



LaPIJ

Laboratoire des pratiques et identités journalistiques

AJP



UMONS
Université de Mons

RAPPORT DE RECHERCHE

Être femme et journaliste en Belgique francophone

14 décembre 2018

Recherche réalisée par Florence Le Cam, Manon Libert
et Lise Ménalque

Chercheuses au Laboratoire des pratiques et identités
journalistiques (LaPIJ), ReSIC, Université libre de
Bruxelles et Université de Mons

Avec le soutien de Martine Simonis et Halima El
Haddadi de l'AJP- Association des journalistes
professionnels.

Contact : flecam@ulb.ac.be

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



Merci, pour leur disponibilité et leur sincérité, à tous les participant.e.s à ces enquêtes.

Merci à Benoit Audenaerde et aux journalistes membres du comité d'accompagnement du projet (Chloé Andries, Jean-François Dumont, Anne-Sophie Leurquin, Eric Lekane, Aurélie Moreau, François Ryckmans, Benoît Toussaint).

Merci aux Ministres qui ont accordé le financement à l'AJP : Isabelle Simonis, Ministre de l'Enseignement de promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances ; Jean-Claude Marcourt, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et des Médias.

Cette étude est soutenue par la Direction de l'Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous remercions Alexandra Adriaenssens et son équipe pour leur collaboration, ainsi que les membres du comité d'accompagnement qui ont suivi ce projet.

Merci à nos collègues pour leurs relectures et leurs conseils : Jean Charron, Denis Ruellan, Béatrice Damian-Gaillard et Marie-Soleil Frère.

Ce projet s'inscrit dans le cadre des actions de l'AJP pour plus d'égalité et de diversité dans le journalisme (www.ajp.be/diversite).

Ce rapport est disponible en ligne: www.ajp.be/journalistesfemmes

SOMMAIRE DU RAPPORT

Introduction

Être femme et journaliste en Belgique francophone 9

L'entrée des femmes en journalisme.....	9
Pourquoi s'intéresser aux femmes journalistes ?	11
Méthodologie.....	13
Le questionnaire national.....	14
Les focus groupes	16
Les entretiens avec les anciennes journalistes.....	17
Les entretiens avec les directions de médias	18
L'enquête 'validation' et prescriptions	19
Un rapport en six déclinaisons.....	20

Enquête 1

La preuve par les chiffres ?

Le profil des journalistes féminins et masculins belges francophones ... 23

Introduction	23
1. Genre, âge et situation familiale	24
2. Niveaux de formation	28
3. Profils professionnels.....	29
Statut professionnel et contrats de travail	29
Qualifications et positions hiérarchiques.....	32
Spécialisations	34
Temps plein et temps partiel.....	36
Temps et horaires de travail	36
Revenu net mensuel.....	37
4. Éléments préliminaires sur les carrières.....	41
L'ancienneté professionnelle	41
Promotion en termes de titre ou de revenus	42
5. Intimidation et discrimination.....	43
Conclusion	45

Enquête 2

Vies vécues de journalistes

Quand hommes et femmes s'expriment sur leur carrière 47

Introduction	47
1. La carrière : ambitions, réussites et difficultés	48
Les difficultés actuelles à entrer et se stabiliser dans le métier	48
Évoluer dans sa carrière ?	52
Après la maternité, une carrière à deux vitesses.....	58
2. Le dilemme passionnel	60

Se laisser envahir ? Une question générationnelle ?	61
En manque de valorisation et de reconnaissance ?	64
Des pressions : rapports sociaux et rapports de genre	67
3. Vies de couples, vies de parents	72
Un équilibre difficile pour tous	72
Parent et journaliste, un déséquilibre genré ?	75
Faciliter la conciliation	81
Conclusion.....	84

Enquête 3

Quitter le journalisme

Nature et représentations d'une ancienne carrière 87

Introduction	87
1. Un métier précaire, sans horizon et décevant	91
Être précaire, sans argent et sans statut stable ?	92
Stagner, ne pas avancer	97
Attachements et déceptions	100
2. Vivre au sein de la rédaction	102
Un métier contraignant et sous pression	103
Entre collègues et sources.....	106
3. Vies de femme, de mère, de journaliste	113
Couples et journalisme : une équation délicate ?	114
Un enfant ? Y penser, sauter le pas et... quitter le métier ?	118
Journalistes sous pression	121
Conclusion.....	123

Enquête 4

Une femme ? Un homme ? Non. Un journaliste.

Les journalistes femmes dans les mots des directions de médias 127

Introduction	127
1. Femmes journalistes : entrée et progression dans la carrière.	129
1.1 Recruter une femme plutôt qu'un homme ?	129
Mettre en place des politiques managériales relatives au genre ?	131
Quel accès à la hiérarchie ?	134
2. Les femmes et les hommes journalistes au travail	140
La <i>féminité</i> et les caractéristiques dites féminines dans les rédactions	141
Les journalistes, femmes et mères	145
La charge familiale	147
3. Machisme, sexisme et harcèlement	148
Des problèmes ? Quels problèmes ?	149
Un monde qui change, des choses du passé.	154
Autorégulation et régulation des comportements	155
Conclusion.....	157

Enquête 5

Des réactions, des solutions

Réception des résultats de la recherche par les journalistes 161

Introduction	161
1. S'insérer, faire carrière et occuper un poste hiérarchique.....	163
L'entrée dans le métier	163
Assignations aux rubriques et représentations de la mobilité interne	167
La transparence autour de la question salariale et la négociation	168
Occuper un poste hiérarchique	170
Progresser dans la carrière ?.....	172
Une égalité de traitement ?.....	175
Quel rapport au métier ?	176
2. Violences dans l'organisation : harcèlement et sexisme	178
Être victime de harcèlement ou d'agression.....	178
Être témoin de harcèlement ou d'agression	182
Réagir aux situations de violence	184
Sexisme ordinaire et rapports de domination en contexte de travail.....	185
3. Des solutions et des idées	187
Des réactions aux propositions	187
Des solutions imaginées par les journalistes.....	189
Conclusion	194

La féminisation 'enrayée' et impensée du journalisme en Belgique

francophone 197

Introduction	197
1. Dureté d'un monde du travail, pourtant passionnant.....	200
Passion et masculinité.....	200
Dureté de l'insertion et de la stabilisation	203
Rigidité du système hiérarchique	205
2. Le genre, un impensé dans l'ordre genré des rédactions ?	209
Essentialisation des genres	209
Neutralisation du genre	213
Sauvé.e.s par la nouvelle génération ?	214
3. Des rapports de domination et de violences organisationnelles.....	215
Silence et formes plurielles de soumission	216
Penser la sexualité au travail	218
Rapports ordinaires de sexe ?.....	220
Conclusion et prescriptions	223

Bibliographie générale..... 225

Introduction

Être femme et journaliste en Belgique francophone

L'entrée des femmes en journalisme

Les femmes ont commencé à entrer en journalisme en Belgique au long du 19^e siècle. Les travaux de Pierre Van den Dungen (2005) permettent de retracer quelques trajectoires et de voir que les femmes collaborent d'abord à la presse périodique ou quotidienne en tant qu'auteurs de contes, de poèmes ou de récits, voire, surtout à la fin du siècle, comme responsables de la page 'mode'. Bien qu'une presse féministe se développe à la même époque, les rédactrices de la presse généraliste sont, par contre, très rares. Élise Beeckman-Pousset (1868-1945) peut sans doute revendiquer le titre de pionnière, elle qui fréquente la rédaction du Petit Bleu en qualité de reportère de 1890 à 1914. On peut également citer parmi les rares rédactrices de la fin du siècle Sylviane Dubois, directrice de Bruxelles-Philanthropique et journaliste au quotidien libéral progressiste La Réforme, vers 1903 (Van den Dungen, 2005 ; Van den Dungen et Le Cam, 2018). Elles sont, par contre, plus nombreuses hors de Bruxelles. Les journaux politiques sont dirigés, comme dans les autres pays, par des personnalités à la fois éditeurs, imprimeurs et rédacteurs en chef ou directeurs d'un ou plusieurs titres. Ils constituent de petites entreprises familiales où les épouses, sœurs et filles « jouent leur rôle soit de directrices-propriétaires de la feuille politique (il est vrai souvent au décès de leur mari, frère ou père), soit d'administratrices ou de 'seconde rédactrice', véritables auxiliaires discrètes. À cette pratique, engendrée en grande partie par le manque de main-d'œuvre ou par des rentrées financières insuffisantes pour engager des collaborateurs, s'ajoute celle de l'alliance matrimoniale » (Van den Dungen et Le Cam, 2018). Le Journal de Bruges, le Courrier de Huy, le Hainaut sont, pendant certaines périodes en cette fin de 19^e siècle, dirigés par des femmes. Mais, de façon générale, et ce jusqu'à la Seconde guerre mondiale, les femmes n'occupent pas de rôles de premier plan dans la presse de cette époque et leur repérage est mal aisé : le brouillage des genres est de mise avec l'adoption de pseudonymes, le travail 'médiatique' des femmes est plutôt considéré comme un loisir et leurs activités ont du mal à être considérées comme professionnelles (Gemis, 2010a, 2010b).

Commencer à cerner la place des femmes dans le milieu médiatique belge est rendu possible, quelques années plus tard, grâce notamment à la mise en place de la commission d'agrément de la carte de presse, qui débute son travail en 1966 (Le Cam et Tant, 2018). Composée uniquement d'hommes, elle va, dès la première année, être en charge d'évaluer 577 dossiers de demandes de carte de journaliste professionnel. 9,5% de ces demandeurs sont alors des femmes (43 femmes pour 453 hommes et 3 dont le sexe ne peut être déterminé à la simple lecture du prénom). L'âge moyen des femmes journalistes agréées est par contre équivalent à celui des hommes, soit 44 ans : elles représentent une moyenne de 10% des moins de 35 ans, des 45-54 ans et des plus de 55 ans et 9% chez les 35-44 ans et les plus de 65 ans. Ces journalistes femmes agréées se concentrent principalement dans trois médias : la RTB, *La Meuse* et *Le Soir*. Quatre d'entre elles sont indépendantes. Les 499 dossiers agréés de 1966 montrent ainsi une attractivité forte de la

carte de presse parmi les journalistes, tout en révélant des traits assez communs des groupes professionnels de journalistes de l'époque : faible présence des femmes, un secteur audiovisuel très attractif pour les jeunes, une présence masculine très importante dans la presse écrite (Le Cam et Tant, 2018). Ce 9,5% est un chiffre important pour notre projet de recherche : il n'indique pas précisément le nombre de femmes réellement journalistes puisqu'il reflète le nombre de demandeuses de carte de presse ; mais il souligne tout de même la forte disproportion des genres dans le groupe professionnel de cette époque.

40 ans plus tard, la féminisation a augmenté, mais elle ne représente toujours qu'à peine un quart du groupe professionnel en 2003 (Grevisse, 2003) :

« On a vu ainsi d'anciens bastions machistes ouvrir progressivement leurs portes aux femmes. Il n'est plus exceptionnel aujourd'hui de trouver des femmes journalistes au sein de rédactions sportives, tous médias confondus. Il faut pourtant relativiser cette évolution. En parcourant les données chiffrées, on notera tout d'abord qu'on est encore loin d'une égalité de sexes au sein des rédactions. De plus, on observera que la proportion de femmes est un peu plus importante en Communauté française qu'en Communauté flamande. Enfin, on trouve proportionnellement plus de femmes chez les journalistes stagiaires des deux Communautés qu'au sein des journalistes professionnels » (Grevisse, 2003).

Les jeunes femmes journalistes seraient donc nombreuses et parfois majoritaires à suivre, puis sortir des formations en journalisme, à entrer sur le marché du travail, et pourtant elles n'y resteraient pas, ne parvenant pas à infléchir plus fortement la féminisation de la profession.

C'est là l'un des constats qui perdure au sujet de la situation actuelle de la présence des femmes journalistes dans le groupe professionnel. Ainsi, *l'État des lieux des médias en Belgique* en 2011 renforce ce trait : les femmes sont majoritaires dans les plus jeunes catégories d'âges (45% de la population féminine de l'Association des journalistes professionnels, journalistes agréées ou en stage, a moins de 40 ans en 2010) (Antoine et Heinderyckx, 2011), mais elles sont aussi moins bien payées. À cette époque, *"le revenu moyen net (mensuel) tel que rapporté par les enquêtes est 282 euros plus bas chez les femmes"* (Paulussen et Raeymaeckers, 2010 : 33). Les salariées francophones se trouvent dans la même situation, et gagnent 6% à 8% de moins qu'un homologue masculin (AJP, 2009). Cette disparité n'est évidemment pas spécifique au journalisme, elle sévit dans la plupart des secteurs d'activités. Mais pourtant, avec un taux de féminisation du groupe professionnel des journalistes autour de 30% (Raeymaekers et al, 2013), la Belgique apparaît relativement hors-norme par rapport au reste des pays européens. À titre d'exemple, à la même époque, les journalistes femmes possédant la carte de presse représentent près de 45% du groupe professionnel français en 2014 (Leteinturier, 2014). Alors que les femmes seraient majoritaires dans les formations au journalisme en Belgique, elles semblent abandonner la carrière plus rapidement non seulement que les hommes, mais aussi que leurs consœurs étrangères. Cette situation est difficilement explicable tant les conditions de scolarisation, de formation professionnelle, de conditions d'entrée dans la profession et de stabilisation dans la carrière ne semblent pas, a priori, spécifiques à la Belgique. Une enquête comparative des stratégies

d'insertion des femmes journalistes sur le temps long pourrait d'ailleurs être une piste intéressante de compréhension historique de ces différences entre pays.

Les enquêtes, menées ces dernières années en Belgique, convergent vers des constats similaires: le journalisme en Belgique est une profession majoritairement masculine, un trait qui se renforce avec l'âge, qui se voit dans les répartitions entre médias (tout comme en 1966), et dans les postes hiérarchiques très majoritairement occupés par les hommes. En 2013, dans une enquête commune ULB-UGent, la féminisation du groupe des journalistes belges s'établissait à 33 %. Et ce sont les rédactions des entreprises audiovisuelles et des magazines qui comptaient le plus de journalistes femmes : elles représentent alors plus d'un tiers des répondant.e.s qui travaillent dans l'audiovisuel (37 %) et dans la presse magazine (42 %) (Libert, 2017). Et pourtant, les femmes journalistes sont plus diplômées. Cela signifie que les femmes journalistes, indépendamment de leur âge, ont un niveau d'éducation plus élevé que les hommes. Leur diplôme ne les protège pourtant pas d'une situation professionnelle généralement moins avantageuse que celle de leurs confrères (Libert, 2017). Selon l'enquête belge de 2013 (Raeymaekers, et al, 2013), les femmes ayant une carte de presse, au contraire de leurs homologues françaises, ne semblent pas souffrir davantage de la précarité que les hommes (puisqu'elles seraient, dans les mêmes proportions que les hommes détentrices d'un contrat à durée indéterminée). Mais, le constat peut être bien plus nuancé : une enquête de la Société mutuelle pour artistes (Smart.be) pointe une réalité un peu différente en raison notamment de la population touchée, les journalistes pigistes recourant aux services de cette société pour la gestion de leur statut d'entrepreneur-salarié :

« Contrairement à l'ensemble des membres de SMart, on observe une large majorité de femmes parmi les journalistes membres (61%). On peut y voir soit une féminisation du métier, soit un signe que davantage de femmes auraient tendance à se retrouver dans des situations de travail flexibles » (Dujardin, et al, 2015 :6).

Et ces statuts montrent les logiques de flexibilité de plus en plus fortes qui touchent les jeunes générations de journalistes (Standaert, 2015), qui s'éloignent parfois des procédures de reconnaissance traditionnelle du métier, telle que la carte de presse (Grevisse et Standaert, 2013).

En repartant de ces constats posés par l'histoire et par un ensemble de recherches récentes, menées dans les universités comme par l'Association des journalistes professionnels elle-même, nous avons choisi non pas tant de faire un portrait sociodémographique du groupe professionnel que d'interroger frontalement la place de la femme dans le journalisme belge aujourd'hui.

Pourquoi s'intéresser aux femmes journalistes ?

La prise en compte de la dimension du genre dans les études sur le journalisme est encore peu systématisée au sein de la recherche en Belgique (De Vuyst et Raeymaeckers, 2018), de même qu'en France (Lévêque, 2016). C'est un objet socio-économique mouvant qui mérite pourtant qu'on s'y attarde (Damian-Gaillard, Frisque et Saitta, 2009). Dans la recherche en journalisme, le genre apparaît comme une notion fondamentale dans l'étude de la contextualisation historique et économique du groupe social des journalistes puisqu'il permet de rendre compte de la complexité

des processus sociaux en articulant les différentes catégories d'analyse (Thébaud, 2007). Dans les rédactions et au sein des instances organisationnelles, les femmes journalistes sont vues comme professionnellement 'différentes' (choix volontaire ou attribution 'forcée' des sujets, rapport terrain/desk, rapport travail/vie privée) à cause des nombreux biais systémiques dans la reproduction sociale de la profession (Robinson, 2008). Cette constatation faite sur de nombreux terrains renvoie également au phénomène du plafond de verre particulièrement présent au sein des entreprises médiatiques (Zannad et Galindo, 2016), à la problématique de la maternité (North, 2016) ou encore aux différences de perception du genre par les femmes elles-mêmes en journalisme (Ross, 2001) ou sur la façon dont ces questions peuvent travailler une spécialisation telle que le reportage de guerre (Ruellan, 2018). Nous avons donc tenté de :

Prendre au sérieux le genre comme construit social, comme médiation centrale dans les relations de pouvoir, c'est être attentif au double mouvement de ses redéfinitions et de la modification des structures d'interdépendances dans lesquelles il produit des effets.
(Neveu, 2000)

Loin d'adopter une approche propre aux études féministes (Robinson, 2008), nous avons poursuivi les travaux que nous menons sur les identités professionnelles des journalistes, le rapport au travail, l'analyse des conditions d'emploi et de travail, des carrières, de l'attachement au métier (Le Cam, 2005 ; Libert, 2017 ; Le Cam et Ruellan, 2017). En somme, ce rapport s'ancre dans une perspective de sociologie du travail qui, pour des raisons évidentes de questionnement d'une situation sociale problématique, se focalise sur les femmes.

Nous avons été guidées par des questions aux formulations multiples : que deviennent les étudiantes qui sont souvent majoritaires dans nos formations au journalisme (au moins au niveau Master) ? Comment se fait-il, alors qu'elles sont depuis une vingtaine d'années majoritaires dans les statuts de journalistes stagiaires¹, que l'effet sur la population journalistique en général ne se ressent pas ? Constitueraient-elles majoritairement la proportion de journalistes précaires ne bénéficiant pas de la carte de presse ? Dans quelle mesure le genre influencerait-il la composition du groupe professionnel des journalistes ? Pourquoi la féminisation de la profession de journaliste est-elle si lente en Belgique francophone ? Que signifie être journaliste femme en Belgique francophone aujourd'hui ? Mais, toutes ces questions apparaissent bien trop amples pour une recherche réalisée en quelques mois.

Bien qu'il soit animé par ces questions, ce rapport a des objectifs plus modestes : il entend constituer le socle permettant d'alimenter des réflexions sur ces questions, un socle de départ basé sur une seule courte année de recherche. Il vise donc essentiellement à mettre à plat les principaux enjeux auxquels sont confrontées les femmes dans l'exercice de l'activité journalistique, au travers

¹ Le statut de « journaliste stagiaire » a été créé par l'AJP-AGJPB pour les jeunes journalistes n'ayant pas encore deux années complètes d'activité professionnelle à leur actif. L'accès au « stage » est statué par le conseil de direction de l'AJP sur base des mêmes critères que le titre de « journaliste professionnel » si ce n'est que le.la candidat.e stagiaire doit présenter une durée d'activité professionnelle de trois mois au minimum.

de leurs conditions d'emploi et de travail, de la construction de leur carrière (de l'insertion à la promotion), de la conciliation de leur rôle de femme, de conjointe, de mère et de journaliste. Nous avons cherché à mieux comprendre ce qui pouvait entraver la poursuite du métier de journaliste, particulièrement quand on est une femme.

Pour nous orienter dans l'ensemble de ces questions, nous avons tenté de ne pas isoler la variable genre d'autres variables en tissant toujours des liens avec les conditions d'exercice du journalisme, le contexte économique et social dans lequel évoluent les médias. Nous nous situons de ce fait dans la perspective proposée par Damian-Gaillard, Frisque et Saitta (2009) d'ancrer la recherche sur le genre dans un questionnement transversal « destiné à éclairer l'ensemble des pratiques et des représentations professionnelles, des évolutions du journalisme et du fonctionnement des organisations de presse et du champ médiatique » (Damian-Gaillard, et al, 2009). L'objectif de ce rapport est donc de réaliser un diagnostic des problèmes rencontrés par les femmes journalistes de Belgique francophone tout au long de leur carrière, afin de proposer des mesures et des plans d'action à l'intention des acteur.rice.s médiatiques dans leur ensemble. L'idée est de comprendre les enjeux à l'entrée du métier, pendant la phase de stabilisation et après les sorties du métier. Et ces enjeux relèvent de considérations professionnelles comme personnelles, de conditions pratiques de travail comme des interactions en contexte organisationnel, des représentations de la place de la femme, de la conjointe et de la mère, des pressions ressenties, et ce, auprès des femmes comme des hommes et des représentant.e.s des directions de médias.

Interroger femmes et hommes nous paraissait évident dans le cadre de cette recherche. Une seule entorse à la règle : lorsque nous avons cherché à rencontrer des journalistes ayant quitté la profession, nous n'avons interrogé que des femmes, nous y reviendrons. Nous sommes bien conscientes que les hommes comme les femmes ne constituent pas des catégories sociales homogènes. Et c'est le risque d'une étude de ce type : en se focalisant sur des modalités comparatives entre les hommes et les femmes, le risque de la généralisation des positions, des rôles et des représentations est réel. Toutes les enquêtes de ce rapport vont cependant donner la parole, faire entendre les voix, toutes les voix singulières pour que le lecteur.rice puisse, comme nous, sentir les aspérités individuelles et dans le même temps pressentir les éléments transversaux.

Méthodologie

Comment réussir à embrasser et rassembler des faits, des situations, des témoignages, des ressentis qui tentent de percevoir la finesse des situations, leur justesse aussi, d'entrer dans les vies individuelles et personnelles, dans la compréhension des enjeux des interactions dans le métier, dans la vie des rédactions, dans les modes managériaux qui contribuent à structurer les rapports au travail, tout en ayant une vue un peu générale, légèrement panoptique de la situation ?

Les choix méthodologiques ont donc été d'emblée pluriels. Plusieurs terrains et analyses ont été menés de front en l'espace de moins d'un an (de décembre 2017 à novembre 2018). Ce rapport aurait sûrement pu se contenter de la phase des entretiens ou de la réalisation d'un questionnaire

sociodémographique, mais, pour ne pas en rester à la surface des problématiques et des enjeux, le choix s'est porté sur un croisement multiple de terrains : une enquête nationale par questionnaire auprès des journalistes belges menée avec l'Université de Gand, cinq focus groupes avec des journalistes femmes et hommes à différentes étapes de leur carrière, quinze entretiens de femmes ayant quitté le journalisme, onze entretiens avec des représentants de directions de médias généralistes francophones, et enfin un questionnaire de vérification et validation des hypothèses de la recherche qualitative (diffusé en septembre-octobre 2018), auprès de l'ensemble des journalistes francophones et germanophones titulaires d'une carte de presse ou stagiaires (médias généralistes comme spécialisés).

L'enquête de terrain a été menée par trois chercheuses. Notre identité sexuelle pourrait constituer le premier de tous les reproches, elle biaiserait le rapport et les analyses des données quantitatives et qualitatives récoltées. Le cadrage théorique et l'outillage méthodologique extrêmement diversifié et ample seront là pour que vous puissiez suivre, presque pas à pas, le déroulé de la recherche. La parole laissée aux acteur.rice.s laisse aussi toute liberté au lecteur.rice. de croiser ses propres interprétations avec celles et ceux qui ont été l'objet de notre recherche.

Le questionnaire national

Menée une première fois en 2013 (Raeymaekers, et al, 2013), une enquête quantitative nationale 'Portrait des journalistes belges' a été réalisée, pour la deuxième fois en 2018, en collaboration entre des chercheurs de l'ULB et de l'Université de Mons (LaPIJ-RESIC) et de l'UGent. Cette enquête a bénéficié de l'appui de l'AJP et de la VVJ. Elle s'inscrit dans la tradition de recherche initiée depuis de longues années en Belgique néerlandophone et s'insère plus particulièrement à la suite de l'étude publiée en 2003 par l'Université de Gand sous le titre « De journalist van de 21ste eeuw » (De Clercq et Paulussen, 2003) et mise à jour en 2008 (Paulussen et Raeymaeckers, 2010). En 2013 et pour la première fois, tant les journalistes néerlandophones que francophones et germanophones ont été interrogé.e.s. Les données de cette enquête étaient appelées à être actualisées tous les cinq ans afin de suivre une perspective longitudinale. Ce que nous avons fait en 2018² ; le rapport étant prévu pour diffusion et publication durant l'hiver 2019.

Ce rapport sur les places et les rôles des femmes journalistes anticipe donc un peu les résultats qui seront développés plus largement dans le rapport *Le journaliste belge en 2018 : un autoportrait*. Il utilise uniquement les données portant sur les répondant.e.s belges francophones³ dans une visée ciblée de comparaison des réponses entre femmes et hommes.

² L'équipe qui mène cette recherche est composée de Sara De Vuyst et Sarah Van Leuven pour l'Université de Gand, et de Manon Libert, Florence Le Cam, Sylvain Malcorps et Antoine Jacquet pour l'Université libre de Bruxelles (LAPIJ-RESIC).

³ Les journalistes germanophones sont repris dans les répondants francophones car nous n'avons pas pu les identifier dans les données obtenues de l'Association des journalistes professionnels (AJP).

Alors que les études flamandes antérieures prenaient uniquement en considération les journalistes professionnels⁴, l'enquête de 2013 a élargi le champ des répondants. Elle concernait l'ensemble des journalistes belges titulaires de la carte de presse, qu'ils relèvent du statut de journaliste professionnel ou de journaliste de profession⁵. L'étude de 2018 s'est encore élargie et a également été ouverte aux jeunes journalistes titulaires d'une carte « stagiaire »⁶. Les répondants ont pu être contacté.e.s grâce à l'appui de l'Association des journalistes professionnels (AJP) et de son pendant flamand la Vlaamse vereniging van beroepsjournalisten (VVJ).

En choisissant d'accéder aux journalistes à partir des bases de données des deux principales associations professionnelles, nous écartons de notre échantillon les journalistes non titulaires de la carte de presse. Cette décision n'est pas le reflet d'une définition restrictive de ceux et celles qui pratiquent le journalisme. Elle ne repose que sur un intérêt méthodologique. En Belgique, la carte de presse reste le principal outil d'identification du groupe. À la lecture des résultats, il est donc important de garder à l'esprit que la situation d'emploi et de travail des journalistes titulaires de la carte de presse peut différer de celle des travailleur.euse.s moins « établi.e.s » dans la profession.

Différents thèmes caractéristiques des études sur le profil des journalistes ont été abordés : le profil sociodémographique, la formation, l'orientation politique, la situation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, la pratique quotidienne, les relations avec les sources d'information, les positionnements déontologiques et la perception des journalistes vis-à-vis de l'évolution de la couverture médiatique et de la profession. Dans le cadre de ce projet d'étude sur les femmes journalistes, seuls les thèmes du profil sociodémographique, du niveau de formation, des situations professionnelles, de la carrière et des questions sur l'intimidation et la discrimination seront présentés. L'objectif était, comme énoncé plus haut, d'avoir des données contextuelles, légèrement panoptiques, pour cadrer des éléments factuels tels que les supports de travail, les rubriques, les salaires, les postes et les statuts, etc. Étant donné que le projet se poursuivait par des

⁴ Le titre de « journaliste professionnel » est prévu par la loi du 30 décembre 1963. Pour y accéder, il faut participer, à titre de profession principale et moyennant rémunération, à la rédaction de journaux quotidiens ou périodiques, d'émissions d'information radiodiffusées ou télévisées, d'actualités filmées ou d'agences de presse consacrées à l'information générale. Le journaliste doit avoir exercé cette activité depuis deux années au moins, et ne doit pas l'avoir abandonnée pendant plus de deux ans. Enfin, il/elle ne peut participer à aucune espèce de commerce, ce qui exclut notamment toutes les activités ayant pour objet la publicité, si ce n'est en qualité de directeur.ice de journal, d'émissions d'information, d'actualités filmées ou d'agences de presse. La loi du 30 décembre 1963 relative au titre de journaliste professionnel. Repéré à <http://www.ajp.be/la-loi-rela-tive-au-titre-de-journaliste-professionnel/>.

⁵ Le titre de « journaliste de la presse périodique spécialisée », nommé également « journaliste de profession », instauré par l'arrêté royal du 12 avril 1965, est destiné aux journalistes exerçant pour le compte de médias d'information spécialisée. Les critères de reconnaissance sont semblables à celui des journalistes professionnels, si ce n'est qu'il faut exercer dans le secteur de la presse d'information spécialisée Arrêté royal du 12 avril 1965 instituant des documents et signes d'identification à l'usage des membres de la presse périodique d'information spécialisée. Repéré à <http://www.ejustice.just.fgov.be>.

⁶ Voir note 1.

vagues d'entretiens qualitatifs, nous allions alors récolter des informations plus précises sur les représentations et les pratiques des journalistes femmes francophones.

Notre questionnaire francophone a été distribué en ligne à 2288 journalistes (1993 journalistes professionnels, 207 journalistes stagiaires et 88 journalistes de la presse périodique spécialisée). Entre le mois de janvier 2018 et avril 2018, 621 questionnaires complétés et valides ont été récoltés, ce qui correspond à un taux de réponse de 27%. L'échantillon présentait une surreprésentation des femmes journalistes (40% de nos répondant.e.s étaient des femmes) par rapport à la taille de la population étudiée (35% de femmes). Nous avons donc procédé à une pondération de la variable *Genre* en lui accordant un poids de 35% afin de se rapprocher des caractéristiques de la population.

Les focus groupes

La réalisation de focus groupes se définit par des discussions de groupe ouvertes ou s'appuyant sur une série de questions, dans le but de cerner un sujet (Kitzinger, Markova et Kalampalikis, 2004). L'interaction entre les participant.e.s constitue le cœur de cette démarche : le.la chercheur.euse l'utilise à la fois comme moyen de recueil de données et comme point de focalisation dans l'analyse (Kitzinger, 1994).

Un appel à participation a été lancé en septembre 2017 dans *Journalistes*, la revue mensuelle de l'AJP, ainsi que dans sa newsletter. Cet appel présentait explicitement les objectifs de la recherche. Cinq focus groupes ont été réalisés entre les mois de novembre 2017 et juin 2018 : trois d'entre eux ont été conduits auprès de femmes journalistes et deux, auprès d'hommes journalistes. En tout, ils ont permis d'interroger 19 journalistes.

La décision de procéder à des focus groupes non mixtes tient principalement à la nécessité de pouvoir distinguer les difficultés et préoccupations qui concernent plus spécifiquement les femmes, de celles rencontrées par le groupe professionnel dans son ensemble, indépendamment du genre. Ainsi, les discussions se fondaient sur des thèmes communs, mais la distinction des focus groupes a permis de faire émerger, pour certains de ces thèmes, des résultats différents selon le genre.

Notre intention était de constituer des focus groupes différents en fonction de l'avancée dans la carrière professionnelle. Cette distinction devait nous permettre de repérer les enjeux à l'entrée du métier, pendant la phase de stabilisation de la carrière et, enfin, durant la phase de confirmation de la carrière. Toutefois, elle n'a pu être mise en place que pour les femmes journalistes, qui ont été plus nombreuses à se porter volontaires pour participer à notre étude. Les nombres de participantes ne sont pas toujours équilibrés puisque certaines répondantes se sont désistées. Dès lors, pour les femmes, le premier focus groupe, nommé focus Entrée, rassemblait trois jeunes journalistes entrées dans le métier depuis moins de six ans, le second, nommé focus Stabilisation, était constitué de cinq femmes dont la durée de carrière est comprise entre six et quinze ans et enfin, le troisième focus groupe, intitulé Focus Confirmation, était composé de quatre femmes présentant une durée de carrière supérieure à quinze ans. Dans la composition des groupes, nous avons, par ailleurs, veillé à respecter la diversité des statuts professionnels et des secteurs médiatiques. Les deux focus groupes hommes ont été très difficiles à réunir et ont rassemblé des

journalistes masculins à diverses étapes de leur carrière. Nous reviendrons dans l'enquête 2 sur ce point, mais les deux focus groupes masculins ont présenté des dynamiques très différentes.

La conduite des focus groupes reposait sur une grille comportant quelques questions générales portant sur la trajectoire professionnelle et surtout des thèmes à explorer en vue de mieux cerner la carrière, les expériences et les représentations des participant.e.s à l'égard de leur métier et de ses enjeux. Ces thèmes étaient notamment l'insertion dans le métier, l'évolution de leurs conditions d'emploi, leurs conditions de travail, la conciliation entre le métier et la vie privée et familiale, ainsi que les représentations plus générales liées au genre dans le milieu journalistique.

Les entretiens avec les anciennes journalistes

Puisque nous tentions de mieux cerner les raisons pour lesquelles certaines femmes seraient amenées à quitter le métier, nous avons procédé à la réalisation de quinze entretiens semi-dirigés avec des femmes ayant changé de carrière. Un ensemble de femmes ont été d'abord contactées, car elles avaient depuis peu abandonné la carte de presse, et nous avons ensuite procédé en utilisant l'effet boule-de-neige ; chacune des répondantes étant questionnées sur des femmes qu'elles pouvaient identifier comme ayant quitté le journalisme. Les membres du comité d'accompagnement du projet⁷ ont aussi été sollicités afin de faire remonter des noms.

Nous souhaitons comprendre pourquoi les femmes quitteraient plus massivement que les hommes le monde du journalisme belge francophone (même si nous n'avons pas de données précises ; cette tendance est une impression largement partagée dans le milieu). Quinze femmes anciennes journalistes ont donc accepté de répondre à nos demandes d'entretiens approfondis (au cours des mois d'avril à septembre 2018). Leurs parcours sont très différents les uns des autres, elles travaillaient dans des secteurs médiatiques différents, avec des statuts divers, des trajectoires spécifiques et des conditions de vie personnelle et familiale très diversifiées. Nous n'avons pas interrogé d'hommes dans cette phase de la recherche : nous ne postulons jamais dans cette enquête que les femmes auraient des motifs distincts de départ par rapport aux hommes (nous ne pouvons pas l'avancer, nous n'avons pas réalisé les entretiens avec leurs collègues masculins), mais nous tentons de faire émerger les motifs majeurs qui les ont poussées à changer de carrière.

Le guide d'entretien a été construit à partir d'une première analyse des éléments qui émergeaient des focus groupes. Cinq grandes thématiques structuraient le guide d'entretien. Les femmes étaient interrogées sur :

- a) l'acte de quitter (les raisons, et la narration de la situation actuelle)
- b) leur carrière en général (un retour sur les débuts de carrière et l'envie d'être journaliste) et sur les ressentis du métier (ce qui plaisait/déplaisait ; le rapport avec le travail, les collègues, les sources, l'autorité, la vie quotidienne)

⁷ L'AJP a mis en place un comité d'accompagnement du projet composé d'un ensemble de journalistes de tout âge, genre, support et fonction qui s'est réuni cinq fois pendant la durée de l'étude afin d'échanger avec les chercheuses au fur et à mesure du déroulé de la recherche.

- c) le vécu personnel en tant que femme journaliste (en tant que femme, les conditions d'emploi et de travail, l'ambiance dans la rédaction ; en tant que femme en couple, la gestion et la répartition des tâches, la question salariale, les éventuelles inégalités ; en tant que femme célibataire, les choix, les difficultés, les pressions ; en tant que femme et mère, le désir de maternité, le poids culturel, les représentations de la maternité, des rôles de mère et père
- d) la place des femmes au sein du groupe professionnel (les statuts, les salaires, le rôle des femmes)
- e) la place des femmes dans la société belge, de la femme journaliste aussi, des femmes dans les rédactions.

L'enjeu était ici non pas de constater des différences entre les genres, mais bien de trouver des points transversaux et communs au sein des parcours de femmes ayant quitté la profession de journaliste.

Les entretiens avec les directions de médias

Les conditions d'embauche et d'évolution de carrières, la nature des contrats et les conditions de travail en vigueur, les représentations liées à la place et aux rôles des femmes dans les entreprises médiatiques ont représenté des arguments très forts chez les anciennes journalistes, comme chez les journalistes des focus groupes. Il nous a semblé nécessaire de donner la parole aux directions des médias belges. Le choix s'est porté sur les médias généralistes belges francophones qui, dans la littérature académique tout comme dans les discours recueillis, semblaient constituer une sorte de « bastion masculin » du marché médiatique (Mündschau, 2010 : 213).

Onze représentants de rédaction ou direction de l'information de médias généralistes francophones, ont accepté de répondre à un entretien, quasi identique pour chacun d'entre eux. Dix médias ont répondu à nos sollicitations entre juillet et septembre 2018 : *La Libre*, *La Dernière Heure*, *Le Soir*, *L'Echo*, *Le Vif-L'Express*, *Sudpresse*, *BX1*, *la RTBF*, *RTL* et *Belga*.

Il manque évidemment un ensemble de médias, notamment locaux, mais la recherche ne tend pas à l'exhaustivité. Les personnalités rencontrées sont celles qui, dans leur poste de travail, ont pour fonction de gérer les carrières et les relations avec les journalistes. Il peut donc s'agir de rédacteur en chef, de chef de l'information, de délégué général, de coordinateur général. L'un des médias a fait l'objet d'un entretien croisé avec deux responsables (raison pour laquelle nous avons 11 entretiens). Alors que la diversité des statuts rencontrés nous faisait craindre des situations de connaissance diverses des enjeux, il n'en a rien été. Les contacts individuels pris avec les médias orientaient clairement vers tel ou tel membre de la hiérarchie (rédacteur en chef ou direction de l'information, etc.) le plus à même de répondre aux questions. La prise de contact mentionnait clairement la nature du projet et l'interrogation que nous allions porter sur 'La place des femmes journalistes dans le métier'. Notons dès à présent, mais nous reviendrons sur ce fait dans le chapitre correspondant, que les onze entretiens ont été réalisés auprès de responsables masculins.

Le guide a été pensé dans la logique des entretiens dirigés suivant une liste de questions relativement fixes. Celles-ci étaient au nombre de 22, afin que chaque répondant puisse s'exprimer

sur des thématiques similaires. L'entretien débutait par des questionnements sur l'accueil des stagiaires, les critères d'embauche, les directives éventuelles reçues dans ce domaine, les mesures mises en place pour accompagner les nouvelles recrues. Il se poursuivait par la recherche des opinions des répondants concernant la diversité des genres dans leur rédaction, la différence de rapport de travail entre journalistes femmes et hommes, les difficultés perçues concernant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, la gestion des congés maternité ou des ambitions de carrières des uns et des autres. Les questionnements se précisaient ensuite sur l'influence du genre dans les décisions organisationnelles (de changement de rubrique, de contractualisation, d'évolution de carrière), de leur manière de prêter ou non attention aux demandes de changement de statuts ou de salaires, les moyens utilisés pour repérer et/ou accompagner les journalistes susceptibles d'occuper des postes hiérarchiques. Les dernières questions portaient sur leur opinion concernant le faible pourcentage de femmes dans le monde médiatique belge, la forte présence masculine au sein de certaines hiérarchies, les effets potentiels de l'affaire Weinstein et l'existence dans la salle de rédaction du sexisme ou de propos machistes, voire de harcèlement⁸ ou de comportements inappropriés, et les mesures ou procédures prises ou envisagées dans ces cas.

L'enquête 'validation' et prescriptions

Un dernier questionnaire a été réalisé (septembre et octobre 2018), en partenariat avec l'AJP, pour tester sur un panel plus grand de répondant.e.s, les résultats exploratoires qui émergeaient de nos démarches qualitatives. Les hypothèses d'explication très variées que nous avons et qui faisaient émerger des grandes problématiques liées à la précarité, à la carrière, aux conditions de travail, aux violences organisationnelles nous semblaient mériter une nouvelle étape : récolter les réactions des journalistes féminins et masculins à certaines hypothèses, tester certaines préconisations que nous souhaitions éventuellement mettre en place, et leur donner la parole pour qu'ils.elles expriment eux.elles-mêmes des envies ou des attentes en terme d'actions à mettre en place.

Au total, 2419 journalistes ont été contactés, via l'AJP, entre septembre et octobre 2018, et 507 journalistes hommes et femmes ont répondu. Trois relances ont été faites. Les profils des répondant.e.s sont détaillés au début de l'enquête 5 du rapport. Ils.elles travaillent tant pour les médias généralistes que spécialisés, sont de sexes féminins et masculins, d'âge et de statut divers (salarié comme indépendant).

⁸ Le harcèlement notamment moral est « (...) un processus inconscient de destruction psychologique, constitué d'agissements hostiles évidents ou cachés, d'un ou de plusieurs individus, sur un individu désigné, souffre-douleur au sens propre du terme. Par des paroles apparemment anodines, par des allusions, des suggestions ou des non-dits, il est effectivement possible de déstabiliser quelqu'un, ou même de le détruire, sans que l'entourage intervienne. » (Hirigoyen, 2016).

Après les questions d'identification d'usage (genre, âge, statut), le questionnaire interroge la carrière des journalistes, la satisfaction au travail, les rubriques traitées, les salaires, leurs rôles de direction ou de management d'équipes, les opinions concernant l'évolution de leur carrière, et un ensemble d'opinions concernant le sexisme, les comportements inappropriés... Sa particularité par rapport au questionnaire national réalisé par l'ULB, l'UMons et l'Université de Gand est la possibilité que les répondant.e.s avaient, après de nombreuses questions de type QCM, de laisser un commentaire. Des centaines de commentaires ont donc été déposés par les répondant.e.s et ont permis d'approfondir la plupart des réponses qu'ils.elles donnaient. Il en ressort un usage très qualitatif de ce questionnaire qui permet d'illustrer, de narrer des cas, des situations, d'éclaircir certaines réponses, certaines opinions. Le questionnaire finissait par une demande d'accord ou de désaccord avec des propositions de formations ou d'actions diverses à mettre en place pour répondre aux enjeux de précarité, de formation, de carrières, d'ordre genré des rédactions et du travail. Finalement, les répondant.e.s avaient ensuite la parole pour proposer eux.elles-mêmes des actions.

L'enjeu méthodologique a ensuite consisté à croiser l'ensemble des résultats majeurs issus de ces différentes méthodes pour dépasser le caractère multidimensionnel de l'analyse, et tenter de faire émerger des pistes de compréhension ou de réflexion aux questions que nous nous posions depuis le début.

Un rapport en six déclinaisons

Ce rapport propose en premier lieu les résultats généraux de l'enquête nationale des journalistes. Il suit ensuite l'ordre chronologique des différentes étapes effectives (sur le terrain) de notre étude, car il répond à un fil de pensée et une démarche itérative qui ont évolué durant ces mois de terrain. Il se clôt par un chapitre transversal et un ensemble de propositions et préconisations d'actions.

Ainsi, après l'explication des résultats de l'enquête quantitative et la mise au jour de certaines disparités entre les hommes et les femmes au sein de la profession, trois chapitres qualitatifs reprennent pas à pas les résultats des enquêtes de terrain successives. L'enquête 2 intitulée *Vies vécues de journalistes* explique, grâce aux focus groupes, les problèmes et les opportunités que les journalistes hommes et femmes rencontrent au fur et à mesure de leurs parcours, les représentations qu'ils.elles se font de leurs trajectoires, des difficultés rencontrées, des rôles de parents, des difficultés éventuelles dans leur couple. L'enquête 3 *Quitter le journalisme* se concentre sur les raisons des départs, des changements de carrières et de trajectoires de femmes ayant été journalistes. La quatrième enquête du rapport *Une femme ? Un homme ? Non. Un journaliste* donne la parole aux responsables des salles de rédaction et/ou des entreprises médiatiques. Ils développent alors leurs représentations de la place des femmes au sein des rédactions, leurs carrières, la gestion des maternités et la prise en compte des charges familiales,

mais aussi leurs sentiments et avis concernant le harcèlement, le sexisme et le paternalisme⁹ en contexte professionnel.

La cinquième enquête, *Des réactions, des solutions*, présente les résultats du questionnaire diffusé en septembre et octobre 2018. Elle détaille les données chiffrées les plus intéressantes (et qui complètent les données de l'enquête nationale de la première enquête), mais surtout fait une analyse des commentaires qui ont été laissés dans les espaces ouverts. En écho avec les enquêtes précédentes du rapport, il s'agit ici de comprendre les différences de parcours entre hommes et femmes (comparaison des réponses en fonction du sexe des répondant.e.s), notamment des modalités d'insertion des journalistes dans la profession ainsi que la possibilité ou non de « grimper » dans la hiérarchie, sur les représentations et les récits des violences organisationnelles, et sur les solutions proposées par les journalistes eux-mêmes pour remédier à ces violences.

Le dernier chapitre, *La féminisation 'enrayée' et impensée du journalisme en Belgique francophone*, fait office de conclusion générale et développe un propos transversal relatif à l'ensemble des données qualitatives et quantitatives de l'enquête. Ce regard transversal aide à faire émerger un socle de réflexions et de pistes de compréhension de nos questionnements généraux. Il s'achève par la liste des prescriptions proposées à l'heure de la fin de cette enquête (même si elle se considère comme le début de recherches passionnantes et utiles au métier, aux formations et aux études en journalisme).

⁹ « Paternalism is essentially the usurpation of one person's choice of their own good by another person. » (Archard, 1990).

Enquête 1

La preuve par les chiffres ?

Le profil des journalistes féminins et masculins belges francophones

Introduction

Cette première enquête entend contribuer à mieux cerner les profils des journalistes belges francophones¹⁰ afin de pouvoir identifier, mesurer, voire vérifier les principales disparités existantes entre les hommes et les femmes du groupe professionnel. Son ambition est en effet de mettre en exergue quelques-unes des principales ressemblances et différences entre les genres. Elle décrit à cet effet quelques éléments préliminaires des profils sociodémographiques, des situations familiales, des niveaux de formation, des situations professionnelles, des horaires de travail et des carrières. Elle cherche également à appréhender la question de la confrontation à des situations de discrimination et d'intimidation dans le cadre du métier. Seules les disparités liées au genre y sont analysées, laissant dès lors de côté, et pour d'autres recherches, les écarts et différences entre les statuts professionnels, les différentes générations de journalistes ou encore les fonctions professionnelles.

Cette première enquête propose une photographie de la configuration du groupe professionnel, prise à un instant déterminé, en 2018, et sur du déclaratif des journalistes. Fondée essentiellement sur des données quantitatives, elle poursuit notamment l'objectif de constituer un socle pour le reste de la recherche, en permettant d'encadrer et de contextualiser les résultats qualitatifs présentés dans la suite de ce rapport.

Ce chapitre s'appuie entièrement sur les données quantitatives recueillies dans le cadre de l'enquête nationale « Portraits des journalistes belges », réalisée au début de l'année 2018, issue d'une collaboration entre des chercheurs du Laboratoire des pratiques et identités journalistiques de l'Université libre de Bruxelles et de l'Université de Mons (Resic-ULB) et du Center for Journalism Studies de l'Université de Gand (UGent). Dans le cadre de ce projet de recherche sur les femmes journalistes ULB-UMons-AJP, seules les données recueillies auprès des répondant.e.s francophones de l'enquête seront présentées. 621 répondant.e.s francophones ont participé à cette étude, dont le taux de réponse s'élève à 27%.

Les répondant.e.s possèdent le titre légal de « Journaliste professionnel », de « journalistes de la presse périodique spécialisée » ou ils.elles bénéficient du statut de journaliste stagiaire, prévu par l'AJP. Comme nous l'avons évoqué dans le point Méthodologie en Introduction de ce rapport, cette configuration de l'échantillon relève d'un intérêt méthodologique. En Belgique, la carte de

¹⁰ Les journalistes germanophones sont repris dans les répondants francophones car nous n'avons pas pu les identifier dans les données obtenues de l'Association des journalistes professionnels (AJP).

presse reste, en effet, le principal outil d'identification du groupe. Il est du reste difficile d'évaluer le nombre de journalistes n'ayant pas introduit de demande, soit parce que leur situation professionnelle ne correspond pas aux critères d'attribution, soit parce qu'ils.elles n'en voient simplement pas l'utilité (Grevisse et Standaert, 2013).

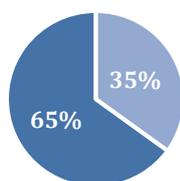
À la lecture des résultats, il est donc important de garder à l'esprit que ces données ont été principalement récoltées auprès de journalistes déjà bien établi.e.s dans la profession, en raison des critères d'octroi de la carte de presse. Le profil et la situation d'emploi des journalistes non titulaires d'une carte de presse peut dès lors différer de ces résultats, même si l'intégration des jeunes journalistes stagiaires tend à élargir le champ et le profil des répondant.e.s.

Ce premier chapitre s'articule en six parties : la première dessine le profil sociodémographique des répondant.e.s, ainsi que leur situation familiale, la deuxième se penche sur le niveau de diplôme, la troisième porte sur les profils professionnels, la quatrième présente quelques éléments préliminaires des carrières, la cinquième aborde la question du temps et des horaires de travail et enfin, la dernière partie interroge les répondant.e.s sur la question de la discrimination et de l'intimidation auxquelles ils.elles peuvent être confronté.e.s dans leur métier.

1. Genre, âge et situation familiale

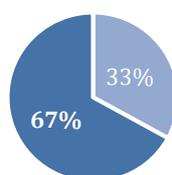
Plusieurs études en Europe¹¹ (Leteinturier, 2014 ; Franks, 2013 ; Damian-Gaillard, Frisque et Saïtta, 2010) et au Canada (Robinson, 2008) font état d'une féminisation croissante du groupe professionnel au cours des dernières décennies. D'une manière générale, la parité est encore loin d'être atteinte en Belgique francophone : d'après les chiffres de l'Association des journalistes professionnels datant du mois d'octobre 2018, dans l'ensemble des journalistes professionnels, des journalistes de la presse périodique spécialisée et des journalistes stagiaires, 35 % sont des femmes et 65 % des hommes.

Répondant.e.s francophones titulaires de la carte de presse en 2018



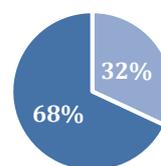
■ Femmes ■ Hommes

Répondant.e.s belges titulaires de la carte de presse en 2018



■ Femmes ■ Hommes

Répondant.e.s néerlandophones titulaires de la carte de presse en 2018



■ Femmes ■ Hommes

¹¹ European Federation of Journalists. (2006, avril). EFJ-survey: women journalists in the European integration process. Repéré à <http://www.ifj.org/nc/news-single-view/browse/38/backpid/238/article/efj-survey-women-journalists-in-the-european-integration-process-2006/>.

Le chiffre portant plus largement sur la Belgique fait état d'un tiers (33%) de femmes. Le mouvement de féminisation semble, en effet, légèrement moins avancé en Belgique néerlandophone où les répondantes représentent 32 % du groupe professionnel. L'échantillon de notre enquête présentant une légère surreprésentation des femmes, nous avons procédé à une pondération des données afin de nous aligner sur les chiffres de la population.

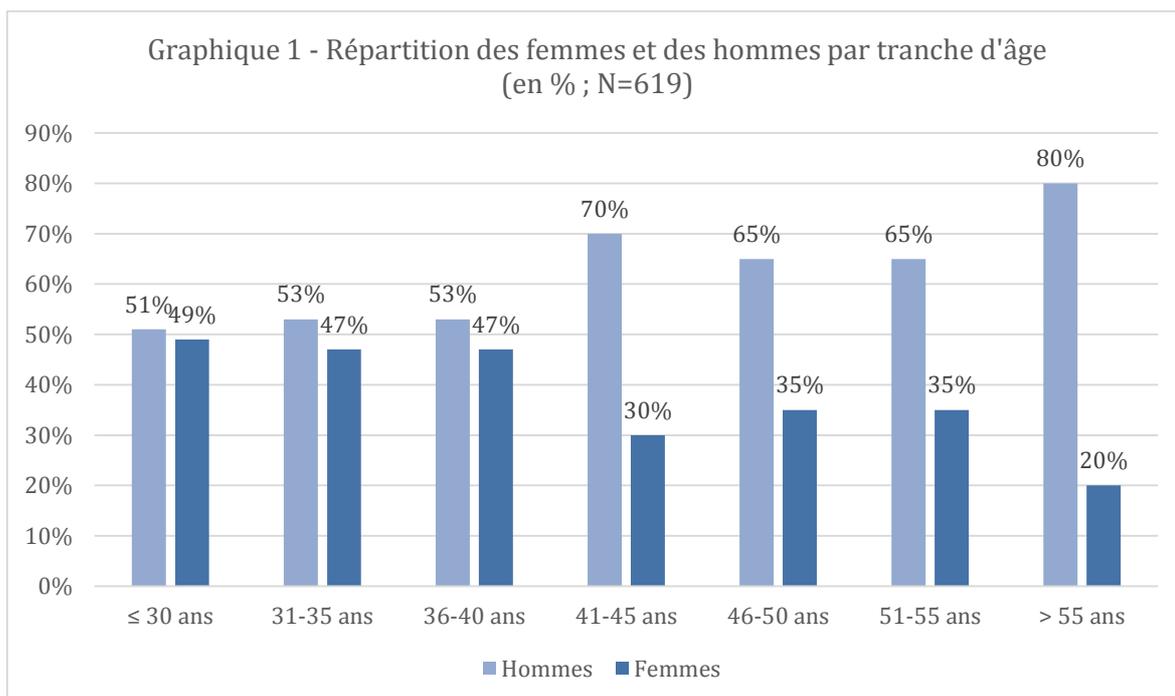
À titre de comparaison, en 2013, les femmes composaient 33% des journalistes professionnels et des journalistes stagiaires belges francophones (selon des chiffres internes à l'AJP datant de mars 2013) ; elles sont aujourd'hui 34% (et donc 35% lorsqu'on y inclut les journalistes de la presse périodique spécialisée).

Le journalisme, en Belgique francophone, reste donc une profession majoritairement masculine, du moins pour les détenteur.rice.s de la carte. Selon un rapport de la Fédération européenne des journalistes, 47% des journalistes européens étaient des femmes en avril 2006¹². En 2017, la France comptait 47% de femmes parmi les journalistes titulaires de la carte de presse¹³. Comment expliquer cette différence sensible ? Notre enquête ne nous permet pas d'apporter une réponse à cette question, mais elle nous offre des pistes de réflexion. Les chiffres portant sur la Belgique francophone révèlent tout d'abord que le ratio homme-femme dépend très fortement de l'âge des répondant.e.s¹⁴ : parmi les journalistes les plus jeunes, la parité est presque entièrement atteinte. Ensuite, l'écart commence à se creuser lorsque l'âge de 31 ans est dépassé et le pourcentage de femme baisse fortement après l'âge de 40 ans. Plus l'âge est avancé, plus le nombre de femmes diminue dans la population journalistique. Seul un cinquième des plus de 55 ans sont des femmes. Ce résultat peut s'expliquer par deux facteurs : soit les femmes auraient intégré très tardivement les rédactions en Belgique francophone, comparativement à d'autres régions et pays européens, soit elles auraient tendance à quitter la profession bien plus tôt que les hommes.

¹² European Federation of Journalists. (2006, avril). EFJ-survey: women journalists in the European integration process. Repéré à <http://www.ifj.org/nc/news-single-view/browse/38/backpid/238/article/efj-survey-women-journalists-in-the-european-integration-process-2006/>.

¹³Charon, J-M. (14/03/2018). «Les journalistes en France en 2018 : moins nombreux, plus de femmes et plus précaires ». The Conversation (en ligne). URL : <https://theconversation.com/les-journalistes-en-france-en-2018-moins-nombreux-plus-de-femmes-et-plus-precaires-93167>

¹⁴ Le test du Khi-deux d'indépendance est utilisé afin d'explorer la relation entre deux variables catégoriques. La relation est attestée lorsque la p-value est $\leq 0,05$. L'hypothèse nulle (ou d'indépendance entre les deux variables) est alors rejetée. Khi-deux d'indépendance = 35,802, df = 6, p-value = 0.000.



Le taux de féminisation doit aussi être observé selon les secteurs médiatiques, car ceux-ci présentent de fortes disparités. Afin d'effectuer une comparaison entre les secteurs, nous avons opéré une première analyse prenant exclusivement en compte les répondant.e.s qui ne travaillent que pour un seul secteur médiatique (86 répondant.e.s, majoritairement indépendant.e.s, ont ainsi été exclus de l'analyse). Dans cette analyse, moins d'un tiers (30%) des répondant.e.s de la presse quotidienne sont des femmes. Celles-ci sont un peu plus nombreuses (36%) dans les agences de presse et dans les entreprises audiovisuelles (37%). Ce sont les rédactions des magazines qui comptent le plus de journalistes femmes (42,5%)¹⁵.

Les résultats varient très légèrement lorsqu'on procède à une seconde analyse incluant cette fois-ci les répondant.e.s travaillant pour plusieurs secteurs médiatiques. Les femmes restent moins nombreuses en presse quotidienne¹⁶ et dans les agences de presse¹⁷, mais selon des proportions légèrement différentes : elles représentent 32% des répondants de la presse quotidienne et 33% des répondant.e.s des agences de presse. Dans les entreprises audiovisuelles¹⁸ et dans la presse magazine¹⁹, les femmes constituent respectivement 38% et 42% des effectifs.

¹⁵ Khi-deux d'indépendance = 5,613, df = 4, p-value = 0.230. Le test n'est donc pas statistiquement significatif.

¹⁶ Khi-deux d'indépendance = 1,878, df = 1, p-value = 0.171.

¹⁷ Khi-deux d'indépendance = 0,181, df = 1, p-value = 0.670.

¹⁸ Khi-deux d'indépendance = 1,168, df = 1, p-value = 0.280.

¹⁹ Khi-deux d'indépendance = 3,859, df = 1, p-value = 0.049.

L'âge moyen des journalistes de notre enquête est de 46 ans (âge médian = 46 ans). Ce sont les trois tranches d'âges les plus élevées (46-50 ans, 51-55 ans et plus de 55 ans) qui comptent le plus de répondant.e.s : réunies, elles rassemblent la moitié (52%) des répondant.e.s.

Tableau 1 - Répartition de l'ensemble des répondant.e.s par tranche d'âge (en %), de l'ensemble des femmes par tranche d'âge (en %) et de l'ensemble des hommes par tranche d'âge (en %)²⁰

	Ensemble des effectifs (en %)	Ensemble des femmes (en %)	Ensemble des hommes (en %)
30 ans ou moins	13,4 %	18,9 %	10,5 %
31-35 ans	12,2 %	16,5 %	9,9 %
36-40 ans	12,4 %	16,5 %	10,2 %
41-45 ans	10,3 %	8,7 %	11 %
46-50 ans	10,5 %	10,4 %	10,5 %
51-55 ans	13,2 %	13,3 %	13,2 %
Plus de 55 ans	28 %	15,7 %	34,7 %
Total (effectif)	100 % (N=619)	100 % (NF=217)	100 % (NH=402)

Les répondantes sont proportionnellement plus jeunes que les hommes : leur âge moyen est de 43 ans (âge médian=40 ans), soit cinq ans de moins que leurs confrères masculins qui ont, en moyenne, 48 ans (âge médian=50 ans). La tranche d'âge qui comprend le plus de femmes est celle des 30 ans ou moins. Pour les hommes, il s'agit de la tranche d'âge des plus de 55 ans. Toutefois, il est important de garder à l'esprit que notre échantillon compte majoritairement des journalistes titulaires de la carte de presse, déjà relativement installé.e.s dans la profession (dans notre enquête, seul.e.s 5% des répondant.e.s francophones ont le statut de stagiaire). Nos données ne prennent donc que peu en compte les nombreux.euses jeunes journalistes qui n'ont pas de carte de presse, mais qui « rajeunissent » pourtant la moyenne d'âge des rédactions.

En ce qui concerne la situation familiale, un peu moins de la moitié des répondant.e.s (45%) vivent en couple avec enfant(s) et un quart (25%) sont en couple, mais n'ont pas ou plus d'enfant sous leur toit. Un.e répondant.e sur cinq (21%) vit seul.e sans enfant et 9% des répondant.e.s, seul.e.s avec des enfants.

Des différences entre les hommes et les femmes sont à noter : si presque la moitié des hommes (49%) vivent en couple avec enfants, ce n'est le cas que pour 38 % des femmes. Elles sont, par ailleurs, plus nombreuses à vivre seules sans enfant (27% des femmes, contre 19% des hommes). Notons également que 40% des femmes n'ont pas d'enfant, pour seulement un quart des hommes

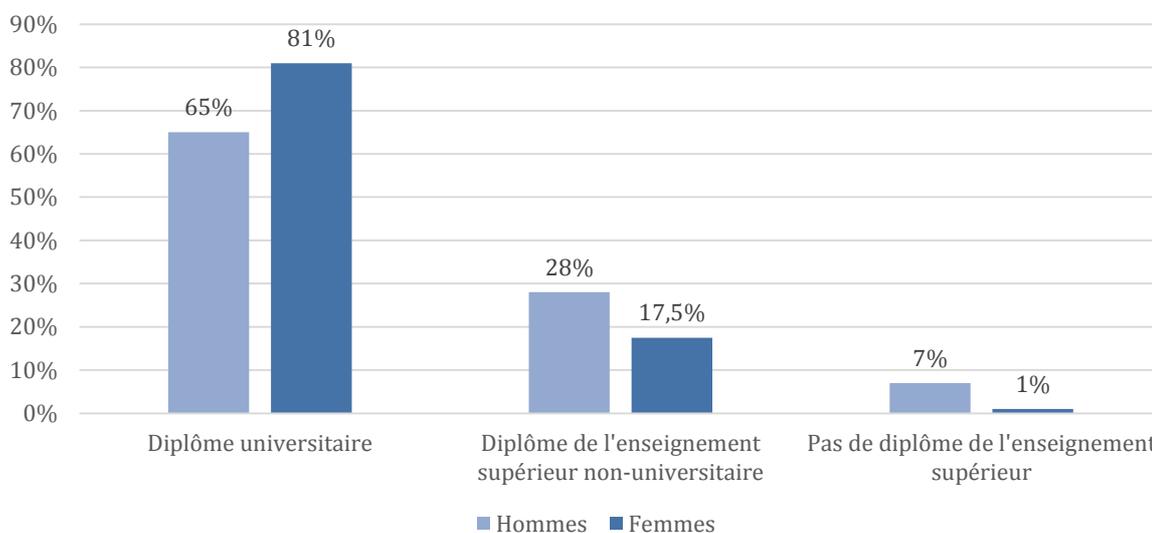
²⁰ Les cases en bleu indiquent les pourcentages les plus élevés.

(24%). Ces différences s'expliquent, en partie, par le fait que les répondantes sont globalement plus jeunes que les répondants. Toutefois, cela ne peut constituer la seule explication, car nous constatons tout de même que, dans chacune des tranches d'âge, les femmes journalistes sont plus nombreuses à ne pas avoir d'enfant que les hommes²¹. Ce constat avait déjà pu être tiré dans l'enquête nationale conduite en 2013, pour l'ensemble de la Belgique. Il semble donc que cette différence soit une réelle tendance dans la profession. Comme nous le verrons dans la suite de ce rapport, les femmes journalistes anticipent fortement les difficultés de conciliation entre le métier et la vie parentale.

2. Niveaux de formation

Plus de neuf répondant.e.s sur dix (95%) ont un diplôme de l'enseignement supérieur : 70% ont un diplôme universitaire, et 25% un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire. Ces statistiques cachent toutefois des disparités liées au genre et à l'âge. Ainsi, alors que les femmes sont sous-représentées dans la profession journalistique, elles sont pourtant davantage diplômées que leurs confrères masculins²² : 81% d'entre elles possèdent un diplôme universitaire, pour 65% des hommes.

Graphique 2 - Niveaux de diplôme parmi les hommes et les femmes (en % ; N=607)



Ces différences de chiffres s'expliquent en partie par le fait que les répondant.e.s les plus jeunes sont plus nombreux.euses à posséder un diplôme universitaire que les répondant.e.s plus âgés.

²¹ Khi-deux d'indépendance = 16,265, df = 1, p-value = 0.000

²² Khi-deux d'indépendance = 20,138, df = 3, p-value = 0.000

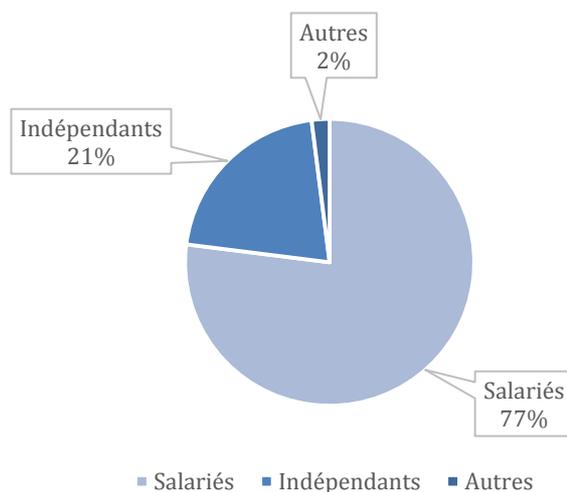
Toutefois, les femmes restent malgré tout, pour chacune des tranches d'âges, davantage diplômées que les hommes²³.

3. Profils professionnels

Ce point est consacré à l'analyse des situations professionnelles. Il aborde la question des statuts et des contrats de travail, des positions hiérarchiques, des domaines de spécialisation, du régime de travail à temps plein et à temps partiel et enfin, des rémunérations professionnelles. L'objectif est ici encore d'identifier la présence ou non de disparités entre les hommes et les femmes.

Statut professionnel et contrats de travail

77% des répondant.e.s de notre enquête travaillent en tant que salarié.e.s, 21% en tant qu'indépendant.e.s (à titre principal) et 2% déclarent avoir un autre statut (demandeur.euse.s d'emploi, pensionné.e.s, etc.). 3% des journalistes salarié.e.s ont une activité d'indépendant.e complémentaire.



Ces chiffres connaissent une évolution depuis plusieurs années : la part des journalistes professionnels indépendants est en augmentation, or ce statut s'accompagne généralement d'une situation professionnelle nettement plus précaire. Celle-ci peut être observée au niveau de l'ensemble de la Belgique. En 1993, l'AGJPB comptait environ 16% de journalistes professionnels indépendants de part et d'autre de la frontière linguistique. En 2013, ce chiffre s'élevait à 22% pour les journalistes professionnels et stagiaires compris (il était de 20% pour les journalistes professionnels et de 36% pour « les stagiaires » qui ont moins de deux ans d'expérience). En 2018, il grimpe à 25% pour les journalistes professionnels, les journalistes de la presse périodique spécialisée et les journalistes stagiaires.

²³ Khi-deux d'indépendance = 17,687, df = 3, p-value = 0.001

Si le nombre de journalistes indépendant.e.s prend de l'ampleur parmi les journalistes professionnels, il y a tout lieu de supposer que c'est également le cas pour les travailleur.euse.s qui n'ont pas la carte de presse. De manière générale, les chiffres de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleur.euse.s indépendant.e.s (INASTI)²⁴ confirment une hausse soutenue du nombre d'indépendant.e.s dans le groupe professionnel. En mars 2009, l'INASTI établissait une nouvelle nomenclature qui lui permet désormais de différencier les « rédacteur.rice.s-journalistes » des autres travailleur.euse.s recensé.e.s dans le secteur « Lettres ». À la fin de l'année 2009, l'INASTI enregistrait 134 nouveaux.elles affiliés sous le code « rédacteur.rice.s-journalistes ». Trois ans plus tard, il comptait en tout 721 inscrit.e.s. En décembre 2015, ce chiffre cumulait 1 127 affilié.e.s (depuis le 1er mars 2009).

Les résultats mettent en lumière que le statut d'indépendant.e concerne avant tout les journalistes les plus jeunes et les journalistes les plus âgé.e.s. Ce statut semble donc servir prioritairement de porte d'entrée et de sortie du métier. En effet, 30% des journalistes âgé.e.s de 30 ans ou moins, 26,5% des 31-35 ans et 27% des répondant.e.s de plus de 55 ans sont indépendant.e.s, pour 15% des 36-40 ans, 10 % des 41-45 ans, 21% des 46-50 ans et 19% des 51-55 ans²⁵.

A priori, l'enquête ne semble pas montrer une intervention du genre dans l'octroi du statut professionnel de salarié.e²⁶. Mais d'autres résultats apparaissent lorsque l'analyse est affinée. Ainsi, en presse quotidienne, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être indépendantes²⁷ : 32 % d'entre elles ont le statut d'indépendant.e, pour seulement 19 % des hommes²⁸. Les disparités sont nettement moins marquées dans le secteur audiovisuel et dans la presse périodique.

Une analyse plus détaillée des résultats nous apporte une image plus fine des situations professionnelles. Elle nous apprend tout d'abord que les contrats à durée indéterminée (CDI) restent largement majoritaires parmi les journalistes : les répondant.e.s sont en effet 64% à avoir un CDI ; 21% sont indépendant.e.s ; les autres types de contrat sont nettement moins rencontrés : 4,5% travaillent sous le statut de fonctionnaire²⁹ et sous contrat à durée déterminée (CDD) et 4% sous contrat d'intérim ; 2% des répondant.e.s ont un autre statut (retraité.e.s, bénévoles, actuellement au chômage). Une fois encore, ces statistiques doivent être interprétées avec prudence, car elles tiennent en partie à la nature de notre échantillon : les journalistes titulaires de

²⁴ Ces données nous ont été transmises par l'INASTI en novembre 2016.

²⁵ Le test chi-carré pour échantillon indépendant montre une association significative entre l'âge par catégorie et le statut : Khi-deux d'indépendance = 0,099, ddl = 1, p=0,754.

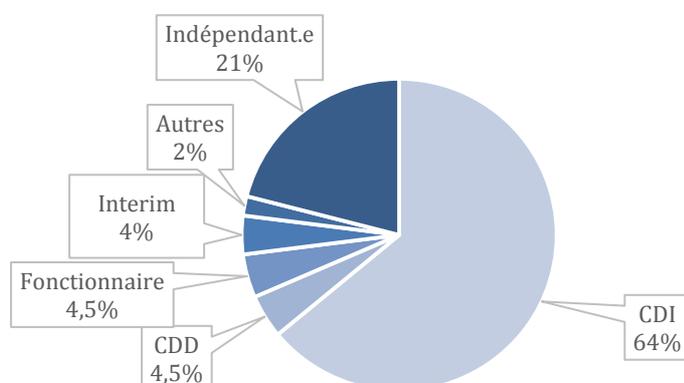
²⁶ Le test chi-carré pour échantillon indépendant ne montre pas d'association significative entre le genre et le statut: Khi-deux d'indépendance = 0,331 (N=1478), p=0,565.

²⁷ Les répondant.e.s au chômage et les répondant.e.s retraités ont été exclus de cette analyse.

²⁸ Khi-deux d'indépendance = 4,816, ddl = 1, p=0,028.

²⁹ La presque totalité des journalistes travaillant sous le statut de fonctionnaire sont employé.e.s par la RTBF.

la carte de presse. Or, tout laisse à penser que le taux d'emploi en CDI est plus important chez les journalistes qui ont demandé et obtenu l'accréditation.



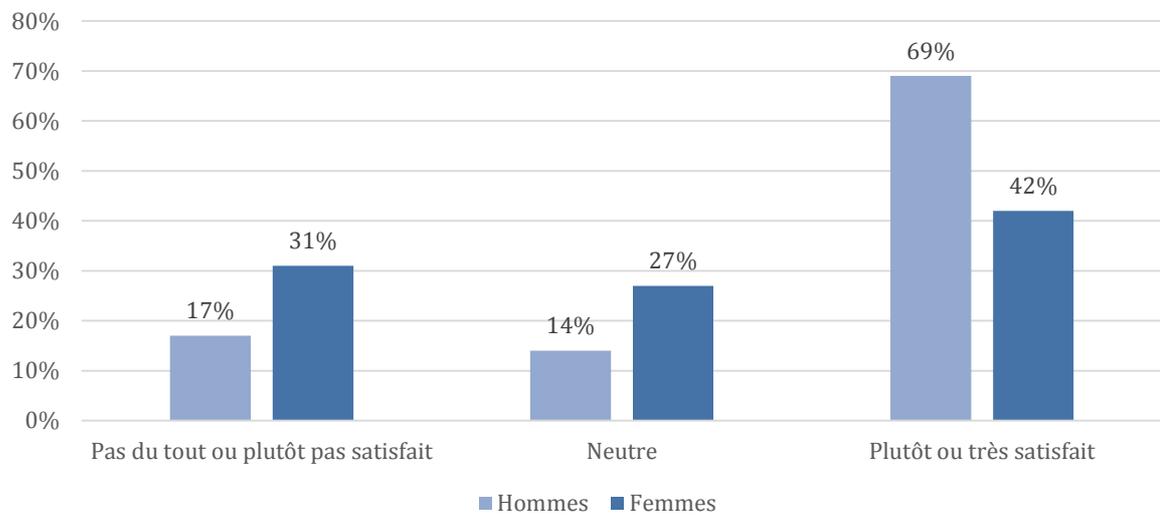
Contrairement à l'âge, le genre n'apparaît pas a priori comme un facteur déterminant des contrats de travail. Ainsi, en ce qui concerne l'obtention d'un contrat à durée indéterminée, la différence de pourcentage entre les hommes et les femmes apparaît légère³⁰ (59% des femmes ont un CDI, pour 63,5% des hommes). Les contrats d'intérim semblent tout de même concerner davantage de femmes que d'hommes, mais il est délicat d'en tirer une conclusion étant donné le faible nombre de répondant.e.s travaillant sous ce type de contrat (N=24). Toutefois, ce résultat tend à corroborer les conclusions d'une étude réalisée en 2015 par la société Smart.be qui identifiait une majorité (61%) de femmes parmi ses journalistes membres. Ce résultat était alors interprété, nous l'avons vu en introduction générale du rapport, soit comme le signe de la féminisation du métier, soit comme la preuve que davantage de femmes auraient tendance à se retrouver dans des situations de travail flexibles (Dujardin, Standaert, De Fraipont et al., 2015).

Ici encore, lorsque l'analyse est affinée des disparités peuvent apparaître : en presse quotidienne, 58% des femmes ont un CDI, pour 70% des hommes³¹. Dans ce secteur médiatique, les femmes sont donc plus souvent maintenues dans une situation d'insécurité professionnelle. Au contraire du secteur audiovisuel qui ne semble pas présenter de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'octroi des CDI.

³⁰ Khi-deux d'indépendance =1,036, ddl = 1, p=0,309.

³¹ Khi-deux d'indépendance =3,488, ddl = 1, p=0,062.

Graphique 3 - Satisfaction des répondant.e.s indépendant.e.s quant à leur statut professionnel, par sexe (en % ; N=123)



Enfin, notre enquête met en évidence que les journalistes indépendant.e.s sont, en général, moins satisfait.e.s de leur statut que les journalistes salarié.e.s³² : la grande majorité (90%) des journalistes salarié.e.s se disent (très) satisfait.e.s de leur statut professionnel, alors que ce n'est le cas que pour 59% des indépendant.e.s. Parmi les répondant.e.s indépendant.e.s, les femmes sont nettement moins satisfaites que les hommes de leur statut professionnel : un peu moins d'un tiers d'entre elles (31%) déclarent ne pas être satisfaites, pour seulement 17% des hommes. L'enquête 5 (*Des réactions, des solutions. Réception des résultats de la recherche par les journalistes*) abordera des éléments de compréhension d'ordre plus qualitatif concernant cette question de la satisfaction à l'égard du statut professionnel.

Qualifications et positions hiérarchiques

Dans notre échantillon, la qualification la plus représentée est celle de « journaliste, reporter.ère et rédacteur.rice » : elle concerne 67% des répondant.e.s. Les autres qualifications renvoient à des effectifs inférieurs à 9%. En effet, 9% sont rédacteur.rice.s en chef.fe ou rédacteur.rice.s en chef.fe adjoint.e.s, 7% sont chef.fe.s de rubriques ou éditeur.rice.s en chef.fe et 4%, secrétaires de rédaction ou correcteur.rice.s. 7% des répondant.e.s travaillent en tant que caméraman.woman, photographe, graphiste, réalisateur.rice ou technicien.ne, 2% sont correspondant.e.s et 1% sont directeur.rice.s. Enfin, 4% des journalistes ont coché la proposition « Autres fonctions ».

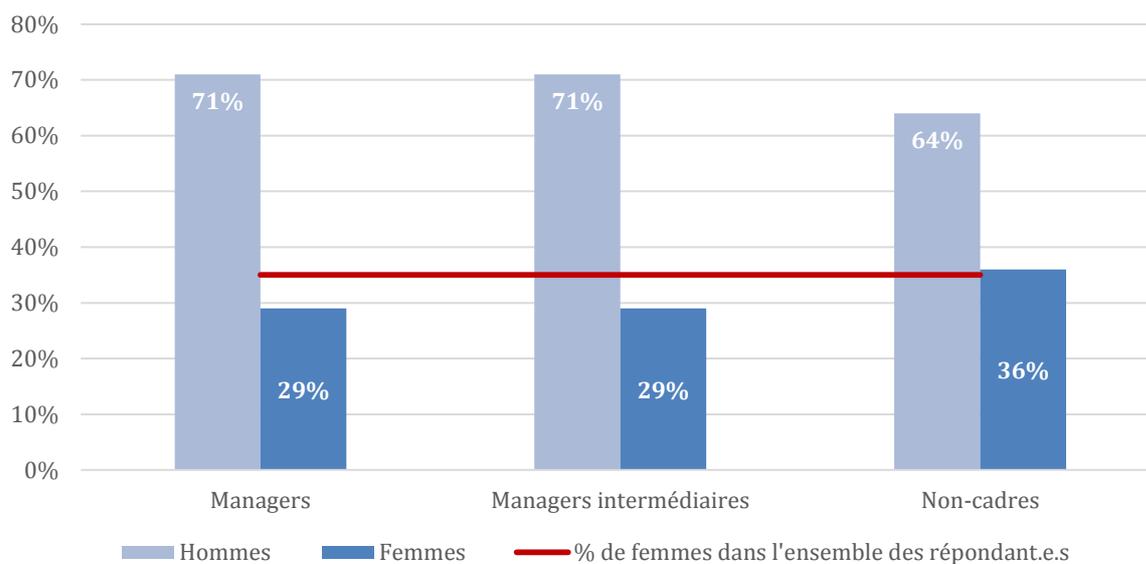
Nous avons regroupé les qualifications en trois fonctions qui nous permettent de distinguer les différentes positions hiérarchiques des répondant.e.s. Les deux premières fonctions rassemblent les journalistes « cadres » qui assurent des responsabilités rédactionnelles et/ou de gestion. Il s'agit des fonctions de « manager.euse.s » regroupant les directeur.rice.s, les rédacteur.rice.s en chef.fe

³² Khi-deux d'indépendance = 96,708 ddl = 4, p=0,000.

et les rédacteur.rice.s en chef.fe adjoint.e.s, et de « manager.euse.s intermédiaires » intégrant les éditeur.rice.s en chef.fe et les chef.fe.s de rubrique. La troisième fonction est celle des « journalistes, photographes et technicien.ne.s non-cadres ». 17,5 % des répondant.e.s occupent une position de cadre, que ce soit en tant que membre de la direction et du management (10%) ou en tant que manager.euse intermédiaire (7,5%). Les trois quarts restants (82%) sont des journalistes, photographes et technicien.ne.s, etc.

Le groupe professionnel étant majoritairement masculin, il est logique que les postes à responsabilités soient davantage exercés par des hommes que par des femmes : 71% des managers et des manager.euse.s intermédiaires sont en effet des hommes, pour seulement 29% de femmes. Le test statistique réalisé ne conclut pas à une différence significative entre les hommes et les femmes journalistes quant à l'accès à des postes à responsabilités³³. Toutefois, comme l'illustre le graphique ci-dessous, en comparaison au pourcentage de femmes parmi l'ensemble des répondant.e.s (35%), les femmes sont pourtant légèrement sous-représentées dans les positions hiérarchiques supérieures.

Graphique 4 - Pourcentages d'hommes et de femmes pour chaque position hiérarchique (N=572)



Il est important de garder à l'esprit que ces données représentent une photographie, prise à un instant déterminé. Les résultats de l'enquête de 2013 montraient, quant à eux, une disparité plus importante entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à des positions hiérarchiques supérieures. Le test statistique réalisé avait alors conclu à une différence significative en fonction du genre. Cette disparité se retrouvait dans chaque tranche d'âge. Seules

³³ Khi-deux d'indépendance = 2,010 ddl = 2, p = 0,366.

les prochaines éditions de l'enquête nous permettront d'affirmer si oui ou non une tendance à l'augmentation des femmes dans les positions hiérarchiques est en cours.

