

# La diversité au sein de la profession de journaliste

2012 - 2023

Étude portant sur l'égalité et la diversité au sein des effectifs  
journalistiques en Fédération Wallonie-Bruxelles



AJP

Association des journalistes professionnels

2024

# La diversité au sein de la profession de journaliste 2012 - 2023

Étude portant sur l'égalité et la diversité au sein des effectifs  
journalistiques en Fédération Wallonie-Bruxelles

Pr. Grégoire Lits et Pr. Olivier Standaert  
Observatoire de Recherche sur les Médias et le journalisme  
(ORM - UCLouvain)

Octobre 2024

# Remerciements

Cette étude portant sur la diversité dans la profession de journaliste a été réalisée grâce au soutien de la Direction de l'Égalité des chances (DEC) et du Service général de l'Audiovisuel et des Médias (SGAM) de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Ce soutien permet à l'Association des Journalistes Professionnels (AJP) de mener à bien ses projets en matière d'égalité et de diversité depuis 2009, d'une part dans les contenus médiatiques et d'autre part au sein des équipes journalistiques. Toutes les études de l'AJP et/ou en collaboration avec différentes institutions sont en ligne sur [www.ajp.be/diversite](http://www.ajp.be/diversite).

L'étude que l'AJP publie ci-après se base sur le questionnaire de notre précédente enquête de 2013 du même nom, révisé par les professeurs Grégoire Lits et Olivier Standaert (UCLouvain, ORM). Les deux chercheurs et co-auteurs de cette étude ont réalisé l'analyse quantitative des résultats de ce questionnaire. Ils ont également dirigé et analysé les entretiens qualitatifs dans la seconde partie de cette publication. L'AJP souhaite les remercier pour cette fructueuse et agréable collaboration.

L'AJP remercie également Chloé Streveler pour la réalisation des illustrations de cette brochure. Sa mise en page et sa mise en ligne ont été confiées à Jean-Pierre Borloo (AJP) et à Julia Vanderborght (AJP). La coordination de l'étude a été menée par Guylaine Germain (AJP).

**Martine Simonis**  
Secrétaire générale AJP

# Table des matières

<b>Avant-propos de l'AJP</b>	<b>4</b>
<b>Introduction</b>	<b>9</b>
<b>Méthodologie</b>	<b>11</b>
A. Mesurer la diversité des profils des journalistes et son évolution	11
B. Mesurer la perception de la diversité au sein des rédactions	14
C. Synthétiser les discours managériaux sur la gestion de la diversité en rédaction	14
<b>Partie 1. Évolution du profil des journalistes entre 2012 et 2023</b>	<b>17</b>
1.1. La diversité en termes d'âge et de genre	17
1.2. La diversité d'origine	31
1.3. La diversité sociale	37
1.4. Convictions politiques, philosophiques ou religieuses	41
1.5. Participation associative	43
<b>Partie 2. Visions et enjeux de la diversité</b>	<b>45</b>
2.1. Vision de la diversité	45
2.2. Les enjeux de diversité au prisme des réalités intra-organisationnelles	53
<b>Conclusion</b>	<b>60</b>
<b>Annexes</b>	<b>63</b>
A. Table des figures	63
B. Références	67

# Avant-propos de l'AJP

L'Association des Journalistes Professionnels (AJP) a pour premier objet social la défense et la promotion de ses membres. Cet objectif se traduit par de nombreuses activités, dont celles relatives à la réflexion sur les pratiques professionnelles et aux conditions de production de l'information journalistique. Dans ce cadre, l'AJP mène depuis 15 ans différentes actions<sup>1</sup> pour sensibiliser les journalistes aux questions d'égalité et de diversité dans l'information, notamment **une première étude à propos de l'égalité et la diversité au sein de la profession de journaliste, parue en 2013**. La présente étude constitue à la fois le prolongement, par la comparaison des données quantitatives sur cette période de 10 ans, mais elle ouvre le champ de la réflexion sur la perception des enjeux de diversité dans le journalisme.

L'AJP a également réalisé, supervisé ou accompagné diverses études : le Global media monitoring project (GMMP, 2010 et 2015), l'étude de la diversité et de l'égalité en presse quotidienne (2011, 2015, 2019, 2024), l'étude de la représentation des jeunes dans la presse écrite (2015), une large enquête sur les femmes journalistes (2018), un guide de recommandations sur le traitement médiatique des violences contre les femmes (2021), et plus récemment, une étude sur le cyberharcèlement des journalistes (2022), ainsi que des recommandations sur le traitement médiatique des thématiques LGBTQIA+ (2023).



1. Voir [www.ajp.be/diversite/](http://www.ajp.be/diversite/)

Toutes ces publications soulignent un déficit important, tant au plan de l'égalité qu'au plan de la diversité de genres, d'origines, d'âges, de milieux socioprofessionnels ou de handicaps dans les contenus médiatiques, et plus particulièrement dans l'information.

En raison du déficit de représentation de la diversité, l'AJP a d'abord créé Expertalia<sup>2</sup> en 2016, afin de visibiliser d'autres expert-e-s dans le champ médiatique. Cette base de données répertorie et présente des expertes femmes et des experts hommes s'ils sont

issus de la diversité d'origine. En 2021, l'AJP a également mis en ligne Studentalia<sup>3</sup>, une plateforme de sensibilisation à l'importance de l'égalité et la diversité dans le secteur, à l'attention des étudiant-es en journalisme.

# EXPERTalia

Un répertoire diversifié de sources d'expertises à destination des journalistes



Le manque de diversité constaté dans les contenus journalistiques tiendrait, entre autres, à la grande uniformité des équipes journalistiques, très majoritairement perçues comme masculines, valides et blanches. Des expériences à l'étranger montrent que des effectifs diversifiés permettent d'augmenter les compétences et l'expertise, d'enrichir les angles et les carnets d'adresses. La composition des rédactions a-t-elle une influence sur la représentation de la diversité ? Autrement dit, des équipes journalistiques plus diversifiées produiraient-elles une information plus diversifiée ?

La présente étude vise à répondre aux questions suivantes : quel est l'état de la diversité de la profession journalistique en Fédération Wallonie-Bruxelles ? Cette diversité a-t-elle évolué 10 ans après notre première étude ? Et quelle est la vision de la diversité au sein de la profession ?

L'AJP a souhaité cerner de manière objective la profession sous l'angle des origines ethniques, du milieu social, des convictions philosophiques et politiques, du statut, du diplôme, etc.

La méthodologie utilisée reprend notre premier questionnaire, élaboré en 2012, ce qui permet une comparaison des résultats entre les deux éditions. L'exploitation des données a été confiée à l'Observatoire de Recherche sur les Médias et le journalisme (ORM) de l'UCLouvain, plus particulièrement à Grégoire Lits et Olivier Standaert, dont on lira les analyses ci-après. La synthèse des résultats ainsi que les réflexions qu'ils suscitent mettent le point final à cette étude, dont l'AJP vous souhaite bonne lecture. ■

**Martine Simonis**  
Secrétaire générale AJP

---

2. [www.expertalia.be](http://www.expertalia.be)

3. [www.studentalia.be](http://www.studentalia.be)



# La diversité au sein de la profession de journaliste

2012-2023

Évolutions démographiques, attitudes face à la diversité en entreprise et analyse du positionnement des responsables hiérarchiques

Pr. Grégoire Lits et Pr. Olivier Standaert  
Observatoire de Recherche sur les Médias et le journalisme  
(ORM - UCLouvain)







# Introduction

Il est généralement admis que les médias d'information, et donc les journalistes, ont une responsabilité sociétale particulière, celle de rendre compte de la manière la plus professionnelle possible des événements et débats qui animent la vie de nos sociétés. L'exercice de cette responsabilité se caractérise dans les faits par l'adhésion, à des degrés variables, et sans vouloir être exhaustif, à différentes valeurs professionnelles telles que l'objectivité, l'impartialité et la recherche de la vérité ; ces valeurs se manifestent entre autres par l'existence de chartes et lignes de conduites éditoriales, et d'un cadre déontologique établi au sein duquel les journalistes professionnels doivent évoluer.

Un corollaire de ces exigences normatives d'objectivité et de vérité, dans les démocraties libérales, est le maintien d'un certain degré de pluralisme médiatique. Pour que le secteur des médias d'information puisse assurer sa mission principale, il est démocratiquement nécessaire qu'il soit capable de faire écho à la diversité des points de vue et des expériences qui composent la société dont il rend compte<sup>4</sup>.

Cette relation entre l'existence d'une responsabilité sociétale particulière et l'importance du pluralisme médiatique comme condition de l'exercice de cette responsabilité fait de la question de la diversité au sein des médias une question centrale aujourd'hui lorsqu'il s'agit d'évaluer le fonctionnement et la qualité des médias

d'information au sein d'un marché particulier. Cependant, définir, et plus encore mesurer, le pluralisme médiatique, ou la diversité des médias n'est pas chose aisée. Une manière d'y parvenir est de le décomposer en trois composantes intrinsèquement liées, mais objectivables et mesurables de manières différentes. Ces trois composantes sont :

- **Le pluralisme médiatique** en tant que tel (*media pluralism*) qui se mesure par l'existence pérenne de multiples sources d'information concurrentes présentes sur un même marché informationnel ;
- **La diversité dans les contenus** (*content diversity*) qui se mesure par « l'hétérogénéité du contenu des actualités en termes de pluralité d'acteurs, de questions et de points de vue représentés dans les articles ou séquences d'information. » (Beckers et al. 2017 cité par Hendrickx et al. 2019) ; et
- **La diversité dans les rédactions** (*diversity in newsroom*) qui se mesure par la diversité des profils des journalistes engagé·e·s dans les différentes rédactions d'un marché.

Au cours de la dernière décennie, de nombreuses études visant à mesurer ces trois dimensions ont été menées tant par des universitaires que par des organisations publiques et des organisations non gouvernementales. Cela est particulièrement le cas en Belgique où ces trois dimensions ont fait l'objet de nombreuses recherches.

La présente étude participe de ce mouvement et vise précisément à mesurer

---

<sup>4</sup>. Pour une discussion détaillée de l'importance normative du pluralisme médiatique voir par exemple : [Duncan & Reid 2013] ou [Hendrickx et al. 2022].

l'évolution de la diversité des profils des journalistes belges francophones et germanophones titulaires d'une carte de presse.

La première étude qui s'est attachée à mesurer la diversité au sein des rédactions belges francophones fut soutenue par l'Association des Journalistes Professionnels (AJP) en 2012, réalisée par l'Université de Liège et publiée en 2013. Cette étude fut rapidement suivie d'une seconde, plus générale, menée par l'Université Libre de Bruxelles et l'Université de Gand, étendue cette fois à l'ensemble de la Belgique, intitulée *Le journaliste belge en 2013 : un autoportrait* (Raeymaeckers, K. et al. 2013)<sup>5</sup>, et réalisée depuis tous les cinq ans (Van Leuven, S. et al. 2018, et Libert et al. 2023).

La présente étude, à nouveau soutenue par l'AJP, et réalisée par l'Observatoire de Recherche sur les Médias et le journalisme de l'UCLouvain (ORM), a pour objectif de répliquer le plus fidèlement possible l'étude de 2012 afin de mesurer l'évolution de la diversité dans les rédactions belges francophones et germanophones au cours de la décennie écoulée.

À ce premier objectif, s'ajoute un second : celui de rendre compte pour la première fois de la manière dont les évolutions en termes de gestion de la diversité au sein des rédactions sont perçues et expliquées par les responsables hiérarchiques des principales rédactions belges francophones et germanophones, ces personnes jouant souvent un rôle clé dans le recrutement, et pouvant rendre compte de la manière dont celui-ci se déroule.

Il s'agit donc d'objectiver l'évolution (ou la non-évolution) de la diversité des profils des journalistes pour ensuite suggérer de premières pistes interprétatives permettant de donner sens à ces évolutions.

Ce rapport comporte deux parties. Après une introduction et la présentation générale des méthodes utilisées pour réaliser cette enquête, la première partie de ce rapport a pour objectif de décrire de manière statistique les évolutions en termes de diversité des profils de journalistes au cours de la période 2012-2023.

La seconde partie tente de mettre en perspective ces évolutions au regard, d'une part, d'une analyse statistique des perceptions et des attitudes des journalistes et des responsables hiérarchiques face à la diversité dans la société en générale et en entreprise et, d'autre part, au moyen d'une série d'entretiens de recherche semi-directifs avec des responsables hiérarchiques. Elle vise à décrire la manière dont les enjeux de diversité sont perçus et présentés à l'intérieur du tissu organisationnel des rédactions. ■

---

5. [https://lapij.ulb.ac.be/wp-content/uploads/2019/04/Enquete\\_journalistes\\_2013\\_FR.pdf](https://lapij.ulb.ac.be/wp-content/uploads/2019/04/Enquete_journalistes_2013_FR.pdf)

Pour répondre aux questions soulevées dans cette recherche, trois méthodes différentes ont été utilisées.

## A. Mesurer la diversité des profils des journalistes et son évolution

Afin de mesurer les évolutions en termes de diversités des profils des journalistes, nous avons diffusé un questionnaire en ligne auprès de l'ensemble des titulaires d'une carte de presse<sup>6</sup>, dans le rôle francophone et germanophone. Ce questionnaire a été envoyé par l'AJP aux 2250 titulaires par email. Nous avons au total collecté 630 réponses entre le 31 mai et le 14 juillet 2023. 92 questionnaires comportaient des réponses incomplètes et n'ont pu être utilisés, ce qui donne un taux de réponse de 23,9% (N=538). Le mode de diffusion de l'enquête a été exactement le même que celui de l'enquête de 2012. À noter qu'en 2012 le taux de réponse s'élevait à 27%.

Le mode de recrutement de cette enquête ne permet pas de généraliser les conclusions obtenues de manière certaine à l'ensemble de la population des journalistes, pas plus qu'en 2012. Cela résulte du fait que seules les personnes souhaitant répondre à l'enquête y ont répondu et que certains profils de journaliste pourraient donc être

surreprésentés parmi les répondant-e-s.

Afin de vérifier la qualité de réponses reçues, nous pouvons comparer le profil des répondant-e-s au profil général des titulaires d'une carte de presse que nous connaissons, du moins pour les variables d'âge et de genre, et vérifier qu'une grande diversité suffisante de profils est représentée parmi les répondant-e-s.

Cette comparaison permet de voir que la structure des réponses en termes de genre et d'âge est relativement similaire à celle de la population des journalistes. Les personnes issues de certains groupes minoritaires (spécialement les jeunes et les femmes) sont cependant légèrement surreprésentées. À l'inverse, les groupes majoritaires (les hommes de plus de 36 ans) sont légèrement sous-représentés dans l'échantillon. Cela peut être dû à la thématique traitée dans cette enquête ; les personnes issues de groupes minoritaires pourraient avoir une tendance plus grande à répondre à une enquête visant à mesurer la diversité. Notons cependant qu'il est habituel que les femmes soient surreprésentées dans les sondages réalisés en ligne sur base volontaire<sup>7</sup>.

---

6. Nous avons envoyé ce questionnaire aux titulaires de trois types de cartes de presse différentes : la carte de presse professionnelle, la carte de presse stagiaire et la carte de presse périodique. Pour obtenir ces cartes de presse, la personne doit exercer le journalisme à titre principal (en temps et en revenus).

Les journalistes professionnel-le-s sont les journalistes agréé-e-s au titre par la Commission d'agrément, selon la loi de 1963. Le titre s'acquiert au bout de deux ans de profession, lorsque le journalisme est exercé à titre principal et rémunéré. Ces journalistes sont détenteur-ric-e-s d'une carte de presse, accordée par cette Commission et délivrée par le SPF Intérieur. Tous-tes ne sont pas membres AJP.

Les journalistes stagiaires sont les journalistes en début de carrière, qui ne peuvent pas encore demander de carte de presse professionnelle. Ces journalistes ont minimum trois mois d'exercice, à titre principal et rémunéré. La carte stagiaire étant accordée et délivrée par l'AJP, ces journalistes sont forcément membres de l'AJP.

Les journalistes de presse périodique spécialisée sont agréé-e-s au titre par une Commission consultative périodique. Ces journalistes ont une carte de presse accordée par cette Commission et délivrée par le SPF Intérieur. Tous-tes ne sont pas membres AJP.

7. Voir : (Smith, W. G. 2008) et (Becker, R. 2022).

Pour gommer cet effet de sous-représentation de certains groupes dans l'échantillon, un coefficient de pondération sera systématiquement appliqué pour l'analyse des réponses. Ces coefficients sont faibles (coefficients maximaux : 1,42 pour les hommes de 36 à 45 ans et 0,32 pour les femmes de 18 à 25 ans).

Notons que l'effectif très faible de la catégorie de genre « autre » ne permet pas de prendre cette modalité en compte dans les analyses. Par souci d'uniformité d'analyse entre les questions, les répondant-e-s ayant répondu « autre » à la variable genre ne pourront être analysé-e-s (c'est également le cas de 5 répondant-e-s qui n'ont pas répondu à la question du genre et qui ont été exclu-e-s de l'analyse). L'échantillon pondéré est donc doté d'un N de 538 répondant-e-s<sup>8</sup>.

La mesure des évolutions a été réalisée en comparant les résultats obtenus entre l'enquête de 2012 et celle de 2023, ainsi qu'en comparant les évolutions observées avec l'évolution générale de la diversité (de genre, d'origine...) en Belgique francophone dans son ensemble (via la consultation de statistiques démographiques officielles produites par Statbel) lorsque cela était possible.

