'hui, la chaîne diffuse deux émissions quotidiennes et un rendez-vous hebdomadaire. L'une de ces émissions est incarnée par une femme, Estelle Denis. Il s'agit de l'émission en *access prime time*, d'une extrême importance.

Une autre marque de valorisation pour la rédaction est de montrer que les femmes sont positionnées sur des dossiers majeurs, et notamment les émissions qui traitent pratiquement exclusivement de football. C'est le cas de Carine Galli.

Une autre information qualitative est que les journalistes-reporters d'images qui travaillent pour la chaîne, sont pour moitié des femmes. Par leurs reportages, les directs et les duplex, ces JRI incarnent la chaîne sur le terrain. Enfin, une grosse partie de la proposition éditoriale de la chaîne réside dans la retransmission de sports en direct. Pour le biathlon, par exemple, la rédaction a choisi de proposer à une jeune journaliste, Anne-Sophie Bernardi, de devenir commentatrice aux côtés d'un consultant. Nous sommes satisfaits des audiences, dues notamment à la qualité de son travail. D'autres femmes interviennent aussi sur l'antenne : Candice Rolland commente des matchs de foot, France Pierron et Camille Maccali sont au bord des terrains de rugby. Pour d'autres sports, comme le judo ou le ski freestyle, nous essayons

d'associer des consultant·es aux hommes actuellement en poste. Et lorsque je dis « essayer », c'est pour souligner une action, une politique. Notre intention est bien celle de mixer les voix, les genres... pour faire en sorte que l'histoire se raconte autrement.

Comment pourra-t-on aller plus vite et plus loin ? La voie sera tracée par la société dans son ensemble. Nous avons besoin des efforts de chacun. Il reste beaucoup à faire. Combien de temps faudra-t-il encore entendre ou lire les questions posées par nos confrères de la presse médias : « *en tant que femme, est-ce compliqué d'évoluer dans ce milieu ?* ». En 2017, Candice Rolland, commentatrice de foot, répondait : « *une femme n'aurait pas la même vision du foot qu'un homme ?* ». Claire Bricogne, spécialiste du cyclisme sur la chaîne L'Équipe, sera-t-elle encore longtemps « saluée » dans la presse spécialisée comme celle qui « restera la première femme à avoir commenté du cyclisme dans l'hexagone et notamment pour le Tour de France » ?...

Pour ma part, j'ai été choquée de lire un article écrit par un consœur : « Estelle Denis rejoint la chaîne L'Équipe pour une émission de foot » suivie de « la compagne de Raymond Domenech rejoint la chaîne L'Équipe »...

Terminons tout de même par cette note positive : depuis que nous avons étendu à la télévision le prix Jacques Goddet, concours qui récompense chaque année les meilleurs étudiants en écoles de journalisme, nous avons eu trois lauréats et deux lauréates, et ce malgré un déficit de candidatures féminines : six candidats hommes et trois candidates femmes en 2017.

Aux écoles de nous envoyer davantage de filles. Elles ont les mêmes chances de réussir que les garçons dans le journalisme de sports.

Gouvernance des quotidiens régionaux : une histoire de mâles ?

Marie Christine Lipani, maîtresse de conférences en SIC, Institut de Journalisme Bordeaux Aquitaine (IJBA) - Université Bordeaux-Montaigne

Les éléments présentés dans cette contribution s'appuient sur une étude plus large portant sur la place des femmes au sein des instances de direction des quotidiens régionaux¹. Plusieurs questionnements ont présidé à cette recherche : peut-on promouvoir les femmes et les hommes à égalité au sein des entreprises de presse ? Une femme a-t-elle les mêmes possibilités qu'un homme de devenir directrice générale, directrice de la publication ou encore rédactrice en chef d'un titre de presse quotidienne régionale ? Ce travail, qui se concentrait, en grande partie, sur les fonctions éditoriales les plus stratégiques, se présente comme une analyse « genrée » de la répartition des fonctions de pouvoir.

La presse quotidienne régionale regroupe une soixantaine de journaux, soit près de 430 éditions différentes au total. En termes d'audience cumulée, avec plus de 18 millions de lecteurs chaque jour, selon l'Union de la Presse Régionale, ces quotidiens sont loin de représenter un sous-secteur médiatique. Ils demeurent, par ailleurs, d'importants pourvoyeurs d'emplois et offrent des carrières relativement stables. Cette famille de presse, comme le soulignait Robert Park déjà en 1923, reste une sorte de carnet de bord d'une communauté et cela se traduit, entre autres, par le maintien d'une vraie proximité avec ses publics. Cependant, son histoire et son évolution confirment aussi que celle-ci a longtemps représenté une forme d'entre-soi masculin. En effet, la composition des directoires et des rédactions montre que les fonctions les plus prestigieuses comme directeur général ou encore directeur de la rédaction, ont toujours été, plus ou moins et, à quelques rares exceptions près, occupées par des hommes. La mobilisation, début 2018, de nombreuses femmes journalistes exerçant au sein de telles rédactions régionales, a confirmé cette situation. Dans la presse, comme dans n'importe quel secteur professionnel, le plafond de verre paraît bien installé, malgré l'importante féminisation du journalisme ces dernières années².

1 Lipani Marie-Christine (2017), *Accès réservé. Le pouvoir au sein des quotidiens régionaux : une histoire de mâles*, Paris, Ed. L'Harmattan, collection Repenser les médias.

2 35 238 cartes attribuées en 2016, 18 792 hommes, 16 446 femmes (source CCIJP).

LA MESURE DE L'INÉGALITÉ

L'objectif d'une telle étude est de comprendre comment se reproduisent (ou non) des normes professionnelles et organisationnelles, encore assez inégalitaires dans ce milieu médiatique et, des processus bloquant l'accès des femmes aux postes clés, sans perdre de vue que la place des femmes et des hommes au sein de telles entreprises de presse impacte aussi, dans son sillage, d'autres questionnements sur la production des contenus, la capacité des médias à renouveler les publics...

Pour appréhender au mieux la répartition du pouvoir entre les sexes, nous avons étudié, en juillet 2016, l'organigramme des titres à partir de la base de données en ligne du *Médiasig*, répertoire professionnel qui était édité par la Documentation française. Travailler à partir de cet outil qui ne mentionne que des informations fournies par les médias eux-mêmes, est, de notre point de vue, un dispositif intéressant. Il permet de repérer qui exerce les principales fonctions et montre comment les médias donnent ou pas de la visibilité aux femmes et aux hommes, celle-ci participant aussi à la reconnaissance et à la valorisation des compétences. Nous avons donc procédé à un comptage des femmes et des hommes cités par ces quotidiens, quel que soit le poste occupé et ainsi observé la composition des organigrammes de 72 titres ou éditions, dont 7 en territoires d'outre-mer et les 8 différentes éditions du *Parisien*. Sur ces 72 organigrammes étudiés en juillet 2016, 377 personnes étaient mentionnées : 338 hommes et 39 femmes. Les femmes visibles dans la PQR représentaient donc au moment de cette enquête de terrain à peine 10,35 % et les hommes plus de 89,6 % de la population nommée dans cette base de données en ligne. Certes, le *Médiasig* n'est qu'une porte d'entrée parmi d'autres, mais elle est assez représentative, même s'il faut tenir compte du fait que toutes les femmes exerçant des fonctions de pouvoir ne sont pas forcément citées, ce qui est également valable pour leurs collègues masculins. Néanmoins, cette cartographie chiffrée de la PQR confirme l'entre-soi masculin dominant dans cette famille de presse et montre que les fonctions les plus stratégiques sont, aujourd'hui encore, en grande partie, occupées par des hommes. Nous avons, par exemple, comptabilisé plus d'une trentaine d'hommes exerçant les fonctions de président-directeur général ou président du directoire pour, à l'époque, seulement deux femmes présidentes ; une soixantaine de directeurs généraux ou directeurs généraux délégués ou directeurs généraux adjoints pour deux femmes directrices générales. Ils sont plus de vingt à occuper les fonctions de directeur éditorial, directeur de la rédaction ou directeur de l'information et seulement deux femmes pour les mêmes postes. Nous avons aussi identifié cinq rédactrices en chef mais plus de cinquante rédacteurs en chef...

Par ailleurs, si les femmes sont moins présentes dans ces fonctions éditoriales, elles sont assez nombreuses dans les fonctions « supports » comme la direction des ressources humaines, du marketing, de la publicité, de la communication, des finances... En fait, ce qui s'observe, c'est bien une « chasse gardée des hommes » dans les métiers liés d'abord à l'éditorial. Le pouvoir au sein de ces rédactions régionales reste donc assez androcentrique.

DES PROCÉDURES DE NOMINATION PEU TRANSPARENTES

Les mécanismes qui maintiennent un tel plafond de verre sont pluriels et tout porte à croire que les inégalités d'accès prennent des formes nouvelles et se déplacent (Guillaume, Pochic, 2007). Pour comprendre comment s'organisent les relations entre les femmes et les hommes et la répartition du pouvoir, nous avons également réalisé une large série d'entretiens semi-directifs et avons entendu, dans ce cadre, des directeurs généraux, directeurs de la publication, rédacteurs en chef, des rédactrices en chef et rédactrices en chef adjointes, des cheffes de service...

L'analyse thématique de ces entretiens dégage des éléments récurrents et significatifs dont nous ne restituons ici que les principaux. Pour la plupart des dirigeants masculins entendus, les difficultés d'accès des femmes aux postes de direction sont un faux problème. Ils évoquent pour cela les nombreuses fonctions d'encadrement occupées par des femmes, notamment celles de cheffes d'agence ou directrices départementales. Ces postes, certes majeurs selon nous, n'entrent cependant pas dans le carré très fermé des postes décisionnels à la tête du titre. Pour les employeurs masculins, l'égalité semble acquise et pour s'en persuader, ils se réfèrent à la féminisation de la profession et à l'entrée massive des filles dans les rédactions ; ainsi, pour ces derniers, la « prise de pouvoir par les femmes » ne serait qu'une question de temps et de génération.

Si les femmes journalistes ne font pas vraiment état d'une ambiance sexiste généralisée au sein de ces entreprises, évoquant plutôt des comportements sexistes individuels, elles dénoncent très souvent cet entre-soi masculin persistant. Du simple fait de leur appartenance sexuée, les hommes se retrouvent en majorité à la tête des quotidiens régionaux. Le genre, comme beaucoup de femmes et d'hommes l'ont exprimé, n'entre pas en ligne de compte sur la façon de diriger, mais plutôt sur la probabilité d'être nommé à telle ou telle fonction importante. Les nominations aux postes clés du journal semblent marquées par un biais sexué et cela s'explique, en partie, par des procédures qui restent à la « discrétion du titre » et qui sont ressenties par les femmes comme peu transparentes. En presse régionale, en effet,

la nomination d'un directeur ou directrice de la rédaction, d'un rédacteur ou rédactrice en chef, par exemple, ne font pratiquement jamais l'objet d'un appel à candidature. Il est rare qu'une personne se porte, de manière spontanée, candidate au sens formel du terme. En revanche, certains peuvent le faire savoir, d'où l'importance du réseau en interne et surtout du temps disponible pour s'impliquer dans ces espaces – temps si particuliers où l'on teste sa popularité ; une disponibilité qui souvent manque aux femmes. Les recrutements pour les postes clés se décident, en majorité, à travers des instances réduites aux fonctions principales, le plus souvent masculines à 100 %. Il s'agit donc d'espaces fermés aux femmes et elles le disent : « *C'est par défaut que les femmes progressent dans la hiérarchie* », dénonçant ainsi des procédures de nomination « *qui sont loin d'être neutres* ». Pour une des rédactrices en chef rencontrées : « *Le nom des femmes pour les hautes fonctions ne vient pas en premier. Les hommes se cooptent entre eux, une sorte de cooptation naturelle qui persiste* ». Un autre élément majeur bloque encore l'accès des femmes aux postes de pouvoir. En effet, pour de nombreuses femmes journalistes entendues, les hommes anticipent largement sur l'idée qu'elles ne pourront pas assumer des responsabilités de premier plan à cause de leurs obligations familiales et notamment à cause de la maternité, voire même qu'elles n'ont tout simplement pas envie de prendre le pouvoir. Pour la plupart des femmes : « *de tels présumés ne tiennent pas. Les femmes ont montré qu'elles savaient s'organiser et qu'elles avaient aussi beaucoup de disposition et d'envie pour le management* ». L'attitude des employeurs masculins est d'autant plus paradoxale que ces derniers reconnaissent volontiers les réelles compétences des femmes lorsqu'elles dirigent un service. Il n'y aurait donc aucune raison objective de ne pas promouvoir une femme.

S'intéresser à la place des femmes et des hommes au sein de ces médias reste une démarche heuristique susceptible d'apporter des connaissances pertinentes sur la division sexuelle du travail et les rapports de domination. Les difficultés d'accès des femmes aux postes stratégiques représentent, à nos yeux, une information capitale, une première étape nécessaire pour qu'enfin on puisse passer à l'étape suivante, celle du changement.

Je travaille à *Ouest-France* depuis 23 ans. Je suis adjoint au rédacteur en chef, François-Xavier Lefranc, et directeur des rédactions. En tant que directeur des rédactions, je préside la commission de recrutements de la rédaction et j'ai la charge du « plan annuel de mutations » qui voit, bon an mal an, entre 70 et 100 journalistes changer de poste au sein des 110 services et des 58 rédactions et agences du journal. Selon quels critères ? Les besoins de la rédaction, les envies et/ou les contraintes professionnelles, mais aussi familiales ou géographiques des collègues. À ce titre, j'ai donc chaque année de nombreux échanges directs avec les consœurs et les confrères concernant leurs aspirations professionnelles.

Un flash-back pour commencer.

Pour apprécier les évolutions connues par les femmes au sein de notre rédaction, il faut remonter 30 ans en arrière. En 1987, leur place était encore très minoritaire. On ne comptait que 18 femmes, dont 13 en rédactions locales et 5 au siège, sur 321 cartes de presse. Soit 5,6 %. Quatre, seulement, étaient en responsabilité : les chefs d'agence à Vitré, Mayenne, Argentan et Les Sables d'Olonne. Vingt ans après, en 2007, on dénombrait 71 % d'hommes et 29 % de femmes. La situation avait donc déjà beaucoup bougé, même si la parité restait encore bien loin. En 2011, 66 % d'hommes et 34 % de femmes. Cette année-là était signé, avec les partenaires sociaux, un « accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » qui a été renouvelé en 2015.

Où en sommes-nous aujourd'hui ? Sur 549 journalistes en CDI à *Ouest-France* (chiffres 2016), on compte 317 hommes (58 %) et 232 femmes. Soit 42 %. L'âge moyen des hommes est de 50 ans, celui des femmes est de 46 ans (4 ans d'écart).