Spécialisations

La grande majorité (86%) des répondant.e.s indiquent être spécialisé.e.s dans au moins un domaine d'actualité. Les spécialisations les plus souvent citées par les répondant.e.s sont la société (36%), l'actualité régionale (30%), la culture (27%), l'actualité politique (26%), nationale (24%), européenne et internationale (20%). 20 % des répondant.e.s sont spécialisé.e.s en sports.

Ces chiffres peuvent, dans certains cas, cacher des disparités importantes entre les hommes et les femmes. L'écart le plus important concerne l'actualité sportive³⁴ : seules 6% des répondantes ont indiqué le sport comme spécialisation, pour 33 % des répondants. L'actualité politique³⁵ concerne également davantage les hommes (30%) que les femmes (18%). C'est aussi le cas de l'actualité économique et financière³⁶ (21% des hommes, pour seulement 13% des femmes), de l'actualité des technologies³⁷ (12% des hommes, pour 3,5% des femmes) et des Transports³⁸ (9% des hommes, pour 3,5% des femmes).

Les femmes sont, par contre davantage présentes que les hommes dans les domaines suivants : le lifestyle³⁹ (17% des femmes, pour seulement 5% des hommes), la société⁴⁰ (42% des femmes, pour 33% des hommes), la santé⁴¹ (12% des femmes, pour 6% des hommes) et, enfin, la nature/Environnement⁴² (17% des femmes, pour 6% des hommes). Nos résultats mettent donc en évidence des spécialités genrées, et viennent ainsi rejoindre les conclusions de nombreuses études sur les femmes journalistes (Damian-Gaillard, Frisque et Saitta, 2009 ; Löfgren-Nilsson, 2008 ; Neveu, 2000).

³⁴ Khi-deux d'indépendance =30,941 ddl = 1, p=0,000.

³⁵ Khi-deux d'indépendance =7,344 ddl = 1, p=0,007.

³⁶ Khi-deux d'indépendance =4,847 ddl = 1, p=0,028

³⁷ Khi-deux d'indépendance =10,789 ddl = 1, p=0,001.

³⁸ Khi-deux d'indépendance =5,110 ddl = 1, p=0,024

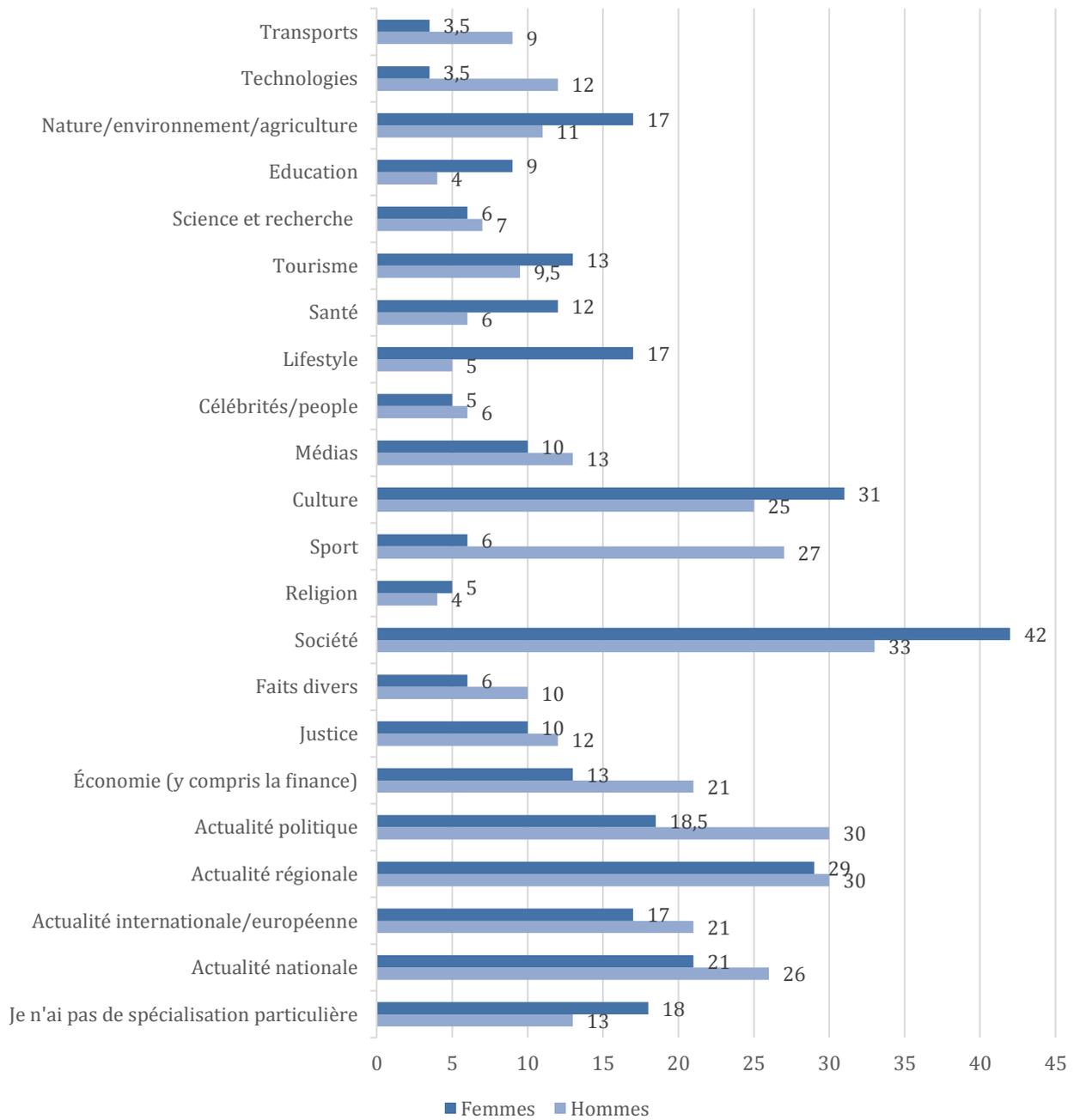
³⁹ Khi-deux d'indépendance =22,203 ddl = 1, p=0,000.

⁴⁰ Khi-deux d'indépendance =3,573 ddl = 1, p=0,059.

⁴¹ Khi-deux d'indépendance =6,737 ddl = 1, p=0,009

⁴² Khi-deux d'indépendance =3,851 ddl = 1, p=0,050

Graphique 5 - Domaines de spécialisation, par sexe (en % ; N=512)



Temps plein et temps partiel

En Belgique, le droit du travail définit un travailleur.euse à temps partiel comme « un travailleur dont la durée normale de travail, calculée sur base hebdomadaire ou en moyenne sur une période de référence, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable »⁴³. Notre questionnaire s'adressait autant aux journalistes salarié.e.s qu'indépendant.e.s, or parler de temps partiel pour un travailleur.euse indépendant.e a peu de sens. Nos résultats ont donc une portée différente que la définition juridique : ils reflètent l'appréciation des répondant.e.s concernant leur temps de travail.

L'enquête montre que la majorité des journalistes interrogé.e.s (80,5%) disent travailler à temps plein et 19,5% à temps partiel. Il faut garder à l'esprit que l'une des conditions de l'agrégation est de pratiquer le journalisme en tant qu'activité principale, que ce soit à temps plein ou partiel. Nous pouvons donc supposer que les journalistes à temps partiel sont sous-représenté.e.s dans cette enquête et davantage présent.e.s parmi l'ensemble du groupe professionnel que ce que nos résultats laissent penser. Un certain nombre de travailleur.euse.s pouvant exercer le journalisme à temps partiel, en complément d'une autre activité professionnelle exercée à titre principal.

Sur la population active dans son ensemble, de nombreuses enquêtes et études ont montré que le temps partiel concernait davantage les femmes⁴⁴ (Guggemos et Vidalenc, 2014). Ce constat se confirme dans notre enquête. A priori, il semble exister peu de différences concernant le régime de travail entre les hommes et les femmes (le temps partiel concernant 17,5% des hommes et 23% des femmes). Toutefois, cette disparité entre les sexes se marque nettement dans le groupe des journalistes salarié.e.s⁴⁵ où 22% des femmes travaillent à temps partiel, pour 9% des hommes. Le travail à temps partiel concernant les indépendant.e.s présentent, par contre, des résultats inversés, mais dans des proportions moindres : 22% des femmes travaillent à temps partiel pour 34% des hommes⁴⁶. Cette situation tient notamment au fait qu'une petite partie de nos répondant.e.s sont retraité.e.s mais continuent à exercer le journalisme à temps partiel.

Temps et horaires de travail

Afin de mesurer le temps de travail moyen des journalistes et d'étudier leurs horaires, il nous a semblé nécessaire d'exclure, pour les analyses qui suivent, les répondant.e.s exerçant le

⁴³ Direction générale Relations individuelles du travail. (2010, décembre). Clés pour le travail à temps partiel. Repéré à <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=3600>, p. 7.

⁴⁴ En Belgique, voir notamment les statistiques du travail à temps partiel sur le site statbel.fgov.be : SPF Economies. (2015). Pourcentage salarié à temps partiel. Repéré à http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/temps_partiel/pourcentage/ ; En France, voir notamment Guggemos, F., Vidalenc, J. (Division Emploi – Insee). (2014, Septembre). Une photographie du marché du travail en 2013. Insee Première, n°1516. Repéré à <http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1516/ip1516.pdf>, p. 2.

⁴⁵ Khi-deux d'indépendance =13,999 ddl = 1, p=0,000.

⁴⁶ Khi-deux d'indépendance =1,820 ddl = 1, p=0,177.

journalisme en activité complémentaire, les journalistes actuellement au chômage ainsi que les retraité.e.s actifs. Nous avons donc travaillé sur une base de données comptant 543 répondant.e.s.

Les journalistes exerçant à temps plein disent travailler en moyenne 44 heures par semaine (le temps de travail médian est de 40 heures). 62% des répondant.e.s ont indiqué que leur temps de travail est généralement variable. Le temps de travail moyen déclaré est similaire pour les hommes et les femmes. Il s'agit de la déclaration du temps de travail réellement presté et non pas du nombre d'heures de travail prévues contractuellement.

Nous avons également cherché à évaluer l'importance des « horaires atypiques » dans la profession, caractérisés par le travail avant 07h00 du matin, en soirée, les week-ends et les jours fériés. Cette formule, qui est employée pour désigner les formes d'horaires qui s'écartent d'une organisation bureaucratique standard – « les horaires de bureau », n'est toutefois pas appropriée dans le cadre du travail journalistique : ces horaires sont au contraire très fréquents. 11% des répondant.e.s ont déclaré travailler très tôt le matin, avant 07h00, et 29% le feraient de temps en temps. La moitié des répondant.e.s (51%) disent travailler toujours ou presque en soirée, après 18h et 42%, de temps en temps. Enfin, presque un tiers d'entre eux.elles (31%) affirment travailler les week-ends et les jours fériés ; 59% le feraient de temps en temps. Les résultats montrent peu de variation entre les femmes et les hommes. La fréquence de ces « horaires atypiques » peut induire des difficultés d'organisation et de conciliation entre le travail et la vie personnelle et familiale. Un constat qui sera largement répercuté dans nos résultats qualitatifs.

Revenu net mensuel

Notre questionnaire invitait les journalistes à se positionner par rapport à des classes de revenus. Afin d'affiner nos résultats, nous avons choisi d'exclure, pour ces analyses, les répondant.e.s ayant indiqué pratiquer le journalisme en activité complémentaire, les répondant.e.s actuellement au chômage ainsi que les journalistes retraité.e.s mais qui continuent d'exercer ponctuellement la profession. Nous avons donc travaillé sur une base de données comptant 543 répondant.e.s.

Les revenus des journalistes, indépendant.e.s et salarié.e.s confondus, s'étendent de la classe des revenus inférieurs à 1 000 euros nets par mois à la classe des revenus supérieurs à 3 000 euros nets par mois. Les trois classes de revenus les plus faibles (« Moins de 1 000 euros », « Entre 1 000 et 1 249 euros » et « Entre 1 250 et 1 499 euros ») rassemblent les effectifs les plus restreints. Cumulées, elles ne concernent que 9 % des répondants. Un.e journaliste sur dix gagne donc moins de 1 500 euros nets par mois et plus d'un.e sur quatre (28%) moins de 2 000 euros. À l'inverse, les plus hauts revenus (plus de 3 000 euros nets par mois) concernent 20,5% des journalistes.

Tableau 2 – Revenus mensuels nets des répondant.e.s exerçant le journalisme en pleine activité et à titre principal (en % et % cumulés)

Classes de revenus	Pourcentages des répondant.e.s	Pourcentages cumulés
Moins de 1 000 €	2,3%	2,3%
Entre 1 000 et 1 249 €	1,8%	4,1%
Entre 1 250 et 1 499 €	5,1%	9,2%
Entre 1 500 et 1 749 €	6,1%	15,3%
Entre 1 750 et 1 999 €	12,3%	27,6%
Entre 2 000 et 2 249 €	17,1%	44,7%
Entre 2 250 et 2 499 €	15,1%	59,8%
Entre 2 500 et 2 749 €	11,3%	71,1%
Entre 2 750 et 2 999 €	8,4%	79,5%
3 000 € ou plus	20,5%	100%
Total (effectif)	100 % (N=530)	100% (N=336)

La classe de revenu comptant le plus de journalistes est celle supérieure à 3 000 euros nets. Mais la classe médiane des revenus est celle comprenant des rémunérations entre 2 250 et 2 499 euros nets par mois. Un revenu net moyen et médian approximatif a, par ailleurs, été calculé. Lorsqu'il est question de revenus, il est souvent préférable de se fier à la médiane, car, contrairement à la moyenne, elle n'est pas sensible aux valeurs extrêmes. Les journalistes gagnent en moyenne près de 2 339 euros nets par mois (revenu médian = 2 375 euros). Ce chiffre cache de fortes disparités. Il est en effet particulièrement difficile d'appréhender la rémunération des journalistes. Tout d'abord, il n'existe pas de normes barémiques communes à l'ensemble du groupe professionnel. Les barèmes de la presse hebdomadaire relèvent d'une convention collective conclue au niveau national ; ceux de la presse quotidienne étaient établis dans une convention collective régionale⁴⁷, dénoncée par les éditeurs (des barèmes d'entreprise lui ont succédé depuis). Le secteur audiovisuel est quant à lui régi par la commission paritaire 227 pour les entreprises privées et par la commission paritaire 329 pour les télévisions locales. Quant au service public (la RTBF et la VRT), les barèmes sont directement négociés en interne par les syndicats⁴⁸. Les barèmes dépendent ainsi du secteur médiatique et parfois même des sous-secteurs médiatiques.

⁴⁷ Simonis, M. (2009, septembre). Et vous, vous gagnez combien? Journalistes, n°107, pp. 4-5.

⁴⁸ Simonis, M. (2015, mai). Que gagnent les journalistes de l'audiovisuel? Journalistes, n°170, pp. 4-5.

Par ailleurs, à l'intérieur même des entreprises, il existe généralement des conventions collectives « maisons », qui peuvent éventuellement offrir des conditions barémiques supérieures à celles du secteur. Ces conventions d'entreprise peuvent également prévoir une série d'avantages extralégaux qui constituent dans certains cas des parts non négligeables de la rémunération. Les salaires réellement pratiqués sont, par conséquent, parfois bien supérieurs aux barèmes sectoriels ou sous-sectoriels. Selon les répondant.e.s de l'enquête réalisée durant l'été 2018 dont les résultats seront présentés dans l'enquête 5 (*Des réactions, des solutions. Réception des résultats de la recherche par les journalistes*), certaines entreprises pratiqueraient aussi parfois des salaires inférieurs à ces barèmes. En ce qui concerne les journalistes indépendant.e.s, des barèmes minimums agréés (pour les rémunérations à la ligne et au signe) sont normalement d'application en presse quotidienne francophone. Cependant, de très nombreux journalistes sont payés autrement (à l'heure, à la journée, au papier, à la page, etc.), il y a donc presque autant de systèmes de paiement que de journalistes indépendant.e.s. Enfin, que ce soit pour les journalistes salarié.e.s ou indépendant.e.s, les revenus dépendent aussi fréquemment des négociations individuelles.

L'ancienneté professionnelle, la fonction et le statut professionnel constituent des facteurs importants de différenciation des revenus. Le genre intervient également. Le rapport de la Fédération européenne des journalistes (FEJ) consacré aux femmes journalistes indique la persistance d'un déséquilibre salarial entre les hommes et les femmes dans plusieurs pays européens. En Suède, au Danemark et en Suisse, les femmes journalistes gagnaient, en 2006, environ 10% de moins que les hommes ; l'écart salarial s'élevait à 20% ou plus au Royaume-Uni, en Allemagne et en Norvège⁴⁹. Malheureusement, ce rapport n'indique pas s'il s'agit d'un écart calculé sur les revenus moyens ou médians. Cette situation a également été observée en France (Damian-Gaillard, Frisque et Saïtta, 2009 : 179). Les résultats de notre enquête confirment qu'il existe, pour la Belgique également, un déséquilibre salarial important entre les hommes et les femmes journalistes⁵⁰.

⁴⁹ European Federation of Journalists. (2006, avril), op. cit.

⁵⁰ Khi-deux d'indépendance =48,194 ddl = 5, p=0,000.

Tableau 3 – Revenus mensuels nets des répondant.e.s exerçant le journalisme en pleine activité et à titre principal, en fonction du sexe (en %, N=529)

Classes de revenus	Les femmes en %	Les hommes en %
Moins de 1 000 €	4,1%	1,2%
Entre 1 000 et 1 249 €	2,1%	1,5%
Entre 1 250 et 1 499 €	7,3%	3,8%
Entre 1 500 et 1 749 €	8,7%	4,5%
Entre 1 750 et 1 999 €	20,2%	7,7%
Entre 2 000 et 2 249 €	19,2%	16,1%
Entre 2 250 et 2 499 €	14,0%	15,8%
Entre 2 500 et 2 749 €	8,3%	13,1%
Entre 2 750 et 2 999 €	5,7%	9,8%
3 000 € ou plus	10,4%	26,5%
Total (effectif)	100 % (N=193)	100% (N=336)

Les deux classes de revenu les plus représentées pour les femmes s'étendent de 1 750 à 2 249 euros nets par mois, tandis que pour les hommes, il s'agit de la classe la plus élevée, celle des revenus supérieurs à 3 000 euros. 42% des répondantes gagnent moins de 2 000 euros nets, contre 19% des hommes. La classe médiane de revenu pour les femmes est comprise entre 2 000 euros et 2 249 euros ; pour les hommes, il s'agit de la classe directement supérieure variant de 2 250 à 2 499 euros. En ce qui concerne les plus hauts revenus, seule une femme sur dix gagne plus de 3 000 euros nets par mois, pour plus d'un homme sur quatre (26,5 %).

Le revenu moyen des femmes est proche de 2 120 euros nets (revenu médian = 2 125 euros) ; il s'élève environ à 2 464 euros pour les hommes (revenu médian = 2 375 euros), soit 16% de plus que les femmes. L'écart entre les revenus médians est moins élevé : il est de 12%.

La disparité salariale entre les hommes et les femmes n'est évidemment pas spécifique au journalisme : il s'agit d'une tendance générale du marché du travail en Belgique⁵¹. Dans la profession, elle peut notamment être liée à l'âge (et donc à l'ancienneté professionnelle), les femmes journalistes étant globalement plus jeunes que les hommes. Le travail à temps partiel, qui concerne davantage les femmes salariées, ou la faible représentation des femmes dans les positions hiérarchiques supérieures, peut également contribuer à ce déséquilibre. Enfin, les

⁵¹ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Écart salarial : État des lieux en Belgique. Repéré à http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/etat_des_lieux_en_belgique.

enquêtes suivantes soulignent aussi l'influence du tabou qui entoure généralement la question salariale et les difficultés exprimées par les femmes à négocier leur rémunération.

4. Éléments préliminaires sur les carrières

L'ancienneté professionnelle

La carrière des répondant.e.s dure, en moyenne, depuis 20 ans (durée médiane = 20 ans). Quelques insertions tardives, après l'âge de trente ans, sont constatées. Il s'agit de répondant.e.s ayant intégré la profession après une réorientation dans leur parcours professionnel. Ils.elles sont minoritaires parmi nos répondant.e.s. Ces chiffres semblent, par contre, mettre en évidence une durée de carrière relativement courte et révèlent une potentielle mobilité des journalistes vers un autre secteur professionnel. Différentes recherches, menées notamment en France, au Brésil et aux États-Unis, confirment cette tendance générale de sorties prématurées de la profession (Leteinturier, 2014 ; Lima et Mick, 2013 ; Reinardy, 2011).

Tableau 4 - Répartition des femmes, des hommes et de l'ensemble des répondant.e.s, par classe d'ancienneté professionnelle (en %)

	Femmes	Hommes	Ensemble des effectifs
≤ 5ans	22,6%	9,6%	14,2%
6-10 ans	16,5%	12,2%	13,7%
11-15 ans	16,5%	10,1%	12,4%
16-20 ans	8,1%	13,2%	11,4%
21-25 ans	11,3%	12,3%	12,0%
26-30 ans	10,8%	16,5%	14,5%
> 30 ans	14,2%	26,1%	21,9%
Total (effectifs)	100% (N=212)	100% (N=395)	100% (N=607)

Les femmes présentent une durée de carrière plus courte que les hommes puisque leur ancienneté moyenne est de 17 ans (médiane=14 ans) ; celle-ci s'élève à 22 ans pour les hommes (médiane=22 ans). 23% d'entre elles ont une ancienneté égale ou inférieure à 5 ans, pour seulement 10% des hommes ; 39% d'entre elles ont une ancienneté égale ou inférieure à 10 ans pour seulement 22% des hommes. Alors que 55% des hommes présentent une durée de carrière supérieure à 20 ans, les femmes ne sont que 25%. Ces résultats peuvent s'expliquer par deux facteurs : soit les femmes

auraient intégré très tardivement les rédactions en Belgique francophone, soit elles auraient tendance à se retirer de la profession plus tôt que les hommes ; il est également possible que ces deux facteurs se combinent. Une précédente étude réalisée par l'Université de Gand en 2002 et portant sur les médias flamands soulignait une sortie prématurée des femmes de la profession. Cette recherche indiquait qu'une large partie des femmes quittent la profession vers l'âge de 35 ans (De Clercq, 2002 : p. 24). Dans notre première enquête réalisée en 2013 et portant sur l'ensemble de la Belgique, nous avons également constaté que si la parité est atteinte chez les plus jeunes répondant.e.s, dès que l'âge dépasse 35 ans, les femmes ne représentent déjà plus qu'un tiers des répondant.e.s (35%). Les chiffres de 2018 présentés en début de chapitre et portant exclusivement sur les répondant.e.s francophones montraient une diminution importante du pourcentage de femmes après 40 ans. Selon l'Association des journalistes professionnels, cette situation pourrait s'expliquer par le fait qu'il serait plus difficile pour les femmes de concilier leur vie personnelle et parentale avec une carrière de journaliste⁵². Les prochaines enquêtes ont permis de confirmer cette conclusion, tout en apportant d'autres éléments importants d'explication.

Comparativement, l'enquête de 2013 renseignait une durée moyenne de carrière de 16 ans pour les femmes et une durée médiane de 14 ans. Les chiffres de 2018 sont donc quasiment similaires.

Promotion en termes de titre ou de revenus

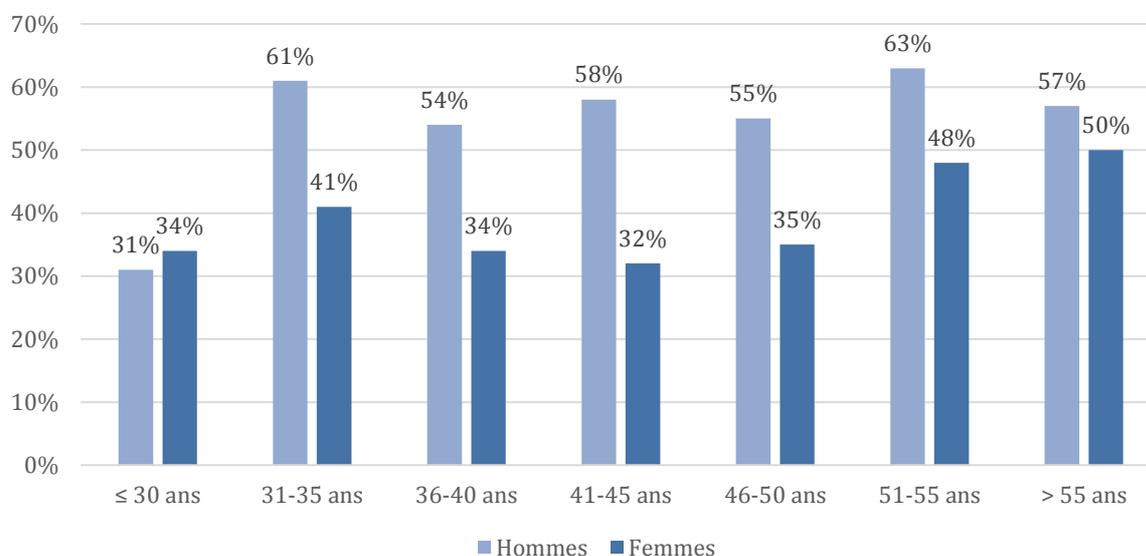
49% des répondant.e.s de l'enquête ont reçu une promotion depuis qu'ils.elles travaillent dans le journalisme. Les promotions sont entendues ici soit en termes de mobilité verticale vers un niveau hiérarchique supérieur, soit en termes d'augmentation salariale. Il s'agissait, pour les trois quarts d'entre eux.elles, d'une promotion en termes de titre ou de fonction (76%) et/ou d'une promotion financière (77%). La probabilité d'avoir obtenu une promotion évolue évidemment en fonction de l'âge et de l'avancement dans la carrière.

Les femmes sont, par ailleurs, moins nombreuses (40%) que les hommes (55%) à avoir déjà reçu une promotion⁵³. Cette disparité est partiellement liée à l'âge (et donc à l'ancienneté professionnelle), les femmes journalistes étant globalement plus jeunes que les hommes. Toutefois, cela ne peut être la seule explication, car, dans chaque tranche d'âge, la proportion de femmes ayant eu accès à une promotion est inférieure à celle des hommes. D'autres facteurs entrent donc en compte dans l'octroi différencié des promotions. Ce constat sera étayé plus amplement à travers les témoignages et discours des journalistes rencontré.e.s.

⁵² AJP (2013). La diversité au sein de la profession de journaliste. Repéré à <http://www.ajp.be/diversite/>.

⁵³ Khi-deux d'indépendance =12,334 ddl = 1, p=0,000.

Graphique 6 - Répartition des journalistes ayant obtenu une promotion, par sexe (en % ; N=604)



Ces disparités entre les hommes et les femmes quant à l'accès à une promotion se retrouvent dans l'ensemble des secteurs médiatiques étudiés. Nous pouvons toutefois souligner que l'écart est plus important dans les agences de presse⁵⁴ (46% des hommes ont reçu une promotion pour seulement 27% des femmes), dans la presse quotidienne⁵⁵ (53% des hommes, pour seulement 35% des femmes) et dans la presse périodique⁵⁶ (55% des hommes, pour 40% des femmes) que dans le secteur audiovisuel⁵⁷ (53% des hommes, pour 42% des femmes).

5. Intimidation et discrimination

Un peu moins d'un tiers des répondant.e.s ont indiqué avoir déjà été confronté.e.s à de la discrimination dans le cadre de leur métier. Pour plus de la moitié de ceux.celles-ci, il s'agissait de discrimination liée à leur âge (55%) et/ou à leur genre (53%). 12% d'entre eux.elles disent avoir dû faire face à de la discrimination en raison de leurs origines, et 2%, de leur orientation sexuelle. 16% ont indiqué avoir été discriminé.e.s pour d'autres motifs, tels que leur physique ou encore leurs opinions politiques.

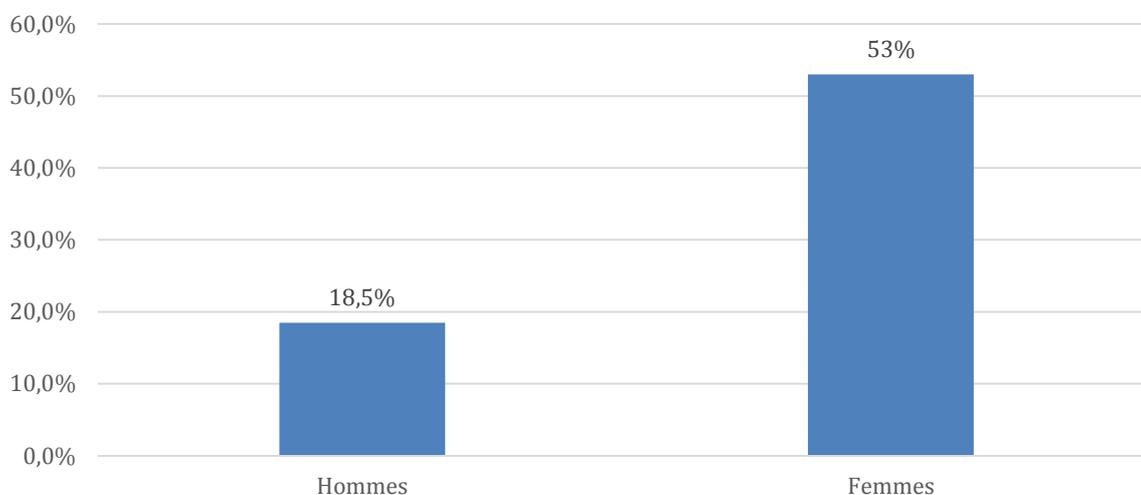
⁵⁴ Khi-deux d'indépendance =10,899 ddl = 1, p=0,001.

⁵⁵ Khi-deux d'indépendance =6,178 ddl = 1, p=0,013.

⁵⁶ Khi-deux d'indépendance =8,386 ddl = 1, p=0,004.

⁵⁷ Khi-deux d'indépendance =9,334 ddl = 1, p=0,002.

Graphique 7 - Répartition des répondant.e.s ayant déclaré avoir été discriminé.e.s dans le cadre de leur travail, par sexe (en % ; N=178)



En ce qui concerne la discrimination, les femmes et les hommes présentent des résultats très différents : ainsi, plus de la moitié des femmes disent avoir déjà dû faire face à de la discrimination dans le cadre de leur métier, pour seulement 18,5% des hommes⁵⁸. Parmi ces femmes, 81% ont déclaré que ces discriminations étaient liées à leur genre⁵⁹. Il s'agit de loin de la forme de discrimination la plus rencontrée pour nos répondantes. Elle ne concerne, par contre, que 11% des hommes disant avoir déjà été discriminés.

Notre enquête interrogeait également les répondant.e.s sur la question de l'intimidation. Un peu plus d'un quart d'entre eux.elles (28%) indiquent avoir déjà été confronté.e.s à une forme d'intimidation dans le cadre de leur métier. Un tiers d'entre eux.elles (33%) estiment que cette intimidation était liée à leur âge ou à leur genre (30,5%). 7% ont été intimidé.e.s en raison de leurs origines et moins d'1%, de leur orientation sexuelle. Les autres formes de pressions et d'intimidation sont nombreuses (elles concernent la moitié des répondant.e.s ayant indiqué avoir été confronté.e.s à de l'intimidation, soit environ 14% de l'ensemble de nos répondant.e.s) : il s'agit majoritairement de pressions de la part des sources politiques, de la part des annonceur.euse.s, d'entreprises, des éditeur.euse.s des médias ou encore des citoyen.enne.s. Ces pressions concernent donc essentiellement le travail de journaliste.

Les femmes sont cette fois-ci encore plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir déjà été intimidées : c'est le cas de plus d'un tiers d'entre elles (37%) pour 23 % des hommes⁶⁰. Parmi ces femmes, elles sont 62% à expliquer que le motif de ces intimidations concernait le genre, pour

⁵⁸ Khi-deux d'indépendance =73,494 ddl = 1, p=0,000.

⁵⁹ Khi-deux d'indépendance =82,575 ddl = 1, p=0,000.

⁶⁰ Khi-deux d'indépendance =12,962 ddl = 1, p=0,000.

seulement 2% des hommes⁶¹. Les autres motifs d'intimidation ne présentent, par contre, que peu de différences entre les hommes et les femmes.

Conclusion

Les résultats de l'enquête quantitative ont permis de mettre en lumière quelques premiers éléments de ressemblances et de différences concernant les profils, les niveaux de formation, les situations familiales et professionnelles, les horaires de travail et les carrières des journalistes belges francophones. Ils ont également mis en exergue des données significatives sur la question de la discrimination et de l'intimidation dans le cadre du travail. Le genre apparaît clairement comme une variable importante : nos données ont en effet permis de souligner que l'activité journalistique se déploie dans un environnement professionnel fortement genré.

Résumons quelques résultats saillants de cette enquête :

Tout d'abord, les répondantes sont nettement plus nombreuses (40%) que les hommes (24%) à ne pas avoir d'enfant. Un constat qui se retrouve dans chaque tranche d'âge, et qui laisse supposer l'anticipation des difficultés à concilier le rôle de mère avec le métier de journaliste.

Par ailleurs, les femmes sont davantage diplômées que les hommes. Ce point est à mettre en perspective avec la présence des femmes dans les rédactions : les femmes sont moins nombreuses que les hommes ; en comparaison avec leur pourcentage dans le groupe professionnel, elles sont aussi légèrement sous-représentées dans les positions hiérarchiques supérieures.

L'enquête a également montré que le temps partiel concernait, parmi les salariés, davantage les femmes (22%) que les hommes (9%). Une étude, publiée en 2001 en France, consacrée au temps partiel féminin, soulignait une distinction importante : le temps partiel peut être choisi ou subi. Le groupe des femmes à temps partiel ne constitue pas en ce sens une population homogène : celles qui souhaiteraient travailler davantage présentent une situation professionnelle moins favorable que les femmes qui ont choisi de réduire leur temps de travail (Bourreau-Dubois, Guillot et Jankeliowitch-Laval, 2001 : p. 42). Notre enquête ne nous permet pas de connaître dans quelle mesure ce régime de travail est choisi ou subi. L'enquête suivante (*Vies vécues de journalistes. Quand hommes et femmes s'expriment sur leurs carrières*) évoquera le témoignage d'une journaliste qui a réduit son temps de travail par choix afin de s'occuper de ses enfants, mais qui n'est jamais parvenue par la suite à retrouver un temps plein. Son récit illustre dès lors que le temps partiel peut avoir été choisi, puis subi.

Les résultats de l'enquête sont aussi venus confirmer un déséquilibre salarial entre les hommes et les femmes journalistes. Plusieurs facteurs (l'ancienneté professionnelle, la sous-représentation dans les fonctions hiérarchiques, les capacités de négociation, etc.) entrent potentiellement en compte pour expliquer cette disparité. Ce point sera abordé dans la suite de ce rapport.

⁶¹ Khi-deux d'indépendance =66,476 ddl = 1, p=0,000.

L'enquête a également permis de confirmer, pour le milieu journalistique belge francophone, une répartition genrée des domaines de spécialisation journalistiques. Les femmes étant davantage concentrées que les hommes dans les rubriques société, lifestyle, tourisme ou encore santé. Les hommes, quant à eux, sont plus souvent en charge de l'actualité sportive, politique et économique.

Enfin, les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir déjà été confrontées à des formes de discrimination et/ou d'intimidation dans le cadre de leur métier, et la plupart du temps, en raison de leur genre. Ces éléments évoquent des situations pouvant s'avérer douloureuses, tant pour les hommes que pour les femmes.

Les données de cette enquête sont donc précieuses, elles nous permettent notamment d'encadrer et de contextualiser les résultats qualitatifs présentés dans les prochaines enquêtes. Toutefois, il convient de ne pas s'arrêter à cette « photographie ». Nous allons maintenant dépasser ces chiffres, en allant directement à la rencontre de ceux et celles qui pratiquent le métier, de femmes qui l'ont pratiqué et des dirigeants des rédactions. Ces rencontres nous permettront de mieux comprendre le vécu des carrières journalistiques, l'organisation genrée de ce secteur professionnel et les mécanismes qui œuvrent à ces situations.

Enquête 2

Vies vécues de journalistes

Quand hommes et femmes s'expriment sur leur carrière

Introduction

Faire parler les femmes et les hommes journalistes a constitué le premier pas de l'enquête qualitative. Nous voulions ancrer et déployer, à un moment T, l'année 2018, une forme de paysage des représentations et des pratiques des journalistes belges francophones relatifs à l'insertion, à la construction de leur carrière, au vécu du métier et des conditions de travail, et au rapport au genre de façon générale. L'objectif était de faire émerger des trames transversales qui pouvaient définir des formes et des modes de construction des carrières, mais surtout explorer les embûches, les difficultés ou les facilités que les journalistes, hommes et femmes, rencontraient dans leur carrière. Puisque nous souhaitons comprendre les raisons pour lesquelles le groupe des journalistes belges est si déséquilibré du point de vue de la représentation des genres, il nous fallait tout d'abord interroger, hommes et femmes, d'âges et de parcours différents, sur leur vie vécue, ressentie et 'à vivre' de journalistes.

D'un point de vue méthodologique, nous avons séparé les hommes et les femmes, tous représentants des journalistes actif.ve.s, mais à différentes étapes de leur carrière (moins de cinq ans d'expérience, entre cinq et quinze ans, et plus de quinze ans). Nous les avons fait parler en groupe, afin de faciliter la parole, l'échange d'expériences, voire même le débat. Trois focus groupes ont donc d'abord été organisés avec des femmes journalistes actives : un groupe entrée, un groupe stabilisation, et un groupe confirmation. Deux focus groupes hommes ont aussi été réalisés avec des groupes mixtes cette fois, qui rassemblaient des journalistes avec plus ou moins d'ancienneté, puisque nous avons rencontré de réelles difficultés à motiver des journalistes masculins à participer à l'enquête. L'entretien collectif se déroulait selon une trame identique, débutant par un retour sur l'insertion des journalistes dans le métier, par une narration de leur évolution de carrière, des explications sur leurs conditions de travail, la conciliation vie privée-vie familiale, et s'achevait sur des questions portant sur des représentations générales concernant le genre. Somme toute, un guide très classique d'entretien collectif sur les carrières de travailleur.euse.s.

Ces entretiens collectifs ont très vite fait apparaître des difficultés transversales liées à la précarité, à la gestion de la parentalité, aux difficultés de construction des carrières, au contexte économique dans lequel évoluent les entreprises de presse. Mais tous ces éléments semblaient creusés, amplifiés, rendus plus complexes et plus durs lorsqu'ils étaient appliqués aux femmes. Hommes et femmes ont constaté des différences, une importance forte du genre dans la construction des carrières, et de façon générale dans la vie du métier de journaliste.

Ces différences ont été d'autant plus marquées que l'un des deux focus groupes rassemblant les hommes journalistes a manifesté une propension significative à des discours stéréotypés sur les

femmes en général, et les femmes journalistes en particulier. En effet, au début de chacun des deux focus groupes masculins, les répondants ont unanimement souligné l'importance que revêt à leurs yeux un projet de recherche qui s'intéresse aux femmes journalistes. Ils souhaitent manifester leur soutien à leurs collègues et consœurs en se portant volontaires pour les focus groupes. Cependant, au-delà de ce point qui emporte l'unanimité, les deux focus groupes ont présenté deux dynamiques très différentes. Le premier focus groupe a ainsi présenté des discours très essentialistes, stéréotypés et vocationnels sur la carrière des femmes en journaliste. Ainsi, malgré nos efforts à tenter de concevoir les deux genres dans une forme d'équité par rapport aux conditions d'emploi et de travail, force était de constater une prégnance importante d'un discours très orienté, peut-être dû à un effet de groupe – il est difficile de le dire. Les discours du second focus groupe Hommes s'écartaient fortement de ceux du premier groupe. Les propos ne présentaient pas de trace de stéréotypes genrés et soulignaient de manière nuancée les difficultés rencontrées, tant par les femmes que les hommes dans la profession.

Afin de mieux cerner les arguments, les exemples, et de façon plus large les récits des répondants, ce chapitre s'organise en trois temps : la carrière, le dilemme passionnel, et les difficultés de la vie de couple et de parents dans le métier.

1. La carrière : ambitions, réussites et difficultés

La narration des carrières, débutantes ou très longues, a constitué un moment d'échanges entre collègues. Trois éléments sont saillants. Le premier renvoie aux difficultés rencontrées à entrer et à se stabiliser dans le métier ; tous.tes les journalistes n'ont pas été confronté.e.s aux mêmes embûches ou difficultés, mais la comparaison des récits de carrière met clairement en évidence une évolution peu positive dans le temps. Le deuxième élément concerne l'évolution des carrières et les capacités des un.e.s et des autres à souhaiter ou être encouragé.e.s vers des postes hiérarchiques plus importants ou tout simplement à pouvoir être mobiles dans leur carrière. Le dernier élément concerne l'expression des difficultés affrontées lorsque les journalistes deviennent mères et les conséquences que les répondant.e.s estiment que cela a sur les carrières des journalistes femmes : les entretiens collectifs insistent sur la rupture et la transformation que la maternité provoque généralement dans les carrières.

Les difficultés actuelles à entrer et se stabiliser dans le métier

La comparaison des récits de carrière met, sans surprise, en évidence l'importante évolution des conditions d'emploi à l'entrée de la profession et la montée plus récente de la précarité. La majorité de nos répondant.e.s qui ont commencé leur carrière avant les années 2000 ont connu une stabilisation rapide en recevant un contrat de travail soit directement, soit quelques mois seulement après leur entrée dans le métier. Les générations suivantes racontent connaître plus de difficultés.

Parmi les répondant.e.s qui ont débuté leur carrière entre 2000 et 2011, un seul répondant (J15) a directement été engagé avec un contrat de travail ; les répondant.e.s J5, J7, J8 et J19 ont commencé le métier en étant pigistes ou intérimaires durant au maximum deux ans, avant de

recevoir un contrat de salarié ; les journalistes J6 et J14 sont restés indépendant.e.s, mais pour la journaliste J6, il ne s'agit pas d'un choix. Elle a plusieurs fois demandé à obtenir le statut de salariée sans que sa demande ne soit rencontrée.

Parmi les répondant.e.s ayant moins de cinq ans de carrière en journalisme (J1, J2, J3, J17 et J18), seul un répondant (J18) est déjà stabilisé dans la profession. Il a commencé à travailler en presse quotidienne sous le statut d'indépendant. Un an plus tard, il est engagé avec un contrat à durée indéterminée dans une autre rédaction. Avant de pouvoir espérer décrocher un emploi stable, de nombreux jeunes journalistes doivent passer par une situation d'emploi discontinue et souvent précaire. Ils.elles sont confrontés à l'institutionnalisation des sas d'entrée dans la profession (Marchetti et Ruellan, 2001 ; Ruellan, 2001 ; Standaert, 2015). Les discours de ces journalistes mettent en évidence les difficultés rencontrées à l'entrée de la profession : des conditions d'emploi incertaines, souvent précaires, qui ont des répercussions sur les conditions de travail et qui peuvent rendre difficiles l'attachement au milieu organisationnel et plus largement, au métier.

Les répondant.e.s soulignent tout d'abord qu'il existe différentes manières de vivre la précarité. La répondante J1 explique, par exemple, que sa précarité n'a toujours été que théorique. Maintenu dans des conditions d'emploi incertaines depuis son entrée dans la profession il y a une poignée d'années, d'abord en tant que fausse indépendante et, depuis peu, sous un contrat à durée déterminée, elle raconte avoir vécu cette précarité sans réellement la ressentir :

« Moi, ma précarité a toujours été théorique, mais je ne l'ai jamais vécue de façon angoissée. J'ai dû faire d'autres piges, j'ai toujours été dans un mood de fausse indépendante, où j'étais quasiment à temps plein, donc euh... Ma place était à assurer au début, parce que quand on commence, on se dit qu'on peut sauter et on est un peu flippé... Et qu'on sait bien que ça va être compliqué. (...) ma précarité a toujours été là. J'étais fausse indépendante et maintenant, je suis en CDD, donc je peux sauter à n'importe quel moment... Mais je ne me suis jamais sentie vraiment menacée, quoi. (...) Je ne pense pas qu'ils me dégageront moi. Donc de ce point de vue-là, la précarité est théorique, mais je ne l'ai jamais vécue de façon angoissée. » (J1, 2018 : 27)⁶²

La journaliste J3 est, quant à elle, pigiste. Elle travaille dans le journalisme sous statut d'indépendante complémentaire et exerce, à-côté, un quart temps en tant qu'enseignante. Elle aimerait travailler uniquement dans le journalisme, mais la précarité de ses conditions d'emploi est un facteur déterminant dans ses choix de carrière. En effet, contrairement à la journaliste J1, elle ressent pleinement sa précarité :

« Moi je sais que j'ai voulu arrêter les cours... Et ça représentait un quart de mes revenus. Mais ça a été un peu plus rapide que ce que je pensais, donc il y a six mois, j'étais un peu

⁶² A chaque fin de citation et ce, tout au long du rapport, seront indiquées ces références : J pour journaliste des focus groups, E pour les entretiens avec les anciennes journalistes et R pour les directions ou rédactions en chef, puis le nombre, l'année et la page exacte du verbatim de l'entretien.

en mode 'Oulala, qu'est-ce que je vais devenir ?' Puis (nom du média) est arrivé, et d'autres trucs... Donc j'ai eu de la chance, mais est-ce que la prochaine fois ça sera comme ça ? Mais cette période-là, je ne dormais pas très bien parce qu'en plus, je venais d'apprendre que j'étais enceinte.. Et je perdais une partie de mes revenus... Alors bon, le côté symbolique, il est sympa mais après... Enfin voilà, c'était un peu dur pour le coup. Donc clairement, j'aimerais bien avoir un peu plus d'heures de cours, et que ça se stabilise. Le quart temps que j'ai maintenant, il est à durée indéterminée donc, a priori, je ne devrais pas le perdre... Même si j'aimerais bien un mi-temps, quand même. Même si je préfère le journalisme, mais... Je ne peux pas faire juste un choix hyper égoïste. » (J3, 2018 : 26)

La journaliste J2 a également souffert, durant un temps, du stress et des préoccupations découlant de la précarité. Elle insiste sur la nécessité de disposer d'un soutien financier de la part de ses proches ou de son conjoint.

Le répondant J17 explique que le soutien financier qu'il reçoit de sa compagne est déterminant. Il tente lui de revenir au journalisme après une longue pause de plusieurs années. Progressivement, il essaie de se réinsérer dans le métier : il a commencé par reprendre des piges en tant qu'indépendant complémentaire et depuis quelques mois, sous statut d'indépendant à titre principal. Cette situation de précarité ne peut être, pour lui et sa famille, que temporaire :

« Je voulais vraiment passer dans le journalisme, mais ce n'était pas un choix facile. Mais je l'ai fait. Pourquoi ? Parce qu'en 10 ans, j'avais droit aussi à un peu de chômage, donc à un apport financier. Et maintenant, je suis un peu dans les mois critiques où ça passe ou ça casse ! (...) J'ai la chance d'avoir une compagne qui gagne pas trop mal sa vie à côté. Et on s'est dit « Pendant un an, j'essaye et on voit ». Mais a priori, je voudrais rester indépendant, parce que ça permet des collaborations vraiment intéressantes. Et tu travailles sur une série de choses, plus qu'en étant dans une rédaction... mais financièrement, c'est très compliqué. Donc a priori, je vais devoir essayer de développer plus de collaborations, quitte à être presque intégré dans une rédaction. Mais ça ne va pas être tenable comme ça très très longtemps. » (J17, 2018 : 3 et 4)

La précarité et l'insécurité professionnelle induisent, par ailleurs, des retombées sur les conditions de travail qui vont également jouer dans l'attachement au milieu organisationnel et au métier. Tout d'abord, les nouveaux.elles entrant.e.s sont bien souvent appelé.e.s pour « combler les manques » : ils.elles prennent les sujets que les journalistes salarié.e.s ne veulent ou ne peuvent pas couvrir. C'est le cas de la répondante J2 qui travaillait à temps plein pour une seule rédaction, mais en tant qu'indépendante. Les unions professionnelles qualifient son profil de « fausse-indépendante ». Elle ne venait pas simplement en renfort à cette rédaction : elle avait, en effet, également en charge une matière spécifique qui était auparavant attribuée à un journaliste salarié expérimenté. En tant que jeune journaliste, cette responsabilité induisait inévitablement sa part de stress, mais la répondante J2 explique qu'elle n'était pas en mesure de s'y consacrer pleinement, en raison des multiples autres demandes qu'on lui intimait d'assumer. Elle raconte s'être sentie à

la limite de l'épuisement professionnel. Elle a donc demandé une réduction de son temps de travail, mais sa demande n'a pas été rencontrée. Elle a depuis quitté cette rédaction et son départ s'explique en partie par le poids de sa charge de travail.

La journaliste J3 qui est également pigiste va jusqu'à dire qu'elle vit une « forme d'invisibilité professionnelle ». En tant que pigiste, elle a peu de contacts avec les rédactions dont elle se sent isolée. Elle a conscience, par ailleurs, que cet isolement diminue encore ses chances de pouvoir être stabilisée au sein d'une rédaction. Obtenir un contrat de travail serait hors de sa portée, au point qu'elle n'ose même pas en rêver. Son souhait immédiat est, par contre, de multiplier les propositions de piges. La journaliste évoque en effet sa dépendance vis-à-vis du travail que les rédactions sont prêtes à lui donner et l'insécurité qui en découle. Elle critique les tarifs dérisoires pratiqués par certaines rédactions qui s'avèrent déterminants dans la qualité de la pige et donc dans la satisfaction au travail.

Enfin, l'ambiance au travail apparaît également, dans nos focus groupes, comme l'une des retombées principales de la précarité sur les conditions de travail. Le répondant J18 a commencé sa carrière en tant qu'éditeur web, il était donc physiquement rattaché à une rédaction. Il souligne que la précarité induisait, selon ses mots, « une ambiance entre les jeunes qui était parfois exécrable ». Cette mauvaise ambiance ne lui permettait pas de s'épanouir dans son travail et de s'attacher à son milieu organisationnel.

Une trame commune se dégage des récits de la majorité des répondant.e.s entré.e.s dans la profession il y a moins de cinq ans et qui ont connu ou connaissent encore des conditions d'emploi incertaines et souvent précaires : d'une part, le sentiment que cette situation ne peut durer qu'un temps. Les répondant.e.s se montrent très réalistes par rapport à la durée de ces sas d'insertion, mais ils.elles insistent sur le fait que cette étape ne peut être acceptée que temporairement. D'autre part, les difficultés à s'attacher au milieu organisationnel et, plus largement, au métier de journaliste sont grandes dans de telles conditions.

La journaliste J2 évoque notamment son découragement et son sentiment que cette situation n'évoluera pas. Elle a, par ailleurs, l'impression que davantage de femmes quittent le métier en raison de la précarité :

« Il y a très fort ce côté précarité, et on finit par dire quand même 'Merde' ! (...) Donc c'est trop compliqué, on a l'impression que ça ne va jamais déboucher sur rien, et on en a marre au bout d'un moment, et on se barre... Mais j'ai l'impression que c'est moins le cas chez les mecs ! » (J2, 2018 : 10)

Le répondant J18 a également ressenti ce découragement. Il mêle directement la question de la précarité et des conditions de travail difficiles avec les difficultés de se projeter en journalisme :

« Moi quand j'étais (Nom du média), j'y pensais pas sérieusement, mais j'y pensais quand même... (...) C'était très précaire, et... Et en plus, on faisait beaucoup de tâches plutôt ingrates. Ben y'avait le suivi de l'actu, mais c'était sous pression, avec le flux et tout ça, sur internet. Et même dans les choses qu'on pouvait proposer, au final, c'était

très vite limité, et il y avait des bâtons dans les roues. Et avec la précarité, il y avait une ambiance entre les jeunes qui était parfois exécration. Alors qu'avec les plus anciens, ça allait, ce qui pouvait être assez étonnant. Et donc un moment tu te dis 'Tu travailles 6 jours sur 7' et pourtant, j'avais pas d'enfant avec un loyer raisonnable... Et tu te retrouves à galérer en fin de mois. Et je me suis dit que non, 'C'est pas l'avenir que je veux'. Et quand je vois qu'en plus, ça prend des années pour pouvoir espérer quelque chose... ».
(J18, 2018: 6)

La stabilité de l'emploi et la satisfaction des conditions de travail sont des facteurs déterminants de l'attachement des travailleur.euse.s à leur milieu organisationnel (Paugam, 2000 ; Libert, 2017). Le témoignage du répondant J18 illustre, en effet, très clairement qu'il est difficile d'envisager son avenir, sa carrière au sein d'une entreprise qui n'offre pas une certaine sécurité de l'emploi et des conditions de travail satisfaisantes. Le processus d'attachement ne peut alors que difficilement se déployer, notamment pour les jeunes journalistes qui font du desk sur Internet. J18 évoque ainsi des activités parfois éloignées de la définition que l'on se fait du journalisme, des horaires difficiles, la fatigue, la dévalorisation du travail se combinent et induisent une insatisfaction professionnelle. Il y voit un facteur de départ important.

Ces différents extraits des focus groupes montrent à quel point il est important de prendre en compte le contexte dans l'explication des parcours personnels. Ces discours s'écartent en effet du registre vocationnel majoritairement mobilisé en journalisme pour expliquer les départs de la profession. En effet, « la vocation » est fréquemment présentée comme l'un des principaux éléments de régulation des trajectoires professionnelles journalistiques (Bastin, 2011) : ainsi, ne resteraient dans le journalisme que ceux.celles qui sont « mordu.e.s » d'actualité ; quitteraient la profession, ceux.celles dont la vocation n'est pas suffisamment forte pour supporter les conditions difficiles de l'exercice du métier. L'analyse des focus groupes montre que l'on ne peut réduire la régulation des carrières à la question de posséder ou non la fibre journalistique, tout spécifiquement dans un contexte de précarité et d'insécurité professionnelle.

Évoluer dans sa carrière ?

Comme nous le montrent les résultats de l'enquête quantitative, parmi les journalistes titulaires de la carte de presse, les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à l'entrée du métier. Au vu de la précarité et de l'insécurité professionnelle, l'une des questions susceptibles d'éclairer les départs précoces des femmes de la profession serait de savoir si le genre intervient dans le processus de recrutement des rédactions. Cette question est abordée dans la partie 4 de ce rapport (*Une femme ? Un homme ? Non. Un journaliste. Les journalistes femmes dans les mots des directions de médias*). Il était également intéressant de connaître l'opinion des journalistes eux.elles-mêmes vis-à-vis de cette question.

Le registre vocationnel est très présent et souvent accompagné d'une forme de déterminisme de la volonté. J14 présente une vision très individualisée de la carrière en journalisme. Ainsi, il mobilise, par exemple, le registre vocationnel afin d'expliquer son propre parcours. Il évoque une vocation et estime que si la passion est présente, alors rien n'empêche la carrière dans le métier.

Ce registre vocationnel se retrouve également dans les mots du répondant J13, mais son discours est également genré. Il souligne la question de la motivation et de l'enthousiasme comme un facteur régulateur des carrières :

« Est-ce que tout le monde a cet enthousiasme de base ? Moi je sais que les hommes qui veulent être journalistes, c'est à temps plein ! On ne va pas quitter trop vite non plus, sauf s'il y a une opportunité extraordinaire... » (J13, 2018 : 10),

Mais la réalité est souvent plus complexe. Parmi nos répondantes, les journalistes J3 et J9 ont d'emblée fait part de leur sentiment que le genre influence probablement les décisions de recrutement. Pour la journaliste J9, les jeunes femmes seraient davantage cantonnées dans des statuts précaires :

« Parmi les personnes qui ont remplacé tous ceux qui sont partis, dont moi, il y a beaucoup de jeunes femmes qui sont là, mais la plupart d'entre-elles ont un statut précaire, de fausses indépendantes. Et il y a eu des engagements depuis, mais ce sont des hommes. Je constate. » (J9, 2018 : 3)

La journaliste J1, qui est directement concernée par cette question en tant que nouvelle entrante dans la profession, s'interroge fréquemment sur la mise en œuvre, au sein de sa rédaction, d'une discrimination à l'embauche qui jouerait en défaveur des femmes. Et elle ajoute un autre facteur qui serait, selon elle probablement pris en compte dans le recrutement : le fait de rentrer ou non dans le moule, de ne pas remettre en question les conditions d'emploi et de travail proposées.

« Mais le fait est que ceux qui ont eu des contrats, ce sont ceux qui rentrent dans le moule à fond, qui ne remettent jamais en cause quelque chose, et qui ne demandent jamais non plus un mode de travail alternatif ou d'autres choses.. Ou une autre conciliation.. Ils acceptent tout ce qui est comme ça.. Et donc ceux... ou celles.. D'ailleurs il n'y a pas de mecs qui se sont positionnés face à ça, que des gonzes.. Et ben celles qui se positionnent face à ça en disant je trouve que ça ne fonctionne pas, je veux bosser différemment.. Et ben c'est beaucoup plus compliqué. » (J1, 2018 : 14)

La journaliste J1 raconte d'ailleurs avoir été écartée, durant un temps, des voies de recrutement suite à une dispute avec l'un de ses supérieurs hiérarchiques. Son témoignage met en lumière la pression très forte exercée sur ces jeunes journalistes qui ne disposent, en raison de leur insécurité professionnelle, que de peu de marge de manœuvre par rapport à leurs conditions d'emploi et de travail.

Or, l'analyse des focus groupes révèle à quel point les opportunités de mobilité sont centrales pour les journalistes. Ces besoins d'évolution sont pluriels : ils peuvent s'apparenter à la circulation entre les rubriques, au changement de statut professionnel, au passage d'un média à un autre ou d'une configuration du travail à une autre, à la mise sur pied d'un projet innovant ou encore tout simplement à la mobilité hiérarchique. Ces besoins se transforment au fil de la carrière. Mais les répondant.e.s expliquent avoir besoin de ces changements pour ne pas s'ennuyer, pour ne pas

avoir le sentiment de tourner en rond. Avoir l'impression de stagner peut rapidement être un facteur de mal-être au travail, comme l'explique le journaliste J19 :

« Pendant des années, j'ai eu l'impression de faire toujours la même chose et ça commençait à m'agacer. Mais là, on a tout rechangé donc... On a changé de formule, on a changé notre façon de travailler, on fait la rédaction en chef tournante. Donc tout notre travail a changé, et ça c'est chouette ! Ça redonne des idées, parce qu'on avait l'impression de tourner en rond. » (J19, 2018 : 10)

La répondante J8 a également retrouvé une nouvelle forme d'épanouissement dans son travail en acceptant un nouveau défi, celui d'occuper une position hiérarchique supérieure.

Ces besoins de progression et de changements s'avèrent donc déterminants dans le bien-être au travail. Le sentiment d'avoir fait le tour, de stagner ou d'être bloqué forme des facteurs de bifurcation importants dans la carrière. Ils peuvent expliquer les changements d'entreprise ou encore le départ du journalisme. Pourtant, nous relevons, tout particulièrement chez nos répondantes, le sentiment que leurs perspectives d'évolution professionnelles sont faibles. Elles expriment leur impression que l'accès à la hiérarchie est prioritairement réservé aux hommes, que leur carrière évolue moins naturellement, qu'il existe peu de possibilités de progression en dehors de la mobilité hiérarchique et enfin, que la maternité représente une bifurcation importante et surtout définitive.

Ainsi, l'ensemble de nos répondant.e.s constatent, dans leur rédaction respective, que la présence des femmes au sein des instances de décisions médiatiques reste minoritaire. Les différents échelons hiérarchiques resteraient majoritairement masculins. Il faut garder à l'esprit que ce constat n'est pas étonnant étant donné que les femmes sont moins nombreuses dans les rédactions. Toutefois, comme nous l'avons énoncé dans la première partie de ce rapport consacrée aux résultats de l'enquête quantitative, elles restent sous-représentées en comparaison à leur proportion parmi l'ensemble des répondant.e.s. Nos répondantes s'interrogent fortement sur ce déséquilibre et sur la présence éventuelle d'un plafond de verre au sein de leur rédaction.

Un sentiment dominant est mis en lumière par l'analyse : la majorité des répondantes estiment que les hommes connaissent une progression de carrière plus naturelle et plus rapide que les femmes, comme le montrent les extraits ci-dessous :

« Quand je vois la trajectoire que nous avons eue tous les 6, engagés en (date de l'engagement), les 4 hommes ont eu une carrière de rédacteur en chef ou rédacteur adjoint, au minimum chef de service. Et les deux femmes, ma collègue et moi, sommes toujours restées journalistes, sans responsabilités. Quand on voit la trajectoire, c'est vraiment très net. Et parmi eux, j'en connais un qui n'avait pas tellement d'autorité, et ce n'était pas tellement son truc. Mais il a été. Voilà c'était naturel qu'on lui propose. C'est venu très vite » (J9, 2018 : 3) ;

« Et en fait, tous mes collègues... On a tous plus au moins été sur (Nom du média). Et je réalise que toutes ces personnes qui ont le même âge que moi et qui ont commencé avec

moi professionnellement, dans les années 1990, et ben les hommes ont évolué et pas les femmes. (...) Moi, j'ai l'exemple de gens avec qui j'ai démarré qui aujourd'hui sont devenus des chefs très hauts placés. » (J12, 2018 : 10).

« Je pense que les hommes ont quand même plus d'occasions de monter. » (J10, 2018 : 11)

« Ce n'est pas qu'elles sont fermées (les portes), c'est qu'il y a des hommes qui sont montés plus vite... » (J4, 2018 : 15)

Plusieurs répondantes ont l'impression que le genre est pris en compte dans les procédures de nominations aux postes hiérarchiques. La répondante J5 estime, par exemple, qu'à compétences égales, les contrats reviennent nettement plus fréquemment aux hommes : « J'ai l'impression que la femme devra le demander, mais... 10 fois avant d'avoir le poste ! Alors que l'homme, une fois et il l'aura ! ». La journaliste J6 évoque le départ récent de plusieurs femmes au sein de sa rédaction en raison de la frustration liée à la progression de leur carrière : « Un ras-le-bol, quoi... (...) C'est-à-dire qu'on ne veut pas reconnaître le talent de ces femmes.. On va toujours leur préférer un homme » (J6, 2018 : 18).

Pour la répondante J10, le facteur de la personnalité intervient potentiellement de manière plus importante que celui du genre dans l'ascension interne : « Est-ce que c'est une question de genre ou une question de personnalité ? », s'interroge-t-elle (J10, 2018 : 10). Elle suppose ainsi que la direction tiendrait compte en priorité de certaines compétences supposées de gestion et d'encadrement d'équipe, notamment de l'autorité, dans ses choix hiérarchiques. Elle souligne également l'importance de l'envie : personnellement, elle n'a jamais souhaité occuper une fonction hiérarchique, car cela signifie pour elle de s'éloigner du terrain, et donc du cœur du métier de journaliste. La répondante J11 partage son sentiment. Elle explique que le rôle de chef.fe, du moins tel qu'il est défini actuellement dans les organisations, ne lui convient et ne lui plaît pas :

« Nous, on n'avait pas de chef d'équipe, on a été sans chef pendant des mois... Et on venait tout le temps chez moi me demander 'Tu ne veux pas postuler?' Et en fait, si être chef c'est ça, c'est-à-dire aller de réunion en réunion, et être toujours dans un rapport de force, et ben non, ce n'est pas le boulot que j'ai choisi. Et ce qu'on me propose à la place, c'est un truc dans un univers codé, auquel je n'appartiens pas, auquel je ne me vois pas du tout ni à l'aise, ni prendre plaisir. Mais j'ai bloqué aussi pour ça. » (J11, 2018 : 10).

Cette répondante s'interroge également : « Je pense qu'on se projette peut-être moins dans un boulot de dirigeant... Celui-ci représente peut-être mieux ce qu'on imagine être encore endossé par un homme que par une femme, je ne sais pas... Je ne sais pas si ça fait partie de notre projection mentale d'être dans ce schéma-là » (J11, 2018 : 10). Son intervention permet de réinscrire la question de l'influence du genre dans l'ascension hiérarchique au-delà du journalisme : si le genre intervient dans les décisions du management concernant l'accès à la hiérarchie, la projection de

soi dans la carrière est également influencée par ce qui persiste de la répartition traditionnelle des rôles de l'homme et de la femme dans la société.

L'analyse des focus groupes montre très clairement que la maternité peut s'avérer être un obstacle à l'obtention d'un contrat ou d'une nouvelle fonction. Les femmes seraient discriminées en raison du risque qu'elles ne soient enceintes ou des craintes qu'elles soient moins disponibles ou investies en raison de leur rôle de mère. Ainsi, pour plusieurs répondantes, ce n'est pas tant le genre en soi qui serait aujourd'hui pris en compte dans les procédures de nomination, mais plutôt la maternité ou le risque de maternité. La possibilité de devenir mère, la charge familiale qui incombe généralement aux femmes, changerait la donne pour le management :

« Au niveau de la rédaction, même si les portes sont ouvertes, il faut oser les prendre... Et je pense que ça dépend de l'équilibre personnel. Et je pense que de plus en plus, les femmes peuvent prendre les portes quand elles n'ont pas la charge de temps des enfants. Mais ce temps-là, bon, il est un peu... Il y a les médecins, les maladies, il faut être là. Et s'il n'y pas de relais à la maison, ou si c'est toujours la même personne qui endosse... Moi j'ai senti en tout cas qu'on ne m'autorisait pas à prendre cette porte-là. » (J11, 2018 : 19)

Si la maternité est ressentie comme un frein pour la répondante J11, elle s'est avérée être manifestement un obstacle pour les répondantes J6 et J7 :

« En société, il y avait un contrat qui était disponible. On était deux. Moi et un homme. Je suis tombée enceinte, j'ai été honnête, j'ai dit 'Voilà, moi je suis enceinte, je suis indépendante'. Et on m'a dit 'Tu t'es tiré une balle dans le pied, le contrat va à (Nom du journaliste)'. Texto, hein ! Je suis allée à l'AJP, Martine Simonis l'a noté dans un truc, et voilà.. Je me suis dit, je ne vais pas porter plainte, je ne vais rien faire et mener ma grossesse à terme. Bon, je suis partie après.. Et je me suis dit 'Mais enfin !' Et donc chez nous, il n'y a aucune femme responsable. » (J6, 2018 : 15)

« Donc on m'a demandé si j'avais l'intention d'avoir des enfants, la deuxième phrase, c'était 'La politique c'est pas très compatible avec le fait d'avoir des enfants'. Or, je crois que je dois avoir 2 collègues sur toute la cellule politique qui n'ont pas d'enfants ! Tous les autres en ont ! » (J7, 2018 : 17)

La répondante J4 affirme que, dans sa rédaction, les fonctions hiérarchiques sont occupées majoritairement par des hommes, mais aussi par des femmes « qui ne risquent plus de tomber enceinte ». Personnellement, elle ressent aujourd'hui qu'elle peut désormais plus facilement grimper dans la hiérarchie puisqu'à 43 ans, ses enfants sont plus grands.

« La femme est plus modeste ! C'est-à-dire qu'elle ne va jamais mettre en avant ses qualités... Les hommes ils vont se vendre ! L'homme arrive, et il va se vendre, mais super bien ! Alors que la femme peut être mille fois plus compétente, elle va toujours être plus modeste...». Cette phrase prononcée par la journaliste J6 met en lumière l'idée selon laquelle l'évolution plus lente des carrières des femmes journalistes serait en partie induite par les femmes elles-mêmes qui ne « se

vendraient » pas suffisamment. La modestie entendue comme qualité féminine essentialisée est connotée positivement dans les mots de la journaliste J6 ; la répondante J4 intervient : « Oui, mais tant pis pour elle ! C'est de notre faute, quoi ! ». Ce passage met en évidence un silence émanant des femmes elles-mêmes : trop modestes, elles devraient apprendre à valoriser davantage leur expérience et leurs compétences.

La répondante J4 explique que ses employeurs lui demandaient fréquemment de s'investir dans des projets qui dépassaient ses attributions. « Je me suis rendu compte que clairement, j'avais quelque chose à apporter... (...) je me suis dit, 'ben attend, je vais valoriser, ça !' ». Elle a souhaité faire valoir son expérience et négocie actuellement avec ses employeurs un changement de fonction et de statut professionnel. « On a toutes les raisons d'oser plus.. », souligne-t-elle. Oser, signifie également pour elle apprendre à poser des limites par rapport aux demandes du management. Elle ajoute : « Je pense que si les femmes disaient aussi bien non que les hommes, ben on ne serait pas à se plaindre là aujourd'hui... ».

Les silences des femmes s'imposent dès lors comme un autre frein dans la progression de la carrière. Cela apparaît nettement dans la question de la négociation des conditions d'emploi. Une large partie des répondantes soulignent les difficultés qu'elles ont à négocier leur rémunération (leur salaire ou le tarif de leur pige) et notamment à demander une augmentation. Ces difficultés tiennent au tabou qui entoure la question de la rémunération. Il serait fréquent, au sein des rédactions, de ne pas savoir situer son salaire par rapport à celui de ses collègues. Elles tiennent, par ailleurs, aux barrières qu'elles se mettraient vis-à-vis des demandes d'augmentation. Ces limites se retrouvent notamment dans le discours de l'interviewée J9 :

« On est payé au barème. Après je sais.. ça ne se dit pas évidemment.. mais il y a des collègues masculins qui sont allés négocier avec la direction pour passer dans un barème d'ancienneté effective, pour un salaire plus élevé. Et ils l'ont obtenu. Et moi ça ne me serait jamais passé par la tête d'aller négocier comme ça! » (J9, 2018 : 28)

Plusieurs répondantes (J4, J5, J11 et J12) estiment que les hommes sont davantage capables que les femmes de négocier leur rémunération auprès de leur employeur, ce qui les avantagerait dans leur carrière. « Je pense qu'un homme négocie mieux, donc il évolue plus vite », soutient notamment la répondante J12 (J12, 2018 : 28). Dans un échange, les répondantes J4 et J8 soulignent qu'il est nécessaire d'aller chercher cette augmentation, d'oser poser la question, car ceux/celles qui attendent sans rien demander ne peuvent espérer l'obtenir :

J8 : « Moi j'ai eu le cas d'un chef qui ne donnait rien sauf à ceux qui le demandaient... Il ne donnait rien au mérite. Et en fait.. y'en a qui se sont plaints auprès de moi de ne jamais rien recevoir, et je leur demandais 'Mais vous avez demandé ?' Ben non... »

J4 : « Ouais, moi aussi c'est pareil, il y en a plein qui ne demandent jamais... » (J8 et J4, 2018 : 20)

Après la maternité, une carrière à deux vitesses

La maternité apparaît comme une bifurcation très importante dans la carrière des femmes journalistes. Nous verrons par la suite qu'elle représente un facteur de départ important du métier. Mais elle peut également induire un changement de trajectoire professionnelle pour les femmes qui ont choisi de rester en journalisme. Ce constat n'est pas apparu pour les journalistes hommes interrogés, à l'exception du répondant J17 qui a quitté le journalisme durant plusieurs années après être devenu père : il est tout à fait possible que cela tienne à « l'échantillon » de nos focus groupes, mais il n'en reste pas moins que plusieurs femmes ont présenté la maternité comme une rupture – parfois violente – dans leur carrière, au contraire des autres répondants, pères de famille.

La journaliste J12 explique avoir quitté la rédaction et s'être réorientée vers une autre fonction liée au journalisme lorsqu'elle a eu un enfant. Elle évoque un « sacrifice » par rapport à sa carrière. Un sacrifice qui allait pourtant de soi dans son couple et qui incombe généralement aux femmes :

« J'étais en couple avec quelqu'un de la rédaction. Et deux personnes dans la même rédaction, à un moment donné, ça coïncide. Et ça, on ne s'en était pas rendu compte au moment où on a eu le projet de faire des enfants. Et qui fait les sacrifices? C'est les femmes! Donc c'est pas dû aux regards de mes collègues, ou à une remarque d'un supérieur, pas du tout. C'est moi qui délibérément, ai demandé à me réorienter ailleurs. » (J12, 2018 : 8).

Elle a occupé cette position durant plusieurs années, espérant pouvoir revenir à la rédaction lorsque ses enfants seraient plus grands. Mais cette bifurcation de trajectoire s'est avérée être une décision irréversible qui l'a éloignée de son idéal de carrière en journalisme. Son travail actuel ne lui permet pas de s'épanouir pleinement, elle s'ennuie, et elle a le sentiment d'être désormais bloquée dans sa carrière.

La journaliste J10, qui est indépendante, a quant à elle abandonné une collaboration en politique pour être davantage avec ses enfants. Elle a aussi refusé des projets journalistiques intéressants. Ces décisions ont été déterminantes pour la suite de son parcours. Tout comme la répondante J12, elle a le sentiment d'avoir renoncé à des espoirs de carrière :

« Après ça, c'était trop tard. J'étais cataloguée comme journaliste (Nom de la spécialisation). (...) Et j'étais loin de ce que j'avais fait et aimé, où je m'étais sentie pleinement journaliste (...) Je n'ai plus pu mener ma vie professionnelle de la façon dont je l'avais rêvée. » (J10, 2018 : 19)

La maternité apparaît nettement comme une bifurcation pour la journaliste J11. Son sentiment est celui d'une rupture qui marque une évolution de carrière à deux vitesses entre, d'une part, les hommes ou les femmes qui n'ont pas enfants et, d'autre part, les femmes qui ont des enfants. Selon elle, un écart inévitable se creuse, par la force des choses :

« Au boulot, la maternité a changé un truc. On a vraiment une expérience distincte de celle des hommes (...). Moi j'ai vraiment eu le déclic, et je suis en plein là-dedans, où j'ai

l'impression d'avoir eu une éducation tout à fait égalitaire. On était moitié-moitié à l'unif, quand je suis arrivée c'était la même chose. J'ai évolué en même temps que tout le monde, tous les gens de ma promotion avec qui je m'entendais très bien (...) Et puis, à partir de la maternité, en un coup, on se rend compte que les choses ont changé. Par la force des choses, il y a un gap qui se creuse. C'est très difficile de savoir si c'est une question de modèle qu'on aurait intégré, si c'est une question juste physique parce que les enfants, ça réclame de l'attention... Moi j'ai énormément de questions entre le moment de la maternité, et le moment où les choses se sont creusées (...) Entre les hommes, et les femmes qui n'ont pas d'enfants. Les femmes qui n'ont pas d'enfants ont la possibilité de continuer sur le même schéma. Elles s'investissent à fond... » (J11, 2018 : 16)

Plusieurs répondantes soulignent se sentir bloquées dans la progression de leur carrière. Elles ont le sentiment que seul l'accès à des positions hiérarchiques supérieures est valorisé et reconnu en interne. En dehors de cette mobilité ascensionnelle, l'horizon professionnel semble bien étroit.

La répondante J5 évoque le moment où elle a demandé une augmentation à son employeur, après 7 ans dans l'entreprise. Elle a obtenu une augmentation qu'elle a jugée dérisoire. Elle estimait mériter davantage :

« En tout cas, ce qui est certain, c'est qu'à un moment donné... euh.. de nouveau on a ce côté 'j'ai pas envie de me vendre'.. Mais par exemple, tout le monde s'étonnait que je n'ai pas encore été augmentée. Et ça me paraissait normal au bout de 7 ans, j'ai fait du bon travail, et bien que je sois augmentée. Et en fait.. j'ai eu une augmentation et c'était ridicule, quoi ! Et en plus, c'était formidable ! Je le vois sur ma fiche de paye... 50 euros net ! Ok ! (rires) Un petit bazar et c'était frais forfaitaires... Je sais pas quelle combine ils avaient encore trouvée pour essayer de défiscaliser le truc un maximum... Et puis je suis appelée au bureau du rédacteur en chef, 'On voudrait te remercier pour les efforts que t'as fait...' J'ai répondu 'Ben oui, j'ai vu ça le mois dernier sur ma fiche de paie... Est-ce que je peux dire merci ? Est-ce que c'était un truc qui vous arrangeait ?' (rires). C'est pas une augmentation, quoi.. Et puis euh.. 'Oui, mais tu sais, c'est déjà très bien, hein ! Y'en a plusieurs qui méritent, faut qu'on partage une enveloppe...' (J5, 2018 : 19)

Cet extrait dévoile la frustration ressentie par cette journaliste à l'égard de sa hiérarchie. « Moi, ce qui m'a bien embêté, c'est qu'en plus, on était dans un groupe qui dégagait des bénéfices, quoi... Et qui utilise la crise de la presse pour dire...», ajoute la répondante J5. Elle évoque un second argument fréquemment avancé : « Et en plus 'Ben t'as déjà un contrat de salariée ! ». Outre ce ressenti, J5 explique s'être parfois sentie en décalage par rapport à son entourage, car son unique expérience professionnelle était le journalisme, or ce métier offre globalement peu de perspectives d'évolution des conditions d'emploi en comparaison à d'autres métiers.

Le témoignage de la journaliste J6 illustre également cette frustration à l'égard de la direction de son entreprise. Elle souhaite, depuis de nombreuses années, passer du statut d'indépendante à un statut de salariée afin d'obtenir davantage de sécurité professionnelle. Son profil s'apparente à

celui d'une fausse indépendante, car elle travaille à temps plein pour une seule entreprise. Elle a posé sa candidature en interne pour plusieurs offres d'emploi pour lesquelles elle n'a pas été retenue. Elle vit ces échecs comme un manque de reconnaissance à l'égard de son travail et de son investissement dans l'entreprise. Elle regrette, par ailleurs, que le management ne favorise pas davantage la progression de carrière de son personnel interne :

« Ça m'abat qu'au sein d'une même boîte, ils ne veulent pas qu'on évolue. C'est-à-dire qu'ils vont toujours prendre quelqu'un d'extérieur en disant 'Ça amène un peu de fraîcheur... Ils ont baigné dans le digital, pas toi !' Ben non, peut-être pas, mais si on me donne pas la possibilité de le faire au sein de la même boîte... » (J6, 2018 : 15)

Elle raconte avoir prévenu sa direction que si sa prochaine candidature n'était pas retenue, elle quitterait l'entreprise : « J'ai dit : 'Je suis là, j'estime que je bosse bien. Mais je ne peux pas m'investir plus pour une boîte qui ne veut pas de moi, ou qui ne veut pas que je gravisse des échelons'. » Depuis, elle a décidé de mettre davantage de limites à son travail. Elle ne souhaite plus s'investir autant, et son témoignage met en lumière les prémices d'un détachement par rapport à son milieu organisationnel.

2. Le dilemme passionnel

Le journalisme, c'est une passion ! Cette phrase revient fréquemment, à la manière d'un leitmotiv, dans les récits des répondant.e.s – tout comme dans le discours mythique de la profession. Pour nombre d'entre eux.elles, le rapport au métier est en effet marqué par un profond attachement qui dépasse largement le cadre d'un simple rapport au travail. Une partie des répondant.e.s semblent d'ailleurs vivre le journalisme comme une part constitutive majeure de leur identité, à l'instar de la répondante J11 :

« Ce que je trouve intéressant, c'est qu'on se définit comme journaliste, comme si ça faisait partie de la personnalité! Donc changer de boulot, cette reconversion-là, c'est comme un deuil, je trouve... C'est presque un deuil à faire, quoi! C'est dingue! Qu'est-ce qui nous lie à ce boulot comme passion, pour qu'on se dit, quand on voit d'autres jobs, oui, c'est dingue mais ce n'est pas moi quoi...Ça m'interpelle. » (J11, 2018 : 25)

Le journalisme apparaît également comme un métier qui s'apparente « à une façon de vivre », comme le souligne la répondante J5 : « Mais c'est une passion ! C'est pas une obligation, c'est une façon de vivre, en fait. Une façon de vivre avec l'info... » (J4, 2018 : 5). D'où les difficultés exprimées par les répondant.e.s à poser des limites à leur travail. Et nous assistons à l'expression constante d'un dilemme passionnel qui fait se croiser l'expression d'un attachement enthousiaste au métier et dans le même temps la narration de difficultés fortes, de tensions, voire même de moments douloureux. Trois éléments principaux sont donc revenus dans les focus groupes, chez les femmes comme chez les hommes : la question de l'envahissement du métier dans toutes les sphères de sa vie, le manque de valorisation, de reconnaissance, et la force du présentéisme et enfin un

ensemble de pressions parfois difficiles à vivre et qui touchent aux rapports au travail et au sexisme.

Se laisser envahir ? Une question générationnelle ?