Tableau 1

Genre	Répondant-e-s		Titulaires cartes de presse	
Femmes	256	47,58%	798	35,47%
Hommes	281	52,23%	1451	64,49%
Autres identités de genre	1	0,19%	1	0,04%
<b>Total</b>	<b>538</b>	<b>100%</b>	<b>2250</b>	<b>100%</b>

Graphique 2

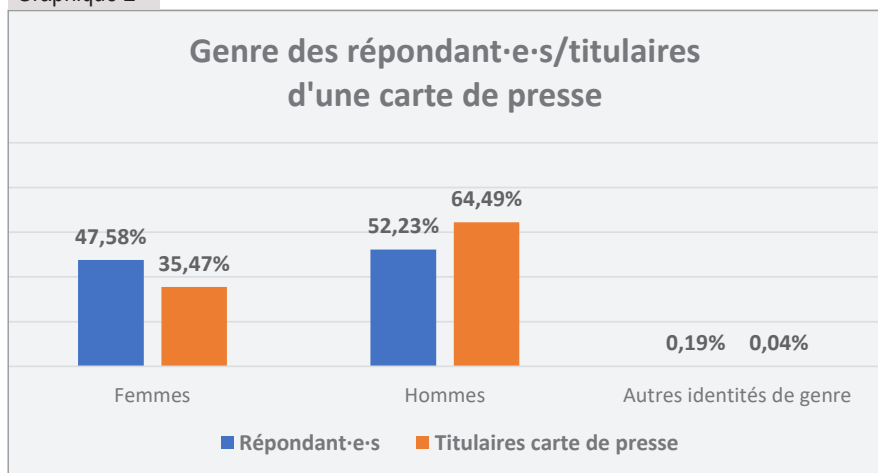


Tableau 3	Âge	Moins de 30 ans		31 à 40 ans		41 à 50 ans		51 à 60 ans		Plus de 60 ans		Total général	
	<b>Répondant-e-s</b>	99	18,40%	127	23,61%	112	20,82%	113	21,00%	87	16,17%	538	100%
<b>Titulaires cartes de presse</b>	258	11,47%	510	22,67%	570	25,33%	543	24,13%	369	16,40%	2250	100%	

8. Ce N pondéré pourra varier pour certains tableaux ou certaines analyses, notamment les tableaux croisant deux variables, car dans ce type de tableau le N de chaque cellule du tableau est arrondi pour avoir un effectif entier (sans décimale).

### Âge des répondant-e-s/titulaires d'une carte de presse

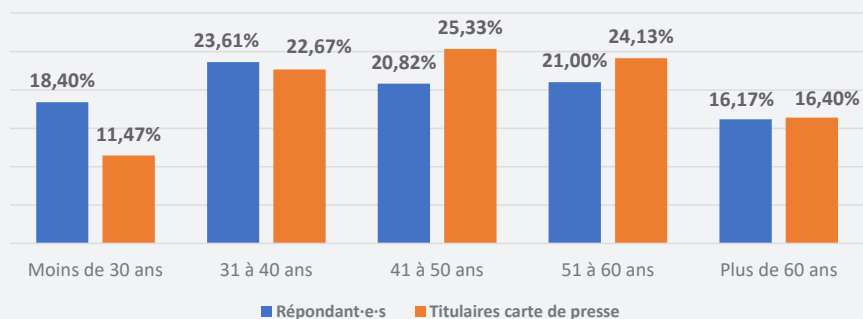


Tableau 5 : Calcul coefficient de pondération

	Nombre AJP	% AJP	N Observations	% Observation	N Attendus	Coefficient de pondération
<b>Femmes</b>						
18 à 25 ans	23	1,0%	17	3,2%	5,5	0,3235
26 à 35 ans	236	10,5%	85	15,8%	56,4	0,6639
36 à 45 ans	201	8,9%	60	11,2%	48,1	0,8010
46 à 55 ans	162	7,2%	38	7,1%	38,7	1,0194
56 à 65 ans	148	6,6%	44	8,2%	35,4	0,8043
66 ans et +	28	1,2%	12	2,2%	6,7	0,5579
<b>Hommes</b>						
18 à 25 ans	22	1,0%	6	1,1%	5,3	0,8767
26 à 35 ans	236	10,5%	59	11,0%	56,4	0,9564
36 à 45 ans	345	15,3%	58	10,8%	82,5	1,4223
46 à 55 ans	360	16,0%	57	10,6%	86,1	1,5102
56 à 65 ans	385	17,1%	82	15,2%	92,1	1,1227
66 ans et +	103	4,6%	19	3,5%	24,6	1,2962
<b>Autres</b>						
26 à 35 ans	1	0,0%	1	0,2%	0,2	0,2391
<b>Total général</b>	<b>2250</b>	<b>100%</b>	<b>538</b>	<b>100%</b>	<b>538,0</b>	

Tableau 6 : Effectifs après pondération

Genre	Répondant-e-s (après pondération)	
Femmes	190	35,4%
Hommes	347	64,6%
Autres	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>537</b>	<b>100%</b>

Tableau 7 : Effectifs après pondération

Âge	Répondant-e-s (après pondération)	
Moins de 30 ans	70	13,1%
31 à 40 ans	118	22,0%
41 à 50 ans	135	25,1%
51 à 60 ans	125	23,2%
Plus de 60 ans	89	16,6%
<b>Total général</b>	<b>537</b>	<b>100%</b>

## B. Mesurer la perception de la diversité au sein des rédactions

Une nouveauté par rapport à l'étude de 2012 a été d'intégrer dans le questionnaire diffusé en ligne un ensemble de questions visant à mesurer non seulement la diversité des profils des journalistes, mais aussi la prégnance parmi les journalistes de différentes attitudes en lien avec la diversité. Nous avons ainsi intégré trois mesures :

- Une mesure de l'attitude face à la diversité de genre en entreprise ;
- Une mesure de l'attitude face à la diversité en général dans la société ;
- Une mesure de la perception du caractère diversifié ou non de l'entreprise au sein de laquelle la ou le journaliste travaille principalement.

Les deux premières mesures ont pour objectif d'appréhender comment les journalistes évaluent les bénéfices ou inconvénients de la diversité en entreprise et dans la société. Elles visent par exemple à évaluer dans

quelles mesures les journalistes pensent que travailler dans une entreprise diversifiée en termes de profil (de genre, d'origine, etc.) est quelque chose de positif ou de négatif. Cette thématique est abordée aussi dans les entretiens, sous l'angle des tâches rédactionnelles et la couverture de certains événements. Elles permettent également d'évaluer leur perception générale de la diversité au sein de la société. Pour ce faire, nous avons adapté au contexte de cette étude des échelles de mesure existantes qui ont été créées par des chercheur-euse-s s'intéressant à la question de la diversité de genre ou d'origine en entreprise<sup>9</sup>.

La troisième mesure vise à cerner la manière dont les journalistes évaluent le degré de diversité en termes de genre, d'âge, d'origine culturelle, d'origine sociale présent dans leur propre rédaction.

L'objectif de ces mesures est de pouvoir comparer les perceptions et attitudes vis-à-vis de la diversité de différents sous-groupes au sein de la population des journalistes. Grâce à

ces questions, il sera ainsi possible de mettre en évidence des différences de perception et d'attitude face à la diversité entre les hommes et les femmes, ou bien entre les journalistes exerçant une responsabilité éditoriale et ceux n'en exerçant pas.

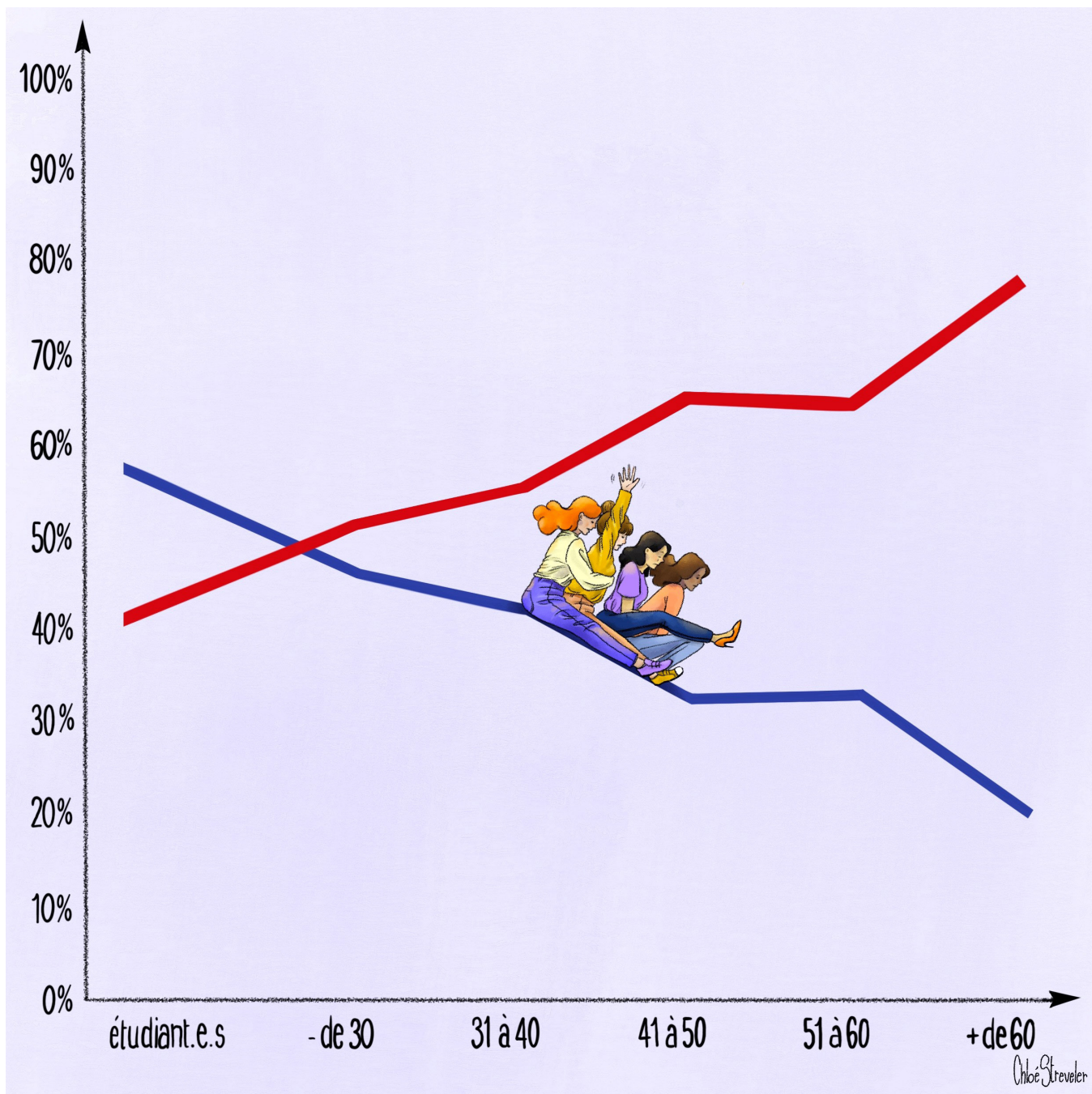
## C. Synthétiser les discours managériaux sur la gestion de la diversité en rédaction

La troisième méthode mise en œuvre vise à appréhender les discours managériaux sur la mise en place de politiques de gestion de la diversité au cours des dix dernières années, via la réalisation de dix entretiens avec des responsables (rédaction en chef, responsable des ressources humaines...) dans neuf rédactions belges francophones. Il s'agit là aussi d'un ajout par rapport à l'étude de 2012 qui n'incluait pas de volet qualitatif. Ces interviews, menées entre octobre et décembre 2023, permettront notamment de mettre en évidence les différences de points de vue qui existent de la diversité et de sa gestion au sein des différentes rédactions. ■

<sup>9</sup>Principalement : (Van Knippenberg et al. 2007), (Kauff et al. 2019) et (Schudson et al. 2022).







Chloé Streveler

# Partie 1 Évolution du profil des journalistes entre 2012 et 2023

## 1.1. La diversité en termes d'âge et de genre

### Un vieillissement tendanciel des journalistes

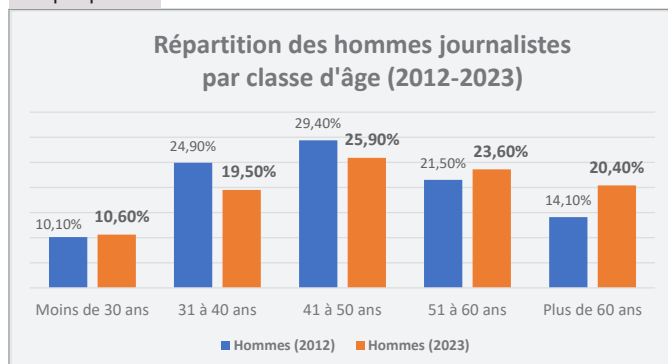
La lecture du tableau et des graphes montre un vieillissement général des titulaires d'une carte de presse sur la période 2012/2023 dont l'âge moyen est passé de 45 ans à 46,9 ans.

En 2012, 35% des hommes journalistes ont moins de 40 ans. Ils ne sont plus que 30% en 2023. De la même manière, 35,6% des hommes avaient plus de 51 ans en 2012, ils sont à présent 44%. Cette tendance est plus forte en ce qui concerne les femmes journalistes dont l'âge moyen a davantage augmenté. En 2012, 51,5% des femmes journalistes avaient moins de 40 ans ; elles sont aujourd'hui 44%.

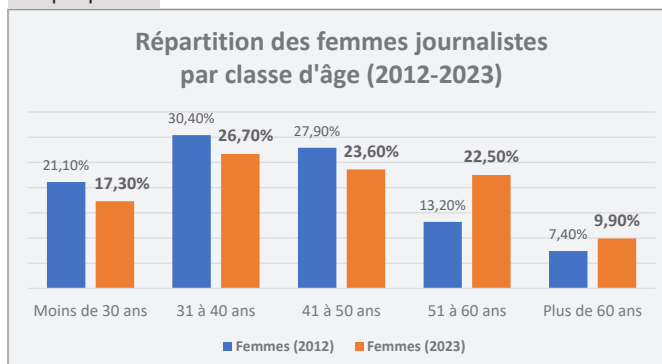
	2012		2023		Différence 2012 - 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
- de 30 ans	10,10%	21,10%	10,60%	17,30%	0,50%	-3,80%
31 à 40 ans	24,90%	30,40%	19,50%	26,70%	-5,40%	-3,70%
41 à 50 ans	29,40%	27,90%	25,90%	23,60%	-3,50%	-4,30%
51 à 60 ans	21,50%	13,20%	23,60%	22,50%	2,10%	9,30%
+ de 60 ans	14,10%	7,40%	20,40%	9,90%	6,30%	2,50%
Total	100%	100%	100%	100%		

Tableau 8

Graphique 9



Graphique 10



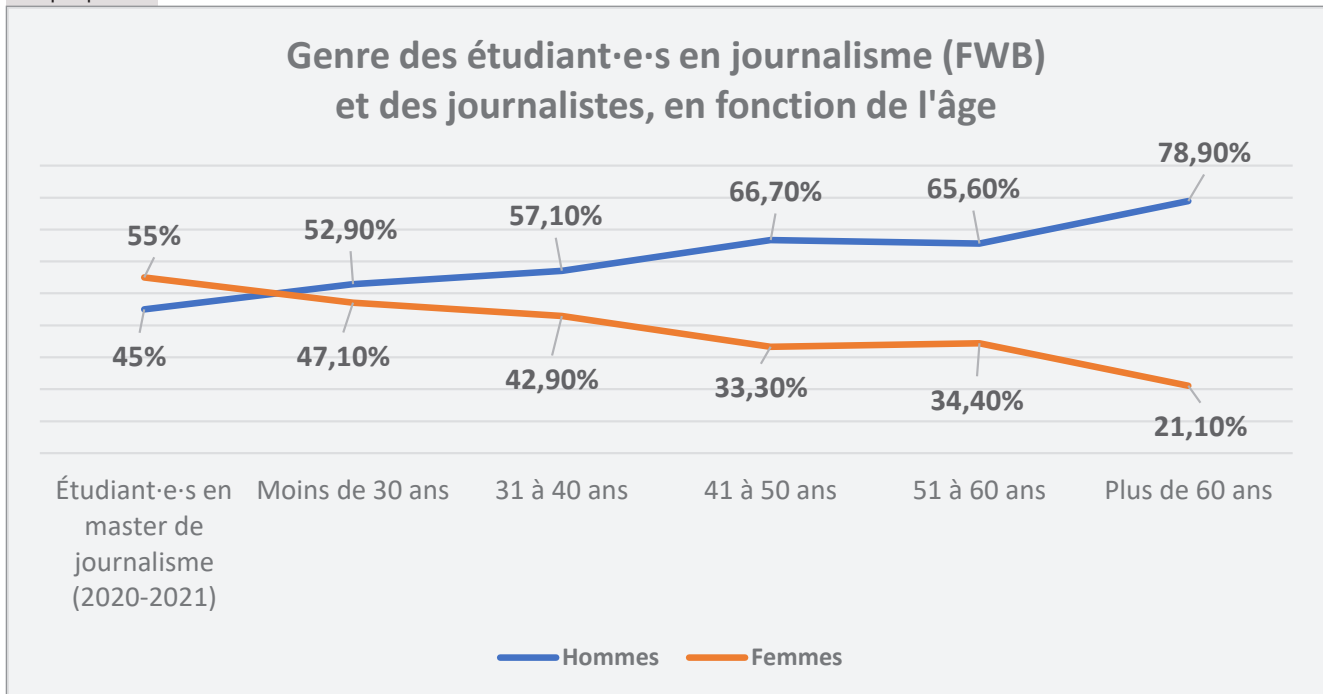
## Un rapprochement de l'âge des femmes et des hommes

Notons que de manière générale, les femmes restent en moyenne plus jeunes que les hommes, ce qui était déjà le cas en 2012. L'âge moyen des femmes journalistes en 2023 est de 43,7 ans (40 ans en 2012) contre 48,6 ans pour les hommes (47 ans en 2012). Si l'âge moyen des femmes reste moins élevé, l'écart moyen entre les hommes et les femmes s'est donc réduit de près de deux ans au cours de la décennie.