Sur la dernière décennie (2007-2016), le nombre de femmes au sein de la rédaction a donc augmenté de près de 60 % : elles étaient 150 en CDI en 2007, elles sont 232 aujourd'hui. Leur proportion au sein de la rédaction est passée au cours de cette période de 29 % à 42 %. Et en trente ans, l'évolution est encore plus spectaculaire : de 18 à 232 femmes journalistes ; leur nombre a été multiplié par 13 !

DANS L'ENCADREMENT

En septembre 2017, en moyenne, les femmes de la rédaction ne représentent que 35 % de son encadrement, contre 42 % de l'effectif. Même si la tendance est positive – elles n'étaient chefs que dans 30 % des postes d'encadrement en 2011 –, il faut noter d'importants écarts selon les services.

Parité tenue ou presque :

- Chefs d'agence : 18/30, soit 60 %.
- Adjointe au chef de rédaction préfecture : 6/12, soit 50 %.
- Chefs d'édition : 6/12, soit 50 %.
- Chefs de rédaction : 6/15, soit 40 %.

Parité encore insuffisante :

- Chefs de services et adjointes du plateau : 6/25, soit 24 %.
- Chefs de rédaction de ville préfecture : 3/12, soit 25 %.
- Direction départementales : 2/12, soit 16 %.
- Rédaction en chef : 2/14, soit 14 %.
- Chefs des sports : 0/12, soit 0 %.

LES ÉCARTS DE SALAIRES

À égalité d'ancienneté et de responsabilités, on ne constate pas aujourd'hui d'écarts de salaires entre homme et femme dans la rédaction.

En revanche, quand on compare la moyenne des salaires de l'ensemble des journalistes hommes, d'une part, et des salaires de l'ensemble des journalistes femmes, d'autre part, on observe un écart d'environ 12 %. L'ancienneté dans l'entreprise est l'explication numéro un : il y avait encore en 2016, 5 ans d'écart entre les hommes et les femmes. Deuxième facteur : le recours au temps partiel concerne 26 % des journalistes mais reste deux fois plus élevé chez les consœurs (40 %) que chez les confrères (17 %). Troisième facteur : un recours moins fréquent à la mobilité géographique, qui est aujourd'hui à *Ouest-France* notre principal levier de promotion. Enfin, quatrième facteur, un accès aux responsabilités qui demeure encore très minoritaire aux plus hauts niveaux de la hiérarchie : peu de directrices départementales, peu de femmes au sein de la rédaction en chef.

ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La question de la place des femmes dans la rédaction a été explicitement posée depuis le début de la décennie quand, en 2011, direction et partenaires sociaux ont signé l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, évoqué ci-dessus.

Son principal objectif était de stimuler les initiatives pour lutter contre les écarts d'accès aux responsabilités ; avec une cible précise qui était que la représentation des femmes dans l'encadrement soit proportionnelle à leur représentation dans l'effectif global. Les autres objectifs consistaient à lutter contre les écarts de salaires et à neutraliser certains freins à l'évolution professionnelle, par exemple, en rendant compatible temps partiel et exercice d'un poste à responsabilité, ou encore en calant autant que possible le calendrier du plan de mutation sur le calendrier scolaire...

Que s'est-il passé ensuite, factuellement ? Dans la lignée de cet accord, entre 2010 et 2017, une politique d'embauche volontariste en direction des consœurs a été pratiquée. Pour 10 embauches, on s'est efforcé de présenter devant la commission 6 femmes et 4 hommes. Ainsi, depuis septembre 2017, la stricte parité est atteinte : 10 embauches = 5 femmes, 5 hommes.

Dans le même ordre d'idée, on a pu démontrer, à plusieurs reprises, qu'il était possible d'exercer une responsabilité dans l'encadrement tout en travaillant à temps partiel : nous avons aujourd'hui des chefs d'agence, des chefs de rédaction et même des membres de la rédaction en chef, hommes ou femmes, qui travaillent à 80 ou 90 % du temps.

Sur le plan salarial, en octobre 2015, un plan de rattrapage a été déclenché spécifiquement pour rattraper les bas salaires à temps partiel : il a concerné 55 CDI (10 % de l'effectif) dont 30 femmes. Il a profité aussi bien aux hommes qu'aux femmes, mais ces dernières étant les plus nombreuses dans cette catégorie, il a aussi permis de réduire l'écart de responsabilité observé plus haut.

Enfin, on peut signaler que depuis trois ans, tous les cadres de l'entreprise bénéficient, au sein du « cursus managérial », d'une journée de formation à la lutte contre les discriminations, notamment liées aux sexes.

Au cours de la dernière décennie, la forte implication de la direction des ressources humaines, associée étroitement à toutes les réflexions de la rédaction en chef en termes de parité ainsi qu'à la procédure des mutations, a été très précieuse. La systématisation des entretiens individuels annuels formalisés, que la DRH a impulsée, a notamment permis assez rapidement d'avoir une connaissance plus fine et plus complète des ambitions professionnelles de l'ensemble des membres de la rédaction.

EN CONCLUSION

Le sentiment actuel de la rédaction en chef de *Ouest-France*, est qu'un chemin important a été parcouru, mais que nous ne sommes pas encore au bout. Dans l'absolu, l'objectif est de compter 42 % de femmes dans

l'encadrement de la rédaction, puisque 42 % de nos journalistes sont des femmes. Mais, attention, il s'agit là d'un marathon, pas d'un sprint. Il faut rester volontaire, mais pas impatient et respecter les calendriers et les contraintes de chacun.

S'il est arrivé, ces dernières années, à des chefs de rédaction de refuser des promotions à des postes de directeurs ou de directrices départementales, c'était pour des raisons parfaitement respectables et le plus souvent liées à des contraintes familiales et géographiques. Dans tous ces cas (un au masculin, trois au féminin), il s'agissait de ne pas mettre en péril l'équilibre personnel des collègues concernés par une mutation subie ou par du célibat géographique.

Du côté de l'entreprise, il faut admettre que nos cadres, femmes et hommes confondus, n'aient pas forcément une carrière « exponentielle » de manager (toujours plus de responsabilités, des équipes toujours plus conséquentes à piloter, etc...). Il faut accepter qu'ils ou elles prennent des responsabilités, les reposent, les reprennent. Ce qui n'est pas tout à fait conforme à l'image traditionnelle d'une « carrière », du moins dans l'imaginaire masculin.

Pour autant, dans cette période où nos entreprises de presse doivent toutes se réinventer – virage numérique oblige –, nous avons tout intérêt à poursuivre l'effort pour lutter contre « l'entre-soi » et favoriser au maximum la mixité, au sens large : celle des hommes et des femmes, mais aussi des urbains et des ruraux, des littéraires et des scientifiques, etc. À ce titre, nous journalistes, avons tout intérêt, j'en suis convaincu, à travailler en bonne intelligence avec la direction des ressources humaines et les partenaires sociaux. Les uns et les autres nous aident effectivement à mettre en place des procédures plus transparentes, plus lisibles et mieux comprises, et donc mieux acceptées, en termes de « règles du jeu » des nominations, des mutations et des promotions.

L'ACTION

Le 7 juin 2013, le quotidien *Les Échos* est paru avec une bonne moitié de ses articles non signés. Cette curiosité a été la conséquence d'une « grève des signatures » des femmes journalistes. Comme on l'a vu ensuite dans d'autres rédactions, ce mouvement a été provoqué par une goutte d'eau qui a fait déborder le vase : à la suite d'une série de nominations, la direction du journal était constituée de douze hommes rédacteurs en chef ou directeurs des rédactions et zéro femme. Nous étions d'autant plus choquées qu'il s'agissait d'un recul, puisque quelques années auparavant, il y avait eu des femmes rédactrices en chef aux *Échos*. Et tout à coup, nous constatons que, dans notre génération de journalistes – les quadra-quinqua – les hommes qui avaient fait les mêmes écoles que nous, nos voisins de promos avec qui nous avons débuté dans la profession, monopolisaient les postes à haute responsabilité. Lorsque des femmes questionnaient ces choix, on leur répondait qu'elles « n'avaient pas le profil ». Cet argument a agi comme une trainée de poudre. Les élues ont réuni les femmes journalistes, elles ont expliqué qu'elles avaient en vain alerté la direction du groupe en CE et, le soir même, 75 femmes de la rédaction – sur 90 à l'époque – ont refusé de signer leur article. Cette protestation ne pénalisait pas le lecteur puisqu'elles avaient rédigé leurs papiers. Et l'initiative a eu du succès sur les réseaux sociaux.

Afin de rendre leur action visible, les journalistes des *Échos* avaient aussi rédigé un communiqué que chacune avait, cette fois, signé de son nom. C'était important pour deux raisons. Sur le moment, les élues de la rédaction – dont je faisais et fais toujours partie – avaient proposé que ce texte soit signé par le CE ou par les délégués syndicaux (des hommes qui nous soutenaient), mais les femmes journalistes ont préféré prendre chacune leur part de responsabilité. L'idée était bonne car le nombre protège et l'effet de masse (75 sur 90) montrait que la protestation n'était pas le fruit d'élues « manipulatrices » – adjectif que nous avons entendu.

Le groupe Les Échos (tous titres confondus) était, en 2013, un échantillon presque parfait : 118 hommes journalistes et 122 femmes, avec un même âge moyen, un même niveau d'études, une même ancienneté dans la profession, et presque le même nombre d'enfants – les hommes avaient un peu plus d'enfants que les femmes. Mais en épluchant le bilan social, nous constatons 1,8 millions d'euros de différence de masse salariale au détriment des femmes.

Le problème était spécifique aux rédactions car, dans les services support, des femmes occupaient des postes à responsabilité, à la direction des affaires financières, la DRH, parmi les éditrices, etc.

Après quelques jours de très fortes tensions, la direction a ouvert les discussions. Nous avons obtenu tout de suite deux nominations de rédactrices en chef (au web et dans un cahier spécial) et un audit quantitatif et qualitatif a été commandé. Ensuite, on est parties pour un an de négociations. Si nous avons, par la suite, obtenu des avancées, c'est notamment grâce à la relation étroite, sans cesse maintenue, entre les négociatrices (Valérie de Senneville, Sophie Lacaze et moi-même) et toutes les femmes. Nos demandes ont émergé de groupes de travail ouverts à toutes et, à chaque fois que nous avions un doute ou que la négociation (qui fut difficile) bloquait, nous réunissions à nouveau toutes les femmes.

LA NÉGOCIATION

L'audit a confirmé ce que nous pensions, mais en pire. Nous savions qu'il y avait un écart de 1 300 à 1 500 euros de salaire moyen entre les hommes et les femmes mais nous avons découvert que l'écart, minime en début de carrière, se creusait à chaque échelon hiérarchique franchi. De surcroît, la répartition des augmentations individuelles et des primes, censées être « au mérite », augmentaient ces inégalités. Chaque année, les hommes étaient plus nombreux à en recevoir, et pour un montant plus important. Cela revenait à dire, que tous les ans, il y avait davantage d'hommes « méritants » que de femmes ! Ce fut le premier point de la négociation et cela demeure un grand acquis du mouvement : les augmentations individuelles et les primes sont désormais distribuées au prorata des effectifs femmes/hommes par niveau hiérarchique.

Dans les discussions avec la direction, nous sommes parties du principe qu'il n'y avait pas de complot des hommes pour exclure les femmes, mais plutôt une situation de confort qui consistait à récompenser et à coopter qui vous ressemble. Nous nous sommes donc penchées sur tous les mécanismes qui induisent des discriminations.

Comme l'accord final comprend 65 mesures, je ne vais pas les détailler, mais en résumer l'esprit.

Nous avons demandé et obtenu une refonte totale des procédures de nomination autour de deux principes : la transparence et la collégialité. Afin que plus aucun poste ne soit attribué avant même qu'on sache qu'il est ouvert, chaque poste fait désormais l'objet d'une annonce envoyée à toute la rédaction avec une fiche détaillée des compétences requises. Et les rédacteurs en chef – l'échelon décisionnaire aux *Échos* – ont obligation de recevoir tous les candidats et de motiver les refus. C'est très important car nous pensions que

devoir expliquer un refus forçait à objectiver et à réfléchir aux raisons pour lesquelles on écartait la personne.

Aux *Échos*, la mixité est grosso modo respectée au niveau des chefs de service et chefs adjoints. La difficulté commence à la rédaction en chef et chez les correspondants à l'étranger. Donc nous avons créé un dispositif un peu plus sophistiqué pour tous les postes à responsabilités ou prestigieux : la création d'un comité de carrière auquel siège un responsable RH et un administrateur indépendant. C'est la première fois que la direction des ressources humaines avait son mot à dire dans la vie de la rédaction. Et ce n'était pas évident à l'époque car nombre de journalistes, moi y compris, considéraient que pour préserver l'indépendance éditoriale, la DRH n'avait pas à intervenir. Mais nous, élues, avons fait le pari que ce processus pourrait objectiver les nominations et sortir la direction du journal de son « entre-soi » diagnostiqué par l'audit, même si la décision finale revient toujours au patron de la rédaction. La suite a montré que l'intervention des RH était utile mais pas suffisante pour casser le plafond de verre.

Plus globalement, nous nous sommes intéressés au déroulement de carrière, et à l'anticipation des évolutions. Des entretiens de carrière, avec trace écrite, se tiennent chaque année avec les rédacteurs en chef pour parler de l'avenir, des projets, etc. Nous avons aussi voulu faciliter les parcours « atypiques » car l'organisation de la rédaction est très pyramidale. Or, avec une rédaction en chef de douze hommes et deux femmes, tous jeunes, l'horizon paraissait bloqué pour longtemps. Nous avons donc imaginé des mobilités « diagonales » vers des postes comme enquêteur, éditorialiste ou correspondant. L'accord prévoyait de développer ces postes sans plafond de salaire. Ces deux points ont été peu ou mal appliqués.

Enfin, l'accord comprend des mesures de vie quotidienne. Beaucoup de femmes vivaient mal leur retour de congés maternité, non pas qu'elles manquaient d'énergie mais parce qu'après six mois d'absence, il était difficile de refaire sa place. Un entretien avec le rédacteur en chef doit désormais avoir lieu avant et après un congé de maternité, pour préparer le retour. Et nous avons obtenu aussi une petite disposition, symbolique mais assez importante : pas de réunion avant 9h ni après 18h. Pour l'anecdote, juste après l'accord, une réunion des chefs de services a été convoquée à 8h30, et c'est un homme qui a pris la parole pour protester : « *Moi, à 8h30, j'emmène mes enfants à l'école donc c'est la première et la dernière fois que je viens à 8h30* ». J'avoue que ça nous a fait très plaisir.