Malgré la passion qu'ils évoquent, les répondant.e.s présentent le journalisme comme un métier qui ne se dose pas ou très difficilement. Beaucoup de répondant.e.s disent se laisser envahir, déborder par leur métier :

« Il y a un matin, mon mari me parlait, et j'écoutais une interview politique... Et je me tourne vers mon mari, je lui dis 'shhhttt !' et il me regarde... Juste après, c'est ma fille qui me fait un 'Areuh' énorme.. Et je me suis dit 'est-ce que je vais faire shhhttt à ma fille ?' .. Donc il y a ce côté, on est dans un métier, et il y en a d'autres, hein... Mais un métier où on a jamais fini, quoi ! Le matin, on est en recherche de sujets, on est déjà à la pêche aux infos... Donc on n'est pas disponible non plus. Et le soir, on rentre à la maison... Et c'est déjà arrivé à tout le monde, de repenser à l'article qu'on vient de boucler... » (J5, 2018 : 5)

Cet envahissement est aussi le revers de ces métiers qui sont une passion. Celle-ci peut notamment expliquer la capacité des répondant.e.s à accepter certaines contraintes et déceptions liées à leurs conditions d'emploi ou à l'évolution de leur carrière. La répondante J6 aimerait, par exemple, obtenir un statut de salariée depuis de nombreuses années. Les déceptions, la frustration d'être maintenue dans un statut d'indépendante qui ne lui convient pas l'ont conduite à envisager de quitter le journalisme, mais elle s'est finalement ravisée en raison de son attachement pour le métier :

« Moi j'ai eu une opportunité... On m'a proposé la comm' d'une grosse boîte à (Nom de sa ville)... Je suis allée jusqu'aux entretiens finaux, on n'était plus que deux. Et je crois que ma passion pour le métier... euh.. je réalisais pas spécialement hein.. Je me suis retrouvée face à un jury de 10 personnes. Et il y en a un.. un vieux sage, je lui dis merci ! (rires) qui me regarde et qui me dit 'Je vais être honnête avec vous, vous avez toutes les compétences pour le faire.. Mais votre passion pour le journalisme est trop présente encore...' Et je pense que c'est ça qui m'anime encore dans ce métier. C'est ça qui fait qu'on accepte des choses, c'est ça qui fait qu'on est portés par ce métier.. Des déceptions aussi énormes que des joies qu'on va avoir, aussi éphémères que... Et voilà. » (J6, 2018 : 27)

Mais, ces sensations ne semblent pas partagées par tous.tes. Diverses critiques sont énoncées à l'égard des jeunes générations de journalistes. J13 fait ainsi état d'une mentalité, d'une motivation qui disparaît par rapport au métier :

« On avait une motivation à travailler. Je crois que cette motivation-là... Mais c'était l'ambiance ! (...) Et je veux dire, cette mentalité-là, je ne la retrouve pas toujours... Au contraire, des confrères me disent 'Olala, j'ai vu ça. Mais si je téléphone, je suis bon pour

faire un article, je n'aurais pas un centime de plus...' Ça, ça n'existait pas. Moi, j'étais à la maison, il y avait un incendie en face, je prenais mon appareil photo et j'allais photographier l'incendie. » (J13, 2018 : 10)

Cette motivation est pourtant palpable dans les discours des répondant.e.s plus jeunes. Ils.elles évoquent également la passion, le désir de vivre le journalisme à 100%. Par contre, l'analyse des focus groupes laisse tout de même apparaître un rapport différencié au métier pour les journalistes qui entrent dans le métier ou qui y sont stabilisé.e.s depuis moins d'une quinzaine d'années. Plusieurs d'entre eux.elles semblent avoir la volonté de se distancier davantage par rapport au métier. La journaliste J2 raconte ainsi que le journalisme est un travail très valorisé aux yeux de son entourage. Or, elle exprime sa volonté de ne pas être uniquement identifiée par rapport à son métier.

« C'est surtout valorisé, et voire survalorisé.. Et moi j'ai un problème, j'ai l'impression qu'on ne me définit plus que par mon métier... (...) ça m'attriste aussi ! Parce que j'ai l'impression que je ne parle que journalisme avec mon père... (rires) (...) avec le sentiment aussi, avec des amis proches, j'avais un peu une étiquette. Genre 'C'est la journaliste'. C'était le premier adjectif, le premier qualificatif qu'on me donnait... Et voilà, l'envie d'être par moment définie autrement... » (J2, 2018 : 25)

La répondante J3 ressent également ce besoin de se couper de son travail lorsqu'elle passe du temps avec ses proches. Notamment parce qu'il y existe un décalage important entre la valorisation qui entoure le métier et la réalité de ses conditions d'emploi : « Et alors, il y a aussi le capital symbolique de dire 'Je suis journaliste' et puis il y a la réalité matérielle qui est la mienne, qui est en fait que je suis freelance donc je peux me retrouver dans un mur du jour au lendemain... », explique-t-elle. La précarité, l'insécurité professionnelle jouent inévitablement dans l'attachement et l'identification au métier.

De la même manière, plusieurs répondant.e.s, essentiellement les plus jeunes, expriment leur besoin de ne pas se laisser envahir par le métier. Ils.elles refusent de « tout donner » au journalisme. Or, comme nous l'avons vu, ces frontières entre leurs vies personnelle et professionnelle sont difficiles à établir. La journaliste J3, en tant qu'indépendante, travaille la plupart du temps de chez elle. Il lui est donc encore plus difficile de poser des limites à son travail. Le jeune répondant J18 explique ressentir des difficultés à se projeter dans le journalisme en raison de l'équilibre difficile qu'il induit entre la vie personnelle et professionnelle. Il ne peut pas dire aujourd'hui s'il entend poursuivre l'intégralité de sa carrière dans le métier :

« Et voilà, je ne sais pas ce que va être ma vie dans un an, et je sais pas du tout où je serais et tout ça. Mais... ma vie privée, j'y tiens, et j'ai pas trop envie que ça soit mêlé. Enfin bref, moi ce qui compte, c'est de me plaire à mon travail. Pour l'instant, je peux pas être 100% satisfait de mon boulot en disant 'Super, je fais des trucs supers chouettes tout le temps !' Je verrais plus tard » (J18, 2018 : 11).

La journaliste J7 refuse également d'appréhender le journalisme comme « une façon de vivre ». Elle raconte avoir dû apprendre à poser des limites à son travail lorsqu'elle a repris des études en horaires décalés. Son diplôme en poche, elle a souhaité maintenir ses limites. Elle continue de travailler selon des horaires décalés et explique ressentir le besoin de se couper du métier :

« Pour ça, le fait d'avoir des horaires qui sont relativement fixes à (Nom de son média) avec des pauses de 8h (...), ça permet de me dire que si je termine à 15h, a priori, je ne vais pas continuer après. Et donc ça permet de fixer des dîners avec des copines.. D'avoir des vies sympas. j'essaie vraiment de faire une sorte de coupure. Je me rends compte que j'en ai besoin ! Sinon, c'est tellement d'informations, tellement de trucs tout le temps, tout le temps, que j'ai peur d'exploser, quoi ! » (J7, 2018 : 10)

Elle observe un décalage entre elle et certain.e.s de ses collègues qui se plongent corps et âme dans leur travail. Ce décalage la rend parfois mal à l'aise, elle a peur d'être jugée parce qu'elle vit le journalisme différemment.

Ce rapport différencié au métier est parfois mal compris, voire mal perçu. Nous l'avons constaté avec la critique émise par le répondant J13 qui regrettait un manque de motivation, un changement de mentalité. Nous le retrouvons également dans le discours de la journaliste J6 qui, pourtant, a exprimé à plusieurs reprises sa volonté de mettre désormais plus de limites à son travail :

« J'avoue que mon regard est méchant, aussi. C'est-à-dire que j'ai une stagiaire, j'ai l'impression qu'elle a un poil dans la main. Alors qu'elle fait tout à fait les choses ! Mais je devais peut-être donner le triple pour arriver à un résultat, alors qu'elle, elle va faire le minimum, et très bien... Et ben je vais m'énerver si jamais.. (rires) Je m'énerve pas, mais je vais lui faire comprendre qu'il faut quand même donner un petit peu plus, avoir plus de tempérament.. Et je me rends compte que ça, ça me pose problème. Quand elle part à 16h en disant 'Ben dans la convention de stage, c'est fini'. Gloups ! (rires) Le métier du journalisme n'est pas comme ça ! Mais alors que.. je pourrais lui dire 'Mais c'est super ! On commencera demain !' » (J16, 2018 : 13).

Elle partage la considération que le métier de journaliste exige un investissement conséquent, ce qui le distingue d'autres métiers. Son attitude envers sa stagiaire l'étonne quelque peu, car elle lui demande de se plier aux mêmes contraintes et exigences qui ont parsemé et compliqué son propre parcours. Elle reproduit sur elle les difficultés qu'elle a rencontrées. Elle explique que son attitude s'explique peut-être justement par le fait qu'elle a dû redoubler d'efforts et donner beaucoup d'elle-même pour le métier : « Mais peut-être qu'effectivement, c'est parce que j'ai sacrifié... », conclut-elle.

La volonté d'imposer des limites plus nettes entre les dimensions personnelles et professionnelles de la vie et le besoin de ne pas voir son identité déterminée autant par le métier illustrent ce rapport différencié au journalisme. Comment expliquer ces différences entre les générations de journalistes ? La raison la plus évidente serait notamment que l'attachement se construit et se renforce au fil du temps. Nous pensons, par ailleurs, que l'un des principaux facteurs est l'évolution

des conditions d'emploi et de travail. Le fait de vouloir limiter l'emprise du journalisme sur la vie traduit, enfin, une volonté de se préserver davantage.

En manque de valorisation et de reconnaissance ?

Tant les répondantes que les répondants, tous âges confondus, insistent sur l'importance de la valorisation du travail en interne. C'est le cas du répondant J13. Aujourd'hui retraité, il continue d'écrire fréquemment pour le média dans lequel il a passé la majeure partie de sa carrière et cela lui procure une grande fierté : « Et voilà, la plus grande valorisation, ça c'est personnel... C'est que j'ai passé l'âge de la retraite et on me garde toujours ! » (J13, 2018 : 26). Cette reconnaissance contribue, par ailleurs, à renforcer son attachement vis-à-vis de son milieu organisationnel. D'une manière plus générale, la valorisation professionnelle contribue à donner du sens au travail pour les journalistes. Or, parmi nos répondants et à l'exception du répondant J13, ils sont nombreux à regretter un manque de valorisation au sein de leur rédaction.

« J19 : Après ça fait toujours plaisir !

J17 : Ah ouais, c'est clair ! C'est même super important, mais c'est trop rare, quoi. C'est sûr. » (J17 et J19, 2018 : 17)

Ce manque de valorisation en interne est perçu comme une tendance globalisée et très courante dans le milieu journalistique. Les journalistes expliquent avoir globalement peu de retour sur leur travail de la part de leur hiérarchie, sauf lorsque ces retours sont négatifs :

« C'est con mais en radio, effectivement, après avoir fait un flash ou un truc, tu reçois un appel. Tu sais que c'est parce que tu as fait une connerie ou une merde, quoi. (...) Tu décroches, tu sais que... Ton téléphone ne sonne pas, mais quand il sonne, c'est qu'il y a eu un truc. » (J17, 2018 : 17)

Pour la journaliste J6, ce manque de valorisation est surtout difficile à accepter au début de la carrière, car il entre en décalage avec les idéaux que les jeunes entrants se font du métier. Elle insiste sur la nécessité « d'en faire le deuil », car ce besoin de reconnaissance est difficilement rencontré en journalisme :

« Parce qu'on soit homme ou femme, au final, c'est très rare qu'on te dise 'C'était vraiment génial, quoi !' (...) Mais je crois que quand on est jeune, c'est quelque chose dont on a besoin. On a besoin de reconnaissance, on a besoin de savoir qu'on travaille pour quelque chose, qu'on va peut-être évoluer ! Mais il ne faut pas se bercer trop d'illusions... C'est un métier où on évolue peu, ou lentement maintenant. Je vois des gens qui sont là depuis 25 ans et qui restent au stade du journaliste.. Qui ont pas vu leur salaire augmenter depuis 5 ans... Mais une fois qu'on a fait ce deuil-là et qu'on se dit qu'on fait ce métier parce qu'on l'aime... » (J6, 2018 : 29)

L'argument de la passion est cette fois-ci encore invoqué pour compenser un aléa du métier. Toutefois, la recherche de reconnaissance reste un facteur de détachement du milieu organisationnel et donc de départ éventuel :

« À (Nom du média), je l'ai entendu de la part de collègues masculins. (...) c'est quelque chose qui est très demandé, c'est d'avoir des feedbacks, et des soucis de valorisation... On a l'impression que tout ce qu'on fait c'est mauvais, parce que quand on a un retour, c'est négatif. Et voilà, c'est... Les trois collègues masculins qui m'en ont parlé, c'est ça qui les a vraiment minés, quoi. Et il y en a 2 qui sont sur le point de partir, parce qu'ils en ont marre de se faire taper dessus sur des petits détails, et quand ça se passe bien, ben rien. » (J18, 2018 : 16)

Pour le journaliste J16, le manque de reconnaissance en interne apparaît clairement comme un facteur de mal-être au travail qui peut avoir des conséquences sur la santé. Il lie ainsi ce facteur à des cas de burn-out survenus dans sa rédaction.

Un autre élément fragilise encore la représentation du métier : celui de la pression au présentisme telle qu'elle est ressentie par les répondant.e.s. Ce faisant, cette situation entraîne non seulement la construction de l'image d'un employé modèle (Demers, 1989), mais aussi une pression à l'engagement émotionnel et physique (être là, présent.e) pour leur entreprise (Goyanes et Rodriguez-Gomez, 2018). Ainsi, plusieurs d'entre eux.elles décrivent cette situation au sein de leur rédaction. Si la lourdeur des horaires de travail est considérée comme une contrainte inhérente au métier et au caractère parfois imprévisible de l'actualité, il n'en va pas de même de ce présentisme qui est jugé excessif. Les journalistes seraient soumis à une forme de pression organisationnelle qui exigerait d'eux.elles qu'ils.elles restent à la rédaction alors que leur production est achevée ou que leur temps de travail est dépassé. Certain.e.s répondant.e.s ont déjà essuyé des remarques de la part de leurs collègues parce qu'ils.elles quittaient la rédaction aussitôt leur travail terminé. Ce présentisme excessif induit également que les journalistes répondent présent.e.s à la rédaction lorsqu'ils.elles sont malades :

« Il y a une pression sociale... comment dire... (...) Moi, en tout cas, les gens viennent quand ils sont malades. Ça, c'est un truc déjà, où tu risques de contaminer tout le monde ! (rires) Et c'est complètement paradoxal, parce que c'est contre-productif. (...) Bon, après, moi je sais que je dois finir à 18h. Mais je n'arrive pas à partir comme ça, parce que j'ai l'impression de ne pas avoir fini. Mais je sais qu'il y en a qui font et qui sont pareils, et donc je ne les critique pas. Mais c'est vrai que parfois, certains critiquent les gens qui sont censés arrêter à une heure fixe. Je veux dire à un moment, c'est bon ! Les gens ont le droit d'avoir une vie privée ! Quand on est journaliste, forcément, on est pas des fonctionnaires. Il y a un moment, il faut pouvoir s'adapter. Quand il y a une situation exceptionnelle... (...) Mais par contre, l'inverse, chez les jeunes, le présentisme excessif, euh... Malade, je suis là... 19h, alors que je devais finir à 15h, je suis là... Je commence à 6h le lendemain matin, et je finis à minuit, voilà... » (J18, 2018 : 22)

Ce présentisme n'est pas simple à expliquer. Selon une répondante du groupe Entrée, cette manière d'agir relèverait des représentations qui entourent le métier de journalistes pour les ancien.nne.s de la rédaction. Les plus jeunes journalistes souhaiteraient, quant à eux.elles, mettre des limites à leur vie professionnelle :

« Il faut la présence... Et je veux dire, l'ancienne génération, tant (Nom d'un collègue) que (Nom d'un second collègue), que.. tous les journalistes importants et chefs de service, il y a très fort ce côté 'On a tout sacrifié et on ne comprend pas que dans la jeune génération, ils ne veulent pas aussi tout sacrifier'. Alors qu'on met quand même plus de limites, quoi... » (J1, 2018 : 4)

Au-delà d'une question générationnelle, le présentisme serait également déterminé par la culture organisationnelle du média. Ainsi, certaines rédactions seraient davantage concernées que d'autres par la pression au présentisme. « C'est une culture où si tu te barres avant 19h, ben t'es vraiment un nul, quoi. Tu fous rien. Alors c'est pas une question de quantité de travail ni de qualité de travail, c'est une question de durée... », décrit le journaliste J19. En fonction de la culture de l'entreprise, ces pressions peuvent être très prégnantes et imposer une dynamique de travail dans laquelle il est difficile de prendre du recul. Elles entrent pourtant parfois en contradiction avec les discours explicites portés par la rédaction en chef sur la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle :

« Parce que de façon explicite, un rédac chef va toujours nous dire 'Vous travaillez trop...' Mais sauf que le discours implicite, il est hyper présent ! Quand tu pars à 18h, 'T'es à mi-temps maintenant'... (...) y'a pas de réflexion en interne sur ce qu'on peut mettre en place pour ça soit plus gérable. Et ouais, l'état d'esprit dominant est quand même ce truc où on doit s'investir à 150% et où c'est quand même mal vu à un moment, de poser une limite » (J1, 2018 : 4 et 5)

Les répondant.e.s dénoncent cette forme de présentisme qu'ils.elles jugent nuisible à la vie personnelle et familiale, inutile et surtout contre-productive, comme le souligne le répondant J18 : « C'est très con, parce qu'au final, quand les gens sont fatigués, ils sont beaucoup moins bons » (J18, 2018 : 22)

Finalement, la manière dont le métier est perçu et identifié à l'extérieur, par l'entourage, entre en compte dans le rapport au métier. Le métier serait-il aujourd'hui en perte de reconnaissance ? Les avis divergent. Plusieurs répondant.e.s expliquent que leur métier est encore très valorisé au sein de leur famille ; d'autres estiment que les représentations du métier ont aujourd'hui fortement évolué et qu'il est nécessaire de relativiser cette valorisation professionnelle.

La reconnaissance professionnelle dépendrait par ailleurs davantage de la notoriété du média que du métier en lui-même. : « Quand je vois ma famille ou ma belle-famille, il n'y a pas beaucoup de... Il n'y a pas d'intérêt extraordinaire. Mais quand j'ai dit que j'ai passé le concours de la RTBF, c'était : « ah, c'est la RTBF ! ». Et là, tout d'un coup, c'est un truc important. » (J17, 2018 : 12).

Les répondant.e.s expliquent, par ailleurs, être de plus en plus fréquemment confronté.e.s à une méfiance générale envers les médias et le journalisme. « L'image du journaliste, même quand on va sur le terrain, pour le peu que... Moi la manifestation des taxis, j'en avais hérité et le mec 'Ah vous êtes journaliste ? Ben j'ai pas envie de vous parler, quoi ! Vous allez dire de la merde !' », raconte le répondant J18 (2018 : 13).

Tout en regrettant le manque de distinctions entre les différentes catégories de presse ou entre les journalistes, les répondant.e.s sont conscients de porter une responsabilité commune dans la montée de cette méfiance :

« Je pense que le journaliste a une responsabilité là-dedans aussi. Il y a les conditions du métier et la façon dont il est perçu... » (J17, 2018 : 14) ;

Des pressions : rapports sociaux et rapports de genre

Ce dilemme passionnel est aussi le fruit des pressions relatives aux interactions dans l'entreprise. Et c'est ici aussi, qu'être femme semble une nouvelle fois agir sur le quotidien du journaliste.

La journaliste J9 du groupe Confirmation a rencontré de la résistance liée à son genre dès son entrée dans le milieu professionnel, dans les années 1980. Elle intègre une rédaction qui ne compte, à l'époque, qu'une poignée de femmes : « Je me suis présentée à mon chef de service, voilà, et il m'a regardé de haut en bas et de bas en haut, en me dévisageant. Il a poussé un gros soupir, et il a dit 'Encore une femme! Ça c'est la fin de la profession!' J'étais la cinquième femme dans une rédaction qui comptait une centaine de personnes. » (J9, 2018 : 2). La journaliste J10, qui a commencé sa carrière durant la même décennie, a quant à elle été engagée par un rédacteur en chef qui souhaitait expressément que le poste revienne à une femme. Elle a rejoint une petite rédaction où régnait la parité. Toutefois, elle a également ressenti, dans les regards d'une partie de ses collègues masculins, que le choix d'avoir engagé une femme restait considéré comme étrange : « Certains journalistes n'étaient pas heureux de nous voir... Même les photographes, ils regardaient quand même ça étrangement, du moins au début... Après ça s'est bien passé. » (J10, 2018 : 4).

La journaliste J6 du groupe Stabilisation travaille, depuis le courant des années 2000, dans une rédaction qu'elle décrit comme étant masculine et composée de journalistes « de la vieille école ». Elle a le sentiment, qu'en tant que femme, elle a dû davantage prouver qu'elle avait sa place parmi eux.elles :

« J'ai l'impression que j'ai dû faire plus de choses pour arriver là où j'en suis. Faire mes preuves, pour me faire respecter. Peut-être parce que je suis arrivée dans une rédaction il y a 10 ans, et c'était encore des journalistes de la vieille école, où forcément ils me mettaient des bâtons dans les roues (...) j'ai dû vraiment trouver des subterfuges et me battre pour me faire une espèce de bouclier. Et j'ai remarqué que les hommes... Ils ne sont pas là ? Ils sont en congé. Et qu'ils bossent ou pas, qu'ils répondent à leurs mails ou pas, c'est plus facile. Alors que moi, si je n'ai pas répondu à un mail, mon chef va tout de suite me le dire. Je suis indépendante. Je préviens par email de mes jours d'absence. Je

le fais, je reste correcte. Mais, dans la journée, mon chef adjoint va m'appeler en me demandant 'Ben t'es sûre que tu n'es pas dispo ?' (...) Alors que mes collègues masculins, non, jamais...» (J6, 2018 : 11)

Elle estime être en partie responsable de cette situation, car elle n'est pas parvenue à poser suffisamment tôt les limites nécessaires dans les rapports avec sa hiérarchie. Depuis qu'elle est devenue mère, elle dit avoir dû apprendre à le faire, « mais ça a été très difficile. Très mal perçu » (J6, 2018 : 11).

Il semble que ce déséquilibre soit fortement lié au média et à la rédaction. Le journaliste J18 explique que les rapports organisationnels et hiérarchiques au sein de sa rédaction sont teintés de paternalisme et que cela influence indubitablement les rapports avec les femmes journalistes : « Du coup, ça se ressent forcément, je pense, sur les relations hommes femmes, puisque pour un poste hiérarchique, j'ai l'impression qu'il n'y a que des hommes. À part dans un service. Et donc, j'ai l'impression que les femmes doivent plus travailler pour amener leurs sujets et se défendre. » (J18, 2018 : 17). On constate dès lors de fortes différences selon le milieu organisationnel : ainsi, la répondante J5 n'a, par exemple, jamais ressenti cette impression de devoir prouver davantage parce qu'elle était une femme au sein de sa rédaction. Pour elle, ces pressions venaient davantage de l'extérieur, de ses sources journalistiques.

L'intervention du genre dans les rapports organisationnels peut également se traduire dans l'attribution des sujets à couvrir. Ainsi, plusieurs de nos répondantes se sont vues demander de couvrir une actualité spécifique en raison de leur genre. Les journalistes J5 et J6 à se sont opposées à ce critère d'attribution :

« J6 : Chez nous, on va me mettre plus facilement à gérer aussi certaines matières.. On m'a dit, texto, 'tu vas prendre la famille parce que t'es une mère de famille'. (rires), Mais je l'ai regardé, et je lui ai dit 'Le dossier m'intéresse, mais je ne vais pas faire ça parce que je suis une mère de famille !'

J5 = Il y a des trucs qui arrivent chez toi.. Moi, j'ai refusé ! On me disait 'C'est la journée de la femme, t'as pas une idée ?' (rires) » (J5 et J6, 2018 : 16).

Au contraire des répondantes J5 et J6, la journaliste J7 y voit une opportunité de mettre en lumière des sujets sur le genre et l'égalité qui n'auraient pas été couverts par ses confrères : « Je suis contente d'être une femme dans mon équipe aussi pour remettre plus facilement ça à l'ordre du jour ! Sinon, ça passe plus facilement à la trappe, quoi. » (J7, 2018 : 16).

Deux des jeunes répondantes du focus groupes Entrée évoquent l'impact de la jeunesse et de l'inexpérience professionnelle dans les relations organisationnelles. Toutes deux ont débuté dans la même rédaction. Elles décrivent une forme de paternalisme très prégnante, notamment de la part de la rédaction en chef et de certains collègues. Ce paternalisme se matérialisait par une volonté d'intrusion dans la vie privée et des remarques jugées parfois déplacées :

« Genre, vous êtes jeunes, on vous prend au berceau, vous êtes privilégiés, on croit en vous, mais en même temps.. Ouais, ce côté on était un peu des poulains, comme ça, mais il y avait une relation fort paternaliste. Et le rédac chef nous prenait un peu comme son équipe, comme ça.. Je sais pas trop comment dire.. Et donc du coup, dans la rédaction, c'est comme s'il passait voir un peu tous ces petits jeunes. Euh.. Et moi, perso, ça me déstabilisait. Et il se permettait des remarques que.. qu'il n'aurait jamais fait à des personnes adultes. Des personnes avec de l'expérience.. Des mecs, mais ça dépend... (...) Donc il y avait une forme d'envie de rentrer dans notre vie privée, et de savoir les ragots entre les jeunes...» (J2, 2018 :13)

Cette forme de paternalisme se retrouvait également dans les rapports qu'elle entretenait avec une partie de ses collègues et qui se concrétisait dans des remarques qui, selon elle, n'avaient pas lieu d'être dans un cadre professionnel : « Mais ça se voulait gentil et attentionné, et genre 'T'es notre petite, quoi'. C'était un peu 'On te protège'.. mais je m'en suis pris des réflexions.. Ou des questions sur ma vie perso... Tu te sens un peu draguée et matée, quoi... ». Le biais de la jeunesse se mêlait alors avec celui du genre. Pour les répondantes J1 et J2, la frontière entre le paternalisme et le sexisme ordinaire est, en effet, parfois difficile à définir. Par ailleurs, en ce qui concerne le rapport avec la hiérarchie qui peut parfois se caractériser par un rapport de domination sociale, les trois répondantes du focus groupe Entrée estiment que lorsque le supérieur est « homme d'une cinquantaine d'années » et que l'employée est une jeune femme, s'y ajoute potentiellement une dimension sexiste, et des formes de naturalisation de caractéristiques qui seraient propres aux hommes et aux femmes.

Ainsi, selon certains répondants des focus hommes, les femmes seraient moins impliquées dans la compétition entre collègues, elles auraient tendance à être aussi moins ambitieuses que les hommes :

« C'est pas qu'elles soient moins ambitieuses, mais elles ne passent pas leur temps à essayer de vous grimper sur la tête. Tandis que le seul homme qui... enfin les deux qui étaient là... Il ont été voir le (Fonction du responsable) en disant 'On a tous le même âge, pourquoi est-ce que c'est lui qui est rédacteur en chef et pas moi ?' Lui il a répondu 'Bon, ben c'est comme ça'. Et donc les femmes n'ont jamais fait ça, tout en sachant qu'il y avait une carrière possible... » (J13, 2018 : 6)

Deux autres répondants ont souhaité intervenir sur ce manque d'ambition supposé des femmes. Ils s'opposent à ce stéréotype :

« Je voudrais juste revenir sur l'ambition et les femmes... Je ne constate pas beaucoup de différences. Pour moi, c'est comme tout, ça dépend de la personne ». (J16, 2018 : 8) ;

« J'ai connu des journalistes femmes très ambitieuses de mon âge, à peu près, et que je n'ai pas connu en tant qu'hommes. Après, parmi les plus installés, les anciens, disons, j'ai l'impression qu'il y a peut-être plus d'hommes sous ce profil-là. Mais moi j'ai connu des femmes plus ambitieuses et qui ont donné plus... (J18, 2018 : 18).

Deux répondants évoquent une inégalité entre les hommes et les femmes en matière de force. Les hommes seraient naturellement plus forts et ainsi mieux parés à affronter le métier de journaliste. En termes de capacité physique :

« Et puis il y a aussi le terrain... (...) parce que dans des manifestations ou des machins comme ça, il faut... ou on a aussi un service vidéo à (nom du média), les caméras, il faut se les farcir ! Donc ouais, il y a du physique aussi... » (J16, 2018 : 33)

Mais cette force est également entendue au sens de force mentale :

*« J14 : « Moi, je trouve que c'est un métier difficile qui est prenant, et donc... je vais pas faire mon Zemmour, hein.. Mais il y a les côtés physiologiques et naturels qui interviennent à un moment donné... Il faut les reins solides, il faut être forts. Et les hommes sont naturellement un peu plus forts. Si on fait 100 mètres avec des hommes et des femmes, ben c'est les hommes qui seront devants... Mais peut-être que ça va changer, je ne sais pas... »
ML : « Mais là, on parle du mental. Ce n'est pas une course... »
J14 : « Ben si, c'est une compétition mentale... » » (J14, 2018 : 33)*

Les journalistes J1 et J2 ont vécu ces rapports organisationnels de manière différenciée. « Ça reste du petit sexisme ordinaire. Donc moi, ça ne m'a jamais... Ça ne me pèse pas au quotidien, il n'y a pas eu des trucs dans un monde de harcèlement... Ce n'est pas lourd comme truc. », explique la répondante J1. Le récit de la répondante J2 montre, par contre, qu'elle a ressenti ces relations comme une forme de violence organisationnelle. Ces rapports ont d'ailleurs joué dans son départ de l'organisation.

Une enquête conduite en 2016 par l'entreprise sociale JUMP, majoritairement en France et en Belgique, indiquait que 94% des femmes avaient déjà subi des comportements sexistes au travail⁶³. Le journalisme qui reste un milieu encore majoritairement masculin ne fait pas exception. En effet, un premier constat peut être tiré de l'analyse des focus groupes : ce sexisme ordinaire est loin d'être rare dans le métier. L'ensemble des répondantes, tout âge confondu, en ont déjà fait l'expérience, soit à l'intérieur de leur organisation, soit à l'extérieur, dans leurs rapports avec les sources journalistiques. Ce sexisme semble très fréquent. À première vue, il en apparaît parfois banalisé, presque normalisé. Ainsi, lorsque la question du sexisme de la part des sources journalistiques est évoquée lors du Focus groupe Hommes 1, le répondant J14 la présente comme une pénibilité inhérente au métier que les femmes doivent accepter si elles veulent continuer l'exercice du journalisme : « Ben c'est le métier qui prime ! Si on n'est pas capable de mettre des barrières, ben on fait pas ce métier-là, hein... » (J14, 2018 : 22).

En ce qui concerne les répondantes, on peut s'interroger sur une certaine forme d'intériorisation du sexisme. Toutes en soulignent le caractère fréquent et banal. Elles estiment que ces

⁶³ Jump (2016). Sexisme, bientôt fini ? URL : <http://jump.eu.com/studies/>

comportements sont tout à fait déplacés, mais leurs premières réactions semblent peu animées, à l'instar de la réaction de la journaliste J12 quand elle évoque un geste malvenu : « Un attouchement, mais pas méchant, mais bon, voilà... » (J12, 2018 : 29). Pourtant, au fil de la discussion autour de cette thématique, il apparaît que les remarques machistes ou sexistes sont jugées fatigantes, usantes, parfois peu tolérables, voire insupportables dans quelques cas. La journaliste J11 évoque une anecdote vécue au début de sa carrière :

« Quand j'ai commencé, oui, j'ai eu des réflexions sexistes, comme au premier jour, je suis arrivée... Première question d'un journaliste que je croise, qui me demande 'Ah tu es là?', je dis 'Oui, j'ai un contrat', et il m'a dit 'Tu as couché avec qui ?' Voilà. La première réflexion, je venais de passer la porte. » (J11, 2018 : 15)

Cette remarque a eu comme effet de dévaloriser ses compétences professionnelles, en ramenant immédiatement la répondante à son identité sexuelle. Le sexisme ordinaire se caractérise, en effet, par les mots, les gestes, les comportements qui marginalisent, infériorisent ou tentent d'exclure les femmes (Lagabrielle, 2014). La journaliste J11 raconte une seconde anecdote, plus anodine, mais qui a induit un effet similaire. Elle était alors en salle de rédaction et elle exposait son point de vue sur la meilleure manière d'aborder et de traiter une actualité :

« Et en plein milieu, un collègue, que je ne citerai pas, s'arrête et il dit: 'Dis, je t'interromps. Est-ce que c'est du harcèlement de dire que t'es bien coiffée aujourd'hui?' Alors moi, j'en ai perdu mon latin! J'étais au milieu du truc, quoi, et je me suis dit déjà, avec quoi il vient? Ensuite j'ai perdu le fil de ma pensée. J'étais en train d'expliquer un truc, j'étais là en tant que journaliste, et en un coup, il m'a traité de bibelot, quoi! Devant tout le monde.. euh.. Un petit machin. Alors c'est pas du harcèlement sexuel... mais, mais c'est bête! C'est au milieu du truc! J'ai été taclée, j'ai été troublée parce que je me suis dit 'Qu'est-ce qu'il est en train de penser?' Et aussi, mon propos perdait toute utilité. Et en plus, le fait d'être interrompu en tant qu'interlocuteur... ben je me suis dit, ça a l'air anodin, mais pour moi ça ne l'a pas été. (...) Et ce n'est pas du harcèlement sexuel, mais en un coup, voilà, on me dit 'Tiens t'es une potiche'. Et je m'arrête, et.. et le truc est cassé. Et ça c'est intéressant.. Parce que c'est casser mon propos, mon message, on ne m'écoutait pas. » (J11, 2018 : 29)

La journaliste J11 a le sentiment que le respect envers les femmes serait moins évident et naturel. Ces remarques étant de nature à dévaloriser leurs compétences professionnelles. Elles seraient dès lors obligées de se battre plus ou de faire davantage leurs preuves afin de se faire entendre et respecter : « Le problème n'est pas chez nous! J'avais l'impression de devoir parler deux fois plus fort! », souligne-t-elle. Ses propos font échos à ceux de la journaliste J6 qui expliquait devoir faire davantage ses preuves en raison de la culture machiste qui règne dans sa rédaction.

Face à ce sexisme ordinaire, plusieurs répondantes regrettent leur manque de réaction. Elles décrivent un silence des femmes par rapport à ces remarques, parce que celles-ci sont légion, parce qu'il est parfois difficile de réagir quand cela intervient dans le milieu professionnel ou tout

simplement, en raison du choc, de la surprise qu'elles ont pu ressentir. Ce silence s'illustre dans les extraits suivants :

« Et alors les réflexions misogynes ! Et à la fin, j'étais blasée ! Mais quand même, j'ai entendu des trucs, mais.. mais dégueulasses ! Dégueulasses ! Je me dis après coup 'Sur le moment même, mais t'as pas réagi, quoi ! » (J5, 2018 : 16)

« C'est difficile aussi...(de réagir) » (J7, 2018 : 16)

« Malheureusement, on met des œillères, quoi... » (J6, 2018 : 16)

Ce silence et les regrets qu'il induit traduisent la déstabilisation ressentie par ces femmes lorsqu'elles sont confrontées au sexisme ordinaire.

3. Vies de couples, vies de parents

Tant les répondants que les répondantes des focus groupes présentent le rapport entre le métier et la vie de couple comme un équilibre difficile. Grâce à la distinction générationnelle des focus groupes, nous pouvons entrevoir ces difficultés dans les différentes étapes de la vie personnelle et amoureuse : l'anticipation des difficultés avant la relation amoureuse qui peut parfois laisser penser que le célibat est une situation plus gérable, le besoin de s'accrocher à une relation amoureuse qui ne convient plus afin de pouvoir poursuivre sa vie professionnelle dans le journalisme, les tensions engendrées par le métier durant la vie de couple et la gestion de la parentalité et enfin l'anticipation des problèmes de conciliation des divers pans de la vie, bien avant qu'ils ne surviennent.

Un équilibre difficile pour tous

Au moment du focus groupe Entrée, les répondantes J1 et J2 sont célibataires. Dans leurs conditions de travail actuelles, la conciliation entre le journalisme et une vie de couple leur semble particulièrement complexe. Il leur est difficile de se projeter dans une relation amoureuse, car elles en anticipent fortement les difficultés. La journaliste J2 évoque sa charge de travail et l'investissement personnel que son emploi actuel lui demande ; elle ne semble pas avoir l'esprit ouvert à une rencontre pour l'instant : « Maintenant, je suis célibataire, je ne sais même pas comment je vais caser un mec, quoi ! » (J2, 2018 : 4). La répondante J1 explique, quant à elle, qu'elle se laisse plus souvent « débordée par son métier » depuis qu'elle est célibataire. Elle met moins de barrières à sa vie professionnelle :

« J'ai senti que, lorsque je suis devenue célibataire, je mettais encore moins de limites pour mon boulot.. Parce que quand quelqu'un t'attend, forcément, tu te dis qu'il faut que tu termines ton article... (...) Là, il y a vraiment eu une période où à chaque fois, une fois par semaine, je bouclais mes papiers au moment du bouclage, donc 22h, 22h30... Et je me disais 'Mais comment ça se fait ? Avant je ne faisais pas ça'. Je sens que je ne mets

plus de limites. (...) Je déborde beaucoup plus. Et au début, quand je me suis retrouvée célibataire, je ne me mettais plus aucune limite... » (J1, 2018 : 22)

Plusieurs répondants estiment en effet que le métier de journaliste est difficile à concilier au quotidien avec une vie de couple. Les conditions de travail sont fréquemment décrites comme une source de tension dans le couple. Surtout, en raison des horaires et du temps de travail, comme l'expliquent les répondants J18 et J15 :

« Moi c'est compliqué.. J'ai pas d'enfants.. Mais pour ma vie privée, c'est assez compliqué. (...) c'est au niveau... Ben maintenant que j'ai des horaires un peu plus réguliers, mais qui prennent quand même beaucoup de temps, c'est un peu plus gérable. Mais ça empiète quand même sur la vie privée, même quand on est chez soi, où quand (...) Si on veut avoir une vie privée, on écourte beaucoup le temps de sommeil (rires) et même les projets. Que ça soit faire d'autres choses qui nous intéressent, un autre engagement, d'autres trucs ou même du sport, tout simplement. C'est plus compliqué. » (J18, 2018 : 11) ;

« C'est compliqué. Moi, je suis divorcé et célibataire. J'ai été marié avec une Britannique, (...) Et c'est vrai que ça clachait parce que les horaires n'étaient pas toujours... Enfin, il faut faire un travail aussi le dimanche.. Et on n'a pas des horaires de 9h jusqu'à 17h, quoi ! Et je me dis que si je dois refaire un jour ma vie, il faudra que j'explique à la personne 'Écoute, voilà, moi je n'ai pas un horaire comme tout le monde' » (J15, 2018 : 17)

À ce titre, la temporalité du ou des médias est évidemment un facteur déterminant. Ainsi, le répondant J19 qui travaille dans le journalisme à mi-temps en tant que salarié et, par ailleurs, comme indépendant complémentaire explique qu'il ne recherche plus, aujourd'hui, des collaborations avec des titres quotidiens :

« Les seuls moments, quand j'étais en couple, où ça posait problème, c'est justement quand j'avais des collaborations avec (Titre d'un quotidien) et je passais tout mon temps au boulot, et je leur ai dit non plusieurs fois justement. Et il fallait le week-end aller à un sommet, et tout. Et on s'arrangeait. Mais ce qui est sûr, c'est que j'aurais plus tendance à refuser ce type de journalisme là, instantané, genre 'Il nous faut un papier pour ce soir sur tel événement'. Moi je ne cherche plus trop ça. » (J19, 2018 : 17)

Le métier apparaît également comme une source de tension en raison des difficultés à mettre des limites à son travail. Comme nous l'avons déjà remarqué, le journalisme est un travail qui se dose difficilement, d'autant plus lorsque le journaliste est indépendant.e :

« J'investis beaucoup mon boulot émotionnellement et sentimentalement... Pour moi, c'est une espèce de liberté, plus qu'autre chose.. Et par contre, c'est ce que me reproche parfois mon compagnon. Et ça, c'est une source de conflit terrible entre nous quand ça arrive... » (J3, 2018 : 23)

Le répondant J17 se laisse actuellement beaucoup envahir par son travail, mais il explique que cette situation ne peut être que temporaire. Il cherche quant à lui à se stabiliser dans la profession et à améliorer ses conditions d'emploi :

« Alors moi, pour l'instant, j'investis plus dans ma carrière que dans mon couple, je pense, honnêtement. Bon, j'ai la chance d'avoir une femme qui bosse pas mal aussi, elle est aussi indépendante, donc souvent, on met les enfants au lit et puis on a une grande table à manger. Elle est d'un côté, moi de l'autre, avec nos ordis, et on est reparti le soir... (rires). (...) Donc oui, je trouve que pour l'instant, là depuis 6 mois, ma vie privée a pris un bon coup. Mais je pense que c'est aussi moi qui me mets une forme de pression, aussi.. » (J17, 2018 : 12)

Enfin, les dernières sources de tension qui ont pu être identifiées dans l'analyse des focus groupes, s'enracinent profondément dans la persistance des représentations traditionnelles du rôle de l'homme et de la femme dans la société. Elles semblent concerner essentiellement les répondantes plus âgées de nos focus groupes, puisqu'elles ne sont apparues que dans le focus groupe Confirmation. La répondante J10 raconte ainsi que son conjoint éprouvait à la fois une certaine fierté, mais aussi des craintes par rapport au journalisme, car les représentations qui entourent ce métier sont liées à une certaine forme d'indépendance et de liberté. Par ailleurs, lorsqu'ils sont devenus parents, il estimait que son rôle de mère devait nécessairement primer.

Les répondantes J9 et J11 pointent, quant à elle, le déséquilibre en termes de visibilité professionnelle : « C'est aussi un boulot où on est assez visible. J'ai l'impression qu'il faut aussi que l'autre accepte qu'on soit visible, que l'autre accepte qu'on soit au premier plan... », explique la répondante J11. Pour la journaliste J9, la question de la visibilité prenait place dans un déséquilibre professionnel plus large entre elle et son conjoint :

« Et moi, même si je gagnais pas de l'or en barre, je gagnais quand même plus que lui. Donc ça accentuait le déséquilibre... À la fois, j'étais celle qui ramenait le plus, celle qui attire l'attention, et en plus, je lui demandais de s'occuper des enfants. D'aller les chercher. Je rentrais tard, des choses pareilles.. C'était extrêmement difficile... La question de la visibilité est vraiment très importante. J'avais l'impression que ça posait aussi d'énormes difficultés dans mon couple... Car je l'étais. J'étais visible, j'étais connue, et j'avais mis la priorité sur ma vie professionnelle. Lui beaucoup moins, mais finalement, on avait l'impression qu'on était à égalité, qu'on avait la même vision. Mais en réalité, dans la vie quotidienne, c'était pas si facile pour lui de l'accepter et de le vivre. (...) Parce qu'effectivement, les relations se faisaient autour de moi, et pas autour de lui. Et je pense que pour un homme, c'est dur à accepter. (J9, 2018 : 19 et 20)

La répondante J9 s'exprime sans détour sur sa relation de couple et les conflits qui l'ont animée. Elle est aujourd'hui séparée de son compagnon. Son témoignage vient étoffer et mettre en lumière un autre résultat de notre analyse concernant le rapport entre le métier de journaliste et le couple : si l'équilibre est difficile à trouver, c'est également parce que le métier peut conduire à s'accrocher

à une relation amoureuse qui ne convient plus. Ce résultat a été identifié dans les récits de trois répondantes, dont la journaliste J9 :

« J'ai voulu me séparer de mon compagnon, pour d'autres raisons. Et je n'ai pas osé le faire. Parce que je n'ai pas voulu me retrouver toute seule à assumer la charge de deux enfants. Et donc j'ai supporté une relation qui n'allait plus du tout, car j'ai pensé deux choses. Nous n'étions pas mariés, et dans ces cas-là c'est le juge de paix qui intervenait, et qui pouvait dire « Quel est le parent qui est le plus apte à prendre en charge des enfants en bas âge? » Mais qui est le plus apte? C'est le parent avec des horaires réguliers, ce n'est pas la personne qui travaille le soir, qui travaille le samedi, le dimanche, qui part en reportage. Et donc je me suis dit, je vais perdre la garde de mes enfants. » (J19, 2018 : 17)

La répondante J11 s'est elle aussi accrochée à une relation qui ne fonctionnait plus. Tout comme la répondante J9, elle ressentait le besoin de s'appuyer sur son conjoint pour continuer à assumer à la fois son rôle de mère et le métier de journaliste : « Ça me fait penser que moi aussi, je me suis accrochée à fond par peur. Toujours l'attente d'un relais, quoi... » (J11, 2018 : 18)

Enfin, la répondante J10 évoque sa dépendance financière à l'égard de son conjoint. Il s'agit d'un facteur déterminant dans sa vie personnelle : leur relation ne lui convient plus, mais elle dit vouloir aller « jusqu'au bout de sa démarche » par rapport au journalisme et à sa carrière. Elle s'accroche ainsi à sa vie de couple, notamment pour des raisons financières :

« Oh moi, c'est financièrement... (...) moi je suis tombée dans le mur financier. Moi je ne suis nulle part au niveau financier, et malgré tout, je vais jusqu'au bout de ma démarche. Et ça va être essentiel pour moi... Parce que je dépends de lui, nous vivons toujours sous le même toit, on a 40 ans de vie commune, on est mariés... Et donc effectivement, c'est grâce à lui que je peux faire certaines choses, ça c'est clair. Car lui il a gagné beaucoup, et moi j'ai gagné très peu. » (J10, 2018 : 26)

Parent et journaliste, un déséquilibre genré ?

« Je me rappelle toujours, pendant des années, je déposais mes enfants à la crèche ou à l'école, et je pensais déjà au boulot. Et quand j'arrivais au boulot, je pensais déjà... enfin voilà. C'est un truc, c'est pompant quoi! » (J10, 2018 : 5).

Ce témoignage de la répondante J10 illustre parfaitement la charge mentale liée à la conciliation entre la parentalité et le travail, et qui se traduit par un état de préoccupations permanentes. Le poids de cette charge mentale est ressenti par plusieurs répondantes. Le répondant J17 l'a également évoqué. Cet état est induit par les responsabilités assumées en raison de leur engagement envers leurs vies familiale et professionnelle. Dans notre analyse, la charge mentale apparaît comme un facteur de mal-être provoquant du stress et de l'épuisement. « C'était un énorme problème, oui... Avec mes filles, énorme problème... », relève la journaliste J9.

Selon les répondantes J5 et J11, la charge mentale concerne encore principalement les femmes :

« Surtout dans le journalisme (Nom de la spécialisation)! Moi je vois, on était deux femmes dans le service politique. Et clairement, c'était les femmes qui avaient un problème au niveau de la gestion du temps, quoi. Surtout que ma collègue était séparée ! Et donc, pareil, quoi... Elle devait combler avec une nounou pour les semaines où elle avait ses enfants... Donc... Dans le monde du journalisme politique, il suffit de voir en Belgique, il y en a combien des femmes ? » (J5, 2018 : 5)

La répondante J11 estime que la maternité réinstaure, par la force des choses, les modèles traditionnels de la répartition de la place et du rôle des hommes et des femmes dans la famille. Elle a le sentiment que ces modèles lui ont été imposés, malgré elle :

« Mais la maternité, c'est quand même un moment dans le couple où on se retrouve avec des modèles un peu intégrés. J'ai eu la même expérience que vous. Quand j'ai accouché, j'avais hyper envie d'aller retravailler. Et tout le monde me disait 'Tiens, tu ne prends pas un quatrième mois? C'est tôt pour le bébé'. Et puis on est dans un travail temps-plein aussi, mais on ne peut pas doser son boulot, parce qu'il faut arriver au bout du sujet. Et puis voilà, aussi avec un mari qui travaillait à fond... » (J11, 2018 : 16).

L'intervention du répondant J17 représente un contre-exemple : il se sent lui-même concerné par cette charge mentale. C'est aussi ce répondant qui, à la naissance de son premier enfant, a pris la décision d'arrêter le journalisme durant plusieurs années. Son discours s'écarte toutefois de ceux des autres répondants qui sont également pères, tout spécifiquement des discours des répondants J16 et surtout J13, pour qui les difficultés de concilier paternité et journalisme semblent être un impensé. Le répondant J17, lui, lie directement sa charge mentale à l'organisation de son couple et à la manière dont sa conjointe et lui ont choisi de se répartir les tâches et responsabilités liées à leurs enfants :

« Moi je ne suis pas du tout dans une organisation de couple très traditionnel. J'ai toujours pris beaucoup de charge mentale ou de charge par rapport aux enfants. Alors est-ce que c'était parce que j'avais plus de temps, j'en sais rien... Mais j'ai pas non plus une vision traditionnelle où c'est la femme qui va s'occuper de tout, et moi je m'occupe du boulot. C'est peut-être pour ça aussi qu'à un moment, le choix s'est imposé. Si j'ai un enfant, c'est aussi pour m'en occuper, pour être là, et pas pour rater tous les moments... ». (J17, 2018 : 21)

Plusieurs répondantes ont fait en sorte de réorganiser leur travail lorsqu'elles sont devenues mères. C'est notamment le cas de la journaliste J11 qui travaille à temps plein et qui a demandé à décaler ses horaires pour commencer très tôt en matinée et être ainsi plus rapidement disponible pour s'occuper de ses enfants. Dans son cas, cette décision a été fortement influencée par la répartition des responsabilités et des tâches familiales au sein de son couple :

« Dans mon cas, il a travaillé comme un malade. Et puis c'est moi qui ai compensé. Pourquoi? Parce que je trouvais insupportable de ne pas voir les enfants. Il fallait qu'un des deux... Du coup, j'ai décalé mes horaires. Pendant 2 ans, j'étais en petits matins. Et

puis après, on est plus très visibles en petits matins. Et au niveau fatigue, c'était des doubles journées, avec la journée radio, et puis ensuite aller chercher les enfants. » (J11, 2018 : 16)

Cet extrait met en lumière deux éléments importants : la perte de visibilité professionnelle qui fait suite à ce changement de conditions de travail et surtout, l'évocation des doubles journées qui traduit la volonté d'être pleinement présente dans les deux dimensions, professionnelle et familiale. Toutefois, ajuster deux espaces et deux temporalités différentes entraîne une fatigue et une tension constante. Pour la répondante J11, cela relève de l'exploit ; elle estime d'ailleurs que cette situation est difficilement vivable à long terme :

« Finalement, on s'est séparés avec mon compagnon. Je me suis retrouvée toute seule avec deux petits, trois ans et six ans. Et je suis en plein dans les choix, avec cette réflexion, tiens, j'ai réussi à rester au boulot, j'ai réussi à rester dans un temps plein. Mais il y a quelque chose qui fait que... ça tient de l'exploit. Il y a beaucoup de filles qui ont commencé en même temps que moi, qui décrochent un peu, ou qui sont dans cette espèce de mal-être à se dire que le boulot est passionnant, mais c'est de plus en plus difficile avec les enfants... C'est difficile. Mais en tout cas moi, je n'ai pas réussi à me dire que bon, il y en a qui ont plus de légèreté à confier leurs enfants à d'autres. Moi j'avais beaucoup de mal à faire ça. Les petits matins m'ont permis d'avoir tout, mais ça a été deux ans, deux ans et demi sans sommeil » (J11, 2018 : 16)

La répondante J6 gère également seule une large partie des responsabilités liées aux enfants, son conjoint étant absent deux semaines par mois. Travaillant à temps plein, elle a également dû s'adapter et changer l'organisation de son travail. Elle poursuit ainsi sa journée de travail tard le soir. Tout comme celui de la journaliste J11, son témoignage révèle son sentiment de devoir « se dédoubler » pour mener tout de front.

La répondante J5 était dans la même situation que la journaliste J6, car son conjoint travaille également régulièrement à l'étranger. Elle explique avoir dû se concentrer sur les priorités afin de condenser son temps de travail et être disponible pour sa fille. Elle a ainsi dû renoncer à une partie de ses activités professionnelles, ce qui a eu pour conséquence de la couper d'une partie importante de son travail : le temps accordé à entretenir les relations avec ses sources journalistiques : « C'est devenu un problème. Parce que c'est en prenant du temps le midi aussi que j'arrivais à avoir des informations. Avec les sources, la vie en général, tous les à-côtés, tout le networking qu'on fait en soirée... Donc voilà, ça coupe aussi » (J5, 2018 : 9).

Enfin, les répondantes J9 et J11 ont, quant à elles, cherché à accumuler un maximum de jours de récupération, notamment en travaillant le week-end, afin de pouvoir être présentes pour leurs enfants durant les vacances scolaires ou en cas de maladie. Outre la fatigue, la répondante J9 explique que travailler les dimanches a eu comme effet de la couper d'une partie de sa vie personnelle et sociale : « Mais c'était assez dur, car par rapport aux amis, et aussi à toutes les fêtes, j'essayais de travailler un dimanche sur deux, quoi. Le but c'était d'accumuler le plus de jours de congé possible, quand j'arrivais à les prendre » (J9, 2018 : 29).

La maternité semble encore une fois marquer une rupture, une bifurcation pour les répondantes, ici dans l'organisation de leur travail. En observant leurs collègues masculins, les répondantes J4 et J7 ont, par contre, l'impression que leur paternité ne s'est pas imposée comme un facteur de changement dans leurs conditions de travail. Elles disent constater une continuité, « Comme une évidence ! », souligne la journaliste J4.

« Je travaille dans une équipe où je suis quasiment la seule femme de journalistes (Nom de la spécialisation). (...) Et je vois...J'ai quand même tous mes collègues masculins qui ont des enfants, avec quelques nuances, mais... ça n'a pas l'air de leur poser de problème D'arriver dans la matinée, et de partir tard le soir... Leur paternité n'a pas changé grand-chose, et on ne voit pas forcément un avant et un après. Mais ils ont par exemple beaucoup de femmes qui sont enseignantes... Alors c'est peut-être une répartition plus traditionnelle. Je dis pas, ils vont chercher leurs enfants à la crèche... Y'en a un qui vient de prendre un congé de paternité, quoi. Mais... Ça me paraît quand même beaucoup plus normal, et il y a une sorte de continuité qui se fait... Je ne suis pas sûre qu'en tant que femme, ça soit aussi évident» (J7, 2018 : 5).

La paternité a bien représenté une bifurcation pour le répondant J17 puisqu'il a choisi d'arrêter le journalisme durant plusieurs années. Par contre, pour le répondant J13 qui est plus âgé et dont les enfants sont grands aujourd'hui, les difficultés à concilier le métier avec la parentalité apparaissaient comme un impensé. Lorsque ses enfants étaient petits, il a continué son travail comme il avait l'habitude de le mener et il revenait à sa femme de prendre en charge les responsabilités liées aux enfants :

« Ben pour la première fois dans cette interview, je me sens vieux. (rires) Et je vais vous dire pourquoi ! C'est une question que je n'aurais imaginé qu'on puisse me poser. Mais ça, c'est ma génération qui était comme ça. Mon père travaillait, et je n'ai jamais vu ma mère lui poser comme question... Alors qu'elle était universitaire comme lui.. 'Est-ce qu'il est véritablement important que tu ailles au congrès je-ne-sais-pas-où, là ?' Oui, non, il rentrait à la maison, et il disait 'Dans trois mois, je suis pendant un mois professeur-invité au Sénégal.' Point. Et bien moi, c'est la même chose (rires). (...) Parce que le boulot passait avant tout, et passe toujours avant tout. » (J13, 2018 : 17)

Il souligne que la conciliation entre le métier et son rôle de père n'a jamais été compliquée. En effet, on ne retrouve, dans son discours, aucune trace d'un empiètement de l'univers familial, aucune charge mentale. Le facteur générationnel joue indubitablement. Toutefois, le témoignage de notre répondant J16, qui est entré dans le métier il y a seulement une dizaine d'années, tend également vers l'impression d'un impensé. Ainsi, lorsque la question des difficultés de conciliation du métier avec les enfants est posée, il répond « Oui, non, ça va, pas de souci. », marquant ainsi nettement le contraste avec le discours des répondantes. Il n'évoque ni le stress, ni la fatigue, ni les tensions. Il souligne que les enfants entraînent effectivement une organisation et il prend également en charge une partie des responsabilités. Cependant, comme il l'explique, sa conjointe s'adapte en grande partie à ses horaires qui sont pourtant irréguliers :

« Comme je disais tout à l'heure, à (nom de son média), on peut faire par exemple 6h-15h. Et on sait son horaire 10 jours à l'avance... Donc en gros, chaque semaine, on doit ouvrir l'agenda, quoi. Et on se divise les tâches. On se dit 'Là, c'est toi qui vas les chercher à l'école, là c'est moi'. Et elle se plie un peu à l'horaire de (nom du média)...Mais d'un autre côté, par exemple quand je commence à 15h, j'ai tout le temps d'aller les conduire à l'école et peut-être de faire à manger pour le soir, des machins comme ça. Préparer le terrain entre guillemets pour lorsqu'ils rentrent le soir... » (J16, 2018 : 16).

Face aux difficultés de lier la parentalité et le journalisme, la question du passage à temps partiel est incontournable. Toutefois, il ressort des focus groupes que le travail à temps partiel semble difficilement conciliable avec le métier de journaliste. « Un temps partiel, ce n'est pas possible », intervient par exemple la journaliste J9. « Ce n'est pas un boulot qui se dose... C'est une partie de la difficulté, car c'est un peu tout ou rien, quoi... », ajoute la répondante J11. De fortes limites entourent donc le temps partiel, parce que le métier est effectivement difficile à doser et aussi parce que l'information n'attend pas. Du moins, pas lorsque l'on doit produire des articles ou animer des émissions au quotidien, comme c'est le cas des journalistes J9 et J11. La répondante J12 considère que le temps partiel revient à travailler autant, mais plus souvent de chez soi et sans rémunération :

« Mais même le 4/5ème, j'ai des collègues qui l'ont fait. C'est l'arnaque totale! Elles prenaient leurs mercredis pour être avec leurs enfants, mais elles bossaient de chez elles et elles n'étaient pas payées! (...) C'est l'arnaque totale! » (J12, 2018 : 23)

Le répondant J19 travaille lui à mi-temps en tant que salarié pour une publication mensuelle. Il écrit, par ailleurs des piges en tant qu'indépendant complémentaire. Il estime que le régime de travail à temps partiel constitue une bonne solution pour concilier la parentalité et le journalisme. La journaliste J10 a, quant à elle, une mauvaise expérience liée au temps partiel. Elle a réduit son temps de travail lorsque ses enfants étaient petits. Ce passage représente, pour elle, une voie sans retour, un choix de carrière qui s'est avéré décisif, car elle n'est pas parvenue à reprendre un temps plein par la suite. Cette situation entraîne des conditions de rémunération insuffisantes pour la répondante qui avait notamment évoqué sa dépendance financière à l'égard de son conjoint.

Par ailleurs, plus de la moitié des répondantes ont le sentiment que le rôle de mère, lorsqu'il est manifesté, est considéré dans l'organisation comme un aveu de désinvestissement du travail et qu'il est, dès lors, mal considéré. Ainsi, il serait par exemple mal vu de partir tôt de la rédaction pour aller chercher ses enfants, alors que le travail est achevé ou qu'il sera repris plus tard dans la journée. Plusieurs répondantes ont déjà reçu ou entendu des remarques et des jugements de la part de leurs collègues, à l'instar des journalistes J5 et J6 :

« La culpabilité sociale ? Ben quand je me levais plus tôt pour partir de la rédaction, il y avait ce regard... (rires) Elle se lève, elle est folle ! La nana, elle se casse ! (rires) Alors qu'on est quand même dans un métier hyper flexible, on est joignable, on a tous internet à la maison... Je veux dire, voilà ! Mais il y avait ce truc de.. Et alors il y avait chez nous

un couple de journalistes. Et eux, ils se levaient à deux pour aller chercher leurs enfants. Et là ! Alors qu'ils faisaient leur boulot, quoi ! Quel est le problème ? » (J5, 2018 : 9) ;

D'après les témoignages, ce constat semble concerner essentiellement les femmes, et beaucoup moins les hommes. Ces pressions organisationnelles n'ont pas été évoquées par nos répondants, mais il est tout à fait possible que cette distinction soit liée à notre échantillon. Quoi qu'il en soit, elle apparaît souvent pour nos répondantes comme une inégalité genrée :

« Et en fait, je me rendais compte que lorsqu'il y avait un problème quelconque, comme un enfant malade ou quelque chose comme ça, je devais mentir. Il était beaucoup plus facile de dire 'J'ai la voiture au garage et je dois rentrer' que de dire 'Mon compagnon ne sait pas aller chercher les enfants à l'école ou à la crèche aujourd'hui'. Oui, j'aurais eu des commentaires.. Par contre, plus tard, quand les hommes disaient 'Ah ben non, je ne sais pas faire cet article, car ce soir, j'ai réunion de parents', il y avait des commentaires comme 'Quel père formidable!'. Mais moi, je n'ai jamais participé à une réunion de parents pendant toute la scolarité de mes filles, jamais. Parce qu'elles avaient lieu à des heures où je ne pouvais pas aller, et je n'ai jamais essayé, ni même osé le dire... Parce qu'à chaque fois, je sais que ça posait un problème. » (J9, 2018 : 6)

À l'instar de la journaliste J9, plusieurs répondantes ont reconnu se sentir parfois obligées de mentir ou simplement de taire les raisons pour lesquelles elles doivent partir plus tôt ou prendre congé lorsque celles-ci sont en lien avec leurs enfants. « Très vite, on est mis dans la case 'mère de famille', donc moins disponible », estime la répondante J11 (2018 : 8). Elles craindraient ainsi d'être mises à l'écart des projets rédactionnels, des possibilités de mobilité ou plus largement de la vie de la rédaction.

Ce constat est difficile à expliquer, et l'analyse des focus groupes nous permet uniquement d'avancer quelques hypothèses. D'une part, les représentations entourant le rôle de mère sont présentées comme étant incompatibles avec l'idée que l'on se fait du journalisme. Elles entreraient en dissonance avec la disponibilité exigée par le métier et le présentisme. En effet, la culture professionnelle du journalisme valorise le fait de tout donner pour son métier :

« Et y'a pas encore vraiment d'évolution... j'en ai parlé avec un journaliste de (nom du média) dont les enfants ont plus ou moins mon âge. Et il disait 'Ah, j'ai quasiment pas vu grandir mes gosses !' Quasiment comme un fait d'armes, quoi ! Et est-ce que c'est toujours tolérable maintenant, à l'heure actuelle, d'avoir cette position-là, de 'moi, je donne tout à mon boulot' ? Qu'on soit un homme ou une femme... Une sorte de fait de gloire de dire 'Moi, je suis tellement marié à mon boulot que je vois pas mes gosses...' » (J7, 2018 : 17).

D'autre part, si le constat d'une inégalité genrée par rapport à ces pressions était confirmé, on pourrait également avancer l'hypothèse selon laquelle l'investissement des femmes et des hommes envers leur vie de famille continue à être perçu et attendu de manière différenciée. Pour la journaliste J11, il est essentiel de lutter contre cette forme de stigmatisation au sein de

l'organisation. Elle souligne que cela concerne également les hommes qui devraient pouvoir prendre un congé parental ou partir plus tôt pour leurs enfants, sans être stigmatisés.

Les difficultés d'organisation, le poids de la charge mentale et les pressions liées à la parentalité sont observés par les répondantes qui n'ont pas d'enfants. Sans même en avoir vécu l'expérience, elles en anticipent les difficultés et elles considèrent que le métier de journaliste apparaît difficilement conciliable avec une vie de famille. À ce titre, le témoignage de la jeune journaliste J2 est particulièrement intéressant concernant la question de l'anticipation des difficultés à concilier le journalisme avec des dimensions plus personnelles de la vie, les enfants ou tout simplement le quotidien. Elle a essayé de rechercher ce modèle de femme épanouie à la fois dans son travail et dans sa vie familiale, mais elle explique ne pas l'avoir trouvé. Elle observe, par contre, d'autres images : une femme qui a tout donné pour son métier et qui a eu une grande carrière et une femme qui tente tant bien que mal de concilier le journalisme avec le quotidien et ses enfants ; elle n'a pas le sentiment de pouvoir s'épanouir dans l'une de ces deux positions :

« Je travaillais à côté de (nom d'une journaliste) qui est l'exemple même de la journaliste aventurière qui a mis sa vie de femme et sa vie privée totalement à côté. Elle n'a pas entamé de projet familial ou autre avant très tard. Mais professionnellement, c'est une icône... Et donc, c'est particulier de travailler à côté de cette dame. Et puis, j'avais une autre collègue femme qui est dans une situation un peu différente.. Elle est mère de famille, elle essaie de cumuler les deux. Mais son quotidien en tant que journaliste ne me semblait pas super excitant. Parce que à ce moment-là, j'avais envie de faire tout à 100%, mon boulot aussi. Partir en reportage à l'étranger, comme ça parce qu'on me le demande un soir et le lendemain matin, je suis dans un avion.. Ce côté excitant du boulot, je le recherchais.. Mais je voyais bien la difficulté de ce quotidien... » (J2, 2018 : 3)

La répondante J2 raconte s'être posée de nombreuses questions quant à la conciliation entre le journalisme et la maternité : elle ne veut pas tout donner pour le journalisme et n'avoir que ce projet dans sa vie, mais elle ne veut pas non plus d'une situation d'entre-deux où elle ne pourrait pas vivre pleinement le métier. « Donc j'étais perdue. (...) Et à un moment donné, je commençais à être mal dans mon boulot, en fait... », explique-t-elle. Son témoignage met en lumière le poids de l'anticipation des difficultés et le besoin de pouvoir se projeter et s'accrocher à une évolution de vie et de carrière où l'équation entre les dimensions personnelles et professionnelles serait plus évidente.

Faciliter la conciliation

Être journaliste et s'occuper de ses enfants ne semble donc pas une tâche aisée, encore moins pour les femmes. D'après l'analyse des focus groupes, trois grands facteurs jouent un rôle primordial dans cette conciliation. Premièrement, l'importance de pouvoir s'appuyer sur son conjoint ou sur son entourage, comme le montre ce commentaire émis par la journaliste J6 :

« Non, mais quand il est là les 15 autres jours, c'est lui qui va déposer les enfants le matin, qui va les rechercher... Je peux rentrer beaucoup plus tard du boulot... Bref, il est

là, il est présent quoi ! Donc j'ai cette chance-là, et on ne s'est jamais dit 'Est-ce qu'on va prendre une nounou ? ' Et ma chance aussi, c'est que ma maman est enseignante, donc le mercredi après-midi, c'est beaucoup plus facile de me reposer sur elle. » (J6, 2008 : 6)

Cet appui compte également sur le plan financier pour le répondant J19. Il relève de la sorte un point qui était peu apparu dans les autres discours : « Je pense que dans un couple où aucun des deux n'est salarié, ça doit être vraiment compliqué d'avoir un enfant. Pour la sécurité, l'aspect financier, ça peut être très variable... Ou alors faut accepter beaucoup de missions autres que du journalisme à côté. » (J19, 2018 : 19)

Deuxièmement, la nécessité d'intégrer et de renforcer les dimensions parentales au sein des organisations médiatiques, ce qui devrait notamment contribuer à lutter contre les pressions organisationnelles. La répondante J8 évoque, comme un grand soulagement, l'attitude compréhensive de son ancien rédacteur en chef par rapport à la question de la parentalité :

« Chez (nom du média), (...) on a eu de la chance d'avoir un rédacteur en chef qui est le premier à être devenu papa.. On avait tous à peu près le même âge. Et du coup, il a vraiment ouvert la voie aux femmes, je trouve, dans la réflexion. Il était vraiment cool si on disait 'mon fils est malade, il faut que j'aille à la crèche', et ben c'était pas de problème... » (J8, 2018 : 12)

La répondante J11 estime qu'il est essentiel de mettre en place ou de renforcer certaines mesures qui permettraient d'alléger la pression ressentie par les parents qui peut parfois s'avérer difficilement tenable. Elle cite notamment la mise en œuvre des congés parentaux pour les hommes et du temps partiel en 4/5^{ème} qu'elle considère possible dans certaines fonctions. Elle y voit un moyen d'enrayer une partie des départs du journalisme : « Je crois que ce sont des choses qui, au bout du compte, peuvent faire changer les mentalités. Oui, parce que j'ai l'impression qu'il y en a beaucoup qui quittent parce que.. Parce qu'il faut s'accrocher. C'est difficilement tenable comme pression. Même si la pression s'est un peu allégée. Peut-être que ça peut permettre à beaucoup de continuer. » (J11, 2018 :30)

La répondante J8 évoque, quant à elle, le télétravail qu'elle pratique depuis plusieurs années. Personnellement, elle apprécie beaucoup cette mesure, car cela lui permet de gagner du temps et ainsi de pouvoir plus facilement concilier son métier de journaliste avec sa vie de famille. Toutefois, comme elle le souligne, c'est possible dans son cas, car elle fait essentiellement du desk :

« Je me dis que si je n'avais pas la possibilité de faire autant de télétravail sur la semaine, j'aurais peut-être déjà changé de boulot... Je vais deux fois par semaine au boulot... Et trois fois par semaine chez moi. C'est beaucoup plus facile pour la vie de famille, on gagne du temps.. Après, nous, on fait encore beaucoup de travail de desk par rapport à un vrai journaliste de terrain. Je ne sais pas si ça serait possible dans toutes les rédactions... (...) Moi j'ai commencé il y a 11 ans (...) Tout le monde me disait 'Mais t'arrives à travailler de chez toi ?' Bon, il y avait bien sûr des choses qui étaient mises en

place pour qu'on ne glande pas, on ne savait pas glander ! (rires) Et ça, vraiment, j'ai toujours dit... On me disait 'Moi je ne sais pas si je pourrai le faire' Mais c'est génial ! C'est un confort, c'est un luxe ! Et je ne pourrai pas revenir en arrière, je pense... » (J8, 2018 : 28)

Enfin, outre le télétravail, la répondante J8 apprécie également de travailler selon des horaires décalés. Le travail à effectuer étant ainsi partagé entre plusieurs personnes qui se relayent au fil de la journée. Cette organisation des horaires dépend encore une fois des activités journalistiques pratiquées. Elle ne pourrait évidemment pas être mise en place dans toutes les rédactions. Plusieurs répondant.e.s travaillent en horaires décalés et soulignent que cette mesure permet de faciliter la conciliation entre le travail et la famille, notamment parce qu'elle permet de poser des limites claires à la journée de travail.

Enfin, le troisième facteur concerne une forme d'aide à mettre de la distance avec le poids des pressions sociales. Les répondantes racontent ainsi cette pression, principalement à l'école, parce qu'elles ne seraient pas suffisamment présentes pour leurs enfants :

« Moi aussi j'ai déjà eu ce genre de remarques, où la dame de la garderie me faisait remarquer 'Vous savez, les enfants qui arrivent le plus tôt le matin sont ceux aussi qui partent souvent le plus tard !' Ben oui, mais souvent parce que souvent les parents n'ont pas le choix ! Personne ne met son enfant avec plaisir à la garderie... » (J8, 2017 : 6) ;

« je crois aussi qu'il y a une pression sociale aussi particulière... Je reviens un peu sur la garderie. C'est-à-dire que la pression sociale, on va faire la remarque à la mère, et pas au père. À mon mari, on n'a jamais dit le matin 'C'est le premier arrivé, c'est le dernier sorti'. (...) Et je sens une pression sociale sur les mères et.. Moi j'ai été élevée par une maman célibataire, et j'ai peut-être une force que certaines n'ont pas. Mais moi, je n'ai pas de culpabilité. Le temps que je passe avec mes enfants est un temps qualitatif et pas quantitatif. Et tout se passe bien, ils me voient tous les jours... Donc tant qu'eux n'ont pas de problème, je ne vois pas pourquoi je devrais me mettre la culpabilité sociale sur le dos en plus. (J6, 2018 : 6)

La journaliste J4 qui est d'origine française et qui a travaillé durant de nombreuses années à Paris soutient que ces formes de pression sociale n'apparaissent pas ou en tout cas beaucoup moins dans la capitale française. « Ici, c'est un peu plus injuste... au niveau de ce droit à la réussite, de ce droit à ce que la femme ait exactement les mêmes envies et mêmes ambitions que l'homme. », souligne-t-elle.

« Dans nos métiers, à Paris, (...) être une femme, être ambitieuse et réussir, c'est très équivalent à l'homme. On a pas moins de chance de réussir parce qu'on est une femme et qu'on est ambitieuse... Donc on y accède plus facilement, donc on est plus encouragé, donc plus soutenu... » (J4, 2018 : 4)

La journaliste estime que, dans le milieu journalistique parisien, le genre n'intervient pas dans le rapport à l'ambition et à la carrière. La persistance des modèles traditionnels de l'homme et de la femme serait moins établie. Les responsabilités liées aux enfants seraient d'ailleurs réparties en fonction de l'organisation du couple et des disponibilités de chacun, sans que le genre ne soit pris en compte. La répondante J4 identifie clairement la question du rôle et de la place de la femme dans la société belge comme un facteur explicatif de la faible féminisation du groupe professionnel : le droit à l'ambition serait ainsi moins évident et normalisé pour les femmes en Belgique. « Je pense que les horaires de travail sont différents en France, en Angleterre, qu'en Belgique aussi.. J'avais lu un livre d'Elisabeth Clauss, avec la différence entre Paris et Bruxelles aussi. Et elle hallucinait au début de voir que les gens, à Bruxelles, partaient vers 17h30 pour aller chercher leurs enfants.. Alors qu'à Paris, tout le monde part à 20h. », ajoute la répondante J7.

Conclusion

Les discussions collectives des journalistes ayant participé aux focus groupes ont mis l'accent sur plusieurs éléments : la charge mentale ressentie, la naturalisation des assignations genrées, le silence des femmes et enfin, l'anticipation des situations. Pour conclure, nous reviendrons sur une rapide comparaison des éléments saillants qui sont ressortis de la comparaison entre les focus hommes et femmes journalistes.

La charge mentale a été un point majeur des discussions. Et cette charge mentale est de trois ordres. Elle est relative au rôle de mère, à la vie personnelle, et au travail. Les journalistes ont collectivement reconnu qu'un regard social pèse lourdement sur les parents, et notamment sur les mères. Cela aboutit parfois à une forme de culpabilisation sociale liée au poids culturel des imaginaires des rôles dévolus à chacun. Ainsi, une femme au travail est encore parfois considérée comme ambitieuse, privilégiant sa carrière plutôt que sa famille. Les représentations sociales de la maternité et de la paternité tendent par ailleurs à renforcer ces traits. Et pour autant, les femmes journalistes expriment ces envies de maternité et de conciliation de la vie familiale et professionnelle. Elles estiment devoir faire des choix, connaissent les conséquences que ceux-ci peuvent avoir sur leur carrière et les anticipent même parfois. La charge est aussi personnelle. Les difficultés de couple (s'imaginer en couple et le vivre, se séparer parfois) ont aussi constitué un nœud des discussions. Les femmes journalistes reviennent régulièrement sur les difficultés rencontrées dans la gestion quotidienne des tâches, dans la répartition de celles-ci au sein de la structure familiale, mais aussi sur les disparités salariales ou bien sur le fait qu'étant précaires, elles doivent compter sur un soutien financier de leur conjoint ou de leur famille. Certains des hommes des focus sont aussi confrontés à ces paramètres, mais ils semblent les ressentir moins fortement. Par contre, la question des loisirs, des cercles amicaux, de la vie hors du métier est une préoccupation de tous. L'envahissement du métier sur les sphères non professionnelles de la vie peut ainsi poser souci. Enfin, la charge mentale est aussi alourdie parfois par le contexte professionnel. Les conditions d'emploi et de travail s'inscrivent dans un environnement décrit comme peu favorable : la précarité, les difficultés à s'insérer puis se stabiliser dans le métier, les perspectives d'évolution de carrières sont des préoccupations majeures. Celles-ci se conjuguent,

par ailleurs, avec des environnements de travail qui sont parfois pesants : pression au présentéisme, sensation de culpabilité par rapport au regard de la rédaction, sensation de devoir prouver ses compétences, son investissement. Hommes et femmes l'évoquent et détaillent leur rapport au travail et les difficultés qu'elles rencontrent à gérer ce « métier-passion ». Enfin, un élément reconnu par les journalistes des deux sexes renvoie aux difficultés de progression dans la carrière. Les choix de maternité, d'éducation des enfants, de retour de congé maternité, le manque de perspective d'évolution dans des postes, hors de leurs rubriques ou dans la hiérarchie et l'absence de valorisation interne et de reconnaissance semblent parfois miner le rapport au travail de certaines femmes.

Second point des discussions : la naturalisation qu'hommes et femmes font des caractéristiques supposées des genres. Ainsi, les focus groupes ont révélé de nombreux discours qui ont parfaitement intégré des stéréotypes de genre. Et c'est le cas chez les hommes comme chez les femmes. Celles-ci ont par ailleurs parfois exprimé une certaine forme de reproduction des différences de genre : beaucoup d'échanges ont porté sur les représentations du rôle de la femme et de sa place tant comme femme que comme journaliste. Certaines ont aussi avoué reproduire sur les plus jeunes les situations de domination ou d'imposition genrée qu'elles avaient elles-mêmes vécues. Elles racontent régulièrement des entraves rencontrées dans le monde professionnel en raison de leur genre : interactions dans les rédactions, assignation de comportements ou de caractéristiques dites féminines.

Troisième point : le silence. Les femmes journalistes, lorsqu'elles racontent leurs carrières, certains choix, des difficultés dans les interactions, des frustrations face à des réflexions de collègues ou de la hiérarchie, mais aussi des formes de sexisme ou de comportements inappropriés, évoquent le silence dans lequel elles s'enferment. Ainsi, elles évoquent le fait qu'elles n'osent pas demander une augmentation, qu'elles n'osent pas toujours négocier (elles sont très peu nombreuses dans les focus à le revendiquer), demander des promotions. Elles craignent ou critiquent le fait alors d'être présentées comme des « féministes à poils » (en référence au fait de ne pas se raser et d'être considérée comme revendicative). Un silence encore plus lourd pèse par ailleurs sur les dérapages ou les violences qu'elles peuvent subir en tant que femmes. Elles racontent ne pas avoir réagi, ne pas avoir su vers qui se tourner.

Enfin, le quatrième point porte sur l'anticipation. Ainsi, toutes racontent qu'elles agissent ou ont souvent agi en fonction de la représentation qu'elles se faisaient de ce qui allait advenir. La grossesse, les enfants, les difficultés financières, la crainte de mal vieillir dans le métier sont des éléments qui structurent leurs choix de carrières, et ce de façon plus prégnante que leurs collègues masculins. Ces anticipations sont parfois même des stratégies de contournement avant même d'avoir vécu la situation. Elles constituent parfois un frein pour la journaliste, voire même un plafond ou un mur qu'elles se construisent elles-mêmes.

La différence entre les journalistes hommes et femmes est apparue très clairement dans le premier focus Hommes, nous en avons déjà parlé en introduction. Le second focus était plus équilibré et a permis de mesurer le fait qu'hommes et femmes se rejoignent dans des désirs de mobilité interne dans l'entreprise, voire dans le secteur médiatique. La crainte d'avoir fait le tour, de s'ennuyer est

commune. Sont communes aussi dans les discours les difficultés dans les stratégies d'insertion et de stabilisation de la carrière. Mais, hommes comme femmes reconnaissent que les journalistes masculins ont parfois plus de facilités. Malgré des ressentis relativement identiques concernant les difficultés liées aux horaires, au temps de travail et parfois à l'insécurité de l'emploi, les répondants hommes n'ont pas ou peu exprimé de charge mentale liée à la parentalité. Ils ressentent peu de pression, peu de culpabilisation sociale. Enfin, ils reconnaissent, et pour certains, revendiquent que l'environnement médiatique est un monde masculin au sein duquel ils ont le sentiment que les femmes doivent davantage prouver leurs compétences et qu'elles doivent gérer des formes de paternalisme qui définissent certaines modalités de gestion des rédactions. Ainsi, l'expérience au *Soir* de certaines journalistes qui ont tenté de s'emparer de la question des femmes dans les médias et des femmes dans les salles de rédaction est évoquée et scrutée afin, pour nos répondantes, de savoir si une prise de conscience collective pourrait avoir lieu. Cette expérience est d'ailleurs connue et commentée par la majeure partie de nos répondant.e.s.

Enquête 3

Quitter le journalisme

Nature et représentations d'une ancienne carrière

Introduction

Décider de quitter le journalisme relève d'un long parcours. Les journalistes rencontrées témoignent souvent du fait qu'elles le désiraient depuis longtemps (E10), et qu'à un moment, une sorte de déclic (E6) se produit, une sensation d'avoir fait le tour (E7). Elles sont à présent responsables de communication, avocates, enseignantes, agricultrices, attachées culturelles, créatrices et cheffes d'entreprises, porte-paroles et pensionnées. Elles étaient neuf pigistes, et six employées, dans des médias nationaux, locaux et de tout support. Elles ont entre trois et trente années de carrières de journalistes. Elles ont accepté de revenir sur leurs carrières précédentes pour que nous puissions trouver des pistes de compréhension à leur départ. La démarche méthodologique s'est concentrée, cette fois-ci uniquement sur les femmes, car nous cherchons à comprendre non pas les différences entre genres, mais bien des conditions, des représentations, des attentes, des déceptions qui seraient transversales dans les discours des femmes anciennement journalistes. Ce chapitre ne vise donc pas à proposer une lecture genrée des départs des femmes du métier, puisque nous ne pouvons présumer des raisons qui seraient invoquées par les hommes qui quitteraient aussi le métier. Cependant, nous recherchons ce qui, dans les discours de ces femmes, a pu jouer et qui expliquerait le départ plus massif des femmes que des hommes du monde journalistique belge francophone. Elles tentent, comme leurs collègues masculins, de s'insérer dans un marché du travail difficile, petit en taille et qui rencontre de lourds problèmes économiques (ayant des incidences sur les capacités d'embauche et de construction des carrières). Et pourtant, elles ne restent pas aussi longtemps au sein de la profession que les journalistes hommes, puisqu'elles sont plus nombreuses à quitter le métier dans les premières années de leur carrière. Cet état de fait a longtemps guidé les regards en Belgique francophone vers des réponses genrées : elles quittent le métier pour fonder une famille ou parce qu'elles seraient plus attirées par des métiers liés à la communication.