## Le phénomène du « leaky pipeline » : attrition féminine au cours de la carrière

Le graphe ci-dessous reprend pour chaque classe d'âge la proportion d'hommes et de femmes qui la compose. Il est frappant de voir que la courbe en forme de ciseaux obtenue est caractéristique du phénomène dit du « *leaky pipeline* », ou du « tuyau percé ». Il met en évidence un phénomène d'attrition féminine (ou de disparition des femmes) au fil de l'avancement de la carrière.

Graphique 11



## Le phénomène du « tuyau percé »

La métaphore du « tuyau percé » a été proposée dans les années 1990 (Alper 1993, Pell 1996) et développée dans les années 2000 à 2010 (notamment Blickenstaff 2005) pour analyser les discriminations de genre dans les carrières scientifiques et universitaires, spécialement dans les champs des STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques).

Elle procède en comparant la progression des carrières au sein d'un secteur d'activité à un tuyau composé de trous laissant s'évaporer de manière sélective les femmes, ou les personnes issues de groupes minoritaires, au fil de l'avancement dans la carrière. En Belgique, les premières études sur le tuyau percé, réalisée sur le secteur académique et scientifique, ont été menées par les sociologues Farah Dubois-Shaik et Bernard Fusulier entre 2014 et 2017 (Dubois-Shaik F. & Fusulier B. 2015 ; 2016 et 2018).

Proche des concepts de « plafond de verre » ou de « sticky floor », la métaphore du tuyau percé est intéressante. Elle met l'accent non pas sur les difficultés pour les femmes qui restent dans la profession d'évoluer dans leurs carrières, mais bien sur les raisons qui poussent de nombreux talents féminins à quitter un secteur d'activité hautement spécialisé et difficile d'accès. Ce, alors même qu'elles ont dû investir fortement dans la formation et réaliser de nombreux sacrifices personnels pour pouvoir y accéder et y mener leur carrière. Elles sont d'ailleurs plus nombreuses et souvent plus qualifiées au sortir des formations universitaires.

Ainsi, cette métaphore est utile pour objectiver statistiquement le phénomène d'attrition féminine au sein d'un secteur d'activité, tel qu'illustré dans la courbe dite « en ciseaux » présentée ci-contre. Elle est aussi utile pour analyser les raisons qui expliquent ce phénomène de disparition de femmes au fil du temps. Elle permet d'identifier où se situent ces « trous » et quelle est leur forme dans le tuyau.

Les raisons généralement mises en évidence pour expliquer le phénomène d'attrition féminine au sein d'un secteur d'activité hautement qualifié sont très diverses et combinent des facteurs culturels, organisationnels, et individuels tels que :

- L'existence de stéréotypes et préjugés de genre, ou visant les groupes minoritaires, résultants dans une répartition inégale des missions à réaliser (par exemple dans le cas du journalisme cela se donne à voir dans la répartition genrée des sujets telle que montrée dans le tableau en page 27) et dans un différentiel d'accès aux postes à responsabilité (voir tableau page 28). Ces stéréotypes peuvent également imprégner les normes d'évaluation mêmes de la qualité du travail et des individus menant potentiellement à l'existence d'une vision genrée de ce qu'est un « excellent » scientifique ou un « excellent » journaliste (voir à ce sujet Dubois-Shaik et al. 2019) ;
- Des cultures d'entreprises peu inclusives, voire hostiles, laissant de la place pour des phénomènes assimilables à du harcèlement moral ou sexuel, ou favorisant une culture de type « old-boy club » ;
- Des environnements de travail qui compliquent la conciliation travail/famille, pouvant être décrits comme des « institutions gourmandes » au sein desquelles l'engagement total des travailleur-euse-s est attendu (attente souvent justifiée par la notion de vocation comme motivation principale des travailleur-euse-s, ou se manifestant par une conception négative du travail en temps partiel) ;
- Une culture professionnelle n'offrant pas de « *role model* » aux femmes ou aux personnes issues de groupes minoritaires ;
- L'absence de politique de gestion de la diversité au sein des entreprises.

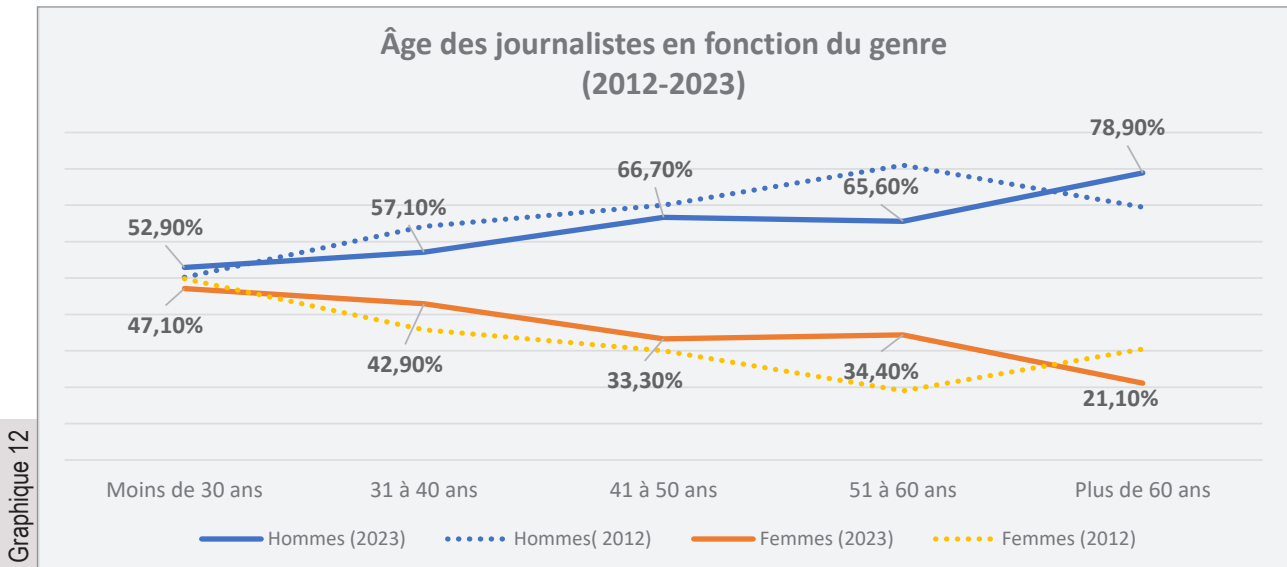
Il existe très peu d'études portant sur le phénomène d'attrition féminine au sein du secteur du journalisme (voir par exemple Everbach 2007 et Reinardy 2009 aux USA) et la situation dépend sans doute des différents contextes culturels et nationaux. Notons par exemple qu'en 2018 en France, on compte 47,8% de femmes parmi les titulaires de la carte de presse (Damian-Gaillard B. et al 2021).

En Belgique, une analyse fouillée des difficultés rencontrées par les femmes journalistes dans le développement de leur carrière peut être trouvée dans le rapport *Être femme et journaliste en Belgique francophone* publié en 2018 (Le Cam F. et al. 2018). Pour une analyse exploratoire des raisons poussant des journalistes belges et français (mais non centrée uniquement sur les femmes) à quitter la profession en 2023 voir l'article : *Les déçus d'un métier-passion* (Charon J-M. et Degand A. 2024).

Majoritaires dans les études de master en journalisme (CREF 2021)<sup>10</sup>, les femmes voient petit à petit leur proportion diminuer au fur et à mesure que l'on avance dans l'ancienneté. À ce sujet, le rapport de 2012 notait que

« la proportion de femmes est en progression constante ». Il est possible de dire aujourd'hui que nous observons bien une lente féminisation de la profession (voir point suivant). Mais le graphe ci-dessous

nous montre par contre que le phénomène d'attrition féminine, ou de « tuyau percé » n'a quant à lui que peu évolué entre 2012 et 2023.



Ce second graphe montre que les évolutions en termes de répartition des genres par âge entre 2012 (courbes pointillées) et 2023 (courbes pleines) sont peu importantes. La structure des écarts sur le graphe reste en effet assez stable. Un léger rapprochement des proportions d'hommes et de femmes a lieu dans les groupes des 31 à 40 ans et 51 à 60 ans. Mais l'écart s'est creusé davantage en dix ans dans la classe d'âge des plus de 60 ans ainsi que dans celle des moins de 30 ans.

L'analyse du glissement des cohortes sur dix ans montre qu'entre 2012 et 2023, la proportion de femmes est restée relativement stable pour la classe d'âge 41 ans et plus. Si l'on regarde la cohorte de 41 à 50 ans de 2012 par rapport à la cohorte de 51 à 60 ans de 2023 (il s'agit donc de journalistes de la même génération ayant vieilli de dix ans), on constate une conservation de la proportion de femmes (entre 30 et 34%). Il en va de même pour la cohorte de 51 à 60 ans de 2012 dont la proportion correspond pratiquement à celle des plus de 60 ans en 2023 (environ 21%).

Il est frappant de remarquer que ce n'est pas le cas pour la classe d'âge la plus basse. **Le pourcentage de près de 50% de femmes parmi la cohorte des moins de 30 ans en 2012 n'a pas été conservé dix ans plus tard.** La cohorte 31 à 40 ans en 2023 (soit la même génération dix ans plus tard) ne compte plus que 42,9% de femmes. Le phénomène de déperdition féminine semble donc toucher principalement les femmes de moins de 40 ans.

10. Pour l'ajout des étudiant-e-s voir chiffres du CREF : inscriptions par domaine, cursus, orientation et catégorie d'études, selon le genre, en distinguant la nationalité (Belges, Etrangers de l'U.E. et Etrangers hors U.E.) <http://www.cref.be/annuaire/2021/> (chiffre 2020-2021 : 76 hommes inscrits en master contre 90 femmes). + Haute école : chiffre 2020-2021 (ARES) : 56 hommes et 73 femmes) total : 132 hommes et 163 femmes). <https://ares-digitalwallonia.opendatasoft.com/pages/home/>. Calculs réalisés par l'ORM-UCLouvain.

## Une lente féminisation de la profession...

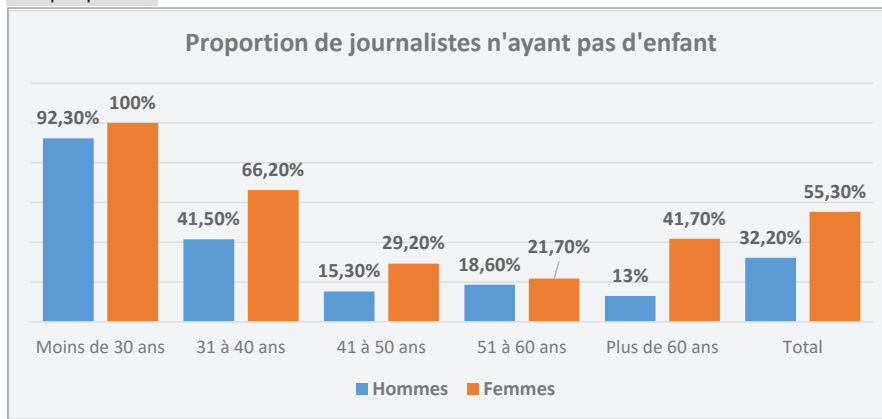
En 2023, 35,47% des titulaires de la carte de presse sont des femmes. En 2012 ce chiffre était de 32% **(+3,47 points de pourcentage en 10 ans)**. L'étude confirme donc la tendance à la lente féminisation de la profession observée en 2012. Ce processus de féminisation n'est pas propre au seul secteur journalistique. Sur la même période, la proportion de femmes parmi la population active en Belgique (au sens du BIT) est ainsi

passée de 45,7% à 47,3% (augmentation de 1,6 point de pourcentage)<sup>11</sup>. Notons qu'il faut remonter à l'année 1986 pour observer une proportion de femmes de 35,4% parmi les actifs en Belgique. **Ce qui donne au secteur journalistique 37 ans de retard par rapport à la tendance de la féminisation de l'emploi observée de manière macroscopique en Belgique.** Si les tendances se poursuivent au même rythme, il est possible de calculer que la parité en termes d'emploi sera atteinte en Belgique aux alentours de 2036 et **en 2064 dans le journalisme.**

## ... principalement due à une diminution d'hommes

Notons également qu'entre 2012 et 2023, le nombre total de titulaires d'une carte de presse diminue de 145 unités (en passant de 2395 à 2249) et que cette diminution est due uniquement à une **diminution globale du nombre d'hommes dans la profession** (-175 hommes, -11%). À l'inverse, en 2023, on compte 31 femmes titulaires de la carte de presse supplémentaires par rapport à 2012 (+4%). L'augmentation de la proportion de femmes parmi les titulaires d'une carte de presse est donc davantage due à une diminution du nombre d'hommes titulaires de la carte qu'à une entrée de femmes dans la profession.

Graphique 13



## Une parentalité différenciée pour les hommes et les femmes

**Au total, un homme journaliste sur trois (32,2%) et plus d'une femme journaliste sur deux (55,3%) ne sont pas parents.** L'analyse par classe d'âge montre de fortes disparités entre les hommes et les femmes.

Contrairement à la tendance générale en Belgique qui voit les hommes devenir parent plus tardivement que les femmes, les journalistes hommes de moins de 40 ans sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à être parents. 66,2 % des femmes entre 31 à 40 ans n'ont pas d'enfant contre 41,5% des hommes de cette classe d'âge<sup>12</sup>.

11.Source : Statbel. Les tendances du marché de l'emploi belge (1983-2022).

12.Pour une analyse approfondie de ce phénomène et du vécu de la maternité et paternité parmi les journalistes, nous renvoyons vers le rapport de recherche Être femme et journaliste en Belgique francophone (Le Cam et al. 2018).

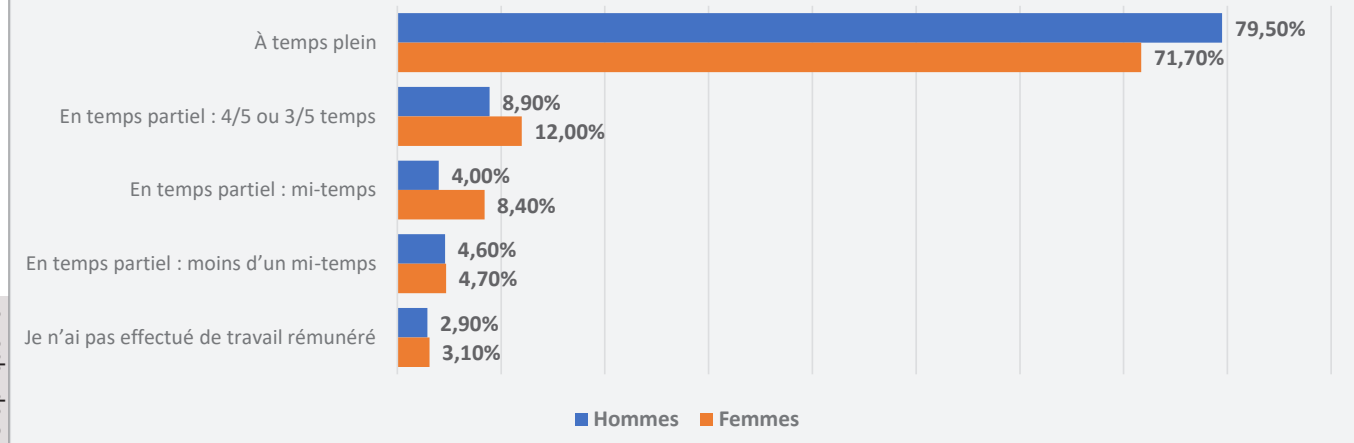
## Une surreprésentation du temps plein, spécialement chez les femmes journalistes salariées

Les taux d'emploi à temps plein sont relativement proches pour les hommes (79,5%) et les femmes (71,7%), tous statuts confondus (salarié-e-s, indépendant-e-s, etc.).

Au cours du mois écoulé, vos engagements professionnels journalistiques vous ont occupé-e :		À temps plein	En temps partiel : 4/5 ou 3/5 temps	En temps partiel : mi-temps	En temps partiel : moins d'un mi-temps	Je n'ai pas effectué de travail rémunéré	Total
<b>Femmes</b>		137	23	16	9	6	191
		71,70%	12,00%	8,40%	4,70%	3,10%	100%
<b>Hommes</b>		276	31	14	16	10	347
		79,50%	8,90%	4,00%	4,60%	2,90%	100%
<b>Total</b>		413	54	30	25	16	538
		76,80%	10,00%	5,60%	4,60%	3,00%	100%

Tableau 14

### Au cours du mois écoulé, vos engagements professionnels journalistiques vous ont occupé-e :



Graphique 15

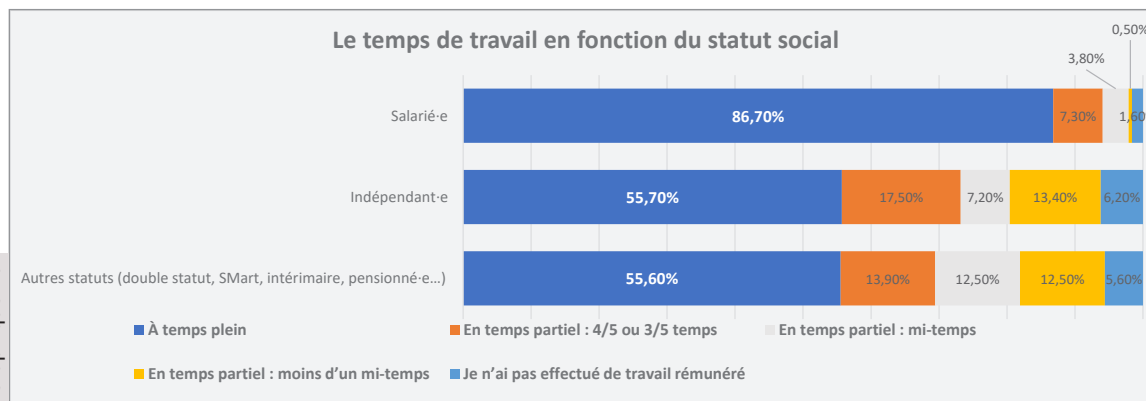
Pour mettre en relief ces chiffres, il est utile de les comparer avec ceux de la population belge en général, ainsi qu'avec ceux de l'ensemble des entreprises belges actives dans le secteur de l'information et de la communication<sup>13</sup>. Nous disposons pour cela des chiffres de l'enquête Force de Travail (EFT) de Statbel pour la période 2022<sup>14</sup>. Ces chiffres portent uniquement sur l'emploi salarié, nous ne pouvons donc pas inclure dans l'analyse les journalistes ayant d'autres statuts.