Notre état d'esprit à l'époque, c'était du concret, du faisable tout de suite. Nous voulions aussi emmener le gros des hommes de la rédaction avec nous. C'est pour cela que nous insistions sur la transparence et la collégialité des nominations. Le cabinet d'audit nous avait conseillé d'introduire dans

l'accord la fixation d'objectifs chiffrés en matière de parité. Mais nous ne nous sommes pas battues pour leur mise en œuvre. Et je dois dire qu'avec le recul, nous avons fait une erreur. Car l'application de notre plan d'action pour l'égalité professionnelle a fait l'objet de dérives ces dernières années. Mais faisons d'abord un bilan.

LE BILAN

La répartition équitable des augmentations individuelles et des primes est appliquée, grâce à un gros travail statistique de la DRH, chaque année. Cependant, cinq ans après la grève des signatures, il existe toujours 1,5 millions d'euros d'écart de masse salariale (et 1 252 euros d'écart de salaire moyen). Et ce, alors qu'il y a désormais davantage de femmes journalistes (143) que d'hommes (131) dans le groupe *Les Échos*. Pourquoi ? Tout simplement parce que la presse étant un secteur en difficulté, il y a très peu de primes et d'augmentations individuelles ; donc même si elles sont identiques pour les hommes comme pour les femmes, leur faible nombre ne comble pas beaucoup les différences. Ensuite, les postes dotés des plus gros salaires sont toujours très majoritairement masculins. En 2013, comme dit précédemment, il y avait douze hommes rédacteurs en chefs ou directeur des rédactions et zéro femme. Aujourd'hui, nous en sommes à douze hommes et deux femmes pour le quotidien. Si l'on prend en compte *Les Échos week-end* et *Les Échos business*, le total est de dix-huit hommes et quatre femmes. Quatre femmes de plus en cinq ans, ce n'est pas rien, mais ce n'est pas un bond extraordinaire non plus. La refonte des procédures de nominations a bien fonctionné pendant deux ans. Mais depuis un an et demi, il y a des contournements, des postes attribués avant même que l'annonce soit publiée... Nous protestons au CE mais cela ne change pas grand-chose car il y a toujours de bonnes raisons pour contourner les procédures. On peut noter en revanche une attention portée aux recrutements de femmes lors des recrutements extérieurs.

Les entretiens de carrière tournent trop souvent à la discussion de comptoir sans conséquences. Quant aux évolutions « diagonales », elles se sont heurtées aux restrictions budgétaires : au lieu de développer les postes de correspondants et d'enquêteurs, leur nombre a été réduit et leurs conditions financières ont été resserrées.

Nous, élues, avons donc réfléchi et identifié plusieurs freins. D'abord, la vigilance sur le respect de l'accord a reposé de fait sur les épaules des élues et de la responsable RH spécialisée dans la rédaction. Avec le recul, on peut dire que, passée la négociation du plan d'action, l'égalité professionnelle n'a pas été considérée comme prioritaire au quotidien par les directions du groupe et de la rédaction (au regard de toutes les autres contraintes auquel un journal doit

faire face). C'est dommage car la parité n'est pas qu'une question de justice, c'est la première des diversités. Or, pour inventer la presse de demain, nous avons intérêt à être innovant et donc à favoriser l'échange d'idées parmi des gens aux profils différents. Ensuite, comme déjà évoquée ci-dessus, nous avons fait une erreur : en nous concentrant sur les mécanismes de discriminations sans fixer d'objectifs chiffrés de parité, nous avons parié sur un changement culturel progressif de nos dirigeants. Or ce changement culturel n'a pas eu lieu. Pour deux raisons à mon sens : la parité questionne le mode de management des rédactions et les dirigeants des journaux sont souvent de bons journalistes mais peu formés au management ; et puis, la parité implique une forme de partage du pouvoir... la chose la plus difficile à partager dans toutes les communautés humaines.

J'ai discuté avec des dirigeants RH d'autres entreprises qui avaient eu des politiques très volontaristes et j'en ai retenu plusieurs enseignements. Premièrement, si la direction générale et la direction des rédactions n'endossent pas au quotidien la politique d'égalité professionnelle, rien ne se passe sur la durée. Deuxièmement, à moins de 30 % de femmes dans une direction, elles n'ont pas assez de poids pour enclencher un changement de référent culturel. Enfin – et c'est un DRH d'un grand groupe du CAC 40 qui me l'a dit – on n'arrive à rien si les directions générales ne s'engagent pas publiquement sur des objectifs chiffrés et datés, c'est-à-dire tant de femmes à tel échelon, en telle année. C'est absolument nécessaire pour que le haut management exige des résultats de la part de l'encadrement intermédiaire.

Ainsi, le travail de conviction va continuer, en lien avec nos consœurs du *Parisien*, puisque nos titres appartiennent désormais au même actionnaire.

DEPUIS LA CNMJ

Après cette intervention du 25 janvier 2018, les femmes des *Échos* et du *Parisien* ont mené une initiative commune : une photo rassemblant les femmes des deux rédactions avec pour mot d'ordre : « #TousEgales : la presse donne des leçons, qu'elle donne l'exemple ! ». Les femmes des titres du groupe les *Échos* (qui inclue Radio Classique, Connaissance des Arts, Capital Finance et Investir) ont massivement signé – 125 sur 143 cartes de presse – une lettre (qui n'a pas été rendue publique) au nouveau PDG Pierre Louette. Et les négociations ont repris autour de plusieurs axes : la pleine application du plan d'action de 2013, la correction des effets du plafond de verre sur les salaires, des objectifs chiffrés et datés pour la parité dans les postes de direction, un coaching de plusieurs mois des rédacteurs en chef et directeurs des rédactions en matière d'égalité professionnelle ; la prise en compte des progrès ou non de la parité dans le versement des bonus des dirigeants du groupe et de la rédaction.

À l'été 2018, les discussions sont toujours en cours.

À Prenons la une

Laure Daussey, porte-parole

Le collectif « Prenons la une », qui s'est récemment structuré en association, a été créé en 2014, notamment par un manifeste paru dans *Libération*, signé par plus de 800 journalistes. Nos trois principaux objectifs sont de lutter pour une meilleure représentation des femmes expertes dans les médias – pendant longtemps à 20 %, elles atteignent aujourd'hui 30 %, ce qui montre une très lente évolution – ; de lutter contre le sexisme dans le contenu des médias qui s'exprime, notamment, par des stéréotypes ; et, enfin, de lutter aux côtés des femmes dans les rédactions, tant sur les inégalités de salaire que sur le harcèlement sexuel dont elles sont parfois victimes.

Ce dernier volet de notre engagement est devenu de plus en plus important ces derniers temps. Nous avons été, pour ainsi dire, rattrapées par la réalité avec l'ampleur du mouvement « Balance ton porc », lancé d'ailleurs par une journaliste, Sandra Muller. Parmi ces messages de libération de la parole sur Twitter, nous avons été surprises par le nombre de témoignages de journalistes.

Il y eut, dans le sillage de ce mouvement, plusieurs plaintes de journalistes pour harcèlement ou pour agression. Notamment la journaliste de LCP, Astrid de Villaines, qui a porté plainte contre le présentateur Frédéric Haziza pour agression sexuelle, et Anne Saurat-Dubois, reporter de BFM TV contre l'ex directeur de la rédaction de France 2, Éric Monier, pour harcèlement sexuel et moral, dont la plainte a été classée sans suite pour cause de prescription des faits. Une enquête de Mediapart a aussi permis de révéler les agissements d'un rédacteur de France Inter, Patrice Bertin, mis en cause par quatre plaintes de journalistes de Radio France qui se disent victimes de harcèlement, et pour deux d'entre-elles, de tentative de viol.

Nous avons salué cette libération salutaire de la parole de femmes qui a permis à des journalistes qui n'osaient pas parler, de s'exprimer. Ces femmes ont vraiment fait preuve d'un grand courage car elles doivent, souvent, faire face à un agresseur présumé influent ou célèbre. Même s'il n'est jamais simple de porter plainte contre son agresseur, il n'est pas évident non plus, même quand on est journaliste, de faire face à une médiatisation de sa propre affaire. Notre collectif a alors été identifié par plusieurs journalistes comme structure de soutien et de conseil. Nous avons, en effet, réalisé qu'il n'existait aucune association réellement spécialisée dans ce domaine. Jusque-là, nous étions un collectif quelque peu informel et c'est pourquoi nous sommes

constitués en association afin d'avoir plus de forces et de légitimité pour aider ces femmes journalistes. Notre but est de pouvoir se constituer partie civile auprès des victimes, témoigner avec elles, les accompagner, les conseiller dans leur défense, notamment grâce à notre avocat.

Les journalistes qui nous ont contactées nous ont dit avoir hésité plusieurs années avant de porter plainte ; elles avaient continué à se rendre à leur travail la boule au ventre, en croisant continuellement leur agresseur présumé. Le mouvement « Balance ton porc » a été un réel déclencheur pour les inciter à s'exprimer, chaque prise de parole signifiait une réelle libération de la parole. Certaines journalistes nous ont confié qu'elles auraient apprécié que des associations puissent porter plainte à leur place car elles avaient peur de représailles. C'est aussi pour cette raison que nous avons choisi d'instituer le collectif en association, même si la loi ne nous autorisera à porter plainte à la place d'une victime que dans cinq ans.

On nous a souvent demandé pourquoi autant de journalistes avaient témoigné dans ce mouvement « Metoo ». Il est évidemment impossible d'obtenir des chiffres précis mais il me semble que le journalisme n'est pas plus touché que d'autres métiers et que le problème concerne tous les domaines d'activité. Mais il est intéressant de souligner qu'il existe peut-être une conjonction de facteurs qui rend le problème d'autant plus présent dans le journalisme. Quelques chiffres cependant : 46,5 % des titulaires de la carte de presse étaient des femmes en 2015 mais elles n'occupent que 36 % des postes de direction. Elles sont plus fréquemment pigistes. L'écart salarial est de 12 % entre hommes et femmes journalistes. Les mouvements des femmes journalistes, début 2018, à *L'Obs*, au *Parisien* et à *La Provence* sont là pour nous le rappeler. La précarité et les inégalités d'attribution des postes à responsabilité sont très présentes dans notre profession et affectent particulièrement les pigistes ou les personnes qui multiplient les CDD. Ce contexte maintient davantage les femmes dans une position de victime. Nous pensons d'ailleurs qu'un certain nombre de femmes journalistes n'ont pas encore osé s'exprimer.

La difficulté de dénoncer un agresseur de son environnement professionnel par peur de perdre son emploi, est une réalité dans tous les secteurs d'activités. Et nous avons conscience qu'elle est encore plus importante dès lors que l'on n'a pas accès à twitter ni aux médias pour s'exprimer. C'est d'ailleurs une des motivations de plusieurs victimes qui ont porté plainte ces dernières semaines : une manière de réclamer justice pour elles, mais aussi pour les autres. En effet, en tant que journalistes, elles se sentaient investies de la double responsabilité, comme des premières de cordée, de parler en leur nom mais aussi pour celles qui ne le peuvent pas.

Individuellement, nous encourageons les femmes victimes à porter plainte, c'est le meilleur moyen d'obtenir justice. Pour celles qui ne veulent pas ou n'osent pas, nous les incitons à saisir leur délégué du personnel et leur DRH pour une démarche interne. Et c'est alors aux rédactions de décider de la sanction la plus appropriée. Il ne s'agit pas de faire le ménage dans les rédactions, nous ne demandons pas de renvois en masse ni de se servir de ce mouvement comme d'un prétexte pour écarter des personnes dont on voudrait se débarrasser, ce serait contre-productif. Nous encourageons les rédactions à prendre des sanctions justes et proportionnées selon les faits et à mener une enquête quand une femme se présente comme victime.

Et, collectivement, nous encourageons toutes les rédactions à créer, en accord avec les RH, une structure permettant de recueillir ces témoignages en toute sécurité, à l'instar de ce qui a été mis en place à Radio France en 2016 qui a permis, précisément, de recueillir le témoignage de femmes victimes d'agression sexuelle.

Une prise de conscience plus large est également nécessaire. Certains témoignages montrent que, pendant longtemps, les agissements de tel ou tel collègue étaient connus par la rédaction sans que personne n'essaie de les empêcher ou de les condamner. Et comme souvent – c'est d'ailleurs le cas dans la société en général – c'était à la jeune journaliste en CDD ou à la stagiaire d'été qu'incombait la responsabilité de ne pas se laisser approcher par le chef en question. C'est ce que livre cette interview réalisée par Mediapart d'un ancien cadre de France Inter qui témoigne : « *pendant plusieurs années, je recevais systématiquement les jeunes femmes tout juste recrutées en tant que CDD ou stagiaire d'été et leur disais qu'il fallait qu'elles se méfient, qu'elles ne devaient pas accepter d'invitation à prendre un verre ou au restaurant, dire à cette personne qu'elles avaient un copain, même si ce n'était pas vrai. Je leur disais aussi qu'elles devaient éviter d'aller aux toilettes toutes seules* ». Un exemple édifiant.

Au-delà du comportement dans les rédactions, se pose aussi la question du traitement médiatique.

Au moment de l'affaire Baupin, nous avons publié une tribune dans *Le Monde* pour se féliciter – car de temps en temps on est contente de ce qui se passe – que cette affaire ait été prise au sérieux par les journalistes. Et pour affirmer que les cas d'harcèlement ne sont pas des affaires de « bonnes femmes », comme l'avait si élégamment dit un politique, mais bien un sujet d'enquête comme un autre et qu'il faut mener les investigations sans attendre une hypothétique plainte. La moindre information sur des sujets de détournement de fonds ou de corruption, suscite immédiatement de nombreuses enquêtes journalistiques, même s'il n'y a pas eu de plainte déposée. Mais des informations sur

des affaires d'agression sexuelle ou de viol n'évoquaient que des réactions de recul : « sujet compliqué », « parole contre parole »... et on attendait qu'il y ait une plainte. J'ai moi-même entendu, par le passé, que sans plainte on ne pouvait pas enquêter. Alors que si on fait ce même travail de journaliste, en croisant ses sources, si on obtient des témoignages que l'on considère comme plausibles et qu'on donne la parole à la partie adverse, on peut enquêter dans ce domaine comme sur tout autre sujet.

Ainsi, nous saluons également la décision du *Monde* d'avoir mis récemment en place ce qu'ils appellent une *task force* d'une quinzaine de journalistes pour enquêter sur ces affaires. Je ne sais pas si d'autres médias l'ont fait, mais je le souhaite, car c'est un exemple à suivre. Nous espérons aussi que ce sujet restera d'actualité dans les médias à l'avenir, et ne sera pas juste une tendance qui fait la une et le *buzz* aujourd'hui mais qui, bientôt, ne sera plus l'objet que d'une brève de temps en temps. Il ne faut pas qu'un rédacteur en chef puisse refuser un sujet s'y rapportant, par : « *c'est bon, on en a assez parlé, on passe à autre chose* », comme cela arrive trop souvent.