Il est cependant toujours difficile, voire impossible, d'isoler des variables uniquement liées au genre. Et l'une des difficultés rencontrées lors de ces entretiens émane des femmes elles-mêmes : une réticence à relever et analyser les différences entre les sexes au sein de leur profession (Saint-Jean, 2000). Dans certains de leurs discours, cette réticence se manifeste par des contradictions au fil de l'entretien. Ainsi, pour une des répondantes, l'exemple est flagrant. Faisant référence à l'ambiance dans la rédaction, et aux relations avec les hommes, elle estime qu'elle n'avait pas rencontré de soucis :

« Globalement, ça s'est bien passé... Moi personnellement, je n'ai pas de situations à te dire... Mais par contre, je me rendais compte que pour les hommes, c'était peut-être plus

simple d'évoluer. Tous les postes de la direction ou tous les postes importants, c'était des hommes, quoi !» (E9, 2018 : 4).

Et elle raconte un peu plus tard dans l'entretien que certaines interactions ne lui étaient pas si indifférentes :

« Mais des choses qui ont pu un peu m'agacer, disons que ce n'était pas lié au milieu, quoi. C'était lié aux hommes. Je suis sûr qu'il y a les mêmes problèmes dans d'autres secteurs, quoi... Par exemple, il y avait un homme qui avait des responsabilités et qui aimait bien les jeunes femmes. Donc il venait un peu flirter, des choses comme ça. (...) J'avais peur parce que c'était quelqu'un qui avait un poste important. Donc je prenais mes distances. » (E9, 2018 : 12)

On observe dans la première citation un mécanisme de minimisation tout en constatant une situation concrète au fait que les supérieur.e.s hiérarchiques sont majoritairement de sexe masculin. Dans la deuxième citation, la répondante évoque les difficultés rencontrées face à la situation qu'elle a décrite au début de l'entretien. Les faits sont là : si au début des entretiens, la plupart des femmes nient une différence quelconque vis-à-vis de leurs collègues masculins, elles en viennent vite à expliquer une série d'événements spécifiques à leur sexe. Au-delà de la non-volonté de reconnaître une différence genrée, ces anciennes journalistes ont aussi parfois tendance à se définir uniquement selon les mêmes critères que leurs collègues masculins (Saint-Jean, 2000) :

« Parce que c'est un métier d'homme qui demande une totale disponibilité, pour moi, mais d'ailleurs quand on voit des femmes qui prennent des responsabilités elles assurent. Chez moi ce n'est pas négatif de dire que c'est un métier d'homme, moi je n'ai aucun souci par rapport à notre sexe et je me situe très bien, je n'ai jamais été militante féministe, je n'ai pas besoin de ça. » (E14, 2018 : 18)

Les contradictions dans les discours sont observables à travers la presque totalité des quinze entretiens. Elles forment une donnée à part entière qui permet de mettre en avant le fait que les anciennes journalistes ont évolué au sein d'une profession qu'elles considèrent comme largement masculine et qu'elles chercheraient en quelque sorte à dédouaner ce milieu puisqu'elles y appartenaient. D'ailleurs, dans le discours que les répondantes arborent sur le monde du journalisme, on retrouve des traces d'une appartenance qui n'est pas terminée, qui semble toujours vécue, parfois même si le départ de la profession date de dizaines d'années :

« J'ai encore le réflexe de... Par exemple (nom d'une journaliste), elle bosse pour l'émission (nom de l'émission), et c'est toujours moi qui lui trouve ses sujets. Enfin, la plupart de ses sujets. Je ne sais pas, je garde ce réflex... Je la vois régulièrement et quand on se voit, je lui donne aussi plein d'idées, j'ai plein d'idées en fait ! Je suis tout le temps en train de penser à des idées de sujet tout le temps... ça, c'est quelque chose que j'ai gardé. » (E7, 2018 :26)

« En politique je ne peux pas vous dire, ça il faudrait demander au journaliste qui traite les sujets politiques, mais chez nous, euh vous voyez.... Je dis encore 'chez nous', c'est marrant ! » (E14, 2018 :14)

« Je suis sensible, je reste journaliste donc il faut savoir que, par rapport à l'enquête que vous faites, je ne sais pas si les témoignages que vous avez recueillis corroborent avec le mien, mais on reste journaliste dans l'âme... Donc c'est impossible pour moi, puis ce serait ridicule de nier, si vous voulez, trois décennies au service de l'information. » (E14, 2018 :2)

Ce chapitre s'intéresse spécifiquement au fait que ces femmes ont quitté le métier. La première question du questionnaire portait précisément sur les raisons de leur départ. Posée ainsi, cette question entraînait systématiquement une réponse assez large, voire vague, reprenant parfois même des poncifs. Les réponses données lors de ce premier échange ont servi ensuite à creuser des pans entiers de leurs trajectoires, de leurs aspirations, de leurs conditions de travail, des obstacles rencontrés dans leur carrière. Elles permettaient alors non seulement de creuser ces éléments, mais de construire une réponse plus nuancée à l'explication de leur départ, de leur changement de carrière ; de faire émerger des contradictions, de nouvelles pistes de compréhension, de faire ressurgir, dans une démarche autoréflexive, des éléments qui éclairent a posteriori leurs trajectoires, leurs décisions et leurs vies. Car c'est bien à l'aune des vies dans lesquelles elles évoluent maintenant, qu'elles jugent celle vécue comme journaliste. Des choses leur manquent, d'autres les confortent dans leur choix. Les réponses à cette première question sont variées, mais forment finalement des ensembles structurés de discours.

Premier ensemble d'arguments : le contraste entre les valeurs ressenties et défendues et les conditions réelles de la pratique. Cet ensemble s'appuie sur une volonté de fuir l'entreprise médiatique pour laquelle elles travaillaient. Cette fuite est couplée à un décalage entre les valeurs qui les animent/animaient et celles qu'elles ont trouvées ou perçues dans leur environnement de travail. Ce décalage des valeurs concerne non seulement les rapports entre hiérarchie et journaliste, l'adéquation entre ce qui a été appris et ce qui est vécu, mais aussi entre les valeurs auxquelles les journalistes croyaient et ce qui était réalisé en contexte de travail, un nœud problématique du processus de valuation (Le Cam et Ruellan, 2017).

À titre d'exemple, la sensation de ne pas être respectée est évoquée très clairement. Alors qu'elle doit renégocier chaque année son contrat, E4 raconte avoir rencontré le directeur des rédactions et avoir été :

« traitée d'une façon qui m'a dérangée en disant que c'était moi qui ne savais pas gérer mon argent, qui ne comprenais pas ce que je voulais, il m'a sorti un salaire qui était faux, ce n'était pas mon salaire et d'autres mensonges. Et je me suis dit que ce n'était plus possible, je devais partir de là même si je ne voulais pas partir pour n'importe quoi. Donc,

j'ai mis un peu de temps pour trouver un boulot qui me correspondait. Mais ça a été cet entretien-là le déclic, ce non-respect de la personne » (E4, 2018 : 1).

La formation nourrit aussi un ensemble de valeurs qui peuvent être en contradiction avec ce qui est vécu sur le terrain et qui concourt à une forme de désenchantement :

« Quand je suis sortie de l'ULB, vous y êtes, vous voyez les valeurs qui y sont véhiculées – changer le monde, le libre examen, etc. – j'ai été nourrie de ça et quand on est jeune en plus, on vit ça. Mais après, vous êtes confrontés à la réalité et, là, vous vous dites que ce serait cool que les profs d'unif sortent de leur bulle – c'est une des premières réflexions que j'ai eues » (E3, 2018 : 13-14).

Ce décalage entre ce qui est appris et ce qui est mis en pratique est aussi flagrant dans l'exercice quotidien du métier. Certaines anciennes journalistes sont parties en raison d'une inadéquation éthique ou pratique avec les conditions de la médiatisation de certains événements, ou plus largement avec les conditions de production pratiquées dans leur entreprise médiatique :

« Après Pistorius, c'était les attentats Charlie Hebdo et là, ça me dégoutait la façon dont les choses se passaient et la façon dont on traitait l'information. J'ai envie que quand il se passe quelque chose comme ça, je puisse me regarder dans la glace. Là, ça ne sert à rien que j'aie au boulot parce que je me bats avec les principes et l'éthique qu'on m'a inculquée pendant mes études et même que j'avais avant et ça ne sert à rien, je perds la bataille en fait. Et j'ai dit 'J'arrête'. » (E8, 2018 : 3).

Le second ensemble d'arguments couple deux énoncés liés presque instinctivement : l'absence de contrat stable et les conséquences sur la vie familiale. Ainsi, plusieurs anciennes journalistes racontent avoir eu envie de « vraiment chercher un emploi » (E6, 2018 : 11), « c'est mieux d'avoir un contrat » (E7, 2018 : 2-3) ; « Peut-être que s'ils m'avaient octroyé le statut de salariée, je serais restée » (E4, 2018 : 11). L'instabilité et les difficultés rencontrées dans les conditions de travail sont des éléments qui déstabilisent et font anticiper un changement pour l'avenir :

« C'est clair que quand on envisage un tout petit peu, comme 'Si un jour je veux acheter une maison, comment je fais ? Si maintenant, je n'arrive déjà pas à payer ce que je dois payer juste pour vivre tout court, comment je peux envisager d'avoir des projets d'une manière ou d'une autre ?'. Même juste partir en vacances à deux, je n'arrivais pas à l'envisager (...) En fait, ça peut rester comme ça encore des années et des années ! Et je ne vais pas pouvoir supporter ça. D'être tiraillée entre vie privée et vie professionnelle, d'être toujours à compter chaque microcentime, et de ne pas pouvoir non plus se faire plaisir à aucun moment, et devoir avec ce regard sans arrêt sur le portefeuille pour s'assurer qu'on va pouvoir terminer le mois... Je me disais que c'était déjà tellement difficile toute seule, alors si jamais on devait envisager quoi que ce soit, je ne peux pas, en fait. Je ne peux pas suivre. J'ai rien de côté, quoi... » (E13, 2018 : 20).

Cette expression d'une recherche de stabilité du point de vue du statut, et de ce fait, du salaire, les amène à « savourer ma stabilité, mon petit salaire, mes congés payés » (E7, 2018 :18-19), à avoir pu « m'installer avec mon copain, on s'est mariés, on a acheté une maison. C'était inimaginable avant » (E6, 2018 : 4), « à envisager l'idée d'acheter une maison » (E13, 2018 : 20), à se questionner et « savoir si j'ai envie de passer mes journées à travailler plutôt qu'être auprès de mes enfants » (E5, 2018 : 1). Les conditions d'emploi dans lesquelles ces femmes se trouvaient pour la plupart semblaient les empêcher d'acquiescer une stabilité désirée dans le travail pour construire une stabilité de leur vie familiale. Évoquant son désir d'enfant, une ancienne journaliste explique :

« Donc je me suis dit ça, en tant que journaliste, c'était pas possible... Je faisais 20 jours par mois, je crois que c'était 150h, c'était presque un temps plein en fait parce que pour un boulot normal, je crois que c'est à peu près 150h. Donc s'il y a quelqu'un qui n'est pas là et qui fait un temps plein pendant 5 mois il faut remplacer et en général on ne prenait pas quelqu'un pour 5 mois. On se dit 'Bah non c'est bon la personne va revenir'. Donc j'imaginais très bien le jour où je tomberai enceinte, au retour de mon congé maternité j'allais pas trouver de boulot » (E6, 2018 : 10).

Ce nœud du contrat est un élément qui aurait pu les faire rester. E8 raconte ses derniers jours dans son entreprise : « Puis mes deux chefs m'ont demandé s'il n'y avait rien qui pouvait me retenir. Et là, j'ai répondu, ben un contrat » (E8, 2018 : 4). Qu'ils ne donneront pas.

Ces éléments de la narration du départ de ces journalistes vers une autre carrière forment une première ébauche de réponse : difficulté à s'insérer professionnellement et à se stabiliser dans le métier ; contradiction entre des valeurs personnelles et les valeurs véhiculées dans l'entreprise ; conciliation perçue comme problématique entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ces trois groupes d'arguments correspondent assez logiquement avec des difficultés rencontrées traditionnellement par les femmes dans le marché du travail. Nous allons revenir sur chacun d'entre eux, en détail, en proposant une analyse de l'ensemble des arguments, des contradictions, des stéréotypes qui ont été parfois aussi véhiculés dans les entretiens. Les prochaines pages sont organisées de façon très classique et vont permettre de déployer les discours des répondantes en trois temps : celui de leurs représentations de leurs carrières, des rapports organisationnels et du fait d'être femme, mère et journaliste.

1. Un métier précaire, sans horizon et décevant

Les entretiens ont finement abordé le retour sur les carrières des quinze anciennes femmes journalistes. Il s'agissait de tenter de comprendre ce qui dans l'évolution de leur carrière, et dans la représentation qu'elles en ont à présent, les a incitées à bifurquer. Les difficultés d'insertion dans le milieu médiatique sont bien connues (voir pour la France, Marchetti et Ruellan, 2001 ; pour la Belgique, Standaert, 2015). Lorsqu'elles sont interrogées, les répondantes témoignent d'une certaine logique genrée dans la manière dont elles ont affronté la précarité ou des conditions d'emploi précaires ou peu reconnus, dont elles ont pu envisager ou été encouragées à imaginer

une progression de carrière et enfin comment l'attachement, mais finalement surtout certaines déceptions, ont concouru à fortifier leur choix de changement de carrières.

Être précaire, sans argent et sans statut stable ?

Les répondantes ont évidemment des parcours extrêmement différents les uns des autres. Certaines ont été pigistes, d'autres ont eu des emplois stables dans la même rédaction ou dans des médias différents. Le panel interrogé n'est pas constitué uniquement de journalistes précaires qui auraient décidé de quitter le journalisme, faute de leviers d'insertion. Au contraire, plusieurs d'entre elles ont décidé de changer de carrière, malgré l'occupation de postes stables et de salaires qui leur convenaient. Toutes, précaires ou non, se rassemblent dans une même stratégie lorsqu'elles répondent à l'entretien. Quand elles racontent leur carrière, elles tendent ainsi à fabriquer du sens concernant les décisions qu'elles ont prises, et interpréter leurs parcours et leurs compétences pour expliquer leurs tactiques de carrière et leurs projets professionnels (Pralong, 2010).

Plusieurs éléments forts ressortent de l'analyse des carrières des répondantes. 12 femmes sur 15 ont travaillé pour des rédactions différentes et/ou des entreprises médiatiques et/ou des postes différents au sein d'une entreprise lorsqu'elles étaient journalistes. Seules 3 d'entre elles sont restées au sein d'un même média et aux mêmes postes durant toute la durée de leurs carrières de journalistes. Les changements sont donc nombreux pour la majorité du panel des femmes interviewées :

« Je suis arrivée à (nom du média) en 2006, juste à la fin de mes études, après un stage comme indépendante pour les livres. C'est une histoire un peu classique, mais ça devait durer deux mois et ça a duré 9 ans. Et en fait, j'ai été indépendante presque tout le temps. J'ai travaillé pour (nom du média), mais j'ai aussi eu une collaboration importante avec le magazine (nom du média), j'ai fait un peu de sous-titrage à (nom du média) et quelques chroniques sur (nom du média). Et puis il y a eu 6 mois où j'ai eu un contrat de salariée qui n'a pas été renouvelé pour des questions budgétaires. Et c'était paradoxal, j'ai eu ce contrat en 2009 il me semble et quand il n'a pas été renouvelé, j'ai entamé ma collaboration avec (nom du média) qui me proposait l'équivalent d'un mi-temps de travail et de rémunération, c'était tout à fait correct. Et mon idée était de continuer à faire quelques piges pour (nom du média). Et en 2011 ou 2012, (nom du média) m'a demandé de revenir à temps plein avec forfait. Et en 2012, j'ai changé de poste, j'ai quitté le service culture pour lancer ce qui était alors (nom d'une rubrique) et qui est maintenant (nom du média). Et, là, j'ai essentiellement fait de l'édition et de la coordination. » (E1, 2018 :1)

« Quand je venais d'entrer, c'est-à-dire fin '76, j'ai réussi l'examen de (nom du média) juste avant et mon ami – je me suis d'ailleurs mariée avec lui – partait en Afrique, (nom du pays), pendant un an. Donc, j'ai quitté le métier pour le suivre pendant un an. Puis, je suis tombée enceinte au (nom du pays), je suis revenue et je me suis replongée dans le

métier. (...) Je n'étais pas nommée, mais j'ai pris un congé sans solde pendant un an. Mais j'avais réussi l'examen et quand vous prenez un congé sans solde, ils sont obligés de vous reprendre. J'ai fait un an, j'ai accouché de mon bébé et puis je suis retournée dans le métier, après les 3 mois qui suivirent l'accouchement, en janvier '79. J'ai fait 9 mois et, là, mon mari est reparti en Afrique, au (nom du pays) pour deux ans. Entre temps, j'avais été nommée comme fonctionnaire, je n'avais plus de contrat. Et j'ai de nouveau demandé un congé sans solde de 2 ans et je l'ai suivi. Je suis revenue après mes deux ans. » (E15, 2018 :15)

« J'ai fait l'IHECS, j'ai terminé en 2000, et puis j'ai travaillé pour le (nom d'une association), (...), j'y ai travaillé 5 ans, puis j'ai arrêté parce que mon rêve c'était d'être journaliste et puis en fait j'ai commencé par travailler gratuitement en fait, en bénévole pour un magazine du « white night », et au fur et à mesure j'ai été envoyée en voyage de presse. Et puis, j'ai rencontré des journalistes comme ça. Et de fil en aiguille, j'avais entendu qu'une place se libérait à (nom du média) et en même temps je travaillais pour (nom du média), enfin voilà, j'avais un tout petit bagage qui me permettait de pouvoir postuler et puis ça a commencé comme ça et puis, et comme ça prenait de plus en plus de place, j'ai quitté mon boulot, et je me suis lancée comme ça et voilà . » (E7, 2018 :24)

L'instabilité et la mobilité racontées par ces femmes sont illustratives de la réalité économique des entreprises médiatiques en Belgique francophone (LaPIJ, 2016). Dans l'ensemble du pays, la part des journalistes professionnels indépendants est en augmentation depuis une dizaine d'années. En 2013, l'AJP comptait 22% de journalistes professionnels indépendants (et stagiaires compris). En 2016, ce chiffre grimpe à 26% (Libert, 2017). Selon les données de 2018, ils.elles seraient 25%. Les statuts professionnels de pigistes ou de « faux.fausse.s » indépendant.e.s sont très courants, ce qui induit également des carrières beaucoup plus fluctuantes (Standaert, 2015). Cependant, si certaines des participantes n'ont pas choisi cette instabilité professionnelle, comme E2 : « Partir pour travailler comme indépendante, c'était pas pour moi, c'est pas dans mon caractère, j'ai besoin de quelque chose de stable, de sûr, de savoir où je vais la semaine prochaine et dans deux mois, donc le volet indépendant c'était pas pour moi, c'était pas une possibilité. » (E2,2018 :3), d'autres confient avoir été heureuses de vivre ce type de parcours :

« la diversité des missions, les rencontres avec les gens, le fait qu'on doit se tenir au courant de tout, tout le temps, moi j'aime bien cette idée d'être informée, et puis d'avoir ce pouvoir, de changer les choses, de faire passer un message, j'aimais bien, je me sentais utile. » (E11, 2018 : 13).

« Donc ce qui me plaisait, c'était le fait de vivre un métier qui vous met toujours sur la brèche, qui vous met tout le temps en éveil puisque je faisais déjà des ... de soirées, je travaillais, j'ai étudié... (...) donc, c'était ce besoin aussi d'être tout le temps en prise avec la réalité, d'être au courant de tout, de ne pas être, si vous voulez, dans une position de retrait, quand vous entrez dans ce métier-là, vous êtes immédiatement au centre d'une

société avec sa réalité, etc., donc ma personnalité c'était ça. Je voulais être hyper active. » (E14, 2018 :6)

« Quand j'ai commencé, j'étais jeune, pleine d'enthousiasme, je rêvais de changer le monde, même sur (nom de la radio), je me disais que c'était un début. En fait, ce qui m'avait motivé, c'était faire bouger les choses, être utile. Informer pour le plaisir d'informer, oui c'est sympa mais sans plus, il y avait toujours une volonté derrière d'éduquer, entre guillemets, d'apporter ma pierre à l'édifice, de faire bouger les mentalités. C'était ce qui me motivait profondément quand j'ai choisi ce métier. » (E3,2018 :1)

Et pourtant, cette situation ressentie de précarisation a été fortement rencontrée par nos répondantes et constitue l'une des causes de leur départ :

« Oh je n'y retournerais pas du tout (rires) ! Ça c'est sûr, maintenant que j'ai la sécurité de l'emploi, mon copain travaille dans une société privée et je suis dans la fonction publique, donc c'est bon ! J'ai la sécurité de l'emploi, je suis quand même dans la communication. Et puis quand je discute avec mes collègues qui travaillent encore dans la profession, ça ne donne pas envie d'y retourner... Il n'y en a aucune qui est salariée, donc que des statuts un peu précaires, avec des horaires toujours pas possibles. Je ne regrette pas mon choix » (E6,2018 :3)

En plus de la précarité économique à laquelle est associée l'entrée sur le marché du travail médiatique, le sas qui mène vers une stabilisation professionnelle semble varier de 5 à 10 ans de travail à la pige pour un salaire dont les barèmes ne sont pas toujours respectés par les rédactions. Petit à petit, la question budgétaire devient le nœud des problèmes rencontrés et racontés par les répondantes :

« Je ne fonctionnais pas dans la vie en me disant 'Faut que je mette de l'argent de côté'. C'était une notion qui était hyper loin de moi jusqu'à ce que je devienne journaliste. Et là, je me suis dit 'Ah ouais, quand même. Si je veux être indépendante, et ne plus devoir dépendre de mes parents pour tout et pour rien, c'est le nerf de la guerre. Et je ne vais pas pouvoir faire sans. Je suis obligé de gagner de l'argent.' (...) Mes meilleurs mois, j'en étais à 1 100 euros net ! Ça, c'était vraiment les mois où je ne m'arrêtais jamais, et où je disais oui à tout. Mais c'est pas possible d'avoir un rythme de vie comme celui-là ! » (E13, 2018 :21)

« La course aux piges, ce n'était pas rentable. Le besoin de stabilité aussi. Il y en a qui me disaient qu'ils devaient faire 15 piges par semaine et qui n'arrivaient pas à vivre avec ça. En plus, la fin des études, c'est aussi le moment où on quitte ses parents, on se met à son compte, il y a des factures, un emprunt peut-être. C'est un choix à faire et peut-être qu'on se dit que soit on continue dans sa passion avec une situation précaire, soit on prend ses responsabilités et on devient un peu adulte, j'abandonne un peu mes rêves, mais je paie mes factures. » (E4, 2018 :10)

« Donc en fait au fur et à mesure des années, des mois, j'ai commencé à me mettre dans pas mal de difficultés financières, et avoir l'impression de payer pour pouvoir être journaliste. Et cette impression de devoir dire 'merci' de me laisser être journaliste en fait ! Parce qu'on nous fait croire que n'importe qui pourra prendre notre place, des pigistes qui sortent de l'IHECS, il y en a plein, et n'importe quel stagiaire est prêt à faire ça quasi gratuitement pour pouvoir être dans un média. » (E7, 2018 :2)

La précarité et l'instabilité de la profession jouent sur l'image que les répondantes se forgent de leur place, de leur rôle et de leur importance professionnelle au sein d'une rédaction. Certaines d'entre elles se sentent interchangeable et corvéables. Elles ressentent aussi le fait d'être redevables d'avoir un travail dans le domaine qu'elles désiraient et que cette situation devrait en quelque sorte leur suffire. Le sentiment de non-reconnaissance de leurs compétences au travers d'un contrat stable ou d'une rémunération décente, qui leur permettrait de vivre, est largement évoqué. Le fossé se creuse parfois encore un peu plus quand elles se rendent compte que l'insécurité économique de leur statut professionnel n'est pas (voire plus) contrebalancée par une gestion managériale basée sur l'écoute des travailleurs et en particulier des travailleuses:

« En fait, ils l'ont virée parce que soi-disant la ligne éditoriale était trop lointaine de la leur, mais on n'a jamais eu beaucoup de remarques là-dessus. Et je me suis dit 'ok, c'est juste qu'ils voulaient la virer', que soi-disant elle faisait des articles trop bobo-gauche, c'était le terme qu'ils ont utilisé. Et là quand ils ont fait ça, je me suis dit que humainement... C'était ça mon gros problème : limite, que tu n'aies pas de reconnaissance, ok. Mais que t'avais aucune empathie, on était tous des indépendants, des faux indépendants, on est payé comme de la merde. C'était, pour moi, le plus gros problème, c'est que tu es payé à l'article. J'ai fait cinq ans d'études, mais je suis obligée d'écrire deux articles par jour pour pouvoir faire mes courses. C'était pas vraiment ma vision du journalisme, de passer des coups de fils et de torcher un truc, ce n'était pas ce que j'avais envie de faire. » (E10, 2018 : 2-3)

« (Nom du responsable de service), ça, avec moi ça allait, mais c'était toujours un peu particulier. Il ne comprenait pas trop pourquoi on se plaignait de ne pas être assez payé, pourquoi on se plaignait des horaires, etc. Un jour il aurait dit à quelqu'un 'Ah, mais pour vous, de toute manière, c'est juste un boulot alimentaire'. Oui bon, quand on sait que lui n'a pas de difficultés d'argent, et qu'on est parfois payé 700€ parce qu'on a pas eu assez de shifts, il était pas assez humain, on va dire. Je m'entendais bien avec lui, mais j'avais toujours ce petit feeling qui ne passait pas à ce niveau-là, il n'était pas assez humain, il ne comprenait pas, il n'essayait pas d'améliorer notre situation. » (E6, 2018 :5)

Certaines participantes estiment que structurellement, les rapports organisationnels sont biaisés, c'est-à-dire que le système évolue vers une marchandisation du travail des journalistes. Ce système influencerait sur la condition économique des travailleurs. Ses à cause de leurs collègues qui acceptent d'effectuer des piges à n'importe quelles conditions pour rester dans la profession :

« C'est aussi un système qu'on alimente. Ce turn-over, il arrange bien pas mal de rédactions... On ferait bien de s'accrocher, mais ça reste difficile. Mais ça participe à laisser de la place aux jeunes. Et dans certaines rédactions, on les use, on les presse comme des citrons, et quand ils partent, ben on en trouvera bien un nouveau qui sortira d'une nouvelle promo. Et je ne sais pas s'il y a vraiment moyen d'enrayer cette machine-là, actuellement. On est vraiment rentré dans cette dynamique de tant pis. Et si les gens ne sont pas contents, ben on ne sait pas faire mieux avec la conjoncture actuelle. Et si tu ne veux plus de ça, ben c'est rien, parce qu'on trouvera quelqu'un d'autre pour le prendre à ta place. Dans ces cas-là, on a pas beaucoup de leviers. » (E13, 2018 :23)

« Je suis un peu nulle pour la négociation (rires). Je crois que j'aurais pu être payée plus à certain moment, mais en tout cas, je me disais 'je me laisserai pas faire' et même temps, en tant que pigiste, je me suis dit 'je ne suis pas prête à bosser pour rien'. » (E11, 2018 :14)

La précarisation de la profession semble par ailleurs renforcer des disparités « cachées » de salaires entre collègues d'une même rédaction:

« Je crois qu'il y avait beaucoup d'inégalité, oui c'est ça c'était un peu à la tête du client parce qu'il nous arrivait de discuter entre nous et il y avait des énormes disparités et j'ai notamment le cas d'une de mes collègues qui était responsable édito au même titre qu'un collègue masculin, ils ont juste deux ans de différence et je crois que lui gagnait 400€ nets de plus par mois qu'elle. » (E11, 2018 :6)

« En fait, ils avaient une assez bonne politique, c'est de nous donner des statuts et des salaires différents, ce qui fait qu'on ne pouvait pas se mettre ensemble pour réclamer quelque chose, car c'était risqué. Par exemple, si on s'était entendu pour demander une augmentation de salaire, moi, j'étais sans doute parmi les plus élevés. Donc si on disait qu'on voulait tous le même salaire, le mien aurait baissé. Et je sais qu'il y en a qui voulaient des jours de congé. Donc, on était tous sur des trucs un peu différents, ce qui crée parfois une tension, pas une méfiance, mais c'est du type 'Est-ce que je peux dire ça, car eux ont ça ?'. C'était bien joué de leur part. » (E4, 2018 :11)

Sur ce point, les vécus et perceptions varient. D'autres anciennes journalistes ont au contraire insisté sur le sentiment d'égalité des salaires entre collègues, ou du moins de justesse dans la répartition desdits salaires :

« On ne discutait pas salaire entre collègues donc je ne sais pas combien ils gagnaient. Il y avait des barèmes, et donc j'ose imaginer qu'on avait tous le même, enfin, à année d'ancienneté égale on avait tous le même barème. Mais honnêtement je n'ai jamais posé la question à un de mes collègues, ni féminin ni masculin. » (E2, 2018 :11)

« On était tous payés pareil. À ce niveau-là, il n'y avait pas d'inégalité hommes-femmes, on devait tous déclarer le même montant horaire. Enfin, en tout cas au niveau de

l'équipe. Les coordinateurs bien sûr, ils ne nous le disaient pas, mais je pense qu'ils étaient quand même payés plus, ce qui me semble logique. Et les rédac chefs étaient bien mieux payés, vu qu'ils sont tout en haut. » (E6, 2018 :13)

Si les rapports organisationnels sont genrés, les modalités économiques au sein de l'entreprise le sont aussi. Nous l'avons vu dans la première enquête, les salaires sont inégaux entre hommes et femmes, des inégalités visibles et ressenties pour les participantes de notre étude :

« Et il y a eu une phase, je ne sais plus si c'était à la fin de la 1re ou à la fin de mon BA3... ils ont eu peur que je me casse. Pour une fois, je me suis sentie désirée dans cette boîte. Et là, ils m'ont augmentée... Car j'ai aussi oublié de parler de ça : la différence de salaire entre hommes et femmes, ce n'est pas une légende, à compétences égales, j'ai découvert que je gagnais entre 15 et 20% de moins que mes confrères masculins. Donc, ils ont décidé de corriger cette différence. Donc, j'ai eu une augmentation substantielle. Et puis 3 mois après, les garçons sont tous passés cadres sauf moi et ils ont tous eu une bagnole. Cherchez l'erreur. Et quand j'ai été poser la question ils m'ont dit 'Tu ne peux pas comprendre'. Ok... Donc, ils ont maintenu cette différence. (...) Parce qu'on a un vagin et pas un pénis. » (E3, 2018 :4)

Sans présumer que la situation touche plus spécifiquement les femmes que les hommes, les conditions d'emploi, l'environnement précaire et les possibilités de trouver un contrat et de surcroît un contrat stable sont des facteurs sensibles de la décision de quitter le métier. Certaines répondantes pointent des conceptions et des gestions de carrière qui sont influencées par le genre, et notamment le genre auquel appartiennent les journalistes et les membres de la hiérarchie. Et cette situation aurait des incidences sur la construction de la carrière et donc, en miroir, la sensation partagée de ne pas avoir d'horizon professionnel, de stagner dans le métier.

Stagner, ne pas avancer

Si certaines entreprises médiatiques permettent à quelques femmes du panel d'évoluer dans leur profession assez rapidement, elles sont nombreuses à faire état d'une stagnation importante de leur carrière, notamment dans la stabilisation de leur statut :

« Et quand j'entendais les retours d'expérience et que j'entendais qu'aux alentours d'une dizaine d'années, c'était bien, ben j'avais du mal à me projeter, et devoir attendre 7-8 ans pour que ça se stabilise complètement... C'était quelque chose qui me semblait extrêmement long, un peu parcours du combattant. Et je me demandais comment je pouvais m'en tirer entre temps, comment je pouvais mettre en place des projets... » (E13, 2018 :2)

« Enfin je crois que c'est un peu un problème qu'on retrouve partout, le manque de communication. C'est le comble dans une boîte de journalisme, mais bon... (...) Et au final, ça ne bougeait pas des masses où ça bougeait pas du tout quoi. Et donc du coup,

je me suis dit, autant essayer de voir si je ne peux pas trouver autre chose. » (E2, 2018 :2-3)

Cette stagnation ou cette impression d'un monde du travail peu propice à la mobilité de la carrière, à l'ascension à d'autres postes, sont évidemment liées au contexte. Ainsi, quelques journalistes interviewées évoquent un « âge d'or » au cours duquel évoluer rapidement dans une entreprise médiatique était tout à fait envisageable :

« J'ai eu beaucoup de chance dans la vie. C'était par hasard, car, comme j'ai quand même fait journalisme à l'ULB, j'avais des amis qui ont passé le concours à (nom du média). Je n'étais pas au courant, car on n'ébruait pas trop ça. Donc, un de mes amis m'a dit qu'il allait passer l'examen et me demandant si je ne voulais pas venir, il y avait tout un groupe. Je n'avais aucune chance et pas forcément envie de travailler à (nom du média), mais il m'a convaincue, pour tester mes connaissances. Donc, j'ai été comme ça, sans être préparée. (...) C'était une autre époque aussi, maintenant, tout le monde cherche du boulot, à l'époque... Et donc en fait, je suis la seule de la bande à avoir réussi le concours, car je n'avais aucun stress, aucune demande. Bon, j'avais fait Sciences Po et journalisme donc j'avais de petites connaissances et je lisais le journal tous les jours, même deux parfois. Et puis j'étais une fille et je pense qu'elles étaient privilégiées. » (E15, 2018 : 4-5)

L'argument du genre est ainsi mis en avant de façon assez naturelle par la répondante dans la narration de son entrée dans le métier. Il l'est aussi quand une autre répondante, plus jeune, explique qu'elle a totalement conscience de cette logique au sein des organisations médiatiques, et au-delà, dans le monde du travail :

« Et aujourd'hui, quand je vois ces mouvements de type MeToo, ces femmes qui se réveillent, ça résonne. Et je me dis qu'il a fallu que ça mature tellement longtemps. Car ma génération nous a tellement dit qu'avant les femmes ne travaillaient pas, que c'était une chance de pouvoir faire des études – elle est comme ça ma mère. Maintenant, ça fait longtemps que les femmes ont investi le monde du travail. Donc, il faut qu'elle s'arrête de s'excuser d'y être, car on a un cerveau qui est tout aussi fonctionnel que celui des hommes et on est peut-être en train de vivre une révolution, car les femmes osent dire tout haut ce qu'elles n'osaient pas dire avant. On a tellement intériorisé notre condition... » (E3, 2018 :9)

Au-delà de l'imbrication vie privée et vie professionnelle qui sera développée dans un point ultérieur de cette enquête (point 3), les répondantes se rejoignent sur un autre élément de leur carrière : les difficultés voire l'impossibilité consciente ou non d'évoluer au sein de la hiérarchie, et le sentiment de l'existence d'un plafond de verre. Les répondantes n'accusent pas l'organisation genrée de leur entreprise, pas plus qu'une certaine reproduction masculine, elles mettent plutôt en avant l'arbitrage difficile de leurs contraintes. Cette posture rejoint très clairement les travaux de Zanad et Galindo (2016) qui montrent que les femmes elles-mêmes sont impliquées dans le

processus d'écartement des postes à responsabilités, notamment par le fait de devoir toujours s'inscrire dans un processus d'arbitrage constant entre la recherche de pouvoir professionnel et le temps personnel à dégager (Zanad et Galindo : 2016) :

« C'est un métier, quoi qu'il arrive, c'est difficile... Mais peut-être que si j'étais un homme, j'aurais eu tout autant cette expérience, hein. Je sais pas si c'est lié à mon sexe. Après, peut-être qu'en effet pour les femmes, c'est plus compliqué dans la mesure où à un certain âge, on a certaines envies qui ne sont pas toujours compatibles avec nos modes de vie. L'envie de famille, de fonder des choses, donc... Donc c'est vrai que ça rend les choses plus difficiles. » (E9, 2018 :16)

« (...) pour une femme journaliste c'est très très difficile de pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale. Je sais que moi j'ai fait le choix d'être célibataire, en tout cas de ne pas vivre en couple même si j'avais des amis par ailleurs, ne pas vivre en couple et ne pas avoir d'enfant, ça c'est un choix personnel, je ne pense pas que ce soit lié à ma carrière de journaliste, mais en tout cas ça m'a aidé quant à ma disponibilité pour le métier et c'est vrai que je me donnais entièrement au métier. Donc c'est assez difficile d'avoir une vie sociale quand on exerce un métier comme celui-là et qu'en plus on est célibataire sans enfant parce que ça vous met en marge aussi d'une vie sociale avec des personnes de votre âge. Mais bon, moi ça me convenait parfaitement dans la mesure où j'avais des amis qui étaient plus jeunes que moi et j'ai toujours été un peu dans une démarche différente des personnes de mon âge. Mais je sais que moi, je me mettais totalement à la disposition de ma rédaction et j'étais toujours disponible quand il fallait être sur le pont, partir immédiatement aller faire un reportage à l'étranger par exemple et c'est un peu aussi le prix à payer pour rester dans la course, si vous voulez. » (E14, 2018 :9)

Si les décisions et les arbitrages individuels sont bien présents dans l'explication de ce phénomène, des facteurs organisationnels conduisent eux-aussi au plafond de verre. Les hiérarchies aussi tendent à perpétuer l'ordre social de l'environnement genré - nous le verrons d'ailleurs en détail dans l'enquête 4 du rapport - et à favoriser une distinction claire entre hommes et femmes (Zanad et Galindo :2016). Il y aurait donc des schémas de carrières plus propices aux hommes, et d'autres plus propices aux femmes, et les postes à responsabilités ne seraient pas destinés en priorité à ces dernières :

« Mon poids c'était d'avoir souvent été citée par (nom d'un média), pour avoir été reprise par d'autres médias le lendemain ou le surlendemain, j'ai eu beaucoup de félicitations de la direction, notamment pendant la période des élections. Et donc il y avait vraiment, c'était sympa d'avoir cette reconnaissance, mais ça ne m'a jamais permis d'accéder à quelque chose de plus. Je n'ai jamais eu de contrat, je n'ai jamais eu une approche de la direction pour que je fasse plus. (...) J'ai jamais eu ce retour que j'espérais en fait, et par pudeur ou pas envie de mendier ou par fierté, orgueil, je ne sais pas, j'ai jamais demandé. » (E7, 2018 :14)

« (...) je me suis toujours comportée comme l'égale d'un homme et comme un homme. Et ça aussi en entreprise, ça ne passe pas. Quand j'allais évoquer un problème avec mon supérieur hiérarchique, quand je le faisais de façon factuelle comme un homme, ça ne passait pas. Et puis un moment donné, en me demandant ce qui allait, je me suis mise à observer les femmes qui étaient en odeur de sainteté et en fait, elles chouinent quand elles vont dans le bureau. Et donc je me suis dit que j'allais essayer, ce que j'ai fait un jour, j'ai pensé à mon chat mort et ça a fonctionné. (...) En fait, je pense qu'une femme qui a du caractère, je ne sais pas si ça leur fait peur, mais j'ai l'impression qu'ils se sentent inutiles. Alors que, quand vous venez pleurer, ils se sentent utiles. C'est une forme de pouvoir, hein : « oh, ma pauvre, moi je sais ce qu'il faut faire, je vais te prendre sous mon aile ». C'est ridicule, je n'ai pas besoin de ça, c'est une solution à mon problème dont j'ai besoin. Il faut imaginer un homme qui rentre dans le bureau d'un rédacteur en chef en chouinant... on le traiterait de « PD », oui, ça marche dans ce sens aussi, je l'ai entendu « allez les gars, ne vous comportez pas comme des tapettes ». Ah bon, je ne savais pas que les homosexuels n'étaient pas des hommes... c'est plein de clichés. Et malheureusement, les salariés sont tellement sous pression qu'ils reproduisent ça. » (E3, 2018 :17-18)

Dans ces citations, la notion d'organisation genrée est bien présente dans le rapport que les « ex » femmes journalistes entretiennent avec les entreprises médiatiques et en particulier leur hiérarchie. Elle touche la gestion individuelle de sa propre carrière : une des participantes n'ose pas « demander » à s'élever dans la hiérarchie, une autre explique clairement le mécanisme de négociation qu'elle a dû utiliser pour obtenir une solution à son problème auprès de la hiérarchie (masculine) du média pour lequel elle travaillait. Il s'agissait alors se conduire « comme une femme », c'est-à-dire comme ce que les hommes au-dessus d'elle dans la hiérarchie considèrent ce qu'est « être » une femme (pleurer, chouiner...etc.). Et elle estime que ce 'déguisement' de sa personnalité a eu des effets positifs sur sa carrière.

Les assignations genrées et les rapports de genre dans les organisations médiatiques jouent donc dans les parcours tels qu'ils sont énoncés par les femmes journalistes interrogées. Elles réfèrent à une forme de culture dominante qui prévaudrait au sein des rédactions, considérées d'ailleurs comme un environnement plutôt masculin et au sein duquel les valeurs des journalistes femmes sont vues comme une sorte de culture alternative (Löfgren-Nilsson, 2010).

Attachements et déceptions

Dans leurs discours sur les carrières et les différents emplois qu'elles ont eus au sein du monde journalistique, le fait qu'avoir quitté la profession représente toujours une forme de soulagement pour toutes les participantes, même si l'attachement reste de mise pour beaucoup d'entre elles :

« Je dirais que c'est totalement différent, le fait d'avoir changé de métier, ça m'a fermé les portes d'un monde qui était déjà assez privilégié, les personnes que je rencontrais c'était quand même des gens connus, etc., un univers totalement à part où j'ai eu du plaisir à évoluer, c'était quand même aux premières loges des concerts, etc., c'est

chouette et sympa de prendre l'avion, j'ai rencontré George Lucas ou aussi sur le site de tournage de Prison Break, j'ai eu de la chance, c'était chouette, mais ça ne me manque pas. » (E7, 2018 :4)

Ainsi, toutes les répondantes ont développé un attachement fort au métier qui permet de construire son identité professionnelle et personnelle. Leurs discours renvoient encore et toujours à cette conviction profondément ancrée que le journalisme est un 'métier-passion' permettant d'allier son plaisir et son travail (Ruellan, 2001). Dans cette logique, plusieurs d'entre elles travaillent actuellement dans le domaine de la communication, un domaine qu'elles considèrent elles-mêmes comme requérant des compétences similaires à celles développées au sein d'une rédaction, notamment celle de l'écriture qui revient sans cesse lorsqu'il s'agit d'évoquer leurs compétences.

Au travers de la narration de leur carrière de journalistes, les femmes interrogées réactivent ainsi un idéal du métier. Cette notion, assez floue, mais très prégnante dans les discours, porte des valeurs générales que sont par exemple la liberté, l'indépendance, l'autonomie. Elle charrie aussi une part très personnelle de ressentis, portés par la vision de ce que « doit être » un.e journaliste de nos jours. Les répondantes se rejoignent facilement sur un constat commun : une prise de conscience assez rapide que les réalités au sein des rédactions sont en décalage avec les valeurs ou les images du métier qu'elles s'étaient construites :

« Ben je suis quelqu'un de très curieuse, en fait... Donc d'abord cette possibilité de découvrir, découvrir, découvrir ! De rencontrer des gens, voir des choses... Quelque chose de pas du tout lassant en fait, parce que tous les jours, c'est quelque chose de différent. Et d'ailleurs, à la fin, il fallait tellement produire tout le temps que... Produire, produire, produire, que je quittais très peu mon bureau ! Et du coup, j'appelais des spécialistes, et en fait, c'était vraiment du journalisme posé derrière mon bureau. J'appelais deux, trois personnes, je faisais mes papiers, et voilà, quoi. Je ne faisais plus de reportages alors que c'est ça qui me plaisait le plus ! » (E9, 2018 :14)

« Je crois qu'à la base quand on fait des études de journalisme on se voit écrire des articles et faire des reportages et des choses comme ça. Et au final ce n'était plus du tout ce que je faisais parce que quand je faisais des nuits, je faisais des revues de presse, mais je n'écrivais rien... » (E2, 2018 :12)

« Je ne m'en étais pas rendu compte, mais le journalisme tel qu'on l'exerce dans l'audiovisuel, c'est tellement creux, pas fouillé, que j'avais l'impression de me lobotomiser. Je n'allais plus jamais au fond des choses, plus vraiment de temps de lire sauf pendant les vacances. Et je rentrais chez moi tellement vidée qu'à part lire la presse quotidienne, je n'avais plus le temps de m'instruire, de me remplir le cerveau. » (E3, 2018 :5)

Les répondantes ont toutes des remarques sur la productivité et la cadence de travail imposées au sein des rédactions, une cadence extrêmement rapide qui entre en contradiction avec l'idée

qu'elles s'étaient faites du métier durant leur enfance, leur adolescence ou leurs formations. Certaines en prennent conscience très vite, tandis que d'autres ont besoin de plusieurs années pour se rendre compte qu'il sera difficile d'avoir une situation stable au sein de la profession. Sur 15 femmes interrogées, une seule a manifesté des regrets sur cette période de cadence intense et de stress qu'elle a troqué contre une carrière dans la communication qui ne semble pas la satisfaire actuellement. Pour cette répondante, la pression familiale était très forte, ce qui empiétait sur son rapport au travail :

« Je me suis déjà dit 'Si j'avais fait des tournages à l'étranger pendant une semaine ça aurait été cool, mais si en amont je dois penser à toute l'organisation familiale pendant mon absence et qu'après il me le fasse payer en mode ' je suis victorieux j'ai gardé les enfants pendant une semaine' non merci quoi !'. Parce que franchement il ne faut pas se leurrer, c'est même beaucoup comme ça. Je veux dire, moi j'ai des copines qui sont déjà parties à l'étranger et elles ont tout préparé, préparé des petits vêtements, elles préparent des plats à l'avance qu'elles mettent au congélateur, elles appellent belle-maman en disant 'vous l'inviteriez bien 2 ou 3 fois à manger sur le séjour' ! » (E11, 2018 :18)

Les conditions économiques et financières, les difficultés à obtenir des contrats stables et permanents jouent frontalement dans les décisions des femmes de quitter le métier. Mais, certaines d'entre elles insistent aussi sur cette impression d'impossibilité d'avancer, de 'faire carrière'. Et cet élément tend à renforcer les discours sur la ségrégation horizontale, voire même verticale, lorsqu'elles souhaiteraient changer et rejoindre d'autres rubriques. La représentation de leur ancienne carrière est donc souvent, et de plus en plus en cours d'entretien, alimentée par des faits, des actes ou des silences qui ont contrecarré leurs espoirs et leurs aspirations.

2. Vivre au sein de la rédaction

Les contraintes économiques ont un double effet : d'une part, sur la façon dont les journalistes hommes ou femmes belges peuvent pénétrer et se stabiliser dans le marché du travail (Standaert, 2015), et qui entraînent la construction de carrières mixtes et discontinues (Standaert, 2016) et d'autre part, sur les manières de vivre et de s'adapter à la montée en puissance de nombreuses formes de rationalisation de la production d'information qui s'est accélérée par l'informatisation des rédactions (Ruellan et Thierry, 1998) et par l'inscription d'une logique gestionnaire jusque dans l'encadrement des rédactions (Damian, 1997) et par certaines formes de dégradation des conditions de travail (Libert, 2017). Concrètement, ces contraintes notamment économiques ont des effets sur la productivité accrue et cadencée des contenus de production, une temporalité bouleversée et toujours plus courte pour les temps de production, et un modèle managérial calqué sur les entreprises commerciales. Ainsi, deux arguments sont évoqués par les répondantes comme facteur de départ : le premier porte sur les conditions de travail et le second sur les relations avec les collègues, la hiérarchie et les sources.

Un métier contraignant et sous pression

Un élément récurrent dans le discours de nos répondantes a porté sur les horaires de travail. Ces horaires contraignent et sont une problématique majeure de l'articulation des vies professionnelle et personnelle (nous verrons d'ailleurs dans le point 3 de cette enquête les conséquences plus spécifiques de cet élément dans le discours des journalistes mères de famille). Les imprévus, les changements de « shifts », l'amplitude du temps de présence, et les conditions précaires de leur statut professionnel constituent, ensemble, un environnement incertain et peu propice à l'épanouissement professionnel :

« J'étais prête à faire beaucoup de choses pour (nom du média), parce que c'était aussi des horaires de merde. Tu savais quand tu commençais ta journée, mais tu ne savais jamais quand tu terminais. Je voulais avoir une vie un minimum sociale à côté, je ne savais jamais rien prévoir le soir. Des fois, c'était 19h, des fois, c'était 22h. J'avais aussi un peu de mal à gérer. Et je pense que si j'avais été payée décemment, ça m'aurait moins dérangée. Mais le fait que, en plus de ça, t'es payée rien du tout... » (E10, 2018 :4)

« Je pense qu'aménager les horaires, je n'aurais pas eu de raison de quitter. C'est triste à dire parce que ça veut dire que je suis partie juste pour ça, mais c'était vraiment le gros point. Je pense que si j'avais pu aménager les horaires, je ne me serais pas posé la question de partir ou pas. Après, peut-être que quelques années après, j'aurais dit que je tournais un peu en rond, mais, sur le moment, le choix du départ, c'était majoritairement lié aux horaires. » (E2, 2018 :16)

On retrouve dans ces deux derniers commentaires la tension caractéristique du rapport entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Dans les discours mythiques qui construisent la figure du journaliste, celui.celle-ci est censé.e être journaliste à toute heure, et trouver son épanouissement dans un engagement fort dans son métier ; et cela se traduirait par la nécessité d'être présent.e, voire même d'une certaine forme de présentisme (Goyanes et Rodríguez-Gómez, 2018)⁶⁴, comme nous l'avons vu dans l'enquête 2 et le verrons dans l'enquête 4. Toutefois, toutes les répondantes n'ont pas rencontré ces problèmes, et certaines avaient même des horaires stables :

« J'arrivais vers 9h-9h30, je repartais à 17h, comme une salariée. Je ne choisissais pas mes horaires, je ne travaillais pas les jours fériés, mais les veilles. Des journées calmes. Certains me lançaient des piques d'ailleurs 'Ah, tu termines à 17h, tu as de la chance !', oui, mais j'arrivais à 9h30 et puis mon boulot était comme ça, c'est un rythme différent d'un quotidien. Mais c'était assez tranquille en fait. » (E4, 2018 :7)

⁶⁴ Goyanes, M., et Rodríguez-Gómez, E. F. (2018). Presentism in the newsroom: How uncertainty redefines journalists' career expectations. *Journalism*, 1464884918767585.

Cette même répondante pointe d'ailleurs un déséquilibre entre les horaires des salarié.e.s et des indépendant.e.s, estimant que les salarié.e.s bénéficieraient d'horaires plus avantageux que ceux des pigistes ou des contractuel.le.s.

Les horaires constituent donc un facteur déterminant du départ des femmes journalistes ; mais il n'est pas le seul. Un autre facteur de départ est aussi largement pointé, celui de la productivité liée à la numérisation et de la représentation de la qualité de la production qui en ressort :

« Mais le métier a aussi évolué pour moi, d'une façon qui ne me plaisait plus tellement, ça peut-être que des journalistes de mon âge pourraient vous le dire aussi, l'évolution technologique est très très très rapide et nous avons connu une époque aussi où il y avait un grand respect des différentes facettes et métiers de la profession, pour finalement arriver à un journalisme où vous devez tout faire vous-même, vous n'avez plus cette notion de travailler en équipe, d'échanges, et ça, ce n'est pas que ça me faisait peur, mais ça ne m'intéressait pas. » (E14,2018 :3)

« L'arrivée du digital, ça m'a bouffée. J'en pouvais plus. C'était la pute à clic, c'est pas une blague. On était valorisés par la hiérarchie en fonction du nombre de clics, on recevait des 'cha-chas' à celle qui avait fait le plus de clics. Et on ne fait pas le plus de clics avec un sujet comme le port du voile à l'école. On en fait en parlant du petit chat, pantoufle en forme de licorne. C'est le nivellement par le bas qui m'a choquée. On a pas arrêté de le dire à la rédaction. Mais elle s'en foutait ! Ce qui comptait c'était le site internet, le nombre de clics. Un des éléments déclencheurs, c'est que j'ai dû faire un sujet sur les pantoufles, et je me suis dit 'oh trop bien je vais faire plein de clics. Et après je me suis regardée et ce que j'avais fait et là je me suis dit c'est pas possible, je peux pas faire ça... Il fallait qu'on écrive six articles par jours sur le site. On s'en fout des sources ou experts, c'est impossible, on n'a pas de bonnes photos. Donc ça, ça a été un combat quand même et j'avais l'impression aussi qu'en tant qu'ancienne, que j'avais un rôle à jouer auprès des plus jeunes. Avec une autre de mes collègues, on a voulu militer un peu pour elles. On pissait dans des violons. C'était très frustrant d'avoir aucun contrôle là-dessus. » (E12, 2018 :10)

La pression à la productivité vécue dans certains médias et le besoin de rentabilité entraînent ainsi une impression de faire un travail piètre et les poussent à changer de carrière. Le temps compressé pour écrire un article, pour vérifier leurs informations, se conjugue à un impératif de ne pas résister à ces pressions pour pouvoir gagner sa vie. Certaines estiment d'ailleurs qu'avec de telles conditions de travail, elles frôlaient les limites déontologiques de la profession :

« Devoir faire du chiffre... J'ai eu plusieurs accrochages avec ma hiérarchie, surtout quand ce sont des faits divers où j'avais réussi à avoir le témoignage des victimes ou de leur famille et la condition était de garder leur anonymat ou de changer quelques données pour préserver leur vie privée et la hiérarchie disait : 'Non, si on veut vendre plus de journaux, il faut sa photo, son nom, l'école où elle va, où elle travaille', etc. Ça

me déplaisait parfois de me dire que ça ne changeait rien à l'information, à l'intérêt, mais c'était des impératifs liés aux ventes. Et c'était de plus en plus et je ne pense pas que ça se soit amélioré. C'était une source de stress et de conflit entre mes convictions personnelles et journalistiques. » (E5,2018 :2-3)

« Non, au début, j'allais beaucoup sur le terrain, mais très vite, on comprend que si on veut vivre un peu, il faut commencer à aller plus vite, produire plus, et on entre un peu dans ce système... Cet engrenage où il faut produire, produire, produire. Déjà, dès que j'ai eu l'opportunité de changer de cellule, à la cellule Société, on avait quand même pas mal de pages... Donc qui dit pas mal de pages, dit possibilité de plus écrire et plus d'argent. Mais du coup, ouais, on propose de tout, mais alors des sujets pourris, aussi ! Mais parce qu'il faut vivre, quoi. En fait, c'est ça qui me dérangeait beaucoup... C'est que je n'avais plus le sentiment de faire ça pour un lecteur et donner une information... Je faisais ce boulot pour produire, produire, produire. Du coup, ça avait perdu tout son sens ! À un moment, on ne trouve plus aucun plaisir et plus rien n'a de sens, en fait... » (E9,2018 :15)

Ces conditions de travail entraînent chez 5 répondantes sur les 15 interrogées des problèmes d'excès de stress, de burn-out⁶⁵, de maladies (sur lesquelles nous reviendrons dans le point 3), y compris celles qui semblaient au début de leurs entretiens très apaisées vis-à-vis de leurs carrières de journalistes. Ces problèmes sont souvent des déclencheurs dans la décision de quitter la profession :

« Je sais que c'est vraiment difficile. Il y a quand même, c'est un métier où il ne faut pas ignorer qu'il génère du stress tant par le type même de métier, que (par le fait d'être) journaliste politique, journaliste à l'international, ou même journaliste tout court, parce qu'il y a un stress à intégrer et toutes les règles du jeu du métier. Donc il y a vraiment une pression et un stress qui jouent et ça c'est un élément qui est aussi très important à prendre en compte. Il y a quand même, même chez mes jeunes collègues, il y a beaucoup de saturation, de burn-out. » (E14, 2018 :10)

Enfin, sont pointés les manques d'écoute et d'accompagnement de la part de la hiérarchie. Le fond et la forme sont touchés, car certaines répondantes estiment que non seulement les sujets dont elles souhaitaient discuter ne l'étaient pas, mais que les propositions de changement des conditions de travail n'étaient pas non plus débattues :

« Parfois, on proposait des choses ou on proposait des changements et ils disaient 'Oui, oui', mais en fait... Ou alors eux, ils avaient décidé de revoir le cas une fois de

⁶⁵ Le burn-out est « un état d'épuisement physique, émotionnel et mental, causé par une implication [*involvement*] sur le long terme dans des situations émotionnellement exigeantes [*demanding*] » (Pines et Aronson, 1988).

l'organisation de la rédaction par différents postes : politique, photo, sport, économie et les journalistes pouvaient s'inscrire à des sortes de workshops et on allait discuter de l'organisation du politique, de l'économie, et tout ça. (...) On a eu l'impression d'être juste là pour qu'ils puissent dire après 'Ah, mais on a consulté la rédaction', au moment de mettre en place leur truc et donc on a arrêté d'y aller. On a tous décidé après deux réunions qu'on n'allait plus perdre notre temps à ça et on a arrêté. » (E2, 2018 :4)

« Les récompenses viennent plutôt de l'extérieur. Quand vous croisez un rédacteur en chef d'un quotidien qui fait beaucoup de tirage et qu'il vous dit 'Toi, si tu quittes (nom du média), appelle-moi, je te veux'. D'ailleurs, quand j'ai été licenciée, le rédacteur de (nom du média) m'a harcelée, il m'a proposé un pognon monstrueux pour que je rejoigne ses équipes. Et ça m'a fait du bien, j'étais un bon élément. » (E3, 2018 :6)

Les conditions de travail sont donc une source particulièrement fertile pour identifier des éléments qui alimentent le désir de quitter le métier. Ainsi, l'organisation quotidienne des activités, l'articulation vie privée – vie professionnelle, le décalage des valeurs qu'elles s'étaient construites et qu'elles affrontent en contexte de travail, mais aussi le manque de reconnaissance et le peu d'échanges qu'elles estiment avoir eu avec leurs hiérarchies constituent souvent un ensemble déclenchant le désir de changer de carrière. Ces conditions de travail ne sont pas non plus toujours apaisées par des relations au travail qui compenseraient un quotidien difficile.

Entre collègues et sources

Vivre au sein d'une rédaction implique des rapports aux autres, qu'ils soient des rapports à des collègues direct.e.s ou indirect.e.s (si un.e journaliste travaille depuis chez soi ou dans les locaux d'une rédaction), ou les rapports aux différentes sources qui lui fournissent l'information nécessaire à la production de son information. Les rapports aux collègues couvrent aussi bien les collègues masculins que féminins, tout comme les rapports aux sources. Mais, certaines spécificités ont été dépeintes par les répondantes et tendent à mettre en avant des particularités liées à des rapports sociaux de genre : tant avec les collègues, qu'avec les sources.

Bien que les configurations des rédactions dans lesquelles ont travaillé les participantes soient toutes différentes, des particularités liées aux rapports entre collègues, notamment un esprit de solidarité et d'attachements réciproques, sont très présentes dans les entretiens et constituent parfois une image d'Épinal de la vie dans une rédaction :

« Et donc immédiatement par rapport à tous ces collègues que j'aimais beaucoup avec qui j'échangeais, moi j'avais besoin d'échanger beaucoup, ce que la profession apporte aussi, c'est énormément de réflexion, ce travail d'échange d'idées, de débats, etc... Ça , ça me plaît beaucoup. Donc ça, le milieu vous permet ça, les collègues sont assez en empathie avec vous, et il y a toujours ceux qui s'entrecroisent, même au début dans le métier vous avez cette excitation, que le milieu est vraiment intéressant, vous rencontrez des gens passionnants qui ont différentes formations, vous échangez, ça vous enrichit tout le temps. » (E14, 2018 :6)

« Moi je garde un très bon souvenir de cette période... Parce que justement, le fait que les journées soient dures et longues... Qu'on galérait tous un peu, bah ça crée des liens très forts. Donc on allait souvent après le boulot boire une dernière petite bière. Et du coup ça crée des liens. Et ça, c'était plutôt agréable. » (E9, 2018 :3)

La solidarité entre collègues semble alors une réponse à la dureté des conditions de travail évoquées auparavant. Les liens sont renforcés en raison des horaires perçus comme hors de la norme (qui sortent du cadre 9h-17h) et par une impression de « métier-passion » (Sauvage, 1988). Mais très vite, les tensions et les problèmes entre collègues apparaissent dans les discours des répondantes : la concurrence sur des questions de compétences et de territoires est vive. La première tension provient de la répartition des compétences et des rubriques « réservées » à certain.e.s journalistes au sein des rédactions. Cette tension est encore plus forte pour les journalistes pigistes qui doivent rentabiliser leurs journées et donc, « se garder » un terrain pour mieux l'exploiter :

« C'était des relations ambivalentes, parce que... Il y a d'un côté le fait d'être très proche, et de l'autre côté le fait que... Ben on était beaucoup à être payés à la pige, donc à l'article. Donc on s'était dispatché les compétences. Et donc, il y avait quand même ce truc de 'Chacun a ses compétences, et tu ne marches pas sur mes plates-bandes', parce qu'un article qu'on ne fait pas, c'est de l'argent de perdu, quoi. Ou un article qu'on ne met pas dans le journal, ben... Voilà, une journée sans article, c'est une journée sans argent. » (E9, 2018 :3)

« En fait, il faut vraiment beaucoup de matières, il faut se faire sa place, il faut avoir son domaine, mais tout est pris. Il faut que quelqu'un parte pour pouvoir prendre. Je sais par expérience que, je sais que moi si on touche à mes matières, je devenais dingue ! (...) Ça ne se faisait pas en fait. Il y avait un accord tacite qui dit, on demande la permission, et on cosigne, alors on faisait l'article à deux ou quoi, mais c'était impensable d'empiéter sur la matière des autres. » (E7, 2018 : 20-21)

« C'est un monde bouché et les gens se battent pour y arriver. Des gens étaient dans l'ombre donc on savait qu'il fallait se méfier. Mais c'est le monde du journalisme il me semble, les places sont chères. Et certains sont prêts à écraser les autres. » (E4, 2018 :11)

Dans ce dernier commentaire, la répondante met en avant un problème récurrent du milieu journalistique belge francophone : le marché de l'emploi est petit ; les places sont chères et les rédactions rencontrent de véritables problèmes économiques qui se répercutent dans les stratégies d'embauche et de gestion de la masse salariale. Ces conditions se répercutent dans les rapports entre les travailleurs.euses, surtout les plus précaires.

Dans cet environnement présenté comme compétitif, être femme est perçu comme un facteur aggravant. 14 répondantes sur les 15 interrogées font référence à des différences hommes-femmes liées aux compétences et à l'assignation de certaines rubriques au sein des rédactions. Ces différences semblent parfois complètement naturalisées dans les discours :

« Oui, je pense qu'ils (les hommes) osent plus, ils se soucient moins des conséquences et aussi quand il faut enquêter, ils ont peut-être moins peur de se faire taper dessus. Parce que les faits divers, il faut quand même avoir le cœur bien accroché. Je sais qu'il y en a un qui a déjà été menacé une fois (un journaliste)... qui voulait venir chez (nom du média) pour lui casser la gueule ou je ne sais plus quoi. Je pense que, enfin moi ça m'aurait refroidi. Et je pense qu'en général ça refroidit plus les femmes que les hommes. » (E6, 2018 :15)

« J'ai envie de dire qu'il n'y a pas de différence, mais ce que je dois constater c'est que dans les postes à responsabilités, il y a très peu de femmes, 1 sur 5 et encore. On avait tendance à leur refiler des sujets comme la télé, pas la politique. Après, est-ce que c'était un choix de la part de ces femmes d'avoir la télé qui permet d'avoir des horaires plus faciles ? Je ne sais pas, je constate juste que les femmes étaient mises là. (...) Je ne leur ai jamais posé la question si c'est un choix ou s'il était contraint ce choix, parce que les autres places étaient prises. Mais dans les faits, il y a plus de femmes qui font la mode, le jardinage que l'international ou la politique belge. » (E4, 2018 :9)

Les femmes interrogées ont toutes des compétences très variées, dont certaines sont perçues comme « masculines » par leurs collègues du sexe opposé : une journaliste spécialisée en sport, une autre en politique, ou encore une autre en justice. Ces dernières mettent en avant des problèmes liés aux différences d'âge plutôt qu'au genre, mais les différences hommes-femmes sont bel et bien présentes dans leurs témoignages :

« Oui, parfois j'ai des petites remarques, où tu sens bien... Quand j'ai commencé à (nom du média), on me posait parfois un peu des questions tests comme ça, pour voir jusqu'où allaient mes connaissances sportives. Je crois qu'ils ont compris que tu t'y connais, et que t'es pas là pour faire la petite, tu vois... on te respecte. Mais je me dis que, quand on me posait des questions, j'avais un peu l'impression que si j'avais été un mec, on ne me les aurait pas posées. C'est toujours cette fameuse question de 'oh, comment ça se fait que tu aimes le sport ?', comme si ce n'était pas normal. Je n'ai jamais compris pourquoi on me posait cette question, tu dois toujours expliquer. Et j'ai envie de leur dire 'Mais pourquoi tu me poses cette question ?'. Mais je crois que c'est toujours plus la vieille génération, je pense que dans les années à venir, il y aura beaucoup moins de différences entre les femmes et les hommes journalistes. » (E10, 2018 :15)

« (...) par exemple mon chef et les autres gars avec qui j'étais, ils gardaient les ministres, j'en ai jamais eu un. Ah si ! Une, j'ai eu une femme. (...) Je m'amusais bien en été parce que j'avais l'occasion d'avoir les ministres quand ils n'étaient pas là. Mais on était très très agressifs quand il s'agissait d'empiéter sur les matières des autres. » (E7, 2018 :12)

Les différences hommes-femmes sont parfois naturalisées dans les discours des répondantes. Elles pointent des comportements, des aptitudes, des habitudes qui seraient typiquement masculines :

« Par contre, ce que j'ai pu ressentir aussi c'est que toutes mes connaissances dans le journalisme, ceux qui ont grimpé le plus d'échelons, ce sont des hommes. Ils ont plus de visibilité sur les autres. (...) Donc je ne sais pas si c'était parce que c'était des hommes et que du coup, la direction leur faisait plus confiance. Je ne sais pas. J'ai une amie qui m'a dit récemment, elle était journaliste, mais vraiment peu de temps, quand je dis peu de temps c'est même pas un mois, et un homme lui est passé devant. Je ne sais pas, peut-être parce que les hommes sont beaucoup plus « fouille-merde » (rires). Ils osent beaucoup plus que les femmes qui ont beaucoup plus de déontologie. Est-ce que c'est vrai, est-ce que c'est faux... » (E6, 2018 :15)

Au-delà des compétences et rubriques, sont aussi pointées des formes de harcèlement, sexisme et paternalisme. Collègues et responsables hiérarchiques sont mentionnés dans les discours des répondantes :

« (...) Le rédacteur en chef, c'est un fou furieux, il vous téléphone à 6h en hurlant « alors, j'espère que tu as des infos ! ». Et je l'imagine très bien tenir des propos sexistes, car ça fait partie du personnage. Maintenant, est-ce qu'ils se rendent compte que c'est du harcèlement ? Je ne sais pas si les hommes s'en rendent compte. C'est souvent des mecs d'un certain âge qui ont été élevés comme ça, par des pères sexistes, car à l'époque c'était comme ça. » (E3, 2018 :11)

Les répondantes admettent ainsi une forme de déterminisme social, d'une sorte d'habitus façonné par la trajectoire personnelle, par l'âge et les mentalités. Parfois, elles s'en accommodent, parfois elles le critiquent. Elles racontent ainsi des interactions vis-à-vis desquelles elles restent encore interloquées :

« Quand j'ai commencé à faire de la pige, il m'a fait entrer dans son bureau et euh il me dit « Voilà est-ce que ça t'intéresse de faire une page people. » Et ce n'est pas valorisant intellectuellement, mais ça m'amuse, et il me dit « Ça t'intéresse ? » Je lui dis : « ben oui, mais tu peux m'en dire plus ». Et là, il répond : « ben c'est simple : du cul, du cul, du cul et des seins ! ». Voilà, merci, au revoir ! Et ça a duré 30 secondes et j'avais la main sur la porte et là il me dit « ah oui, c'est 50 euros par page, tu factures à untel ». Et cette pige a été dealée comme ça, en 30 secondes » (E8, 2018 :8)

Dans cette citation, on constate que le sexisme, s'il impacte les journalistes, impacte aussi la qualité de l'information. Si les journalistes font état de situations où le sexisme, le paternalisme ou encore des faits de harcèlement sont à l'œuvre au sein des rédactions, elles déclarent généralement ne pas souhaiter en parler à leurs collègues et leurs hiérarchies, et ce pour plusieurs raisons. En premier lieu, les journalistes ne savent pas à qui ou à quoi elles peuvent se référer au niveau de la nomenclature de l'entreprise médiatique quand surviennent ces problèmes. Elles ne sont pas au courant qu'il existe peut-être dans certaines rédactions des référent.e.s et des mécanismes de conciliation et/ou de sanctions. Et même quand elles connaissent ces mécanismes, certaines ont peur de parler à cause des représailles que leur parole pourrait engendrer :

« J'ai été harcelée par un collègue et quand je suis allée voir celui qu'on appelle M. Harcèlement, il m'a répondu « oui, mais (nom de la répondante), tu comprends, il est dans la boîte depuis longtemps, on ne peut rien faire » et je lui ai répondu « tu comprends ce que tu es en train de me dire ? Tu ne fais pas ton job » et il a dit « oui, mais c'est ta parole contre la sienne ». Et, là, je lui ai dit – et c'est mon sale caractère qui est remonté – 'si c'est comme ça, je vais directement aller voir un juge d'instruction. Et, là, il m'a dit 'Non, mais (nom de la répondante), tu sais que tu dois d'abord passer en interne ?' oui, mais si en interne, on ne veut pas prendre ma plainte, je vais là où il faut, ce à quoi il a répondu 'tu ne seras jamais prise au sérieux'' » (E3,2018 :7)

« (...) maintenant on oserait plus faire ça, parce qu'il y a une loi qui est passée et c'est vrai qu'il y a un cadre en tout cas qui s'est instauré et qui a mis des limites dans les comportements. Oh, moi c'était avec un rédac chef qu'on a eu pendant des années, on se faisait la bise et bien il dérapait toujours sur vos lèvres, chaque fois. Voilà, alors vous étiez dans l'ascenseur il essayait de vous mettre la main aux seins, aux fesses et il fallait tout le temps, tout le temps, se battre, se battre... Bon quand on était journaliste il y avait un peu plus de respect, mais c'était terrible pour les assistantes, qui cherchaient évidemment à tout prix à intégrer ce milieu-là et qui se laissaient complètement harceler. C'était des gestes déplacés, c'était vraiment physique. Il n'y avait aucune honte à profiter, à toucher la jeune femme, mais moi je ne me laissais pas trop faire, mais j'ai des collègues, surtout quand il y avait un rapport hiérarchique plus important, donc c'était de chef à secrétaire, de chef à assistante. Les journalistes on était un peu plus... et puis on avait peut-être plus de moyen de défense et par notre fonction et par notre caractère, voilà qui faisait qu'on... mais ça a été terrible. » (E14, 2018 :11-12)

La deuxième raison de ce silence renvoie par ailleurs à un manque d'informations et de définitions sur ce qui peut être qualifié de harcèlement, de remarques sexistes, de comportements paternalistes ou de blagues grivoises et misogynes.

« Et le truc, c'est que j'avais très peu de faits concrets, quoi. J'étais moi-même pas sûre de ce qui se passait. J'avais ce sentiment désagréable, mais je ne pouvais pas dire qu'il y avait des choses qui avaient été faites exprès. Disons que ça manquait un peu de faits concrets. » (E9,2018 :13)

Une troisième raison au silence face à des comportements serait l'attribution, par certaines répondantes, de ces comportements à la « nature » masculine du milieu qui, intrinsèquement, serait « plus macho que les autres » et hyper compétitif, et dans lequel elles devraient s'adapter et se résigner, et qu'elles mettraient à distance :

« Je ne savais pas ce qui se tramait dans l'entreprise, c'est tellement insidieux... Au départ, c'est imperceptible et puis vous faites votre chemin, car c'est par petite touche. Quand les femmes disent qu'elles sont harcelées, ce n'est pas 24h sur 24, c'est par touche. Et quand on a des moments de répit, on continue sa trajectoire et puis il y a

d'autres femmes dans la boîte, on se dit qu'on n'est pas la seule, que c'est comme ça. Et on se résigne et le jour où on se réveille, on se rend compte qu'on est, quelque part, abîmée, car vous n'avez pas eu la carrière que vous auriez dû avoir simplement, car vous avez du caractère et que, en plus, vous êtes une femme, et probablement, car je suis (nom de son territoire géographique d'origine) aussi. Je n'aime pas me positionner en victime, mais je pense qu'il doit y avoir un peu de tout ça. » (E3,2018 :2)

« Donc voilà, ce n'est jamais allé aussi loin que de l'attouchement ou quoi, mais en fait moi ce qui m'a un peu percutée c'est quand mon ex m'a dit, enfin mon mec à l'époque : 'Tu te rends compte que c'est absolument pas normal comment tes collègues te parlent'. Et là pour moi c'était tellement comme ça dans toutes les rédactions que je ne me posais même pas la question. Et lui il me disait : 'Mais attends si moi je parle comme ça à quelqu'un dans mon bureau, mais je me fais virer tout de suite'. Sa réaction quand je lui disais comment ça se passait, que mon chef me draguait, il me disait que c'était grave et qu'il pouvait être viré pour ça. C'est un peu comme les insultes, tu t'habitues, tu courbes l'échine, tu te dis 'C'est normal, c'est comme ça que ça se passe'. Mais il y a une sorte d'acceptation parce que ce n'est pas possible de combattre ça tous les jours. » (E8,2018 :7)

D'autres femmes ont la sensation « qu'elles ont dû se faire respecter » pour que cessent les problèmes à l'égard de leur genre :

« Bon, je ne citerai pas le nom, mais c'était un journaliste plutôt connu. Et il m'avait dit quand j'étais encore stagiaire, d'ailleurs, il me disait genre 'Bonjour mon amour !' Et c'était carrément malsain, quoi. Le mec, il avait 40 ans de plus que moi... Mais en fait, au début, t'es la petite stagiaire et tu sais pas comment réagir. Et c'est vrai que j'ai eu droit à des remarques des fois un peu sexistes. T'es une femme, donc.. Mais jamais au point de... Mais le truc, c'est que les personnes comme ça où j'ai senti qu'elles étaient un peu limites, ben j'ai justement tout de suite mis les limites, quoi. Quand j'étais stagiaire, c'est vrai que j'étais encore fort timide, voilà. Mais une fois que j'ai commencé à travailler, et j'ai senti qu'il y en a qui disaient 'Celle-là, voilà, c'est une fille machin', et avec des petites remarques sexistes et un peu déplacées, ben j'ai tout de suite mis les limites. Et une fois qu'ils comprennent que tu ne joues pas dans leur jeu, ben voilà, ils te respectent. » (E10,2018 :8)

Pour certaines, le harcèlement et les problèmes liés au genre représentent le premier facteur de départ de leur rédaction :

« (...) il y avait aussi ma cheffe, (nom de la cheffe), qui a aussi arrêté complètement le journalisme et bizarrement elle ne montrait rien, et un jour elle est revenue en pleurs de réunion et elle a dit, 'Je me casse, j'arrête'. Et on a discuté avec elle et c'est à ce moment-là qu'on s'est rendu compte qu'elle en prenait plein dans la gueule quand on n'était pas là parce qu'elle était une femme. On ne s'en rendait pas compte parce qu'au quotidien

ça ne se voyait pas et elle me défendait, mais avec les chefs plus haut elle était en réunion, et elle a dit: 'Je suis la seule fille et je m'en prends plein la figure'. Elle, elle a arrêté et c'est une des premières à partir et les filles, moi je les ai vues partir de (3 noms de médias) aussi. Beaucoup de collègues arrêtent le métier. » (E8,2018 :7)

« Je suis partie parce que j'en avais marre, il y avait un vrai harcèlement.(...) Harcèlement moral de la part d'un de mes collègues. Harcèlement... Harcèlement tout court, parce que c'est moitié l'un, moitié l'autre de la part d'un de mes chefs. Après il faut savoir, en tout cas dans cette rédaction-là, des blagues grivoises c'était tout le temps. » (E8,2018 :1)

Dans cette dernière citation, on remarquera la référence à « cette rédaction-là », comme si certaines rédactions étaient plus propices aux problèmes liés au genre et aux différents types de harcèlement.

Les rapports aux collègues et à la hiérarchie sont présentés, par les répondantes, comme étant beaucoup plus complexes et difficiles que le rapport qu'elles peuvent entretenir avec les sources. Une répondante évoque surtout le fait que les sources émettaient des remarques sur son jeune âge et le fait qu'elle soit une femme, dans une forme de paternalisme, ainsi qu'une certaine stigmatisation à laquelle les femmes journalistes devraient faire face au début de leur carrière :

« J'ai la chance ou la malchance de ne pas paraître mon âge. Et autant, il y a des fois où c'était confortable, parce que je pouvais me permettre d'être dans des questions un peu bébêtes, et justement, d'obtenir ces petites infos que je n'aurais jamais eues autrement. Autant parfois, c'était vraiment un peu pesant de ne pas se faire prendre au sérieux, et de sentir ce côté « Oh, mais la petite jeune, là-bas, on va lui expliquer », alors que je maîtrisais tout à fait le dossier. Et j'ai eu l'impression de devoir beaucoup imposer ce côté professionnel, de devoir me montrer extrêmement professionnelle et sérieuse, et très intransigente sur ma manière d'être avec les gens. (...) Je devais vraiment avoir une attitude extrêmement professionnelle tout le temps, avoir un discours très construit, avec un niveau de langage plus élevé pour justement imposer ce côté... « Faut me prendre au sérieux, je ne suis pas une stagiaire, je fais mon taffe et je sais de quoi je cause ». Et aussi pour ne pas... Parce que ça, dans les administrations communales, ce sont quand même des grands champions pour ça, pour dire « Ah, mais je l'aime bien mademoiselle ! Oh je suis content de vous voir, en tout cas ! Je préfère quand c'est une fille plutôt qu'un mec ! » Et là, je ne réagissais pas du tout, je ne voulais pas leur donner raison. Donc je laissais totalement couler, mais je l'ai entendu à plusieurs reprises 'Ah ben c'est toujours plaisant que ça soit une demoiselle qui vienne !'. » (E13, 2018 :15)

Mais le genre n'est pas seulement un élément explicatif d'un rapport de domination ; il peut aussi être utilisé, servir, être mis à l'œuvre dans le travail et au travail (Schoch, 2103 ; Ruellan, 2018). Ainsi, certaines répondantes utilisent leur genre, le fait d'être une femme, leur 'féminité' pour obtenir des informations auprès de sources masculines :

« J'allais à toutes les assemblées, tous les conseils communaux et c'est un monde d'hommes et j'en ai joué oui, pour avoir des exclus et j'en ai eu beaucoup. À moment donné, à (nom du média), on fonctionnait par scoop. Il fallait avoir des scoops tous les jours, une espèce de concours entre nous, et qui allait être cité le lendemain dans (nom du média). Et donc être cité par (nom du média) c'était un peu, c'était le truc sympa. Et finalement c'est ça qui nous faisait triper, j'adorais. Mais pour pouvoir avoir des exclus, oui je m'entendais très bien avec certaines personnes, des députés ou.... Oui c'est vrai, j'en ai joué. Moi, j'ai pris ça comme un avantage d'être une femme dans un monde d'hommes, je trouvais pas ça réducteur ou quoi, j'en ai joué, j'ai pris du plaisir. » (E7, 2018 :7)

« Donc, vous avez des catégories de femmes : les comme moi, qui ne se laissent pas faire, qui utilisent l'humour ; d'autres qui ne font rien, se laissent faire ; et d'autres qui l'utilisent (la 'féminité') pour réussir. Et je ne peux pas blâmer ces dernières, elles sont beaucoup plus confortables que les autres, elles sont bien. En plus, elles ont des dossiers sur tous les chefs. » (E3, 2018 :9)

Le quotidien dans l'organisation et notamment les conditions pragmatiques de travail, par exemple les horaires, mais aussi les relations en contexte de travail (avec les pairs et les sources) constituent un nœud de représentations du métier partagées par les femmes qui ont été journalistes. Ces conditions représentent des arguments et des facteurs qui poussent au départ, et qui sont souvent, dans les discours des répondantes, mises en regard des conditions et des relations – beaucoup plus positives - qu'elles rencontrent au quotidien dans leur nouveau métier.