En Belgique en 2022, 74,5% des salarié-e-s travaillaient à temps plein et cela était le cas pour 89,5% des hommes et seulement 59,1% des femmes. Notre enquête indique un taux d'emploi à temps plein chez les journalistes salarié-e-s de 86,7% (81,3% pour les femmes, et 89,4% pour les hommes). Le pourcentage d'emploi salarié à temps plein et spécialement de femmes salariées à temps plein, est donc beaucoup plus important chez les journalistes que parmi les employé-e-s belges. Il s'agit d'une spécificité importante du secteur. Notons que la prégnance d'un mode de travail salarié à temps plein comme forme privilégiée de l'emploi au sein d'un secteur

est un des facteurs qui pourrait expliquer l'existence d'un phénomène de tuyaux percé au sein d'un secteur d'activité.

Si l'on s'intéresse uniquement au secteur de l'information et de la communication (repris sous le code NACE-BEL 2008 J), le travail à temps partiel concerne 23,5% des femmes et 7,9% des hommes (contre 17,10% des femmes journalistes salariées et 8,9% des hommes journalistes salariés)<sup>15</sup>. **La proportion observée de femmes journalistes salariées à temps plein est donc légèrement supérieure à celle retrouvée en moyenne dans l'ensemble du secteur de l'information et de la communication en Belgique.**

Graphique 16



Notons que le temps partiel est plus courant pour les travailleur-euse-s indépendant-e-s ainsi que pour les journalistes occupé-e-s sous d'autres statuts.

13. Le code NACE-Bel 2008 J comprend l'ensemble des entreprises qui comprennent « la production et la distribution de produits d'information et de produits culturels, la mise à disposition de moyens permettant de transmettre ou de distribuer ces produits, ainsi que les activités liées aux technologies informatiques ou de l'information et de la communication, les services de traitement des données et d'autres services d'information. » SPF Économie 2011 (NACE-BEL Nomenclature d'activités), p. 386.

Source Statbel, données Enquête sur les forces de travail (EFT) 2022, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#figures> consulté le 11 septembre 2023.

14. Source Statbel, données Enquête sur les forces de travail (EFT) 2022, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#figures> consulté le 11 septembre 2023.

15. Source Statbel, données enquête sur les forces de travail (EFT) 2022, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#panel-12> consulté le 11 septembre 2023.

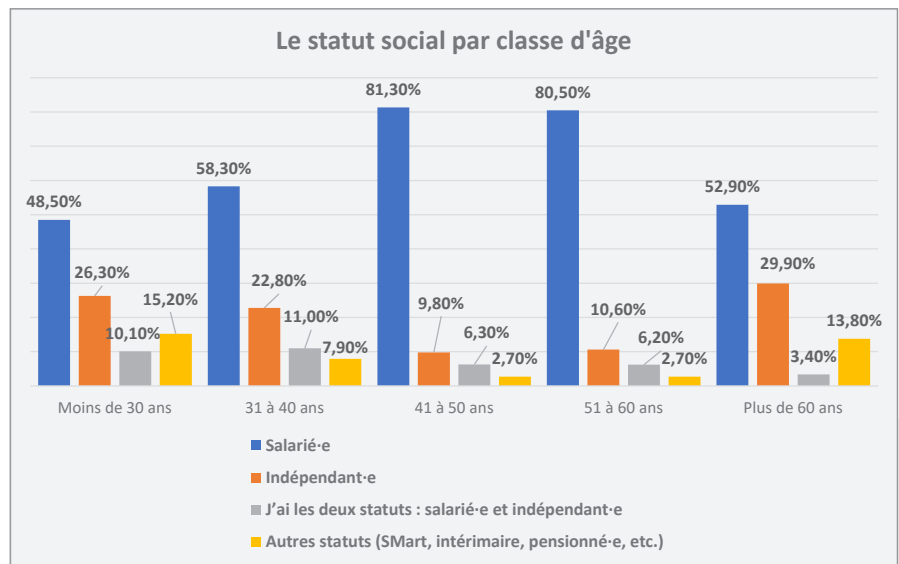


## Le statut d'indépendant·e conservé plus longtemps et plus courant en fin de carrière

Une conclusion de l'étude de 2012, à la suite d'autres (Marchetti et Ruellan 2001, Standaert 2016) était que le statut d'indépendant·e était une porte d'entrée dans le métier. 50 % des moins de 30 ans étaient en effet engagé·e·s sous ce statut (et 38% sous statut d'employé·e). Cette proportion diminuait ensuite à environ 18% pour les classes d'âge supérieur.

Dix ans plus tard, la dynamique d'entrée dans le métier semble avoir évolué de ce point de vue. **En 2023, seuls 26,3% des moins de 30 ans travaillent sous statut d'indépendant·e, contre 50% sous statut d'employé·e.** Cette proportion reste relativement stable dans le groupe des 31 à 40 ans.

De manière intéressante, la classe d'âge qui compte le plus d'indépendant·e·s (parmi les titulaires d'une carte de presse) est aujourd'hui celle des plus de 60 ans (29,9%, contre moins de 10% en 2012). Cependant, en 2012, la catégorie « autres

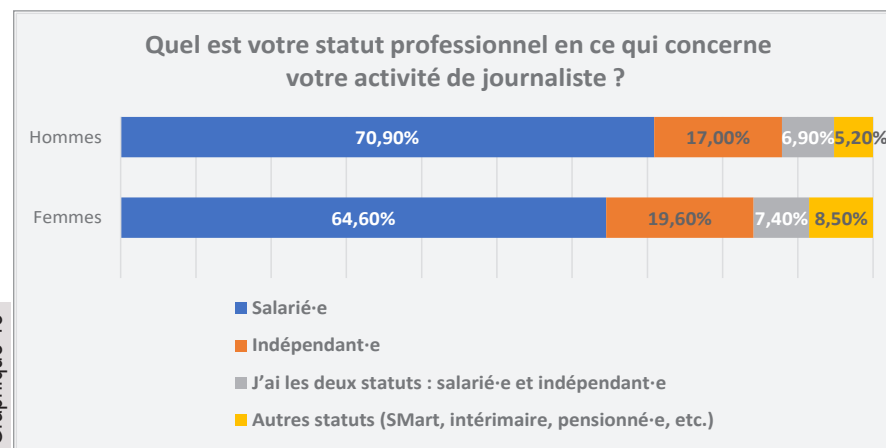


Graphique 17

» était particulièrement élevée pour cette classe d'âge, ce qui a comme conséquence que le taux d'employé·e·s y reste relativement similaire.

Au total en 2023, 65% des journalistes sont engagé·e·s sous statut d'employé·e (il s'agit

de la même proportion observée en 2012), 19,5% sous statut d'indépendant·e, 8% sous d'autres statuts (SMart, intérimaire, pensionné·e, etc.) et 7,5% ont le double statut employé·e et indépendant·e.



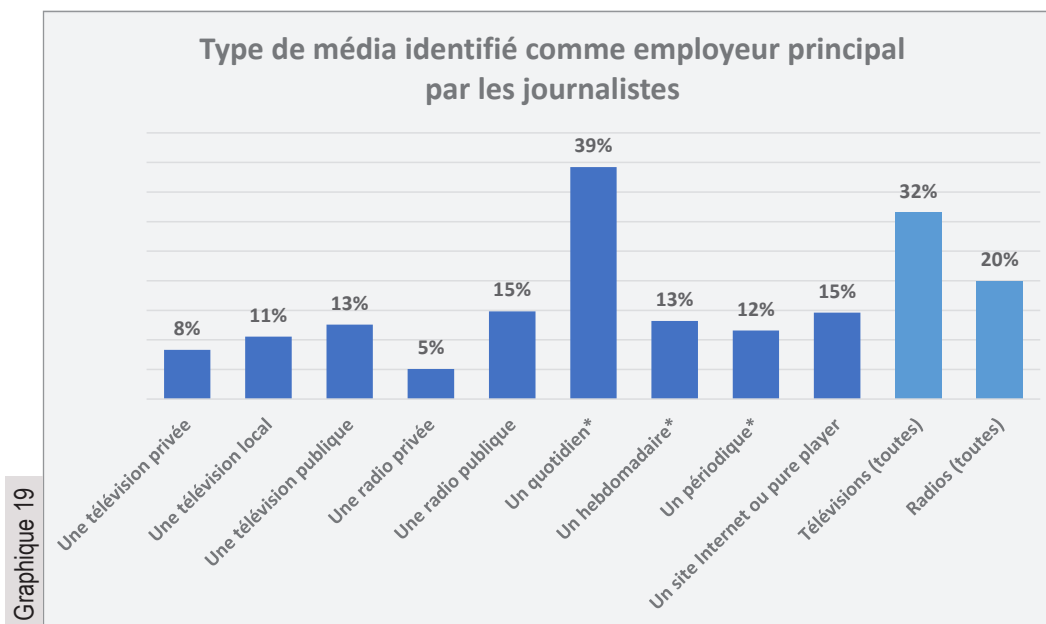
Graphique 18

Concernant le genre, l'analyse ne montre pas de différence significative entre le groupe des hommes et des femmes. Au vu de la taille de l'échantillon, de la marge d'erreur du sondage et de la taille des groupes, il n'est pas possible d'affirmer que la faible différence observée entre les hommes (70,9%) et les femmes (64,6%) dans l'échantillon représente une différence réelle dans la population.

## La presse quotidienne reste plus masculine

La proportion de femmes n'est pas équivalente d'un type de médias à l'autre. Comme en 2012, **la presse quotidienne reste le secteur le plus masculin avec seulement 26,4% de femmes**. Ce chiffre était de 25,2% en 2012, la féminisation observée de manière générale a donc été plus lente au sein de la presse écrite alors même qu'elle était déjà le secteur le plus masculin en 2012.

À l'inverse, **la presse hebdomadaire et la presse périodique restent les secteurs les plus féminins** avec 55,4% (hebdo) et 47,4% (autres périodiques) de femmes. Les effectifs observés dans les autres secteurs sont trop petits pour pouvoir affirmer une différence significative par rapport à la moyenne des secteurs.



La somme dépasse 100%, car les journalistes peuvent identifier plusieurs médias principaux (par exemple lorsqu'ils ou elles travaillent en télévision et en radio).

16. L'astérisque indique l'existence d'une différence statistiquement significative par rapport à la moyenne.

Tableau 20

Vous travaillez principalement pour: (plusieurs réponses possibles par personne)	Total	Hommes	Femmes	% de femmes	Différence avec la moyenne de femmes dans la profession
Une télévision privée	41	30	11	26,80%	-8,67%
Une télévision locale	52	31	21	40,40%	4,93%
Une télévision publique	62	39	23	37,10%	1,63%
Une radio privée	25	18	7	28%	-7,47%
Une radio publique	73	48	25	34,20%	-1,27%
Un quotidien* <sup>16</sup>	193	142	51	26,40%	-9,07%
Un hebdomadaire*	65	29	36	55,40%	19,93%
Un périodique*	57	30	27	47,40%	11,93%
Un site Internet ou pure player	72	42	30	41,70%	6,23%
Télévisions (toutes)	155	100	55	35,48%	0,01%
Radios (toutes)	98	66	32	32,65%	-2,82%
<b>Total</b>				<b>35,47%</b>	<b>0%</b>

16 bis. L'astérisque indique l'existence d'une différence statistiquement significative par rapport à la moyenne.

## Une segmentation genrée des domaines de spécialisation

C'est un phénomène qui remonte à l'entrée des femmes dans la profession dès les années 1950 (Tuchman 1997) et qui a déjà été pointé par de nombreuses études : il existe une répartition genrée des domaines

de spécialisation journalistique. Bien que les effectifs observés soient faibles, des associations sont statistiquement significatives pour les domaines suivants : le sport, l'économie, la politique, l'actualité

internationale et la justice restent des thématiques plus souvent traitées par des hommes (entre 80% et 90% d'hommes journalistes) ; la culture et les arts, la santé et la rubrique loisirs/bien-être/lifestyle, sont davantage féminisés (entre 45% et 55% de femmes journalistes).

Tableau 21

	Total	Hommes	Femmes	% de femmes	Différence avec la moyenne de femmes dans la profession
Sport* <sup>17</sup>	62	56	6	9,68%	-25,79%
Économie*	91	73	18	19,78%	-15,69%
Politique*	113	89	24	21,24%	-14,23%
Culture/Art*	118	65	53	44,92%	9,45%
Santé*	45	21	24	53,33%	17,86%
International*	56	43	13	23,21%	-12,26%
Science, technologie ou environnement	50	34	16	32,00%	-3,47%
Enseignement	28	18	10	35,71%	0,24%
Société	145	88	57	39,31%	3,84%
Justice/Police/Faits divers*	46	36	10	21,74%	-13,73%
Médias	37	25	12	32,43%	-3,04%
Loisirs/Bien-être/Lifestyle*	48	22	26	54,17%	18,70%
Je n'ai pas de spécialisation particulière	147	88	59	40,14%	4,67%
<b>Total</b>				<b>35,47%</b>	<b>0%</b>

17. Les domaines de spécialités suivis d'un astérisque \* sont ceux pour lesquels nous observons une sur- ou sous-représentation statistiquement significative des femmes par rapport à la moyenne de 35,47% de femmes au sein des titulaires de la carte de presse. .

## Les femmes moins présentes dans les postes à responsabilité hiérarchique

En moyenne **22,6% des femmes exercent une responsabilité hiérarchique contre 29,4% des hommes**. Ces chiffres sont en

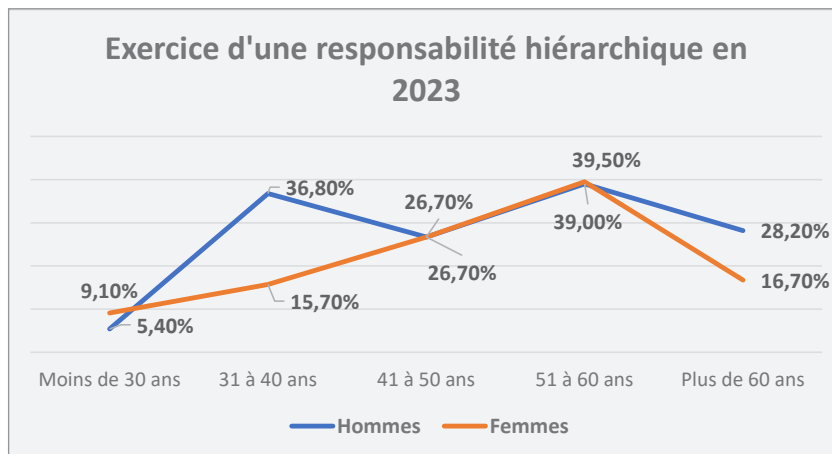
augmentation par rapport à 2012 (18,7% de femmes et 25,4% d'hommes), ce qui signifie que proportionnellement plus de journalistes déclarent exercer une responsabilité hiérarchique aujourd'hui qu'en 2012 tant pour le groupe des femmes que des hommes.

**Parmi les responsables, 70% sont des hommes et 30% sont des femmes** (contre 35,5% de femmes au total parmi les journalistes). Cette proportion est en légère augmentation. En 2012, seuls 25,7% des responsables étaient des femmes.