Quelques mots enfin sur les « outils à l'usage des journalistes » élaborés par le collectif avant l'apparition du *hashtag*, et disponibles sur notre site. Il s'agit de propositions et de conseils de traitement médiatique des violences faites aux femmes, signés par plus d'une quinzaine de rédaction telle que Radio France, France Télévisions, Mediapart, *Libération*, etc. Nous ne leur avons pas donné le nom de « charte » parce que ce grand mot faisait peur à certains médias, mais ces outils ont été élaborés, sur le modèle d'une charte espagnole, conjointement avec des journalistes, des chercheurs et des spécialistes des violences faites aux femmes. L'idée de ces outils nous est venue en constatant que, régulièrement, plusieurs titres de presse se servaient de violences faites aux femmes pour faire sourire, voire rire, pour amener du clic, comme par exemple « le boxeur cocu met sa femme KO » ou, plus récemment, « ivre, il frappe sa femme pour des grumeaux dans la pâte à crêpe ». Ces titres ne cherchent pas à informer et notre responsabilité de journaliste est de faire cesser ces procédés.

Dans nos outils, en matière de terminologie, nous conseillons d'éviter le terme de « crime passionnel », désormais employé à tout-va. Les journalistes, qui doivent être neutres, n'ont pas à le reprendre tel quel, sans guillemets, car il minimise le geste, le restreint à un acte mué par la passion et déresponsabilise l'auteur de son acte. C'est à la justice de l'établir, pas aux journalistes. Pour l'expliquer, nous avons publié une tribune publiée dans *Libération*, « Le crime passionnel n'existe pas ». Le terme de « meurtre conjugal », par exemple, reflète mieux la réalité. Certaines associations propose le terme de « féminicide ».

Nous ne l'avons pas repris car ce terme n'est pas encore officiel au niveau juridique et les médias ne peuvent pas utiliser des mots qui ne seront pas forcément compris de tous.

Nous proposons aussi de veiller à faire son travail de journaliste en contextualisant, en rappelant systématiquement que le cas traité dans l'article n'est pas un cas isolé, individuel, mais qu'il fait partie d'un ensemble (les meurtres conjugaux dans leur ensemble ou les viols dans leur ensemble), que c'est un fait de société. Ainsi, en Espagne, les journalistes replacent à chaque fois le meurtre d'une femme dans son cadre – conjugal, d'un viol, etc.

Dans ces outils, on apprendra aussi à employer les termes précis et à bon escient : juridiquement parlant, un harcèlement sexuel n'est ni une agression sexuelle ni un viol. Les trois termes n'ont pas la même définition, pas la même condamnation pénale. Or, souvent, dans les médias, pour éviter les répétitions, agression sexuelle sera utilisé à la place de viol ou mélangé avec harcèlement...

Nous savons tous que nous avons une certaine influence sur les représentations mentales de notre société ; quand nous écrivons, qu'on le veuille ou non, nous participons à la construction de notre réalité. Et, pour nous, il s'agit là d'une question de déontologie. C'est pourquoi, dans le collectif Prenons la une, nous nous positionnons en tant que journalistes parlant à des consœurs et des confrères, nous avons les mêmes contraintes de travail et nous réfléchissons collectivement. Notre objectif est de faire notre métier le mieux possible sans nourrir les stéréotypes, déjà bien trop présents dans notre société.

L'égalité de genre dans les écoles de journalisme

Pascal Colisson, journaliste, responsable pédagogique à IPJ Paris-Dauphine, chargée de l'égalité des chances, chercheuse associée à la chaire Management, Diversités et Cohésion sociale
Sandy Montañola, maîtresse de conférences, Université Rennes 1, Arènes UMR CNRS 6051
Denis Rvellan, professeur, Sorbonne Université, directeur-adjoint du CELSA, laboratoire GRIPIC

Les formations en journalisme sont souvent montrées du doigt et tenues responsables de divers maux, dont le manque de diversité (sociale, ethnique, religieuse, handicap) parmi les étudiant·e·s, les enseignant·e·s et les intervenant·e·s. Ces formations offrent un terrain d'étude particulièrement pertinent pour les recherches universitaires consacrées à la thématique du genre. En effet, si les travaux de recherches sont nombreux à se consacrer au traitement médiatique genré, ils sont peu à porter sur la formation des journalistes. Travaillant depuis longtemps sur cette thématique et étant nous-mêmes impliqué·e·s dans ces formations, comme enseignant·e et/ou responsable, nous avons saisi cette facilité d'accès pour mener cette étude.

Nous avons réalisé des entretiens avec les responsables de formation ou d'établissement des 14 cursus en journalisme reconnus par la CPNEJ¹, auxquels ont été ajoutés deux cursus non reconnus, l'université de Lorraine à Metz et l'ESJ Pro. Le guide d'entretien portait sur trois thèmes principaux : l'existence ou non de procédures pour favoriser une mixité dans le recrutement des étudiant·e·s ; l'existence ou non de cours ou actions consacrés aux questions de discriminations et, enfin, les procédures mises en place pour favoriser une mixité parmi les enseignant·e·s et intervenant·e·s.

Nous avons complété les entretiens avec les données statistiques relatives aux candidat·e·s, admis·es, enseignant·e·s titulaires, intervenant·e·s professionnel·le·s vacataires, personnels administratifs et techniques de chacune des écoles². Les résultats sont présentés ici de façon globale et anonyme.

1 Commission paritaire nationale de l'emploi des Journalistes. Les 14 formations reconnues : CELSA, CFJ Paris, CUEJ, EDC, EJDG, EJCAM, Journalisme à Sc Pô, EJT, EPJT, ESJ, IFP, IJBA, IPJ, IUT Lannion.

2 13 écoles ont répondu à notre demande de données sur 5 années (certaines d'entre elles n'ont pas pu nous transmettre les données les plus anciennes).

LES FEMMES ET LES HOMMES SONT-ILS ÉGAUX EN NOMBRE CHEZ LES ÉTUDIANT·E·S ET ENSEIGNANT·E·S ?

Lors des entretiens, nombre de nos interlocuteurs³ pensaient que la situation dans leur école révélait une quasi parité et la moitié d'entre eux a déclaré porter une attention particulière quant à l'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les intervenant·e·s. Les chiffres mettent pourtant à jour de vraies différences.

Nous pouvons retenir 3 résultats principaux :

- En ce qui concerne les étudiant·e·s, les femmes représentent 55 % des candidats et 54 % des admis en première année. Il est possible que nous soyons en présence d'une discrimination positive, non formalisée, envers les candidats masculins dans le but d'une parité des effectifs. En effet, les statistiques sur les populations étudiantes en général montrent que les femmes ont de meilleurs résultats scolaires. Elles devraient être non pas à un point de moins mais un ou deux de plus au niveau des admis. Ceci pourrait également être expliqué par les modalités de sélection, les questions posées dans les épreuves, et les entretiens, dispositifs de sélection généralement moins favorables aux femmes.
- Au niveau des postes de support à la pédagogie, il existe une forte division du travail administratif et technique : les femmes représentent 82 % des postes administratifs contre 18 % des postes en audiovisuel et informatique.
- Enfin, pour l'équipe d'enseignement, il y a nettement plus d'hommes que de femmes ; 61 % parmi les titulaires et 64 % chez les vacataires. 8 écoles sur 13 comptent au mieux 35 % de femmes vacataires (et 5 d'entre elles se situent entre 18 et 30 % d'effectifs féminins). Une seule école a plus de 50 % (55 %). Il n'existe pas de corrélation entre la féminisation du personnel enseignant titulaire et la féminisation des vacataires. La tendance semble à une mixisation des effectifs titulaires (on passe de 34 à 42 % en cinq ans). Ceci dit, ce personnel enseignant est atypique par rapport à la section universitaire (CNU) de référence où 53 % des professeur·e·s et maître·se·s de conférences sont des femmes (et 57 % des Mcf). Cette tendance est moins évidente à soutenir pour les vacataires qui passeraient de 33 % à 37 %, ce qui peut relever de variations annuelles.

Ce premier état chiffré permet de mettre à jour des différences dont les équipes n'ont pas toujours conscience et qui sont marquées, partagées et anciennes. Nous pouvons faire l'hypothèse que ce déséquilibre a des effets en termes de représentations transmises du métier, et donc de carrière.

3 Avant consultation des données statistiques que nous avons sollicitées par la suite.

DES POLITIQUES SONT-ELLES MISES EN PLACE POUR PRÉVENIR LES INÉGALITÉS ET LES COMPORTEMENTS PROBLÉMATIQUES ?

Cette question est au cœur des débats sociaux actuels. Présenter les politiques menées au sein des écoles est difficile tant les indicateurs sont complexes et l'organisation variée d'une école à l'autre (intitulé des enseignements, etc). En ce sens, l'entretien est indispensable pour comprendre les spécificités de chacune. L'analyse des entretiens fait apparaître que :

- Seule une école a formalisé des documents pour sensibiliser aux discriminations (communication à destination des étudiants, livret à destination des intervenants, grilles d'évaluation tenant compte des risques de discriminations). Cette école a structuré une politique dans le cadre d'un label Diversité qu'elle a obtenu.
- Les responsables des écoles réagissent à des situations (commentaire d'un-e intervenant-e, remontée d'étudiant-e-s par rapport à des paroles ou gestes déplacés) plutôt qu'ils ne mettent en place des actions ou des outils de communication de façon préventive : « *C'est au coup par coup, si on voit des choses, c'est informel* » ; « *Franchement, les étudiants en quelques années ont bien évolué. S'il y a des problèmes, ils viennent le dire. Ils viennent peut-être pas le dire directement mais...* » ; « *Donc, régulièrement, je suis obligé de mettre le holà en disant que les blagues, on ne les raconte pas, il y a des gens que ça gêne* » ; « *J'essaie d'avoir un peu les radars allumés sur tout ça et d'être un peu en veille permanente sur ces choses-là, sachant que ça nous est arrivé parfois un peu tard aux oreilles.* »
- Lorsqu'il y a un discours adressé aux étudiant-e-s ou aux intervenant-e-s, il s'agit d'un propos général qui porte soit sur les valeurs de l'école, soit sur le fait que les étudiants peuvent faire remonter les problèmes qu'ils peuvent rencontrer (sans précision) aux responsables. Il existe un déni du fait que, faute de communication explicite, les étudiant-e-s peuvent ne pas s'autoriser à faire remonter des problèmes : « *Qu'il y ait une personne référente pour les discriminations, me semble poser, pour moi, un certain nombre de problèmes aussi* ».

Le résultat le plus important fait ressortir une croyance des responsables de diplômés ou d'écoles interrogés selon laquelle les intervenant-e-s partagent forcément les mêmes valeurs que l'école : « *En fait, on ne sensibilise pas [les intervenants], on les choisit parce qu'on sait qu'ils ont les mêmes valeurs que nous, tout ce qui est vieilles façons de voir l'info, honnêtement, il n'y a pas d'intervenant comme ça dans notre cursus* ».

LES ÉTUDIANT-E-S FUTURE-S JOURNALISTES, QUI SERONT CONFRONTÉ-E-S À DES STÉRÉOTYPES DANS LES DISCOURS ET LES COMPORTEMENTS, SONT-IL-ELLE-S EUX-MÊMES FORMÉ-E-S À LES IDENTIFIER POUR NE PAS LES REPRODUIRE ?

Sur les 16 écoles interrogées :

- 3 écoles ont fait le choix de mettre en place des cours spécifiquement dédiés aux questions de discriminations, de stéréotypes et d'égalité femmes-hommes, que les cours portent un nom spécifique ou non (les femmes dans les rédactions, la révolution sexuelle, l'histoire des mouvements féministes, les représentations sociales et les stéréotypes, les violences gynécologiques, etc). Ces cours spécifiques sont dispensés par des chercheurs spécialistes de ces thèmes.
- 13 écoles ne proposent pas de cours spécifiquement dédiés :
 - Pour 3 d'entre elles, c'est un choix : « (...) *on ne fait pas un cours sur les handicapés, sur la représentation des femmes... On n'est pas dans cette stratification* ». « *C'est-à-dire, est-ce que, quand un jour, un rabbin, un imam, un curé viennent me voir, est-ce que je dois faire une journée de sensibilisation sur la question des religions et la manière dont on traite des religions, c'est pertinent, est-ce que je dois le faire ? Et puis, peut-être que les associations contre l'homophobie viennent me voir aussi... Voilà. Je ne sais pas bien (rires)* ». Certaines écoles considèrent que les étudiant-e-s auront une perception intuitive à l'occasion des ateliers, avec le risque de reconduction des stéréotypes, ou dans l'approche professionnelle : « *Donc, j'ai envie de dire que ce sont des questions qu'on aborde de façon transversale au fil de la mise en pratique du métier* ».
 - Pour 3 écoles, « *C'est un impensé* ».
 - Enfin, 7 écoles recourent à la même structure d'expression : « *Il n'y a pas de cours spécialisés sur ça, ce qui ne veut pas dire que ça ne soit pas traité à l'intérieur des cours* », ou dans les ateliers etc. La question du genre s'invite parfois dans certains cours : « *Je n'ai pas de politique volontariste, ça, c'est clair. Mais je n'imagine pas un seul collègue qui ne retienne pas cet indicateur dès lors qu'il a à faire un cours* ». Plusieurs intitulés ont été cités : sociologie des médias (7), économie des médias (1), critique de médias (1), connaissance des religions (1), analyse de discours (2).