3. Vies de femme, de mère, de journaliste

L'un des éléments forts du discours explicatif du départ de ces femmes de la carrière de journaliste pourrait être illustré par cette citation :

« Je me souviens, un jour ma mère m'a dit : '(son prénom), c'est bien ce que tu fais, mais un jour, tu vas te réveiller, t'auras 35 ans, et tu te rendras compte que t'es passée à côté de certaines choses'. Et sur le coup, j'avais trouvé ça hyper trash, et j'étais hyper vexée. J'étais là 'Mais enfin, comment elle peut me dire ça ? C'est quoi cette pression ?' Et en fait...en fait, c'est une vérité dans le sens où oui... J'étais incapable de.. Enfin, tout juste je m'assumais financièrement, donc j'allais sûrement pas pouvoir assumer à côté un enfant, et pouvoir me donner du temps et de l'énergie sachant que j'avais du mal à m'en accorder moi-même » (E9, 2018 : 9).

Difficulté de conciliation de sa carrière, de son couple, de sa situation familiale, pression sociale, familiale, voire intime : les éléments perturbateurs d'une stabilisation professionnelle sont nombreux, disparates et hétérogènes. Ils sont de plus couplés à de nombreuses interrogations personnelles des femmes et la sensation d'un temps (professionnel et biologique) qui passe et qui risque de ne pas combler les aspirations dans les vies privées et professionnelles.

Couples et journalisme : une équation délicate ?

Les anciennes journalistes évoquent sans détour leurs vies de couple et le rapport entre leur métier, parfois même les difficultés rencontrées dans celui-ci et l'appui, la compréhension ou encore les critiques de leurs conjoints. Trois arguments illustrent, de façon majoritaire, la place et le rôle du conjoint dans l'évolution de la carrière de la journaliste et dans son changement de trajectoire : d'une part, une rhétorique récurrente portant sur la difficulté de concilier une carrière en journalisme et une vie de couple ; d'autre part, un regard critique du conjoint qui porte sur les conditions de travail en journalisme, et qui renvoie aussi en miroir à une sensation désagréable d'avoir été entretenues financièrement par leurs conjoints ; et enfin une répartition des charges qui pousse soit vers un désengagement du métier et un changement de carrière, soit vers un conjoint compensant lui-même les contraintes du métier.

Tout comme dans les focus groupes, concilier vie de couple et journalisme est présenté comme complexe. Et cela débute par le fait d'avoir le temps, l'opportunité ou la liberté d'esprit de rencontrer quelqu'un. Les conditions de vie, les horaires, les aléas et les urgences de dernières minutes sont évoqués comme contrecarrant les premiers pas d'une vie amoureuse :

« Car quand vous avez un boulot comme ça, mes relations étaient un peu compliquées. J'ai eu deux ou trois aventures en interne, c'est plus simple, surtout dans un métier comme ça. Il y a trois catégories de métier qui se retrouvent : journaliste avec infirmière ou journaliste et flic. Moi, j'ai fini avec un flic. Sinon, les gens 'normaux' ne comprennent pas, ils terminent à 17h, sont chez eux, tranquilles » (E3, 2018 : 10).

« Alors je ne sais pas si c'est lié au journalisme... Des fois, ce sont les hasards de la vie... mais j'avais du mal à avoir une histoire avec quelqu'un. Parce que c'est un boulot qui est tellement prenant que du coup, j'avais peu de temps à consacrer à une autre personne. » (E9, 2018 : 2).

Les mêmes éléments de la vie quotidienne (horaires, engagement dans le travail, etc.) jouent aussi sur la stabilité d'un couple, chose que certaines ne rencontrent plus en ayant changé de métier :

« Mais c'est vrai qu'en arrivant tout le temps en retard, il y a un moment où l'autre se lasse, quoi, et n'a plus trop envie de faire d'efforts. Et du coup, ben se détourne, quoi... Oui, je trouvais que c'était compliqué d'avoir des histoires, quoi. Plus compliqué que maintenant... » (E9, 2018 : 7).

« Moi, quand j'ai commencé ma carrière à (XX), j'avais un ami qui m'a quittée parce qu'il ne supportait plus la vie que j'avais, le milieu, les sollicitations, etc. Mais bon voilà, c'est arrivé. (...) Mais c'est vrai que socialement, ça pose problème. » (E14, 2018 : 11).

Et certaines racontent l'envahissement du métier sur le reste de leur vie, qu'elle soit de l'ordre de l'intime ou des relations sociales, avec la famille, les amis :

« Jusqu'à l'âge de 51 ans, donc, ce métier a pris toute ma vie. Personnellement je n'étais pas mariée, je n'ai pas eu d'enfant, je vivais pour mon métier, et il se trouve qu'à 51 ans j'ai rencontré celui qui allait devenir mon mari (rires) et ça a bouleversé aussi ma vie » (E14, 2018 : 2).

Évoquant ses multiples contrats de pigiste, E10 raconte :

« C'était enchaîner, enchaîner, enchaîner. Niveau relationnel, c'est pas évident pour caser ton copain, tes copines, ta famille » (E10, 2018 : 6).

Cet envahissement de la vie privée est alors présenté comme l'un des éléments qui imposent au conjoint de s'ajuster au métier. Celui-ci devant en quelque sorte compenser le fait que la femme soit journaliste.

« Il y a vraiment eu énormément de respect de l'un et de l'autre côté pour laisser l'autre faire son travail et il a beaucoup géré quand je devais m'absenter et donc ça s'est bien passé et l'envie de se poser, d'acheter une maison... » (E7, 2018 : 9).

« Et en plus, lui était aussi correspondant à la concurrence... Je ne le savais pas. (rires) Mais il était aussi journaliste, donc il comprenait bien que quand il y avait un reportage, ben... Il savait le fonctionnement d'une rédaction, et de pourquoi je ne pouvais pas dire non. Et oui, un reportage, ça prend un certain temps parce qu'il faut d'abord interviewer les gens, faut le mettre en mots, le relire... C'était pratique d'avoir quelqu'un qui avait tout ça en tête, qui se rendait compte des contraintes. Parce que ça permettait de ne pas avoir de reproches sur ce point-là. » (E13, 2018 : 19).

La compensation est pensée aussi de manière très pragmatique. Dans un couple où l'un des deux est journaliste, le conjoint est alors parfois présenté comme faisant tout, ou devant tout faire :

« C'est aussi ça, c'est très rare que je fasse quelque chose, parfois je fais un peu de lecture avec une des deux (ses enfants), mais il s'occupe de tout. Il fait les courses, il s'occupe de tout, c'est pas du tout le stéréotype du mec où c'est la femme qui fait tout. » (E2, 2018 : 8).

Mais, les discours sur les difficultés à rencontrer l'autre et à stabiliser la relation sont récurrents, et sont aussi alimentés, selon certaines répondantes, par le regard du conjoint qui peut être assez critique sur le métier, les conditions de travail et le soutien qu'il apporte au métier. Certaines ont ainsi la sensation qu'elles ont en quelque sorte dû choisir entre leur vie de couple et leur vie professionnelle. E2 avait choisi de travailler de nuit afin de pouvoir passer du temps en famille de jour :

« C'était une période où ça n'allait plus trop dans mon couple non plus, notamment à cause des horaires, (...) que, malgré les nuits, j'étais même plus souvent à la maison, mais j'étais souvent fatiguée, malade, enfin voilà. Et à un moment, mon mari a dit, ça faisait un moment, plusieurs années qu'il me poussait à chercher autre chose et à un

moment il m'a dit 'Écoute, là, à un moment il faut dire stop c'est plus possible, c'est moi, c'est la famille ou c'est ton boulot mais à un moment il faut trouver autre chose'. » (E2, 2018 : 6).

La sensation de ne pas être soutenue joue ainsi dans les décisions de départ du métier :

« J'avais l'impression qu'il considérait mon métier comme un hobby et que pigiste ce n'était pas une situation, 'Tu fais ça un temps, genre amuse-toi, mais à un moment donné, il va falloir penser à quelque chose d'un petit plus sérieux'. » (E11, 2018 : 12).

Et peut entraîner une certaine forme de pression intime sur des choix de vie :

« J'étais en couple. Et ça a créé des tensions, notamment cette histoire d'enfants, car il voulait qu'on s'y mette et je mettais le frein, car je n'avais pas confiance, je me demandais si j'allais retrouver mon boulot après. (...) lui me disait 'Mais tu n'en sais rien, tu es négative, si ça se trouve ça ira très bien'. Il insistait. C'était devenu un sujet non pas tabou, mais quand il arrivait, je savais qu'il y aurait des tensions. (...) le fait qu'ils pouvaient me mettre à la porte du jour au lendemain, mon contrat n'était pas solide » (E4, 2018 : 7-8).

Les raisons économiques et financières évoquées de façon générale par les anciennes journalistes – et que nous avons présentées en début de ce chapitre - ne renvoient pas seulement à l'absence de contrat et donc à une forme de non-reconnaissance professionnelle de la part de l'entreprise. Elles évoquent aussi un élément plus personnel, plus intime : une sensation de dépendance économique vis-à-vis du conjoint. La précarité joue ainsi sur le sentiment d'être entretenue financièrement, de ne pas pouvoir être autonome, que ce soit par rapport à sa famille ou à son conjoint. Cette dépendance financière joue sur un sentiment de déséquilibre dans les relations, voire sur une forme de domination économique. Dans les narrations de ces situations, les anciennes journalistes, quand elles sont toujours avec le même conjoint, racontent le soutien financier sans lequel elles n'auraient pas pu continuer à faire le métier, ou à se sortir de certaines situations :

« Question financier, il m'a beaucoup aidée, il m'a aidée vraiment à remettre les choses dans l'ordre et il y a un jour où j'ai dû prendre un avion aller-retour pour Berlin et j'avais plus une tune et le billet était payé par je ne sais plus (...) Mais arrivée à l'aéroport de Berlin, je n'avais pas d'argent pour prendre un taxi et d'habitude il y avait quelqu'un de la société qui est là pour ... et là il n'y avait personne et donc j'ai dû moi-même payer mon taxi et j'avais plus rien, et je revenais de mon congé maternité. C'était la semaine après. Et donc j'avais rien, je n'avais plus rien gagné depuis 6 mois, et il m'a vite viré de l'argent, j'ai pu prendre un taxi in extremis pour arriver à l'interview. C'est vraiment galère, c'est un peu le côté obscur des paillettes, je ne sais plus, je devais interviewer l'équipe du film (nom d'un film américain) voilà ! Voilà strass et paillettes et pas une tune, j'avais même pas de quoi me payer à bouffer. » (E7, 2018 : 9-10).

« Lui, il travaillait, et on a quand même habité ensemble parce que son salaire, il était salarié, il avait un salaire fixe, et on pouvait vivre tous les deux. À l'inverse, quand moi j'étais journaliste (rires), ça n'était pas possible. » (E6, 2018 : 9-10).

« Mais lui ne trouvait ça pas du tout grave que je n'ai plus d'argent. Et puis je me souviens, les premiers mois, comme je n'avais plus de travail, c'est plus lui qui prenait en charge les dépenses. Et puis à partir du moment où j'ai eu un travail, ben on a rééquilibré les dépenses quoi. » (E9, 2018 : 16).

« Je n'ai pas envie de me sentir une femme entretenue, et c'est vrai que ce moment où je ne bossais pas, je me sentais pas valorisée. Alors que parfois je ne bossais pas, mais je savais très bien que dans 3 semaines j'allais bosser mais il y avait parfois des moments où il n'y avait juste rien. Et c'est vrai que ces moments-là sont angoissants. On se dit 'Mais qu'est-ce que je fais?' » (E11, 2018 : 12).

Et ces histoires sont parfois aussi un des éléments explicatifs du départ : trouver ou retrouver une indépendance financière.

Enfin, le couple est aussi le territoire d'un jeu d'assignations des places de l'homme et de la femme dans le domicile. Comme dans tous couples, se construisent des places et des attentes qui sont en écho à des représentations sociales qui circulent de façon plus large dans la société. Ainsi, la place de la femme journaliste à la maison est présentée comme n'étant pas différente de celle de toute autre femme devant assumer les charges domestiques.

« Même dans leur mentalité, même dans la nôtre en tant que femme, entre guillemets, on nous a conditionnées à être les maitresses de maison et tout. Et donc, on a aussi du mal à, moi c'est vrai, ces moments où j'avais des tournages, je ne rentrais quasi pas à la maison. (...) je suis sûre que les hommes, c'est pas le cas parce qu'ils savent que 'Bah toute façon elle est à la maison, toute façon elle gère', alors que nous ça ne coule pas forcément de source. Ça, c'est quelque part quelque chose qui m'énerve et qui me révolte. » (E11, 2018 : 8).

Et ces difficultés ont parfois entraîné des anciennes journalistes à faire un choix pour leur vie de couple. E13 suit son conjoint qui doit habiter à Bruxelles ; elle était correspondante de presse, un métier qu'elle affectionnait particulièrement :

« Et ce que je me suis dit à ce moment-là, c'est 'Tant pis. Je mets ça de côté'. Et le jour où on retournera habiter dans une région qui le permet, je redeviendrai correspondante avec grand plaisir, mais pour l'instant, ce n'est pas possible de le faire » (E13, 2018 : 6).

E10, elle, habite avec un artisan indépendant. Elle choisit de quitter le journalisme où elle était aussi indépendante pour que leur couple bénéficie au moins d'un contrat stable :

« Là, c'est vrai qu'on parlait d'acheter un appartement, et faire un prêt quand tu es deux indépendants, c'est vraiment compliqué. Et même niveau sécurité financière, tu ne sais

jamais ce que tu vas gagner, C'est jamais très stable. Et donc maintenant le fait que j'ai un CDI, je suis vraiment contente. » (E10, 2018 : 6).

Quitter le métier a ainsi parfois permis de stabiliser, d'adoucir et d'apaiser les relations personnelles. Être journaliste, pour ces femmes, a parfois été une épreuve pour leur vie de couple, mais le quitter a aussi, pour certaines, été une façon de s'affranchir des difficultés personnelles et économiques.

Un enfant ? Y penser, sauter le pas et... quitter le métier ?

La maternité est un moment important dans la représentation de la poursuite de carrière. Les femmes interviewées ont exprimé de nombreux obstacles à la réalisation de ce désir : inquiétude sur la conciliation avec le métier, anticipation des réactions de la hiérarchie, difficultés éventuelles à revenir dans le métier. Elles pointent aussi des conditions de travail qui sont compliquées et une prise en compte très faible du rôle du père.

Plusieurs anciennes journalistes expriment ainsi, dans leurs discours, les moments de craintes qu'elles ont traversés quand elles songeaient à leur envie de maternité.

« Ben disons que la maternité, ça a toujours fait partie de mes projets à plus ou moins long terme. Mais à l'époque, déjà, comme je n'avais pas de partenaire, ça rendait les choses plus compliquées. Mais j'avais ce sentiment, à un moment, que j'approchais de la trentaine... Et si, entre guillemets, je ne changeais pas de vie, et bien j'allais me réveiller dans 10 ans et être exactement dans la même vie. C'est-à-dire à galérer avec les horaires, galérer avec les sous, vivre dans une coloc... Enfin c'est très sympa de vivre dans une coloc, mais j'avais aussi envie de passer à autre chose dans ma vie. Et aujourd'hui, je peux le faire, alors qu'à l'époque, c'était pas envisageable » (E9, 2019 : 9).

Ces craintes sont alimentées par une représentation forte d'une impossibilité, ou de très grandes difficultés, à concilier la vie de mère et la vie de journaliste. Plusieurs femmes ont constaté autour d'elles que les journalistes ayant fait le choix d'être mère ont quitté le métier.

« À ma connaissance, toutes celles qui ont commencé à avoir un projet de maternité, elles sont parties, elles sont devenues porte-paroles ou autre, en quittant le métier, même car en presse écrite, c'est le même combat. Je ne sais pas si à (nom du média), ils sont un peu plus cool. Bon, déjà, ils ont une crèche, je pense que ça en dit long sur l'état d'esprit. Mais un congé de maternité dans ce contexte-là, c'est hyper compliqué. » (E3, 2018 : 8).

Cette assertion, parfois de l'ordre du simple ressenti, devient pour certaines une raison pour quitter le métier, et une source d'angoisse qui est anticipée par rapport au choix de faire un enfant ou non :

« À un moment, je me suis dit (...) 'Ça ne va jamais aller avec les horaires variables, comment je vais faire pour la conduire à la crèche, pour aller la rechercher et les week-ends...' Je me suis dit 'Ça va être mission impossible'. Et pourtant, j'avais plein de collègues à (nom du média) qui ont des enfants et qui s'en sortaient très bien, mais sur le moment, je me suis dit 'Ah y'a pas moyen, y'a pas moyen' » (E2, 2018 : 4).

« Mais quand on travaille aux news, être mère de famille, c'est impossible : il faut être là à 9h pour la conférence de rédaction – enfin, si le patron vous voit arriver à 9h, c'est que vous n'avez pas lu la presse donc vous vous prenez un savon, il faut être là à 8h30, alors qu'on a tous une tablette... ils ont encore cette vieille mentalité de prendre les journaux – enfin, peut-être que maintenant ça a changé. Donc, vous êtes coincé de 8h30 à 19h ou 19h30, vous le mettez où votre gamin ? » (E3, 2018 : 18).

L'anticipation du choix d'avoir un enfant est aussi travaillée par le rapport que ces anciennes journalistes avaient avec leur hiérarchie, ou avec la représentation qu'elles se faisaient de la réaction des directions à une annonce de congé maternité :

« Je ne me suis pas dit que je voulais fonder une famille et donc changer de boulot. Mais quand on en a parlé avec mon compagnon, j'avais un frein, car je n'étais pas sûre de retrouver mon boulot, je ne leur faisais pas confiance. » (E4, 2018 : 2).

« J'ai le souvenir qu'on avait dit à une des anciennes personnes qui travaillait à la rédaction, quand elle avait voulu euh... Ça faisait un certain temps qu'elle demandait un contrat... Et quand elle a annoncé qu'elle était enceinte, on lui a dit « Ben tu viens de te tirer une balle dans le pied, là. » Ce que j'avais trouvé hyper trash ! J'étais pas là ce jour-là, c'était peut-être déformé, mais j'avais trouvé ça... Voilà. » (E9, 2018 : 4-5).

La grossesse ne semble pas non plus un moment pris en compte par la hiérarchie dans le quotidien de la femme journaliste :

« Bon, moi je n'ai pas d'enfant... ah oui, ça aussi, quand vous tombez enceinte, le cauchemar ! Vous revenez, ils ne tiennent pas compte que vous êtes mère, que vous devez partir plus tôt parce que votre gamin a de la fièvre. Ça n'entre même pas dans le champ. » (E3, 2018 : 8).

« À certains moments, c'était un peu pesant. Franchement je n'aurais peut-être pas osé demander à réduire, à ce qu'ils me donnent d'autres missions, à moins bouger, peut-être qu'ils l'auraient fait, mais voilà il n'y a jamais vraiment eu, ils ne m'ont jamais dit 'Ah, mais ça va toujours les tournages avec ta grossesse?', enfin, non. » (E11, 2018 : 6).

« C'est archaïque comme façon de fonctionner. Si tu es un mec, avoir des gosses, c'est génial, si vous êtes une femme, on vous fait envoyer des fleurs à la maternité, le chef de service vous sourit, mais il n'est pas content. Ça pourrait désorganiser la rédaction » (E3, 2018 : 8).

Cela amène d'ailleurs des femmes à expliquer qu'elles tentent de compenser, à leur retour de congé maternité, leur absence. Un constat qui avait également été mis en lumière dans l'analyse des focus groupes, dans l'enquête 2.

« Donc, j'ai eu mon congé maternité de mars à mai 2014 et quand je suis rentrée à la rédaction, j'ai eu un sentiment d'agitation terrible, j'avais l'impression que je devais m'agiter, mais il n'y avait pas beaucoup de choses qui ressortaient de cette agitation » (E1, 2018 : 4).

« Je n'avais pas envie qu'on dise 'Ah, ouais, elle est enceinte, un peu tire au flanc' » (E5, 2018 : 4).

« Et aussi pour la petite anecdote, j'ai allaité mes enfants pendant un an et donc je tirais mon lait quand j'étais en tournage devant la bagnole avec le cameraman à côté, enfin voilà, je prenais, pas un frigobox mais des trucs isothermes, des glaçons pour conserver, enfin c'était, parfois quand j'y pense, je me dis 'Purée, c'était quand même la folie' » (E11, 2018 : 4-5).

Et la différence de statut professionnel est aussi présentée comme un frein. Le désir de grossesse n'est évidemment pas perçu et vécu de la même façon selon le statut de pigiste ou d'employé.e (E7, 2018 : 6). Une répondante va aussi plus loin dans son questionnement sur la fertilité de certaines femmes journalistes :

« Celles qui sont restées à la rédaction si longtemps, elles avaient des problèmes pour procréer, c'était mon cas, tout comme (nom d'une journaliste) ou (nom d'une journaliste). Et dans quelle mesure tout ce stress n'a pas d'incidence sur la fertilité ? Je me suis longtemps posé la question... On n'a pas une vie normale, on n'a jamais de congés, on est obligés de travailler un week-end sur deux et les jours fériés, j'ai découvert ce que c'était quand je suis devenue (son métier). » (E3, 2018 : 8).

Et parmi les questionnements importants revient aussi la place de l'homme, de la reconnaissance des possibilités de congés paternité ; la naturalisation de sa reconnaissance permettant aussi d'améliorer la représentation de l'égalité :

« Il faut qu'on bosse pas mal là-dessus pour que les hommes soient obligés de prendre leurs 10 jours de congé paternité et même d'étendre ce congé à 3 mois, qu'un homme ne soit plus regardé de travers quand il demande à son boss de prendre un 4/5ème, voilà il y a plein de choses à mettre en place. Ça ne changera pas tant que tout ça n'évoluera pas enfin voilà ! C'est toujours nous qui portons le poids du ménage sur nos épaules ! » (E11, 2018 : 17).

Les mères de famille qui ont quitté le métier et ont répondu à l'entretien manifestent presque toutes une même disposition actuelle : leur nouvel environnement de travail est attentif aux désirs de maternité, accompagne souvent cette période en autorisant des périodes de télétravail, en comprenant les fatigues ou les désagréments physiques. Cette attitude est souvent soulignée

comme faisant partie de réactions qu'elles n'ont pas rencontrées lors de leurs carrières en journalisme.

Journalistes sous pression

La pression au travail, la pression familiale, tout comme la pression sociale sont très largement évoquées par les répondantes. Ces pressions ont amené un certain nombre d'entre elles vers des états physiques problématiques, d'épuisements professionnels, voire même vers des burn-out. Le corps, mis à rude épreuve en contexte professionnel et familial, alerte et encourage à trouver d'autres voies dans sa carrière. Certaines journalistes se sont senties sous pression. Être femme, être journaliste, être parent : il est difficile de démêler l'ensemble. Toujours est-il que les journalistes ayant quitté le métier font, pour une certaine partie d'entre elles, un lien assez direct avec le ressenti de souffrances au travail.

La pression à être 'parfaite', à assumer l'ensemble de ses rôles est un ressenti récurrent, et exprimé sous les atours d'une représentation sociale communément partagée :

« Je pense qu'on a toujours cette idée : qu'on doit bien travailler, être une bonne employée, mais en même temps on doit être une bonne mère, en même temps on doit être une bonne épouse, en même temps il faut quand même faire les choses à la maison. Je crois qu'on a toujours, en tant que femme, à se mettre une pression trop élevée sur 'On doit être parfaite en tout' et en même temps on ne peut pas tout faire tout le temps. » (E2, 2018 : 16-17).

Et cette pression est intériorisée et vécue comme étant une des modalités de l'être professionnel qui ne doit pas mettre en avant ses choix personnels :

« Mais je ne mettais pas ça en avant. Et je n'ai jamais demandé à partir plus tôt. Et puis je n'ai jamais été malade non plus. La seule fois où j'ai été absente, c'est quand j'ai accouché ». (E15, 2018 : 7).

Dans cette optique, quitter le métier permet à certaines de reprendre le contrôle sur leur vie. D'une part, elles peuvent aménager le temps, anticiper les contraintes horaires : « Maintenant que j'ai goûté aux horaires fixes, je peux m'organiser comme je veux » (E6, 2018 : 13), et fuir le sentiment de culpabilité que l'amplitude des horaires en contexte de travail faisait ressentir :

« Il fallait la déposer à 7h10 à la crèche et elle était 9 fois sur 10 la première. Donc voilà, il y a aussi cette culpabilité » (E11, 2018 : 9).

Ou imaginer retrouver un plaisir : « Je faisais du reportage et je pense que j'aurais mieux aimé ça s'il n'y avait pas eu les enfants. » (E15, 2018 : 6).

Faire parler ces femmes de leur choix de carrières a aussi fait émerger un discours très présent : celui de la souffrance au travail ou consécutif de celui-ci. Maladies, problèmes physiques, moraux, dépression et burn-out ont été des éléments abordés de façon récurrente dans les entretiens, alors que ces derniers ne posaient pas explicitement de questions à ce sujet. Elles sont presque un quart

à évoquer des conséquences notamment psychologiques de leur engagement au travail ; c'est un nombre très important si l'on prend en considération que la situation d'entretien mettait en contact des personnes ne se connaissant pas et qui avaient maximum deux heures pour échanger. Alors que les premières remarques sur les causes des départs tournaient autour de considérations relativement générales, des propos plus intimes ont émergé au long de l'entretien.

L'épuisement est l'un des facteurs abordés :

« Mais après, petit à petit, j'étais un peu fatiguée. Et surtout, j'avais l'impression d'être toujours en retard, et... Rarement j'étais sereine en fait. Rarement je prenais un moment pour moi... Et euh, il y a un moment où ça ne va plus, hein. On ne peut plus continuer comme ça. » (E9, 2018 : 5).

« Je peux imaginer qu'une femme qui subit tout ça au boulot et qui, en plus, doit courir prendre les gosses à la crèche, rentrer, faire à manger... rien que d'en parler, je suis fatiguée. Je pense que ça peut mener à la dépression. Je pense qu'il y a deux périodes critiques : les enfants en bas âge et les ados, car ces derniers demandent d'être suivis, encadrés. » (E3, 2018 : 13).

« C'était une organisation, je jonglais avec l'agenda tout le temps. Ça a pas mal fonctionné, j'ai fait ça pendant quatre ans et demi et petit à petit c'est le corps qui a lâché. J'étais de plus en plus souvent malade, j'étais fatiguée tout le temps, je ne récupérais pas, et mon médecin m'a dit 'À un moment, les horaires variables, que ça soit les nuits ou les changements de shift, à un moment, il faut arrêter' » (E2, 2018 : 2).

Et cette expression d'une surcharge psychosociale au travail a tendance à montrer une dégradation du rapport de la personne à son travail et à mener au burn-out, ou à frôler cet état. Les conditions de travail, l'ambiance dans la salle de rédaction, la vie personnelle, tous ces éléments se mêlent et alertent la journaliste sur son état :

« J'ai fait un burn-out ! Mais pas uniquement lié au journalisme, c'est que frustrée par mon job de journaliste, pas à 100%, mais un peu frustrée, j'ai commencé à développer mon projet sur le côté. Et ça a été juste trop. (...) Du coup, je dirais pas que c'est totalement lié au journalisme, mais à la situation dans laquelle j'étais à ce moment-là, les énergies qui circulaient à la rédaction à ce moment-là n'ont pas aidé. Euh, et ça faisait déjà le troisième licenciement collectif quoi, en cinq ans. » (E12, 2018 : 3)

« Oh, on peut toujours continuer, mais j'étais presque en burn-out. Mais parce que j'étais dans cette rédaction-là. Si j'avais été à (nom d'une radio), j'aurais continué jusqu'à 65 ans, avec joie ! Je serais même restée sans être payée ! On avait chaque jour un nouveau défi, on a eu l'affaire Dutroux aussi... et comme on était une rédaction légère... » (E15, 2018 : 10).

Sans aller jusqu'au burn-out, des répondantes racontent aussi des effets dérivés de leur implication au travail. E13 exprime le stress qu'elle ressentait dans l'exercice de son métier, principalement d'ailleurs au regard de l'aspect financier et de sa précarité :

« J'avais à l'époque le ventre qui gonflait énormément. Et on cherchait à savoir d'où ça sort. Et en fait, après moult rendez-vous chez des médecins divers et variés, ils en étaient arrivés à la conclusion que c'était un côlon irritable. Et donc que c'était créé par le stress, et en tout cas, que le stress n'était pas du tout une bonne chose. Et qu'il fallait que j'éloigne les sources de stress. Alors ils sont bien gentils, mais je ne savais pas mettre le doigt dessus précisément, à part dire qu'effectivement, cet aspect financier me rendait vraiment folle. J'y pensais vraiment tout le temps. Je regardais mon compte en banque plusieurs fois par semaine. J'avais tout le temps un compteur dans la tête, en train de décompter. Et mon cerveau était en mode calcul constant de chaque petite chose que je faisais. » (E13, 2018 : 20).

Conclusion

Les entretiens avec ces quinze femmes ayant été journalistes visaient à établir une sorte de cartographies des arguments, des éléments, des faits qui avaient contribué à entraîner leur départ du monde journalistique. Les causes de ces départs sont évidemment, et il était facile de l'anticiper, multiples. Elles sont multiples selon les trajectoires, les carrières et les personnalités des anciennes journalistes rencontrées, mais elles sont aussi très diverses dans le fief de chacune des répondantes. Ces quinze femmes ne peuvent à elles seules témoigner de l'ensemble des éléments qui poussent un individu à changer de carrière, à abandonner l'une pour rejoindre l'autre ; mais elles permettent à tout le moins de toucher à quelques arguments forts qui, une fois qu'elles peuvent revenir sur leur passé, sont utilisés, par ces journalistes, pour expliquer ces bifurcations dans les trajectoires.

Sans établir de hiérarchie d'importance, puisque les raisons touchent plus certaines femmes que d'autres, ou sont davantage intriquées pour certaines que pour d'autres, nous avons classé les arguments du départ en trois ensembles distincts : des conditions économiques et de carrières insatisfaisantes ; des conditions de travail et de relations au travail compliquées, voire sources d'inconfort (en terme de reconnaissance, comme de sexisme); une conjugaison difficile, voire douloureuse, des rôles de mère et de professionnelle.

Ces trois grands ensembles charrient des réalités et des façons d'affronter les conditions de travail et de réalisation de soi très individuelles. Mais, ils soulignent tout de même de grands traits – qui pour certains peuvent évidemment et parfaitement être appliqués aux journalistes masculins – qui marquent des ressentis en termes d'inégalités de traitement : entre salarié.e.s et pigistes, entre rubriques, entre hommes et femmes. Ils marquent même parfois des formes ressenties de ségrégation horizontale et verticale ; mais aussi et surtout un sentiment de rétrécissement du rôle de la femme journaliste à un rôle de mère, qui est anticipé ou mal vécu mais surtout peu géré par les rédactions et notamment par la hiérarchie.

Finalement, cinq constats pragmatiques ressortent très clairement de l'analyse des entretiens des anciennes journalistes.

Tout d'abord, la précarité envahissante est ressentie par toutes les participantes du panel, mais elles sont nombreuses à estimer que les contrats à durée déterminée ou indéterminée seraient davantage accordés aux hommes qu'aux journalistes femmes (les résultats chiffrés de l'enquête 1 ne montraient pas, à première vue, de disparités concernant les contrats, mais cela dépendait notamment des secteurs professionnels). Cette précarité est ressentie aussi dans certaines anticipations de leur futur, notamment sur la question d'avoir un enfant ou non. Elles évoquent la peur de perdre leur emploi ou de ne plus le retrouver tel quel en revenant après une grossesse (des dossiers qui auraient été redistribués, etc.). En plus de la crainte de « ne plus être à la hauteur », cette peur renvoie à une réalité économique pour celles qui ne peuvent pas se permettre par exemple de « perdre des piges ». Au-delà de la maternité, le rôle de mère peut lui aussi être présenté comme problématique chez les indépendantes, notamment dans l'adéquation entre le fait d'avoir un enfant et de gérer ses différents contrats, par exemple. Enfin, l'autonomie financière qu'elles souhaitent acquérir et les perspectives incertaines de stabilité jouent fortement dans le constat de précarité envahissante ressenti par les répondantes. Cette précarité alliée à l'envie de fonder une famille forme un premier cocktail puissant pour favoriser les départs du journalisme.

L'insatisfaction des conditions de travail constitue le deuxième constat transversal. Les répondantes évoquent d'abord une charge mentale importante liée à l'articulation entre les horaires professionnels et ceux liés à la vie de famille. La dimension domestique est un facteur central dans leurs discours : l'organisation du quotidien, des enfants, de la famille, de l'anticipation des horaires, des congés, des courses, etc. Elles soulignent ensuite la pression liée à la temporalité des conditions de production : travailler toujours plus vite, avoir moins de temps, sentir que la qualité du travail en souffre. Elles évoquent par ailleurs l'inadéquation qu'elles ressentent avec les valeurs journalistiques symboliques de liberté, de qualités de l'information et du travail, du bonheur des voyages, etc. Certaines sont parties, car elles ressentaient vraiment un décalage entre ce qu'elles avaient espéré du métier et ce qu'elles vivaient en le faisant. Elles partent désillusionnées. Si pour certaines d'entre elles, cette désillusion se produit sur un temps long comme une trentaine d'années, pour d'autres, elle s'établit en quelques années seulement. Il s'agit plus globalement d'une perte de sens : les anciennes journalistes ne rencontraient pas les attentes qu'elles avaient anticipées en souhaitant devenir journalistes.

Le troisième point renvoie à la référence récurrente des répondantes sur le manque de valorisation de la part des hiérarchies des entreprises pour lesquelles elles travaillaient, mais aussi de la structure organisationnelle en elle-même. Concrètement, il s'agit de sensations d'un horizon professionnel bouché, empreint d'immobilisme, de reconnaissance faible, voire nulle, d'un ressenti de pression de la part de la concurrence, mais aussi d'un management non accompagnant voire dénigrant à leur égard (où l'on voit que la faible proportion de promotions données aux femmes, élément de l'enquête 1, pourrait avoir des conséquences sur les ressentis).

Le quatrième constat qui illustre les départs potentiels des journalistes renvoie bien souvent à l'ambiance des rédactions. Certains comportements de sexisme, de paternalisme et de machisme,

voire de harcèlement, ont été évoqués et détaillés. En réaction, elles sont nombreuses à s'être murées dans le silence ou à avoir été confrontées au silence des autres. Or, les diverses formes de souffrance au travail sont bien souvent une cause de départ de l'entreprise, voire un élément qui pousse à définitivement changer de carrières.

Enfin, le dernier constat transversal pointe les conséquences physiques et mentales d'une carrière de journaliste. Maladies, stress anormal, épuisement moral et professionnel menant au burn-out ont été vécus par quelques anciennes femmes journalistes. Cet état de fait semble lui aussi peu pris en compte dans les organisations ; les employé.e.s étant alors laissé.e.s relativement seul.e.s. Et c'est alors le médecin qui prend les premières décisions de mise à distance avec le travail, avant parfois d'accompagner mentalement le changement de carrière.

Enquête 4

Une femme ? Un homme ? Non. Un journaliste.

Les journalistes femmes dans les mots des directions de médias

Introduction

Le travail méthodologique autour des femmes et hommes journalistes de terrain met notamment en avant des conditions de travail et d'emploi compliquées, et des relations aux collègues, à la hiérarchie du média et aux sources difficiles. Il était donc impensable de faire l'impasse sur la parole des directions et rédactions en chef. Les directions des médias organisent, accueillent, sélectionnent, accompagnent et dirigent les employé.e.s. Comme annoncé dans l'introduction générale de ce rapport, onze représentants de rédaction ou direction de l'information de médias généralistes francophones⁶⁶, milieu présenté comme étant le « bastion masculin » du marché médiatique (Mündschau, 2010 : 213), ont accepté de répondre à un entretien, quasi identique pour chacun d'entre eux, composé de 22 questions. Il s'agissait de mieux percevoir la représentation que les directions de ces médias se font de la présence des femmes dans la salle de rédaction, de la gestion des carrières, des assignations potentielles à des rubriques, de la gestion de la maternité et des charges familiales des employés de la rédaction, de l'existence et de la gestion du sexisme, du paternalisme, voire du harcèlement en contexte de travail.

La configuration hiérarchique actuelle des médias généralistes belges francophones implique que nous avons rencontré onze hommes dans les dix médias choisis. Certains d'entre eux ont argué que cette situation de monopole genré des directions était simplement contextuelle, plusieurs femmes ayant occupé ce genre de fonctions par le passé ; d'autres ont estimé que les nominations aux fonctions hiérarchiques restent dans un cercle fermé masculin. Cet élément fera l'objet d'un point de développement dans ce chapitre ; il est néanmoins important de le mentionner dès maintenant, car cela a assurément des incidences sur les discours recueillis.

L'analyse des discours des directeurs de médias a mis en lumière leurs représentations, tout en révélant de nombreuses stratégies d'évitement, de contournement, de mise à distance, voire de déni. Ces stratégies tendent à reposer sur une forme d'impensé des problèmes rencontrés par les femmes (sauf en matière de charge familiale ce qui est reconnu par presque tous les répondants), à une surexploitation des critères de compétences et d'expression d'une forme de revendication d'une neutralité du genre dans les modalités managériales de gestion des rédactions. Et pourtant, les discours recueillis, nous allons le voir, font parfois référence à des formes de ségrégation genrée

⁶⁶ L'enquête s'est concentrée sur les médias d'information généraliste. Dix médias ont répondu à nos sollicitations : La Libre, La Dernière Heure, Le Soir, L'Echo, Le Vif-L'Express, Sudpresse, BX1, la RTBF, RTL, Belga. Les personnalités rencontrées sont celles qui, dans leur poste de travail, ont pour fonction de gérer les carrières et les relations avec les journalistes. Il peut donc s'agir de rédacteur en chef, de chef de l'information, de délégué général. L'un des médias a fait l'objet d'un entretien croisé avec deux responsables.

importantes, qui manifestent clairement que l'entreprise est un espace genré, puisqu'il est – selon les dires des directions elles-mêmes – parfois plus favorable aux hommes qu'aux femmes (notamment en termes de conditions de travail, de la répartition des charges familiales et professionnelles, et des évolutions de carrière).

L'entretien avec les directions de médias au sujet de la place des femmes dans les rédactions a entraîné une situation d'interaction particulière sous deux aspects : d'une part, l'expression claire d'une posture du répondant face aux questions concernant les femmes ou par l'expression d'une orientation sexuelle particulière, et d'autre part, des tentatives constantes de gérer la réception des paroles proférées auprès d'une chercheuse femme. Ainsi, une autre forme de jeu que celui réalisé habituellement lors des entretiens (Broustau et al, 2012) s'est déroulée : un usage au début ou en cours d'entretien des places ou rôles sociaux, voire de l'exposé des orientations sexuelles des répondants. Ces derniers utilisaient ces éléments pour justifier de leurs opinions ou de l'attitude discursive qu'ils ont adoptée pendant l'interaction. L'un a énoncé son homosexualité en début d'entretien afin d'expliquer qu'il n'a pas la même approche que « quelqu'un de plus macho », d'autres ont évoqué le caractère très féminin de leur environnement, comme si cela allait justifier et donner à voir une attitude plus respectueuse que celle des autres à l'égard des femmes. Quelques exemples sont évocateurs :

« Je suis très dans l'écoute, pas dans l'ordre. J'ai (nombre) filles, je suis pas comme ça avec mes filles non plus. Le gendarme, c'est pas moi. Parfois ça me joue des tours, mais au moins, c'est ma nature » (R2, 2018 : 10).

« J'ai une jeune femme dynamique qui vient d'une famille féministe, naturellement, elle tient plus la maison que moi, même avec des ados. On voit le monde autrement, elle veut que la maison soit rangée, etc. » (R9, 2018 : 10).

L'explication par le retour sur soi (la composition de sa famille, la fratrie, l'orientation sexuelle) est mobilisée, par certains répondants, pour justifier de leur connaissance du problème (les femmes qui les entourent), ou mettre une distance par rapport à la gestion masculine des carrières et des relations dans la rédaction qu'ils évoquent en cours d'entretien.

Le second trait intéressant issu de la situation d'interaction des répondants avec la chercheuse relève de la manifestation dans le discours d'une volonté d'anticiper ou d'ajuster la réception de ce qui est dit. Ainsi, certains dialogues sont très significatifs : « Vous allez me traiter de sexiste, mais c'est pas ça l'intention... » (R5, 2018 : 1), « Je vais peut-être vous choquer » (R9, 2018 : 11), « J'ai l'impression d'être un gros beauf en disant ça » (R3, 2018 : 5), « Ça peut paraître un peu *old school* de dire ça » (R11, 2018 : 1). La situation d'entretien a semblé mettre parfois mal à l'aise le répondant, ou le préoccuper de la réception de ce qu'il disait, notamment lorsqu'il énonçait ce qu'il considère comme des constats relatifs aux femmes journalistes. Ainsi, certaines paroles attribuaient indistinctement des caractéristiques générales aux femmes (ou aux hommes). Elles étaient prononcées d'un air contrit, mais, dans le même temps, présentées comme justes, car basées sur les constats des répondants.

Cette enquête vise donc à donner la parole aux directions des médias, en laissant délibérément le temps aux discours de se déployer. Les prochaines pages paraîtront peut-être essentiellement descriptives, mais elles sont rédigées dans une visée presque narrative pour laisser aux lecteurs la possibilité d'entendre les propos des répondants, qu'ils puissent aussi avoir accès à des citations longues permettant notamment de recontextualiser les postures, les opinions ou les constats. Elles s'organisent en trois temps, qui reflètent les trois temps de l'entretien : l'entrée et la progression des journalistes femmes dans leur carrière, la représentation de la place et des rôles des femmes et des hommes journalistes dans les lieux de travail et enfin les ressentis et la gestion du machisme, du sexisme et du harcèlement dans les entreprises médiatiques.

1. Femmes journalistes : entrée et progression dans la carrière.

Les directions dénie majoritairement la prise en compte du sexe dans les démarches de recrutement de journalistes. Plusieurs arguments sont avancés pour revenir sur la caractéristique unisexe ou asexuée des journalistes, et pourtant, affluent dans les discours trois éléments qui paraissent centraux : les processus de recrutements, les réflexions ou non-réflexions au sujet des politiques managériales en matière de genre et enfin les représentations et pratiques relatives à la progression des femmes dans leur carrière et notamment dans la hiérarchie.

1.1 Recruter une femme plutôt qu'un homme ?

La prise en compte du sexe des journalistes dans les procédures de recrutement n'est pas une posture partagée. Deux postures particulièrement significatives sont apparues lors des entretiens : la première (majoritaire) tend à nier, voire dénier, la prise en compte, voire même la nécessité de la prise en compte, de cette caractéristique dans les procédures d'embauche – la journaliste est embauchée pour ses compétences journalistiques ; la seconde valide le fait que le sexe de la personne joue dans le recrutement, et que cela ne joue pas forcément en faveur des femmes, voire même mène à de la discrimination.

Ainsi, interrogés sur la prise en compte du sexe de la personne en entretien d'embauche, la majeure partie des répondants réfutent son influence : un.e journaliste n'est pas d'abord un homme ou une femme, il.elle est en premier lieu un.e professionnel.le qui est ou non compétent.e, que l'on sent ou non avoir la fibre du métier. La plupart des discours révèlent donc une non-prise en compte du féminin ou du masculin dans le recrutement :

*« Finalement, c'est une femme qui a été choisie, mais ça aurait pu être un homme, les critères ne sont pas axés sur le sexe. Après, on pourrait dire que c'est subjectif, car la personne qu'on a en face, selon les atomes crochus qu'on a avec elle, ça peut évoluer. Mais ce n'est pas un critère, on ne va pas dire qu'on veut une femme ou un homme »
(R8, 2018 : 1).*

« Et là-dedans, les compétences demandées sont des compétences professionnelles. Donc ce sont des compétences de techniques journalistiques, donc capacité de reportages, présentation, édition, web et autres. Et des compétences d'intérêt pour l'actualité (...), et des compétences d'expériences. Donc tous ceux que j'ai engagés, je cherchais quand même à avoir en général 3 ans d'expérience. Mais sinon, il n'y a rien d'autre qui intervient. D'ailleurs, on se disait pour tel job, 'Ça sera peut-être plutôt un garçon qu'une fille', mais finalement, ça n'était pas le cas. Donc on ne faisait pas attention au genre dans le choix. Je fais ça avec la directrice des ressources humaines qui est une femme, donc... Je dirais que ça assure, en tout cas, une espèce d'équité inconsciente dans les choix » (R7, 2018 : 2)

Plusieurs répondants insistent d'ailleurs sur leurs habitudes d'engagement de personnel de sexe féminin. Ils tendent alors à prouver une sorte de bonne volonté, d'ouverture et de non-discrimination :

« Parce que moi, j'ai engagé beaucoup de journalistes ces dernières années. Je pense avoir engagé plus de femmes que d'hommes, certainement oui, ça c'est le cas maintenant. Les deux dernières qui sont arrivées, comme éditrices au web, sont des femmes. La dernière, le dernier journaliste que j'ai engagé à (nom du média), c'est une fille, c'est (nom). Donc il n'y a pas de volonté... » (R1, 2018 : 1).

À l'inverse, un répondant avoue clairement que le fait d'être face à une femme journaliste plutôt qu'un homme joue dans le processus de recrutement. Évoquant les entretiens qu'il doit mener pour embaucher des journalistes, il estime :

« Mais si vous me demandez franchement si pour un poste (de journaliste), je vais tenir compte de ça (le genre de la personne), même si je ne le dirai pas publiquement, oui, ça va peser et ça ne joue pas dans le sens de la femme. (...) Je vais peut-être vous choquer, mais je vous dis les choses comme elles sont. Je tiens à conclure sur le fait que je n'ai pas dit que j'étais d'accord sur tout ça. Mais je fais ça parce que j'ai de la pression au-dessus et qu'on me demande des résultats. Par contre, si je dois remplacer mon assistante, je prendrai une femme » (R9, 2018 : 11).

Le répondant raconte d'ailleurs ne pas avoir validé le recrutement en tant que salariée d'une journaliste, car, au moment de confirmer la décision, lors du dernier entretien, la candidate a annoncé qu'elle devait être tous les jours à 17h à la crèche pour chercher son enfant. Il explique : « J'ai arrêté en 5 minutes. (...) Ça a été arrêté, même si je ne l'ai pas dit devant elle. Je ne lui en veux pas, c'est juste qu'on a rarement ça d'un gars. Elle était bonne, compétente, etc. Mais journaliste, c'est un travail de soirée » (R9, 2018 : 11).

Ce passage du statut d'indépendant à celui de salarié n'est pas le seul moment évoqué au cours duquel le genre est activé dans les procédures de décision. L'assignation à une rubrique est aussi un moment important où joue le sexe de la personne. Évoquant une autre entreprise de presse, un répondant explique :

« On est dans un grand quotidien, et le gars qui s'occupe des Diables Rouges démissionne. Pour le remplacer, s'il y a une fille qui porte candidature, à talent égal, elle n'a aucune chance. Aucune. Parce que c'est une fille. Parce que la façon dont elle va demander, et de comment elle va faire avec tous ces mecs, on va te regarder, ou bien 'Une fille qui s'intéresse au foot ?'. On va pas se mentir. C'est une belle profession en terme d'images et d'accès à plein de choses, mais c'est pas un très beau milieu » (R4, 2018 : 5).

Un peu plus éloignée de la question du genre, une stratégie importante s'impose aux rédacteurs en chef concernant les jeunes journalistes. Les directions constatent une volatilité importante et une mobilité professionnelle forte des jeunes journalistes. Ce faisant, certains tentent de trouver les moyens ou d'imaginer pour le futur les moyens potentiels pour les retenir (une crèche, des primes, du salariat), mais aussi de penser à la poursuite de la gestion de la rédaction en ayant en tête la question suivante : « Par contre, à compétences égales, je me dis 'Quelle est la personne qui a le potentiel de leadership et la marge de progression la plus importante ?' » (R3, 2018 : 4). Dans ce contexte, ils estiment que la question du genre joue moins que la fiabilité et la marge de progression du jeune dans le métier.

Pourtant, les répondants ont parfois tendance à essentialiser certaines caractéristiques qu'ils considèrent comme étant féminines pour justifier de leur stratégie de recrutement :

« Je ne sais pas, parce qu'en tout cas comme ce n'est pas quelque chose de conscient, de volontaire, donc il n'y a pas de volonté d'engager plus de femmes que d'hommes, il y a une volonté d'engager des compétences. On ne peut pas se permettre d'engager des gens juste parce qu'on pense qu'il est bien ou qu'il est solide, qu'il a la tête sur les épaules... On a besoin de quelqu'un qui a le sens de l'information, qui sait écrire, qui a l'air sérieux, qui a l'air flexible, et peut-être qu'inconsciemment, j'ai plus tendance à faire confiance à une femme pour être à l'heure, pour être rigoureuse... » (R1, 2018 : 2).

Ce biais d'appréciation (que nous reverrons plus loin) sur les caractéristiques perçues comme étant féminines peut fortement jouer dans le recrutement.

Mettre en place des politiques managériales relatives au genre ?

Ainsi, presque tous les répondants (sauf un explicitement) s'accordent sur le fait qu'ils ne prêtent pas une attention particulière à l'embauche de femmes journalistes. L'évocation de politiques managériales en matière de parité, de diversité ou de prise en compte du genre dans le recrutement ou la gestion des carrières provoque d'ailleurs assez peu d'enthousiasme. Souvent le processus de recrutement et la décision reviennent au rédacteur en chef qui peut décider par lui-même d'avoir un œil plus attentif aux questions de diversité. C'est le cas d'un rédacteur en chef qui estime :

« Je fais très peu de différences entre les femmes et les hommes. Et les seules différences que je m'impose entre hommes et femmes, c'est dans le recrutement. Justement,

essayer d'avoir un équilibre, autant que possible, parce que pour moi, c'est d'abord la compétence qui doit l'emporter. Mais j'essaie d'être attentif à des facteurs extérieurs à la compétence comme la diversité ou le genre. Parce que je pense que dans un équilibre de rédaction, c'est important » (R6, 2018 : 2).

Cette évocation renvoie assez directement à la question des quotas qui polarise l'attention sur les compétences des unes et des autres, sur l'indépendance nécessaire dans les stratégies de recrutement et sur la question de la petitesse des salles de rédaction. En effet, dans des entreprises médiatiques où le travail est assuré par des équipes plutôt restreintes, la marge de manœuvre économique des rédactions en chef pour embaucher ou accompagner économiquement des carrières est plutôt réduite. Sans qu'elle soit évoquée par la chercheuse, la question des quotas apparaît très vite dans les discours dès qu'il s'agit de savoir si le sexe est pris en compte dans l'embauche.

« Je pense qu'il y a une vraie volonté d'engager des gens qui sont à leur place là. Si c'est une femme, tant mieux, si c'est un homme ou pas. Et d'ailleurs, je suis très mal à l'aise avec une logique de quotas parce que c'est un peu ça qui est sous-entendu... Je serais très mal à l'aise parce que si je veux engager trois femmes sur trois parce que j'estime que c'est la meilleure chose, j'ai envie de pouvoir le faire sans avoir à me dire 'Ah ben on est en train de dépasser le quota de femmes alors maintenant, on va nous reprocher le contraire'. Non, moi je trouve qu'il faut engager si les gens ont des compétences. Il faut leur donner des primes aussi... On a donné des promotions là aussi, cette année, les 6 derniers mois à 5 personnes, dont 3 femmes par exemple. Donc on va dire que la répartition est équilibrée » (R1, 2018 : 3).

« Il faut se rendre compte que c'est des équipes qui font entre 15 et 20 personnes, hein. C'est pas des grosses équipes ! Donc commencer à charter, c'est juste s'empêcher d'avancer. S'il faut X ou X conditions, on finit par ne recruter personne, quoi. Mais c'est pas au feeling ! On regarde les choses. Et, avouons qu'on est quand même beaucoup plus dans 'Veillons à ne pas discriminer les femmes et poussons un peu plus les femmes que les hommes'. C'est évident » (R4, 2018 : 4).

« Est-ce que c'est rendre service aux femmes de dire qu'il faut instaurer une parité ? » (R8, 2019 : 9)

Certains utilisent aussi l'argument inverse : on voulait un homme, on a pris une femme. Les aléas des recrutements et les possibilités restreintes d'embauche alimentent un discours des directions qui pose que les processus de recrutement ne sont pas toujours le fruit de la décision des directions : celles-ci font avec les candidat.e.s qui postulent et les attentes que les directions ont dans les profils recherchés. C'est ainsi d'ailleurs qu'une entreprise médiatique à la recherche de profils plutôt *geek* déplore le manque de candidatures féminines. Ce faisant, les répondants déploient parfois un discours inversé : à la recherche d'un homme pour combler un poste dans une

petite rédaction, ils embauchent néanmoins une femme ; renversant ainsi la critique qui pourrait leur être adressée de préférer embaucher des hommes plutôt que des femmes journalistes.

« Mais on trouve que, pour l'équilibre d'une rédaction, n'avoir que des hommes, ça ne va pas, mais l'inverse n'est pas mieux. Il y a une salariée de (XX) qui est partie à Liège, on a cherché à la remplacer et on aurait bien voulu trouver un garçon, mais il s'est trouvé que la personne qui nous est parue la plus évidente, c'était une femme, une jeune diplômée turque de l'année dernière. Et donc on a de nouveau une femme. Et on ne s'est pas dit qu'on allait mettre un mec moins bien » (R9, 2018 : 1).

Dans le contexte de l'audiovisuel, la présence importante des femmes à l'écran provoque chez l'un des répondants des remarques de nature managériale relatives au gain de temps dans l'organisation quotidienne du travail :

« Si je devais choisir de manière rationnelle, je prendrais des hommes, parce qu'il faut moins de temps pour les maquiller (rires). Et les coiffer ! Non, mais si on ne devait utiliser que des arguments objectifs et rationnels, voilà ce qu'on ferait. Or c'est ce qu'on fait dans aucune chaîne, je crois. Chez nous, on prend la personne qui fait mieux le boulot. À la fois, son boulot de présentation, donc l'image qu'elle transmet, mais aussi la qualité d'écriture, et tout le boulot de l'édition derrière, le choix de l'info et le travail dans la rédaction. C'est un ensemble » (R7, 2018 : 6).

L'absence de politiques managériales prenant en compte les questions de genre dans les carrières innerve aussi les discours concernant les salaires. Aux discours posant des inégalités et des déséquilibres salariaux entre journalistes hommes et femmes, les répondants apportent deux explications : l'iniquité salariale, quand elle existe, serait issue d'un déséquilibre dans la pyramide des genres des postes hiérarchiques, mais serait aussi liée à des questions de personnalités. Certains répondants estiment ainsi que les augmentations de salaire sont obtenues par des journalistes à forte personnalité. Ce n'est donc plus ici une question de sexe, mais une question de caractère (un élément qui va d'ailleurs revenir souvent) qui jouerait dans l'obtention d'avantages salariaux. Répondant à une question sur les salaires, un manager estime :

« Ça dépend de la personnalité. C'est pas une question de femmes, c'est une question vraiment de personnalité. Il y a des gens qui rentrent dedans et il y a des gens ça prend un mois avant qu'ils ne demandent vraiment. Quand tu leur demandes 'Mais qu'est-ce que tu veux ? Si je pouvais...' Et ça c'est ni féminin, ni masculin, c'est la personnalité » (R2, 2018 : 10).

« C'est encore une fois plus la personnalité qui joue que le genre. J'ai pas l'impression d'avoir plus dans mon bureau de femmes ou d'hommes qui viennent me demander une augmentation ou des perspectives hiérarchiques, quoi » (R6, 2018 : 6).

L'organisation hiérarchique et donc le caractère masculin des postes à responsabilités sont présentés comme une autre explication de la différence salariale potentielle :

« Le déséquilibre salarial dans les rédactions, c'est pas le cas ici, parce que les barèmes sont les mêmes pour tout le monde. Après, tu gagnes plus d'argent quand tu deviens chef de service ou expert, et comme là, il y a plus de garçons que de filles, ben c'est là que ça se creuse... » (R3, 2018 : 12).

La mise en place d'une politique managériale liée au genre est donc peu évoquée, voire peu souhaitée par les répondants. Quand elle est voulue, elle est difficile à tenir (R5, 2018). Les directions souhaitent aussi conserver la liberté de choix des journalistes qu'ils embauchent, sans devoir justifier d'un choix lié aux genres. Mais, dans le même temps, ils sont conscients que les carrières des journalistes femmes, puisqu'elles ne sont pas toujours aussi ascendantes que celles des hommes, ont pour conséquence des iniquités salariales.

Quel accès à la hiérarchie ?

La question de la présence des femmes dans les instances de décisions médiatiques est reconnue, par la majeure partie des répondants, comme une « fracture », un « écart » entre la composition en termes de genres de la salle de rédaction et les occupations masculines et féminines des postes à responsabilité. Ainsi, un répondant constate que lorsqu'il s'est présenté comme candidat à la rédaction en chef, il était en compétition avec un autre homme ; que ses deux adjoints sont des hommes et que sur les cinq chefs de service de sa rédaction, seulement un poste est occupé par une femme (R1, 2018, 1 et 2). Même chose pour un de ses collègues qui tente actuellement de recruter : « Là, maintenant, on vient d'ouvrir des postes (...), des gens qui vont organiser la production de la rédaction à un niveau plus centralisé, et là, on est plus qu'à une femme pour quatre hommes. Ce qui est moins bien. Mais voilà, il y a eu une candidate » (R5, 2018 : 1).

Or, certains rappellent qu'ils ont été dirigés par des femmes, cheffes de service ou de rédaction, et qu'ils ne voyaient aucune différence (R6, 2018 : 10). Beaucoup estiment et reviennent régulièrement sur ce point : la difficulté qu'ils ont à trouver ou convaincre les femmes susceptibles de se proposer à un poste hiérarchique.

« Dire qu'il n'y a aucune difficulté, soit on ne veut pas les voir, soit il y a une recette que je n'ai pas. (...) Ben les femmes ne se proposent pas naturellement pour aller dans ce type de services là ! » (R5, 2018 :6).

« Hommes ou femmes ! Et comme il y a moins de femmes dans la rédaction, forcément j'ai encore moins de choix » (R3, 2018 : 3).

Évoquant le fait qu'il pourrait être remplacé à son poste de rédacteur en chef par une des femmes de la rédaction qu'il a repérée, le répondant constate qu'elle « ne le veut pas parce qu'elle a le besoin d'écrire, le besoin de liberté. Elle ne veut pas ce rôle » et estime qu'il ne sait pas « si c'est parce que c'est une femme » (R3, 2018 : 11). Il admet ne pas avoir d'explications. Même chose pour un autre répondant :

« Les rédacteurs en chef ou rédactrices en chef, ça demande un niveau d'expérience un peu particulier. Est-ce qu'à cette tâche-là et cette volonté de diriger une rédaction, est-

ce qu'on aurait des différences ? Quand je vois (XX), mon adjointe, quand le poste de rédacteur en chef s'est libéré, elle ne s'est pas présentée. Elle estimait que ce n'était pas pour elle » (R7, 2018 : 10).

L'expression du refus des femmes est finalement assez récurrente. Ce n'est pas tant que les directions ne souhaiteraient pas recruter des femmes, mais ce sont elles qui refuseraient, qui ne se proposeraient pas, et quand elles se proposent, elles pourraient aussi ne pas correspondre aux choix des directions :

« J'ai proposé un poste de chef de service à une femme au mois de janvier, qui m'a dit non, elle aimait bien ce qu'elle faisait, elle n'avait pas envie de ça. Elle n'a pas dit qu'elle ne voulait pas les responsabilités hein, qu'on se comprenne bien ! En tout cas, elle voulait continuer dans ce qu'elle faisait en tant que journaliste dans ses compétences. » (R1, 2018 : 2).

« Aucune femme n'est venue me voir pour me dire 'je veux' » (R9, 2018 : 7).

Et ce faisant, affleure le discours sur les capacités et les compétences supposées de management et de gestion des femmes, en général :

« Alors je pense qu'il y a un... Moins de leadership des femmes. (...) Leadership c'est vraiment montrer 'Moi j'ai des idées, j'ai de l'ambition, j'ai envie de grimper dans la hiérarchie'. Mais il faut qu'il y ait un tout. Tu ne dois pas avoir seulement de l'ambition. Il faut aussi montrer que tu sais le faire, et aussi montrer, entre guillemets, un projet, de vraies idées. On en a qui sont ambitieuses, mais 'Oulala pas trop, je dois aussi gérer ma vie privée, j'ai des enfants, je sais que ça va devoir me prendre plus de temps, oulala je vais devoir gérer des hommes'. Voilà il y a moins de leadership clairement. Alors je ne dis pas qu'il n'y en a pas qui sont capables. C'est autre chose. (...) Je pense globalement qu'il y a quand même plus d'ambition chez les hommes que chez les femmes. Je pense hein » (R2, 2018 : 8).

Cette posture est renforcée par l'argument du peu d'attractivité de la fonction de direction, tant pour les femmes que pour les hommes d'ailleurs. La fonction managériale occupée par un.e journaliste ne serait pas attractive, elle éloignerait du cœur du métier et ne serait pas valorisée en interne.

« Il y a moins de femmes, et moins de femmes qui ont une certaine expérience, forcément, c'est difficile d'aller chercher des chefs là. Et puis il n'y a pas globalement, et chez les femmes et chez les hommes, une énorme volonté de le faire. Ils voient plutôt le fait d'être chef de service, c'est plutôt des problèmes que des solutions là-dedans. C'est compliqué, tu es entre le marteau et l'enclume, tu dois gérer plein de contraintes, tu as moins de plaisir journalistique, tu sors moins, tu écris moins... Je pense qu'il y a deux défis pour les rédactions maintenant, c'est d'avoir justement des managers. Et je répète,

on n'est pas formé pour ça. L'autre défi est d'avoir des éditeurs (pour le travail sur le web) » (R3, 2018 : 3).

« Je pense que le talent journalistique n'est pas lié au fait d'être un homme ou une femme. Je pense que la résistance, pas au métier, mais aux conditions que plein de managers et de chefs de rédaction ou de service imposent dans ce métier, est défavorable aux femmes. C'est mon avis » (R4, 2018 : 5).

« Mais il n'y a rien à faire, quand vous êtes à des postes à responsabilité dans une rédaction, vous devez être joignable tout le temps, vous devez pouvoir retarder votre départ et autre, et je pense que culturellement, traditionnellement, il y a encore de ça. Oui en Belgique en tout cas, j'ai ce sentiment-là » (R1, 2018 : 2)

Les femmes seraient alors plus enclines à refuser les postes de direction, car elles auraient, selon les répondants, la prescience de la difficulté à laquelle elles seraient confrontées. Un répondant revient sur le caractère « particulièrement épuisant » du travail de manager.euse de rédaction et de rédacteur.rice en chef.fe :

« Vous allez me traiter de sexiste, mais c'est pas ça l'intention... Mais je me demande si chez les femmes, il n'y a pas un moment une réflexion 'Est-ce que le jeu en vaut vraiment la chandelle ?'. Les femmes n'envoient-elles pas des signaux plus rapidement en disant 'Ça m'épuise, j'ai envie de tenter autre chose' ? Donc j'ai envie de dire que les reconversions de carrière se font peut-être plus facilement que chez des petits mâles qui pensent qu'ils doivent absolument terminer jusqu'au bout. Il y a peut-être un phénomène comme ça qui a joué. Moi, j'ai eu beaucoup de dames qui m'ont dit à un moment 'Je n'ai pas envie d'épuiser ma vie à ça, comme ça'. Alors c'est pas du sexisme... J'ai eu le sentiment d'avoir devant moi des gens qui me disaient 'J'ai tenté, c'est passionnant, mais c'est trop épuisant pour le moment'. » (R5, 2018 : 1).

Les répondants présentent ainsi ces renoncements comme des constats d'une incapacité de l'entreprise à conserver les femmes dans des postes de direction, mais aussi comme une attitude différente que développeraient les femmes. Celles qui occupent des postes à responsabilité font figure d'exceptions par rapport aux autres femmes :

« Elle est d'ailleurs une exception, car elle a mené de front une vie de famille, une journaliste qui a été cheffe d'édition puis rédactrice adjointe, puis en chef. Mais à nouveau, il n'y avait pas de volonté d'empêcher l'accession d'une femme à des responsabilités, c'est juste que c'est sans doute plus compliqué d'être en position pour prétendre à ce genre de responsabilités quand on est une femme. Je ne peux pas en parler, car je n'ai pas eu ce parcours, mais vu notre mode de fonctionnement, il faut être costaud » (R11, 2018 : 4).

Enfin, la place des femmes dans les comités de direction peut aussi faire l'objet de commentaires et d'appréciations genrés. On revient à une forme d'essentialisation des 'qualités' ou

'caractéristiques' féminines. Cette posture se perçoit dans l'échange suivant où la chercheuse (C) tente de pousser les répondants à exprimer le plus clairement possible leur sentiment. Dans cette interaction, deux répondants (R9 et R10) sont présents et expliquent les ressentis qu'ils perçoivent par rapport à la présence des femmes dans des comités de direction d'entreprise médiatique (comités qui, dans ce cas, sont à deux niveaux : l'un de l'entreprise, l'autre du groupe) :

« C : Est-ce qu'il y a des rapports (particuliers) que vous avez, dans ce comité (de direction), justement parce qu'elle est une femme ?

R10 : Il y a un rapport plus respectueux.

R9 : Oui.

R10 : Il n'y a pas ce rapport masculin de compétition.

R9 : Et c'est peut-être pour ça qu'il y a moins de femmes. Et dans ce département, ils sont deux : un mec et une femme. Et j'ai dit à (XX) 'Maintenant tu te bouges le cul sinon tu vas m'emmerder', alors qu'avec elle, je ne peux pas dire ça, même si je suis très à l'aise avec elle.

C : Et pourquoi ? Car vous marquez une différence du coup ?

R9 : Car une femme est plus sensible et par respect pour la femme.

C : (C'est pour cela que) vous ne pouvez pas lui dire ça ?

R9 : Si, mais elle va réagir !

C : L'homme non ?

R9 : Non.

C : Donc, c'est plus facile de secouer les hommes ?

R9 : Oui.

C : Donc, si je vais au bout, avoir un comité d'hommes, c'est plus facile, car ils vous obéissent plus facilement ?

R9 : Oui.

C : Donc en fait, les femmes sont des « emmerdeuses »...

R9 : Mais si je prends l'autre comité de direction (...). Si, lui (le directeur de comité de direction), dit un moment donné « tu m'emmerdes, c'est comme ça » ou alors « ta gueule ». L'autre jour, il se comporte comme ça (avec) la directrice de (XX), elle est tombée en pleurs, la seule femme. Et il s'est demandé ce qu'il avait dit alors qu'à moi, je ne suis pas

tombé en pleurs. Et ce n'est pas une critique, non, la femme est plus sensible de manière générale. Et donc, dans les comités de direction, c'est parfois plus difficile à gérer alors qu'un mec, on sait le reprendre. Donc, c'est parfois inconsciemment, mais je suis sûr de ce que je vous dis. » (R9, 2018 : 7).

Quand les répondants s'expriment sur leur poste, ils évoquent régulièrement une certaine forme de masculinité des postes de direction, un monde dur dans lequel la femme doit être assez forte pour résister :

« On demande un résultat financier, c'est très clair. Tous les jours, on doit prendre des décisions et notre chiffre d'affaire diminue alors qu'on n'a jamais été autant vus. Mais l'argent diminue et il faudrait amener de nouvelles liquidités. Donc, vous jouez sur les coûts, c'est une obsession et c'est le seul moyen de s'en sortir. Donc il faut des gens carrés pour diminuer la masse salariale. Et donc, cette femme, pour se maintenir – et ce n'est pas moi qui lui demande – elle doit se montrer dure, claire et pas sensible » (R9, 2018 : 6).

« Mais si vous regardez le monde de la rédaction, c'est un mode de discussion assez franc, direct, il faut pouvoir s'imposer... mais c'est vraiment en train de changer. Depuis 2-3 ans, on est dans quelque chose de plus doux, collégial, on s'écoute un peu plus (rires), car avant, ce n'était pas la jungle, mais c'était... le mot qui me vient en tête c'est 'viril' mais ce n'est pas le bon mot, vous voyez. Il fallait affirmer sa personnalité, faire passer ses idées... » (R1, 2018 : 4).

Même si cette posture est contredite par certains (« Chacun vient avec sa part de personnalité d'abord, mais on est pas un faux homme quand on est une femme dirigeante, quoi » (R5, 2018 : 6)), l'explication du caractère des femmes dirigeantes est parfois rapidement trouvée : « Pour peu qu'il y ait une femme, c'est une femme très homme... » (R9, 2018 : 6). Ces arguments sont accentués par la représentation que certains rédacteurs en chef se font des directions : « Mais je pense que les directions sont encore plus viriles que les rédactions en chef » (R3, 2018 : 11). Et les femmes qui parviennent à ses fonctions ou qui parviennent à tenir tête sont associées assez directement à des attributs pensés comme masculins :

« Travailler avec (nom d'une femme journaliste), c'est certainement pas différent que de travailler avec un mâle dominant » (R5, 2018 : 15).

« Mais elle-même – et c'est ma perception – est un bulldozer. Elle n'est en rien comparable à d'autres femmes que j'ai pu connaître dans la rédaction. Elle est parfois beaucoup plus dure qu'un homme en fait. Est-ce qu'elle est devenue comme ça, car elle était ambitieuse et s'est dit que c'était la manière de fonctionner ? Peut-être, je ne sais pas. » (R11, 2018 : 9).

Et les arguments évoquent alors une reproduction masculine des nominations dans les directions ; reproduction qu'ils associent dans le même temps à des conditions d'adaptation genrée aux exigences des fonctions :

« Le fait que les directions sont masculines, ils choisissent un peu leur pareil pour la rédaction en chef, sans doute. Je crois que c'est ça qui joue. À choix égal, ils choisiront leur pareil. Ce qui joue moins dans une rédaction, où il faut plus de diversité et plus de gens, un poste de responsabilité qui implique une confiance, peut-être que ça joue plus. Je dis bien peut-être » (R7, 2018 : 10).

« En tout cas, c'est un monde dans lequel les hommes s'adaptent plus facilement que les femmes. J'en suis persuadé. Je suis persuadé aussi que, comme dans le journalisme, il existe la duplication des managers entre les hommes. Moi, je sais pas, j'étais pas dans le jury qui m'a nommé ! » (R5, 2018 : 14).

« Parce qu'il y a le côté machiste. Je ne parle pas des blagues ou de ces trucs-là. Je pense que beaucoup se décide dans l'accession à des fonctions, à des postes. Si on a ce côté testostéronien ou pas ! » (R4, 2018 : 5).

Et cette reproduction masculine entraînerait non seulement une nomination d'hommes par des hommes, mais aussi une tendance à conserver un certain pouvoir dans les instances de décisions, écartant, ce faisant, la présence des femmes :

« Et je trouve que de manière générale, beaucoup d'entreprises fonctionnent en gestion d'hommes, dans les faits. Ça reste très masculin. Beaucoup de personnes disent encore qu'il est très compliqué de mettre une femme dans ce statut dans une entreprise. Et donc vous avez encore beaucoup de comités de direction où vous n'avez pas du tout d'équilibre entre hommes et femmes et vous n'avez donc pas la sensibilité féminine. Parce qu'on veut que les cadres soient efficaces et on estime, à tort ou à raison, que ça reste problématique » (R9, 2018 : 2).

« Pour des fonctions comme les nôtres, cela pousse à toujours vouloir se dépasser, à sacrifier un certain nombre de choses que tout le monde n'est pas prêt à sacrifier. Et elle est clairement dirigée par des hommes qui se reconnaissent plus facilement dans les hommes que dans des femmes ! C'est indéniable ! Et donc, les hommes s'adaptent plus à un certain nombre de critères et les hommes font en sorte que ce monde-là soit plus dans leurs mains. C'est pas conscient et c'est pas aussi volontaire que ça, quoi. » (R5, 2018 : 14-15).

Plusieurs entretiens montrent ainsi clairement la mise en place d'un plafond de verre par la hiérarchie qui estime, par exemple, que la possibilité qu'une femme tombe enceinte implique qu'il est trop risqué de la nommer à un poste à responsabilité – sans même savoir si elle désire des enfants - ; une absence de trois mois étant présentée comme ingérable par l'équipe de direction (R9, 2018 : 9). Et pourtant, une fois passée la période potentielle pour une femme d'être mère, la

femme journaliste est considérée comme ayant « raté une évolution » (R9, 2018 : 10) de carrière. Ce faisant, le répondant estime qu'elles sont alors trop avancées dans leur trajectoire professionnelle pour répondre aux critères de sélection à un poste à responsabilité dans cette entreprise médiatique (R9, 2018 : 10).

Finalement, un seul des onze répondants a estimé qu'il ne rencontrait aucun problème pour susciter des envies de prise de responsabilité. Pour lui, il n'y a aucun souci de cet ordre dans sa rédaction :

« Quand on fait les évaluations deux fois par an, j'ai globalement autant d'hommes que de femmes qui désirent avoir des responsabilités. Et dans la rédaction, il y en a pas mal qui se sont présentées quand il y a eu des ouvertures à des candidatures pour des postes de rédacteur en chef ou rédacteur adjoint. Chez nous ou ailleurs. Et ils se sont présentés. Ce sont des hommes ou des femmes indistinctement » (R7, 2018 : 7).

2. Les femmes et les hommes journalistes au travail

Les réponses aux questionnements concernant la perception que les directions ont du rapport au travail des hommes et des femmes journalistes commencent régulièrement par un discours d'indistinction. L'attachement au travail, l'implication en termes d'horaires, ou même parfois la gestion de la famille semblent plutôt équilibrés entre hommes et femmes journalistes. Qualités et compétences relèveraient, encore une fois, de l'individu lui-même, de son caractère et de sa personnalité, et non du genre.

« Il y a des hommes qui travaillent beaucoup, des femmes aussi et vice versa. Il y a des hommes et des femmes qui arrivent en retard. Je ne dirais pas que l'un est mieux que l'autre et je pense que chaque être humain a ses spécificités : ce n'est pas parce que ce sont des femmes qu'elles seront meilleures ou l'inverse. » (R8, 2018 : 4)

« Ici, il y a un historique à (XX) qui est de favoriser, je dirais, des horaires qui sont compatibles avec la vie de famille, mais à la fois pour les hommes et pour les femmes. Et tout le monde en profite, en tout cas ceux qui ont des enfants en profitent tous. En général, ils font une semaine un horaire qui termine tard, et une semaine un horaire qui termine tôt. Et donc, ils s'adaptent pour leurs vies de famille, dans les deux cas. C'est pas propre aux femmes. » (R7, 2018 : 4).

« Parfois, ce que je vois peut-être, c'est le statut dans le couple lui-même qui fait que parfois, c'est plus la femme qui doit demander des horaires souples que l'homme. Mais ça dépend du boulot. Mais j'ai un caméraman qui systématiquement, s'il y a un problème avec les enfants, c'est lui qui doit prendre des horaires souples et pas sa femme. Donc ça, je pense que ça dépend du statut. C'est pas propre au genre, en tout cas pas chez nous. » (R7, 2018 : 5).

Ces exemples sont utilisés pour ne pas focaliser les soucis rencontrés dans le rapport entre vie professionnelle et vie familiale sur les femmes spécifiquement. Certains collègues masculins sont donnés en exemple, et utilisés pour rééquilibrer, dans le discours, les propos tenus sur la place des femmes dans les rédactions.

Plus largement, les répondants tentent de présenter et de parler des employés journalistes comme des êtres dont le sexe importe peu dans l'exercice du métier, que ce soit dans les procédures d'embauche, dans le rapport au travail ou les demandes concernant la carrière. Les répondants s'attachent à rappeler qu'être journaliste n'est pas une affaire de genre, mais de compétences, d'appétences, de talent et de plume. Pourtant, ce discours commun se fissure rapidement dans un quadruple processus : 1) la mise en avant des caractéristiques présentées comme féminines et de l'apport des femmes à la rédaction ; 2) des constats présumés sur les assignations genrées des journalistes selon les rubriques. 3) la place de la maternité et du rôle de mère dans l'attachement au travail et la présence en rédaction ; et 4) la reconnaissance d'une charge familiale plus forte vécue par les femmes.

La féminité et les caractéristiques dites féminines dans les rédactions

Comme évoqué en courte introduction, le journaliste est souvent présenté comme un être sans sexe dans le contexte professionnel. Et pourtant, lorsque les répondants doivent s'exprimer sur les différences qu'ils perçoivent entre les journalistes des deux sexes, revient régulièrement la question des émotions des journalistes dans la salle de rédaction. Le marquage des différences se fait alors, dans les discours des directions, sur des questions d'émotivité, de sens du collectif et de capacités présentées comme féminines. Certains répondants déploient alors une vision essentialisée du *féminin*.

Ainsi, sans que les larmes ou l'émotivité ne soient jamais évoquées dans les questions de l'entretien, les répondants, quand ils doivent s'exprimer sur les rapports au travail des femmes et des hommes, les convoquent dans l'entretien. Et ce, même pour ne pas marquer de différences :

« Je trouve qu'un journaliste ou une journaliste reste un journaliste avec ses qualités et ses défauts, ses égos. J'ai vu des hommes pleurer, j'ai vu des femmes pleurer. Non je n'ai pas l'impression de voir de différences par rapport à ça » (R1, 2018 : 3).

L'émotion semble pour certains un facteur de différenciation, même s'ils estiment que ce constat les met mal à l'aise :

« Mais c'est juste les faits, en fait. Y'a beaucoup d'émotions, en fait, que j'essaie de retirer. 'On est pas des amis, ici'... En mettant des mots là-dessus, j'ai presque honte de te le dire, mais je ne peux pas te mentir là-dedans. Dans les premiers débriefings, je pense qu'elles ont... mais les garçons aussi... il y a quand même plus d'émotions chez les filles, et je le regrette. Enfin, je le constate, simplement. Je ne le cherche pas. Le premier débriefing est souvent très dur, et à la fois salvateur. C'est-à-dire qu'ils mesurent l'écart entre ce qu'ils pensent et ce que le journal pense. Ils sortent du monde des études, des

bisounours, de 'Tout le monde est gentil, tout va bien, tu es magnifique'. Parce que tu rentres dans une relation de travail qui est professionnelle, froide, dure » (R3, 2018 : 5).

Et l'émotivité ne relèverait pas seulement du comportement en contexte organisationnel, mais aussi d'une posture vis-à-vis de la production d'information :

« Une approche plus émotionnelle, peut-être. Plus empathique. Mais bon, je reconnais que c'est un cliché. Mais c'est vrai qu'à la fois c'est un cliché, mais ça se confirme quand même dans pas mal de cas. » (R7, 2018 : 4).

Alors qu'ils essaient de dire qu'ils se cantonnent à la narration de faits ou de constats, les répondants ont néanmoins recours à cet argument de l'émotion, voire même de la fragilité qui induirait des comportements différents :

« Mais on a eu quelques collègues qui commençaient à pleurer. Et c'est vrai que je n'ai jamais vu un homme pleurer. Mais encore une fois, ce n'est pas quelque chose de choquant ou d'anormal. Dans la société, il y a des gens plus fragiles que d'autres, certains qui vont s'emporter plus facilement... » (R8, 2018 : 7).

Ces comportements pouvant d'ailleurs entraîner l'expression de formes de discrimination masculine vis-à-vis de la présence des femmes dans certaines instances :

« Un moment, on s'est dit qu'il fallait quelqu'un au niveau RH et on voulait mettre une femme. Il y a des hommes qui ont dit que c'était 'déjà assez compliqué de gérer la boîte comme ça, est-ce qu'on est sûr de faire ça ?'. Donc, ajouter une femme, ce serait plus de sensibilité, etc. Mais allez voir les grosses boîtes qui doivent gérer d'autres domaines industriels et dites-moi s'il y a une seule femme. » (R9, 2018 : 6).

En dehors de la sensibilité ou d'une émotivité toute particulière, les femmes sont par ailleurs supposées, dans les discours des répondants, développer un sens du collectif plus fort que les hommes :

« Elles ont un côté bon petit soldat, il faut bien le reconnaître. Si tu leur expliques 'J'ai besoin de toi, j'ai besoin que tu le fasses là-dessus, je sais bien que c'est pas à toi, mais on en a besoin'. Il y en a rarement une qui dit 'Va te faire foutre'. (...) C'est un peu le sens du collectif disant 'oui c'est vrai je vois bien cette cellule-là est décimée, je vais donner un coup de main' » (...). « Et sincèrement, il y a des hommes et des femmes partant pour tout. Il y a des filles, ici dans la rédaction, si je leur demande un sujet qui est hors, entre guillemets, de leurs champs de compétence, elles vont le faire. Peut-être même plus facilement que les hommes. » (R2, 2018 : 9).

« Ça peut être dû à la personnalité des journalistes... Je trouve que quand on recadre un sujet chez une femme, le recadrage est plus, mieux respecté que chez un homme. Un homme il va dire 'oui, oui' et puis il va quand même essayer de garder la ligne qu'il voulait, alors que vous avez quand même dit 'Ce passage-là, il n'est pas intéressant' ou

'Tu te répètes' et une femme aura plus tendance à dire 'Oui, ok il a raison' et de respecter totalement ce recadrage. Chez un homme, c'est parfois plus difficile. Mais je vous dis, est-ce que c'est lié au sexe... ?» (R1, 2018 : 6).