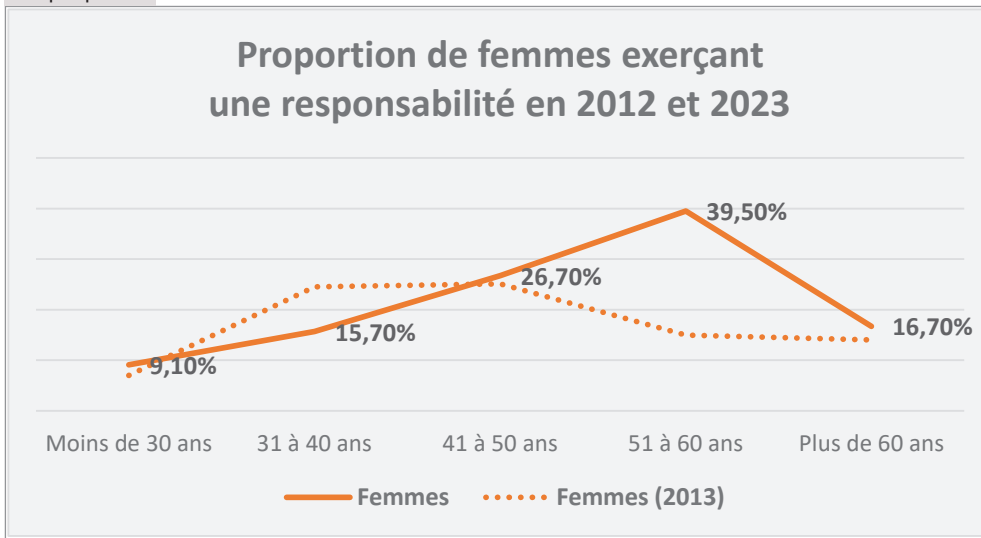
Tableau 22

Exercez-vous des responsabilités hiérarchiques (ex : rédacteur·rice en chef, chef·fe d'édition...)?	Oui	Non	Total
<b>Femmes</b>	43	147	190
	22,60%	77,40%	100,00%
<b>Hommes</b>	102	245	347
	29,40%	70,60%	100,00%
<b>Total</b>	145	392	537
	27,00%	73,00%	100,00%

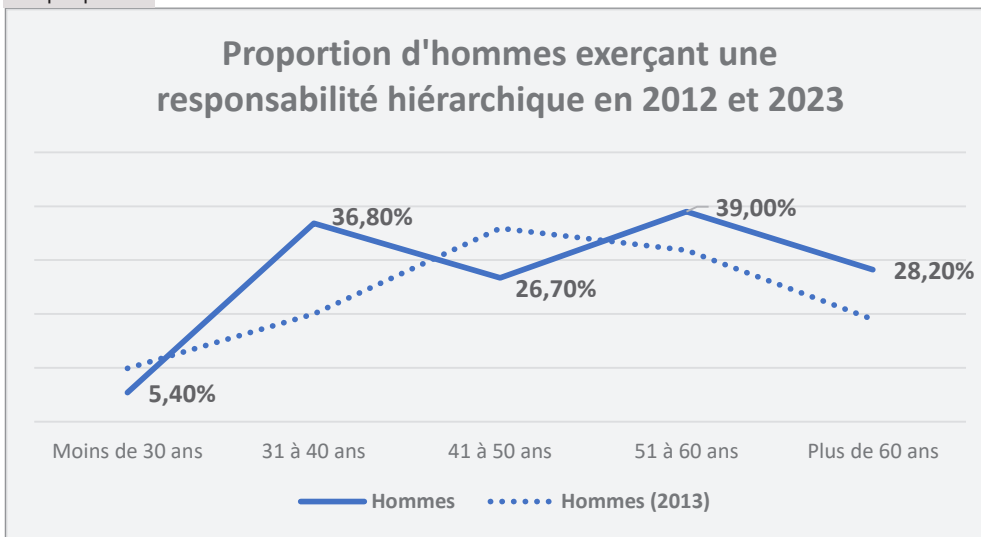
Si l'on analyse l'exercice de responsabilités en fonction de l'âge et du genre, un résultat interpellant est **l'écart important entre hommes et femmes pour les journalistes ayant entre 31 et 40 ans en 2023**. Si pour les autres classes d'âge (hormis celle des plus de 60 ans), la proportion de journalistes exerçant une responsabilité hiérarchique est similaire pour les hommes et les femmes, **les femmes entre 31 et 40 ans sont en 2023 beaucoup moins souvent responsables hiérarchiques que leurs homologues masculins**. Cela est d'autant plus étonnant que ce n'était pas le cas en 2012 (courbes pointillées sur les graphiques ci-contre).



Graphique 24



Graphique 25



Il semble donc que si des efforts pour réduire les inégalités de genre dans l'exercice des responsabilités ont bien été effectués dans les rédactions depuis 2012, ils ont bénéficié principalement aux femmes qui ont aujourd'hui entre 51 et 60 ans. À l'inverse, ces efforts semblent avoir été défavorables aux femmes qui sont entrées dans le métier en 2012 et ont aujourd'hui entre 31 et 40 ans. Elles sont en effet proportionnellement beaucoup moins nombreuses que leurs confrères à exercer des responsabilités hiérarchiques (15,7% contre 36,8%), mais également proportionnellement beaucoup moins nombreuses que leurs consœurs 10 ans plus tôt (près de 15% en 2023 contre 25% en 2012). ■





*Journalis*

*Journaliste*

*Journaliste*

Chloe Streveler

## 1.2. La diversité d'origine

### Une légère augmentation des journalistes de nationalités autres que belge

Il est possible de mesurer la diversité d'origine de différentes manières. Une première manière est de s'intéresser à la nationalité des répondant-e-s. L'enquête de 2012 utilisait cet indicateur et établissait que seulement 6,2% des journalistes étaient d'une nationalité autre que belge et parmi ces 6,2% de non belges, 10% avaient en fait une double nationalité, dont la nationalité belge. Au total donc, en 2012, 93,8% des journalistes étaient belges et uniquement belges, 0,6% belges et d'une

autre nationalité et 5,5% non porteur-euse-s de la nationalité belge.

Si l'on regarde cet indicateur, nous observons **une évolution positive de la diversité parmi les journalistes en 2023 due en grande partie à une augmentation des Belges binationaux** parmi les répondant-e-s à l'enquête. En 2023, 85,7% des journalistes sont en effet belges et uniquement belges, 6% sont belges et d'une autre nationalité au moins, et 8,3% ne sont pas porteur-euse-s de la nationalité belge.

Tableau 26

Années	Belges uni-nationaux	Belges binationaux	Non belges
2012	93,84%	0,62%	5,54%
2023	85,70%	6,00%	8,30%

**La proportion de journalistes non belges observée en 2023 est de 2,8 points de pourcentage plus élevée en 2023 qu'en 2012.** Cette augmentation est liée au genre des répondant-e-s et provient principalement d'une **augmentation de la part de non Belges parmi les femmes** (18,5% de non Belges et de Belges binationaux parmi les femmes journalistes en 2023 contre 6,4% en 2012 ; et 11,8% en 2023 contre 6,1% en 2012 pour les hommes).

Par rapport à l'enquête de 2012, nous observons donc une légère diversification du profil des journalistes, qui concerne principalement les femmes.

Parmi l'ensemble des répondant-e-s, 16 (3%) ont été naturalisé-e-s (8 ont une double nationalité et 8 uniquement la nationalité belge).



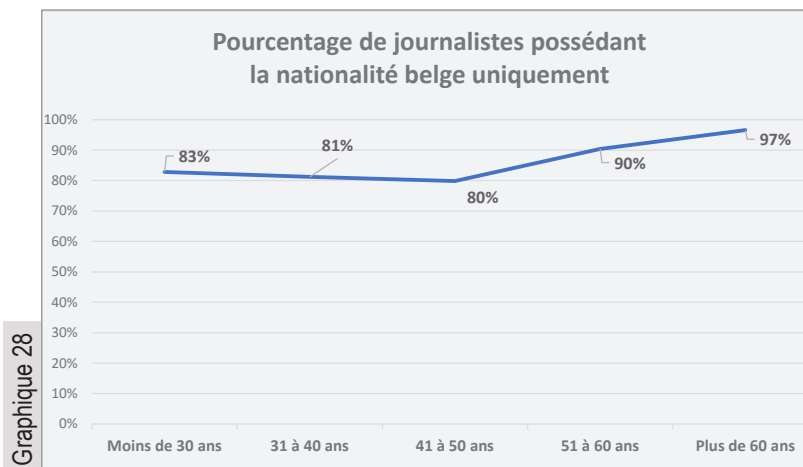
Du point de vue de l'âge, comme cela était le cas en 2012, **la proportion de personnes d'autres nationalités que la nationalité belge est plus grande parmi les plus jeunes**

**génération**. Cette proportion est stable pour les classes d'âge allant de 25 à 50 ans. Ce qui semble indiquer que la diversité de nationalité n'est pas plus importante parmi les

nouveaux-elles entrant-e-s dans la profession (groupe des moins de 30 ans) que dans les générations de journalistes plus établies (groupes des 31 à 40 ans et des 41 à 50 ans).

Tableau 27

Âge	Belges	Belges bi-nationaux	Non belges	Total
Moins de 30 ans	58	4	8	70
	82,9%	5,7%	11,4%	100,0%
31 à 40 ans	95	9	13	117
	81,2%	7,7%	11,1%	100,0%
41 à 50 ans	107	11	16	134
	79,9%	8,2%	11,9%	100,0%
51 à 60 ans	113	6	6	125
	90,4%	4,8%	4,8%	100,0%
Plus de 60 ans	85	2	1	88
	96,6%	2,3%	1,1%	100,0%
Total	458	32	44	534
	85,8%	6,0%	8,2%	100,0%



## Entrée dans la profession de nationalités non européennes

Un constat de l'étude de 2012 était qu'aucun-e journaliste interrogé-e n'était d'une nationalité non européenne.

Ce n'est plus le cas en 2023 : 2,6% des journalistes sont détenteur-ric-e-s d'une nationalité non européenne. Huit nationalités extra-UE (incluant la Suisse) sont ainsi représentées. Les nationalités marocaine et tunisienne sont les plus souvent mentionnées.

La nationalité étrangère la plus souvent détenue par un journaliste exerçant en Belgique francophone est, comme cela était le cas en 2012, la nationalité française (39 répondant-e-s, soit près de 7% de l'ensemble des journalistes).

Tableau 29

	Nationalité	Belges bi-nationaux	Non belges	Total	% des journalistes
<b>Pays voisins</b>		9	36	45	8,4%
	Française	7	32	39	
	Allemande	0	3	3	
	Luxembourgeoise	1	1	2	
	Néerlandaise	1	0	1	
<b>UE-27</b>		14	11	25	4,7%
	Italienne	7	5	12	
	Espagnole	1	2	3	
	Portugaise	2	1	3	
	Danoise	2	0	2	
	Grecque	0	2	2	
	Hongroise	1	0	1	
	Suédoise	0	1	1	
	Roumaine	1	0	1	
<b>Hors UE-27</b>		11	3	14	2,6%
	Marocaine	5	0	5	
	Tunisienne	3	0	3	
	Bésilienne	1	0	1	
	Mauricienne	0	1	1	
	Mauritanienne	0	1	1	
	Nigérienne	0	1	1	
	Rwandaise	1	0	1	
	Suisse	1	0	1	
	Turque	0	0	0	
	Congolaise	0	0	0	
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>50</b>	<b>84</b>	

Remarque : Le total de ce tableau est différent des tableaux précédents car certain-e-s répondant-e-s possèdent deux ou trois nationalités.

## Une évolution (beaucoup) plus lente que l'ensemble de la société

Une seconde manière de mesurer la diversité culturelle est de décrire l'origine des parents d'une personne. Cette mesure est utilisée dans les statistiques officielles pour différencier les «Belges d'origine belge», c'est-à-dire les

personnes possédant la nationalité belge et dont les deux parents sont également belges, des autres habitant·e·s du pays. Selon les analyses du SPF économie : « Au 01/01/2020, la population belge se composait alors comme suit : 67,9 % de Belges d'origine belge, 19,7 % de Belges d'origine étrangère et 12,4 % de non-Belges »<sup>18</sup>.

Dans notre échantillon, il est également possible de mesurer la diversité d'origine des journalistes interrogé·e·s en prenant en compte leur nationalité et celle de leurs deux parents.

**Tableau 30 : nationalité des parents des journalistes**

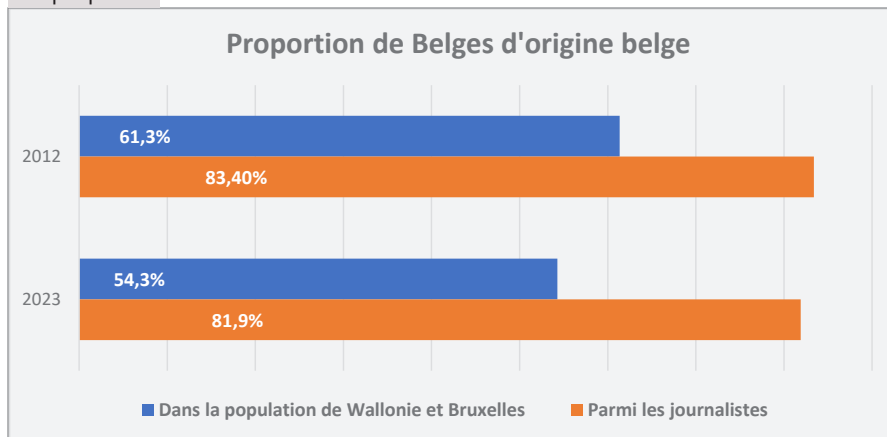
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Père et mère belges	444	83%	100%
Père belge et mère non belge	14	3%	14%
Père non belge et mère belge	21	3%	17%
Père et mère non belges	59	11%	11%
<b>Total</b>	<b>538</b>	<b>100%</b>	

**Tableau 31 : origines des journalistes**

	Belges d'origine belge	Belges d'origine étrangère	Non belges	Total
2012	541	72	36	649
	83,4%	11,1%	5,5%	100%
2023	440	51	46	537
	81,9%	9,5%	8,6%	100%

18. Statbel, SPF Économie, Structure de la population, Origine par groupe de nationalité d'origine par commune, 2023. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/origine#figures> consulté le 13 septembre 2023.

Graphique 32



d'origine belge, soit une diminution de la proportion de Belges d'origine belge de 7,1 points de pourcentage en 11 ans<sup>19</sup>.

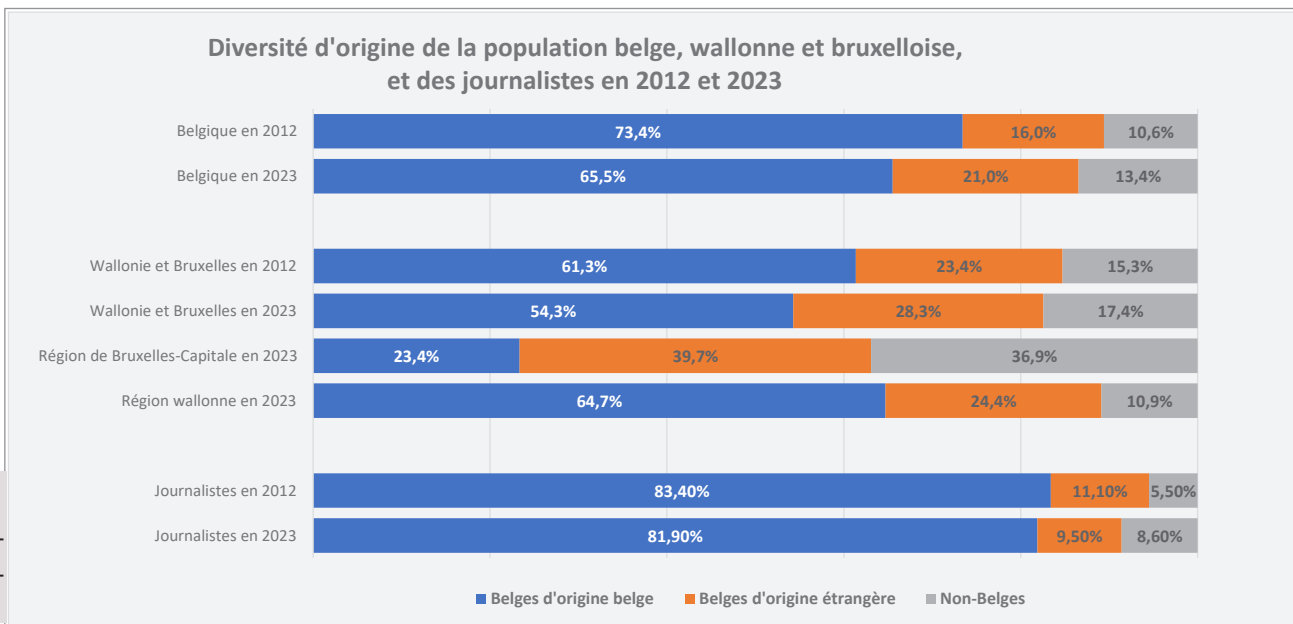
Le processus de diversification de l'origine de la population belge francophone avance donc plus rapidement que celui de la population de journalistes. Pour le dire autrement, bien que la diversité d'origine des journalistes soit (très) légèrement plus importante en 2023 qu'en 2012, cette augmentation se fait à un rythme moins élevé que celui de la population.

Proportionnellement, l'écart observé en termes de diversité d'origine entre les journalistes et la population belge francophone est donc plus grand en 2023 qu'il n'était en 2012. Rapportée à la diversité présente dans la société, la population des journalistes est aujourd'hui proportionnellement moins diversifiée du point de vue de l'origine en 2023 qu'en 2012.

Entre 2012 et 2023, la proportion de journalistes belges d'origine belge est restée stable (diminution de 1,4 point de pourcentage). Pour donner sens à cette évolution, il est intéressant de la comparer à l'évolution de l'ensemble de la population

belge francophone. Sur base des chiffres produits par SPF Économie (Statbel), nous pouvons voir que cette proportion est passée de manière cumulée pour la Région de Bruxelles-Capitale et la Wallonie de 61,3% de Belges d'origine belge à 54,3% de Belges

Graphique 33



<sup>19</sup>.Source Stabel 2023, calcul ORM-UCLouvain.

Le graphique 33 présente les évolutions de manière détaillée pour les différentes régions. Notons que c'est à Bruxelles que l'on trouve la population la plus diversifiée (avec seulement 23,4% de Belges d'origine belge parmi ses habitant-e-s).

### Des origines non belges principalement issues des pays voisins

Du point de vue des pays dont sont issu-e-s les journalistes d'origine non belge, on note une large surreprésentation des origines issues des pays voisins. **53,6 % des journalistes d'origine étrangère sont issu-e-s d'un pays voisin.** Cette situation est très différente de l'origine des habitant-e-s de la Région bruxelloise et de Wallonie dont le groupe des personnes issues de pays voisin ne représente que 13,7% (RBC) et 23% (Wallonie)<sup>20</sup>.