Au-delà des cours, nous avons demandé aux responsables si les questions de genre étaient intégrées à l'occasion des semaines de productions pratiques (ateliers, ...). Parmi les 16 écoles interrogées :

- 3 écoles déclarent ne pas avoir d'attention lors des ateliers de production, de réflexion pédagogique sur les discriminations et stéréotypes, ni de vigilance spécifique dans l'organisation et la production des travaux des étudiants (traitement des sujets, rôles et responsabilités).
- 13 écoles ont souligné que la prise en compte des discriminations était intégrée lors des ateliers de production qui permettent l'apprentissage des pratiques professionnelles. Parmi elles, 2 écoles portent une vigilance sur la question du genre dans les productions des étudiant.e.s et sur la répartition des responsabilités dans les exercices et projets. Attention particulière à ce que les étudiant.e.s ne s'enferment pas ou ne se fassent enfermer dans des sujets qui les intéressent et/ou auxquels leur identité les rattache de façon stéréotypée (des femmes qui parlent des femmes, des étudiants d'origine maghrébine qui traitent les sujets banlieues, etc). 4 écoles proposent un travail spécifique lors de la réalisation de productions. Dans l'une d'entre elles l'équipe pédagogique travaille avec les étudiant.e.s sur les représentations en suivant la fabrication du projet, dans une autre l'équipe travaille sur l'écriture d'articles : « *dans les sujets qu'on produit, dans la façon dont on se présente à un interlocuteur, on a une responsabilité énorme. Alors en plus, quand on informe – ou qu'on prétend informer – des publics, c'est sûr que, dans la façon dont on a de collecter des faits, de la présenter, de présenter des témoins, des êtres, des objets... tout. C'est très signifiant la façon dont on présente les choses donc on insiste beaucoup là-dessus. Et puis on a un certain nombre d'ateliers sur comment décrypter ce langage, par exemple analyser une image ou un écrit, combien de sources il y a, pourquoi c'est publié aujourd'hui, pourquoi pas hier ou demain ? Le lancement fait par le journaliste, ce que ça induit... Donc, toute cette littérature autour des médias, ce n'est pas du tout inné et donc, ça, par exemple, au tout début de leur vie avec nous, on passe beaucoup de temps là-dessus et, quelque part, dans ce décryptage, il y a ce côté de la responsabilité* ».

Enfin, interrogées sur d'éventuelles interventions extérieures sur la thématique du genre, certaines écoles (4) accueillent le collectif « Prenons la une ». 4 n'en veulent pas et expriment des réticences à des interventions sollicitées par des extérieurs (« *Quand c'est frontal comme ça, quand il y a l'idée qu'un interlocuteur dit qu'une école de journalisme "se doit de..."*, généralement, on dit que ce n'est pas comme ça que ça se passe »), elles souhaitent garder la main sur la formation (« *D'abord parce que ça veut dire que tu finis par construire ta formation en kit, quoi : un peu de handicap, un peu de questions de genre, sur le suicide, sur la santé... Après, je veux dire, c'est une façon de sous-traiter une partie de ta formation, ne serait-ce que quelques heures* »).

QUI PORTE CETTE RÉFLEXION ?

Les initiatives de sensibilisation sur les sujets de la confiance en soi pour les étudiantes, du traitement médiatique genré, etc, sont le fait de responsables qui le font par conviction personnelle. Il s'agit d'ailleurs, dans la quasi-totalité, de responsables femmes.

- Parmi les écoles qui ont mis en place des actions ou des cours sur l'égalité femmes-hommes, 4 expliquent ces démarches par la présence dans l'établissement de personnes qui ont porté la question ou qui y sont sensibilisées : « *il y a tout un travail qui est fait – parce que c'est quelque chose qui me tient à cœur et que j'ai mis en place ces dernières années* ».
- Les limites de l'exercice sont soulignées par une école qui remarque : « (...) *il faudrait peut-être rationaliser ces aspects-là et, plutôt que de le gérer sur la bonne volonté, la bonne idée de quelques rares, le transversaliser. Mais comme c'est une équipe petite et qui discute beaucoup, à mon avis c'est déjà en marche* ».
- Les actions semblent principalement tenir à la réflexion et volonté d'une personne et non à un dispositif formalisé. Dans la mesure où rien n'est formalisé, rien non plus ne dit comment ces sujets seront portés demain, si désormais ils font ou pas partie de l'identité des écoles qui ont pris des initiatives : « *Mais quelqu'un d'autre me remplace l'année prochaine et tu vois, y a pas une procédure, y a pas un truc...* ».



La formation à l'égalité dans une école de journalisme

Pascale Colisson, journaliste, responsable pédagogique à IPJ Paris-Dauphine, chargée de l'égalité des chances, chercheuse associée à la chaire Management, Diversités et Cohésion sociale

INTRODUCTION

Relève-t-il de la mission d'une école de journalisme de s'emparer des questions d'égalité ? Lorsque l'on détaille les critères de reconnaissance établis par la CPNEJ (Commission paritaire nationale de l'emploi des journalistes) pour la reconnaissance des formations au journalisme, la question de l'égalité n'apparaît pas en tant que telle. La dimension éthique s'invite dans les cours de déontologie au sens large, laissant à l'école et à ses formateurs la libre appréciation du champ relevant de l'éthique et de la déontologie journalistique. Par ailleurs, les écoles de journalisme, tout comme les journalistes eux-mêmes, sont très attaché-e-s à leur indépendance, garante de la liberté d'expression. Or les écoles sont très souvent sollicitées par diverses organisations, associations, groupes de pression ou autres, qui souhaitent intervenir auprès des étudiant-e-s pour les sensibiliser au traitement de l'information concernant leur sujet de prédilection. Traitement médiatique des femmes, des personnes LGBT, des personnes en situation de handicap, des maladies psychiques et du suicide, des précaires et des exclus... Ces démarches partent souvent d'une bonne intention et se nourrissent des différentes études qui pointent une absence de prise de conscience de la part d'une partie de la profession quant à l'impact des stéréotypes dans le contenu de l'information. Mais les écoles ne sont pas toujours favorables à l'idée de permettre ces interventions, soit du fait des emplois du temps très lourds et contraints de leurs maquettes pédagogiques, soit parce qu'elles ne considèrent pas ces approches comme pertinentes.

Ces réticences et ces questionnements sont légitimes, mais les écoles peuvent également appréhender et s'approprier la question de l'égalité au regard de deux dimensions. D'une part, celle de la responsabilité sociétale qui incombe à toute organisation quelle qu'elle soit de garantir l'égalité de celles et ceux qui la composent et de lutter contre les discriminations. D'autre part, celle de la prise en compte de l'impact des stéréotypes dans le contenu de l'information, qui relève des fondamentaux du journalisme, à savoir caractériser les faits et les personnes au regard de ce qu'ils sont, et non de ce que l'on projette sur eux. Ce qu'en journalisme on appelle l'objectivité.

LA MISE EN PLACE D'UN MANAGEMENT DE L'ÉGALITÉ

La démarche mise en place à l'Institut Pratique du Journalisme de Paris-Dauphine s'est inscrite dans le cahier des charges du label Diversité, permettant ainsi une approche globale et transversale, tant du point de vue du fonctionnement de l'organisation que de celui de la formation au journalisme. Cette politique englobe toutes les formes de discrimination mais nous expliciterons ici plus précisément les réflexions et les actions au regard de l'égalité hommes-femmes.

Mener une réflexion transversale sur la diversité au sens large, et l'égalité dans le cas particulier qui nous intéresse, doit impliquer tous les acteurs et actrices de l'organisation. Cette démarche passe par la mise en place d'un management de la diversité et de l'égalité, processus qui a été étudié dans le cadre des sciences de la gestion. Les travaux de recherche qui lui ont été consacrés montrent à quel point il est vecteur de changement car il interroge tous les dispositifs et tous les individus de l'organisation. Il se construit alors autour de valeurs susceptibles d'affecter la culture organisationnelle.

Pour ce faire, il faut que cette politique soit considérée comme un axe stratégique par la direction et qu'elle soit impulsée au plus haut niveau de l'organisation afin que chacun de ses membres puisse se la réapproprier. Sa prise en compte au niveau managérial suppose un changement de paradigme car au-delà de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, elle vise à l'inclusion de tous dans une organisation.

Jusqu'à présent, la mise en place et le management d'une politique de diversité a été plus souvent impulsée par des entreprises et beaucoup plus rarement dans un domaine aussi spécifique que celui de l'enseignement supérieur. Seuls trois établissements de l'enseignement supérieur se sont engagés dans la démarche du label Diversité, deux écoles de management et une école de journalisme, l'Institut Pratique du Journalisme de Paris-Dauphine.

PREMIÈRE ÉTAPE : L'ÉTAT DES LIEUX

L'école a choisi d'adopter la démarche du label Diversité, ce qui l'a conduite à réfléchir à l'égalité pour toutes et tous, tant sur le plan du recrutement que de l'évaluation, la formation, la pédagogie, et tant pour les étudiant-e-s que pour les salarié-e-s et enseignant-e-s vacataires. Un comité de pilotage Diversité représentatif des corps professionnels de l'école (responsables pédagogiques et administratifs) a été constitué. La première démarche a été consacrée à dresser un état des lieux sur les risques de discrimination et sur les actions

en faveur de l'égalité. Cet état des lieux a été réalisé en grande partie à partir d'un questionnaire envoyé aux étudiant-e-s (une centaine, temps plein ou apprenti-e-s), aux salarié-e-s permanent-e-s (9 personnes) et aux enseignant-e-s vacataires (environ 120). Les résultats, partagés auprès de toutes et de tous, ont permis à l'ensemble des parties prenantes d'identifier les risques et ont amené les tenant-e-s du discours « *Chez nous, on ne discrimine pas* » à prendre conscience de la réalité de certaines situations, tant sur le plan des interactions entre individus que dans le champ de l'évaluation et de la sélection.

En ce qui concerne l'égalité hommes-femmes, quelques verbatim ont pointé la persistance de remarques relevant du sexisme ordinaire, de la part des intervenant-e-s comme des étudiant-e-s. (« *Elle a une tête de radio* » par un enseignant ; « *Tu es sûre que tu veux traiter ce sujet sur le pétrole ? Tu ne veux pas le faire avec un garçon ?* » par un enseignant ; « *Eh bien, vous travaillez vite pour des filles* », par un enseignant). Les étudiant-e-s pointent que les remarques proviennent plus souvent des intervenant-e-s en audiovisuel, qu'elles sont faites sous couvert d'humour ou, plus abruptement, relèvent du mantrapping.

INFORMATION, RECRUTEMENT, ÉVALUATIONS : DES ACTIONS À TOUS LES NIVEAUX

À partir de l'état des lieux et sous l'égide du comité de pilotage Diversité, d'une chargée de mission Égalité des chances, en l'occurrence moi-même, et d'une chargée de mission Handicap, un plan d'action sur deux ans a été mené. S'il concernait toutes les formes de discriminations, voici les axes liés à l'égalité hommes-femmes :

- L'évolution des épreuves écrites du concours d'entrée, en particulier l'épreuve de culture générale et l'épreuve d'actualité, afin de veiller à la mention de figures féminines dans les questions et les réponses des QCM (dans les rubriques Sport, Politique, Économie, Sciences...). En ce qui concerne les jurys d'admission (Actualités et Motivation), les grilles d'évaluation ont été retravaillées et les jurys ont été sensibilisés aux questions d'égalité et de discrimination.
- Le cursus pédagogique intègre des cours sur les stéréotypes suivis par tous les étudiant-e-s. Ce cours s'attache à expliquer le fonctionnement cognitif des stéréotypes (construction et renforcement), ainsi que leur impact sur les représentations collectives et dans le contenu des médias. Une prise de conscience qui met les étudiant-e-s face à leurs responsabilités de « faiseurs » d'information. Cette approche théorique est complétée tout au long du cursus par des mises en situation des étudiant-e-s au travers de reportages et de différents travaux pédagogiques.

- Des grilles d'évaluation ont été élaborées, afin de tenir compte uniquement des compétences (savoir-faire et savoir être) des étudiant-e-s sans qu'aucune autre considération, au regard des 25 critères de discrimination établies par le législateur, puisse interférer dans la notation, tout comme dans les choix pédagogiques (stage, sélection pour les prix et les bourses...).
- En ce qui concerne le recrutement des salarié-e-s et des intervenant-e-s extérieur-e-s (professeur-e-s et journalistes), des processus transparents ont été mis en place, ainsi qu'un entretien annuel d'évaluation pour les salarié-e-s.
- À partir de l'état des lieux portant sur la proportion hommes/femmes parmi nos intervenant-e-s, qui indiquait une majorité d'hommes, nous avons cherché à tendre vers la parité en décidant, à compétences égales, de donner la priorité aux femmes.
- Une communication sur les principes d'égalité et la lutte contre les discriminations est diffusée dès la rentrée pour les étudiant-e-s et les enseignant-e-s. Elle est présentée oralement et accompagnée d'un document qui la décrit précisément et rappelle l'existence d'une cellule d'écoute pouvant être saisie par mail par toute personne s'estimant victime de discrimination. Cette cellule est animée par une personnalité extérieure, totalement indépendante de l'école, qui s'engage à traiter la demande dans les deux semaines.
- Une participation à différentes instances et des échanges sur les questions de diversité et d'égalité avec les partenaires de l'école, entreprises, médias et institutionnels : Observatoire de la Diversité du CSA, responsables Diversité des médias – Radio France, France Télévisions, TF1... –, chaire Management, Diversités et Cohésion sociale de l'université Paris-Dauphine, AFMD (Association française des managers de la diversité).

UN CHANGEMENT DE PARADIGME ET UN ÉTERNEL RECOMMENCEMENT

L'IPJ Paris-Dauphine a été audité par l'AFNOR en 2014 et a obtenu le label Diversité en mai 2014. Un audit à mi-parcours a été réalisé en octobre 2016, qui a confirmé la labellisation. En juillet 2018, IPJ a, de nouveau, été audité pour le renouvellement du label.

Si l'équipe a le sentiment aujourd'hui d'avoir fait bouger les lignes, elle a également pris conscience du fait que ce chantier est en perpétuelle construction, un ouvrage à remettre sans cesse sur le métier. Certes, des résultats certains ont été obtenus, comme le montrent les questionnaires adressés tous les ans aux étudiant-e-s et tous les deux ans aux salarié-e-s et enseignant-e-s vacataires, et qui pointent aujourd'hui le très faible risque de discrimination et d'inégalité (100 % des étudiant-e-s estimaient ne pas être victimes de discrimination, selon le dernier questionnaire envoyé en juin 2017). Mais il reste qu'en interne, certaines réticences perdurent et que le travail de sensibilisation doit

être mené tous les ans sur la nouvelle cohorte d'étudiant-e-s et auprès des enseignant-e-s qui nous rejoignent.

Pour faire bouger les lignes, afin que la culture de l'égalité devienne l'ADN de l'école, il est également essentiel qu'au-delà de ceux et celles qui l'ont initié, chacun-e des acteurs et actrices de l'école s'implique à son niveau. Cela signifie très concrètement que l'on ne peut se contenter de belles déclarations, discours d'engagement, signatures de chartes et même de cours et de sensibilisation sur les questions d'égalité. Changer l'ADN d'une organisation, c'est agir au quotidien, à la fois sur les interactions entre les individus et la pratique professionnelle, au regard de toutes les actions, productions et travaux des étudiant-e-s. C'est une vigilance de tous les instants de ceux et celles qui participent à la vie de l'école.

Par ailleurs, le champ des actions vis-à-vis des parties prenantes externes reste vaste tant vis-à-vis des acteurs de l'enseignement supérieur que des médias. Et nous nous interrogeons également quant à l'impact de la politique menée à l'école sur la pratique de nos étudiant-e-s quand ils et elles sont en situation professionnelle, en tant que collègues et managers et en tant que producteurs et productrices de l'information. Notre prochaine étape sera de mener une recherche en ce sens pour évaluer cet impact. La réflexion ne fait que commencer...