Mais ce sens du collectif ou de l'obéissance plus importante des femmes n'est pas partagé par l'ensemble des répondants, comme nous l'avons déjà évoqué. D'autres, dans une logique similaire d'essentialisation et de généralisation, disent néanmoins l'inverse : « Les filles sont plus revendicatrices et obtiennent plus que les garçons » (R3, 2018, 12).

Un autre élément qui semble marqueur de la différence entre les hommes et les femmes journalistes telle que présentée par les directions de médias touche aux rubriques. Cette question n'entraîne pas des considérations ou des postures homogènes du côté des répondants : certains considèrent une forme de « genre du journalisme »⁶⁷ et de la rubrique, et donc une dynamique de spécialisation sexuée, d'autres insistent sur le caractère non genré du choix et évoquent plutôt l'appétence et les compétences du journaliste. Il y aurait donc des choix genrés pour certaines rubriques plutôt que d'autres :

« Je remarque que dans les sujets de prédilection des journalistes, il y a souvent des sujets plus techniques et technologiques du fait des hommes et... mais je n'ai pas envie de faire une généralité, mais je vois aussi que les matières qui concernent la santé, l'environnement, l'écologie, il y a beaucoup de femmes qui s'intéressent à ça » (R8, 2018 : 2)

« Parce que les femmes ne se présentent pas de manière naturelle en sport. Exemple... Je suis bien placé pour le savoir avec les stagiaires. Il n'y a aucune fille qui demande à aller au sport. Or je ne veux pas croire qu'il n'y a aucune fille qui a envie de faire journaliste sportif. » (R2, 2018 : 1).

Ce même répondant, renvoyant à la sensibilité que nous évoquons plus haut, définit plus précisément ce qu'il entendrait par le regard des femmes sur la rubrique sportive. Il active ici une forme de ségrégation horizontale entre femmes et hommes :

« Mais pas avoir le regard féminin de la poufiasse à gros seins qui veut interroger les joueurs de foot. Je voulais pas ça, je voulais plutôt une espèce de sensibilité féminine. Nous, on aime bien le sport, mais on aime peut-être autre chose que les muscles et le ballon rond. C'est ça que je voulais et j'en ai pas trouvé. » (R2, 2018 : 1).

⁶⁷ « Je reste par exemple convaincu que ce sont les femmes qui s'occupent du pognon à la maison. Donc, entre guillemets, le panier de la ménagère, l'éducation des enfants, la mobilité, le chauffage, l'électricité, tout ça. Je pense que c'est quand même la femme qui tient le cordon de la bourse. Donc je pense, notamment en info-gé, en conso, il y a moyen de faire des sujets qui intéressent les femmes. A côté du sport qui les intéresse peut-être moins. Et on crée aussi sur le web, parce que c'est notre futur, des produits qui sont moins typés hommes. » (R2, 2018 : 2)

Mais, des répondants, dans une posture complètement différente, estiment que l'intérêt pour les rubriques ne dépend pas du tout du sexe (R1, 2018 : 2), et que les inclinaisons particulières pourraient aussi, de manière plus générale, découler de modes de pensées plus larges partagées par la société. Évoquant des stéréotypes sur les intérêts supposés des hommes et des femmes vis-à-vis de certaines thématiques, un répondant explique :

« Donc ça dit bien que c'est totalement stupide comme a priori, et ça reflète sans doute une conception du monde qui a évolué, qui évolue, mais qui n'évolue pas assez vite. Où la femme est reléguée dans des connaissances plus littéraires ou plus psychologiques, mais peu... Voilà. Quand on pense à ingénieur, on pense homme, on pense pas femme. Quand on pense mathématiques, on pense plus hommes que femmes ! Tout ça, je le regrette, hein ! Je ne suis pas occupé à dire que c'est... Voilà. Je le regrette. C'est là-dessus qu'on doit agir, même au niveau du corps enseignant. Par tous les niveaux ! C'est prégnant. » (R6, 2018 : 2-3).

Et ces représentations sociales imprègnent ce que les répondants estiment voir à l'œuvre dans leurs salles de rédaction.

La question des rubriques touche plus largement à l'organisation et à la gestion des salles de rédaction. Il est évident d'ailleurs que la taille de la rédaction est un facteur primordial : plus la salle de rédaction est petite, moins la spécialisation des employé.e.s a de sens, puisqu'il faut nécessairement qu'ils.elles soient polyvalent.e.s.

La question des rubriques croise par ailleurs les enjeux de la gestion managériale. Ainsi, les répondants évoquent, dans le même temps, une attention particulière, parfois un peu paternaliste, qu'ils doivent mettre en œuvre dans leur gestion managériale vis-à-vis des femmes :

« Donc ils peuvent parler tout le temps avec moi. Alors ils viennent. Les filles ont plutôt tendance à venir plus parce que les mecs savent 'Je sais ce qu'il faut faire'. Les filles ont tendance à plus poser des questions, qu'elles soient intelligentes ou non, ce n'est pas une question de valeurs. Sans doute elles ont besoin d'être plus rassurées ou d'être rassurées c'est peut-être pas le terme parce que ça fait un peu faibles, mais plutôt d'être confortées dans ce qu'elles doivent faire. (...) Moi je dis 'Ma porte est ouverte, vous pouvez tous venir'. Il y a plus de filles qui viennent que de garçons. C'est un constat, c'est pas un jugement, c'est un constat » (R2, 2018 : 5).

« Je vois (nom d'une journaliste), elle est extraordinaire journaliste (...). Je mesure sa vie, et je la protège parfois de ça ! Je me dis 'Mon dieu, cette femme, elle n'arrête jamais !'. Et ça, c'est quelque chose qui est compliqué. » (R3, 2018 : 7).

« Par contre, j'aime bien être avec les femmes : je ne voudrais pas que (XX) nous quitte. Maintenant, je ne sais pas si c'est parce que c'est une femme... peut-être inconsciemment. » (R9, 2018 : 7).

Ces propos renvoient ainsi à des catégories qui semblent très figées dans le chef des directions de médias. Malgré un discours récurrent sur la question des personnalités, de l'importance des caractères plutôt que de l'appartenance à un genre, la plupart des répondants glissent très rapidement vers des discours de distinction généralisant entre sexes. À l'image d'un responsable qui remarque : « quand il y a plus de femmes dans la rédaction, ça papote plus... même si on a des hommes qui bavardent beaucoup. » (R8, 2018 : 4). Souvent, à partir de l'évocation d'un seul exemple, les répondants montent en généralité sur les caractéristiques féminines parfois pour marquer des différences de genre, parfois aussi pour montrer l'attention qu'ils portent, la connaissance qu'ils ont de certaines difficultés rencontrées par des femmes ou certains traits genrés qui les distinguent. Et parfois, le fait d'être pères eux-mêmes est utilisé comme une ressource discursive et pratique qu'ils mettent en avant : « Oui et là j'ai, je l'avoue, je suis père de famille donc je sais ce que c'est. J'ai un rapport avec les femmes mères différent. » (R2, 2018 : 5-6).

Les journalistes, femmes et mères

Le statut de mère est un argument pivot, transversal dans les propos des directions, ce que les anglophones nomment le *motherhood dilemma* en journalisme (North, 2016). Comme pour d'autres arguments, il est souvent d'abord 'rééquilibré' dans le discours au moyen de la référence au rôle du père ou au congé paternité. Ainsi, la transformation du rôle du père dans la sphère familiale est mentionnée régulièrement afin d'insister sur le fait que les hommes ont tendance à présent à demander aussi des aménagements de leur temps de travail, à invoquer les charges familiales dans les interactions avec la direction. Mais, souvent cet argument du rôle de père est utilisé en contrepoids ou en miroir de la situation des femmes par les répondants, comme le montrent les trois extraits suivants :

« Moi je constate qu'on a quand même beaucoup de femmes qui veulent garder une vie de mère de famille et donc pouvoir partir plus tôt le soir, pouvoir mieux organiser leurs journées, avoir des 4/5ème... On a des hommes aussi qui ont des 4/5ème, mais il faut évidemment le voir aussi ! » (R1, 2018 : 2).

« Oui, des femmes seules avec charge d'enfants me demandent d'avoir des horaires beaucoup plus fixes, et des horaires dans lesquels les débordements ne sont pas possibles. (...) Mais je vous dis, ce genre de phénomène se retrouve aussi chez les hommes. En cas de rupture, ils disent 'Cette semaine-ci j'ai mes gosses, je suis désolé, mais je n'irais pas au-delà de 19h30.' Et ils sont dans des combines qu'on a tous connus. » (R5, 2018 : 10).

« D'autant plus que, ce que je constate, les congés de paternité se prennent et se prennent sérieusement. Il est loin le temps où madame accouchait et monsieur 'Ouais, tu rends quand même ton article !' Il y a vraiment un congé de paternité pris en compte. » (R5, 2018 : 8).

Au final, la question de la maternité revient constamment, car les directions font une véritable distinction entre le fait d'avoir ou pas des enfants, que ce soit chez les hommes ou les femmes, mais plus particulièrement chez les femmes.

Plusieurs éléments de nature différente composent les discours des directions autour de la maternité et du congé maternité. L'un d'entre eux est la mise en comparaison du congé maternité avec les congés maladie traditionnels. Il en résulte une banalisation et surtout une gestion managériale de l'absence de l'employée, dans le discours des hiérarchies, avec peu de prises en compte de la nature spécifique de cette absence :

« Bon ça c'est de la gestion, je veux dire que quand il y a un homme qui est en burn-out, excuse-moi la comparaison, mais ça vaut une femme qui va accoucher. Et la femme qui va accoucher, souvent elle revient plus motivée, parce qu'elle sait pour qui elle bosse, qu'un burn-out... » (R2, 2018 : 4)

Le congé est considéré de façon organisationnelle comme un congé maladie « pas plus et pas moins que quelqu'un qui partirait en vacances. Il n'y a pas de différences » (R7, 2018 : 5). Sauf dans une gestion des remplacements : « Donc moi, ça ne pose pas de problèmes humains. Après ça me pose un problème d'organisation. » (R2, 2018 : 6).

« Moi, je n'ai aucune difficulté, parce que ça fait partie des choses naturelles de la vie. On peut grogner, ça ne changera strictement rien. Et je trouve que ça serait scandaleux d'avoir une attitude négative par rapport aux grossesses et congés de maternité » (R5, 2018 : 8).

Certains répondants racontent cependant que certaines femmes sont inquiètes : « Elle était un peu paniquée en disant 'Vous allez me virer'. Je lui ai dit non, on va trouver une solution » (R2, 2018 : 7). Mais de façon générale, la question semble peu abordée en interne : « Dans toutes les jeunes femmes CDI ou CDD, je pense qu'aucune ou peu ont des enfants, mais je ne sais pas si c'est dû au mode de vie où l'on fait maintenant des enfants plus tard, ou à leur volonté de privilégier leur vie professionnelle. Je leur demande pas, en fait. Je vais pas leur dire 'Tiens, est-ce que tu penses avoir des enfants dans deux ans ?' » (R3, 2018 : 6).

L'absence est parfois présentée comme une aubaine du point de vue de l'encadrement : « Ça nous permet de tester de nouvelles personnes, de rencontrer de nouveaux potentiels pour la rédaction » (R5, 2018 : 8). Et certains sont assez conscients du fait que certains retours de congé maternité peuvent confronter la femme journaliste à une situation changée :

« Il y a fatalement une vie de la rédaction qui a eu lieu. On ne peut pas dire qu'on a gardé leurs dossiers sous cocon... Parfois, il y a des gens qui bouffent leurs dossiers et en mangent tellement que quand les autres reviennent, ils le gardent » (R5, 2018 : 8).

« Il y a des grossesses, c'est compliqué à gérer et c'est un phénomène nouveau qu'on sent, on sent une tension, même si on ne dit pas directement à la femme 'Tu dois rester

plus longtemps'. Et on sent que ce n'est pas facile à gérer, car porter un enfant, le retour... ce n'est pas toujours évident. » (R9, 2018 : 2).

La maternité et le congé maternité semblent donc une donnée à intégrer dans la gestion managériale. Les répondants ne racontent pas de difficultés particulières dans cette gestion, puisque les femmes sont absentes pour une durée déterminée ; et reviennent en reprenant ou non leurs dossiers, parfois sous l'argument que la vie d'une rédaction est changeante. Ces attitudes soulignent ainsi le peu d'attention particulière qui est donné à l'avant et l'après-naissance de l'enfant, et des enjeux que cela peut comporter pour les mères comme pour les pères.

La charge familiale

La maternité et le congé maternité ne semblent pas, dans les discours des hiérarchies, être l'objet d'une prise en charge discursive ou pratique spécifique. Les directions reconnaissent assez facilement que normalement les problèmes devraient concerner les journalistes des deux sexes :

« Théoriquement, ça devrait être la même chose qu'on soit un homme ou une femme, mais en fait les choses ne se passent pas comme ça. » (R11, 2018 : 1).

Et c'est le cas, selon eux, de la question de la charge familiale. Les répondants reconnaissent très rapidement la difficulté de gestion de la famille chez les femmes ; c'est même un discours très récurrent : la femme étant soumise à une injuste répartition des tâches, elle est parfois même présentée comme victime de son rôle de femme et mère.

« C'est très compliqué d'avoir un métier et d'assumer à la fois une famille, être femme dans son couple, vis-à-vis de son compagnon, et réussir une vie professionnelle. C'est un problème. » (R9, 2018 : 2).

« Je suppose que c'est dû plutôt au caractère des horaires compliqués du métier de journaliste. On est dans une société où ça évolue, mais enfin, on n'est pas encore dans une égalité de répartition des tâches... Je vais pas dire parfaite, mais équitable... même si dans beaucoup de couples, c'est déjà le cas ! Mais il y a encore beaucoup de choses qui subsistent. Des traditions qui devraient être révolues, mais qui sont toujours là, comme tout ce qui concerne les enfants et la gestion de la maison. Et ça revient encore trop aux femmes. Je suppose qu'un des facteurs qui expliquent que les femmes sont plus minoritaires en général, c'est celui des horaires » (R6, 2018 : 2).

« Je permets davantage de télétravail, parce qu'elles le demandent plus facilement aussi. Je pense qu'elles sont, de nouveau je ne veux pas caricaturer, mais elles sont investies dans leur rôle de mères et donc elles font part de leurs problèmes de mères plus que les autres font part de leurs problèmes de pères. C'est comme ça que je le ressens. » (R2, 2018 : 5-6).

« Et, aujourd'hui, en télé, on a un horaire type qui est 9h-19h. Et je pense qu'à un certain moment de la carrière, ce type de journées est assez difficilement gérable pour une

femme... enfin, ça peut paraître un peu old school de dire ça, mais c'est vrai qu'à un moment, avec la maternité, etc., c'est sans doute plus complexe à gérer » (R11, 2018 : 1).

Ce rôle de mère est présenté de façon presque similaire par l'ensemble des répondants. Plusieurs répondants vivant avec des femmes journalistes racontent d'ailleurs que, pour elles, la situation est encore pire, car les responsabilités de direction de leurs conjoints leur font porter une charge encore plus lourde. Une journaliste femme est considérée comme devant gérer plusieurs vies ; peu de propos évoquent l'idée de charges équilibrées dans le couple. Une seule exception :

« J'ai plein d'hommes qui ont pris des 4/5ème les mercredis pour s'occuper de leurs enfants, comme j'ai des femmes qui l'ont fait, comme j'ai des femmes qui ne le font pas. Et d'autres qui restent jusqu'à 20h parce qu'elles sont en garde alternée, parce qu'elles ont une nounou à la maison. Et des hommes qui partent à 17h pour aller chercher leurs enfants. Peut-être qu'il y a en effet, peut-être que ça penche peut-être un peu plus d'un côté. Mais il y a tellement d'exceptions liées plus à la personnalité des gens, à l'engagement professionnel fort ou pas fort. Ça dépend davantage des personnalités, et peut-être des générations aussi. Je dirais que si on voit des différences, c'est peut-être plus des différences générationnelles que des différences de genre » (R6, 2018 : 4)

Finalement, tout comme le répondant ne recrutant pas la journaliste devant aller chercher son enfant à la crèche en fin de journée, un autre répondant estime que la vie de mère et la soumission à des contraintes notamment horaires sont incompatibles avec les attentes professionnelles et surtout organisationnelles. Cette incompatibilité peut d'ailleurs aller jusqu'à une séparation nette sur base du critère de la vie familiale :

« Elle a choisi de faire 10 enfants, par ailleurs. Mais je répète, 10 hein ! Pas 3 ! 10 ! Il y a un moment, j'ai dit 'Je pense qu'on ne peut pas tout vouloir'. Comme 'Je suis journaliste, mais je ne rebondis pas sur l'actu. Je dois m'occuper de 10 enfants que j'ai voulu, et parce que ma vie est devenue comme ça, tout le monde doit s'accorder avec un salaire de 25 ans d'ancienneté'. À un moment où on nous dit que c'est compliqué de trouver du boulot, le métier est en difficulté, on doit travailler d'arrache-pied. J'ai dit que 'Je trouve que c'est injuste. Donc ce que je suggère, c'est que nous nous séparions d'elle' » (R4, 2018 : 2).

3. Machisme, sexisme et harcèlement

La dernière partie de l'entretien avec les directions de médias portait explicitement sur le sexisme et le harcèlement. Si elles n'avaient pas été abordées naturellement par les répondants, trois questions successives étaient posées et/ou reposaient sur ces socles : Dans quelle mesure l'affaire Weinstein a-t-elle eu un impact dans la salle de rédaction ? ; Dans quelle mesure le sexisme et les propos machistes sont-ils tolérés ou pris sous forme de blague dans votre salle de rédaction ? ;

Quelles sont les mesures ou les procédures éventuelles mises en place pour traiter les problèmes de harcèlement sexuel ou de sexisme dans votre salle de rédaction ?

Ces questions terminaient l'entretien et poursuivaient souvent un discours dont la teneur au fur et à mesure du déroulé de l'entretien tournait autour d'une certaine forme de masculinité de l'environnement de travail. Plusieurs répondants ont fait référence à la testostérone pour définir le milieu :

« Je me rends compte qu'il y a beaucoup de testostérone là-dedans. Je ne peux pas croire que c'est un hasard » (R3, 2018 : 11).

« Je m'imagine donc parfois un management testostéronien face à une petite jeune, ou une moins jeune, qu'on veut déstabiliser et qu'on mettrait bien sur autre chose, mais quelle défense elle a ? 'Je m'en vais, ou je me mets en burn-out, ou je pleure. Ou je ne cafte pas et je rentre dans le truc'. (R4, 2018 : 12).

Ces références directes ou du moins frontales à des traits dits de masculinité, dont la testostérone par exemple, ont deux effets : d'un côté, certains répondants utilisent cette référence comme un élément d'un discours critique fort à l'égard non seulement des habitudes managériales, mais aussi des ambiances dans l'environnement de travail ; de l'autre côté, des responsables utilisent cet argument pour mettre à distance les problèmes rencontrés par les femmes ou au contraire insister sur ceux-ci, les présentant comme une sorte de fatalité, un élément inhérent à la nature même du journalisme. Machisme, sexisme et harcèlement sont trois enjeux par rapport auxquels les répondants ont réagi. Et les discours montrent des contradictions fortes entre le constat d'une absence de harcèlement, mais d'une attestation de paroles parfois machistes ou sexistes.

Cette partie s'articule autour de la représentation des problèmes rencontrés par les directions, puis creuse leur argumentation autour des changements dans l'environnement social et professionnel et enfin aborde la question de l'autorégulation et de la régulation de ces enjeux dans les salles de rédaction.

Des problèmes ? Quels problèmes ?

Sur les dix rédactions interrogées, ils sont unanimes à n'estimer ne rencontrer aucun problème de harcèlement dans leur salle de rédaction. Un seul, nous allons le voir, ne nie pas des soucis éventuels de harcèlement. Il assure « J'ai pas eu de plaintes, mais parfois... » sans finir sa phrase (R5, 2018 : 12), et évoque surtout le cas des anciennes générations, des jeunes, de certaines personnalités qui subissent des formes de violences morales, dues notamment à la compétition entre personnes ou aux jalousies. Sur les dix directions de médias, ils sont cependant six à évoquer d'anciens cas, faisant référence à une période qui serait, à présent, révolue. Les comportements inadéquats dans les relations de travail sont souvent estimés relever des anciennes générations. Un seul cas de jeunes journalistes dont le comportement était inapproprié, du fait d'un effet de groupe, est évoqué (R8, 2018 : 8). Les problèmes rencontrés sont présentés, au final, comme relevant davantage du rapport aux sources que des relations au travail.

Ainsi, les répondants disent ne pas être confrontés à des cas de harcèlement dans leurs salles de rédaction. Les paroles de négation sont nombreuses :

« Heureusement, il n’y en a pas dans la rédaction, mais ça pourrait arriver ! » (R3, 2018 : 8).

« Sexuel zéro. Et moral, c’est pas du harcèlement moral, c’est plus, entre guillemets, la charge de travail » (R2, 2018 : 11).

« Je me sens responsable de ça. S’il y a des problèmes de harcèlement dans mon équipe, si on intervient pas tout de suite dès qu’on en a connaissance ou qu’on observe des comportements... J’ai pas eu de plaintes, mais parfois... » (R5, 2018 : 12).

« Des comportements un peu dénigrants vis-à-vis de la femme aussi, de mecs qui se sentent supérieurs à la femme et se permettent de répondre de manière un peu plus sèche que si c’était un collègue masculin. J’ai assisté à ce genre de chose, mais pas aujourd’hui. Et je n’en ai pas eu l’écho. » (R8, 2018 : 7).

« Question : Donc, pas de harcèlement ?

Réponse : Non et je vous dis la vérité, car je suis le premier dans une procédure. » (R9, 2018 : 4)

« Mais du harcèlement homme vers femme, non, je ne pense pas. Des gens qui se sont dragués, oui, beaucoup ! Mais dans le sens où quelqu’un de la hiérarchie aurait essayé de faire pression, non, je n’ai pas le souvenir de ça » (R11, 2018 : 9).

Un seul estime que sa salle de rédaction peut être le lieu de comportements inadéquats, que l’on qualifierait de violences en contexte organisationnel :

« J’ai connu le cas où il y avait une fille, et à un moment j’ai appelé tous les membres de l’équipe pour dire ‘Vous ne vous rendez pas compte, mais vous êtes en train de la tuer à petit feu. Vous vous moquez d’elle en permanence sous prétexte qu’elle a une coiffure un peu bizarre. Je pense que c’est dangereux pour elle, mais aussi pour l’esprit d’équipe’. C’était vraiment un esprit d’équipe qui ne fonctionnait pas. Ça existe, c’est clair. Il y a des gens qui ont des ambitions et qui coalisent pour réaliser leurs ambitions. Faut être réaliste. Il y a des postes enviés dans des rédactions. » (R5, 2018 : 12).

Plusieurs répondants sont par ailleurs précautionneux, hésitant à qualifier certains comportements de harcèlement. La question de la vérité et de la prise de position du manager dans ce cadre semble complexe pour certains :

« De nouveau, il faut écouter. Il faut voir si c’est vrai. Quand il s’agit de ça, il faut voir si c’est vrai. Il faut voir comment la personne le vit vraiment et comment elle, elle voit ça, ou si on peut l’aider. Si on part du constat que c’est vrai, ce qui est parfois possible, que

ce n'est pas qu'une impression du moment. Comment est-ce qu'on peut faire pour un peu aider ? » (R2, 2018 : 11)

« Non, quand je sens qu'il y a un problème, c'est rarement du vrai harcèlement, c'est plutôt, j'ai envie de dire à un journaliste qui courait après une autre... » (R1, 2018 : 4-5).

« Il y a eu une histoire... Un journaliste qui était un grand dragueur et qui avait eu des relations avec plusieurs femmes de la rédaction et l'une d'entre elle avait entrepris de le dénoncer via Facebook ou autre – je ne sais plus – et elle l'avait accusé de ça et en plus d'être malade et qu'il pouvait potentiellement contaminer ses futures relations... je ne sais pas si c'est du harcèlement ou du harcèlement à l'envers, mais on a dû intervenir. On a confronté les différentes personnes pour que ça se calme. » (R11, 2018 : 9).

Les natures et les frontières des comportements déplacés ne sont pas claires. D'autant plus, expliquent certains répondants que cela advient dans un milieu qui serait 'propice' à des comportements connotés :

« Ne nions pas le fait qu'une salle de rédaction, c'est quand même... Il y a un petit côté carabin, dans l'histoire. On se balance des vanes, et j'ai le sentiment que la blague à connotation sexuelle est fort fort rentrée dans le truc. Alors ça ne partait pas dans tous les sens, il n'y en avait pas tout le temps, mais je pense que de temps en temps, ça se lâchait parfois un peu vite. La blague à connotation sexuelle peut être partagée par les hommes et par les femmes, mais je pense qu'il y a plus de femmes qui en sont blessées ou qui se taisent. Nous, on leur a quand même envoyé quelques signaux en disant 'Attention'. » (R5, 2018 : 12).

« Enfin, parfois, sur certains sujets, il y avait un humour d'assez bas niveau, je dirais. Enfin, vous voyez, une salle de rédaction, on aborde tous les sujets et, parfois, il y a des petites blagues... Ça s'est un peu calmé – et heureusement. » (R11, 2018 : 8).

Il n'empêche. Les contours de ce qui est acceptable ou non comme comportement ne sont pas tracés et laissent place à des interprétations hétérogènes. Harcèlement, intimidation, paroles ou comportements machistes ou sexistes, blagues grivoises et déplacées, les éléments semblent souvent difficiles à qualifier.

« Les rapports humains, c'est quelque chose de très subtil, d'interprétation de chacun, des limites de chacun. Donc moi, j'essaie de gérer l'ensemble d'une manière la plus nuancée possible. Donc il y a des gens qui ont des seuils de tolérance qui sont beaucoup plus bas que d'autres, et j'espère qu'ils vont en parler. Je ne parle pas de harcèlement révélé ou de faits graves, mais je parle de tout ce qui est légèrement en dessous. Où est-ce qu'on met la limite ? Quel est le curseur ? Ça, c'est très compliqué. » (R6, 2018 : 9).

« Ce n'est pas un malaise du tout, c'est de savoir si parfois il n'y a pas de mauvaises interprétations possibles. Donc j'en ai parlé avec des journalistes femmes de la

rédaction, principalement web, parce que c'est là qu'il y a les plus jeunes... (...) Donc c'était de dire 'Tiens si à un moment on te tient l'épaule, si on te montre quelque chose sur un écran, c'est quelque chose de dérangent ?' Est-ce qu'une blague un peu limite, pas forcément venant de moi hein, au sein de la rédaction, des éditeurs entre eux, est-ce qu'il faut intervenir ? » (R1, 2018 : 4).

« Mais je n'ai pas eu connaissance de problèmes majeurs – même si chacun met la barre où il veut – de cet ordre-là. » (R11, 2018 : 9).

Le répondant montre une certaine confusion dans la nature du problème, mais ces questionnements ont tendance à le faire s'interroger lui-même sur ses comportements :

« Pour le reste non. Non, mais je ne sais pas moi, si je trouve une journaliste qui a de jolies boucles d'oreilles ou un chouette collier, je dois avoir tendance à lui dire » (R1, 2018 : 5).

Certains répondants se sentent ainsi dans une position inconfortable :

« Et voilà, je ne suis pas de ce genre-là. Mais je me dis qu'on doit faire attention, parce que tout peut être interprété, donc être seul dans une pièce avec une femme peut aujourd'hui représenter un risque pour moi. On est dans un tel contexte que voilà, ça devient dangereux, et c'est dommage. Donc c'est très bien, puisqu'ici, tout est vitré, donc il n'y a jamais de souci. Mais on fait plus attention. Ça crée un climat qui peut être un climat de suspicion. » (R6, 2018 : 8).

La négation de l'existence de comportements dérangeants, inappropriés et sexistes repose souvent sur le fait que les directions interrogées ne reçoivent pas de plaintes, qu'elles ne sont pas alertées par les personnes de référence et que si ces comportements existaient actuellement elles les verraient.

« Parce que c'est une petite structure, donc franchement si tu vois quelqu'un qui harcèle quelqu'un, on le voit » (R2, 2018 : 11).

Seule forme de harcèlement évoquée dans l'organisation, celle relative aux journalistes plus âgés qui subiraient des remarques récurrentes sur leur manque de dextérité technologique, sur leurs capacités d'adaptation, etc.

« Mais j'ai connu aussi du harcèlement contre des personnes âgées, hein. Les plus vieux journalistes étaient parfois relégués... Dans un monde de révolution comme ça 'Tu ne te rends pas compte, tu ne sais pas ce que c'est que Facebook, t'as pas de compte Twitter'. Oui, ça, ça peut exister ». (R5, 2018 : 13).

Par contre, les harcèlements et comportements inappropriés venant de l'extérieur, des sources ou des publics, font l'objet d'un discours plus disert. Mais surtout, les répondants qui abordent ce sujet ont un réflexe dans l'explication, insistant sur le « Sur ça, il ne faut pas laisser passer » (R5, 2018 :

14) ; « Là, c'est vraiment très pris au sérieux » (R1, 2018 : 5) ; comme si le reste ne l'était pas ou moins.

Les difficultés rencontrées par les femmes journalistes dans leur rapport avec certaines sources sont connues et prises en compte par les répondants ; il s'agit notamment d'agressions⁶⁸ verbales ou de comportements inappropriés. Un rédacteur en chef évoque le cas d'une de ses journalistes à qui il dit :

« Tu vas voir, le mec, quand tu vas l'avoir en face de toi, il va essayer de t'enjôler, il va te faire peur, ou il va te dire que t'es bête en fait, parce que t'es blonde et t'es une femme. Parce que c'est toujours comme ça ! Moi, il va me dire que je suis complice de ses adversaires. Mais toi, tu es la proie toute désignée ! Et en plus, blonde ! Donc il va t'attaquer là !' (...) Mais j'en connais d'autres, hauts placés en politique ou en journalisme 'C'est une blonde à gros seins'. 2018. Belgique francophone. Donc il y a du boulot. » (R4, 2018 : 13).

« Alors je ne parle pas de quelque chose qui est habituel, c'est pas quelque chose dont on parle tous les jours et tout ça, mais c'est déjà arrivé. Et il y a des personnalités publiques, on sait qu'il ne vaut pas mieux envoyer une femme seule pour l'interviewer, ça c'est une réalité. » (R1, 2018 : 5).

Les femmes journalistes sont donc parfois déplacées de rubriques ou de thématiques ; mais elles sont aussi présentées, par les répondants, comme ne souhaitant pas médiatiser ces comportements.

« Là, c'est vraiment très pris au sérieux, mais il y a d'abord une discussion parce que très très souvent, la journaliste préfère que ça en reste là, que ça ne se sache pas. On n'allait pas dénoncer la chose et tout ça. Et donc, on en vient vite à devoir changer les journalistes de compétences (...) Mais la journaliste, parce qu'elle a son expérience de journaliste, elle a son image, elle n'a pas envie qu'on ait une image d'elle que celle de la journaliste qui a porté plainte ou celle qui a fait des remarques ou autre » (R1, 2018 : 5-6).

Et cela amène ce responsable de rédaction à insister sur l'importance de rappeler certaines règles :

⁶⁸ « L'acte d'agression présente donc une situation de mise sous contrainte, non justifiée, par un sujet d'un tiers, quel que soit le procédé de la contrainte (par exemple la séduction mais la justice évoquera aussi la violence, la menace ou la surprise), pour lui faire subir un comportement contre sa volonté dont le bénéfice exclusif revient à l'initiateur de l'acte agressif. Quant au terme de « Sexuelle » il viendra désigner : 1) le fait qu'une zone corporelle sexuelle (génitale, anale) est engagée dans l'action sous quelque forme que ce soit, pour l'un ou l'autre des protagonistes, 2) la dimension où de la sexualité apparaît, sous une forme qui peut ne pas être un contact. L'agression sexuelle pourrait donc être considérée comme une situation de mise sous contrainte non justifiée d'un tiers, par un sujet, ou un groupe de sujets, dans un but évident d'en tirer un bénéfice de type sexuel au seul profit du ou des agresseurs. » (Ciavaldini, 2001).

« Maintenant, il y a aussi quand même un rappel des règles de prudence... Si je vous dis maintenant 'Ecoute, je dois arrêter, on continue cette interview ce soir autour d'un verre à 22h-23h', il y a quelque chose qui ne va pas. Et ça, parfois, on sent qu'il y a des relations qui, quand on est journaliste, c'est normal de voir un chef de cabinet à midi, il est pas normal de le voir le soir si c'est pour un entretien ou autre. Donc il y a parfois des rappels à l'ordre. 'Ouais, mais il était sympa, il m'a donné des bonnes infos'. Oui, mais non, ce n'est pas comme ça que ça fonctionne. Il y a des rappels des règles, si vous voulez. Et en culture ça arrive aussi, des artistes, les auteurs et autres qui ne se maîtrisent pas toujours... Ça n'a jamais été très loin, mais c'est dérangeant, ça peut être mettre la main sur l'autre main pendant que la journaliste écrit, des choses comme ça, rien de tout à fait dérangeant. » (R1, 2018 : 6).

L'autre enjeu en matière de harcèlement ou de comportements inappropriés est énoncé clairement par un seul répondant et porte sur le harcèlement par le public sur les plateformes numériques :

« Il y a des menaces parfois physiques voilées ou non, sur les réseaux sociaux. On intervient immédiatement avec la Commission de la vie privée, la Computer Crime Unit et notre service juridique, et on va vite à la plainte. Sur ça, il ne faut pas laisser passer. » (R5, 2018 : 14).

Les considérations vis-à-vis des sources et des publics semblent plus nettes que celles rencontrées dans les salles de rédaction qu'ils ont sous leur responsabilité. Deux arguments s'ajoutent à ces formes de négation de l'existence de comportements inappropriés : ces comportements appartiennent au passé et les cas de harcèlement interne sont des cas de l'histoire ancienne qu'ils sont finalement nombreux (près de la moitié) à avoir rencontrés au cours de leur carrière.

Un monde qui change, des choses du passé.

Au sujet des rapports entre les hommes et les femmes, les directions de médias évoquent régulièrement la sensation d'un monde qui change, de générations qui passent et qui sont moins expressives (pour les hommes) et moins permissives (pour les femmes).

« Il y a des expressions à des comités de direction dans lesquelles on sourit, on fait des commentaires et on pense que c'est sympathique, amusant. Et, ça, je sens un nouveau phénomène provenant d'une jeune génération qui demande d'être plus respectueux ou, en tous les cas, de faire attention. C'est marrant, car les dames de notre génération n'en souffrent pas et quand on en parle, disent 'Ah non, on a l'habitude, il faut rester soi-même comme avant'. Mais la jeune génération, non, elle demande à ce qu'on fasse attention. » (R9, 2018 : 4).

« Je pense qu'il y avait beaucoup plus de blagues sexistes avant, et que les gros beaufs disparaissent par la pension ! (rires) On va pas se mentir, c'est ici ou ailleurs, comme partout. Je pense qu'on est moins dans un patriarcat caricatural que par le passé. Est-

ce que je peux empêcher de faire des blagues sexistes ? Non, je ne suis pas Big Brother » (R3, 2018 : 9).

Le cas du quotidien *Le Soir* qui a vu un groupe de journalistes femmes se rassembler et mener une réflexion sur le rapport homme-femme dans la salle de rédaction et sur la couverture des femmes dans le journal est à présent connu. Ces démarches sont d'ailleurs souvent présentées comme le fruit d'une génération qui serait plus attentive à la place, au rôle et à l'image de la femme en contexte professionnel et dans les médias, que les générations précédentes.

Certains problèmes sont donc reconnus, mais généralement les cas de sexisme, de harcèlement ou de comportements jugés très problématiques sont présentés comme des cas du passé.

« On a eu il y a pas mal d'années deux journalistes qu'on a dû séparer parce qu'ils étaient trop proches l'un de l'autre. Et la fille ne supportait plus que son voisin espérait plus que juste une relation professionnelle. Oui, ça on a eu, ça date vraiment » (R1, 2018 : 5).

« Il y avait un problème de compétence, mais je pense que je serais passé au-dessus de la compétence s'il n'avait pas été empreint d'un problème de... Bon, on ne peut pas parler de harcèlement. Parce qu'on rentre dans des notions juridiques, et c'est très délicat. Mais en tout cas, j'ai eu de forts soupçons, des témoignages, qui m'ont convaincu que je devais agir. (...) J'ai pas eu des plaintes à proprement parler. Mais j'ai eu des intuitions, j'ai vu des choses qui m'ont pas plu, des attitudes. Et j'ai fini par trancher, et après, il y a des choses qui sont apparues. » (R6, 2018 : 9).

« Mais il n'y a jamais eu de conflit qui s'est envenimé ou qui a dérapé où il fallait intervenir avec un médiateur. Du côté (XX), ils ont eu quelques soucis avec des hommes plus âgés – toujours des mecs. Du côté (XX)... oui, il y a longtemps, il y a eu des caractères un peu forts : des gens qui gueulent ou un collègue qui a lancé un dictionnaire sur une collègue. Mais c'est l'ancienne époque, on ne voit plus ça. » (R8, 2018 : 7)

De façon majoritaire, les répondants estiment que les cas de comportements problématiques relèvent donc majoritairement du passé. Sont évoqués des problèmes relationnels ou de sentiments éconduits, voire de comportements déplacés principalement du côté des sources. La difficulté à définir les contours de ce qui est ou serait acceptable et inacceptable semble assez nette chez les répondants. Ces derniers se questionnent sur leur propre réaction, sur la bonne attitude à adopter à présent. Et dans le même temps, ils ne constatent pas réellement de problèmes de comportements dans leur organisation. Ils renvoient d'ailleurs, et les employé.e.s et la chercheuse, au référent interne (un.e membre du personnel, des ressources humaines, un.e membre désigné.e par la rédaction) nommé pour recevoir les plaintes de ce genre.

Autorégulation et régulation des comportements

Dans la gestion de l'ambiance de la salle de rédaction, des blagues, des remarques ou des comportements qui fusent, les répondants constatent une certaine forme d'autorégulation de la part des collègues vis-à-vis de certains :

« Donc la blague lourde est même... (...) Voilà, ça se retourne contre la personne qui la fait. Elle n'est pas impunie, enfin le terme n'est pas bon. Mais ça ne se passe pas impunément, voilà. Et parfois, on relève plutôt le sexisme inattendu. Parce qu'un sexisme d'une femme par rapport à une autre femme, par exemple. C'est plutôt les côtés inattendus qui sont moqués, mais plutôt sympathiquement. Déjà avant Weinstein, l'air du temps n'était pas aux blagues lourdes. C'est un peu comme les mauvais jeux de mots. Il y en a certains qui sont spécialistes, mais ils sentent bien que si ça ne marche pas, c'est pas la peine d'en faire. » (R7, 2018 : 11).

« Non. C'est plutôt l'inverse, c'est à dire quand il y en a un qui fait une remarque, il y a bien quelqu'un qui fait #balancetonporc, donc voilà » (R2, 2018 : 11).

Ce faisant, les blagues sexistes et certains comportements, même s'ils sont parfois alimentés par l'effet de groupe, seraient, en retour, régulés par le collectif, par des réactions publiques vis-à-vis de ceux qui exagèreraient. L'absence de blagues ou de réactions malvenues serait, par ailleurs, liée à la composition de la rédaction, selon certains répondants :

« C'est pas le genre de rédaction de... Je pense que c'est pas des gens qui sont beaux. Il n'y a pas de sale con, aussi, de sabotage. Quelqu'un qui va tenter de prendre la place de l'autre. C'est beaucoup plus sain que dans les rédactions précédentes (dans lesquelles il a travaillé). Donc j'ai pas l'impression que ça se pose chez nous. » (R4, 2018 : 9).

En dehors de cette régulation interne, les répondants, même s'ils se disent prêts à intervenir (et l'ont fait dans certains cas, notamment ceux du passé), rappellent, pour certains, que la procédure et les sanctions sont toujours difficiles à activer. Ainsi, certains estiment pouvoir désamorcer des situations par leur présence et des réactions verbales :

« Mais j'interviendrais plutôt par l'humour, sauf si c'est grave. Mais par l'humour, en confrontant sur ce qu'est vraiment cette blague lourde et ce qu'elle implique. Je ne crois pas que des sanctions pour des choses mineures soient la bonne réponse » (R7, 2018 : 11).

« Il y a des trucs tout simples ! « Félicitations » au milieu de la rédaction, ça, ça marche toujours, devant tout le monde. Quand on a quelqu'un qui se fait un peu trop attaquer et qu'on trouve ça injuste. Ça, c'est une tactique relativement simple. Ça peut parfois passer en deux secondes, d'un bout à l'autre de la rédaction » (R5, 2018 : 13).

Mais, ils sont aussi conscients des difficultés rencontrées dans ces cas :

« C'est extrêmement difficile de sanctionner quelqu'un, et donc, ce que je veux dire par là, c'est qu'on est beaucoup plus dans le verbal et dans le soutien aux gens (...) Le mot 'harcèlement' revient à foison. 'Ouais, on m'a retiré mon casier, ça frise le harcèlement !' Mais quand on dit 'Il faut déposer plainte et y aller', c'est extrêmement difficile. » (R5, 2018 : 13-14).

« Mais je m'en suis rendu compte, parce que j'en ai reparlé avec la victime qui a aussi quitté l'entreprise à ce moment-là, et je me rends compte qu'on en a très peu parlé à l'époque. On savait le problème, et la raison pour laquelle l'harceleur avait été viré, mais ça n'avait pas eu de conséquences. » (R7, 2018 : 10).

Évoquant un problème rencontré dans le passé, l'un des répondants constate : « Mais il est toujours dans l'entreprise, car on ne peut pas se défaire de quelqu'un de manière facile. » (R8, 2018 : 8).

Et pourtant, les personnes de référence et les processus existent dans la majeure partie des médias rencontrés dans le cadre de cette enquête. Et les réactions des directions vont dans ce sens, en rappelant constamment que, pour gérer ce genre de problèmes, les processus ont été mis en place et devraient servir :

« (...) sur l'aspect du sexisme ou pire, des formes de pression dans la rédaction, ben c'est un sujet RH. Alors ma porte est toujours ouverte ! S'il y a quelqu'un qui se comporte mal, il faut me le dire. Mais on a des structures pour ça » (R3, 2018 : 7-8).

La question des comportements inappropriés, de sexisme, voire des formes de harcèlement, reste, dans les discours des directions de médias, de l'ordre d'exemples exceptionnels et relevant majoritairement du passé. Seul le rapport aux sources est clairement identifié comme un espace qui reste compliqué pour certaines femmes journalistes et dans certaines rubriques. Pour le reste, les directions ont estimé qu'elles ne rencontraient pas actuellement de cas de harcèlement, mais que l'environnement d'héritage masculin et 'grivois' qui était un peu la nature du métier a tendance à s'effacer chez les jeunes générations.

Conclusion

Les discours des directions révèlent un croisement de deux postures qui semblent a priori inconciliables : le professionnalisme du journaliste est asexué et non relatif aux genres et donc les modalités d'embauche et de reconnaissance du travail (en termes de salaires ou de carrières) ne seraient pas influencées par le genre ; mais dans le même temps, tous reconnaissent, plus ou moins, le caractère genré de l'organisation des salles de rédaction et du travail en contexte médiatique. Ils oscillent donc constamment dans leurs discours entre des postures différentes qui reconnaissent l'importance du genre et les difficultés à être femmes dans le journalisme, tout en développant une vision essentialiste de leurs employées féminines quant à leur émotivité, leur charge mentale, la nécessité qu'elles ont de déployer plus d'énergie dans la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée, et les difficultés qu'elles ont à évoluer dans leur carrière (de leur propre fait comme de celui des directions). Ainsi, les résultats révèlent bien un entrelacement de postures oscillant entre l'indifférenciation et la différenciation genrée. L'indifférenciation se manifeste par des conceptions qui seraient révélatrices d'une conception égalitariste : le genre ne jouerait pas dans les embauches et très rarement dans la progression hiérarchique lorsqu'elle est voulue, les compétences ne seraient pas distinctes, les différences entre journalistes relèveraient de la personnalité et du caractère, et il est difficile pour tout le monde de gérer ensemble le travail

et la famille. Ces constats énoncés par la plupart des directions justifieraient l'inexistence de politiques managériales de rééquilibrage des genres et seraient d'ailleurs marqués par l'histoire des directions de médias francophones qui ont vu ces dernières décennies des femmes accéder à des postes dirigeants. Dans le même temps, et cela marque cet entrelacement constant, les responsables de rédaction reconnaissent la charge mentale et familiale que les femmes doivent gérer plus que leurs collègues masculins. Certains d'entre eux estiment qu'ils vivent et évoluent dans un monde médiatique de 'testostérones', ce qu'ils critiquent parfois, assument souvent. Enfin, les discours essentialistes sur les femmes ont tendance à renforcer cette différenciation : les femmes seraient ainsi plus à l'aise dans certaines rubriques, développeraient des approches plus émotionnelles, et pour certains seraient plus faciles à convaincre et à diriger.

Par ailleurs, les directions des rédactions déploient un discours constant de justifications des pressions organisationnelles : celles-ci sont liées à la dureté du milieu médiatique, aux rapports entre collègues dans une rédaction (en terme de compétition par exemple), aux conditions économiques qui entraînent de fait des situations de précarité, aux différences dans les capacités de résistance aux pressions managériales, et à l'hypothèse énoncée par plusieurs que la hiérarchie, souvent masculine des médias, contribuerait à une reproduction masculine (des modes de nomination, des manières de faire).

Mais, de façon générale, les entretiens ont marqué aussi un élément relativement transversal : la place et le rôle des femmes journalistes dans les rédactions sont un impensé. Certains répondants ont avoué ne pas avoir réfléchi à la question, que dans le contexte actuel, les enjeux économiques, concurrentiels et d'adaptation des médias à l'environnement numérique évacuent cette question de la place des femmes hors des débats qu'ils mènent ou des dossiers qu'ils souhaiteraient faire avancer.

« On a beaucoup de femmes journalistes qui nous ont quittés pour devenir attachées de presse ou communicantes. Mais je ne connais pas les raisons. On ne tient pas compte, on ne tient pas un registre des raisons des départs. On est toujours dans l'urgence donc on remplace et c'est comme ça, même si c'est un peu dur » (R11, 2018 : 3).

L'impensé est donc parfois intrinsèque à l'organisation. D'autres enjeux surpassent cette problématique. Mais, il est aussi très intéressant de constater que la façon dont le genre joue au travail et dans la construction des carrières est aussi un impensé personnel chez les directions masculines rencontrées. Et cela peut être visible dans un même discours : l'impensé organisationnel et l'impensé dans la trajectoire se combinent. Ainsi R11 poursuit :

« J'ai pu bénéficier d'une certaine liberté, même si j'ai cinq enfants aujourd'hui, je ne me jamais vraiment posé la question de l'organisation et je ne me suis pas dit que je mettais la famille au centre. C'est important, mais le boulot l'était aussi. Est-ce que ça aurait été différent si j'avais été une femme ? Je n'en sais rien. » (R11, 2018 : 10).

Enfin, le troisième impensé le plus marqué qui émerge de ces discours renvoie aux violences notamment relationnelles qui sont évoquées par les femmes journalistes et les anciennes

journalistes et qui ne sont pas perçues par les directions. Le flou entourant les définitions, les représentations des habitudes de comportement dans les salles de rédaction, parfois même une certaine forme de solidarité masculine font des comportements inappropriés un territoire flou et qui est difficile à percevoir – ou à reconnaître – au niveau des directions.

Enquête 5

Des réactions, des solutions

Réception des résultats de la recherche par les journalistes

Introduction

De nombreuses pistes d'explication ont émergé au cours de la recherche de terrain réalisée auprès des journalistes grâce aux focus groupes et aux entretiens avec les femmes et les responsables de rédaction. Les causes d'abandon du métier seraient multifactorielles et de l'ordre des conditions de travail, des difficultés rencontrées dans l'entrée du métier comme dans la carrière, des problèmes de conciliation vie professionnelle et vie familiale, des rapports genrés au travail. Les difficultés financières rencontrées par les journalistes sont bien connues, les problèmes de stabilisation et d'évolution de carrière aussi, mais ce qui nous a frappées dans les entretiens réalisés relève notamment des violences organisationnelles dans les rapports au travail. Ce résultat a incité à poursuivre et à élargir l'enquête.

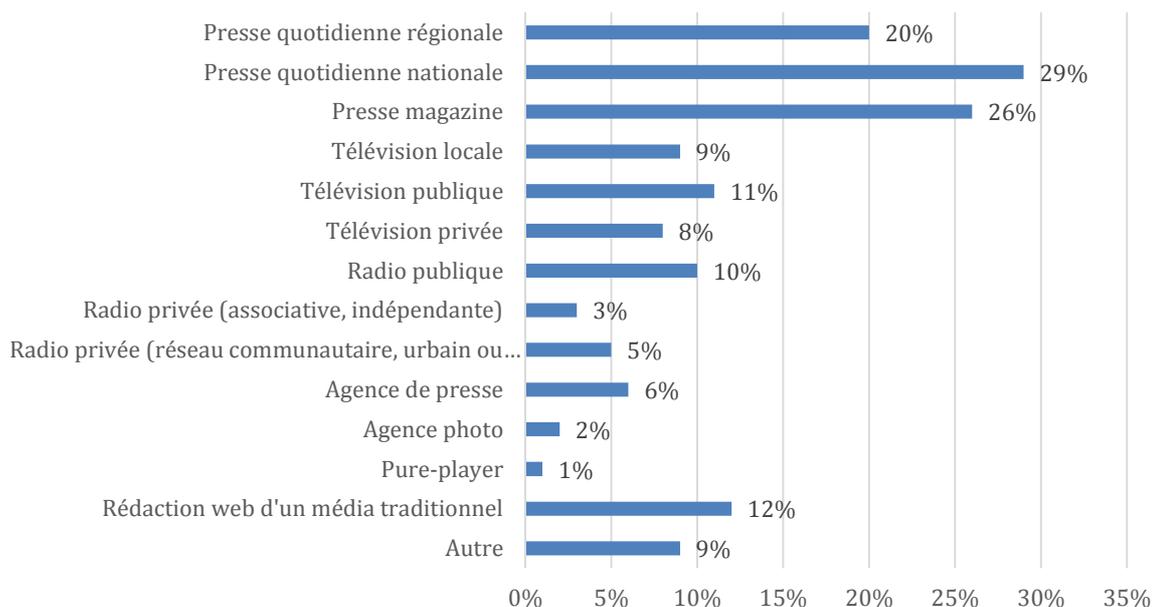
Un questionnaire a donc été mis sur pied durant l'été 2018 et diffusé à l'ensemble des journalistes professionnels, des journalistes de la presse périodique spécialisée et des stagiaires francophones et germanophones entre les mois de septembre et d'octobre 2018. 2 419 journalistes ont été contactés. Après des questions d'identification (d'âge, de sexe, etc.), le questionnaire s'interrogeait sur la carrière des répondant.e.s (nombre d'années d'expérience, secteur médiatique, statut social, rubriques, difficultés et obstacles), la situation familiale, les rémunérations, et des questions sur les interactions et les situations rencontrées dans les salles de rédaction. Le taux de réponse est de 21% des journalistes contacté.e.s.

L'exploitation que nous faisons de cette enquête est plutôt de l'ordre d'une description qualitative des données qui ont été récoltées. Et cela, pour deux raisons : d'une part, en raison de l'objet de recherche portant sur les conditions de travail, de carrière et de vie des femmes, nous avons majoritairement comparé les réponses entre hommes et femmes (et laissons pour d'autres recherches les comparaisons d'âge, de statut, de parcours, etc.) ; et d'autre part, de nombreuses questions posées dans le questionnaire permettaient aux répondant.e.s de s'exprimer en laissant un commentaire ou une explication qualitative à la question ouverte. Certaines questions ont donc fait l'objet de plus de 400 commentaires, d'autres plus de 120, etc.

L'objectif de cette enquête est d'explorer et de compléter les principales pistes explicatives qui ont émergé des enquêtes précédentes auprès d'un panel de 507 répondant.e.s. Commençons par décrire les caractéristiques de ce panel. Sur 507 répondant.e.s, 54% sont des hommes et 46%, des femmes. L'échantillon comportant une surreprésentation de femmes par rapport à la population, il n'est pas possible d'en extrapoler les résultats. La majeure partie a entre 31 et 60 ans. Mais, les répondant.e.s sont tout de même près de 15% à avoir moins de 30 ans. Ils.elles sont très majoritairement journalistes professionnels (86%), journalistes de la presse périodique spécialisée (6%) et journalistes stagiaires dont le statut est délivré par l'AJP (8%). Les répondant.e.s

bénéficient très majoritairement d’une carrière de plus de 15 ans (59%), devançant les journalistes travaillant depuis 6 à 15 ans (26%) et depuis moins de cinq ans (15%). Les répondant.e.s devaient, par ailleurs indiquer le(s) secteur(s) médiatique(s) pour le(s)quel(s) ils.elles travaillent. La grande majorité travaille en presse écrite : plus d’un quart d’entre eux.elles travaille en presse quotidienne nationale (29%) et/ou en presse périodique (26%) ; 20% disent exercer pour la presse régionale. Ils.elles sont également nombreux.euses à travailler pour une entreprise audiovisuelle.

Graphique 8 - Répartition des répondant.e.s selon les secteurs médiatiques, en % (Plusieurs réponses possibles ; N=411)



67% de répondant.e.s travaillent sous contrat à durée indéterminée, 21% sont indépendant.e.s, et les autres sont salarié.e.s en contrat à durée déterminée (3%), intérimaires (2%), salarié.e.s à la prestation (3%) ou ont d’autres statuts. Côté vie personnelle (Q19), les répondant.e.s sont majoritairement en couple avec enfant(s) (47%), ou sans enfant (24%), et un peu plus de 19% sont seul.e.s sans enfant, tandis que 9% sont seul.e.s avec enfant(s).

Comme toute enquête par questionnaire, la recherche n’est pas à l’abri d’une mauvaise compréhension de la question, de formulations orientées, etc. Mais, ce qui nous intéresse ici concerne les réponses qui nous permettent de neutraliser la question du genre (hommes et femmes répondant de façon relativement identique), et de pointer les moments, les nœuds, les propositions ou les représentations qui montrent très distinctement une différence genrée dans les réponses.

La présentation des résultats de ce questionnaire s’organise en trois temps : le premier porte sur les enjeux de l’insertion des journalistes, de leur carrière et des possibilités d’accession à un poste hiérarchique ; le second développe les représentations et les récits des violences organisationnelles ; et le troisième et dernier creuse avec les journalistes les propositions et les pistes de solutions qu’il serait judicieux de mettre en place.

1. S'insérer, faire carrière et occuper un poste hiérarchique

L'entrée dans le métier

Les répondant.e.s ont été invité.e.s à raconter les obstacles qu'ils.elles ont rencontré.e.s au cours de leur entrée dans le métier. 411 commentaires ont été déposés. Nombre d'entre eux insistent sur le fait qu'aucun obstacle majeur n'a été perçu ou rencontré :

« Pour entrer à proprement parler dans la profession, aucun. Je suis passé par le chemin, somme toute classique, stage-piges-contrat. J'ai globalement été bien accueilli dans une rédaction/maison assez familiale où l'ambiance de travail est bonne et la concurrence entre collègues peu exacerbée. Pour progresser dans la profession, l'obstacle des débuts est le manque de contact. Mais cela est assez logique. » (H)

« Aucun en particulier. J'ai eu la chance de me trouver au bon endroit, au bon moment. » (H)

« Aucun obstacle majeur : bon moment, bon endroit. Le fait de devoir accepter des horaires difficiles n'est pas simple, mais je ne le considère pas comme un obstacle. C'est une étape. » (F)

Mais les difficultés ne sont pas absentes des discours ; au contraire, pour certain.e.s, l'entrée et la phase de socialisation ont été compliquées. Les commentaires montrent ainsi une intériorisation forte du sas d'entrée dans la profession (Marchetti et Ruellan, 2001) :

« Parcours classique , 4 ans de piges ensuite CDI » (H)

Les répondant.e.s ne sont en rien étonné.e.s de raconter plusieurs années de parcours fastidieux aux horaires compliqués, aux statuts et salaires véritablement précaires. Cette difficulté à obtenir un statut est donc l'un des soucis les plus forts rencontrés dans les commentaires des répondant.e.s :

« Un salaire indécent au tout début. » (F)

« Obtenir un statut digne de ce nom. J'ai été faux indépendant pendant 7 ans. Et une fois salarié, je n'ai obtenu, après d'âpres négociations, que 3 ans d'ancienneté pour entamer mon statut de salarié » (H)

« Obstacle financier : comment boucler son mois avec les tarifs appliqués » (F)

« Trouver un contrat stable. Travailler dans des médias locaux sans moyens » (H)

« Statut précaire d'indépendant, un rédacteur en chef autoritaire » (H)

« Le planning. Les jours de piges sont assez incertains, cela provoque de l'instabilité et de l'inquiétude très souvent. Pour le reste, j'estime avoir été assez bien encadré dans le début de la profession. » (H)

« Précarité qui contraint à accepter tout et n'importe quoi » (F)

« Horaires difficiles. Petit salaire pour le travail demandé. Longue attente pour l'obtention d'un CDI. Recherche de travail en tant que pigiste pas toujours évidente. » (F)

Cela entraîne d'ailleurs des critiques récurrentes des conditions économiques dans lesquelles évoluent les entreprises médiatiques :

« Manque de moyens, plans de restructuration, défaut de management, modèle économique défaillant (gratuit/payant) » (H)

« Peu d'offres d'emploi et manque de financement pour réaliser du journalisme d'investigation » (F)

Combinées, ces deux situations (difficulté à obtenir un statut et précarité économique des entreprises et donc du marché du travail) contribuent à figer des formes de domination et de vulnérabilité des travailleur.euse.s : « J'ai eu la chance d'entrer assez rapidement dans la profession. Mais mon statut excessivement précaire m'a longtemps laissée sur un siège éjectable et me rend plus vulnérable que mes autres collègues devant les pressions venant d'en haut. » (F)

Ces jeunes travailleur.e.s sont, par ailleurs, soumis.ses à des environnements qui leur semblent peu solidaires. Cette absence de solidarité est d'ailleurs mentionnée par des journalistes d'expérience lorsqu'ils.elles racontent leur entrée dans le métier il y a plusieurs décennies, comme par des jeunes journalistes qui se trouvent actuellement dans le sas d'insertion :

« Quelques vieux réflexes d'anciens genre "je ne vais quand même pas te donner mes trucs". Mais c'était il y a longtemps ;) » (H)

« Se faire accepter par les anciens » (H)

« C'était en 1995. Un manque total de management. Un sentiment incroyable et effrayant du chacun pour soi. Pas d'esprit d'équipe. Pas d'accompagnement. Débrouille-toi ! » (H)

Dans cette même veine, les femmes évoquent les difficultés qu'elles ont rencontrées ou qu'elles rencontrent dans la capacité à être prises au sérieux, en raison de leur âge et de leur genre, confirmant de la sorte les résultats des focus groupes :

« J'étais assez jeune quand j'ai commencé à travailler (23 ans), donc je n'étais pas ou quasiment pas prise au sérieux, ni considérée à la hauteur de mon travail et de mes capacités. Le fait d'être une femme a aussi été parfois source de railleries, de blagues parfois déplacées. » (F)

En-dehors des obstacles liés à l'ambiance de travail, à la difficulté d'écriture (H), aux enjeux de polyvalence (H), aux problèmes de constituer un réseau, les journalistes sont aussi confronté.e.s à des relations de concurrence forte. Ainsi, un commentaire lapidaire d'un.e répondant.e mentionne comme difficulté majeure « La concurrence ». Cet aspect est aussi évoqué par une journaliste :

« Concurrence avec les autres journalistes. Les tranches horaires ne sont pas extensibles, il n'y a pas de travail pour tout le monde. Il faut donc parfois se battre pour avoir des piges et un horaire plus ou moins complet. » (F)

Dès cette phase d'insertion se posent des questions de reconnaissance (« Le manque de reconnaissance. La frustration de ne pas voir son potentiel et ses qualités utilisés à bon escient. » (F)), et la difficulté de concilier vie professionnelle et vie sociale et familiale. Ces remarques se retrouvent tant chez les hommes que les femmes ayant répondu au questionnaire.

Mais, une différence très nette se perçoit par contre dans les commentaires des répondant.e.s. Cette différence avait déjà été mise en lumière par l'analyse des focus groupes. Les répondantes, au contraire de leurs collègues masculins, sont nombreuses à faire référence à leur appartenance au genre féminin comme un obstacle supplémentaire (en plus de tous les autres déjà cités) à leur entrée dans le métier. Le fait simplement d'être une femme, de devoir prouver davantage que les collègues masculins, d'avoir des pressions de nature sexuelle, sont récurrentes comme l'attestent les commentaires suivants :

« La jeunesse et le fait d'être une fille qui paraît plus jeune » (F)

« Beaucoup d'horaires difficiles incompatibles avec la vie privée. Statut précaire. Être une femme est un inconvénient » (F)

« Le fait d'être une femme, qui n'est pas fille de, qui en est recherche perpétuelle de contrats -donc précaire financièrement, et de refuser de coucher » (F)

« J'ai dû prouver bien plus qu'un homme que j'étais compétente. » (F)

Certaines répondantes lient aussi leur identité sexuelle de façon très naturelle à la réponse, pour contredire cette représentation : « J'ai rencontré des difficultés à entrer sur le marché du travail, mais je pense que cela relève d'un problème plus général de manque de moyens des médias. Cela n'était pas lié au fait que je suis une femme » (F).

Enfin, une répondante mentionne une autre difficulté spécifique, celle d'appartenir à une minorité dite visible :

« Y entrer n'est pas facile... comme dans d'autres professions, j'imagine. Parmi les obstacles du début, on pointe l'inexpérience, l'absence d'un carnet d'adresses, la maîtrise du français/néerlandais, l'absence d'un master de spécialisation, etc. Enfin, à l'époque aussi, quel accueil était réservé aux personnes ayant des noms à consonance étrangère ? Cela bien sûr, on ne vous le disait pas... Perso, on peut toujours dire que

j'étais médiocre ou n'avais somme toute pas les compétences requises. Ça, je peux l'entendre même si cela n'est pas agréable... Mais il est quand même étonnant que jusqu'à présent des hommes et femmes de la minorité noire soient si peu visibles dans les médias traditionnels. Donc cela pose aussi question » (F)

Les répondant.e.s ont ensuite été interrogé.e.s sur les outils, les ressources ou les procédures qu'ils.elles auraient souhaité avoir à leur disposition pour surmonter les difficultés rencontrées. Les réponses sont majoritairement généralistes (des formations, du matériel, des conseils, une meilleure vision de l'avenir) et beaucoup tournent autour de l'appui de collègues plus expérimenté.e.s pour accompagner l'entrée dans le métier.

« D'un point de vue journalistique, il n'y a aucun écolage, il faudrait désigner un tuteur par nouvel arrivant. Une personne de référence qui puisse aiguiller en fonction de la problématique abordée. Du point de vue de l'organisation, il n'y a aucun organigramme. Personne ne connaît l'arborescence de l'entreprise, qui fait quoi. » (H)

« Un guide de référence de "spécialistes" par matière ou thème recherché. Un "mentor" qui donne les ficelles pour bien démarrer dans la fonction. » (H)

« Un journaliste "mentor" au sein de la boîte à qui j'aurai pu me référer » (F)

« Un(e) mentor, des journalistes plus âgé(e)s servants de référents » (F)

Et un renforcement ou une création de formations aux droits d'auteur.e, au statut d'indépendant.e dans les formations au journalisme :

« Des explications sur le statut d'indépendant, les démarches à suivre, ce que l'on peut accepter, ne devrait pas accepter...À la sortie de l'école, on était un peu lâché dans le grand bain » (H)

« Formations pendant les études au statut d'indépendants, au droit d'auteurs » (H)

« Une petite formation/vraie explication honnête sur les réalités du monde du travail (aspects pratiques notamment, différents statuts du journaliste, aide concrète sur comment se lancer comme indépendant, etc.) n'aurait pas été superflue en fin d'études... Cela dit, c'est peut-être quelque chose qui se fait de nos jours, mes études commencent à remonter un peu dans le temps... » (F)

Et qui pourraient être élargies au marché du travail médiatique dans son ensemble :

« Un help desk, qui prodiguerait des conseils juridiques, avec des avocats spécialisés dans le domaine » (H)

« Un programme destiné aux jeunes journalistes, un programme qui les aide à trouver une place... » (F)

« Un coaching pour apprendre à dire non et à taper le poing sur la table quand il le faut, sans craindre de perdre sa place ou d'être pénalisée pendant des mois. Un coaching pour apprendre à se vendre, et à convaincre de l'intérêt des sujets qu'on propose. Un coaching pour pouvoir laisser ses soucis au vestiaire en quittant la rédac. Impossible évidemment. » (F)

Enfin, le dernier élément récurrent renvoie au soutien de la part des syndicats ou des associations professionnelles :

« Une présence syndicale plus forte » (H)

« On n'est pas assez soutenu par l'AGJPB. Il n'existe pas de contrats écrits. On peut nous remballer du jour au lendemain. On n'a droit ni au chômage, ni aux indemnités, ni à des arrêts maladies ou à des 13^{ème} mois, comme en France. » (F)

Et finalement, plusieurs commentaires portent sur l'existence d'un service de ressources humaines de qualité, qui ne soit pas simplement au service des employeur.euse.s, mais aussi des employé.e.s (H/F).

Assignations aux rubriques et représentations de la mobilité interne

La question des rubriques est apparue de façon transversale dans les entretiens. Intuitivement, chacun s'accordait à dire que la répartition des rubriques pouvait être une façon de montrer le caractère genré des rédactions, ou du moins pouvait être le reflet d'un ressenti de la sorte. Dans l'enquête 1, nous avons notamment constaté que les rubriques du sport et de l'actualité politique concernaient davantage les hommes que les femmes ; tandis que les femmes sont davantage présentes que les hommes dans les rubriques lifestyle, société et santé. La tendance à être assignée ou à choisir les rubriques pour les femmes montre donc une inclinaison vers les rubriques plutôt sociales et de loisirs.

Cette assignation à une rubrique n'est pas, pour 67% des répondant.e.s, un espace où ils.elles se sentent cantonné.e.s., Mais, les femmes sont plus nombreuses (27%) que les hommes (20,5%) à se sentir 'cantonées' à cette rubrique et à considérer qu'elles auraient des difficultés à en changer (46% d'entre elles contre 32,5% des hommes). La représentation de la mobilité interne des genres est donc fortement différenciée. Les femmes ont ainsi la sensation qu'elles ont moins de possibilités. Plus d'une centaine de commentaires ont été laissés à la suite de ces deux questions. Beaucoup de répondant.e.s expliquent que les rubriques pour lesquelles ils.elles travaillent leur apportent de la satisfaction, ont un intérêt à le faire, voire un plaisir.

*« C'est une approche généraliste, donc variée, donc pas de sentiment de confinement »
(H)*

« Je pourrais écrire dans n'importe quel domaine si j'y marque un intérêt. » (H)

« En général, les sujets traités ont trait à la santé au sens large. Cela veut dire finalement que les thématiques abordées sont larges. Même si certaines sont régulièrement abordées, avec d'autres angles d'approches » (F)

Mais des critiques pointent, par ailleurs, le fait de se sentir cantonné en raison des injonctions de la hiérarchie et de la façon dont cette dernière envisage l'organisation :

« En réalité, je suis surtout cantonnée à la volonté d'une seule personne, la rédaction-en-chef, dont les choix sont essentiellement liés à des intérêts pragmatiques (échanges publi-rédactionnels cachés, valorisation de réseaux spécifiques, etc.) » (F)

« On n'a pas vraiment le choix, on nous impose ce sur quoi on doit travailler, malgré nos préférences » (F)

Le terme 'cantonné' utilisé dans la question a d'ailleurs fait l'objet d'une remarque de la part d'un répondant : « "Cantonné" comporte une dimension péjorative. Je suis effectivement concentré sur mes matières, mais je le vis extrêmement bien » (H).

Lorsqu'ils.elles s'expriment sur la possibilité de changer de rubriques, les répondant.e.s évoquent des systèmes lourds mis en place par l'organisation et qui freinent la mobilité interne, des équipes trop réduites, une nécessaire polyvalence, des réticences de la part de rédacteur.rice.s en chef.fe, des difficultés à ce qu'une rubrique se libère ou à des modes décisionnels particuliers ou à des statuts :

« Pour mon employeur, c'est "à la tête du client". Il y a celles et ceux qui font toujours ce qu'ils souhaitent, et celles et ceux qui ne sont jamais entendus sur l'un ou l'autre projet. Je suis dans la deuxième catégorie ;) » (H)

« En tant qu'indépendant, on tend à accepter ce qu'on vous propose » (H)

« C'est cause toujours tu m'intéresses". Je pourrais changer (j'ai d'ailleurs changé) de rubrique uniquement, car ça arrangeait la direction » (F)

« Je touche déjà à beaucoup de rubriques donc je ne suis pas vraiment enfermée, mais je sais que des propositions liées à certains domaines sont systématiquement écartées. Chasse gardée » (F).

La transparence autour de la question salariale et la négociation

L'enquête entendait également corroborer les résultats du focus groupe et des entretiens concernant les difficultés à situer sa rémunération par rapport à celle de ses collègues. À la question « Diriez-vous que le média pour lequel vous travaillez a une politique salariale transparente qui vous permet de connaître la rémunération de vos collègues ? », les répondant.e.s répondent de façon massive un non à plus de 66,5%. Mais, la différence entre genres est ici aussi intéressante : les femmes sont plus nombreuses (72%) que les hommes (61%) à le considérer.

94 commentaires ont été déposés à la suite de cette question. Ils permettent de mieux comprendre les opinions concernant la transparence de la politique salariale et la circulation des informations sur les rémunérations des collègues de la rédaction, voire même de la hiérarchie. Alors que quelques répondant.e.s expliquent que les salaires sont fixés selon des barèmes préétablis, la majeure partie des commentaires concerne le manque de transparence liée aux salaires. Les répondant.e.s évoquent le caractère discrétionnaire des rémunérations, les habitudes de fixer les salaires au cas par cas, l'impossibilité de savoir ce que les collègues gagnent, la pluralité des formes de contrat et de réalisation de piges :

« Aucune transparence. Il n'y a d'ailleurs pas deux personnes qui touchent la même chose. Énormément de variables entrent en compte comme voitures de fonction, notes de frais, droits d'auteur, etc. » (H)

« On ne connaît pas la rémunération de ses collègues sauf si l'un ou l'autre le dit. En plus, dans la plupart des contrats, il y a des tas de bonus, arrangements, notes de frais fictives, etc. » (F)

Le flou semble d'ailleurs encore plus marqué concernant les journalistes indépendant.e.s : « Je ne connais pas les rémunérations de mes autres collègues. Je pense gagner le même salaire que les autres pigistes » (H). Et le silence est aussi de mise pour les indépendant.e.s qui travaillent continuellement dans la même rédaction :

« Nous sommes plusieurs faux indépendants dans la rédaction, avec des rémunérations complètement différentes. Nous ne savons pas quels sont les critères appliqués pour déterminer ce montant. » (F)

Ce flou entourant la question salariale fait d'ailleurs dire à un répondant : « Les salaires sont un sujet tabou dans notre média » (H). Les commentaires montrent ainsi de façon très éclairante comment la question salariale fait aussi partie, pour certaines directions ne respectant pas strictement des barèmes, des stratégies de mise en concurrence des journalistes les un.e.s par rapport aux autres. Les salaires sont évidemment un levier de la direction pour organiser, apprécier le travail, et susciter d'éventuels rapports concurrentiels.

Lorsque les répondant.e.s sont invité.e.s à estimer si leur salaire est similaire à celui de leurs collègues de même sexe, les hommes sont majoritairement d'accord (à 50%). Les répondantes sont plus prudentes et sont 41% à déclarer ne pas savoir et seulement 36,5% à se prononcer pour dire que leur rémunération est similaire à leurs collègues femmes. Lorsque l'on inverse la question, les hommes sont toujours 53% à considérer avoir le même salaire que leurs collègues féminines. Celles-ci sont par contre toujours aussi prudentes et elles sont 40,5% à ne pas se prononcer. 32% estiment, cependant, qu'elles n'ont pas les mêmes rémunérations que leurs collègues masculins. Les résultats pointent donc une certaine forme d'assurance chez les hommes dans leur conception d'une équité salariale entre journalistes ; les femmes sont plus circonspectes, car elles sont beaucoup à s'abstenir de répondre, et sont finalement seulement 27,5% à estimer que l'équité salariale existe, soit près de deux fois moins que les hommes.

Près de 60 commentaires ont été publiés suite à ces deux questions. Lorsque l'on analyse les commentaires sur les rémunérations entre sexes opposés, les femmes pointent une différence salariale chez les hommes :

« Les hommes ont un salaire plus élevé pour le même statut » (F)

« De nouveau, les rémunérations ne sont pas nécessairement connues, mais les hommes ont généralement un meilleur "deal". » (F)

« Je suis convaincue que, à statut et expérience égaux, mes collègues masculins sont mieux payés. Et obtiennent davantage ce qu'ils demandent, dans tous les domaines. C'est une absolue certitude. » (F)

« Je ne connais pas les salaires et carrières de tous mes collègues, je constate que les "bons contrats" ont été plus vite attribués à des collègues masculins : par le jeu des augmentations barémiques et autres, au final, à date d'entrée égale et à expérience égale, le collègue gagne plus que moi.... » (F)

Et cette situation est aussi reconnue par certains hommes : « Je gagne sans doute plus qu'une femme au même niveau » (H), mais niée par d'autres : « Les différences quand il y en a ne sont pas liées au sexe » (H). Les représentations sont ici aussi asymétriques. Hommes et femmes ne partagent pas les mêmes perceptions des inégalités potentielles.

Enfin, les répondant.e.s estiment majoritairement ne pas savoir négocier leurs conditions d'emploi et de travail auprès de leurs employeur.euse.s (c'est le cas pour 55% d'entre eux). Dans cette configuration, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à estimer qu'elles ne savent pas négocier leurs conditions : le pourcentage monte à 65%. Elles sont donc seulement 22,5% à estimer savoir négocier (12,5% des femmes se disent indifférentes à la question). Les hommes, quant à eux, sont 34% à déclarer savoir négocier. À noter qu'ils sont tout de même 46% à estimer ne pas le savoir. Ce faisant, les journalistes sont très nombreux.euses à avoir admis ne pas savoir négocier leurs conditions d'emplois et de travail.

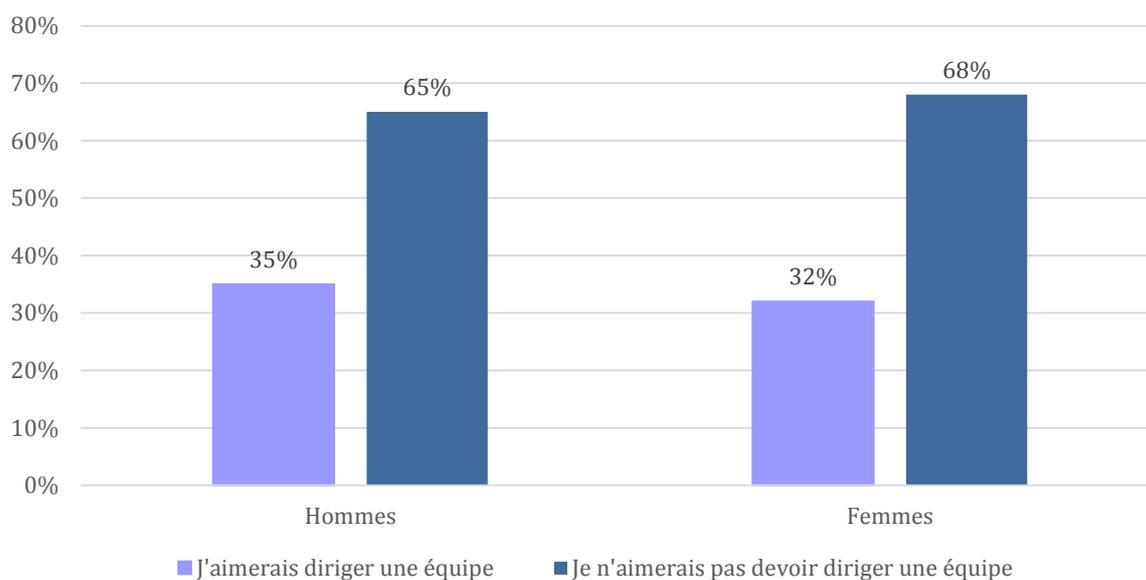
Les répondant.e.s sont aussi plus nombreux.ses à considérer qu'il n'est pas possible de négocier ces conditions : ils.elles sont plus de la moitié (57%) à le penser, contre 29% à estimer qu'au contraire la négociation est possible. Ici aussi, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (presque 64%) à estimer ne pas avoir cette possibilité. Les hommes sont près de 48% à avoir cette opinion.

Occuper un poste hiérarchique

Occuper un poste hiérarchique, en avoir envie, penser que l'on peut y accéder a cristallisé un ensemble de discours lors des entretiens. Le résultat le plus frappant est que les hommes et les femmes sont presque à égalité pour exprimer une envie de diriger. Ainsi, parmi ceux qui n'exercent pas de fonctions hiérarchiques, 35% des hommes et 32% des femmes énoncent qu'ils aimeraient diriger une équipe ou des personnes. Ce résultat est très intéressant, car il s'oppose à un ensemble

de discours qui ont circulé lors des entretiens que ce soit auprès des femmes comme auprès des directions de médias. Les femmes auraient moins envie et seraient moins enthousiastes à vouloir diriger que les hommes. Or, lorsqu'elles sont interrogées, elles l'expriment en même proportion que leurs collègues masculins. Ces résultats montrent également que l'envie de ne pas diriger est forte chez les hommes et chez les femmes, mais qu'au final, ce sont les hommes qui acquièrent des positions.

Graphique 9 - Répartition des répondant.e.s n'exerçant pas de fonction d'encadrement, selon leur volonté de diriger ou non une équipe (en % ; N=300)



De façon générale, les femmes considèrent de façon très majoritaire qu'elles rencontrent des difficultés à grimper dans la hiérarchie. Elles sont ainsi 68,5% à le penser (18% des femmes se disent indifférentes à cette question et 14% ne le pensent pas). Les hommes sont par contre 39,5% à réfuter ces difficultés pour les femmes. Ils sont un peu moins nombreux (31%) à penser que les femmes rencontrent des difficultés de ce genre. Ce faisant, la représentation des difficultés rencontrées par les femmes dans leur évolution de carrière n'est pas homogène : les hommes ne reconnaissant majoritairement pas cette situation. Par contre, lorsque la question concerne les hommes eux-mêmes et leurs difficultés éventuelles à grimper dans la hiérarchie, la très grande majorité de l'ensemble des répondant.e.s marquent leur désaccord avec cette idée, hommes comme femmes (69% des hommes et 83% des femmes rejettent cette idée).

Près de 60 commentaires ont été publiés à la suite de ces questions sur l'occupation d'un poste hiérarchique. Plusieurs commentaires portent sur le fait de ne pas être encore assez expérimenté et de devoir attendre quelques années. Quelques hommes et femmes expriment leur envie d'accéder à un poste de coordination :

« Pourquoi pas. Je suis arrivée à un âge et à un degré d'expérience où cela pourrait me plaire. Pour autant qu'il y ait une vraie liberté rédactionnelle dans le support, ce qui devient, disons-le honnêtement, de plus en plus rare. » (F).

Mais, les commentaires les plus récurrents sont plutôt critiques. Accéder à des postes hiérarchiques est présenté comme une atteinte à l'essence même du travail journalistique. Ces témoignages viennent confirmer des constats déjà évoqués dans les enquêtes précédentes :

« Aujourd'hui, la seule voie hiérarchique semble celle du management...C'est renoncer à sa liberté et gérer souvent des collègues de bonne volonté, mais manquant singulièrement d'étoffe intellectuelle et très mal formés (...) » (H)

« La direction d'une équipe distrait trop souvent de la pratique du métier » (H)

« Mon boulot n'est pas de faire des ressources humaines (le monde ira mieux quand l'entreprise, quelle qu'elle soit, aura compris qu'on ne retire pas les meilleurs de leur job pour leur faire faire du management!) » (F).

« Mon chef de service bosse de 6h à 20h. Est-ce que j'ai envie d'être à sa place? Pas vraiment... » (F)

Manque de liberté, métier qui a peu de rapports avec la pratique journalistique, horaires sont des arguments qui reviennent et qui se combinent avec l'argument de la difficulté de tenir ces postes dans le contexte organisationnel :

« Je l'ai fait pendant 15 ans. C'est la partie la plus gratifiante peut-être, mais aussi la plus épuisante vu que l'on subit un tas d'éléments extérieurs tels que les budgets, les restructurations qu'il faut répercuter sur des gens qui se donnent à fond et n'y peuvent rien. » (F)

« Je l'ai déjà fait, merci bien. Le problème ne tient pas à mes excellents collègues, mais à l'impossibilité de concilier les ambitions affichées par la direction et les moyens dérisoires déployés pour y parvenir. » (H)

Plusieurs commentaires sont ainsi issus de journalistes ayant déjà occupé une fonction de la sorte et qui commentent leur contentement d'être redevenus journalistes de terrain :

« Je l'ai déjà fait et ce n'est plus un besoin ou une envie » (F)

« Je l'ai fait à deux reprises (société 1990-1994 et sports 1994-1998) et suis heureux d'avoir retrouvé le terrain » (H).