### 97% des journalistes ont le français comme langue maternelle

Une dernière manière d'aborder la diversité culturelle est de s'intéresser à la langue maternelle de journalistes. **La diversité de ce point de vue est également très faible. En 2023, 97% des journalistes ont le français comme langue maternelle** (95,4% en 2012). L'Allemand, l'Italien, le Néerlandais et l'Espagnol sont les langues les plus parlées par la suite (entre 1 et 2% des journalistes par langue). ■

Graphique 34

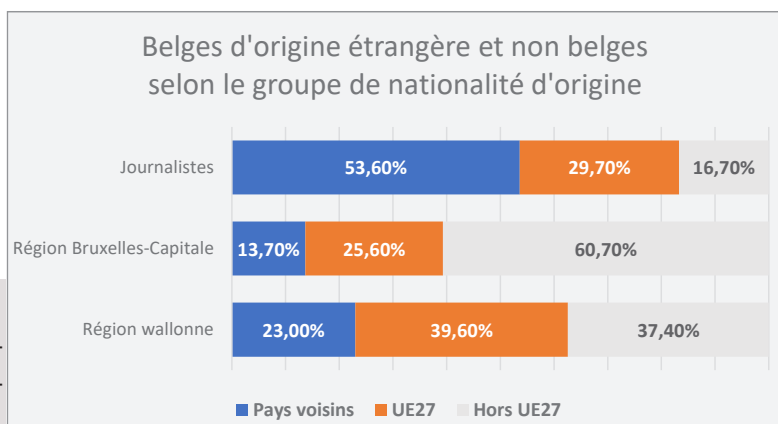


Tableau 35

Langue maternelle	Total	Pourcentage des journalistes
Français	521	97,0%
Allemand	9	1,7%
Italien	6	1,1%
Néerlandais	5	0,9%
Espagnol	5	0,9%
Arabe	2	0,4%
Portugais	2	0,4%
Anglais	1	0,2%
Hassanya	1	0,2%
Kinyarwanda	1	0,2%
Luxembourgeois	1	0,2%
Polonais	1	0,2%
Turc	1	0,2%
Vietnamien	1	0,2%
Swahili	1	0,2%

20. Source statbel, donnée au 1/1/2020 pour la RBC et la Région wallonne : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/nouvelle-statistique-sur-la-diversite-selon-lorigine-en-belgique>.

## 1.3. La diversité sociale

Au-delà de la diversité d'origine, il est possible d'interroger la diversité « sociale » des journalistes. Celle-ci sera abordée au moyen de l'étude des niveaux de diplôme des journalistes ainsi que de l'origine sociale déclarée par les répondant-e-s.

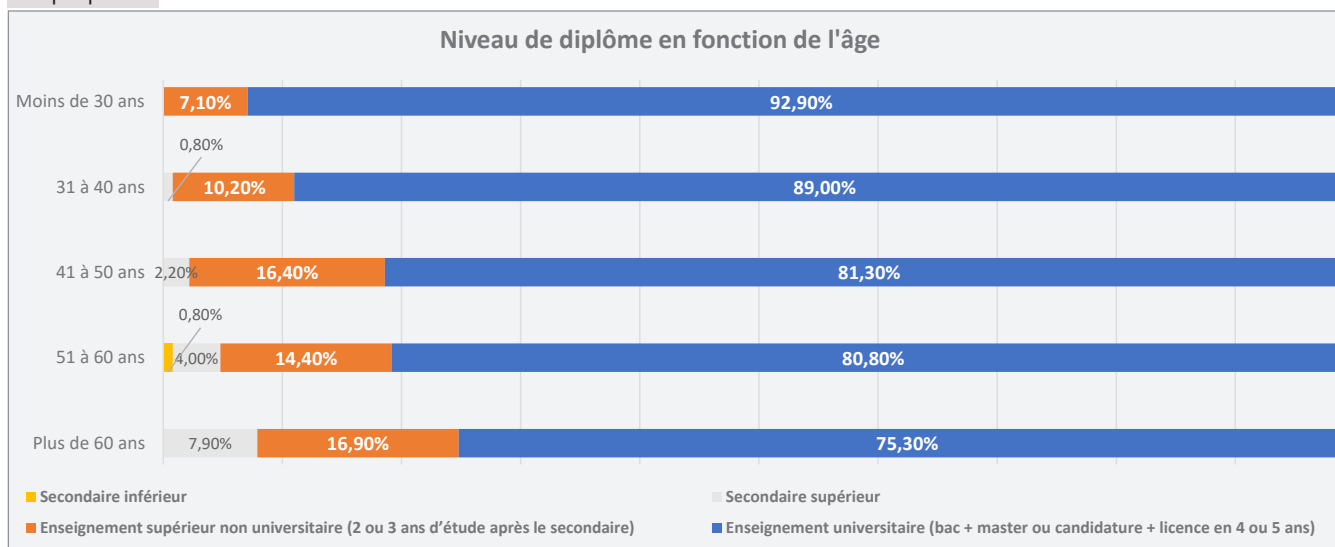
### Disparition des niveaux de diplôme les plus bas

L'étude de 2012 mettait en évidence un processus de diminution de la diversité des niveaux de diplôme. En 2012, près de 20% des personnes de plus de 65 ans actives comme journalistes exerçaient sans avoir

eu accès à un enseignement secondaire supérieur. **En 2023, 83,4% des journalistes sont titulaires d'un diplôme universitaire** (72% en 2012). Seuls 7,1% des moins de 30 ans ne sont pas universitaires. **Le processus d'uniformisation identifié en 2012 s'intensifie donc en 2023.**

Notons qu'en Belgique en 2022, seuls 17,8% de la population de plus de 15 ans possède un diplôme universitaire et que la proportion de diplômé-e-s de l'enseignement supérieur de type long et court monte à 53,1% chez les Belges de 30 à 35 ans (dont 60,6% chez les femmes et 45,6% chez les hommes)<sup>21</sup>.

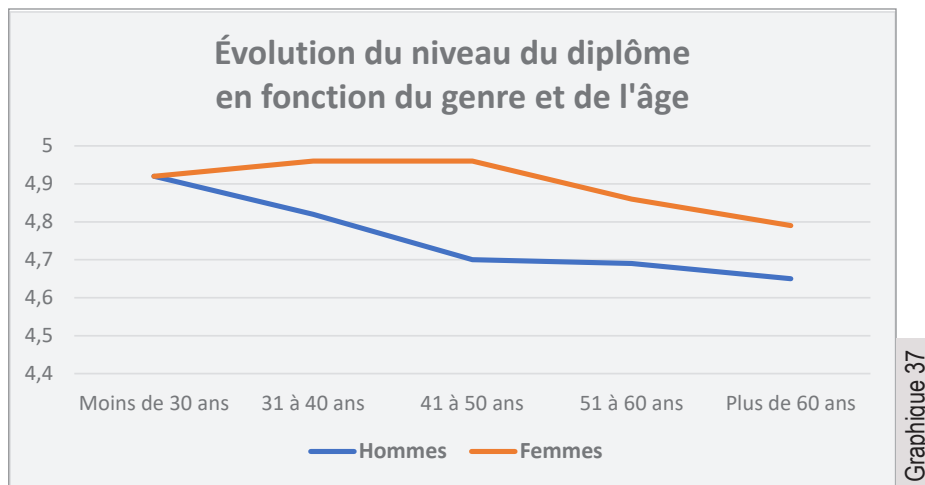
Graphique 36



<sup>21</sup>. Source SPF Économie, statbel, "Niveau d'instruction", <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-d-instruction#panel-12>, consulté le 23 décembre 2023.

## Les femmes plus diplômées que les hommes, sauf pour les moins de 30 ans

Comme cela était déjà le cas en 2012, et comme cela est le cas dans la population belge, les femmes journalistes sont davantage diplômées que les hommes. Dans le graphe ci-contre (ou le diplôme universitaire est représenté par un « 5 » et le diplôme primaire par un « 1 » dans l'axe vertical) on voit que pour toutes les classes d'âge, à l'exception des journalistes de moins de 30 ans, les femmes sont plus diplômées que les hommes.



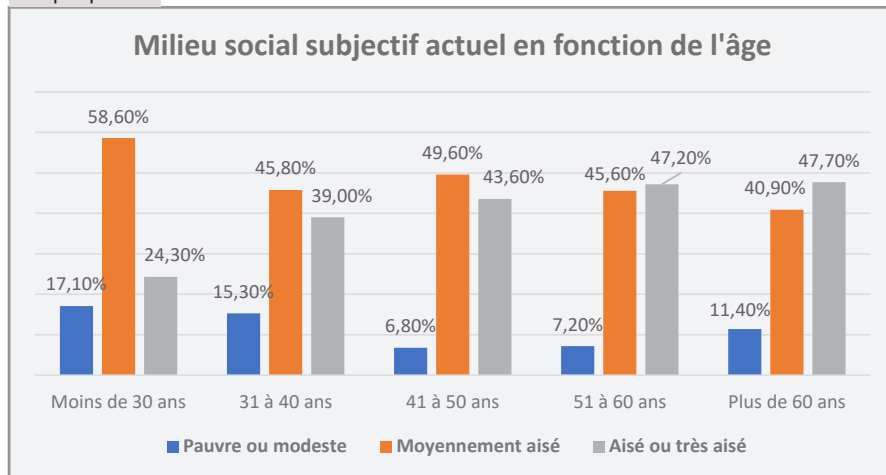
## 24% des journalistes se disent provenir d'un milieu modeste ou pauvre

Comme cela avait été fait en 2012, nous avons demandé aux journalistes d'évaluer

leur milieu d'origine sur une échelle allant de 1 (pauvre) à 5 (très aisé). En 2023, 24,3% des répondant-e-s décrivent leur milieu d'origine comme pauvre ou modeste (24% en 2012). Contrairement à ce qui avait été observé en 2012, nous n'observons pas de différence

de genre de ce point de vue. Néanmoins, du point de vue de l'âge, les groupes des moins de 40 ans ainsi que celui des plus de 60 ans se disent plus souvent issus d'un milieu aisé ou très aisé.

Graphique 38



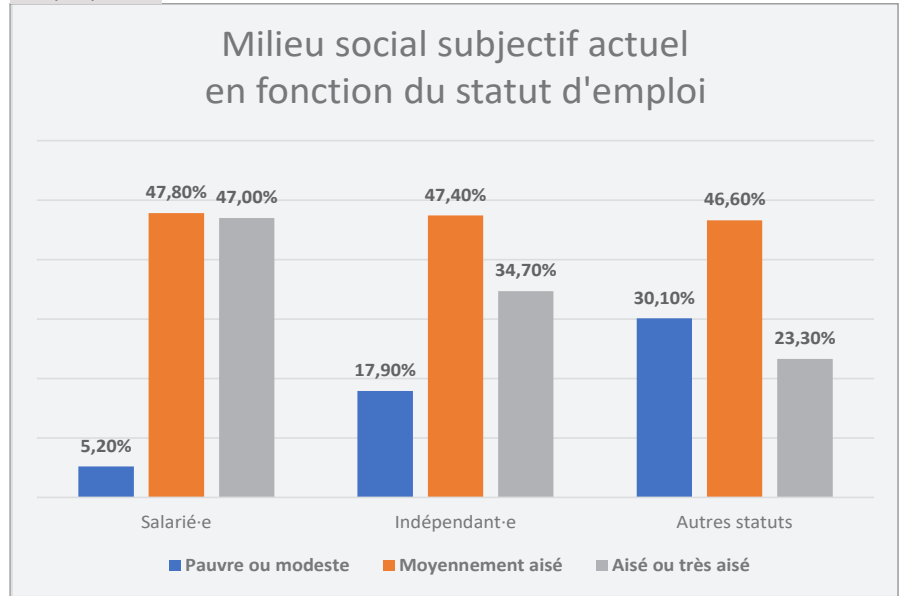
## 39% des journalistes disent appartenir actuellement à un milieu aisé

Si l'on s'intéresse à la perception du niveau de vie actuel (et non plus d'origine), on constate qu'en moyenne 39,2% des journalistes se disent appartenir à un milieu aisé ou très aisé (35% en 2012) et 12,9% se disent appartenir à un milieu pauvre ou modeste (10,6% en 2012).

Comme cela était déjà le cas en 2012, plus les journalistes sont jeunes, moins ils et elles se déclarent vivre dans un milieu social aisé ou très aisé.

Le statut d'emploi (employé-e, indépendant-e ou autre statut) ainsi que le genre des répondant-e-s sont également liés à la perception du milieu social, ce qui n'était pas le cas en 2012. Les journalistes travaillant sous d'autres statuts que celui d'employé-e ou d'indépendant-e ont près de 6 fois plus de chance de se dire vivant dans un milieu pauvre ou modeste que ceux travaillant sous statut d'employé (30,1% contre 5,2%). **Les femmes ont deux fois plus de chance que les hommes d'évaluer leur milieu de vie comme pauvre ou modeste** (16,6% des femmes contre 8,6% des hommes).

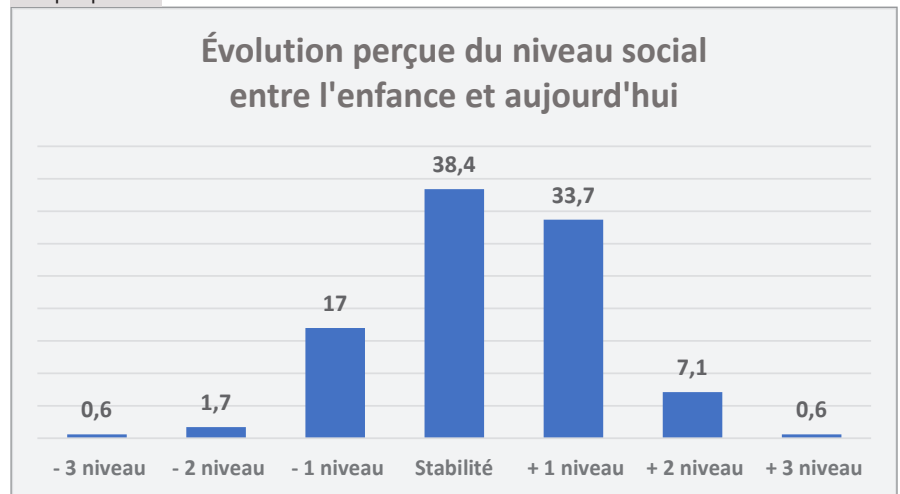
Graphique 39



**41,4% des journalistes estiment que leur milieu de vie actuel est plus élevé que leur milieu d'origine**

Il est également possible de mesurer la perception subjective de l'évolution du milieu de vie en comparant les perceptions du milieu d'origine et celle du milieu actuel. Alors que **19,3% des journalistes estiment avoir diminué de niveau de vie**, 38,4% estiment leur milieu de vie actuel similaire à celui de leur enfance et 41,4% estiment avoir vécu une élévation de leur milieu de vie. ■

Graphique 40







# 1.4. Convictions politiques, philosophiques ou religieuses

## Convictions politiques : peu d'évolution entre 2012 et 2023

Sur une échelle allant de 1 (tout à fait à gauche) à 10 (tout à fait à droite), la moyenne pour les journalistes en 2023 se situe à 4,25 et la médiane à 4,0. **Les journalistes se positionnent donc en moyenne légèrement à gauche, comme cela était le cas en 2012.** À noter qu'aucun-e répondant-e à l'enquête ne se positionne sur les scores 9 et 10 de l'échelle (à l'extrémité du spectre des opinions de droite). En moyenne, les hommes, ainsi que les responsables hiérarchiques et les salarié-e-s se positionnent légèrement plus à droite (bien qu'en moyenne aucune de ces catégories ne dépasse un score moyen de 5), comme cela était le cas en 2012.

### Un trio de tête : Ecolo, MR et indécis

86,6% des journalistes interrogé-e-s ont

accepté de répondre à la question du parti pour lequel ils-elles choisiraient de voter si des élections fédérales avaient lieu au moment de l'enquête (juin 2023). Près de **32% des journalistes ayant répondu voteront Ecolo ou Groen!** (contre 46,1% en 2012), près de 20% voteront libéral (MR, Défi ou OpenVLD) (contre 21,5% en 2012) et près de **22% indiquent ne pas encore avoir fait de choix.** Nous observons donc une diversité d'intentions de vote au sein des journalistes.

Il est difficile de comparer ces résultats avec ceux de la population en général. Notons cependant que le 9 juin 2023, approximativement au moment où cette enquête était menée, un « grand baromètre » Le Soir-RTL-Ipsos<sup>22</sup> réalisé auprès de 2600 personnes indiquait les intentions de vote suivantes :

Sondage <i>Le Soir</i> , RTL et IPSOS (juin 2023)	PS	MR	PTB	Ecolo	Défi	Les Engagés
Wallonie	25,70%	19,80%	18,90%	10,30%	3,80%	10,30%
Bruxelles	18,60%	19,90%	17,60%	18,10%	8,30%	4,30%
Questionnaire ORM-AJP (mai-juillet 2023)	PS + Vooruit	MR + OpenVLD	PTB + PVDA	Ecolo + Groen!	Défi	Les Engagés + CD&V
Journalistes	7,40%	13,3%	4,10%	32%	6,2%	6,3%

Tableau 41

22. <https://www.lesoir.be/518610/article/2023-06-09/grand-barometre-un-avant-les-elections-le-ps-gagnant-en-wallonie-le-mr-en-tete>

Sur base de ce tableau, nous pouvons voir que la population des journalistes semble se distinguer principalement par une beaucoup plus faible tendance que la population générale à choisir des partis de l'extrême gauche ou de l'extrême droite. Ainsi que par une préférence nette, au sein des partis de gauche, pour les partis écologistes plutôt que les partis socialistes. Pour les autres partis (démocrates-chrétiens et libéraux) les scores observés dans cette enquête sont relativement proches de ceux observés dans le baromètre Le Soir-RTL-Ipsos de la même période.