Des femmes journalistes politiques dénoncent les effets de genre dans leur relation aux sources d'information

Béatrice Damian-Gaillard, Eugénie Saitta, université de Rennes, Arènes (UMR 6051)

Les questions abordées dans ce texte ont pour origine la publication de la tribune des femmes journalistes politiques victimes de sexisme à la une et en page 2 et 3 de *Libération*, le 5 mai 2015, et sur *liberation.fr* la veille. Celle-ci dénonce le « sexisme ambiant » et les « habitudes machistes » d'une partie des « élus de la République chargés de fabriquer la politique » qui engendrent « des conditions de travail délicates » pour les femmes journalistes politiques, contraintes de ne pas faire « tout à fait comme [leurs] camarades masculins » dans les relations de « proximité » et le « lien de confiance » qu'elles entretiennent à leurs sources. Cette publication nous a interpellées en tant que chercheuses, car, s'il existe des émissions et des rubriques où les médias parlent des médias, il est peu habituel que les journalistes publicisent leurs conditions de travail. L'exposition de ces conditions constitue une prise de risque au regard des relations entretenues à la fois avec les sources, indispensables à la collecte d'information, avec les directions, détentrices d'un pouvoir sur les parcours professionnels des journalistes et, enfin, avec les publics, dont la suspicion à l'égard des journalistes et de leur collusion aux milieux de pouvoirs est régulièrement mesurée par les baromètres sur la confiance des médias. Il nous paraît intéressant de nous pencher d'abord sur les raisons qui ont conduit à cette prise de parole et sur ses modalités d'expression. Puis, de revenir sur les facteurs internes et externes au champ journalistique qui l'ont rendue possible. Les premiers concernent les évolutions genrées qui ont transformé la sociographie de la profession. Les seconds englobent les actions et les politiques publiques qui ont concouru aux débats publics et médiatiques sur les questions de genre.

QUI PARLE, COMMENT ET AVEC QUELLES VISÉES ?

Les signatures apposées au bas de la tribune sont révélatrices de la manière dont les positions professionnelles des signataires pèsent sur leur capacité ou non de parler librement des difficultés rencontrées dans l'exercice de leur métier. Sur les 40 femmes journalistes signataires, seules 17 le font de manière non anonyme « *au nom d'un collectif de 24 autres journalistes représentant 13 autres médias* ». Parmi les signatures non anonymes : neuf d'entre elles travaillent dans la presse écrite et/ou web (*JDD, Le Monde, Mediapart,*

Libération, *Le Parisien Magazine*, *Le Parisien*, *l'Obs*), cinq en radio (France Inter, France Culture, Radio Classique, RFI, RMC), deux en télévision (France3, BFMTV) et une en agence (AFP). Aucune n'est en situation de précarité (en CDD, pigistes, auto-entrepreneuses ou intermittentes du spectacle). Dans le domaine de l'audiovisuel, la plupart travaillent pour des entreprises du secteur public. Toutes exercent leur métier dans un média parisien fortement intégré dans le champ journalistique, selon des critères de légitimité cumulatifs liés à leur histoire, aux attributs des dirigeants et des journalistes, etc. Ces médias sont par ailleurs reconnus par les sources d'information politiques, soit par la qualité de leur lectorat en termes d'appartenance sociale et de comportement électoral, soit par la quantité de leur audience. Cette signature est donc en elle-même une information dans la mesure où elle dit la difficulté, voire l'impossibilité pour certaines, de parler publiquement du sexisme en politique. Les signataires anonymes sont souvent des journalistes précaires femmes et/ou travaillant dans des rédactions niant l'existence ou refusant la discussion autour de ce problème.

Choisir le journal *Libération* pour diffuser le texte n'est pas dû au hasard. Cela s'explique par le fait que la journaliste à l'initiative du projet est journaliste politique dans ce journal, mais aussi par l'histoire et les positionnements éditorial et politique du journal qui favorisent ce type d'expression collective lors de débats sociétaux autour de projets de loi notamment (mariage pour tous, loi sur la pénalisation des clients des prostitué·e-s, etc.). Dans l'édition imprimée, le texte est inséré dans un dossier composé de la tribune et de différents articles qui renforcent, chacun à leur façon, les propos de la tribune. Par exemple, un éditorialiste y explique qu'en tant que journaliste homme il n'a jamais reçu de commentaires sur son apparence, n'a pas fait l'objet d'avances sexuelles, ni été confronté à des remarques ou à des gestes déplacés de la part de représentants politiques hommes ou femmes. Sur le site *liberation.fr*, le titre « *Nous, femmes journalistes en politique victimes de sexisme...* » abolit les distances entre le journal et les auteurs de la tribune. Le document est qualifié de « *tribune* » que « *Libération* » publie. Ce faisant, là encore, le journal dit sans le dire, qu'en publiant cette tribune, il s'engage aussi aux côtés des consœurs. L'analyse du texte, quant à elle, met au jour les choix éditoriaux, professionnels et politiques opérés. On note tout d'abord le refus des signataires de qualifier les actes incriminés de harcèlement sexuel ou de dénoncer nominativement leurs auteurs. On constate une intention d'expliquer la situation par le fonctionnement d'un système politique et non par des actes individuels, couplée avec l'expression d'une croyance en l'avènement d'un changement, et ce, dès que la parité dans l'espace politique sera effective, ou plus mécaniquement, par le renouvellement générationnel des élus politiques.

UNE PRISE DE PAROLE RÉVÉLATRICE D'UN CHAMP JOURNALISTIQUE TRANSFORMÉ PAR LE GENRE

On peut lier cette prise de position des journalistes politiques femmes aux évolutions structurelles de la profession, notamment sa féminisation. Or, si les femmes composent 46,7 % des journalistes en 2017 (contre 45 % en 2010, 43,1 % en 2006 et 40 % en 2000¹), elles occupent cependant une place minorée au sein de la profession. Elles souffrent davantage du chômage et de la précarité, leur présence dans certains secteurs médiatiques et dans certains métiers est inégale, elles occupent moins souvent des postes de direction et sont plus susceptibles de quitter la profession. Ces logiques de ségrégation verticale et horizontale fragilisent leur position professionnelle et leurs rapports aux directions et aux sources d'information. Dans ce contexte, la féminisation de la profession peut être un élément facilitant l'action collective pour les dénoncer. Par ailleurs, la question de genre revêt une dimension spécifique dans le cadre du journalisme politique du fait même de ses spécificités. En effet, les journalistes politiques sont soumis-es à une injonction contradictoire entre, d'une part, une proximité obligée dans le processus de collecte des informations et, d'autre part, un modèle d'excellence professionnelle mettant en avant la distance aux sources. Cet effort de distanciation est redoublé chez les journalistes politiques femmes parce qu'elles travaillent dans un univers – la politique – largement dominé par les hommes et marqué par l'histoire des rapports de séduction et de l'intimité partagée entre les figures féminines les plus visibles du journalisme politique et le personnel politique. La tribune publiée en 2015 n'est pas une action isolée, mais s'inscrit dans un ensemble de mobilisations professionnelles sur les questions de l'égalité salariale et des rapports femmes / hommes dans les entreprises de presse. Si des discussions internes ont eu lieu à *L'Humanité* dès 2005 ou plus récemment en 2016 à *Ouest France* pour modifier les horaires de la conférence de rédaction du soir, de façon à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et familiale des journalistes femmes, la grève des signatures des journalistes femmes travaillant pour les versions web et print du quotidien *Les Echos* le 7 juin 2013 a été particulièrement médiatisée. La nouvelle est reprise par les confrères de la presse d'information politique et générale, de l'ensemble des supports – radio, print, web, télévision. Ces professionnelles de l'information « [...] s'insurgent contre leur absence dans les équipes de direction du quotidien économique » (FranceTVinfo.fr). Selon elles, cette ségrégation verticale du travail « [...] entraîne des disparités salariales, puisque les rémunérations restent liées aux postes hiérarchiques » (*Le Nouvel Observateur*).

1 Source : Observatoire des métiers de la presse, Disponible sur : <https://data.metiers-presse.org/overview.php#gender/alljournalists/2016/none>

L'année suivante, le 2 mars 2014, le collectif *Prenons la une* envoie aux médias un manifeste dans lequel les auteures « *femmes journalistes* », dénoncent « [...] la trop grande invisibilité des femmes dans les médias ». Lancé par Claire Alet (*Alternatives économiques*, et porte-parole), Ruth Elkrief (BFMTV), Ségolène Hanoteaux (pigiste), Léa Lejeune (*Libération*), Audrey Pulvar (D8) et Mélissa Thériau (416 prod), le manifeste appelle « tous les journalistes, femmes et hommes, à rejoindre ce combat pour l'égalité ! » Sont également dénoncées les inégalités genrées dans le traitement de l'information dans les médias, et notamment la sous-représentation des femmes parmi les expert·e·s mobilisé·e·s. Elles déclarent ne plus supporter la diffusion médiatique de stéréotypes sexistes, refuser la ségrégation verticale à l'œuvre dans les rédactions, ou encore le fait d'être plus « touchées par la précarité » professionnelle. Elles demandent la mise en place de dispositifs de veille afin d'appliquer la législation sur l'égalité professionnelle et de proposer « une juste représentation de la société », et prônent une sensibilisation à ces questions dans les écoles de formation au journalisme. Elles vont même jusqu'à demander « [...] l'intégration de la parité dans les critères de déontologie du futur conseil de presse et le conditionnement de l'attribution des aides à la presse au respect des lois sur l'égalité professionnelle ».

Ces deux initiatives ont connu une résonance forte dans l'espace journalistique en général, et auprès des auteures de la tribune en particulier. Cette circulation des discours et des revendications a certainement contribué à l'élaboration d'une perspective commune à ces femmes journalistes politiques.

DES DISCOURS QUI S'APPUIENT SUR DES DISPOSITIFS LÉGISLATIFS ET PROFESSIONNELS

On observe donc que ces discours et ces revendications journalistiques se réfèrent plus ou moins explicitement à des textes de lois ou à des réglementations censés encadrer l'activité professionnelle et le management des organisations. Plus précisément, cet arsenal juridique participe de la manière dont les journalistes politiques femmes identifient, nomment, qualifient et dénoncent les problèmes rencontrés dans leur travail. Ces mobilisations journalistiques recourent aux textes faisant mention des questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi Génisson dans le prolongement de la loi Roudy du 13 juillet 1983), d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (loi du 23 mars 2006), ou encore d'accès des femmes aux fonctions de direction (loi du 27 janvier 2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle). On note aussi, dans la tribune publiée en 2015, une timide allusion au harcèlement toutefois non qualifié de sexuel (« menace de harcèlement »), délit institué par la loi du

2 novembre 1992, puis du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel. De même, la loi sur la parité en politique du 6 juin 2000 constitue une référence certaine pour les signataires de la tribune qui écrivent : « tant que la politique sera très majoritairement aux mains d'hommes hétérosexuels plutôt sexagénaires, rien ne changera ». Certaines des revendications rejoignent les préoccupations au fondement de la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances qui incite fortement les médias à s'interroger sur les représentations sociales qu'ils diffusent. Cette initiative des pouvoirs publics a en effet amené de nombreux acteurs (des instances de régulation, les directions des entreprises de presse) à formuler des injonctions à la « diversité » (de genre, de classe, ethnoraciale, d'âge, d'orientation sexuelle, de handicap, etc.) à la fois dans les productions médiatiques et dans les politiques managériales des entreprises de presse (recrutement, promotion, etc.). Par exemple, le Baromètre de la diversité piloté par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel s'inscrit dans cette visée politique², et, chaque année, les résultats de l'étude sont largement repris dans les médias.

CONCLUSION

La tribune des femmes journalistes publiée en mai 2015 s'inscrit dans un mouvement plus large de transformations à la fois du champ journalistique et des orientations politiques et sociales à propos des questions de genre. L'organisation, en janvier 2018, par la Conférence des Métiers du Journalisme de table-rondes sur le thème « Femmes, hommes, modes d'emploi dans les médias » est un indicateur de l'ouverture de la profession journalistique, dont les organismes de formation, à ces problématiques. Car il paraît difficile aujourd'hui de former de futur·e·s journalistes sans les sensibiliser aux logiques genrées, tant elles structurent les conditions d'exercice du métier et les modes de traitement de l'information. Cette évolution est notable, confrontée à l'expérience de nos enquêtées qui répondent systématiquement par la négative lorsqu'on leur demande si la question du genre a fait partie des sujets abordés lors de leur formation au journalisme, alors même que certaines ont achevée celle-ci au milieu des années 2000.

² Conseil supérieur de l'audiovisuel, Disponible sur : <http://www.csa.fr/Television/Le-suivi-des-programmes/La-representation-de-la-diversite/La-diversite-a-la-television/Le-barometre-de-la-diversite>



La question de l'égalité hommes-femmes : le cas des militaires

Claude Weber, maître de conférences en sociologie, Écoles Militaires de St-Cyr Coëtquidan, LIRIS (Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Innovations Sociétales) – EA 7481, Université Rennes 2

Historiquement et « traditionnellement », les femmes étaient peu ou pas présentes au sein des armées mais cela ne signifie nullement qu'elles ne jouaient pas de rôles majeurs lors des guerres et conflits. Selon les époques et les contextes, elles se trouvaient, soit en soutien direct à proximité des champs de bataille (résistantes, actions de guérillas, cantinières, lavandières,...), soit à l'arrière dans les champs et les usines. Toutefois, l'absence de statuts accordés faisait qu'elles ne pouvaient tout simplement pas s'engager et servir comme les hommes, comme soldates et combattantes par exemple. C'est lors de la Première Guerre mondiale qu'apparaissent les premiers statuts pour les fonctions d'infirmières, d'ambulancières et de conductrices. Avant la seconde confrontation mondiale, on verra s'étendre leurs rôles aux domaines de la santé, de l'action sociale, de l'administratif ou encore des transmissions. Cet accès statutaire correspond – dans le reste de la société et vers le milieu du XXe siècle – à ce qu'on pourra désigner comme la première étape : celle d'une reconnaissance des droits des femmes dans de multiples domaines (droits civiques, familiaux, économiques, politiques, sociaux). Au cours du dernier quart du siècle passé, la deuxième étape ou génération connaît la codification de ces droits avec de grandes lois sur l'égalité, là aussi dans tous les champs. Pour les militaires, ces évolutions correspondent à la fin des quotas permettant aux femmes d'accéder plus largement aux métiers et carrières militaires. Enfin, la troisième et récente génération vise à ce que ces droits deviennent (enfin) réalité et ne subissent aucune régression ; elle est actée par la politique interministérielle de l'égalité hommes-femmes sous le gouvernement Hollande qui, au sein du ministère de la Défense, est déclinée dès 2012.