Progresser dans la carrière ?

Ces questions sur l'accession à un poste hiérarchique sont couplées avec une interrogation des répondant.e.s sur les ressentis quant aux facilités ou difficultés rencontrées pour progresser dans

leur carrière. 48% des répondant.e.s estiment rencontrer des difficultés à progresser dans la carrière. Et les journalistes femmes sont plus nombreuses à le constater que les hommes (52% disent qu'elles rencontrent des difficultés à progresser dans leur carrière, pour 43% des hommes).

92 commentaires ont été déposés à la suite de cette question. Certain.e.s commentent la question pour exprimer leur contentement :

« Je n'ai pas rencontré de difficultés particulières à effectuer les tâches que j'aimais au sein de ma rédaction. » (H)

« J'ai jusqu'à présent pu évoluer vers des matières me correspondant de mieux en mieux. » (H)

Les difficultés rencontrées sont multiples et nombre d'entre elles sont énoncées comme étant des problèmes internes liés aux possibilités d'évolution réelles dans les structures :

« Non pas à monter dans la hiérarchie de mon entreprise (je ne le souhaite pas pour le moment), mais à progresser dans mon poste, par manque de structure adéquate/vision de la rédaction » (H)

« Les perspectives d'avenir au sein de la rédaction pour laquelle je preste sont très floues, mais je n'ai pas le temps d'aller voir ailleurs. De même, je n'en ai pas encore l'envie, car j'ai une certaine affection pour ce média. » (H)

« En tv locale il n'y a pas vraiment de possibilité de progresser » (H)

« Je ne vois aucune perspective d'évolution dans ma fonction de journaliste de terrain. À part produire toujours plus, je ne vois pas comment je pourrais obtenir plus de responsabilités de la part de ma hiérarchie » (F)

Certains commentaires évoquent l'opacité des nominations et des décisions de la hiérarchie sur les carrières :

« Opportunités limitées, voire inexistantes. Quand, il y en a une, nous ne sommes pas au courant en interne. Puis soudain, une personne débarque pour un poste créé quasi pour elle. » (F)

Les évolutions de carrière des journalistes semblent relativement compliquées, sauf à passer à des statuts de direction, ce que certain.e.s ne souhaitent pas :

« Une fois arrivé au statut de journaliste salarié en CDI, en soi, il y a peu de possibilités d'évoluer davantage... » (H)

« La carrière du journaliste en Belgique est plutôt figée. On est reconnu comme un journaliste compétent. Mais on le reste. Certains profitent de leur position pour faire de la politique (mais ce n'est pas un métier). » (H)

Avoir « L'impression de tourner un peu en rond après toutes ces années. » (H), estimer que « la compétition est rude » (H), avoir le « sentiment de stagnation et baisse de motivation dû au statut "hors rédaction" qui m'isole de l'équipe. » (F) sont des éléments qui jouent dans les représentations des possibilités. Tout comme les conditions de travail et le statut :

« Charge de travail toujours plus intense sans compensation financière » (F)

« Être journaliste indépendante n'assure aucune sécurité, quelle qu'elle soit... On ne peut donc pas parler de progression vu que le métier est très aléatoire. » (F)

Les journalistes indépendant.e.s commentent les difficultés qu'ils.elles ont à répondre à cette question. La progression de la carrière leur apparaît comme étant une question pour les salarié.e.s.

Les arguments touchant au genre sont uniquement visibles dans les commentaires des journalistes femmes. Aucun homme n'a évoqué cet élément dans les commentaires. Par contre, le rôle de mère, les enfants, le sexe, le plafond de verre, l'environnement masculin, tous ces éléments sont utilisés dans les commentaires des répondantes. Et ils forment un florilège :

« On refuse souvent de me donner une chance de progresser, de proposer de nouvelles rubriques. Si on n'a pas de réseau ou qu'on refuse de coucher, c'est pire... » (F)

« Il est clair que je ne progresserai jamais, car ils ne veulent pas être dirigés par des femmes » (F)

« Je pense qu'à l'heure actuelle avoir des enfants est encore un frein à la progression professionnelle dans notre secteur. Ou bien on décide qu'on ne les verra qu'une heure par jour... Je constate en tout cas que certaines femmes quittent le secteur (ou la presse quotidienne) une fois qu'elles ont fondé une famille. Elles ne parviennent plus à concilier vie de famille et vie pro. » (F)

« À part un cas, aucune femme n'a de poste à responsabilité chez (nom du média). Par contre, nous sommes très présentes à l'antenne et en rédaction. Les petites mains féminines abondent. » (F)

« Le fait d'être une jeune maman (désirant m'investir dans l'éducation de mon enfant) entraîne de facto moins de flexibilité horaire de ma part ce qui peut potentiellement me freiner dans ma progression. » (F)

« Le fameux plafond de verre, on vous signale que vous avez des enfants, donc d'autres priorités. » (F)

« Par mon statut de femme, j'ai l'impression que les portes du journalisme "classique" ne me sont pas ouvertes » (F)

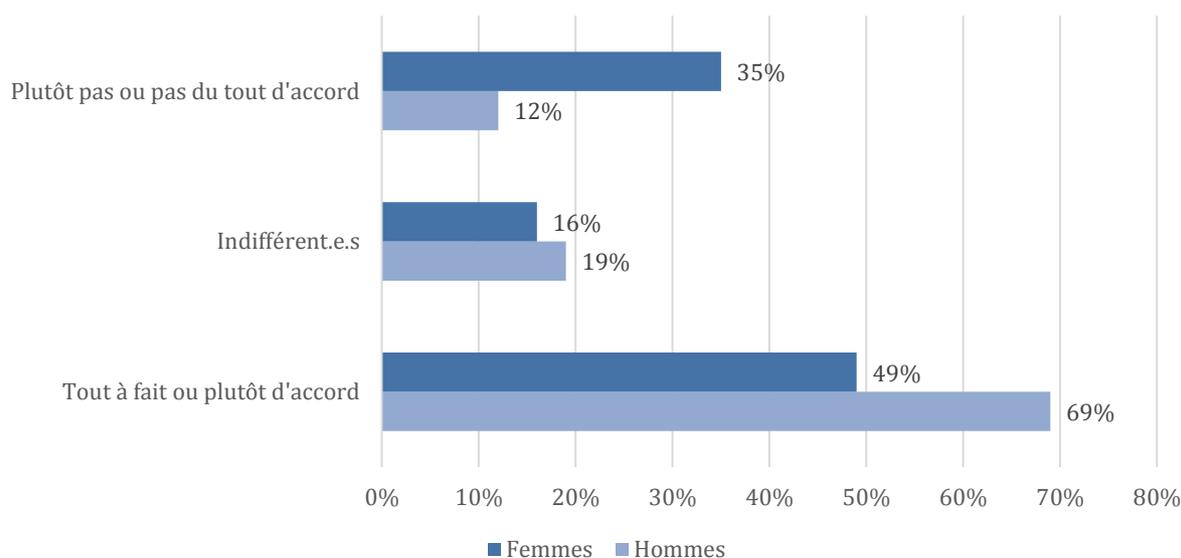
« Nous sommes une toute petite équipe. Les seuls postes disponibles sont donc journaliste ou rédacteur en chef. Ce poste m'a été proposé il y a quelques années, j'ai

refusé. À cause de l'investissement temps qu'il représente, ainsi sans doute que par crainte de ne pas être à la hauteur - est-ce dû au fait que je suis une femme ? Difficile à dire évidemment... » (F)

Une égalité de traitement ?

Concernant la question générale de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'exercice du métier, la majorité des répondant.e.s (59%) estiment que le traitement est égal. Mais le détail entre genres est ici encore significatif : 69% des hommes le pensent contre 49% des femmes. Ils ne sont ainsi que 12% d'hommes à penser que le traitement est inégal contre plus d'un tiers des femmes (35,5%). Les représentations et les ressentis sont donc très différents selon le sexe du répondant. Cela concourt d'ailleurs à alimenter l'hypothèse, déjà évoquée dans les enquêtes précédentes de ce rapport, d'une certaine cécité masculine (et aussi féminine, mais dans une moindre mesure) concernant les problèmes rencontrés par leurs collègues féminines.

Graphique 10 - Répartition des répondant.e.s selon leur accord ou non à la proposition suivante "Les hommes et les femmes sont traité.e.s de la même manière dans l'/les entreprise(s) média(s) dans laquelle/lesquelles je travaille", par sexe (en % ; N=409)



Le fossé se creuse encore plus dans les opinions concernant la discrimination. Alors que les répondantes sont 47% à considérer que les femmes sont discriminées dans le secteur ; les répondants ne sont, quant à eux, que 21% à le penser. En miroir, ils sont tout de même 51% d'hommes à nier la discrimination du secteur, quand les femmes ne sont que 29% à adopter cette posture. La représentation de la discrimination faite aux femmes est donc ressentie de façon inversée par les représentant.e.s de chacun des sexes. L'on peut, par ailleurs, mentionner qu'un quart des répondant.e.s (tant chez les hommes que chez les femmes) ont coché la case « Indifférent.e » à cette question. Lorsque la question est inversée et porte sur la discrimination

des hommes, les chiffres sont éloquentes : seuls 2% des hommes et 3% des femmes pensent que les hommes sont discriminés dans le secteur.

Quel rapport au métier ?

À travers leurs commentaires, les journalistes expliquent leur goût du métier, et le plaisir qu'ils.elles ont à le faire et à vivre une certaine forme de liberté :

« J'adore mon métier » (H)

« J'ai fait le choix d'être salariée avec un peu moins qu'un mi-temps pour justement avoir la liberté de participer à d'autres projets à côté. J'y trouve un équilibre personnel dans ma pratique du journalisme. » (F)

« Il est compliqué de gérer plusieurs médias en même temps, je suis dépendant d'eux (nombre d'articles, fermeture éventuelle), mais cela me permet d'organiser mon temps de travail avec une certaine liberté. » (H)

Et cette liberté est mentionnée, même si les commentaires pointent ensuite la tension notamment financière dans laquelle l'exercice du métier les place :

« On fait un métier formidable, même si le salaire n'est pas à la hauteur du nombre d'heures prestées ». (H)

« Très satisfaite en ce sens qu'il correspond à mes aspirations en termes de liberté, de mode de vie. Je mène la vie dont je rêvais. Mais... très très précaire et donc inquiétudes +++ pour l'avenir » (F)

Ces inquiétudes et cette instabilité financière fondent la majeure partie des insatisfactions des répondant.e.s. Les critiques sur les salaires et les montants des piges sont deux éléments extrêmement présents : « Aucune augmentation depuis sept ans » (H) ; « Piges non revues depuis des années, trop de charges sociales, marre des plaintes des salariés... » (H), « Pas la moindre augmentation ni revalorisation depuis 15 ans dans la même boîte, contrairement aux collègues masculins d'ailleurs. » (F). Et ces conditions entraînent des inquiétudes fortes :

« La même angoisse du lendemain que les intermittents du spectacle... » (F)

« Beaucoup trop de travail, de stress, d'heures pour arriver à gagner un revenu correct à la fin du mois... » (F)

Et qui ne sont pas apaisées par l'évolution du métier :

« Vu la multiplicité des tâches, le cadre qui s'est réduit et les contingences de plus en plus lourdes (immédiateté due au site internet notamment), le salaire a baissé puisqu'il ne s'est jamais adapté à ces paramètres. Donc par rapport à la situation d'il y a 20 ou 30 ans, on a régressé d'un point de vue salarial. » (H)

Dans les enquêtes précédentes de ce rapport, nous avons vu que ces évolutions des conditions d'emploi étaient de nature à exacerber la compétition au sein de la profession. Cette question a donc également été soumise aux répondant.e.s : la moitié d'entre eux.elles (49%) estime que l'environnement est compétitif à l'extrême ; 26% ne le considèrent pas. Toutefois, cette compétition ne semble pas menacer automatiquement les formes de solidarité entre collègues journalistes : 62% des répondant.e.s plébiscitent cette solidarité. Les femmes sont un peu plus nombreuses à le faire (elles sont 66%, contre 58% des hommes). Par contre, tous se rejoignent pour considérer que la bonne entente règne entre journalistes dans la rédaction (près de 72% pour chacun des sexes).

Par ailleurs, les résultats des enquêtes 2 et 3 pointaient également une autre source d'insatisfaction au travail : le manque de reconnaissance ressentie par les journalistes dans le cadre de leur travail. Le questionnaire montre pourtant que la majorité (51%) se sent pourtant reconnue par leur hiérarchie. Près d'un tiers (31%) estime, au contraire, ne pas avoir de reconnaissance de leur travail. Il n'existe que peu de différences sur ce point entre les hommes et les femmes.

Enfin, quelques commentaires portent sur l'insatisfaction du.de la répondant.e envers les conséquences que l'exercice du métier a sur sa vie privée :

« Horaires du soir merdiques vis-à-vis de la vie de famille. » (H)

« Ce statut de pigiste n'est pas un choix. Je l'ai accepté en l'imaginant comme porte d'entrée dans la rédaction, espérant un contrat avec l'entreprise. En devenant maman de deux jeunes enfants, j'en tire aujourd'hui l'avantage de la flexibilité de l'emploi du temps. Mais gros isolement social. » (F)

À ce titre, l'enquête interrogeait notamment les répondant.e.s sur la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle. Près des trois quarts des répondant.e.s (71%) se rejoignent sur les difficultés à avoir des enfants en tant que journalistes. 66% des hommes et 77% des femmes le pensent. Les résultats montrent ainsi une préoccupation commune, même si les femmes l'expriment de façon plus massive. Ils sont tout de même près de 15% chez les hommes à estimer que cela ne pose aucun souci, quand les femmes ne sont que 7,5% à le déclarer.

Les problèmes concernent aussi la vie de couple : 64% des hommes et 66% des femmes s'accordent pour estimer qu'avoir une vie de couple en journalisme est difficile. À noter d'ailleurs que la charge des enfants semble encore plus difficile que d'être en couple lorsqu'on est journaliste pour les femmes ayant répondu au questionnaire.

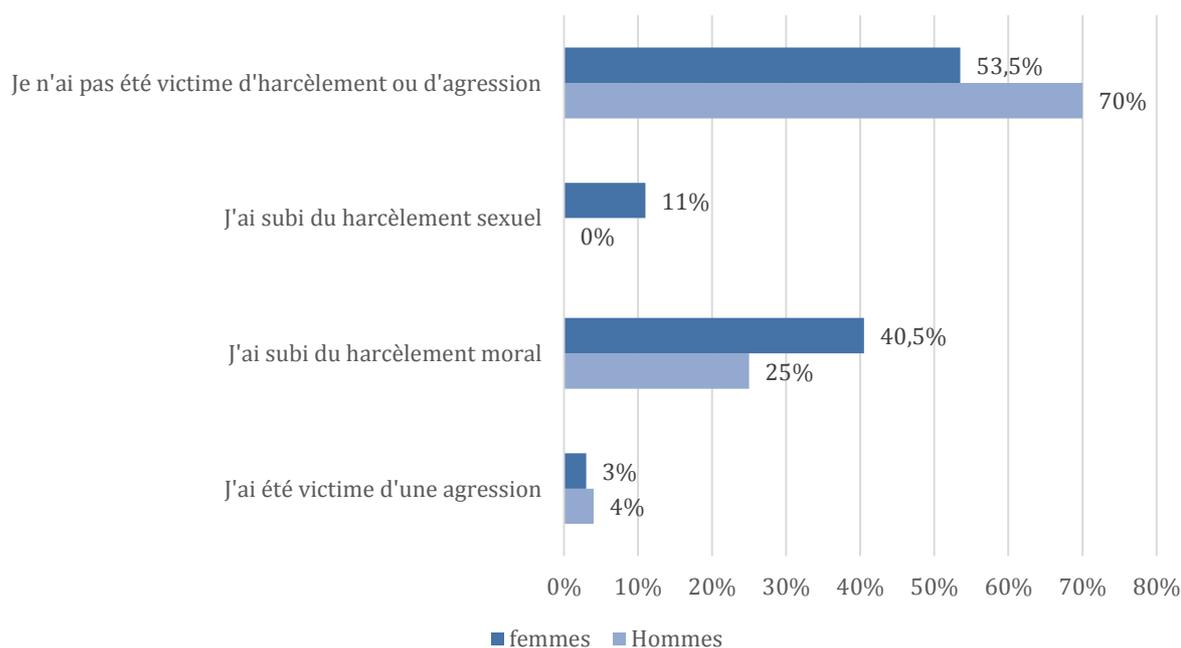
Ainsi, les journalistes expriment une fois encore leur attachement au métier, notamment en raison de la liberté qu'il permet pour certain.e.s ; les motifs de l'insatisfaction tournent par contre très fortement autour des conditions salariales et des difficultés financières tant chez les salarié.e.s que du côté des pigistes. Les commentaires pointent une stagnation des salaires, un décalage entre ce qui est presté et ce qui est payé et des difficultés à se stabiliser dans la carrière et donc à obtenir à un contrat stable et pérenne. Les difficultés à concilier le métier avec une vie personnelle et familiale sont également mises en exergue par les répondants de l'enquête.

2. Violences dans l'organisation : harcèlement et sexisme

Être victime de harcèlement ou d'agression

À la question, « Avez-vous déjà été victime de harcèlement (moral et/ou sexuel) et/ou d'agression au sein de votre rédaction, actuelle ou précédente ? (Cochez une ou plusieurs des réponses ci-dessous) », les répondant.e.s dans leur globalité sont près de 32,5% à avoir été victime de harcèlement moral, 5% de harcèlement sexuel, et 4% à avoir été victime d'une agression.

Graphique 11 - Répartition des répondant.e.s selon le fait d'avoir été ou non victime d'agression ou de harcèlement au sein de leur rédaction, par sexe et en % (plusieurs réponses étaient possibles ; N=388)



Mais ce chiffre général masque le fait que les femmes sont particulièrement victimes de ces agissements. 4 répondantes sur 10 disent avoir été harcelées moralement. Elles sont, en effet, 40,5% à déclarer avoir été victimes de harcèlement moral contre 25% des hommes. Elles sont 11% à avoir subi des formes de harcèlement sexuel contre 0% des hommes. Aucun homme ne déclare avoir subi ce type de comportement. Par contre, les hommes et les femmes présentent quasiment le même pourcentage en ce qui concerne le fait d'avoir été victime d'une agression : ils sont un tout petit peu plus nombreux à déclarer avoir été l'objet d'une agression (4%) que les femmes (3%).

121 commentaires ont été déposés. Les femmes ont plus témoigné que les hommes (77 commentaires contre 44), et certains témoignages sur des violences subies se recoupent. Mais les hommes ne font pas référence à du harcèlement sexuel, à des interactions genrées violentes. De façon générale, les témoignages portent sur des pressions ou des comportements déplacés et/ou violents sur du temps long et de façon répétée. Mais ils concernent aussi des faits étant intervenus une seule fois, mais qui laissent d'évidentes traces dans les vies des répondant.e.s.

Les répondants masculins évoquent majoritairement des réactions négatives du service, des dénigrements dans le travail, des agressions de la part de collègues masculins, des pressions sur les contrats et les rémunérations :

« Des remarques désobligeantes ou de la pression exercée via mail » (H)

« Un supérieur autoritaire et colérique » (H)

Souvent c'est le silence qui prime : « Plusieurs cas de harcèlement moral. On tient bon, dans le silence, en attendant que ça passe (pas le choix, en général) ou que la personne quitte le secteur (cela m'est arrivé plusieurs fois) » (H).

La sexualité, voire le harcèlement sexuel, a aussi joué un rôle dans certains cas :

« Début de carrière dans une petite structure où la directrice attendait de moi bien plus que des prestations professionnelles et jalousait ma relation avec une consœur harcèlement, menaces puis licenciement » (H)

Ils.elles racontent ainsi des périodes de réelles souffrances au travail qui peuvent mener à la dépression :

« Un supérieur m'a systématiquement savonné la planche pour rendre difficile la réalisation de mes objectifs. J'ai fait un burn-out de six mois, avec l'impossibilité totale de travailler et j'ai pu réorienter ma carrière, par chance, en quittant l'info pour la culture. » (H).

D'autant que plusieurs commentaires évoquent un manque de soutien de la hiérarchie, des collègues, du collectif :

« Agressions verbales et écrites répétées. J'ai signalé la chose, ce qui n'a provoqué aucune réaction. Pas de solidarité des "pairs" non plus » (H).

« L'affaire a suivi son cours jusqu'au SPMT et puis plus rien... » (H)

Les femmes, quant à elles, pointent des formes de harcèlement plus diversifiées et relevant davantage de violences physiques.

Tout comme les hommes, les femmes rapportent des pressions récurrentes sur les conditions de travail, voire sur le statut :

« Harcèlement moral à travers des réflexions sur le travail et notre disponibilité. Menace par rapport à la flexibilité même lors des jours de congé » (F)

« Je ne sais pas si cela rentre dans le cadre du harcèlement, mais j'ai reçu de fortes pressions de la rédaction en chef (appels téléphoniques) juste après mon accouchement pour accepter de quitter mon poste et d'en prendre un autre avec rétrogradation de mon statut et perte d'avantages salariaux. » (F)

« Mon supérieur. Problème générationnel plus que malveillance, probablement. Il s'agissait d'un mélange de demandes de disponibilité permanente et d'un rôle dans lequel il m'était quand même rappelé régulièrement que j'étais une jeune femme dont le premier atout était de pouvoir sourire et être désirable. Derrière ce qui était présenté comme une relation "d'égal à égal", mes idées étaient peu écoutées. J'ai mis un terme à cette collaboration (qui représentait les 3/4 de mes revenus) du jour au lendemain, car je ne voyais pas d'autre solution. J'ai envisagé de contacter les RH de l'entreprise, mais une collègue de l'époque m'a découragée. » (F)

Mais aussi sur le physique, l'habillement, etc. :

« Allusions douteuses dites sur le ton de la plaisanterie...Sur la hauteur d'une jupe par exemple...Peut-on rire de tout non ? Est-ce que je pense à mes vêtements quand je vais bosser ? Oui. Mais idem en rue... » (F)

Certains commentaires mettent en avant le fait d'être femme et d'avoir du caractère comme un des éléments déclencheurs de violence au travail :

« De la part de supérieurs hiérarchique et de collègues masculins. Souvent beaucoup d'agressivité de la part de collègues masculins. Du côté de la hiérarchie, on vous casse quand vous ne faites pas le mouton et que vous revendiquez un peu trop. Difficile d'être soutenue. Même par les syndicats » (F)

Des formes de domination sont rapportées : le sentiment de se sentir inférieure, se faire hurler dessus par un supérieur sans réaction des collègues, et ressentir des formes de pression de la part de collègues ou de supérieurs hommes comme femmes. Certains instaurent un climat de crainte importante :

« À plusieurs reprises, des collègues et moi-même avons été victimes de harcèlement de la part d'un supérieur. Personne n'en parle, car le supérieur en question est une personne de pouvoir qui instaure un climat de peur auprès des travailleurs. Ceux-ci craignent des retombées négatives s'ils osent se plaindre. » (F)

Les interactions les plus rapportées relèvent d'interactions à caractère sexuel ou sexiste :

« De la part d'un ancien journaliste qui se permet des regards insistants, des commentaires sur ma tenue, etc...Je n'ai rien dit. Je l'évite. » (F)

« L'agression sexuelle est déjà arrivée, de la part d'un collègue, mais pas « au sein » de la rédaction ni dans un contexte de travail. Je ne suis plus amenée à travailler avec lui, mon ancienne hiérarchie n'en a rien su. » (F)

« de mon supérieur (moral et sexuel), de mes collègues (sexuel) impossible de demander de l'aide à aucune direction, car je suis indépendante et donc la seule chose que je puisse

faire était de cesser de travailler avec ce client et ces collègues, ce que j'ai fait, j'ai donc perdu 80% de mes revenus » (F)

« une rubrique se libérait dans un magazine et le rédac chef m'a invitée à déjeuner, en me faisant des avances auxquelles je n'ai pas répondu. Je n'ai pas eu le job. Il l'a donné à la stagiaire qui était là depuis quelques semaines... Cela faisait deux ans que je travaillais comme freelance pour ce magazine. » (F)

« Un collègue m'a mis la main aux fesses, je lui ai hurlé dessus, j'en ai parlé à des collègues proches, mais pas à ma hiérarchie. - Un chef (d'un autre service que le mien) m'a fait une "blague" disant que j'avais dû coucher avec un autre chef pour évoluer si vite dans l'entreprise. Le chef en question m'a dit de porter plainte et qu'il me soutiendrait. Cette fois-ci, j'ai en parlé à ma rédactrice en cheffe qui l'a fait remonter. J'ai eu droit à des "excuses" de ce monsieur. » (F)

Les blagues grivoises et les remarques indécentes constituent d'autres formes d'agression au quotidien :

« Une ambiance très sexiste et machiste ("tu fais rien ? Ben, montre nous tes seins, alors!") et plusieurs cas de collègues harcelées moralement par des supérieurs... » (F)

Les témoignages mettent parfois en scène une multiplicité d'expressions et d'actes de violence vécus par la personne au long de sa carrière ou dans des rédactions spécifiques :

« Des propositions sexuelles pas du tout déguisées ou des gestes déplacés de supérieur, des chefs (j'en ai eu plusieurs comme cela) qui jouent sur l'investissement qu'on peut avoir dans son métier pour exiger plus, des chefs qui critiquent la personnalité (en reconnaissant que le travail est irréprochable), des congés qu'il faut changer parce qu'on a pas d'enfant et que donc c'est comme ça. Des pressions exercées lors des évaluations jusqu'à faire pleurer la personne. Quant à l'agression physique, disons qu'il s'agissait d'une tentative. Un collègue vieux et bourru a littéralement pété un plomb pour une bêtise, a pris sa tasse, l'a tapée sur le bureau en disant qu'il aimerait me la "foutre" dans la gueule. Il m'a insultée... Cette fois-là, j'ai exigé des excuses. Dans la pièce, personne n'est intervenu. Mon collègue et moi avons été convoqués (à ma demande) par le chef. Du coup, le collègue a reconnu avoir dépassé les bornes. C'en est resté là. » (F).

« Commentaires sexistes et paternalistes, diminution de mon travail et de mes compétences, affichage de photos privées dans la rédaction... Avis général: si je me plaignais, c'est que je "n'avais pas d'humour". J'ai depuis (fort heureusement) quitté cette rédaction et n'ai jamais vécu ça que dans la presse quotidienne, pas magazine. » (F)

Tout comme les hommes victimes de ces agissements, les femmes journalistes témoignent d'un sentiment important de solitude et d'un silence de soi et des autres :

*« Fait d'un supérieur, j'ai géré seule. Il y a 30 ans, on ne parlait pas de ces choses-là. »
(F)*

Et quand elles cherchent un appui, elles estiment que le résultat n'est pas toujours à la hauteur :

« Harcèlement de la part de mon chef de service et de la rédaction en chef lorsque j'étais salariée . J'ai demandé l'aide du syndicat, mais le fait de l'avoir fait n'a pas arrangé les choses, au contraire » (F)

Et ces violences mènent parfois inévitablement à des problèmes de santé :

« J'ai été en incapacité de travail suite au harcèlement d'un manager (célibataire et sans enfants). Il me reprochait de faire passer ma famille avant le boulot!!! Ces pressions psychologiques ont duré 1 an. J'ai tenu tête, mais j'ai fini par m'effondrer. .. J'ai alerté les RH. J'ai été transférée de service, mais comme il n'y a pas d'horaire fixe à me donner dans les autres rédactions, je change d'horaire chaque jour et je retravaille les week-ends. » (F)

Être témoin de harcèlement ou d'agression

Les femmes sont ici aussi plus nombreuses à déclarer avoir été témoins de situations de harcèlement ou d'agression. 42% d'entre elles ont assisté à du harcèlement moral et 29,5% des hommes. Le harcèlement sexuel est lui aussi davantage rapporté par les femmes comme témoin dans notre questionnaire : 13,5% contre 7% pour les hommes. Les agressions, comprises a priori comme des agressions physiques, ont été perçues autant par les hommes que par les femmes (3%).

60 commentaires ont été rédigés, un peu plus par les femmes (52) que par les hommes (38). Les difficultés dans les interactions évoquées notamment par les femmes journalistes ou anciennes journalistes dans les entretiens sont corroborées par les témoignages des répondant.e.s.

Les hommes évoquent ainsi des pressions maximales sur des collègues, des situations de dénigrement en public, mais ils pointent par ailleurs des comportements genrés comme un rédacteur en chef misogyne, un autre macho, des formes d'intimidation, des « assauts du boss » sur des collègues féminines, des remarques déplacées sur les collègues féminines.

Certains commentaires illustrent aussi la difficulté à dénoncer les faits :

« Lors d'une fête rassemblant le personnel, le rédacteur en chef a eu des gestes déplacés à l'égard d'une collègue. Je l'ai signalé au directeur qui m'a dit que j'instrumentais ces faits pour nuire à mon supérieur et que la personne victime était suffisamment mûre pour elle-même dénoncer ces faits » (H)

« On laisse pourrir la situation jusqu'à ce que la personne décide de quitter l'entreprise de sa propre initiative » (H)

Et ces difficultés, ce silence relèvent ici aussi de l'instauration d'une ambiance de domination, de peur :

« Un rédacteur en chef tyrannique rabaissait systématiquement un journaliste qu'il voulait virer sans en avoir les moyens. Il est parvenu à ses fins. Tout le monde avait trop peur pour bouger, à l'époque. » (H)

Ou alors, renvoient au passé, à une situation qui n'existe plus :

« Harcèlement moral de la part de certains responsables par le passé. Harcèlement sexuel de la part de certains collègues envers de jeunes collègues féminines ou stagiaires dans les années 80 et 90. Ce type de comportement a toutefois disparu aujourd'hui à ma connaissance. » (H)

« C'était par le passé, cela ne se passerait plus aujourd'hui. » (H)

Les répondantes évoquent des situations de harcèlement ou de pressions au travail du même type que les hommes : « personnes volontairement déstabilisées dans leur travail afin de les virer », en référence à des modalités de gestion du personnel ou à des ambiances de travail, des personnalités de rédacteur.trice en chef. Mais, la violence verbale, les surgissements de violence 'masculine', des interactions vulgaires sont très largement détaillés dans les commentaires des répondantes :

« Il y a quelques années, face à deux jeunes collègues qui refusaient de participer à un article qui les gênait, mon chef de l'époque a clamé qu'il allait les "dépuifier". Chocking dans la rédaction. Les filles ont fait bloc. Résultat, le chef a dit qu'il allait "ramener de la testostérone dans cette rédaction". Et il y est arrivé. » (F)

« L'ancien directeur a dit un jour en réunion à une de mes collègues qu'elle ne le faisait pas bander. Je lui ai proposé mon aide et mon témoignage si elle portait plainte. » (F)

« Au cours d'une réunion de rédaction, j'ai vu des collègues masculins discréditer des collègues femmes, car elles avaient une opinion professionnelle différente en leur disant : "t'as tes règles ou quoi?". J'ai entendu des hommes faire des remarques systématiques sur la tenue de mes collègues femmes. J'ai vu des femmes aller à l'encontre d'une analyse du rédacteur en chef avec des arguments professionnels, pertinents, et être ensuite complètement ignorées, car jugées trop menaçantes. Plus personne ne l'écoutait et elle n'avait plus droit à la parole. C'était assez hallucinant. J'ai entendu un collègue photographe insulter une de ses consœurs qui avait reçu un prix en criant "suceuse!". (...) Bref, la liste est longue. » (F)

La maternité est aussi parfois l'occasion de pressions :

« On a demandé à ma collègue alors enceinte de ne plus revenir après son congé de maternité. Oralement, de sorte qu'elle n'ait aucune preuve de ce que notre rédac chef lui a dit. » (F)

Certains témoignages pointent, comme chez les hommes, une transformation des mœurs :

« Dans une rédaction précédente. Harcèlement (moral et sexuel) à l'égard de jeunes femmes pigistes. C'était il y a 20 ans, on en parlait moins qu'aujourd'hui et dans une rédaction majoritairement masculine, ce type de comportement paraissait pour "un peu lourd", mais pas grave. Pas de plainte, pas de suivi. » (F)

Cependant, elles mentionnent régulièrement l'indifférence du collectif, toujours forte dans les rédactions actuelles :

« Un rédacteur en chef qui considère les stagiaires féminines comme des bouts de viande... Indifférence générale. » (F)

« Des journalistes qui se permettent de gueuler sur certains (souvent des filles). La hiérarchie fait pareil donc difficile d'être soutenue. » (F)

« Personne n'a réagi. » (F)

« Même si les responsables étaient au courant et ont discuté avec les harceleuses, rien n'a changé et aucune sanction n'a été prise. » (F)

Les commentaires témoignent parfois des réactions ou des tentatives qui ont été mises en place. Les témoignages expliquent parfois les réactions que les collègues ont tenté d'avoir, des interventions rapides de la hiérarchie, ou des changements de service pour les personnes touchées :

« J'ai reçu des confidences de consœurs soumises à du harcèlement moral, elles aussi par les rédacteurs en chef. Elles se sont défendues elles aussi. On se soutient mutuellement et j'ai soutenu mes consœurs, notamment en montrant auprès de responsables de la rédaction que j'étais au courant et que je trouvais cela intolérable. » (F)

« Collègue harcelée. En tant que rédac chef, j'ai demandé le licenciement de l'employé et je l'ai obtenu. » (F)

Mais de nombreux exemples portés par les répondantes montrent que ces situations entraînent très régulièrement des démissions de la part des collègues, hommes ou femmes. La situation devient ingérable, les souffrances trop fortes et récurrentes, même si certains comportements ont cessé, ont été régulés par la hiérarchie, il reste des traces, et ces traces encouragent à changer de rédaction, voire à changer de métier.

Réagir aux situations de violence

Les commentaires aux deux questions précédentes pointaient déjà des difficultés à réagir, à savoir quelle attitude adopter ou quelles réactions et actions mettre en place. Lorsque l'on interroge les journalistes sur le fait qu'il serait ou non facile de signaler un comportement inapproprié, la différence entre genres est flagrante. 43% des femmes estiment que ce n'est pas facile et seulement 27,5% des hommes partagent cet avis. Le déséquilibre est extrêmement patent. Un

tiers des répondant.e.s hommes et femmes énoncent qu'il est facile de signaler ce genre de comportements.

Une seconde question spécifique permet de développer ces difficultés. En effet, les répondant.e.s ont été invité.e.s à déclarer s'ils.elles connaissent des procédures internes ou externes à l'entreprise pour les situations de harcèlement sexuel et moral.

Les résultats globaux indiquent que 50% des répondant.e.s savent qu'il existe des procédures internes ou externes à l'entreprise pour les situations de harcèlement (sexuel ou moral). Les autres, donc la moitié, estiment qu'il n'en existe pas (13%) ou ne savent pas (36%).

Mais le résultat le plus intéressant concerne ici encore la différence entre hommes et femmes. Les hommes sont un peu plus nombreux à connaître l'existence de ces procédures (54%) que les femmes (47%), et ce faisant ils sont moins nombreux (10%) que les femmes à ne pas les connaître du tout (17%). Et près d'un tiers des hommes et des femmes reconnaissent ne pas savoir s'il existe ou non des procédures.

Comment expliquer cette légère différence de connaissances des procédures entre genres ? Dans la centaine de commentaires laissés à la suite de cette question, les répondant.e.s mentionnent des conseiller.ères.s prévention, des collègues identifié.e.s et de référence, des personnes ressources, les Ressources humaines et les personnes de confiance, un service de prévention externe, le règlement du travail, un ombudsman, le.la responsable du personnel, la médecine du travail, les délégués syndicaux, le SPMT (service externe de prévention et de protection au travail). Cette diversité de profils est mentionnée tant dans les commentaires des répondants que des répondantes. Ces derniers se rejoignent d'ailleurs parfois dans un discours critique sur ces procédures :

« Il y en a, mais ne sont pas prises en compte et pas appliquées par : la direction, le comité de gestion, les syndicats et organisations patronales. » (H)

« Il existe une personne de confiance et de référence : personne ne fait confiance à la personne de confiance et la personne de référence est débordée... » (F)

Or, à cette question de confiance, l'ensemble des répondant.e.s sont seulement 33% à faire confiance à la personne de contact, quand plus de 23% ne lui accordent pas cette confiance et plus de 42% soit ne savent pas qui est cette personne dans l'entreprise, soit ne se prononcent pas (neutre).

Les femmes sont plus nombreuses (30%) que les hommes (18%) à déclarer ne pas faire confiance au référent. Notons également que seuls 10% d'entre elles se disent « neutres » par rapport à cette question, pour 21% des hommes.

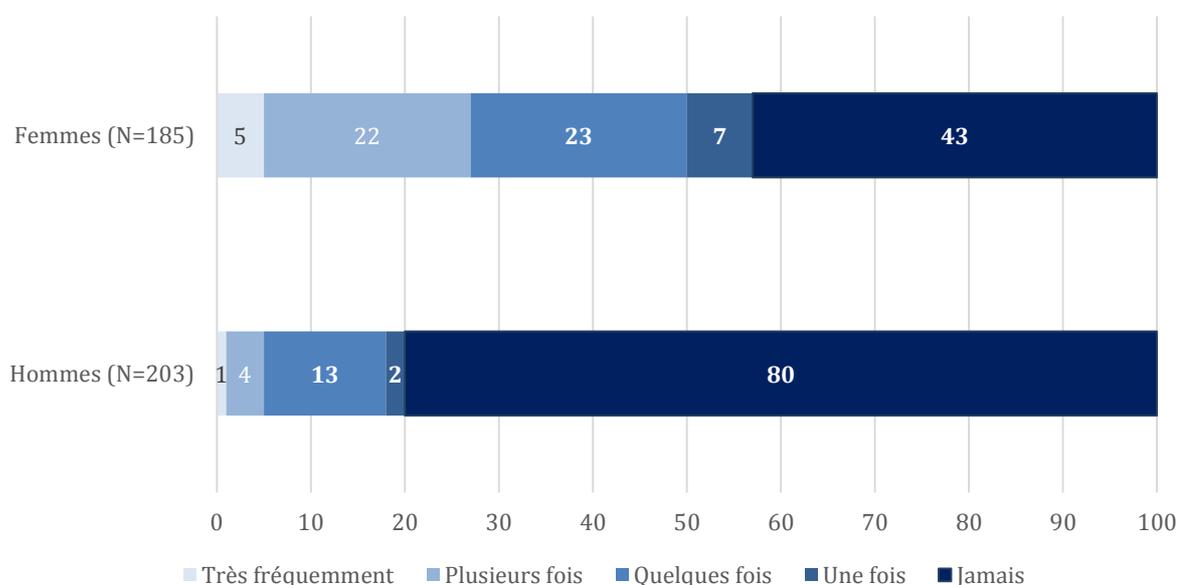
Sexisme ordinaire et rapports de domination en contexte de travail

Un ensemble de questions portant sur les rapports au travail et sur l'éventualité de l'existence de moments, d'interactions ou de paroles sexistes ou liées à une domination d'un genre sur l'autre ont

été posées aux répondant.e.s. Elles ont été organisées en deux temps : d'une part lorsque les répondant.e.s sont victimes, et d'autre part lorsque ils.elles sont témoins.

Toutes les réponses convergent vers un ensemble de faits : les victimes des rapports sexistes ou de domination sont toujours et dans tous les cas majoritairement de sexe féminin.

Graphique 12 - Fréquence des situations où les répondant.e.s ont été victimes d'une discussion à caractère sexuelle non voulue (en %)



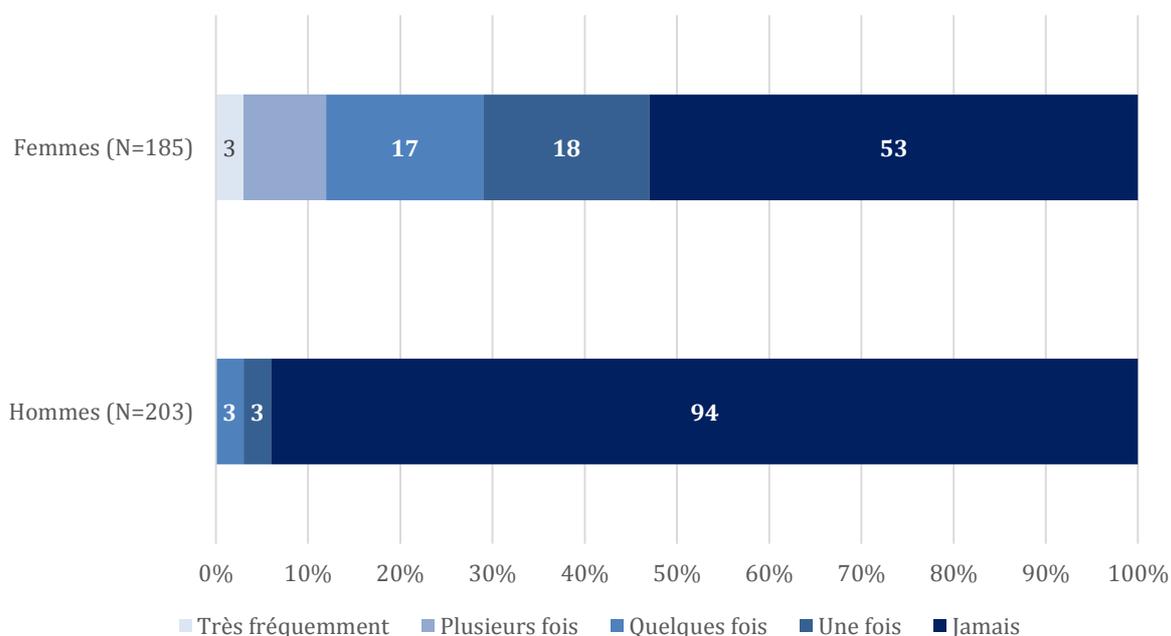
Ainsi, 57% des femmes ont déjà subi une discussion à caractère sexuel non voulue dans le cadre de leur travail, pour seulement un homme sur cinq. 43% d'entre elles n'ont jamais été confrontées à ce type de situation, pour 80% des hommes.

L'écart entre les chiffres est encore plus marquant concernant les discours dénigrants à l'égard de son propre genre. Les femmes sont 75% à en avoir été victimes au moins une fois. La majeure partie d'entre elles estiment d'ailleurs qu'elles l'ont subi 'quelques fois' et 'plusieurs fois' (si l'on calcule les résultats de ces deux réponses : elles sont 59% à le déclarer dans cette proportion). Les hommes, par contre, sont près de 70% à ne l'avoir jamais vécu pour leur propre genre.

À la question portant sur le fait d'avoir été victime d'un ou de plusieurs propos de nature sexuelle en public, il ressort que 82 % des hommes n'ont jamais été confrontés à cette situation ; au contraire des femmes qui ne sont plus que 45% à l'estimer. Les femmes reçoivent par ailleurs plus de messages inappropriés à caractère sexuel (30%) que les hommes (11%). Elles sont aussi plus de 65,5% à avoir été dans une situation d'infantilisation de la part d'un.e interlocuteur.trice dans une conversation. Les hommes n'ont vécu cette situation que dans 41% des cas. Ces derniers ont d'ailleurs extrêmement rarement été traités comme stupides ou incompetents en raison de leur sexe (95% d'entre eux). Et la différence est ici très remarquable puisque les femmes ont été traitées de la sorte à plus de 44%.

L'usage de surnom à caractère sexuel pour être désigné a touché aussi plus de femmes (19,5%) que leurs collègues masculins (5,5%). Les écarts sont extrêmement significatifs de rapports genrés forts dans les espaces de travail.

Graphique 13 - Fréquence des situations où les répondant.e.s ont été confronté.e.s à des avances non sollicitées



Les avances non sollicitées constituent aussi un marqueur extrêmement fort de la différence entre les genres : ainsi, les femmes sont plus de 46,5% à avoir subi ce genre de comportements, quand les hommes ne sont que 5,1% à le déclarer. Un monde semble ainsi les séparer. Enfin, les femmes sont victimes en plus grand nombre que les hommes à avoir subi des contacts physiques non sollicités : elles sont 25,5% à le dire contre 6%.

Les écarts entre les réponses sont relativement identiques entre les genres lorsque la question du rôle de témoin est posée. Ainsi, hommes comme femmes ont été témoins de l'ensemble de ces situations dans les relations de travail, mais toujours dans une proportion qui touche davantage les femmes que les hommes, et ce sur l'ensemble des situations évoquées précédemment.

3. Des solutions et des idées

Des réactions aux propositions

Un ensemble de propositions ont été soumises à l'approbation des répondant.e.s afin d'améliorer leurs conditions de travail. Les résultats généraux montrent ainsi que les propositions suivantes suscitent le plus d'enthousiasme :

Tableau 5 – Propositions soumises aux répondant.e.s, selon le degré de pertinence (en %)

	(Plutôt) pertinent	Indifférent	(Plutôt) non pertinent
Une formation à la négociation des conditions d'emploi et de travail (N=382)	82%	13%	5%
La création de formations au management (N=384)	79%	16%	5%
La création de formations au soft management (N=383)	81%	16%	3%
Une campagne contre le harcèlement et le sexisme au travail (N=383)	55%	30%	15%
Une politique visant la parité hommes-femmes au sein de la rédaction (N=384)	62%	23%	15%
Des formations sur les violences au travail (sortir du silence, apprendre à résister aux violences verbales, procédures légales en cas de harcèlement, etc.) (N=381)	69%	20%	11%
Politique volontariste de conciliation vie privée- vie professionnelle (mise en place d'un système de garde d'enfants pour les journalistes, possibilité de faire du télétravail, etc.) (N=380)	90%	8%	2%
Mise en place d'un système de « marrainage » : une journaliste ayant une longue carrière marraine une journaliste débutante (du secteur, mais d'un autre média que le sien) (N=381)	66%	21%	13%
Mise en place d'un système de « parrainage » : un journaliste ayant une longue carrière parraine un journaliste débutant (du secteur, mais d'un autre média que le sien) (N=380)	64%	21%	15%
Mise en place d'un système de parrainage, sans distinction de genre (N=381)	76%	15%	9%

Quand on regarde ces propositions en fonction du genre du/de la répondant.e, la proposition qui rassemble le plus d'hommes et de femmes concerne la mise en place d'une politique volontariste de conciliation vie privée-vie professionnelle (94% des femmes et 86% des hommes estiment cette mesure pertinente). Suivent les formations à la négociation (plébiscitées par 86% des femmes et 77,5% des hommes) et la création de formations au management dans les entreprises médiatiques (77,5% des femmes et 79,5% des hommes). Les hommes et les femmes se rejoignent, par ailleurs, sur la pertinence de formations au soft management (82% des femmes, pour 79% des hommes).

Les propositions qui marquent une différence genrée importante concernent la mise en place d'une campagne contre le harcèlement et le sexisme au travail, et la mise en place d'une politique visant la parité hommes-femmes au sein de la rédaction. Ainsi, les hommes ne sont que 48% à considérer comme pertinente l'idée d'une campagne contre le harcèlement et le sexisme, et sont 20% à la considérer comme (plutôt) non pertinente. Au contraire, les femmes sont 63% à l'approuver contre seulement 10% à la considérer comme non pertinente. Il faut par ailleurs noter qu'un quart de nos répondant.e.s, hommes comme femmes, se sont déclaré.e.s indifférent.e.s à la question. La différence est aussi majeure lorsqu'il s'agit de se positionner par rapport à la parité homme-femme. La mise en place d'une politique de ce genre entraîne une adhésion forte de plus de 72% des répondantes, et de seulement 53% des répondants de sexe masculin. Ainsi, ils sont aussi plus de 20% à considérer cette proposition comme (plutôt) non pertinente. Enfin, la dernière proposition clivante entre les sexes concerne les formations sur les violences au travail. Cette piste rassemble la majorité, chez les hommes comme chez les femmes, mais avec ici aussi une proportion plus importante du côté des femmes (76%) que du côté des hommes (63%).

La question du parrainage ou du marrainage est plus équilibrée dans les avis. Hommes et femmes sont majoritaires à considérer que cette piste pourrait être pertinente. Dans le détail, les hommes y sont pourtant plus favorables, tant en ce qui concerne le marrainage et parrainage d'un.e jeune journaliste de même sexe que le sien, que le parrainage sans distinction de genre. Ce dernier remporte d'ailleurs davantage l'adhésion (77% chez les hommes et 75% chez les femmes) que les deux autres modalités proposées.

Des solutions imaginées par les journalistes

La dernière proposition du questionnaire se présentait sous la forme d'un espace ouvert pour que les répondant.e.s puissent proposer d'autres suggestions que celles évoquées dans la question précédente. 126 commentaires ont été recueillis.

Les propositions énoncées dans cet espace de commentaires sont relativement diverses, mais elles peuvent se regrouper en grandes thématiques. Pour les fins d'une meilleure compréhension et visualisation des propositions des répondant.e.s, celles-ci ont été organisées dans un tableau :

Thématique	Propositions
Économie des médias	<ul style="list-style-type: none"> - Redonner un vrai pouvoir aux journalistes en les rendant "actionnaires" de leur journal ou un mécanisme du genre. (H) - Engager davantage de journalistes professionnels, car le travail ne manque pas et, à force de tirer sur la corde, on en arrive au burn-out. (H) - Recréer un journal qui n'appartient qu'à ses abonnés. Sortir la finance des groupes de presse. (H)
Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Comme dans toutes les entreprises: la clarté dans les règlements de travail souvent obsolètes. (H) - séminaire d'équipe, team building... renforcer les liens dans l'équipe (F) - La création d'un poste de GRH serait intéressante pour les télés locales qui n'en ont pas. (F) - Pourquoi pas un parrainage au sein de la rédaction? (F)
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Revenir aux bases du métier: chercher les infos, les vérifier, monter des dossiers, arrêter cette course au buzz qui finit par dénigrer les journalistes eux-mêmes. (H) - Rouvrir le débat sur le statut de pigiste ? (Sa pertinence vu le nombre de pigistes réguliers/permanents dans les rédactions ; à quel point ce statut est-il choisi ou subi ? ; pendant combien de temps une rédaction peut-elle considérer qu'elle a légitimement besoin de pigistes et à quel moment le recours systématique aux pigistes devient un moyen pour ne pas embaucher de nouveaux salariés (y compris parmi ses propres pigistes) ?... (F) - Je pense qu'il faudrait aussi pouvoir idéalement prévoir des formations d'ordre plus psy où l'on apprendrait à savoir dire non. Et d'autres enfin où l'on apprendrait à vendre ses sujets et à convaincre des rédacs chefs obsédés par la rentabilité. À se demander néanmoins s'il n'est pas déjà trop tard. (F)
Question salariale	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des barèmes salariaux (H) - Travailler sur les droits d'auteur et la fiscalité liée (H)

	<ul style="list-style-type: none"> - Imposer des grilles salariales identiques selon la fonction, quel que soit le sexe, au sein de l'entreprise, et les publier. (F) - Mieux défendre l'égalité de salaires hommes-femmes. Même si cela dépasse largement le cadre du seul journalisme. (F) - L'AJP devrait se battre pour instaurer des barèmes salariaux égaux et transparents. (F)
La parité	<ul style="list-style-type: none"> - L'attribution d'un prix (symbolique) à la rédaction la plus paritaire, la plus respectueuse, la plus épanouissante, etc. (H) - Apprendre la tolérance au sein des rédactions et communiquer par rapport au statut de la femme, comme étant l'égal de l'homme. Le domaine médiatique n'est pas réservé aux hommes! (F) - Inciter les entreprises à avoir plus de femmes dans les organes de décision (comme chefs d'édition par exemple) (F) - Imposer une parité homme/femme dans les rédactions et aux postes de management (F)
Harcèlement	<ul style="list-style-type: none"> - Information sur les droits face au harcèlement, obligation d'une personne de référence extérieure ayant une connaissance de l'entreprise. Sensibilisation des directions, si c'est possible. Sanctions plus aisées. (H) - Un vrai référent dans chaque entreprise pour en parler si la situation dérape. Peut-être des visites improvisées dans les rédactions, histoire de calmer les blagues sexistes... et une sensibilisation des journalistes hommes pour qui cela paraît normal de parler sexe, de juger leurs collègues féminines sur le physique, tout cela ouvertement... Enfin, je vis avec (comme toutes les femmes d'ailleurs) et cela ne m'empêche pas de dormir. Remarquez, c'est peut-être le pire: les femmes ont accepté cette situation. (F) - Création d'une cellule indépendante de tous médias et de toutes rédactions, permettant de recueillir des plaintes pour harcèlement ou agression sexuelle sans risque que les plaignantes prennent le risque de voir leur carrière bouchée au sein de leur média/leur rédaction. (H)

	<ul style="list-style-type: none"> - Qu'il y ait deux référents dans la rédaction en cas de harcèlement moral et/ou sexuel. (F) - Un folder de témoignage (sur le modèle d'une radio française qui l'a fait suite à #metoo) liste de phrases qui ont choqué, pourquoi et que dire à la place : démonter le préjugé (tu veux un cdi, pourquoi ? Pour acheter une maison? mais t'es même pas mariée...Mariée ou pas, je n'aime pas dormir dans la rue.) Cela dit, tous mes exemples datent d'il y a plus de 15 ans : vieillir est un très bon rempart contre le harcèlement sexuel. (F) - Des "médiateurs" extérieurs à l'entreprise, mais dans le secteur. (F)
--	--

De nombreuses propositions relèvent ainsi de problématiques économiques : les conditions économiques dans lesquelles évoluent les médias, les salaires à améliorer ou à rendre équitables. Ce sont cependant les questions de parité et de harcèlement qui suscitent le plus de propositions et celles-ci évoluent vers plus d'équité et vers une gestion par un tiers (dans l'entreprise ou en dehors) pour accompagner les situations difficiles.

Mais cet espace de commentaires a aussi été un lieu d'expression des répondant.e.s : expression d'opinions, de critiques, d'inquiétudes. Ainsi, des craintes sur l'application des mesures proposées dans le questionnaire sont exposées : « ... même si le management de mon entreprise ne me semble pas très réceptif à de telles suggestions. » (H). Mais surtout, les répondant.e.s tissent des liens avec des formes de souffrance ou de relations conflictuelles non abordées dans le questionnaire. Ainsi, l'alcoolisme, les orientations sexuelles ou le racisme ainsi que la compétition entre femmes sont pointés du doigt comme des situations de souffrance qui sont souvent – et c'est le cas de ce questionnaire – délaissées ou passés sous silence. Les commentaires mettent donc l'accent sur ces situations :

« En plus du harcèlement, il existe un fléau aussi prégnant dans les rédactions qui est celui de l'alcoolisme (deux décès à (nom du média) en deux ans à cause de l'alcool), des gens en arrêt de travail à cause de cela. Autre sujet à aborder avec les éditeurs: mettre les moyens humains nécessaires à leur politique plutôt que de faire plus avec les gens qu'on a et qui sont à peine remplacés quand ils quittent. » (H)

« Les "brimades", allusions dénigrantes (plus ou moins "discrètes") à propos de l'orientation sexuelle de certain(e)s me semblent bien plus nombreuses et régulières que celles qui relèvent du sexisme. » (H)

« N'oubliez pas les situations de genres (gay, trans, etc.) » (H)

« S'intéresser de très près au racisme dans les rédactions et les entreprises de presse. La situation y est aujourd'hui plus critique que pour les questions liées au genre. » (H)

« (...) Je pense que le principal problème relationnel rencontré par une journaliste mère comme moi n'est pas mon rapport avec les hommes au travail, mais avec les femmes sans enfants qui les invoquent sans cesse pour nous faire bosser plus. Je souffre terriblement de la méchanceté de femmes aigries célibataires ou pas, mais sans enfants. Depuis que j'ai choisi d'avoir des enfants, je vis un cauchemar. (...) » (F)

Plusieurs commentaires sont aussi investis pour critiquer les propositions de la question précédente. Des commentaires insistent sur le fait que le statut d'indépendant.e n'est pas assez abordé, et ne fait pas assez partie de la réflexion :

« Ces propositions concernent bien peu les journalistes indépendants... »

« Je trouve que vos suggestions concernent surtout les salariées. Il faut en trouver de plus réalistes pour les freelances. Que ce soit des lois strictes sur nos contrats, nos paiements (parfois effectués des mois après la remise des articles, voire jamais) et des sanctions fermes envers les harceleurs, afin qu'ils se sentent moins libres qu'aujourd'hui » (F)

Et des répondant.e.s pointent par ailleurs des problèmes plus larges qui dépassent les possibilités d'interventions au niveau individuel ou micro et qui rejoignent un discours critique général sur le métier :

« Une formation pour négocier son salaire c'est bien beau. Mais dans un milieu médiatique à l'agonie, avec davantage de candidats journalistes que de places disponibles, c'est totalement illusoire de croire que les jeunes journalistes qui entrent sur le marché peuvent négocier quoi que ce soit. » (H)

« La possibilité de pouvoir refuser un travail quand il contrevient clairement aux principes de la déontologie journalistique ou à nos propres valeurs morales, sans pour autant risquer de recevoir une évaluation négative ou de perdre sa place. Par exemple: refuser d'écrire du contenu publicitaire déguisé, refuser d'écrire des articles racoleurs qui vont à l'encontre du respect des personnes, etc. En 20 ans de carrière, je n'ai jamais autant qu'aujourd'hui été confrontée à des injonctions contraires aux principes journalistiques et déontologiques. Quand un titre peine à garder la tête hors de l'eau, "faire du journalisme" est considéré comme un caprice. Ce qu'il faut, c'est faire rentrer des sous dans les caisses. La qualité, l'intérêt, le sens ne sont plus la priorité. Dans certains de ses aspects, ce métier est devenu schizophrénique et même si ce n'est pas considéré comme du "harcèlement", le fait d'être obligé de travailler contre ses principes est dur à vivre et il ne semble pas y avoir de recours, si ce n'est de démissionner avec tout ce que cela implique de risques ». (F)

Enfin, cet espace a été aussi l'occasion pour trois des répondants de faire état de leur opinion concernant les femmes, les rapports avec elles et la place qu'elles ont dans le métier :

« Espérons qu'il reste un second degré à certaines conversations. "On peut rire de tout, mais ..." » (H)

« Les mœurs évoluent rapidement, dans les rédactions aussi. Ce qui était normal, courant, anodin autrefois est devenu l'objet d'une plus grande attention. Avec raison. Mais où se place la limite de la bienséance dans les relations hommes-femmes? On s'interroge parfois... » (H)

« Je pense que votre étude aborde des thématiques différentes (conditions de travail, ressenti, évolution, management et d'un autre côté les situations de harcèlement et d'inégalité): ce n'est pas tout à fait la même chose. Par ailleurs, au risque de vous faire bondir, je crois que la prolétarianisation du métier de journaliste, sa perte de crédibilité sont dues en partie à sa féminisation. Il en est ainsi des avocats, des professeurs. Tous métiers fondamentaux pour l'avenir de la démocratie. » (H)

Conclusion

Cette cinquième enquête poursuivait deux grands objectifs. Le premier était de compléter et d'évaluer la portée des résultats qualitatifs obtenus lors des focus groupes et des entretiens auprès d'un nombre plus important de journalistes. Les données quantitatives et les nombreux commentaires déposés par les répondant.e.s ont permis de remplir cet objectif. Ils ont contribué à approfondir les difficultés rencontrées lors de l'insertion dans le métier, les perspectives d'évolution de carrière, la question de la conciliation entre la vie personnelle et le journalisme. Ils ont également permis de mieux appréhender la question des violences organisationnelles et de mesurer à quel point parfois ces situations pouvaient s'avérer douloureuses pour ceux et celles qui y font face.

Reprenons quelques principales pistes explicatives qui ont pu être approfondies grâce aux données récoltées dans cette enquête.

Tout d'abord, les commentaires portant sur l'entrée dans le métier ont encore une fois souligné que de nombreuses femmes ont le sentiment de connaître davantage de difficultés à s'insérer dans la profession en raison de leur genre. Ils évoquent la nécessité de devoir prouver davantage, des pressions sexuelles, etc. Et permettent ainsi de corroborer les discours des femmes rencontrées en focus groupe ou en entretien.

Dans l'enquête 1, nous avons confirmé une forme de ségrégation horizontale dans l'attribution des rubriques et domaines de spécialisation. Cette enquête nous a permis d'observer que plus d'un quart (27%) des femmes et 20,5% des hommes estiment être cantonnés dans leur(s) rubrique(s). Certain.e.s répondant.e.s nous ont fait part de leur sentiment de n'avoir que peu de prise par

rapport à leurs domaines de spécialisation, face aux injonctions de la hiérarchie et au système d'organisation des rubriques. Ils.elles regrettent le peu de perspectives de mobilité interne.

Un constat très intéressant a pu être tiré à propos de la ségrégation verticale marquant l'accès des femmes aux positions hiérarchiques. Un pourcentage quasi similaire d'hommes et de femmes (35% d'hommes et 32% de femmes), n'exerçant pas ce type de fonctions, a indiqué avoir envie de diriger une équipe ou des personnes. Ce résultat contraste avec certains discours entendus dans les focus groupes et surtout dans les entretiens avec les directions. Par ailleurs, les femmes considèrent de façon très majoritaire (68,5%) qu'elles rencontrent des difficultés à grimper dans la hiérarchie. Un tiers des hommes reconnaissent ces difficultés pour leurs collègues féminines.

La question salariale a également pu être approfondie. Elle confirme le silence et le tabou qui entoure les rémunérations : une majorité de répondant.e.s (66,5%) estimant que la politique salariale de leur entreprise n'est pas transparente. Ils.elles soulignent l'importance des négociations au cas par cas et les stratégies de mise en concurrence des directions. Sur ce point, les femmes sont nettement plus nombreuses (65%) que les hommes (46%) à déclarer ne pas savoir négocier leurs conditions d'emploi et de travail. Ce résultat vient confirmer nos analyses précédentes.

Par ailleurs, cette enquête a mis en lumière la prégnance des formes de violences organisationnelles dans la profession, tant pour les hommes que pour les femmes. À travers leurs commentaires, les répondant.e.s ont souligné l'embarras, le malaise et parfois la douleur, qui surviennent dans ces situations. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir déjà été confrontées à du harcèlement ou à une agression. 40,5% d'entre elles ont indiqué avoir subi du harcèlement moral, contre 25% des hommes. De très nombreux répondants ont indiqué avoir déjà été témoins de ce genre de situation. Et pourtant, les répondants évoquent généralement un silence ou dénoncent une passivité face à ces violences au travail. Ces violences doivent nécessairement être prises en considération dans l'analyse des carrières et plus particulièrement des départs.

Le second objectif de cette enquête était de soumettre aux répondant.e.s les principales pistes de recommandations qui ont émergées de nos résultats et qui pourraient être mises en place afin de faciliter le parcours des femmes dans la profession. Quatre mesures ont remporté un très large suffrage : la mise en place d'une politique volontariste de conciliation vie privée-vie professionnelle (90%), la création de formations à la négociation des conditions d'emploi et de travail (82%), de formations au soft management (81%) et enfin, la mise en œuvre d'un système de parrainage, sans distinction de genre (76%). Les répondant.e.s ont également pu proposer eux-mêmes d'autres recommandations : un certain nombre de leurs propositions avaient trait à la question de la parité et de la lutte contre le harcèlement au travail.

Chapitre 6

La féminisation ‘enrayée’ et impensée du journalisme en Belgique francophone

Introduction

Nous le disions en introduction générale de ce rapport, notre parti pris n’a pas été de considérer la problématique du genre comme isolée, mais plutôt de nous situer dans la perspective proposée par Damian-Gaillard, Frisque et Saitta (2009) d’ancrer la recherche sur le genre dans un questionnement transversal « destiné à éclairer l’ensemble des pratiques et des représentations professionnelles, des évolutions du journalisme et du fonctionnement des organisations de presse et du champ médiatique » (Damian-Gaillard, et al, 2009).

La recherche sur les femmes journalistes en Belgique francophone ne porte pas sur les mêmes réalités que celles des autres pays francophones. Ainsi, en France, la question s’ancre autour de l’analyse de la féminisation générale de la profession et des disparités que cela entraîne (Damian-Gaillard, et al, 2010). Et les recherches dans le monde occidental tournent autour de cette tendance :

« The recent research by those scholars reveals a considerable increase in the number of women in journalism in the last decades (Byerly, 2013; Franks, 2013; Robinson, 2008; Tsui et Lee, 2012). In Western countries, a similar trend is noticeable in journalism education, where women account for a majority of students (Beasley et Theus, 1988; Creedon, 1989; Gallagher, 1995; Ross et Carter, 2011; van Zoonen, 1994) » (De Vuyst et Raeymaeckers, 2018).

Or, les données sociodémographiques belges francophones ne renvoient pas au même constat. La féminisation du groupe professionnel est également en cours, et progresse : alors qu’en 1966, date des premières attributions du titre de journaliste professionnel, seuls 8,5% des demandeur.euse.s francophones de la carte étaient des femmes ; aujourd’hui, en 2018, un tiers (33%) des journalistes professionnels et des journalistes de la presse périodique spécialisée, sont des femmes ; un pourcentage qui grimpe à 35% si on inclut les journalistes stagiaires. Cette progression, toutefois, avance lentement et place la Belgique francophone loin derrière certains de ses voisins européens, du moins pour les journalistes titulaires d’une carte de presse (pour rappel, le taux de féminisation en France en 2017 est de près de 47%⁶⁹).

⁶⁹ <https://theconversation.com/les-journalistes-en-france-en-2018-moins-nombreux-plus-de-femmes-et-plus-precaires-93167>

La première enquête de ce rapport a mis en évidence que le pourcentage de femmes dans le groupe professionnel baisse fortement dès que l'âge dépasse 40 ans. La durée de carrière des femmes est également moins élevée que celle des hommes. Dès lors une question centrale s'est imposée : dans quelle mesure, au contraire d'autres pays occidentaux, le milieu journalistique belge francophone est-il confronté à une forme de féminisation 'enrayée' ? Puisque non seulement très faible en terme de progression, mais surtout en décalage fort entre le nombre d'étudiantes formées, de journalistes femmes entrant dans le métier, et du pourcentage restant après quelques années de pratique. Cette question était au centre de nos recherches.

Évidemment, les explications données aux départs des femmes ne sont pas univoques. Souvent l'une des raisons invoquées au fait que les femmes journalistes quittent le métier renvoie à un choix personnel de vie (De Vuyst et Raeymaeckers, 2018), et ne prend pas en considération les contextes structurel et organisationnel plus larges. Ainsi, de façon un peu rapide, il serait entendu que :

« Women leave journalism because they feel a "biological 'pull' rather than a workplace 'push'" (Hardin et Whiteside, 2009, p. 629) » (De Vuyst et Raeymaeckers, 2018).

Dans le cadre de ce projet de recherche, nous souhaitons justement comprendre plus en détail dans quelle mesure la vie en rédaction, le travail quotidien de journaliste, les rôles et les statuts, les interactions avec les collègues ou les sources, les représentations et les gestes des directions de médias pouvaient également jouer dans la désaffection d'une partie des femmes journalistes belges francophones de leur métier. Tout au long des enquêtes, nous avons donc laissé les journalistes, hommes et femmes s'exprimer, les représentants des directions aussi. Dans le rapport, nous avons croisé une approche sociodémographique du groupe des journalistes belges et une analyse organisationnelle du fonctionnement des rédactions au travers d'entretiens avec des journalistes, d'anciennes journalistes et de représentants des directions de médias généralistes belges francophones.

Nous arrivons à plusieurs résultats déjà reconnus par de nombreuses recherches sur le genre en journalisme : a) les médias forment une organisation genrée (dans la construction des divisions genrées, dans les diverses interactions, dans l'identité individuelle, dans le processus de création et de conceptualisation des structures sociales) (Damian-Gaillard, et al, 2009 ; Damian-Gaillard et Saitta, 2011 ; Djerf-Pierre, 2005 ; Melin, 2008) ; b) le milieu journalistique continue à être organisé à partir de valeurs dites 'masculines' (De Bruin, 2000 ; Ross, 2001) ; c) les femmes sont confrontées à des assignations genrées (Schoch et Ohl, 2014) et à des difficultés liées à la conciliation vie professionnelle/vie familiale ; d) les femmes journalistes subissent une ségrégation verticale en étant moins présentes dans les postes hiérarchiques ; e) les femmes journalistes choisissent et/ou subissent une ségrégation horizontale, en étant plus souvent nommées par les directions et en rejoignant plus souvent des rubriques ou des médias spécifiques, associés à des thématiques dites féminines.

Par ailleurs, les principales raisons invoquées pour expliquer les départs – et nous ne postulons pas qu'elles ne constitueraient pas aussi des raisons pour les collègues masculins - tournent, de façon très traditionnelle et évidente, sur des éléments attendus : les femmes journalistes rencontreraient

des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale, les horaires seraient l'un des éléments les plus complexes, elles devraient ainsi surmonter des difficultés plus fortes que les hommes dans la gestion de leur quotidien, dans les évolutions de leur carrière.

« Et une femme franchement, je me posais la question s'il y en a une de nous un de ces jours qui veut des enfants, comment elle fait? (...) Ou à moins d'avoir un copain ou un mari, qui lui, ne travaille pas, et qui peut s'occuper des enfants, mais là c'est pas possible (rires). » (E6, 2018 :8)

« (...) je faisais passer mes reportages avant toute chose. Donc du coup, je me mettais à dos des amis, ou j'allais pas à des trucs auxquels j'avais vraiment envie d'être, et je ne me rendais pas disponible. Et ça me frustrait intérieurement de ne pas être disponible pour les gens. Du coup, là, ça me permettait d'avoir une vie un peu plus carrée, organisée, où je pouvais prévoir des choses pour mon temps libre, et où je pouvais voir les personnes, et où je n'avais pas tout le temps l'impression d'être tiraillée entre l'envie de faire mon travail que j'aimais vraiment bien, le fait de gagner de l'argent parce que c'était aussi l'objectif, et en même temps, être là pour mes amis et ma famille. Ça devenait vraiment très compliqué de mettre les trois ensemble. » (E13, 2018 : 4-5)

« Ben j'étais celle qui arrivait en retard aux repas entre copains, celle qui annulait souvent à la dernière minute parce que...Parce que finalement il s'était passé quelque chose. (...) Ben globalement, au début, ça ne me dérangeait pas du tout. Parce qu'en plus, je suis arrivée à Bruxelles, je ne connaissais pas grand monde. Donc du coup, j'avais pas non plus un gros cercle social à entretenir, donc ça ne me dérangeait pas de bosser à fond. Mais après, petit à petit, j'étais un peu fatiguée. Et surtout, j'avais l'impression d'être toujours en retard, et... Rarement j'étais sereine en fait. Rarement, je prenais un moment pour moi... Et euh, il y a un moment où ça ne va plus, hein. On ne peut plus continuer comme ça. » (E9, 2018 :5)

Mais ce qui n'était pas attendu était ce silence des femmes, les témoignages qui nous indiquent que les journalistes taisent leurs difficultés, car elles anticipent que cela pourrait nuire à leur place et à leur carrière. Ce qui n'était pas attendu non plus était cette sorte de tendance dominante des directions à ne pas voir les problèmes ou à les réduire à des soucis maternels, et à mettre à distance, voire à ne pas penser les enjeux du genre dans les rédactions alors qu'ils en reconnaissent les effets, les contraintes, et les tensions.

« Mais si vous me demandez franchement si pour un poste (de journaliste), je vais tenir compte de ça (le genre de la personne), même si je ne le dirai pas publiquement, oui, ça va peser et ça ne joue pas dans le sens de la femme. (...) Je vais peut-être vous choquer, mais je vous dis les choses comme elles sont. Je tiens à conclure sur le fait que je n'ai pas dit que j'étais d'accord sur tout ça. Mais je fais ça parce que j'ai de la pression au-dessus et qu'on me demande des résultats. Par contre, si je dois remplacer mon assistante, je prendrai une femme » (R9, 2018 : 11).

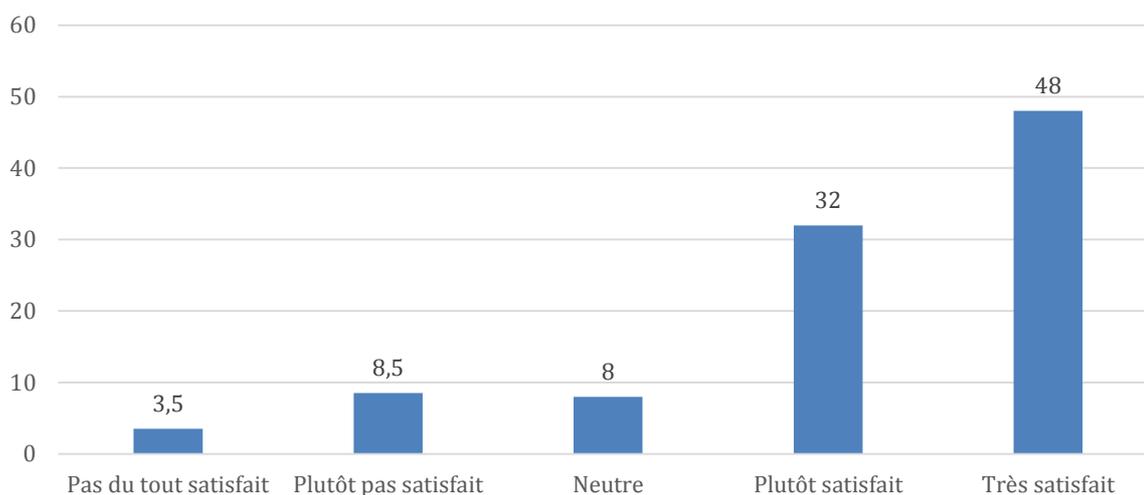
Dans ce dernier chapitre, nous souhaiterions revenir sur ces éléments « inattendus » qui pourtant influencent la manière dont les femmes expliquent, vivent et ressentent leur carrière et leur métier. La suite de ce chapitre s’articule ainsi en trois parties : 1) la représentation commune d’un monde dur et pourtant passionnel, 2) le caractère impensé du genre, 3) les rapports de domination et de violences organisationnelles.

1. Dureté d’un monde du travail, pourtant passionnant

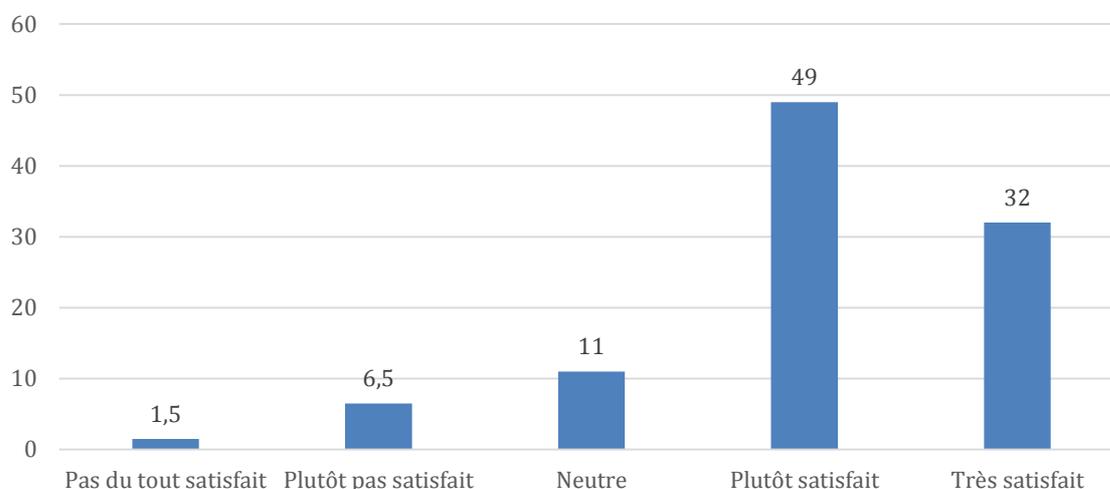
Passion et masculinité

Tous.tes, à un moment ou à un autre, racontent l’attachement qu’ils.elles ont rêvé, eu, qu’ils.elles ont encore pour un métier dont l’image, le sens, les valeurs les portent. Les journalistes s’estiment, d’ailleurs, majoritairement satisfait.e.s de leur statut professionnel et de leur fonction (même si nous pouvons ici constater, dans les graphiques, une différence entre les genres).

Graphique 14 - Répartition des répondant.e.s selon leur satisfaction à l’égard de leur statut professionnel (en % ; N=600)



Graphique 15 - Répartition des répondant.e.s selon leur satisfaction à l'égard de leur fonction professionnelle (en % ; N=596)



Métier passion pour beaucoup, métier rêvé dans son enfance, réalisé ensuite avec bonheur... ou pas. Le journalisme, tel qu'il est raconté par les répondant.e.s, charrie avec lui, et indépendamment des conditions de travail, une aura de liberté, d'imprévu, de mouvements perpétuels, d'intensité, de vibrations, et de valeurs qui donnent un sens à ce que le journaliste fait (Le Cam et Ruellan, 2017). Ce sont souvent d'ailleurs les arguments utilisés ou qui forment le socle du discours de ceux.celles qui restent dans le métier, tout comme ceux.celles qui décident de le quitter. Mais ce discours enthousiaste est constamment travaillé, dans les paroles des journalistes rencontré.e.s, par une contradiction qui frise parfois le sadomasochisme : on l'aime malgré sa dureté. Car l'une des représentations fortes qui se dégagent des discours des femmes et hommes rencontrés renvoie à l'image d'un monde présenté comme dur, basé sur des attributs stéréotypés de la masculinité, tel que les répondant.e.s l'entendent.

« Moi, je trouve que c'est un métier difficile qui est prenant, et donc... je vais pas faire mon Zemmour, hein.. Mais il y a les côtés physiologiques et naturels qui interviennent à un moment donné... Il faut les reins solides, il faut être forts. Et les hommes sont naturellement un peu plus forts. » (J14 (H), 2018 : 33)

« Oui je pense qu'ils (les hommes) osent plus, ils se soucient moins des conséquences et aussi quand il faut enquêter, ils ont peut-être moins peur de se faire taper dessus. Parce que les faits divers, il faut quand même avoir le cœur bien accroché. Je sais qu'il y en a un qui a déjà été menacé une fois (un journaliste)... qui voulait venir chez (nom du média) pour lui casser la gueule ou je ne sais plus quoi. Je pense que, enfin moi ça m'aurait refroidi. Et je pense qu'en général ça refroidit plus les femmes que les hommes. » (E6, 2018 :15)

Cette représentation d'un monde dur et masculin est portée par trois arguments majeurs. Elle s'appuie d'une part sur les chiffres. La présence plus importante d'hommes dans les médias est un

fait, corroboré par nos données de l'enquête nationale (Chapitre 1). Les hommes sont donc réputés résister davantage et mieux s'insérer que les femmes, puisque celles-ci, malgré leur nombre majoritaire dans les formations, mais surtout à l'entrée dans le marché du travail en tant que stagiaires, dévient ensuite dans leur carrière, pour ne plus représenter que 35% de l'ensemble des journalistes Belges francophones détentrices de la carte. Cette faible proportion générale de femmes est aussi très marquée dans les postes hiérarchiques. Le groupe professionnel étant majoritairement masculin, il est logique que les postes à responsabilités soient davantage exercés par des hommes que par des femmes. Mais, cela n'explique toujours pas la faible présence des femmes dans les hauts postes à responsabilité. Les quelques noms de femmes ayant été responsables de rédaction sont utilisés dans les discours pour montrer que les portes des fonctions à responsabilités sont ouvertes, mais souvent peu investies par les femmes. Les directions reconnaissent facilement que les postes hiérarchiques sont effectivement majoritairement occupés par des hommes pour des raisons de disponibilités ou d'envies des employé.e.s, par des effets de pyramide d'âge (les plus expérimentés dans certaines rédactions sont des hommes) ou sans raison, car le genre est énoncé comme n'étant pas pris en compte.

Le deuxième argument qui alimente cette représentation d'un monde masculin est véhiculé par les hommes eux-mêmes autour d'une masculinité forte des relations. Il s'agit d'être fort, d'avoir du caractère, d'être résistant aux pressions, etc. Les arguments sont multiples et concernent tant la personnalité des journalistes, que leur rapport au travail, ou leur physique. Sur ce dernier point, l'extrait suivant, mentionné dans l'enquête 2, est significatif : « Et puis il y a aussi le terrain... (...) parce que dans des manifestations ou des machins comme ça, il faut... ou on a aussi un service vidéo à (*nom du média*), les caméras, il faut se les farcir ! Donc ouais, il y a du physique aussi... » (J16, 2018 : 33). Des caractéristiques présentées comme 'masculines' sont donc régulièrement utilisées pour définir le rapport au travail, mais elles constituent aussi, pour certains, une manière de définir l'ambiance de la rédaction, de justifier les jeux de séduction des journalistes masculins, les blagues grivoises ou les réflexions autour d'un univers empreint de testostérone.