Tableau 42

Si des élections fédérales avaient lieu demain, pour qui voteriez-vous?		Nombre de répondant-e-s	%age	%age sans les réponses manquantes
Valide	Partis démocrates-chrétiens (Les Engagés, CD&V, CSP)	29	5,5 %	6,3 %
	Partis verts (Ecolo et Groen!)	149	27,7 %	32 %
	Partis libéraux (MR, Défi, OpenVLD)	91	16,9 %	19,5 %
	Nationalistes flamands (NVA)	3	0,5 %	0,6 %
	Partis socialistes (PS et Vooruit)	34	6,4 %	7,4 %
	Partis d'extrême gauche (PTB)	19	3,5 %	4,1 %
	Je ne sais pas	103	19,1 %	22,1 %
	Vote blanc ou abstention	37	6,9 %	8 %
	<b>Total</b>	<b>465</b>	<b>86,6 %</b>	<b>100 %</b>
Manquant	Ne peut pas voter aux élections fédérales	1	0,3 %	
	Ne préfère pas répondre	71	13,1 %	
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>13,4 %</b>	
<b>Total</b>		<b>537</b>	<b>100 %</b>	

## Convictions philosophiques et religieuses

En 2023, les journalistes se répartissent principalement en deux grandes catégories : les « **catholiques** » (38,1%, contre environ 37,5% en 2012) et les « **sans conviction** » (41,7 % contre 30% en 2012). Une différence importante par rapport à 2012 est liée à la catégorie « laïque » qui passe de 36% en 2012 à 16,4% en 2023. ■

Tableau 43

		Fréquence	%age
Valide	Catholique	198	38,1%
	Protestante	8	1,5%
	Israélite	2	0,4%
	Musulmane	5	0,9%
	Laïque	85	16,4%
	Bouddhisme	5	0,9%
	Aucune	216	41,7%
	<b>Total</b>	<b>519</b>	<b>100%</b>
Non-réponse		19	
<b>Total</b>		<b>537</b>	

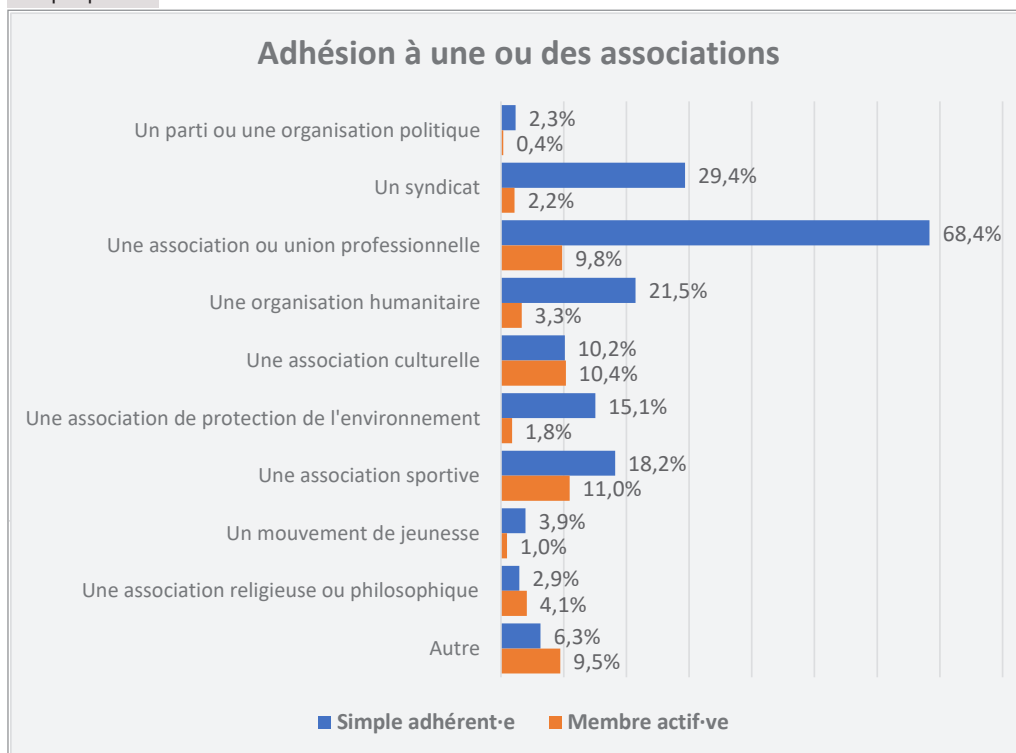
# 1.5. Participation associative

72% des journalistes sont membres d'au moins une association (hors association professionnelle)

En dehors des associations professionnelles, 72% des journalistes répondant-e-s sont membres d'au moins une association. De ce point de vue, nous notons **peu de différence avec l'étude de 2012** (73,28% des journalistes étaient membres d'une association). La seule

différence importante par rapport à 2012 est liée aux associations sportives., qui passe d'environ 15% de membres actif-ve-s à 11% en 2023 . Notons que très peu de journalistes (0,4%) sont membres actif-ve-s d'un parti politique. ■

Graphique 44





# Partie 2 Visions et enjeux de la diversité

## 2.1. Vision de la diversité

Une nouveauté par rapport à l'étude de 2012 a été d'intégrer dans le questionnaire diffusé en ligne un ensemble de questions<sup>23</sup> visant à mesurer la prégnance de différentes attitudes en lien avec la diversité. Nous avons ainsi intégré trois mesures :

- Une mesure de l'attitude face à la diversité de genre en entreprise ;
- Une mesure de l'attitude face à la diversité en général dans la société et en entreprise ;
- Une mesure de la perception du caractère diversifié ou non de l'entreprise au sein de laquelle les répondant-e-s travaillent principalement et de l'opportunité de mettre en place une politique de

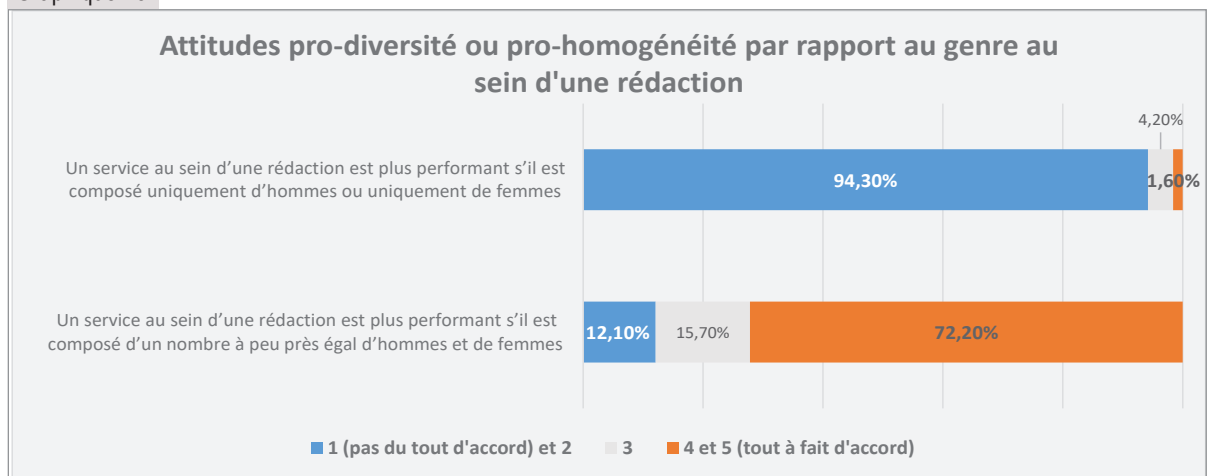
recrutement visant à augmenter la diversité de l'entreprise.

Ces mesures permettent de décrire la perception de la diversité, ainsi que l'intérêt, pour les journalistes, de mener une politique du personnel visant à augmenter la diversité des profils au sein de leur média.

### Une attitude pro-diversité de genre parmi les journalistes

Une première mesure porte sur la perception de l'existence d'un lien entre la diversité de genre au sein d'un service et sa performance.

Graphique 45



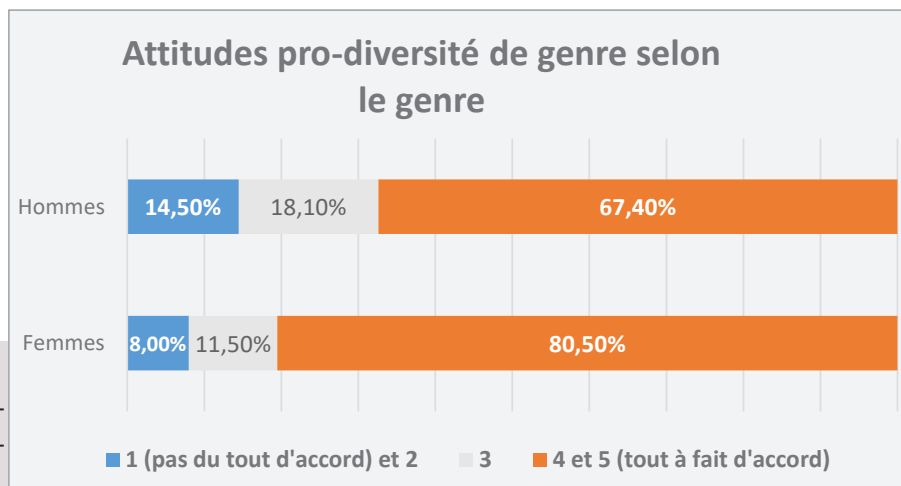
23. Pour les graphiques 45 à 55, les questions posées aux journalistes débutaient comme suit : « Sur une échelle à 5 points allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord), comment vous situeriez-vous par rapport aux affirmations suivantes ? »

Nous pouvons voir que **l'attitude pro-homogénéité du point de vue du genre est très rare**, c'est-à-dire adhérer à l'idée qu'un service au sein d'une rédaction sera plus performant s'il est composé uniquement d'hommes ou uniquement de femmes. Seul 1,6% des journalistes se retrouvent dans cette attitude (graphique 45).

L'attitude corollaire, mais qui n'est pas forcément liée, qui consiste à ne pas adhérer à l'idée que la diversité de genre soit bénéfique pour la performance d'un service au sein d'une rédaction est quant à elle plus fréquente puisqu'elle se retrouve chez 12,10% des répondant-e-s à l'enquête. 72,2 % des journalistes sont donc d'accord ou tout à fait

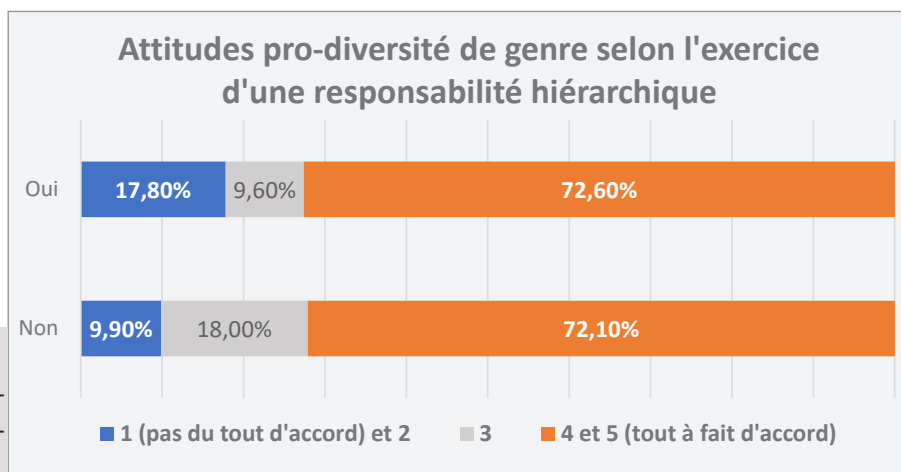
d'accord avec l'idée qu'un service sera plus « performant » (sans que cette performance ne soit décrite ni précisée) s'il est composé d'un nombre à peu près égal de femmes et d'hommes. Cela indique la présence d'une **vision positive de la diversité** de genre quant à son utilité au sein des rédactions.

Graphique 46



Si l'on compare les attitudes des hommes et des femmes face à cette question, nous obtenons une différence importante : 80,5% des femmes sont en effet d'accord (réponse 4 ou 5 sur une échelle allant de 1 à 5) avec l'affirmation selon laquelle un service composé d'un nombre à peu près égal d'hommes et de femmes sera plus performant qu'un service ou ce n'est pas le cas, contre 67,4% des hommes. Il n'y a de ce point de vue pas de différence liée à l'âge des répondant-e-s.

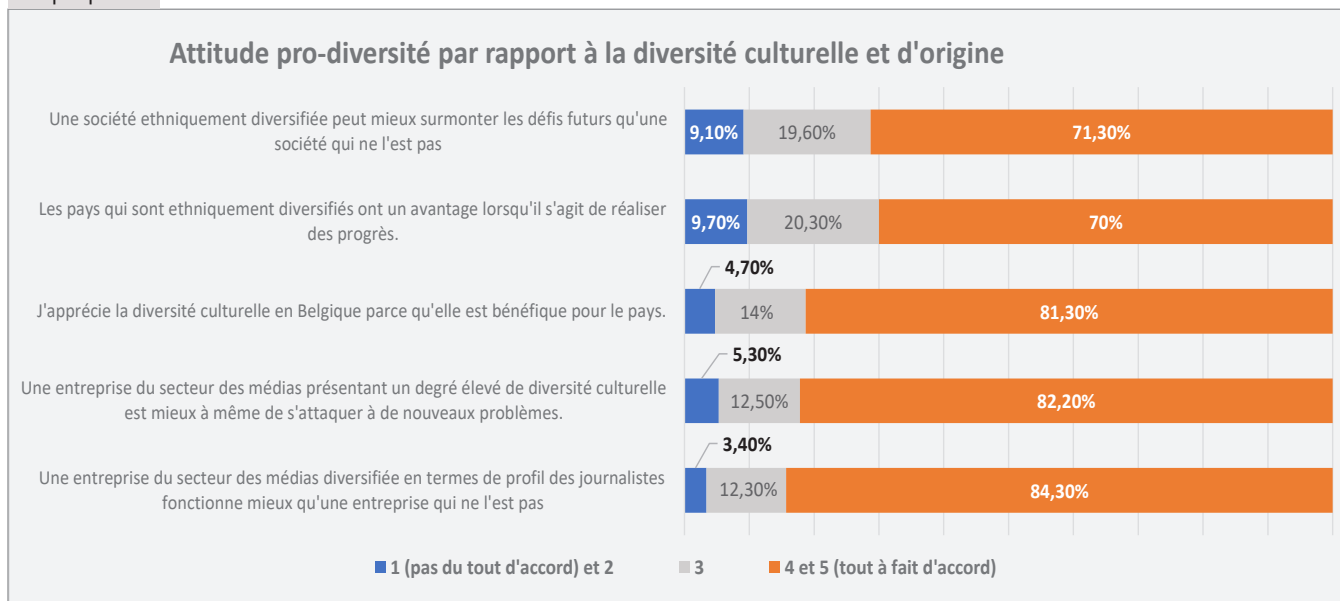
Graphique 47



Une différence significative se donne également à voir lorsque l'on compare les journalistes exerçant des responsabilités hiérarchiques avec les autres journalistes. Les responsables hiérarchiques ont en effet près de deux fois plus de chance (17,8% contre 9,9%) de ne pas adhérer à l'idée qu'une rédaction sera plus performante si elle est composée d'autant d'hommes que de femmes.

## Les journalistes très largement « pro-diversité »

Graphique 48



Il est possible grâce aux questions présentées dans le graphique ci-dessus de mesurer l'attitude pro-diversité en général des répondant-e-s.

De ces questions, il ressort d'abord que les journalistes présentent une attitude favorable face à la diversité en général au sein de la société (trois premières questions) et **très favorable face à l'intérêt de la diversité et à la diversité culturelle au sein des rédactions.**

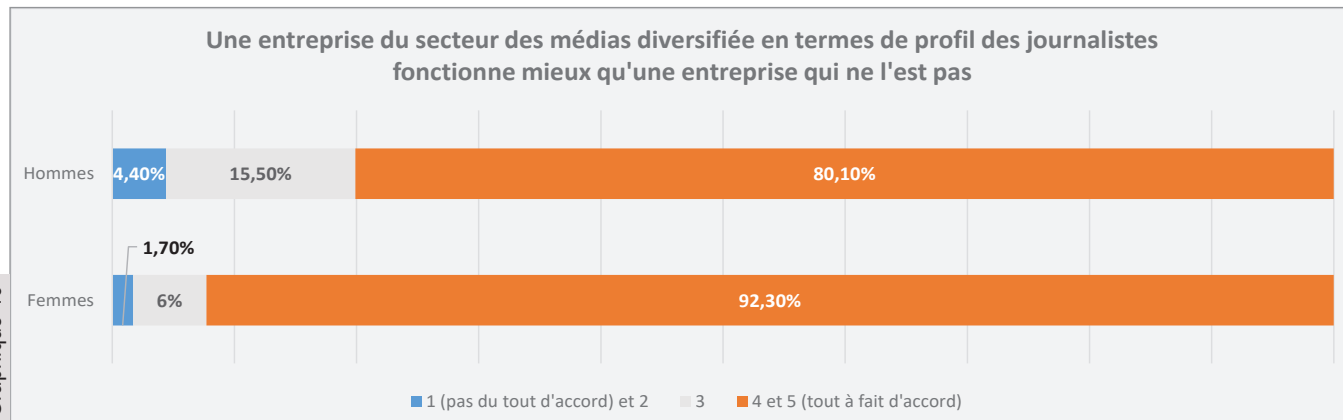
**Parmi les journalistes interrogé-e-s, 84,3 % sont d'accord** ou tout à fait d'accord avec l'idée qu'une entreprise du secteur des médias diversifiée en termes de profil des journalistes fonctionne mieux qu'une entreprise qui ne l'est pas. Seuls 3,4% ne sont pas d'accord avec cette idée. Selon 81,3 % des journalistes, la diversité culturelle en Belgique est appréciable parce qu'elle est bénéfique pour le pays.