Aujourd'hui, les dernières restrictions d'accès ont été levées et il n'y a plus de fonctions interdites pour les femmes (elles accèdent aux sous-marins depuis 2017). Toutes ces évolutions, tout comme la professionnalisation des effectifs militaires en 1996 et le poids des législations (européennes notamment), ont favorisé l'arrivée plus massive des femmes au sein des armées. En France, le taux de féminisation avoisine les 16 %, ce qui place les forces armées françaises parmi les plus féminisées.

Pour autant, les femmes se répartissent inégalement au sein des composantes, des armes et des spécialités. Elles représentent environ 11 % des personnels

de l'armée de terre, 15 % de la marine nationale, 23 % de l'armée de l'air et 57 % du service de santé des armées. On peut toujours clairement parler d'une division sexuelle du travail puisqu'elles restent sur-représentées dans des domaines tels l'administratif, le social, la santé... et, à l'inverse, sous-représentées dès lors qu'on se rapproche des fonctions opérationnelles et combattantes.

Ces répartitions résultent de diverses logiques (de modes de socialisation qui peuvent détourner les femmes des fonctions militaires, de choix de carrière de leur part, de processus divers conduisant à leur « éviction douce » dans certains domaines, etc.) ; ces logiques reposant elles-mêmes sur des arguments biologiques et culturels qui structurent les esprits, les mentalités, les représentations et les attitudes à l'égard des femmes.

Une masse musculaire jusqu'à 40 % moindre, une taille moyenne inférieure de 20 cm, un poids inférieur, etc., les femmes affichent des différences biologiques avec les hommes. De telles différences ont depuis toujours été utilisées par tous ceux qui estiment que les femmes n'ont pas leur place au combat – la raison d'être originelle des armées – renvoyant dès lors ces dernières à la sphère domestique et aux activités non combattantes. S'il ne s'agit nullement de nier ces indiscutables différences biologiques, il faut tout autant pointer celles qui peuvent constituer des avantages à l'instar d'une plus grande résistance à la chaleur pour les femmes par rapport à leurs homologues masculins. Il faut surtout raisonner davantage en termes de complémentarité d'aptitudes et de compétences, repenser en partie les critères de sélection qui par définition pénalisent grandement les femmes et surtout ne pas se passer de toutes celles qui – malgré les différences biologiques – répondent parfaitement présentes et remplissent toutes les conditions pour être performantes au combat.

Mais même lorsqu'elles remplissent physiquement les conditions, des arguments culturels viennent entraver leur parcours, accentuant la division sexuelle du travail, les plafonds et autres murs de verre.

Parce que celle qui donne la vie ne peut l'ôter. Parce que des croyances circulent sur l'incapacité des hommes à conserver les comportements appropriés au combat (un soldat serait incapable de voir une femme-camarade blessée ou gisante et arrêterait le combat). Parce que la mort d'une femme au combat ne serait pas tolérée par les opinions publiques. Parce que la femme perturbe la sacro-sainte cohésion androcentrée si utile au combat pour faire la différence. Tous ces arguments mis en avant depuis des décennies ont pourtant, un à un, volé en éclats. Les femmes peuvent en effet tout autant faire preuve de violence, d'agressivité, voire de cruauté. Les expériences israéliennes des femmes au combat n'ont jamais vu des comportements inappropriés des hommes venant porter secours aux femmes en oubliant les procédures de

sécurisation habituelles. La mort de femmes en Irak et en Afghanistan n'a pas ému davantage l'opinion publique américaine. Si la cohésion ne reste fondée que sur le partage d'une identité commune, il est évident que cela restera difficile pour les femmes, mais de récents travaux ont montré que l'expertise et le professionnalisme de tous faisaient naître une cohésion fondée sur la complémentarité et une reconnaissance des femmes comme « des égales » par les camarades masculins.

Pourtant, s'additionnant aux différences biologiques, ces arguments culturels structurent encore fortement les représentations, les perceptions, les jugements et les comportements observés à l'égard des femmes en uniforme. Ainsi, percevoir un corps plus faible, c'est parfois adopter des comportements cherchant à le protéger ou à l'affaiblir encore ; percevoir un corps désirable ou désiré, c'est parfois adopter d'éventuels comportements déviants (de harcèlement, de viols). La misogynie, le sexisme, la suspicion à l'égard de la femme qui est promue, le fait de voir toujours la femme avant de voir la militaire, celui de voir la femme comme représentante de toutes les autres et de généraliser les critiques ; les attitudes sont diverses et quotidiennes à leur égard et elles marquent une marginalisation plus ou moins forte.

En réaction, comme toute minorité (en termes d'effectifs), qui plus est potentiellement stigmatisée (jugée moins légitime), les femmes déploient diverses stratégies pour s'intégrer au mieux. Faire doublement leurs preuves, gommer leur féminité et se faire oublier, prendre sur soi pour gérer au mieux leur double vie professionnelle et privée (de femme, de mère) en tentant de prévoir au mieux par exemple leur grossesse pour qu'elle n'intervienne pas à un moment clé de la carrière et du planning professionnel..., tout y passe.

La division sexuelle des tâches entraîne le fait que les femmes se font de plus en plus rares à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. La première raison résulte directement des réalités précédemment soulignées : les expériences opérationnelles structurant fortement les évolutions de carrière et les progressions, l'éloignement des femmes des activités directement en lien avec l'opérationnel induit, de fait, des évolutions plus lentes en termes de carrière. (Le taux de féminisation dans le cadre des opérations militaires extérieures n'est que de 6,7 %). La seconde repose sur le fait que, tendanciellement, lorsque les femmes sont amenées à arbitrer entre leur carrière et le fait de fonder une famille, elles le font le plus souvent au détriment de leur carrière. Il est donc, à ce stade, difficile de parler d'égalité hommes-femmes ou encore de parité. Si l'égalité est concrète et actée dans certains domaines (à grade équivalent, solde équivalente), les femmes militaires sont encore loin de faire les mêmes carrières que les hommes. S'agissant de la parité, elle n'est nullement envisagée ni par les femmes ni par les hommes. Non seulement parce que les candidatures féminines seraient insuffisantes pour

satisfaire les besoins en effectifs mais parce que le statut général du militaire qui exige une disponibilité à toute épreuve reste difficilement compatible avec une logique d'interruption pour cause de grossesse notamment. Pour autant, l'institution doit encore progresser en développant les réflexions et réponses sur un certain nombre de dimensions clés : aller vers des plans de carrière spécifiques aux femmes en assurant davantage de flexibilité pour leur permettre de concilier vie privée et vie professionnelle ; promouvoir surtout la diversité et la complémentarité des genres en faisant en sorte que l'uniformité (recherchée et utile) ne soit jamais instrumentalisée pour nier les différences entre hommes et femmes.

Pour aller plus loin :

Claude Weber (sous la direction), *Les femmes militaires*, Presses Universitaires de Rennes, collection Essais, octobre 2015, 273p.

La Revue de la Défense Nationale, actes du colloque « *Femmes militaires, et maintenant ?* », mai 2017.

Au-delà de l'égalité ressentie

Brigitte Grésy, secrétaire générale, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Je suis secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, mais aussi experte. Une experte perturbée depuis quelques années par le fait que les lois que nous contribuons à faire, que l'approche de l'égalité professionnelle que nous avons, fondée sur un pilier fort : *quelles sont les conditions de travail au sein d'une organisation et quelle est la place des femmes dans les organisations ?* était mise à mal en permanence par une autre question centrale qui n'est pas suffisamment posée : *quelle est la place des femmes dans les représentations ?*

Aujourd'hui, ces deux piliers essentiels de l'égalité professionnelle, place des femmes dans les organisations – y compris les conditions de travail – et place des femmes dans les représentations, sont tellement poreux, s'interpénètrent continuellement, que si l'on ne joue pas sur les deux tableaux, cela ne fonctionne pas. C'est comme si la question de la place des femmes dans les représentations, dissolvait, fragilisait en permanence le socle de notre autre pilier fondé sur des lois. Tel est le message essentiel lorsque l'on doit évoquer l'égalité professionnelle dans les formations.

Jusqu'à une période très récente, parler de formation à l'égalité, était considéré comme la cerise sur le gâteau : « *les femmes... ? mais l'égalité est déjà là, qu'est-ce que vous me racontez encore ?* » entendait-on. Et de plus en plus.

Finalement, la vague de révélations démarrée aux États-Unis a été bénéfique car si elle témoignait de choses atroces, elle a aussi donné lieu à des prises de paroles formidables. Pour la première fois, je crois, la question de la maltraitance des corps est entrée dans le champ de l'égalité professionnelle.

J'ai été directrice de cabinet de ministre, chef de service d'administration, inspectrice générale de l'IGAS... j'ai été là où se font les politiques publiques, je suis une « techno », une bricoleuse de l'égalité, partout où l'on peut agir. Auparavant, nous avions deux dates pour alerter. Le 25 novembre, journée internationale sur les violences faites aux femmes qui était l'occasion de rédiger une minuscule fiche sur le harcèlement sexuel au travail pour dire « ne l'oubliez pas ». Et le 8 mars où on parlait d'égalité professionnelle, de quotas, de conditions structurelles. Et tout d'un coup, cette affaire Weinstein a permis de rassembler les deux sujets : le corps des femmes et des hommes, dans leur bienveillance ou leur maltraitance, entre maintenant dans les organisations de travail et doit être traité comme la question de la mixité ou de l'accès des femmes aux postes de responsabilités. Cette interrelation des sujets est démontrée par ce qui est appelé l'égalité ressentie.

L'ÉGALITÉ RESENTIE

En 2008, en tant que rapporteure du rapport de la Commission sur l'image des femmes dans les médias, réalisé par Michèle Reiser, des chiffres ont permis de montrer la réalité. Par exemple, lorsqu'un journal féminin « pensait » compter plus de la moitié de femmes journalistes dans sa rédaction, en réalité il y en avait à peine 40 % ; et quand il s'agissait de rédiger un article de gynécologie, le journal faisait appel à un homme. Lorsque les responsables d'une émission de télévision nous certifiaient qu'il y avait « plein de femmes », en fait, il y en avait deux et huit hommes. Les femmes étaient tellement rares que de les voir à l'écran faisait qu'on ne voyait plus qu'elles. Et les hommes étaient tellement légitimes qu'on ne les voyait plus, ils étaient dans le décor.

Ainsi, en ce qui concerne la place des femmes dans les organisations, les maîtres mots sont au nombre de trois. Le premier est *compter*, car sinon on ne sait pas. Et il faut compter partout, pas seulement les hommes et les femmes mais aussi les reporters de guerre, les postes à tous les niveaux... et en tirer les conséquences. Ensuite, il faut *quoter*, c'est-à-dire mettre des objectifs chiffrés de progression. Et enfin, il faut *justifier* ces politiques par des enjeux qui ne soient pas pipés car, aujourd'hui, les enjeux que l'on attribue à l'égalité professionnelle ne prennent pas suffisamment en compte le pilier des systèmes de représentation.

LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL

On prescrit souvent de placer des femmes au plus haut niveau : « *vous verrez, elles ont le sens de la gouvernance et de l'intuition, elles sont respectueuses d'autrui, ... mettez des femmes, c'est comme les couteaux suisses, elles font tout, c'est merveilleux* ». Mais que se passe-t-il en réalité ? Il s'agit en fait d'une nouvelle division sexuelle du travail : les femmes, qui ont été exclues du contrat social, sont réintégrées mais à condition qu'elles démontrent elles-mêmes leur valeur-ajoutée. Ce n'est pas pour leur talent qu'elles sont employées mais pour une éventuelle valeur-ajoutée liée à des qualités prétendument féminines. On entre alors dans une nouvelle essentialisation et une nouvelle division sexuelle du travail où les femmes sont placées aux questions sociales, à la communication ou aux RH, alors que les hommes restent dans le pur, le dur, c'est-à-dire la finance, la stratégie, etc. On en revient à une approche fondée sur la complémentarité des compétences et non sur l'égalité des compétences. Le leadership au féminin est un terrible leurre qu'il faut veiller à ne pas valoriser, y compris dans les cours de formation.

Les compétences n'ont pas de sexe ; les différences biologiques existent certes, mais le plus souvent elles s'auto-régulent par un équilibre entre différences

d'attitude compensées par différences d'aptitudes. Aujourd'hui, en effet, le progrès de la technique crée des compensations à la moindre masse musculaire des femmes. Il est important de répéter que les compétences n'ont pas de sexe pour éviter de rentrer dans le jeu de la différence qui prétend que les gens sont égaux mais dissemblables. Prôner l'égalité dans la différence est contreproductif : les hommes et les femmes ne sont pas faits pareils mais peuvent faire pareil dans la majorité des cas. En revanche, la façon dont les compétences sont perçues est genrée.

LA PLACE DES FEMMES DANS LES REPRÉSENTATIONS

Quand nous évoquons ce second pilier, nos actes et nos propos sont politiquement corrects, tous autant que nous sommes. Nous proclamons que l'égalité est formidable, que c'est un logiciel de progrès pour les hommes comme pour les femmes, tout en veillant à bien y inclure les hommes pour éviter de les mécontenter. L'égalité est une sorte de *business case* gagnante dans la majorité des organisations. Mais, parallèlement, nos cerveaux archaïques sont noyés dans les stéréotypes de sexe, fabriqués depuis notre enfance, dont nous ne parvenons qu'à grand peine – et moi la première – à nous défusser. Ces derniers ne sont ni positifs, ni négatifs, ce sont des catégorisations mentales permanentes erronées, sans lesquelles nous ne pouvons appréhender l'entièreté du réel.

Le propre des stéréotypes est de ne prendre que quelques traits, que certains éléments d'un groupe, pour les généraliser à l'ensemble. Ce sont donc des catégorisations mensongères, une vision simplifiée et erronée de la réalité. Elle fonctionne sur une binarité systématique – masculin/féminin, dur/tendre, rigoureux/intuitif, etc –, binarité qui, prise isolément, ne voudrait rien dire. Le problème est que, dans cette binarité, le pôle féminin est inévitablement stigmatisé et toujours affecté d'un coefficient symbolique négatif. C'est la « valence différentielle des sexes » dont parle Françoise Héritier, autrement dit : le masculin l'emporte sur le féminin, comme en grammaire, comme dans quasiment tous les process, toutes les procédures et aussi dans toutes les têtes.