Le troisième argument fort renvoie à la masculinité des façons de faire. Les discours illustrent un ordre genré dans les rédactions (Löfgren-Nilsson, 2008 ; Ross, 2001). Nous y reviendrons, mais les justifications concernant les assignations genrées dans les rubriques, les représentations entourant la maternité, les rôles de mère et de père, les jeux de pouvoir autour de la séduction, sont révélateurs d'un monde du travail imprégné par les questions de genres. L'exemple du présentéisme poussé parfois à l'extrême est ainsi une valeur véhiculée et défendue par des femmes et des hommes qui réactivent la représentation d'un métier-passion, dévorant et qui doit guider la vie du journaliste. Lorsque ce présentéisme est critiqué, et il l'est fortement dans notre recherche, les réactions ne se font pas attendre et marquent nettement une critique de l'investissement et de l'engagement des journalistes dans leur travail. Ainsi, un extrait présenté dans l'enquête 1 assimilait clairement ces critiques à une mentalité, une motivation qui disparaît :

« On avait une motivation à travailler. Je crois que cette motivation-là... Mais c'était l'ambiance ! (...) Et je veux dire, cette mentalité-là, je ne la retrouve pas toujours... Au contraire, des confrères me disent 'Ohlala, j'ai vu ça. Mais si je téléphone, je suis bon

pour faire un article, je n'aurais pas un centime de plus... ' Ça, ça n'existait pas. Moi, j'étais à la maison, il y avait un incendie en face, je prenais mon appareil photo et j'allais photographier l'incendie. » (J13, 2018 : 10)

Or ce présentisme semble l'un des marqueurs d'une représentation figée du métier : un métier dont les journées ne finissent pas, un journaliste qui doit toujours être aux aguets, faisant passer ses impératifs professionnels avant le reste.

Ces discours autour de la masculinité du métier, partagés par les femmes comme par les hommes journalistes, ont tendance à contraindre les représentations que les journalistes femmes se font de certains pans de leur métier. Cette connaissance du caractère passionnel et dur du travail est censée faire partie de la panoplie obligatoire de l'adaptation au métier. Or, ces éléments font que le journalisme peut devenir un environnement que certain.e.s désirent fuir.

Dureté de l'insertion et de la stabilisation

La grande majorité des journalistes rencontré.e.s ont évoqué une dureté liée aux conditions économiques du travail, à l'insécurité et à la précarité des statuts. Comme le soulignait déjà Standaert pour les jeunes journalistes belges (Standaert, 2015), les carrières sont de plus en plus influencées par des logiques de flexibilité liées à l'ampleur de la crise des emplois dans le secteur, à la mutation des modèles d'affaires et aux difficultés rencontrées par les entreprises de presse pour embaucher leurs employé.e.s avec des contrats stables et bien rémunérés. Les difficultés économiques sont donc parfaitement intégrées dans les discours. Elles constituent même parfois le socle d'un discours compréhensif qui tend à naturaliser les difficultés, l'existence d'un sas d'entrée dans la profession (Marchetti et Ruellan, 2001), l'évidence d'une entrée dans le métier à des salaires bas, dans des conditions précaires. Et pourtant, ces situations de précarité produisent des effets émotionnels forts d'inquiétude, des effets concrets de dépendance financière de certains journalistes vis-à-vis de leurs conjoint.e.s, de leurs familles, et des effets de découragement, à l'instar de la journaliste J2 dont nous avons évoqué le témoignage dans l'enquête 2 :

« Il y a très fort ce côté précarité, et on finit par dire quand même 'Merde' ! (...) Donc c'est trop compliqué, on a l'impression que ça ne va jamais déboucher sur rien, et on en a marre au bout d'un moment, et on se barre... » (J2, 2018 : 10)

C'est aussi le cas pour beaucoup de journalistes ayant quitté la profession que nous avons rencontrées :

« C'est clair que quand on envisage un tout petit peu, comme 'Si un jour je veux acheter une maison, comment je fais ? Si maintenant, je n'arrive déjà pas à payer ce que je dois payer juste pour vivre tout court, comment je peux envisager d'avoir des projets d'une manière ou d'une autre ?'. Même juste partir en vacances à deux, je n'arrivais pas à l'envisager (...) En fait, ça peut rester comme ça encore des années et des années ! Et je ne vais pas pouvoir supporter ça. D'être tiraillée entre vie privée et vie professionnelle,

d'être toujours à compter chaque micro centime, et de ne pas pouvoir non plus se faire plaisir à aucun moment, et devoir avec ce regard sans arrêt sur le portefeuille pour s'assurer qu'on va pouvoir terminer le mois... Je me disais que c'était déjà tellement difficile toute seule, alors si jamais on devait envisager quoi que ce soit, je ne peux pas, en fait. Je ne peux pas suivre. J'ai rien de côté, quoi... » (E13, 2018 : 20).

« Donc en fait au fur et à mesure des années, des mois, j'ai commencé à me mettre dans pas mal de difficultés financières, et avoir l'impression de payer pour pouvoir être journaliste. Et cette impression de devoir dire 'merci' de me laisser être journaliste en fait ! Parce qu'on nous fait croire que n'importe qui pourra prendre notre place, des pigistes qui sortent de l'IHECS, il y en a plein, et n'importe quel stagiaire est prêt à faire ça quasi gratuitement pour pouvoir être dans un média. » (E7, 2018 :2)

Dans ce contexte, hommes comme femmes peuvent envisager de quitter le métier en raison de ces manques d'opportunité, de la faiblesse des salaires, des horaires de travail compliqués. Mais, un autre élément a aussi émergé : un discours circulant autour du fait qu'à trajectoire identique au début, les journalistes masculins ont plus de chance d'obtenir un contrat stable (ce qui n'est pas validé par les résultats de notre enquête nationale). Les femmes journalistes sont nombreuses à témoigner d'exemples de ce genre dans leur espace de travail et à décrier des perspectives de carrières différentes dans des organisations 'male-oriented' (Erverbach et Flournoy, 2007). Elles le décrient, le contestent, mais peu d'entre elles ont raconté une résistance, des actions qu'elles auraient pu mettre en place pour lutter contre ce qu'elles considèrent comme une injustice. Ces actions ou des postures critiques sont souvent présentées comme peu acceptées dans l'environnement de travail, et les femmes estiment que dès qu'elles dénoncent des formes ou autres d'injustice, elles sont cataloguées comme 'féministes à poils' ou 'chieuses'.

« De la part de supérieurs hiérarchique et de collègues masculins. Souvent beaucoup d'agressivité de la part de collègues masculins. Du côté de la hiérarchie, on vous casse quand vous ne faites pas le mouton et que vous revendiquez un peu trop. Difficile d'être soutenue. Même par les syndicats » (F)

Les conditions économiques et d'emploi se couplent, par ailleurs, à des discours inquiets liés au caractère changeant et imprévisible des mutations du monde médiatique. Les nouvelles technologies, les demandes accrues de polyvalence, les transformations pensées comme structurelles et fondamentales du métier constituent un facteur qui illustre et alimente cette conception d'un métier dur. Ces changements ont par ailleurs tendance à renforcer la représentation d'une concurrence encore plus forte sur le marché de l'emploi : concurrence entre générations (les jeunes sont alors pensés comme plus agiles technologiquement), entre genres (les médias rencontrent des besoins de main-d'œuvre parfois technique qui les font se pencher vers des profils prétendument plus masculins), entre profils (de maîtrise de logiciels, d'habitudes de production d'informations, etc.). Ce contexte technologique renforce une dimension très présente dans les entretiens : l'incertitude. D'autres recherches ont montré que cette incertitude fait partie d'un ensemble de discours circulant sur le marché médiatique actuel et les contraintes qui pèsent

sur lui (Pereira et Le Cam, 2018). L'analyse de la circulation internationale des discours des organisations mondiales de journaux et de réflexion sur le journalisme fait émerger cette incertitude, qui s'incarne dans des discours de différentes natures : un discours sur la recherche permanente de solutions et les injonctions managériales à l'adaptation constante à des changements, un discours de la complexité (de la société, de l'environnement économique, des transformations technologiques), un discours empli de contradictions (passage d'un optimisme au pessimisme), et enfin un discours de perte de contrôle (les publics sont volatiles et le futur est impalpable) (Le Cam et Pereira, 2018). Même s'ils ne sont pas formulés de la sorte, tous ces éléments sont bien diffus dans les discours des répondant.e.s. L'incertitude du métier, de la pérennité de l'entreprise, des conditions d'exercice difficiles, de la place et du rôle des journalistes dans la société cristallisent certaines représentations d'un monde professionnel difficile. Ces conditions jouent par ailleurs sur l'engagement des journalistes et leur attachement au métier. Libert (2017) a bien montré que les journalistes belges francophones, notamment en presse écrite, sont de plus en plus confronté.e.s à des tensions entre leur identification au groupe professionnel, leur appartenance au milieu organisationnel et leur trajectoire individuelle. Les conditions d'emploi et de travail tendent ainsi parfois à remettre en question l'attachement et l'engagement des journalistes envers leur média et peuvent, à ce titre, conduire à des changements importants dans les parcours professionnels.

Rigidité du système hiérarchique

Insertion et stabilisation constituent les premiers pas de la carrière. La recherche de terrain a, par ailleurs, montré qu'obtenir un contrat et s'insérer dans une entreprise médiatique ne suffisait pas. Les journalistes rencontré.e.s, hommes et femmes, s'entendent pour exprimer des volontés de changement et d'évolution de carrières. Nombreux.euses sont ceux.celles qui expriment une crainte de stagnation de leur carrière, un immobilisme forcé qui les conduirait à s'ennuyer dans leur métier. Deux éléments forts jouent dans la conception de la dureté de l'accession à des postes hiérarchiques : d'une part, femmes et hommes s'accordent parfois pour dire que les modalités actuelles de management ne correspondent pas à leur caractère ou à leurs envies ; que manager consiste à ne plus faire son véritable métier de journaliste ; d'autre part, quand les femmes – qui pourtant sont considérées comme parvenant rarement à des postes de direction importants – deviennent responsables elles se 'masculiniseraient' dans leur façon d'exercer le pouvoir ou quand elles ne le sont pas, elles sont réputées être trop douces et pas assez résistantes à la pression. Cette forme de masculinité des postes hiérarchiques est évoquée tant par les journalistes que par les directions :

« En effet, (nom d'une première personne) je la connaissais très très bien. Je dis 'Je connaissais' parce que malheureusement, elle s'est aussi forgé un caractère terrible, à la limite de la méchanceté, de la dureté, plus dure et plus impitoyable que peuvent l'être des mecs. (...) Et je réalise maintenant qu'elle est obligée d'adopter, même physiquement, elle s'est endurcie, quoi. Elle est vraiment devenue une femme de poigne! Et je vois (nom d'une seconde personne), qui est devenue rédactrice en chef sur (nom du

média), et bien elle se laisse vraiment brimer par ses supérieurs hommes. » (J12, 2018 : 14)

« On demande un résultat financier, c'est très clair. Tous les jours, on doit prendre des décisions et notre chiffre d'affaires diminue alors qu'on n'a jamais été autant vus. Mais l'argent diminue et il faudrait amener de nouvelles liquidités. Donc, vous jouez sur les coûts, c'est une obsession et c'est le seul moyen de s'en sortir. Donc il faut des gens carrés pour diminuer la masse salariale. Et donc, cette femme, pour se maintenir – et ce n'est pas moi qui lui demande – elle doit se montrer dure, claire et pas sensible » (R9, 2018 : 6).

Cet argument autour de la masculinité contribue à accentuer cette idée de dureté. Ainsi, quand les femmes accèdent au pouvoir, elles entraînent avec elles l'idée - vécue ou imaginée - de l'existence de rituels de réparation qui visent à rétablir l'ordre symbolique qu'elles ont rompu afin de ne pas fragiliser leur position de pouvoir (Löfgren-Nilsson, 2008 cité par Damian-Gaillard, et al, 2009). Ainsi, ces formes de réparation, sans qu'elles soient nommées ainsi, constituent une partie de l'argumentation des journalistes concernant les femmes cheffes : elles agiraient comme des « mâles dominants », reproduisant des formes d'interaction dites masculines. « Pour peu qu'il y ait une femme, c'est une femme très homme... » (R9, 2018 : 6), soulignait un responsable de rédaction. Cela fait dire à certain.e.s répondant.e.s qu'être dirigé.e par une femme ne change rien. En miroir, plusieurs arguments sont évoqués pour justifier la non-accession de femmes aux postes hiérarchiques : elles seraient trop douces, travaillant plutôt en collectif que de manière verticale, auraient plus de difficultés à asseoir leur autorité.

Souvent, ces arguments, qui sont des formes d'essentialisation de caractéristiques prétendument féminines, sont invoqués de manière presque 'naturelle' par les répondant.e.s. Ainsi, évoquant le cas des professeures d'université, Gavray (2017) montre que

« les collègues masculins n'ont en fait que très peu conscience de mécanismes qui contribuent, consciemment ou non, à organiser la rareté des femmes au sommet des organisations et de la part qu'ils peuvent y prendre personnellement. La présence de quelques femmes à un haut poste leur suffit souvent à considérer, en toute naïveté et sans méchanceté, qu'il n'y a pas de problème particulier » (Gavray, 2017).

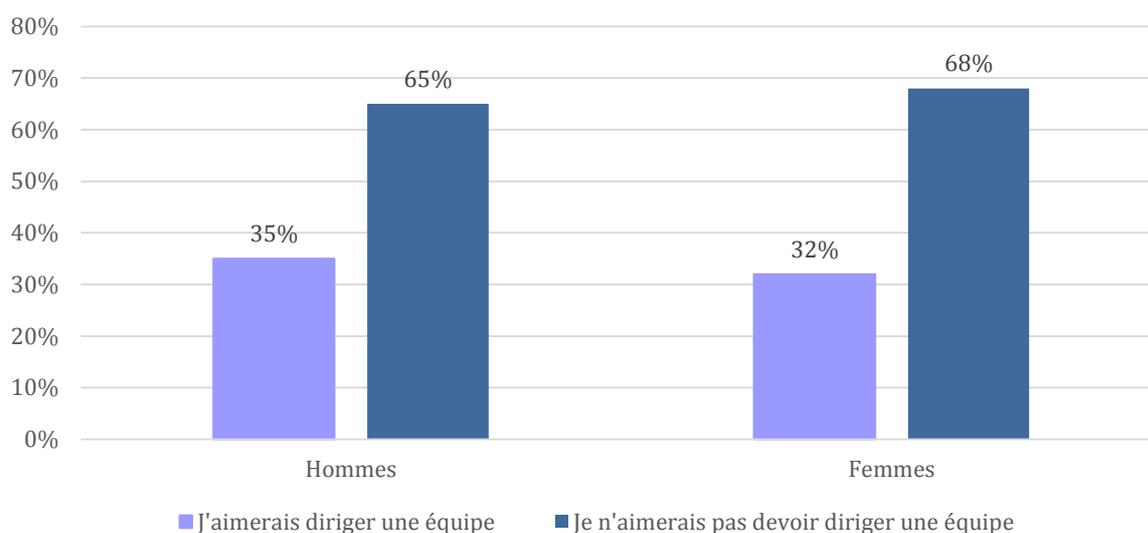
Ces éléments sont parfaitement congruents avec les résultats de notre recherche. Les directions rencontrées, toutes masculines, sont pour la plupart très sincères dans leur incapacité à expliquer et à justifier la faible présence des femmes dans l'organigramme. Leurs explications ne semblent parfois même ne pas les convaincre eux-mêmes et sont plutôt des questionnements qu'ils se posent en cours d'entretien : les femmes ne se proposeraient pas pour occuper ces postes, elles ne se sentiraient pas en adéquation avec la dureté des relations qu'elles devraient alors endurer, elles renonceraient plus facilement que les hommes pour d'autres raisons d'ordre professionnel ou familial (notons que quelques-unes des femmes journalistes rencontrées s'accordent sur certains de ces propos).

« Il y a moins de femmes, et moins de femmes qui ont une certaine expérience, forcément, c'est difficile d'aller chercher des chefs là. Et puis il n'y a pas globalement, et chez les femmes et chez les hommes, une énorme volonté de le faire. Ils voient plutôt le fait d'être chef de service, c'est plutôt des problèmes que des solutions là-dedans. C'est compliqué, tu es entre le marteau et l'enclume, tu dois gérer plein de contraintes, tu as moins de plaisir journalistique, tu sors moins, tu écris moins... Je pense qu'il y a deux défis pour les rédactions maintenant, c'est d'avoir justement des managers. Et je répète, on n'est pas formé pour ça. Et c'est d'avoir des éditeurs (pour le travail sur le web) » (R3, 2018 : 3).

« Je pense que le talent journalistique n'est pas lié au fait d'être un homme ou une femme. Je pense que la résistance, pas au métier, mais aux conditions que plein de managers et de chefs de rédaction ou de service imposent dans ce métier, est défavorable aux femmes. C'est mon avis » (R4, 2018 : 5).

Or, tous ces éléments masquent l'un des résultats que nous avons obtenus dans le cadre de l'enquête quantitative (enquête 5) menée à l'été 2018 : les chiffres montrent que la même proportion de femmes et d'hommes souhaiterait diriger une équipe ou des personnes.

Graphique 16 - Répartition des répondant.e.s n'exerçant pas de fonction d'encadrement, selon leur volonté de diriger ou non une équipe (en % ; N=300)



Hommes et femmes sont presque à égalité pour exprimer une envie de diriger. Ainsi, parmi ceux.celles qui n'exercent pas de fonctions hiérarchiques, 35% des hommes et 32% des femmes énoncent qu'ils.elles aimeraient diriger une équipe ou des personnes.

Ce résultat est très intéressant ; il semble contredire clairement ce qu'hommes et femmes énoncent à propos de la faible présence des femmes dans les hiérarchies. Mais il indique aussi que des femmes peuvent très bien dire qu'elles aimeraient bien diriger, mais ne pas vouloir le faire dans

les conditions qui leur sont imposées. Alors elles ne postulent pas, ce qui constitue pour les gestionnaires, une (la) raison de leur quasi-absence dans les postes de direction. Ce faisant, le plafond de verre que l'on voit se dessiner dans les discours des répondant.e.s est bien ressenti par certaines et présent dans les salles de rédaction. Les données sur l'occupation des postes hiérarchiques des médias généralistes belges francophones le prouvent : le système médiatique des médias généralistes expose aux yeux de tous une forme de ségrégation sexuée verticale à l'intérieur des rédactions (Damian-Gaillard, et al, 2009). On peut donc poser l'hypothèse que le rapport de force serait favorable aux hommes dans ces entreprises de presse. Et les exemples pour contredire cet état de fait ne sont pas convaincants, car ils tournent constamment autour des exemples de la presse magazine, notamment féminine, dont les titres seraient très majoritairement dirigés par des femmes. Cet exemple tendrait alors à prouver que le milieu ne fait pas de ségrégation puisque les femmes parviennent à diriger des rédactions. Mais, dans son étude sur les magazines féminins belges francophones, Mündschau précise : « La presse généraliste d'information, bastion masculin valorisé socialement tranche avec la presse féminine, dévolue aux femmes et sans légitimité très forte aux yeux des pairs » (Mündschau, 2010 : 213). Ce faisant, cette référence à la presse féminine appuie encore un peu plus dans les discours les formes de ségrégation horizontale qui tendent à assigner les femmes à certaines thématiques ou certaines rubriques (Neveu, 2000). Ce dernier élément pose toutes sortes de questions et renvoie parfois à des auto affectations des femmes (qui vont dire préférer ces thématiques à d'autres), à des tactiques et des stratégies, car elles développent alors des expertises en valorisant leur capital féminin et surtout, ce que nous avons vu aussi, à des assignations hiérarchiques sur la base de stéréotypes genrés (Damian et al, 2010 : 257).

Enfin, l'un des résultats de la recherche montre par contre que la représentation du travail de gestion d'une rédaction est transversale à de nombreux.ses répondant.e.s : les modalités de management ne conviennent pas à beaucoup d'entre eux.elles. Sont en effet pointées du doigt un ensemble de techniques managériales qui visent à centraliser le pouvoir et à instaurer des modes relationnels durs entre les statuts et les rôles. Le rôle dévolu à la rédaction en chef.fe semble souvent associé à un rôle de management financier et opérationnel de la salle de rédaction. Les décisions à prendre seraient davantage de l'ordre financier et stratégique et ne correspondraient pas à l'idée que les journalistes se font de leur métier. La représentation du rôle des manager.euse.s est donc partiellement orientée par une vision autoritaire et dont l'enjeu est de réussir à dépasser les problèmes posés par la conjoncture et par les injonctions aux innovations. Sont aussi pointés du doigt les services de ressources humaines qui appliqueraient ou non les barèmes prévus, seraient parfois définis comme manquant d'humanité. Ainsi, la fonction ne rebuterait pas seulement les femmes, les journalistes masculins sont aussi nombreux à ne pas vouloir occuper les postes de direction, y compris parfois de directions de services (même si ceux-ci sont représentés de façon moins négative). Tous ces postes sont pensés comme chronophages, difficiles, éloignés des valeurs qui ont poussé les journalistes à embrasser leur métier.

« Aujourd'hui, la seule voie hiérarchique semble celle du management...C'est renoncer à sa liberté et gérer souvent des collègues de bonne volonté, mais manquant singulièrement d'étoffe intellectuelle et très mal formés (...) » (H)

« Mon boulot n'est pas de faire des ressources humaines (le monde ira mieux quand l'entreprise, quelle qu'elle soit, aura compris qu'on ne retire pas les meilleurs de leur job pour leur faire faire du management!) » (F).

2. Le genre, un impensé dans l'ordre genré des rédactions ?

Cette recherche a largement été orientée vers l'analyse de systèmes de représentation et de systèmes d'action ou d'inaction des un.e.s et des autres. Notre constat pose que le genre est majoritairement un impensé dans les rédactions des médias généralistes belges francophones. Les questions posées, les démarches de rencontres proposées (entre les chercheuses et les journalistes) anglaient de façon très naturelle les échanges sur les différences et les similitudes de représentations, de vécus et d'attentes des femmes et hommes journalistes. Les propos, comme vous avez pu le lire tout au long des quatre enquêtes précédentes de ce rapport, ne manquent ni de réalisme, ni d'à-propos, ni de piquant. Et pourtant, se dégage de cet ensemble une passivité importante, une forme de silence. Les répondant.e.s constatent, tentent d'expliquer, s'inquiètent, nient ou dénie, mais aucune mesure ne ressort réellement des conversations et très peu d'intentions d'action, de changement des choses – l'expérience du groupe de discussion au quotidien *Le Soir* autour de la place des femmes dans l'organisation et dans la couverture médiatique fait référence, dans les discours, en matière d'innovation - . Le problème serait ailleurs : dans les mentalités, dans l'éducation des plus jeunes, dans l'impossibilité de prendre cette question de front puisque des problèmes plus importants assaillent les rédactions. Cet impensé et cette passivité se révèlent dans des formes de naturalisation commune des problèmes rencontrés par les femmes et dans une sorte d'invisibilisation des difficultés, voire des modalités de déni. Ainsi, la recherche montre, dans de nombreux cas, une essentialisation forte des genres chez les hommes comme chez les femmes ; un étonnement relatif de la plupart des hommes face aux questions de genre avec notamment des tentatives répétées de neutralisation du genre et un déni de l'importance de la sexualité en contexte professionnel (les focus groupes des femmes montraient au contraire une réflexion sur le genre, sur l'interprétation en quelque sorte du poids du genre dans leur vie professionnelle et dans le journalisme) ; et enfin une insistance récurrente sur le changement amené par les nouvelles générations dans les entreprises médiatiques.

Essentialisation des genres

Les représentations de la femme, de l'homme, de la féminité, de la masculinité ont fait apparaître chez nos répondant.e.s. une certaine homogénéité de postures et des formes d'approbation, voire de réaffirmations, des rôles et assignations genrés. En effet, malgré un discours critique développé par les répondant.e.s sur la place des femmes dans les organisations médiatiques (et le fait qu'elles soient parfois soumises à des blagues grivoises, qu'elles soient moins encouragées ou repérées pour occuper des postes à responsabilité, qu'elles soient parfois cantonnées à des rôles de mères),

l'étude fait émerger une forte naturalisation de cette place, de caractéristiques dites 'féminines' et essentialistes. À plusieurs reprises, les répondants du premier focus hommes s'expriment sur les différences de qualités qu'ils perçoivent entre les deux sexes. Le répondant J13 estime, par exemple, que les femmes sont généralement plus consciencieuses que les hommes dans leur travail :

« Et puis il faut aussi regarder les atouts... et je crois qu'elles sont plus consciencieuses. Du moins, celles qui restent, hein ! Après, il y a des fofolles partout, c'est évident (rires). Je crois que celles qui restent, en tout cas, celles que j'ai connues, elles ne se prennent pas pour de la merde, hein ! Elles sont fières d'être journalistes, et à la limite, elles vont le prouver en écrivant mieux, en faisant peut-être plus attention à l'orthographe... Et moi je trouve que c'est un réel plus dans une rédaction, c'est certain. » (J13, 2018 : 33)

Le répondant J14 évoque, lui, une différence de compétitivité entre les hommes et les femmes. Les femmes seraient moins dans la rivalité, excepté entre elles. Dans un milieu très concurrentiel, il dit apprécier cette caractéristique :

« J'ai été à une conférence de presse hier, et étonnamment il y avait trois femmes. Et en fait... Moi, je m'entends mieux avec les femmes, souvent... Parce qu'il n'y a pas de rivalité. Il y a moins de rivalité. Les hommes sont... 'Qu'est-ce qu'il va écrire ? Qu'est-ce qu'il mijote ?' Moi, c'est quelque chose qui me saoule. Et j'essaie toujours de me rassurer... Mais voilà, c'est un métier très concurrentiel. On sait bien qu'il y a 100 candidats pour une place. Mais voilà, les femmes me permettent de respirer, de trouver un côté joyeux à certaines choses... Après, elles peuvent être très rivales aussi entre elles, hein. » (J14, 2018 : 14)

Ces formes d'essentialisation des genres se retrouvent également dans le discours des femmes, les journalistes femmes seraient moins habiles à négocier leur rôle et le statut, elles seraient parfois plus timides, auraient moins de caractère, et seraient bien plus soumises à des contraintes personnelles, d'horaires et d'investissement familial que les hommes, et elles seraient aussi, pour certains, moins enclines à diriger des équipes dans le sens du management tel qu'il est appliqué actuellement dans les entreprises médiatiques. Malgré quelques discours divergents de certain.e.s répondant.e.s, il est notable que les discours révèlent une certaine forme d'acceptation consciente ou inconsciente d'un monde présenté comme masculin où la femme n'a pas encore tout à fait sa place. L'égalité ne semble pas acquise.

« et puis les mentalités, je veux dire, enfin même si les choses tendent à changer, dans l'esprit des gens c'est encore plus la femme qui se sacrifie ou qui sacrifie sa carrière et c'est encore plus la femme qui se tape les tâches ménagères. Rien à faire ! » (E11, 2018 : 10).

Et pourtant de nombreuses répondantes ont démontré dans les entretiens collectifs ou individuels une posture réflexive par rapport à leur genre, à la place qu'on leur assigne, au travail, en famille, dans la société. Certaines développent un discours critique de cette place, d'autres de la trop

grande importance que l'on accorde ces derniers temps à la question du genre. Les réactions ne sont évidemment pas toutes de même nature, mais il est intéressant de constater que les marques d'essentialisation ne concernent pas seulement les femmes, elles touchent aussi les représentations des hommes qui sont alors présentés comme ayant plus de caractère ou au contraire comme étant plus soumis aux décisions de la hiérarchie, comme étant moins soumis aux charges mentales, familiales et personnelles.

La maternité et la paternité sont des nœuds cristallisants du vécu du genre dans les rédactions. Comme prévu, ces deux moments sont, la plupart du temps, pensés de façon extrêmement différente selon le sexe : ainsi une journaliste doit anticiper, imaginer son retour, parfois subir le regard et les remarques des autres. Certaines journalistes évoquent une crainte quant à une future maternité, d'autres racontent leur retour au travail très rapide après l'accouchement (certaines, car le travail leur manquait trop, d'autres pour prouver qu'elles étaient tout autant disponibles qu'avant, et d'autres encore, car elles avaient peur de ne pas retrouver leurs dossiers), et la plupart mentionnent l'évidence d'un changement de vie, voire de priorités de vie. Le journaliste quant à lui poursuit évidemment son travail, et demande – et ce, de plus en plus selon les répondant.e.s – à bénéficier de son congé paternité, et n'évoque pas – ou très rarement – la charge mentale ou pragmatique que cela lui occasionne dans sa vie quotidienne.

Les témoignages autour de la maternité et de la représentation de la mère, notamment de la mère avec des jeunes enfants, sont extrêmement clivants. Nous ne sommes pas les seules ni les premières à pointer les difficultés de conciliation de la maternité et du journalisme :

« This incompatibility of journalism and motherhood is an often cited reason for the early departure of female journalists in this profession » (De Vuyst et Raeymaeckers, 2018).

Or, le fait de présenter cette difficulté de conciliation chez les seules femmes est un piège. Cela fait porter aux seules femmes ces difficultés, en essentialisant les positions genrées. Et pourtant, l'ensemble de l'étude menée fait clairement ressortir cette idée du « *motherhood dilemma* » qui désavantage presque systématiquement les mères de famille dans l'évolution de leur carrière journalistique (North, 2016). Reprenons, sur ce point, l'un des résultats évoqué dans l'enquête 1 : dans chaque tranche d'âge, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à avoir des enfants. Ce résultat n'est pas anodin et renforce ce constat que les difficultés de conciliation reposent principalement sur les femmes, ou du moins qu'il est attendu qu'elles portent principalement sur les femmes. Cet état de fait, nous l'avons vu dans l'enquête 4, est même reconnu par certaines directions de médias (elles sont tout de même peu nombreuses) qui estiment qu'elles ne peuvent pas prendre le risque de nommer des femmes à certains postes en raison du risque trop important de voir leur investissement fléchir en cas de maternité ou d'absence pendant quelques mois.

« Mais il y a ce qui est dit, car l'entreprise doit se montrer comme ça, respectueuse, polie... Et entre la valeur d'une entreprise qui doit réussir et celle de mettre sur le même équilibre, ce n'est pas le même pied d'égalité. Le fait de vouloir mettre quelqu'un de stable va prévaloir, même si c'est pour 3 mois pour un poste stratégique. Et même moi,

pour certains postes, on a l'autorisation de le faire, je demande si elle n'est pas enceinte. Et j'en tiens compte » (E9, 2018 : 9).

Les femmes, en retour, expliquent aussi qu'elles sentent des pressions professionnelles et sociales, un regard acéré sur la conciliation de leurs vies professionnelle et familiale. Ces difficultés sont véritablement reconnues par l'ensemble des journalistes rencontré.e.s ou questionné.e.s. Les femmes journalistes se représentent et sont reconnues pour avoir une charge mentale et familiale plus forte, des contraintes domestiques plus pesantes, des nécessités de ce fait de devoir parfois prouver davantage leurs compétences que les hommes, des évolutions de carrières moins rapides et parfois entravées par leurs maternités. Les journalistes hommes et femmes rencontrés constatent ces éléments, ils en parlent, évoquent des exemples. Les femmes racontent même les mensonges qu'elles ont été amenées à inventer pour éviter la stigmatisation de leur rôle de mère ; ils et elles racontent aussi comment le fait de quitter le travail pour une maladie des enfants ou un imprévu qui leur est lié est plus souvent une cause de culpabilité chez la femme que chez l'homme journaliste. Reprenons, pour illustrer ce point, un témoignage :

« Et en fait, je me rendais compte que lorsqu'il y avait un problème quelconque, comme un enfant malade ou quelque chose comme ça, je devais mentir. Il était beaucoup plus facile de dire 'J'ai la voiture au garage et je dois rentrer' que de dire 'Mon compagnon ne sait pas aller chercher les enfants à l'école ou à la crèche aujourd'hui'. Oui, j'aurais eu des commentaires.. Par contre, plus tard, quand les hommes disaient 'Ah ben non, je ne sais pas faire cet article, car ce soir, j'ai réunion de parents', il y avait des commentaires comme 'Quel père formidable!'. Mais moi, je n'ai jamais participé à une réunion de parents pendant toute la scolarité de mes filles, jamais. Parce qu'elles avaient lieu à des heures où je ne pouvais pas aller, et je n'ai jamais essayé, ni même osé le dire... Parce qu'à chaque fois, je sais que ça posait un problème. » (J9, 2018 : 6)

Le débat s'étend à l'ensemble des journalistes lorsque l'on aborde la question de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (c'est d'ailleurs l'une des situations pointées comme étant réellement problématique par les deux genres dans l'enquête menée à l'été 2018). Si cet élément est clairement un facteur de départ pour les femmes journalistes, il est aussi très clairement silencieux et considéré comme un trait inhérent et définitoire du métier (comme le médecin qui ne compte pas ses heures et voue sa vie à son métier). Si l'investissement des femmes et des hommes envers leur vie de famille continue à être perçu et attendu de manière différenciée, cette différence joue un rôle fondamental dans le rapport de la journaliste à son métier. Le décalage entre la représentation du métier-passion et les conditions concrètes de sa réalisation entraîne ainsi des désengagements forts de la part des employés, qu'ils soient hommes ou femmes.

L'on pourrait s'attendre à ce que la connaissance et la reconnaissance de ces situations entraînent des actions, des ajustements. Certaines rédactions organisent des horaires décalés, acceptent facilement des jours de congé impromptus, tentent d'ajuster certaines présences au travail en autorisant du télétravail ou en acceptant des organisations flexibles afin de convenir, par exemple, à des aménagements de parents divorcés. Mais, dans le même temps, l'analyse fait ressortir aussi

une non-prise en compte, dans l'évolution des carrières, des conséquences que peut avoir la maternité. Ainsi, la journaliste enceinte, lorsqu'elle s'absente de la rédaction, est considérée dans les discours comme étant en congé maladie d'une durée temporaire. Aucun représentant de direction n'a manifesté de réflexion au sujet des conséquences de la maternité sur le rapport au travail, sur les horaires, sur la carrière. Évidemment, manifester un tel intérêt pourrait passer pour une forme de stigmatisation ou de misogynie ; mais les femmes elles-mêmes pointent ce moment comme étant souvent un instant charnière (ou un instant anticipé comme allant devenir charnière) qui n'est pensé et réfléchi d'un point de vue professionnel par aucune des parties comme étant un problème qui mériterait des actions rapides.

Neutralisation du genre

Cet exemple de la non-prise en compte du caractère spécifique d'un congé maternité renvoie à ce que l'on pourrait nommer des formes plurielles de neutralisation du genre. En effet, beaucoup de répondant.e.s estiment que le genre et l'identité sexuelle du journaliste n'interviennent pas et ne doivent pas intervenir lorsque l'on parle du métier. Ces attitudes renvoient à une sorte de construction collective symboliquement partagée. Exercer le journalisme serait une activité unisexe, qui ne dépend en rien de son genre. Le.la journaliste serait alors avant tout un.e professionnel.le faisant son travail en respectant les normes collectives de la profession, il.elle aurait une personnalité qui l'engage dans ce métier passionnant, aurait des compétences de recherche et de traitement de l'information, de rapports aux sources, d'écriture, de compréhension de la réalité. Le.la journaliste construirait alors une identité professionnelle asexuée : son genre n'interviendrait pas dans les modes d'appréhension du monde, d'écriture, de choix des sujets, et de façon de raconter le monde. Cette piste d'explication genrée est largement débattue dans la recherche sur le genre et le journalisme : certain.e.s y voient pour les femmes une manière d'affirmer leur identité et leur professionnalisme particuliers, d'autres considèrent que cette perspective ne fait que renforcer des assignations hiérarchiques ou commerciales utiles aux directions, mais stéréotypiques dans ses applications. Mais, le recours, dans les discours, à cette identité professionnelle asexuée ne concerne pas seulement le contenu, il concerne aussi l'embauche, les évolutions de carrières, les activités professionnelles quotidiennes. Ainsi, la mise en avant rhétorique de cette asexualité est utilisée dans de nombreux arguments des directions pour mettre à distance la question des écarts sexués. Elle permet de mettre en avant des contre-exemples de journalistes qui ont réussi, échoué, fait différemment, ou comme les autres ; tous sexes confondus. En individualisant les exemples, les répondant.e.s tendent à invisibiliser les problèmes rencontrés. Ces arguments se retrouvent fortement dans les mots des directions des médias ; dans les discours des répondant.e.s aux focus groupes, surtout chez les femmes, nettement moins : les grandes tendances générales prennent le pas sur les exemples individualisés et réaffirment dès lors l'intégration de la variable genre dans l'évolution des carrières.

Et pourtant, quand cette rhétorique est évoquée et creusée dans les entretiens, la situation semble mettre parfois mal à l'aise le répondant. Ils deviennent ainsi préoccupés de la réception de ce qu'ils disent, notamment lorsqu'ils tentent d'expliquer des faits tangibles : un nombre moins important

de journalistes femmes dans leur salle de rédaction, un nombre faible ou inexistant de supérieures de sexe féminin. La réalité des faits infléchit alors cette stratégie discursive de la neutralisation.

Mais, celle-ci semble tout de même intervenir par ailleurs comme un élément de gestion interne des relations. Ainsi, la recherche montre certaines formes de résistance en interne à entamer des négociations sur cette thématique. Seul l'exemple d'un groupe de journalistes du quotidien *Le Soir* se réunissant sur les questions de la place de la femme dans la rédaction et dans le journal, est donné. Cette expérience est régulièrement invoquée dans les discours recueillis et présentée comme une prise de conscience nécessaire d'une salle de rédaction sur la place des femmes dans l'entreprise, mais aussi dans la couverture médiatique. Tous les autres espaces de travail ne semblent pas affronter la question. Au cours des focus groupes, certaines répondant.e.s ont critiqué cette passivité, ce refus d'initier des réflexions sur le genre au sein de l'organisation :

« Il (directeur d'un média) a dit, en gros : 'quand bien même on ouvre toutes ces portes-là, ces projets d'émissions de femmes, il n'y a pas grand monde au portillon'. Et peut-être que c'est vrai. Mais je me suis dit, mais alors, c'est à ça qu'il faut s'attaquer! Il faut que vous preniez des mesures pour que les femmes proposent des projets, si vous épinglez que c'est un problème! » (J11, 2018 : 31)

Les directions évoquent généralement la pluralité des autres problèmes auxquels il faut aussi faire face : les difficultés économiques, l'érosion des ventes, des abonnements ou des publics, la crise du marché publicitaire, les stratégies numériques à mettre en place dans l'environnement mouvant. Les résistances ne semblent ainsi pas frontales ; elles consistent à ne pas prioriser le débat sur le genre en contexte de travail au profit d'autres problématiques qui semblent plus urgentes pour les directions comme pour les employé.e.s.

Sauvé.e.s par la nouvelle génération ?

La place des femmes dans les salles de rédaction a changé. Les narrations des périodes d'insertion des journalistes plus âgé.e.s de notre panel pointent l'incompréhension forte des hommes, il y a quelques décennies, à l'arrivée des journalistes femmes dans les rédactions. Elles étaient si peu nombreuses à l'époque. Leur nombre augmentant, les représentations de certain.e.s tendent à normaliser cette féminisation du métier. Et pourtant, les témoignages recueillis dévoilent une réalité transversale très complexe. L'étude menée montre qu'en 2018, certaines rédactions sont connues pour leur attitude et leur ambiance sexistes, que certains journalistes ont des comportements misogynes et déplacés vis-à-vis de leurs collègues féminines, que les discours récoltés auprès des directions et de certains hommes perpétuent des représentations sexuées discriminantes. Cette situation est cependant régulièrement contrebalancée par une conception générationnelle des problèmes liés au genre : les jeunes hommes seraient différents de leurs aînés.

Ainsi, les entretiens font régulièrement référence à des époques révolues au cours desquelles l'ambiance 'masculine' des rédactions prévalait et influait sur les modalités d'interactions entre hommes et femmes. Les directions des médias sont elles-mêmes très enclines à faire référence à des problèmes de harcèlement ou de comportements inappropriés qui appartiendraient au passé.

Les générations précédentes seraient plus sexistes, paternalistes et laxistes vis-à-vis du harcèlement que les générations actuelles. Et l'ambiance misogyne serait en train de disparaître au fur et à mesure de la mise à la retraite des plus âgés. Les jeunes hommes journalistes seraient moins attachés à leur travail, réussissant mieux que la génération précédente à s'occuper de leurs enfants, de leur famille, utiliseraient les congés paternité, tenteraient de soulager les charges mentales et pratiques de leurs conjointes. Cependant, cette explication générationnelle ne répond pas à toutes les circonstances. Les témoignages des femmes (et ce, jusque dans le questionnaire de l'été 2018) montrent une vivacité très contemporaine du problème. S'il y a bien une apparente prise de conscience (avec les exemples de #MeToo, #Balancetonporc, etc.) des générations actuelles, les journalistes hommes « jeunes » semblent mitigés concernant les actions à prendre pour changer la situation. Le silence est encore de mise dans certains cas, avec toujours cette essentialisation de ce qu'est/doit être une femme journaliste ou un homme journaliste en fonction du sexe. Les rapports de pouvoir genrés dans le fonctionnement des entreprises de presse perdurent (Damian-Gaillard, et al, 2009) et sont justement le nœud d'un ensemble de témoignages que nous avons récoltés.

L'impensé du genre et de la façon dont il joue constamment dans les relations au travail, dans les relations du travail, est horizontal (concerne tous les statuts de la rédaction), vertical (issu de la hiérarchie) et transgénérationnel. Cet impensé touche encore plus, par effet de cascade, les journalistes indépendant.e.s., car les réflexions sur le genre en salle de rédaction, lorsqu'elles existent, sont majoritairement adressées aux salariées. À titre d'exemple, l'enjeu de la maternité pour une journaliste indépendante est encore plus criant et problématique que pour sa collègue salariée. Et les jeunes générations, si elles sont pointées comme étant plus égalitaristes par certain.e.s répondant.e.s, n'en sont pas moins confrontées à une concurrence féroce entre eux.elles dans un marché saturé du point de vue professionnel et offrant peu de perspectives d'insertion. Les conditions de précarité et d'instabilité du travail et des contrats encouragent rarement à la défense collective de droits, mais soutiennent plutôt des politiques de concurrence entre collègues ou aspirants à des fins de sélection du point de vue managérial. Cette influence de la différenciation des statuts sur l'esprit revendicatif des travailleurs fait d'ailleurs dire à Serge Paugam que le recours au travail atypique « est une arme pour assurer la paix sociale dans une entreprise » (Paugam, 2000 : p. 72).

3. Des rapports de domination et de violences organisationnelles

Lorsque nous avons commencé l'enquête sur la place des femmes dans le journalisme en Belgique francophone, nous n'avions aucunement l'intention, ni même soyons honnêtes l'intuition, d'une telle déferlante de témoignages faisant état de rapports de domination et de violences organisationnelles. Ces rapports ne concernent pas uniquement les femmes, de nombreux hommes relatent aussi des situations douloureuses ; mais les violences racontées par les femmes, même si elles sont de natures très diverses, ont ceci de particulier que presque chaque journaliste de sexe féminin pouvait à un moment ou un autre évoquer, pour elle ou pour une collègue, des situations de ce type. Le questionnaire présenté dans l'enquête 5 assoit d'ailleurs cette impression

en la faisant exister : 4 répondantes sur 10 ont été harcelées moralement. Elles sont en effet 40,5% à déclarer avoir été victimes de harcèlement moral contre 25% des hommes. Elles sont 11% à avoir subi des formes de harcèlement sexuel contre 0% des hommes. Aucun homme ne déclare avoir subi ce type de comportement. Par contre, ils sont un tout petit peu plus nombreux à déclarer avoir été l'objet d'une agression (4%) que les femmes (3%). Les prochains paragraphes tentent de décrypter ces rapports en contexte organisationnel et de montrer la diversité des formes de violence. Et ces violences, nous l'avons vu dans l'enquête précédente, peuvent renvoyer à des discussions à caractère sexuel non voulues, des discours dénigrant à l'égard de son genre, des propos de nature sexuelle, des usages de surnom à caractère sexuel, des formes d'infantilisation, des avances non sollicitées, des contacts physiques non sollicités, des pressions récurrentes, des formes de harcèlement, etc.

Évidemment, focaliser l'attention sur les modalités de soumission des individus prend le risque de gommer toutes les marges de liberté, toutes les formes de résistances et les victoires du quotidien. Ces marges et formes sont présentes, en nombre, dans notre terrain de recherche et les narrations d'obtention de contrat, de promotion, de changement de service, de réponses cinglantes à des remarques, de congédiements de personnalités « nuisibles », de marques de solidarité, de moments joyeux et professionnellement valorisants sont légion. Elles construisent l'attachement au métier. Néanmoins, nous mettons la focale, dans ce chapitre, plus particulièrement sur les éléments qui enrayent cet attachement et qui peuvent engendrer des souffrances au travail, et mener parfois à un détachement professionnel et par là même, à un changement de carrière.

Silence et formes plurielles de soumission

Les discours des répondant.e.s ont montré à un degré ou à un autre des formes de soumission multiples, qui œuvrent comme des acceptations de situations qui peuvent être considérées comme problématiques. Ce faisant, de l'ensemble de notre terrain, se dégage une impression d'immobilisme de la part des hommes comme des femmes qui contribue à ne pas vraiment remettre en cause la situation telle qu'elle est vécue. Ces formes de soumission nous semblent illustratives des rapports de pouvoir qui se jouent au sein de l'organisation médiatique.

Première forme de soumission : celle liées aux conditions de travail, et ce, de la part des femmes comme des hommes. Les employé.e.s salarié.e.s ou indépendant.e.s ont naturalisé, accepté et anticipent les difficultés économiques rencontrées par les entreprises médiatiques : ils.elles connaissent la petitesse du marché médiatique, l'érosion des ventes ou des audiences, et le respect aléatoire des barèmes salariaux. Les répondant.e.s racontent ainsi parfois les stratégies qu'ils.elles mettent en place pour correspondre davantage à ce qu'ils.elles entendent des orientations des entreprises : le déploiement de la polyvalence, la flexibilité au travail, les capacités de mobilité professionnelle, les ajustements aux diverses temporalités de production médiatique.

« C'est aussi un système qu'on alimente. Ce turn-over, il arrange bien pas mal de rédactions... On ferait bien de s'accrocher, mais ça reste difficile. Mais ça participe à laisser de la place aux jeunes. Et dans certaines rédactions, on les use, on les presse comme des citrons, et quand ils partent, ben on en trouvera bien un nouveau qui sortira

d'une nouvelle promo. Et je ne sais pas s'il y a vraiment moyen d'enrayer cette machine-là, actuellement. On est vraiment rentré dans cette dynamique de tant pis. Et si les gens ne sont pas contents, ben on ne sait pas faire mieux avec la conjoncture actuelle. Et si tu ne veux plus de ça, ben c'est rien, parce qu'on trouvera quelqu'un d'autre pour le prendre à ta place. Dans ces cas-là, on n'a pas beaucoup de leviers. » (E13, 2018 :23)

Nous l'avons évoqué le milieu médiatique et notamment les salles de rédaction sont considérées comme des milieux dits 'masculins', et cela entraîne, nous l'avons aussi évoqué, des formes de soumission - majoritairement silencieuses - non seulement à des rapports problématiques, mais aussi à un discours très répandu d'essentialisation des caractéristiques dites féminines (des femmes comme des hommes). En miroir, les hommes sont aussi en quelque sorte entrés dans une posture de soumission puisqu'ils ne réagissent pas systématiquement ou ne savent pas ce que vivent leurs collègues féminines. Les résultats montrent une sorte de mur de silence ou d'incompréhension entre les genres, par rapport à ce que les femmes, notamment, et quelques hommes (qui mentionnent des formes de harcèlement) vivent en contexte organisationnel. Malgré quelques témoignages de journalistes (hommes et femmes) qui expliquent avoir tenté de trouver des solutions, d'être intervenu.e.s lors d'échanges violents symboliquement, la tendance est plutôt au silence, à la gêne et à un sentiment d'impuissance.

« Agressions verbales et écrites répétées. J'ai signalé la chose, ce qui n'a provoqué aucune réaction. Pas de solidarité des "pairs" non plus » (H).

« À plusieurs reprises, des collègues et moi-même avons été victimes de harcèlement de la part d'un supérieur. Personne n'en parle, car le supérieur en question est une personne de pouvoir qui instaure un climat de peur auprès des travailleurs. Ceux-ci craignent des retombées négatives s'ils osent se plaindre. » (F)

Malgré les personnes de référence et les processus mis en place dans certaines entreprises pour prévenir, pallier et réagir à ces formes de violence, les répondant.e.s. énoncent plutôt un sentiment de solitude et d'être laissé.e.s sans soutien. Les directions de médias, quant à elles, évoquent des problèmes qui datent et font partie du passé. Mais, certains répondants ont tout de même pointé les difficultés rencontrées à écarter une personne ayant des comportements inadéquats, la complexité de démêler la vérité et de se forger une opinion dans un conflit entre deux employé.e.s. En somme, les directions savent que certains comportements n'ont pas lieu d'être, mais elles considèrent tout de même majoritairement que l'ambiance bon enfant et parfois un peu indisciplinée de certain.e.s font partie du métier ; et ont simultanément des difficultés à saisir les contours des comportements :

« C'est extrêmement difficile de sanctionner quelqu'un, et donc, ce que je veux dire par là, c'est qu'on est beaucoup plus dans le verbal et dans le soutien aux gens (...) Le mot 'harcèlement' revient à foison. 'Ouais, on m'a retiré mon casier, ça frise le harcèlement !' Mais quand on dit 'Il faut déposer plainte et y aller', c'est extrêmement difficile. » (R5, 2018 : 13-14).

La dernière forme de soumission que l'on peut évoquer renvoie à un discours de soumission des directions vis-à-vis du marché et des attentes des investisseurs (privés ou pouvoirs publics). Ainsi, quels que soient les problèmes qui leur sont soumis (interactions, statuts, précarité, carrières), le dernier argument, celui qu'ils énoncent comme clôturant toute possibilité de discussion, est l'argument financier, celui de la crise des médias et de l'ensemble des transformations que traverse le monde médiatique. Ces discours agissent comme si finalement les directions étaient elles-mêmes soumises à ces violences contextuelles qui les empêcheraient d'agir en interne sur des problématiques qui relèvent a priori moins de la survie de l'entreprise.

Ces rapports de domination ne touchent pas seulement les femmes. Ils touchent évidemment les hommes et fonctionnent par ailleurs dans une logique de poupée russe. Cette métaphore entend montrer que les violences sont ressenties de façon encore plus forte par les femmes indépendantes, par les journalistes issu.e.s de minorités visibles, mais aussi par les jeunes (hommes et femmes) qui ont des difficultés à s'insérer, et par les plus âgés (qui ont parfois des difficultés à être reconnus pour leur expérience et leurs compétences).

« Les "brimades", allusions dénigrantes (plus ou moins "discrètes") à propos de l'orientation sexuelle de certain(e)s me semblent bien plus nombreuses et régulières que celles qui relèvent du sexisme. » (H)

« S'intéresser de très près au racisme dans les rédactions et les entreprises de presse. La situation y est aujourd'hui plus critique que pour les questions liées au genre. » (H)

Et les écarts se creusent et forment en quelque sorte des couches sédimentaires successives : être femme, indépendante avec 30 ans de carrière. Pour certaines, toutes ces caractéristiques ne favorisent pas toujours leur place et la conception de leur rôle.

Penser la sexualité au travail

La représentation d'un environnement 'masculin' semble lever le voile sur un pan très peu exploré et analysé autour de la présence et des usages de la sexualité en contexte de travail. Nous rejoignons la posture de Molinier (2000 : 29) qui estime que « l'expérience du travail n'est pas sexuée en soi, mais elle le devient compte tenu de la division sociale et sexuelle du travail ». C'est en tout cas ce que nous constatons à l'analyse de notre enquête. La salle de rédaction, comme beaucoup d'autres milieux professionnels, est un espace où on se rencontre, on tombe amoureux, on se marie parfois. Plusieurs répondant.e.s témoignent de leurs rencontres dans l'entreprise médiatique, en argumentant parfois qu'il est plus facile pour un.e journaliste de rencontrer quelqu'un qui comprend les impératifs du travail, les horaires flexibles, l'attachement. Alors, épouser un.e journaliste est parfois la solution. Quelques responsables de rédaction l'ont aussi mentionné dans leurs entretiens. Être marié à une femme journaliste leur permet d'être mieux compris. Elles connaissent les exigences non seulement de l'environnement journalistique, mais aussi de toutes les contraintes liées à leur poste.

Certain.e.s répondant.e.s évoquent aussi des métiers comme les policier.ère.s ou les avocat.e.s, qui ont des conditions de travail moins stables que d'autres. Car les difficultés à se maintenir en

couple ont été largement évoquées tout au long de la recherche. Cette situation est même, nous l'avons vu, anticipée par certaines répondant.e.s qui constatent qu'ils.elles restent ou sont devenu.e.s célibataires en raison de la difficulté de concilier leur métier et leur vie intime.

Mais, la présence de la sexualité au travail ne renvoie pas seulement à des relations amoureuses ou à des équilibres à réaliser concernant sa vie privée. Elle est diffuse dans de nombreux rapports sociaux qui conditionnent parfois la représentation que les journalistes se font de leur place. Ainsi, certain.e.s sont accusé.e.s de 'coucher' pour obtenir un contrat ou une augmentation par leurs collègues. Et ces formes d'accusation ne sont pas seulement l'apanage des hommes, elles peuvent aussi venir des femmes qui lors des entretiens ont parfois mentionné cette situation (imaginaire ou réelle). L'éventuel passage à l'acte sexuel, l'accusation de le faire, les propositions qui sont réalisées circulent finalement largement dans les propos de nos enquêté.e.s et contribuent ce faisant à intégrer la sexualité dans le contexte de travail, dans certaines explications de situations ou de statuts professionnels.

« (...) pour les hommes, leur sexualité est normale. Comme j'ai eu pas mal d'aventures, j'avais l'étiquette de salope, de coucheuse et, quand j'ai annoncé que j'étais fiancée, tous mes collègues m'ont dit 'ça ne va pas durer cette histoire, c'est une blague'. De petits esprits... jusqu'à la veille de mon mariage on m'a dit 'Mais c'est une blague en fait, tu ne vas pas l'épouser ?'. Je n'ai pas acheté une robe, commandé le traiteur... Et ça a duré encore 6 mois après 'Alors, ça marche toujours ? Tu ne l'as pas encore trompé ?'. C'est quoi cette mentalité ? » (E3, 2018 :12)

D'autres manifestations de la sexualité se rencontrent aussi : se permettre de 'mettre une main aux fesses', de 'draguer ouvertement' même lorsque la collègue ne semble pas consentante, de faire des remarques sur le physique ou l'habillement, d'énoncer des blagues grivoises, des propos de nature sexuelle, sont autant de comportements qui nous ont été rapportés et expliqués comme un sexisme ordinaire, quotidien, parfois sans grande implication, parfois avec des conséquences :

« Un collègue m'a mis la main aux fesses, je lui ai hurlé dessus, j'en ai parlé à des collègues proches, mais pas à ma hiérarchie. - Un chef (d'un autre service que le mien) m'a fait une "blague" disant que j'avais dû coucher avec un autre chef pour évoluer si vite dans l'entreprise. Le chef en question m'a dit de porter plainte et qu'il me soutiendrait. Cette fois-ci j'ai en parlé à ma rédactrice en cheffe qui l'a fait remonter. J'ai eu droit à des "excuses" de ce monsieur. » (F)

En dehors de cette forme de naturalisation dont nous avons déjà parlé, ces comportements interrogent cependant plus en avant la mise en scène et l'usage de la sexualité, de sa sexualité, des commentaires sur la sexualité des autres en contexte de travail. Un responsable de rédaction justifie ces comportements en réunion comme des moyens d'exulter les tensions, de se relaxer. On voit bien que les envies sexuelles, les fantasmes, les frustrations jouent un rôle et orientent certains comportements en contexte de travail, font prendre des décisions, orientent certaines interactions. Et cet état de fait n'est jamais discuté, ou même pensé.

C'est ainsi que de nombreux témoignages de sexisme, de comportements inappropriés et de harcèlements ont été récoltés dans la recherche.

« de mon supérieur (moral et sexuel), de mes collègues (sexuel) impossible de demander de l'aide à aucune direction, car je suis indépendante et donc la seule chose que je puisse faire était de cesser de travailler avec ce client et ces collègues, ce que j'ai fait, j'ai donc perdu 80% de mes revenus » (F)

« une rubrique se libérait dans un magazine et le rédac chef m'a invitée à déjeuner, en me faisant des avances auxquelles je n'ai pas répondu. Je n'ai pas eu le job. Il l'a donné à la stagiaire qui était là depuis quelques semaines... Cela faisait deux ans que je travaillais comme freelance pour ce magazine. » (F)

« Un supérieur m'a systématiquement savonné la planche pour rendre difficile la réalisation de mes objectifs. J'ai fait un burn-out de six mois, avec l'impossibilité totale de travailler et j'ai pu réorienter ma carrière, par chance, en quittant l'info pour la culture. » (H).

Ces témoignages concernent tant des formes d'humiliation ordinaire (commentaire genré par exemple), de restriction de son identité à celle de femme, de mère ou de 'féministe désagréable', d'interactions de nature sexuelle (avec les sources, mais plus spécifiquement dans le cadre de cette recherche en contexte de travail dans le cadre de l'organisation elle-même), de rapports paternalistes, de harcèlements moraux tant en ce qui concerne le travail, les conditions de travail, les statuts ou les ambitions de carrière, que pour des considérations de personnalité ou de ressentis dans l'organisation. Le journalisme, tout comme bien d'autres métiers, est un environnement dans lequel les situations violentes, pourtant souvent décriées dans les productions journalistiques elles-mêmes, se passent. Au vu des témoignages, ces violences peuvent constituer l'un des moteurs du départ de l'organisation, voire du métier lui-même. Cette constatation constituait évidemment une des hypothèses de départ, mais de façon mineure ; or, elle apparaît à la fin de la recherche comme majeure, mais souvent invisible et tue. Raconter une souffrance au travail est difficile pour les répondant.e.s. : cela sous-tend une véritable souffrance personnelle et une déception forte aussi vis-à-vis des attentes de son métier et de la solidarité du collectif.

Rapports ordinaires de sexe ?

Le genre joue donc dans l'organisation médiatique. Nous l'avons vu, il joue puisque nous avons rencontré l'ensemble des éléments que les autres recherches sur le genre et le journalisme ont aussi posés depuis quelques années : des formes de ségrégation sexuée verticale et horizontale (Damian-Gaillard, et al, 2009), un ordre genré dans les rédactions (Löfgren-Nilsson, 2008), des dispositifs managériaux qui produisent et reproduisent des processus organisationnels et de travail genrés et des rapports de pouvoir qui sont souvent peu favorables aux femmes en général. Ainsi, pour rassembler les éléments de l'étude relatifs à ces constats, reprenons-les de façon générale.

Malgré des niveaux de diplômes plus élevés que leurs collègues masculins, les femmes bénéficient presque autant de contrats stables que les hommes, elles ne sont pas ou peu présentes dans les sphères de direction (du moins dans les médias généralistes), elles travaillent davantage en temps partiel, et elles sont généralement moins payées que les hommes. L'enquête montre aussi qu'elles

choisissent souvent et sont souvent cantonnées à des rubriques ou à des supports médiatiques touchant à des sujets plus proches du *care*, des loisirs, etc. Elles énoncent des difficultés spécifiques relatives à la conciliation des rôles de professionnelle et de mère, à la charge mentale de la vie familiale et des enfants. Leurs collègues masculins le font aussi, mais dans une mesure beaucoup moins large. Cela les fait d'ailleurs s'interroger sur la pression que les femmes subissent, tout en ne sachant pas si cela a des effets ou non sur leurs carrières.

L'ordre genré des rédactions s'illustre non seulement par la présence souvent plus importante de collègues masculins que féminins (sauf dans certains secteurs spécialisés de la presse magazine) dans les salles de rédaction, mais par une impression de masculinité du milieu. Comportements, blagues, situations tendues ont été rapportés comme autant de marqueurs de la présence du genre (et nous l'avons vu de la sexualité) dans les interactions entre collègues et parfois même avec les sources. Le travail managérial est lui aussi présenté comme étant issu d'une conception 'virile' (Molinier, 2000) des rapports au travail : gérer une rédaction ferait appel à des compétences autoritaires, dures, éloignées des caractéristiques présentées comme féminines, de douceur, de négociations avec le collectif.

Ces formes omniprésentes du genre renvoient par ailleurs à une sorte d'instrumentalisation des identités sexuelles (Schoch, 2013 ; Ruellan, 2018). Nous voyons trois résultats intéressants se dessiner : le retour sur soi comme homme pour expliquer les femmes ; l'usage des attentes présumées du genre dans les interactions ; des formes de paternalisme qui peuvent glisser vers du patriarcat.

Ainsi, le premier résultat renvoie au fait que les directions de médias, lorsqu'elles sont interrogées sur la place des femmes dans leur organisation, sur leur rôle et les possibilités de carrière, expliquent presque systématiquement leur propre rapport aux femmes pour justifier de ce qu'elles vont dire ensuite. Connaître bien les femmes passerait alors par la fratrie (avoir des sœurs serait un gage de compréhension et de meilleure connaissance), par les enfants (avoir des filles), par sa relation de couple (prendre sa femme en exemple). Et surtout par l'affirmation que la journaliste doit avoir du caractère, savoir s'affirmer, rire des blagues, s'insérer dans ce monde dit masculin, éviter de pleurer. Le retour sur soi des directions ou des répondants masculins des focus groupes se manifeste aussi dans les commentaires qu'ils font sur leur propre discours. Lors des entretiens, il était fréquent que les répondants expriment des formes d'excuses ('vous allez me prendre pour un macho', 'je ne suis pas sexiste', etc.) pour justifier les commentaires qu'ils faisaient sur des réactions féminines : elles ne veulent pas de poste hiérarchique, elles pleurent plus facilement, elles obéissent plus que les hommes (ou moins selon d'autres). L'identité sexuelle est donc ici mise à profit pour commenter les identités et les agissements des membres du sexe opposé.

Et ce travail du genre ne se retrouve pas uniquement chez les hommes. Certaines femmes racontent aussi qu'elles utilisent leur genre dans les interactions professionnelles. Deux exemples sont particulièrement révélateurs. L'une des répondantes explique avoir compris que son caractère franc et fonceur ne lui permettait pas d'obtenir de ce qu'elle souhaitait de ses supérieurs. Elle raconte alors avoir intégré et appliqué des comportements prétendument féminins dans ses interactions avec ses supérieurs afin d'obtenir ce qu'elle souhaitait : se placer en position de

dominée, pleurer, chouiner. Elle estime que cette tactique a bien mieux fonctionné que d'agir et de demander 'comme l'aurait fait un homme'.

« (...) je me suis toujours comportée comme l'égale d'un homme et comme un homme. Et ça aussi en entreprise, ça ne passe pas. Quand j'allais évoquer un problème avec mon supérieur hiérarchique, quand je le faisais de façon factuelle comme un homme, ça ne passait pas. Et puis un moment donné, en me demandant ce qui allait, je me suis mise à observer les femmes qui étaient en odeur de sainteté et en fait, elles chouinent quand elles vont dans le bureau. Et donc je me suis dit que j'allais essayer, ce que j'ai fait un jour, j'ai pensé à mon chat mort, et ça a fonctionné. (...) En fait, je pense qu'une femme qui a du caractère, je ne sais pas si ça leur fait peur, mais j'ai l'impression qu'ils se sentent inutiles. Alors que, quand vous venez pleurer, ils se sentent utiles. C'est une forme de pouvoir, hein : 'Oh, ma pauvre, moi je sais ce qu'il faut faire, je vais te prendre sous mon aile' » (E3, 2018 :17-18)

Le second exemple renvoie à l'usage de son image de femme et de jeune pour obtenir des informations. Quelques journalistes racontent ainsi qu'elles se servent de stratégies telles que jouer à l'ingénue, faire semblant de ne pas maîtriser les sujets, etc. Poser des questions basiques leur permet de placer la source, souvent masculine, dans une posture symboliquement forte et d'obtenir plus d'informations qu'elles n'en auraient obtenues autrement.

« L'avantage et le désavantage, c'est quand j'allais en reportage dans des endroits où mon papa avait déjà été, dès que j'arrivais, c'était 'Ah c'est la fille de !'. Et ça, c'était pas toujours facile, parce qu'effectivement, on me prenait parfois pour une petite stagiaire qui savait rien. Mais j'ai préféré l'utiliser ! (rires) Je me suis dit 'Ils me prennent pour une grosse débile, ben je vais poser des questions de grosse débile. Avec un peu de chance, j'aurais des réponses qu'ils ne donneraient pas à n'importe qui'. Et effectivement, il y a des choses que j'ai eues et qu'on ne m'aurait pas dites si euh... Je les ai pas toujours utilisées non plus, mais je les gardais dans un coin en me disant 'Ça, je sais'. Donc voilà, ils se lâchaient un peu plus de ce fait là. Mais c'était un peu pesant parfois d'arriver dans des endroits, et de s'entendre dire 'C'est la fille de'. Parce que c'est un peu infantilisant parfois, dans la manière dont les gens m'abordaient... À m'expliquer le B.A-BA de la vie, ça allait quoi ! » (E13, 2018 :11-12)

Enfin, le troisième résultat concerne des formes récurrentes de paternalisme. Plusieurs répondants manifestent leur croyance dans le fait que certaines femmes ont besoin d'être protégées, d'être aidées. Certains considèrent ainsi que leurs collègues féminines s'attendent à ce rôle de leur part. Cette attention portée à l'autre, qu'il soit jeune ou femme, peut être interprétée et vécue comme des attentions personnelles, mais qui ce faisant cherche à imposer une sorte de tutelle professionnelle, de genre, de statuts. Ces formes de paternalisme se retrouvent potentiellement dans les rapports au sein de mêmes services, dans la rédaction dans son ensemble ou dans les rapports hiérarchiques. Faisant référence à une collègue, un homme explique :

« Je mesure sa vie, et je la protège parfois de ça ! Je me dis 'Mon dieu, cette femme, elle n'arrête jamais !'. Et ça, c'est quelque chose qui est compliqué » (R3, 2018 : 7).

Ces comportements qui ont souvent une origine bienveillante ont parfois une propension à restreindre les espaces et les représentations autonomes de ceux qui les subissent. Ces gestes paternalistes peuvent par ailleurs glisser vers une forme d'environnement patriarcal où dans certaines rédactions, l'ambiance vécue se rapproche plus de celle d'une organisation sociale où les autorités (d'évaluation du travail, de construction de la carrière, d'avis éventuels sur les choix personnels) sont exercées par des responsables masculins aux ambitions de 'chefs de famille'. Sans aller aussi loin, certaines rédactions nous semblent cependant rejoindre quelque peu cette piste puisque l'organisation songée comme familiale, soudée et collective, sans marque de conflits ou de tensions, masque les discours contrariés ou frustrés d'individus dans la rédaction.

Conclusion et prescriptions

Le portrait que nous dressons dans ce chapitre de conclusion paraît peu reluisant : dureté du monde du travail pourtant passionnant, genre comme impensé et rapports de soumissions et mises en avant des violences organisationnelles. La perspective que nous avons adoptée visait à faire un état des lieux des difficultés rencontrées par les journalistes, et notamment par les femmes, dans l'exercice de leur métier. Nous avons rencontré des journalistes de tout âge, de toute trajectoire, de tout statut, ayant des fonctions différentes, des attentes bien spécifiques. Au travers de ce florilège de personnalités, nos questions ont fait évidemment émerger le plaisir que les journalistes ressentent souvent à faire leur métier, la fierté qu'ils.elles peuvent ressentir, le désir de faire changer les mentalités dans les organisations, l'investissement et l'engagement que beaucoup portent au journalisme. Corolairement, nous avons aussi été les réceptacles d'énormément de discours critiques, que nous n'avons pas édulcorés. Les conditions d'emploi et de travail, la qualité de la production, les valeurs véhiculées, les interactions entre collègues, avec la hiérarchie ou avec les sources, les ambitions et frustrations dans les carrières ont fait l'objet de dissections très précises. Ces ambivalences nous aident à penser les raisons pour lesquelles certain.e.s pourraient envisager de quitter le métier. Nous n'allons pas revenir sur chacune d'entre elles, ni même les lister : le rapport entier y pourvoit, et cette conclusion a tenté de rassembler les éléments.

Nous souhaitons plutôt à l'heure de boucler ce rapport, terminer avec un ensemble de préconisations qui concernent les journalistes hors du contexte de l'entreprise, l'entreprise elle-même et les directions des médias.

Des préconisations pourraient être mises en place par les associations professionnelles, les universités et tout acteur pertinent en dehors des entreprises médiatiques :

- ✎ Formation pour tous.tes à la négociation des conditions d'emploi et de travail
- ✎ Suivi obligatoire d'un module de formation initiale et/ou de formation continue d'insertion professionnelle (explication de la fiscalité, des droits et des contrats, etc.)

- ✘ Création d'un parrainage et d'un marrainage (sans distinction de genres) des jeunes journalistes par des journalistes plus expérimenté.e.s
- ✘ Formation au management des médias (hommes et femmes) ; en ce compris les modes de soft management pour changer les conceptions hiérarchiques verticales. Exemple comment gérer une équipe, comment mener et gérer un projet éditorial, etc.
- ✘ Réflexion collective autour d'une politique de conciliation vie privée/vie professionnelle en journalisme
- ✘ Des réunions sur les violences dans les organisations médiatiques avec les directions des médias
- ✘ Poursuivre le travail de défense et de protection des journalistes indépendant.e.s
- ✘ Concevoir l'Association des journalistes professionnels comme la référence extra-entreprise pour les questions de comportements inappropriés ou plus largement de violences organisationnelles.

Des préconisations pourraient aussi être réalisées dans les entreprises elles-mêmes :

- ✘ Réflexion collective sur la place des femmes dans la rédaction et notamment sur les moyens de l'équilibre des genres dans la salle de rédaction
- ✘ Réflexion sur la mobilité interne volontaire au sein de la rédaction
- ✘ Trouver les moyens de la valorisation du travail
- ✘ Repenser le présentisme extrême (charge mentale et équilibre avec la vie familiale)
- ✘ Mise en œuvre d'une politique volontariste de conciliation vie privée-vie professionnelle (mettre en place des modes d'accueil des enfants, intégrer des possibilités de télétravail, etc.)
- ✘ Des réunions régulières sur les violences au travail avec les diverses composantes du média (sortir du silence ; apprendre à résister à la violence verbale)
- ✘ Des actions de prévention renforcée sur le harcèlement au travail (définitions ; moyens de la lutte, de la plainte)
- ✘ Une communication plus transparente des processus de gestion des conflits et des comportements inappropriés

Bibliographie générale

Antoine, F., et Heinderyckx, F. (2011). *État des lieux des médias d'information en Belgique francophone*. Bruxelles : Parlement de la Communauté française de Belgique Wallonie-Bruxelles.

Archard, D. (1990). Paternalism Defined. *Analysis*, 50(1), 36-42.

Broustau, N., Jeanne-Perrier, V., Le Cam, F., et Pereira, F. H. (2012). Chercheurs en collectif, entretiens en commun. Propos de Bernard Lahire. *Sur le journalisme-about journalism-sobre jornalismo*, 1(1).

Ciavaldini, A. (2001). Les agressions sexuelles. Données épidémiologiques générales. In Conférence de Consensus (Eds.), *Psychopathologie et traitements actuels des auteurs d'agression sexuelle*, Montrouge, France, 57-88.

Damian-Gaillard, B., Frisque, C., et Saitta, E. (2010). *Le journalisme au féminin: Assignations, inventions, stratégies*. Rennes : PU Rennes.

Damian-Gaillard, B., Frisque, C., et Saitta, E. (2009). Le journalisme au prisme du genre : Une problématique féconde. *Questions De Communication*, (15), 175-201.

Damian-Gaillard, B. (1997). *La presse magazine féminine*. Université de Grenoble. Thèse de doctorat. Sciences de l'information et de la communication.

De Bruin, M. (2000). Gender, organizational and professional identities in journalism. *Journalism*, 1(2), 217-238.

De Clercq, M., et Paulussen, S. (2003). De journalist van de 21ste eeuw: een portret van de Vlaamse beroepsjournalisten en hun werk. *Instructiepagina Mediagids Boek en Pers*, 13, 57-75.

De Clercq, M. (2002, juillet). *Shedding light on absence – women's underrepresentation in the newsroom*. Communication présentée à la 23ème conférence de l'International Association for Media and Communication Research, Barcelone. Repéré à http://www.portalcomunicacion.com/bcn2002/n_eng/programme/prog_ind/asp4.asp?id_pre=640.

De Vuyst, S., et Raeymaeckers, K. (2018). Gender as a multi-layered issue in journalism: A multi-method approach to studying barriers sustaining gender inequality in Belgian newsrooms. *European Journal of Women's Studies*.

Demers, F. (1989). Journalistic ethics : The rise of the "good employee's model" : A threat for professionalism. *Canadian Journal of communication*, 14(2), 15-27.

Djerf-Pierre, M. (2005). Lonely at the top : gendered media elites in Sweden. *Journalism*, 6(3), 265-290.

Dujardin, A., Standaert, O., De Fraipont, A., Laloux, F. et Virone, C. (2015). *Le métier de journaliste : de la précarisation à la recherche de nouveaux moyens d'action*. Bruxelles : Éditions SMart Les cahiers 2015.

- European Federation of Journalists. (2006). *EFJ-survey: women journalists in the European integration process*. <http://www.ifj.org/nc/news-single-view/browse/38/backpid/238/article/efj-survey-women-journalists-in-the-european-integration-process-2006/>.
- Everbach, T., et Flournoy, C. (2007). Women Leave Journalism for Better Pay, Work Conditions. *Newspaper Research Journal*, 28(3), 52-64.
- Franks, S. (2013). *Women and journalism*. Londres : B Tauris.
- Gavray, C. (2017). Regards croisés sur les carrières: entre optimisme et vigilance. *Où sont les femmes? La féminisation à l'Université de Liège*, 164-191.
- Gemis V., « Femmes écrivains-journalistes (1880-1940) : questions de genre(s). Pistes de recherche et réflexions autour de Marguerite Van de Wiele », *Textyles. Revue des lettres belges de langue française*, 39, 2010, p. 39-50
- Gertrude J. Robinson. (2008). Feminist Approaches to Journalism Studies: Canadian Perspectives. *Global Media Journal: Canadian Edition*, 1, 123-136.
- Goyanes, M., et Rodríguez-Castro, M. (2018). Commercial Pressures in Spanish Newsrooms: Between love, struggle and resistance. *Journalism Studies*, 1-22.
- Grevisse, B. (2003). Journalistes belges : le cumul des fragilités. *Hermès, La Revue*, 35,(1), 175-184. <https://www.cairn.info/revue-hermes-la-revue-2003-1.htm-page-175.htm>.
- Grevisse, B. et Standaert, O. (2013). Veulent-ils encore une carte de presse ? Les jeunes journalistes de Belgique francophone. *Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo*, [S.l.], v. 2, n. 2, 52-63.
- Hirigoyen, M. F. (2016). *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. La Découverte.
- Karen, R., (2001) Women at Work: journalism as en-gendered practice, *Journalism Studies*, 2:4, 531-544.
- Kitzinger, J. (1994). The methodology of focus groups: the importance of interaction between research participants. *Sociology of health et illness*, 16(1), 103-121.
- Kitzinger, J., Markova, I., et Kalampalikis, N. (2004). Qu'est-ce que les focus groups?. *Bulletin de psychologie*, 57, 237-244.
- Lagabrielle, C. (2014). Le Sexisme. Dans Zawieja, P. et Guarnieri, F. *Le dictionnaire des risques psychosociaux*. Paris : Le Seuil.
- Le Cam, F., et Ruellan, D. (2017). *Émotions de journalistes: Sel et sens du métier*. Presses Université de Grenoble.
- Le Cam, F., et Tant, C. (2018). Premiers pas de la carte de presse en Belgique francophone (1885-1966). *Le Temps des médias*, (1), 200-226.

- Le Cam, F. , et Van Den Dungen, P. (2017). Le journalisme « déguisé » en Belgique (1870-1904), in Leroux, P., Neveu, E., En immersion : Pratiques intensives du terrain en journalisme, littérature et sciences sociales, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 51-63.
- Leteinturier, C. (2014). Les journalistes face à la communication. *Hermès, La Revue*, 70,(3), 50-55. <https://www.cairn.info/revue-hermes-la-revue-2014-3.htm-page-50.htm>.
- Lévêque, S. (2016). De la professionnalisation journalistique à la professionnalisation politique au prisme du genre. Trajectoire de recherche. *Science Politique. Université Paris 1 Panthéon-La Sorbonne*, Science politique. HDR. Université Paris 1 Panthéon-La Sorbonne.
- Libert M. (2017). Mutations des trajectoires professionnelles et des conditions d'emploi et de travail des journalistes de la presse écrite quotidienne en Belgique francophone. Dissertation doctorale, Université libre de Bruxelles, Bruxelles.
- Löfgren-Nilsson, M. (2010). Le genre en pensées et en actes: le cas des informations télévisées suédoises. *Le journalisme au féminin: assignations, inventions et stratégies*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 119-152.
- Marchetti, D., et Ruellan, D. (2001). *Devenir journalistes. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail*. Paris: La Documentation Française.
- Melin, M. (2008). Gendered journalism cultures: strategies and tactics in the fields of journalism in Britain and Sweden. JMG, University of Göteborg.
- Mick, J., et Lima, S. (2013). Perfil do jornalista brasileiro. *Florianópolis: Insular*.
- Molinier, P. (2000). Virilité défensive, masculinité créatrice. *Travail, genre et sociétés*, (1), 25-44.
- Mündschau L. (2010). Autoreprésentation de la profession de journaliste dans les magazines féminins belges francophones. Dans Damian-Gaillard, B., Frisque, C., et Saitta, E. *Le journalisme au féminin: Assignations, inventions, stratégies*. Rennes : PU Rennes.
- Neveu, E. (2000). Le genre du journalisme. Des ambivalences de la féminisation d'une profession. *Politix*, (3), 179-212.
- North, L. (2016). Still a 'blokes club': The motherhood dilemma in journalism. *Journalism*, 17(3), 315-330.
- Paugam, S. (2000). Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. Paris : PUF.
- Paulussen, S. et Raeymaeckers, K. (2010). *Journalisten. Profiel van een beroepsgroep*. Tiel : Lannoo Campus.
- Pines, A., et Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.
- Pralong, J. (2010). Les «mondes de la carrière»: Le cadre de référence de carrière et sa définition opérationnelle. *Revue de gestion des ressources humaines*, (3), 56-76.

- Pralong, J. (2010). L'image du travail selon la génération Y. *Revue internationale de psychosociologie*, 16(39), 109-134.
- Pereira FH et Le Cam F. (2018). A retórica das mudanças: a circulação internacional de discursos sobre jornalismo on-line. In: Colussi J, Gomes-Franco F and Rocha PM (eds.) *Periodismo ubíquo: convergencia e innovación en la nuevas redacciones*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, pp. 111-133.
- Raeymaeckers, K., Heinderyckx, F., De Vuyst, S., Libert, M., De Maeyer, J., De Dobbelaer, R., Le Cam, F., Deprez, A. et De Keyser, J. (2013). *Le journaliste belge en 2013 : un autoportrait*. Gand : Academia Press.
- Reinardy, S. (2011). Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *Journalism*, 12(1), 33-50.
- Robinson, G. J. (2008). Feminist approaches to journalism studies : Canadian perspectives. *Global Media Journal*, 1(Inaugural Issue), 123-136.
- Ruellan, D. (2001). Socialisation des journalistes entrant dans la profession. *Quaderni*, 45(1), 137-152.
- Ruellan, D., (2018) *Reportères de guerre. Goûts et coûts*, Presses Des Mines.
- Ruellan, D., et Thierry, D. (1998). *Presse locale et nouveaux réseaux d'information*. Paris : L'Harmattan.
- Saint-Jean, A., Lebel, E., et Nadeau, C. (2000). L'apport des femmes au renouvellement des pratiques professionnelles : Le cas des journalistes. *Recherches Féministes*, 13(2), 77-93.
- Sauvage, C. (1988). *Journaliste: une passion, des métiers*. CFPJ Centre de formation et de perfectionnement des journalistes.
- Simonis, M. (2009, septembre). Et vous, vous gagnez combien ? *Journalistes*, (107), pp. 4-5.
- Standaert, O. (2015). Le journalisme flexible. Trajectoires d'insertion, identités professionnelles et marché du travail des jeunes journalistes de Belgique francophone. Dissertation doctorale, Université catholique de Louvain. <http://dial.uclouvain.be/handle/boreal:159017>.
- Standaert, O. (2016). La continuité des carrières au régime flexible : décentrement et dispersion à l'orée du marché du journalisme. *Recherches en Communication*, 43(43), 59-80.
- Thébaud, F., (2007). *Écrire l'histoire des femmes et du genre*. Lyon : ENS Éditions.
- Van den Dungen, P. (2005). *Milieus de presse et journalistes en Belgique (1828-1914)*, Bruxelles : Académie royale de Belgique.
- Van den Dungen, P. et Le Cam, F. (2018). "Journalistes". Dans Gubin, E et Jacques, C., *Encyclopédie d'histoire des femmes en Belgique. 19e et 20e siècles*. Bruxelles : Editions Racine, pp.315-318.
- Zannad, H., et Galindo, G. (2016). Dépasser le plafond de verre : Le cas des journalistes chez France Télévisions. *Revue Management et Avenir*, (89), 65-86.