LES STÉRÉOTYPES

Ainsi, les stéréotypes de sexe, qui ne créent pas les inégalités mais qui les légitiment en les rendant invisibles et en les naturalisant, peuvent devenir discriminatoires ou disqualifiants dans la mesure où ils conduisent au sexisme. Le mot est prononcé. Le grand progrès conceptuel de ce second pilier, est d'avoir nommé ce qui se passe. Le sexisme désigne des actes prohibés depuis août 2015. Sa définition juridique dans le code du travail a intégré la notion

d'agissement sexiste : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Définir la dignité n'est pas facile, l'environnement intimidant non plus. Mais cette définition, empruntée à l'Union européenne sur le harcèlement discriminatoire, montre bien que le sexisme recouvre deux types d'objet. C'est à la fois une idéologie et une croyance en la supériorité d'un sexe sur un autre. Mais ce sont aussi des actes, des comportements, des propos qui peuvent aller de faits les plus anodins – ce qu'on appelle sexisme ordinaire, maintenant épinglé comme agissement sexiste –, jusqu'aux faits les plus graves comme le viol. Autrement dit, les comportements de harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol, sont désormais qualifiés dans le code pénal et, pour le harcèlement sexuel, dans le code du travail. D'autres, comme l'agissement sexiste, n'existent que dans le code du travail pour permettre un aménagement de la charge de la preuve et favoriser une logique de réparation plus qu'une logique de condamnation de l'auteur. Tout ces champs entrent dans le domaine du sexisme.

LES CHAMPS DU SEXISME

Le sexisme recouvre trois champs essentiels.

D'abord, le champ de la *différence de traitement*, directe ou indirecte, autrement appelée la *discrimination* : « je ne te donne pas ce poste parce que tu as des enfants » ou « je ne t'envoie pas en opération parce que tu risques d'être enceinte », etc. Il s'agit bien d'une discrimination sauf si on montre que cette différence de traitement est justifiée pour de bonnes raisons.

Vient ensuite ce qu'on peut appeler le *mauvais traitement*, la *disqualification* : prétendre que les femmes sont des personnes sans qualité, que sa substance même de femme la rend inférieure. Cela comprend tous les actes d'incivilité, de mépris, d'exclusion subtile, tout ce que l'on voit quand on ne donne pas la parole aux femmes, quand on reprend ce qu'elles ont dit sans les citer, tous ces petits mécanismes insidieux, sournois, qui les délégitiment, les disqualifient et les infériorisent.

J'ai moi-même été victime d'un incroyable sexisme lorsque j'étais directrice de cabinet d'un ministre. Je me souviens encore de ces réunions du lundi après-midi à Matignon qui réunissaient cinquante hommes et trois femmes, pourtant tous issus du même club de diplômés. Le sexisme y était d'une extraordinaire subtilité mais provoquait un malaise insensé. Cette rareté des femmes au pouvoir, cette subtilité de la délégitimation, cette disqualification que les femmes s'approprient en anticipant cette mise en souffrance

de leur légitimité personnelle... tout cela érode la confiance des femmes et les empêche, parfois, de demander une augmentation, de postuler à un poste, d'envisager une promotion, etc. Car la menace du stéréotype fait son chemin et engendre l'auto-limitation, l'autocensure.

Le troisième champ du sexisme, ce sont les *violences sexistes* ou *sexuelles*. Là aussi le corps entre en jeu : un corps prétexte pour les violences sexistes et un corps réel pour les violences sexuelles.

Les violences sexistes sont de tous genres. Cela peut être la fausse séduction dont on détecte très vite la différence avec la vraie séduction, qui, elle, est un jeu à deux. La fausse séduction est une instrumentalisation du corps de l'autre pour mieux le limiter. La psychologie sociale a étudié les phénomènes de fausse séduction dans les organisations de travail. Elle montre que, dans une réunion, quand une femme est convoquée ou interpellée, non pas pour sa compétence mais pour son physique, alors elle rétrécit son temps de parole, elle se rétrécit elle-même. Il en va de même pour toutes les considérations sexistes sur la maternité, « *oh, tu prends seize semaines de vacances !* », « *oh, tu es enceinte... je croyais que tu aimais ton travail* », etc. Il s'agit là aussi d'un phénomène de corps prétexte, d'instrumentalisation du corps, pour ce sexisme ordinaire.

Sans oublier toutes les blagues sexistes, de l'humour ! On ne peut pas vivre sans humour, mais l'humour unilatéral chosifie l'autre et le contraint à se rétrécir, car « si je ris je cautionne le sexisme, si je ne ris pas j'ai l'air de la caractéristique et de la frustrée ». Moi-même, toute jeune, je suis devenue responsable d'un bureau des affaires européennes, donc j'avais acquis une légitimité transversale. Or, pour rire, on m'a dit : « *vous aurez une légitimité horizontale, Madame* ». J'étais dans l'incapacité de réagir, ce fut horrible.

UNE DOUBLE VIGILANCE

Pour contrer cette banalisation du sexisme ordinaire, une double vigilance s'impose. Une vigilance individuelle : on n'apprend pas assez aux femmes, aux filles, à se défendre dans un jeu de conflit. Le conflit est certes utile et important, mais encore faut-il le gérer, c'est-à-dire savoir dire ce que l'on pense sans agresser l'autre. Il faut apprendre la confrontation, pas l'affrontement. Et surtout, il faut un travail physique, il faut enseigner aux filles et aux garçons à sauvegarder leur périmètre personnel, leur surface d'air ; leur apprendre à refuser un contact trop proche, leur apprendre à dire « non ». Il faut aussi savoir dire « oui », apprendre à négocier, à gérer les conflits. Tout cela est de l'ordre de la vigilance personnelle.

Et il y a la vigilance collective. Dans toute organisation, le plus haut niveau doit afficher une tolérance zéro au sexisme, « le sexisme est interdit dans cette école, dans cette entreprise ». Et il ne suffit pas de le dire, il faut nommer clairement les actes prohibés qui n'ont pas lieu d'être dans les organisations : les blagues qui instrumentalisent l'autre ; les interpellations familières (« *ma belle, ma petite, ma jolie* ») ; les injonctions paradoxales qui oscillent entre « *demain, tu vas mettre une jupe car tu es mon tout féminin* » et « *tu vas combattre comme un homme* » ; le sexisme bienveillant du « leadership exceptionnel » qui en réalité marginalise ; toutes les considérations sexistes et tous les actes subtils d'incivilité, de mépris et d'exclusions.

Et qu'on ne vienne pas nous dire qu'on ne pourra plus se regarder dans les ascenseurs ou que c'est la mort de la séduction à la française. On sait bien que ce n'est pas vrai. On sait qu'il y a sexisme à partir du moment où il y a cassure du rapport d'égalité et instrumentalisation du corps et de l'esprit de l'autre et de son identité au travail.

UN PLAN D'ACTION

Il faut donc un programme d'action qui se décline à tous les niveaux d'encadrement, pas uniquement au plus haut. Il faut, ensuite, évaluer la prise en compte de ces sujets par les cadres. Et, bien sûr, il faut mettre en place des cellules de prévention, d'accompagnement, d'écoute pour les victimes, pour en assurer le suivi. Enfin, il faut sensibiliser, montrer qu'il s'agit là d'un sujet central de l'équilibre des relations interpersonnelles hommes-femmes.

La mixité n'a pas été pensée lorsqu'elle a été instituée à l'école ; pas plus qu'elle n'existe dans les organisations de travail – seuls 17 % des métiers sont mixtes et les femmes y sont souvent reléguées à des fonctions de support ou annexes. Évoquons aussi le sexisme passif vécu dans la souffrance, car ce n'est jamais impunément que l'on voit sa collègue, son voisin, être victime d'un fait de sexisme, que l'on voit autrui ne pas être respecté.

Ce programme est donc essentiel, mais nous n'y sommes pas encore. L'étape actuelle consiste à signer des accords d'égalité professionnelle, dans neuf domaines. On y parle de santé et de sécurité au travail, mais pas encore de violences sexistes ou sexuelles. Nous n'en sommes qu'au début de la reconnaissance de ces sujets centraux et primordiaux, qui jouent autant sur la performance des individus que sur le bien-être au travail, et donc sur la société entière, car ces souffrances interagissent sur la sphère privée tant la porosité entre les sphères professionnelle et familiale est tenue. C'est donc bien l'entièreté de votre vie qui est aujourd'hui encore pénalisée par le sexisme.

Les études sur le journalisme ne sont guère lues par les professionnels de l'information... Les journalistes prétendent que leurs préoccupations ne concernent pas les chercheurs... L'immédiateté de l'actualité s'oppose aux temps longs de la science qui se comptent le plus souvent en années...

La collection Chercheurs & Journalistes est née de la volonté de contribuer au décloisonnement entre le monde académique et la profession journalistique, en favorisant des passerelles et des espaces communs. Les thématiques centrales sont celles de la responsabilité, de l'éthique et de la déontologie journalistiques.

Paru en octobre 2012

Les sociétés de rédacteurs et l'idée de participation dans l'entreprise de presse | Collectif
D. Ruellan, L. Hervouet, J. Trentesaux, G. van Kote, F. Malye, J. Papet, J. Bouvier.

Paru en novembre 2013

La Commission arbitrale des journalistes, un dispositif paritaire | Collectif
D. Ruellan, J-J Nerdenne, M. Diard, D. Pradalié, J. Morandat, B. Bizic.

Paru en octobre 2014

Espaces de débat, de médiation et de régulation des pratiques d'information | Collectif
D. Ruellan, I. Bordes, Y. Agnès, J. Papet, M. Le Jeune, C. Puiseux.

Paru en mars 2016

L'unité d'action des syndicats de journalistes | Collectif
D. Ruellan, P. Ganz, S. Levêque, M. Diard, C. Dupuy, J-F Cullafroz, J. Sedel, J. Papet, M. Pottier.

Paru en novembre 2016

Les journalistes dans la toile | Collectif
Sandy Montañola, Denis Ruellan, Valérie Jeanne-Perrier, Josiane Jouët, Philippe Gestin, Julie Hamon, Olivier Trédan, Christophe Gimbert, Nathalie Pignard-Cheynel, Florian Tixier, Irène Bastard, David Domingo.

Paru en janvier 2017

La place des entreprises médias dans la formation des journalistes | Collectif
Pascal Guénée et Marie-Christine Lipani, Pascale Cherrier, Véronique Richard et Denis Ruellan, Hervé Demailly, Nicole Gauthier et Cyril Petit, Cédric Rouquette, Florence Le Cam, Laurence Brogniez, David Domingo, Antoine Jacquet, Sylvain Malcorps, Nadia Nahjari et Florian Tixier, Violaine Chaurand, Didier Desormeaux, Rémi Bouquet des Chaux, Béatrice Damian-Gaillard, Céline Pigalle, Samuel Bouron, Maxime Vaudano, Sandy Montañola et Philippe Gestin, Jean-Marie Barbier et Marie-Laure Vitali, Jean-Marie Charon, André Chaillon, Marie Dubern.

ALLIANCE INTERNATIONALE DE JOURNALISTES

L'Alliance internationale de journalistes travaille dans diverses régions du monde, sur la responsabilité des journalistes et des médias envers la société. Les principales thématiques de travail portent sur : l'éthique et la déontologie journalistique, la régulation des médias, la qualité de l'information, les processus de fabrication de l'information, etc.

L'Alliance internationale de journalistes s'appuie sur l'intelligence commune et le pouvoir collectif de son réseau informel pour peser sur les pratiques journalistiques dont personne ne peut plus ignorer l'impact.

L'association est soutenue et financée par la Fondation Charles Léopold Mayer pour le Progrès de l'Homme.

www.alliance-journalistes.net

CNMJ

La Conférence nationale des métiers du journalisme (CNMJ) est une instance de dialogue et de propositions. Née en 2010, l'association regroupe les 14 écoles dont le cursus en journalisme est reconnu par la profession, des professionnels impliqués dans la formation et dans les instances représentatives du métier, les pouvoirs publics (Enseignement supérieur et Recherche, Culture et Communication), des chercheurs et des personnalités qualifiées.

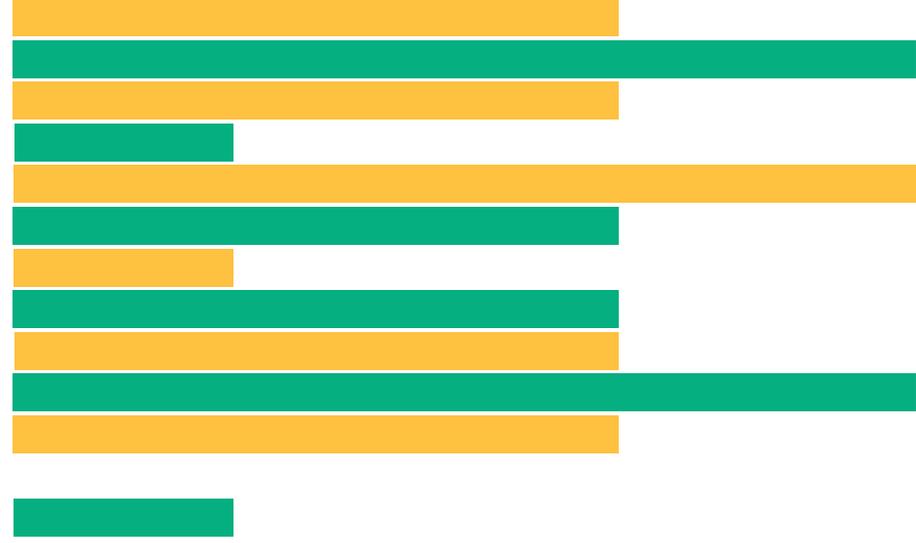
La CNMJ est une « boîte à idées » qui a pour ambition de proposer chaque année à la profession une réflexion sur le métier de journaliste articulée autour d'une thématique précise : celle de l'apprentissage des pratiques professionnelles ainsi que des instruments et des méthodes pédagogiques qui en découlent. De nombreux questionnements sont encore en suspens qui méritent analyses, études et propositions, c'est la vocation de la CNMJ que de jouer ce rôle d'aiguillon au service du journalisme et de la profession dans son ensemble.

www.cnmj.fr

Parrainages et soutiens de la CNMJ :

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ;
Ministère de la Culture et de la Communication ;
CPNEJ Commission paritaire nationale de l'emploi des journalistes ; CPNEF Presse ;
CPNEF AV ;
Audiens ; Afdas ; Fondation Varenne.







L'anthropologue Françoise Héritier disait que l'inégalité qui s'applique aux femmes est la première de toutes les discriminations, et fonde toutes les autres.

Pour cette raison, il est essentiel de la penser, de l'observer et de la combattre dans les moyens de communication et les médias qui peu ou prou, malgré eux ou pas, la transmettent. Et dans les écoles de journalisme.

La Conférence nationale des métiers du journalisme, lieu réflexif de la profession, s'est saisie de la question.