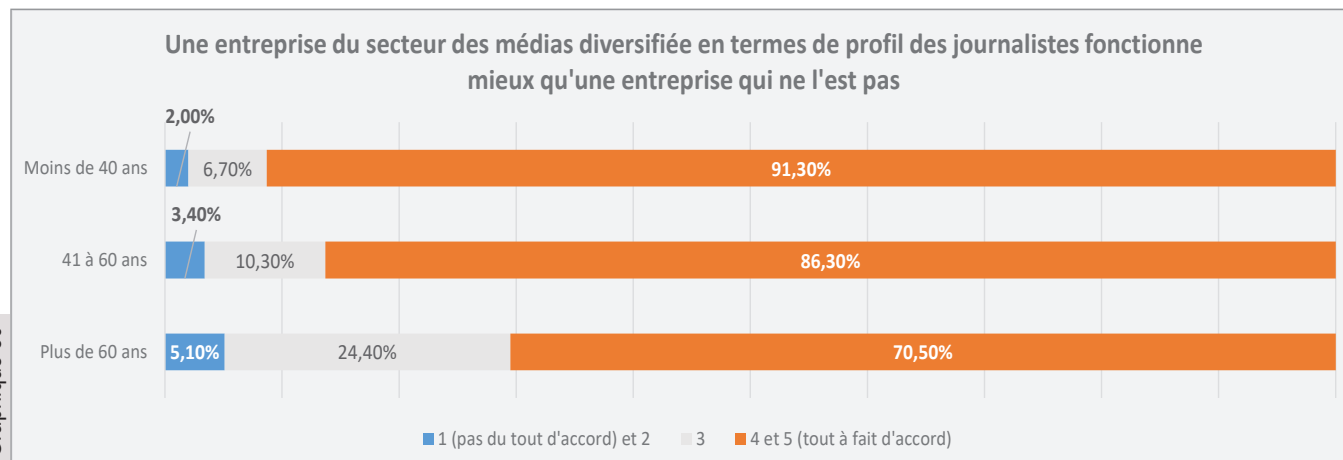
Si l'on regarde les différences de réponses en fonction de différentes catégories, nous constatons des différences significatives en fonction du genre pour toutes les questions et de l'âge pour les trois dernières, mais pas en fonction de l'exercice d'une responsabilité

hiérarchique : **les femmes et le groupe jeunes étant davantage en faveur de la diversité et de la diversité en entreprise.** Cela est le cas dans les graphes suivants qui présentent la question liée au fonctionnement des entreprises média.

Graphique 49



Graphique 50



## 55% des journalistes en faveur de stratégies de recrutement visant la diversification des profils

Au-delà des attitudes pro-diversité de genre et pro-diversité en général, nous avons également interrogé les répondant-e-s sur la vision qu'ils ou elles ont de la diversité actuellement présente au sein de leur lieu de travail, ainsi que sur la possible mise en place de stratégies de recrutement visant à diversifier le profil des journalistes au sein de leur rédaction ou de recruter spécifiquement des journalistes issu-e-s des minorités.

Le graphique ci-dessous reprend les moyennes de réponse pour l'ensemble des journalistes aux six questions que nous leur avons posées. Les deux premières portent sur l'opportunité de mettre en place

une stratégie de recrutement visant à diversifier les profils de journalistes au sein de leur média, les quatre suivantes visent à mesurer la perception de la diversité existant actuellement au sein de leur média.

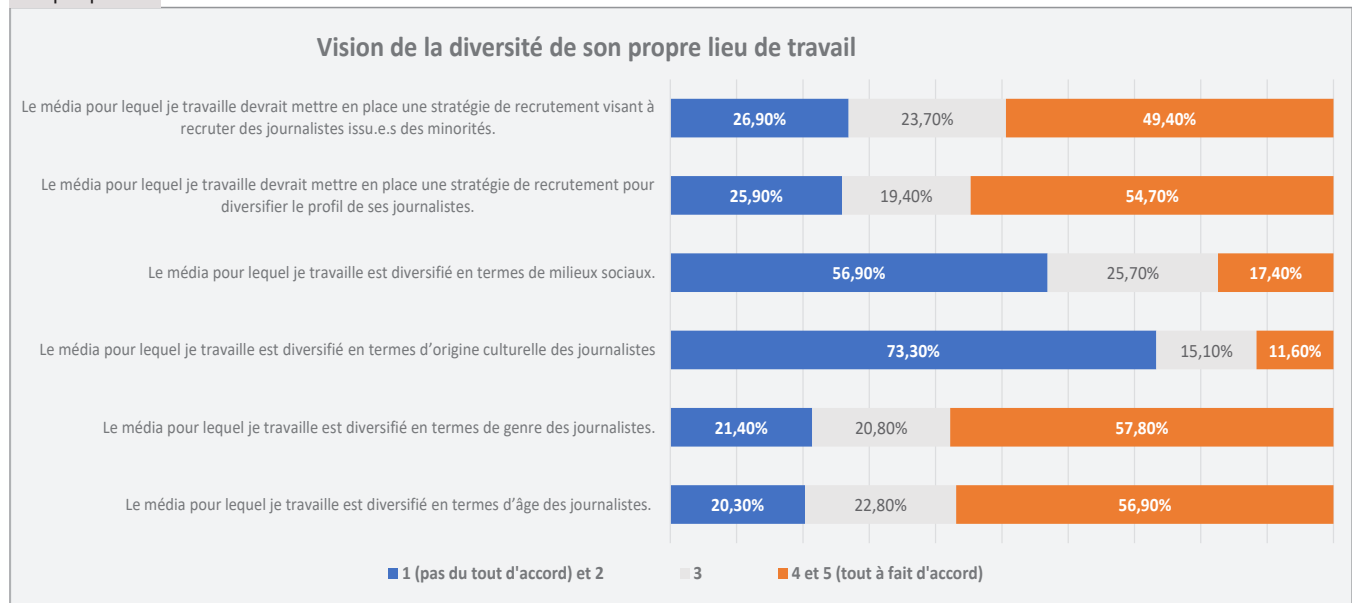
**54,7% des journalistes sont en accord avec l'idée qu'il faudrait mettre en place des stratégies de recrutement visant la diversification des profils au sein de leur entreprise.** 25,9 % sont en désaccord avec cette affirmation.

L'analyse des réponses aux quatre dernières questions permet de voir qu'une majorité de journalistes jugent leur média déjà diversifié en termes de genre (57,8%) et d'âge (56,9%) mais qu'à l'inverse seule une petite minorité juge leur média diversifié du point de vue du milieu social (17,4%) et de l'origine culturelle (11,6%).

L'analyse des variations de réponses à ces questions en fonction du genre, de l'âge et de l'exercice d'une responsabilité hiérarchique fait apparaître un **motif régulier**. De manière générale, les femmes, les jeunes ainsi que les personnes n'exerçant pas de responsabilités hiérarchiques sont plus nombreux-euses à être en accord avec les deux questions relatives à l'opportunité de mettre en place une stratégie de recrutement visant à accentuer la diversité de profils ou à recruter des personnes issues des minorités.

Ces catégories sont également généralement moins en accord que les hommes, les groupes plus âgés et les responsables hiérarchiques avec l'idée que leur média est déjà diversifié. Pour ces quatre questions (diversité d'âge, de genre, d'origine culturelle et de milieu social) des différences existent cependant.

Graphique 51



Le tableau ci-dessous pointe les questions pour lesquelles une différence statistiquement significative a été observée (cases grisées). Le sens de l'association est noté par un « + » ou un « - ».

On lira par exemple dans la première case grisée en haut à gauche du tableau que les

hommes jugent leur média plus diversifié du point de vue de l'âge que ce que le font les femmes. La case est grisée car il existe une différence de réponse à cette question entre hommes et femmes, et elle contient un + car les hommes sont davantage d'accord avec l'affirmation posée que les femmes (ici « Le

média pour lequel je travaille est diversifié en termes d'âge des journalistes »).

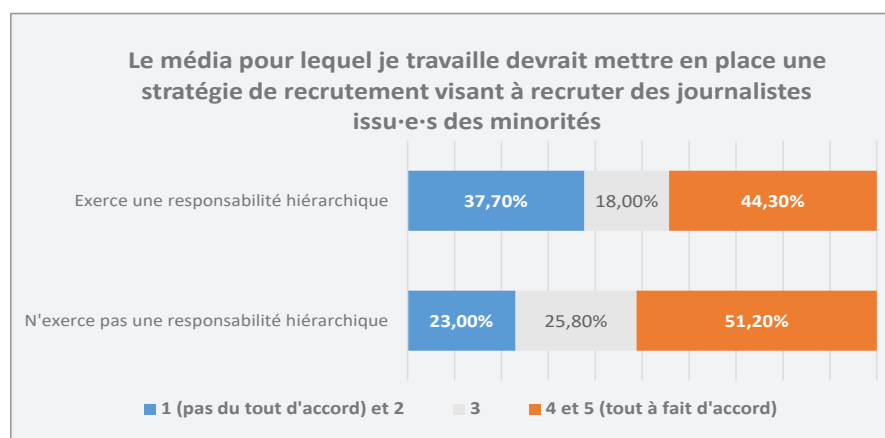
Dans la case inférieure, on lira qu'il n'existe pas de différence de perception entre hommes et femmes face à la perception de la diversité de genre au sein de leur média car la case est restée blanche.

Tableau 52

	Genre du répondant (homme)	Âge du répondant (plus de 40 ans)	Exercice d'une responsabilité (oui)
Le média pour lequel je travaille est diversifié en termes d' <b>âge</b> des journalistes	+		+
Le média pour lequel je travaille est diversifié en termes de <b>genre</b> des journalistes			
Le média pour lequel je travaille est diversifié en termes d' <b>origine culturelle</b> des journalistes		+	+
Le média pour lequel je travaille est diversifié en termes de <b>milieux sociaux</b>		+	+
Le média pour lequel je travaille devrait <b>mettre en place une stratégie de recrutement pour diversifier</b> le profil de ses journalistes	-	-	-
Le média pour lequel je travaille devrait <b>mettre en place une stratégie de recrutement visant à recruter</b> des journalistes issu·e·s des <b>minorités</b>	-	-	-

Il n'est pas possible ici de présenter l'ensemble des chiffres pour chaque question. Pointons cependant quelques différences intéressantes.

Le graphe ci-contre montre la différence d'attitude face à l'opportunité de mettre en place une stratégie de recrutement visant à recruter des journalistes issu·e·s des minorités entre les personnes exerçant une responsabilité hiérarchique et les autres journalistes. Si 44,4% des responsables sont d'accord ou tout à fait d'accord avec cette idée, 37,7% ne sont pas d'accord ou pas d'accord du tout (contre 23% parmi les autres journalistes).



Graphique 53

Les graphes ci-contre effectuent la même distinction ainsi que celle distinguant les réponses des hommes et des femmes face à l'opportunité de mettre en place une stratégie de recrutement pour « diversifier le profil de ses journalistes ».

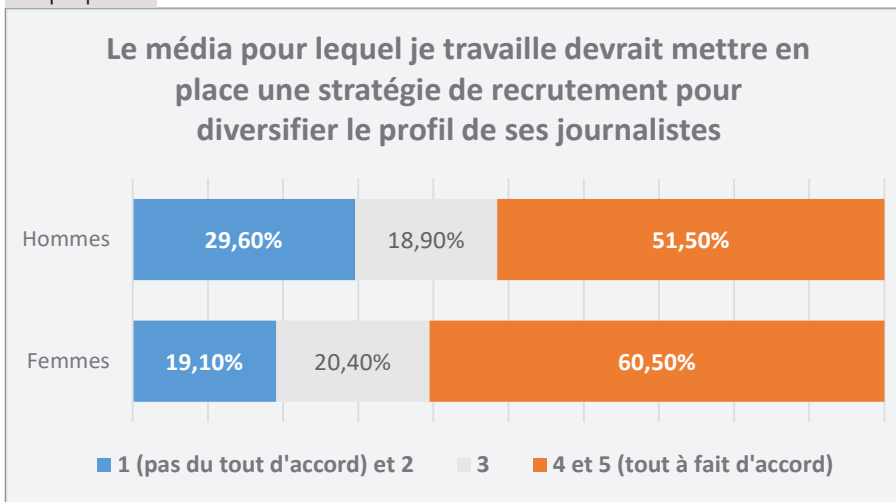
L'analyse de ces attitudes et des différences de perception entre différents groupes de journalistes peut permettre de mettre en perspective les évolutions en termes de diversité pointées dans la première partie de ce rapport. Nous voyons que, de manière générale, **les groupes minoritaires (femmes, jeunes) et les journalistes n'exerçant pas de responsabilités hiérarchiques** perçoivent leur média comme moins diversifié et jugent plus opportune la mise en place de politiques de diversification des profils.

Ces attitudes sont moins présentes (sans être absentes) au sein des groupes majoritaires (homme et journalistes plus âgé-e-s) ainsi que chez les journalistes en position de décision. Cela pourrait partiellement **expliquer les faibles évolutions en termes de diversifications des profils** qui caractérisent la période 2012-2023 bien que des recherches plus approfondies devraient être menées afin de comprendre ce phénomène, notamment au moyen de méthodes qualitatives telles que développées dans le point suivant de ce rapport. ■

Graphique 54



Graphique 55





## 2.2. Les enjeux de diversité au prisme des réalités intra-organisationnelles

En complément à la première section de cette étude, il est apparu nécessaire d'appréhender la problématique de la diversité du groupe professionnel journalistique à partir du niveau d'analyse intra-organisationnel. En effet, l'essentiel des enjeux de diversité sont concrètement gérés, vécus et discutés au sein des entreprises et des rédactions.

Cette section propose d'analyser, via la réalisation d'entretiens de recherche non-directifs, le positionnement des responsables hiérarchiques des rédactions à propos des questions suivantes :

- 1) La prise en compte des différentes formes de diversité dans le recrutement et la gestion des carrières ;
- 2) Leur analyse des défis que posent les questions de diversité dans la gestion des rédactions ;
- 3) Leur point de vue sur les bénéfices/difficultés de la diversité dans l'accomplissement des missions rédactionnelles de leur média ;
- 4) Les points de vue de leurs audiences/abonné-e-s sur ces questions, ainsi que la manière dont ils sont pris en compte.

Nous avons effectué, entre octobre et décembre 2023, dix entretiens de recherche non-directifs auprès de neuf rédactions. Les entretiens interviennent donc après l'enquête par questionnaire, ce qui nous a permis de confronter les personnes interrogées à certains résultats jugés significatifs. Les profils des médias couverts sont les suivants :

presse quotidienne (5), presse magazine (1), audiovisuel national (1) et audiovisuel local (2). Seule une rédaction contactée a décliné notre sollicitation.

Les entretiens, d'une durée totale de huit heures, se sont déroulés avec un membre de la rédaction en chef, et, ponctuellement, avec le ou la responsable des ressources humaines. L'anonymat des propos recueillis a été garanti à tous les intervenant-e-s. Le traitement des entretiens n'a pas pour objectif de comparer les rédactions ni de restituer précisément la variété des réalités (individuelles ou partagées) vécues à l'intérieur du tissu organisationnel. Ce serait hors de la portée d'une telle méthodologie, basée sur du déclaratif (Ryfe, 2020).

En revanche, les entretiens permettent de documenter certaines actions, des prises de position et des modalités de gestion des questions de diversité, et, surtout, ils permettent de recueillir un ensemble situé de discours et de manières de penser ces questions au sein d'un contexte intra-organisationnel bien déterminé.

Ce niveau d'analyse, difficile à saisir pour les personnes ne travaillant pas régulièrement au sein d'un média d'information, nous semble essentiel dans la compréhension globale des enjeux de diversité au sein de la profession journalistique.

## Recruter et intégrer des profils issus de la diversité

La majorité des responsables interrogé-e-s font le constat d'un certain manque de diversité dans la composition globale de leur rédaction. Ce déséquilibre est présenté comme **plus prononcé pour la diversité d'origine, socio-culturelle ou liée à un handicap**. Du point de vue des répondant-e-s, l'équilibre en termes de genre semble moins compliqué à faire évoluer, tout comme les rééquilibrages progressifs de la pyramide des âges.

Les personnes interrogées estiment de manière assez partagée que recruter des profils « diversifiés » s'avère une tâche compliquée, qui peut se heurter à un impératif jugé unanimement prioritaire, c'est-à-dire engager la personne la mieux à même de satisfaire aux attendus et possédant les qualifications ou compétences requises. Dans le contexte de pression inhérente aux métiers du journalisme, parfois amplifié par des effectifs jugés insuffisants sur le plan quantitatif, une potentielle diversification des effectifs est assujettie à l'évaluation des compétences journalistiques, ce qui renvoie à l'affirmation d'une prérogative qui n'a rien de spécifique aux questions de diversité<sup>24</sup>. Elle ne peut non plus s'opérer de manière imposée ou mécanique, via des quotas par exemple, ou d'une façon qui confinerait à de l'instrumentalisation des questions de diversité :

*« Je pense que les femmes se sont battues pour être évaluées sur leur travail, leurs compétences, et en tant que femme je n'ai*

*pas envie d'entendre à la fin du processus que j'aurais été prise parce que je suis une femme, mais bien parce que je suis la bonne personne au bon moment pour ce travail »,* explique une des personnes interrogées<sup>24</sup>.

Repérer, tester, puis recruter un-e journaliste est présenté le plus souvent comme un enjeu d'autonomie et d'efficacité rédactionnelle qui ne permet pas systématiquement d'allier les deux dimensions. Dans ce contexte, la question de l'introduction de quotas dans les recrutements, qui permettrait de mieux représenter certains types de profils, ne fait actuellement l'objet d'aucun consensus, pour un ensemble de raisons opérationnelles, ou parce que le principe même des quotas suscite des réserves.

Les positions relatives à la volonté de faire évoluer la diversité des rédactions via le recrutement peuvent être résumées comme suit : certain-e-s responsables expliquent ne pas intégrer la composante « diversité » dans leur recrutement, soit parce qu'ils-elles la jugent légalement discriminatoire (« *Jamais on ne définit un profil sur la base de ces critères <de diversité>. On définit un besoin en termes organisationnels et de contenus à produire* »), soit parce qu'ils-elles la jugent peu adaptée aux réalités éditoriales de leur média.

Un autre responsable justifie cette position par le fait que :

*« Nous avons déjà suffisamment de difficultés à recruter de bons collaborateurs et à compléter nos effectifs, dans un contexte post-pandémie où les départs sont nombreux. »*

D'autres présentent les enjeux de diversité comme une opportunité à saisir au cas par cas, si les critères de compétences journalistiques sont rencontrés. Une fois encore, toutes les formes de diversité ne s'équivalent pas et de manière générale, la diversité de genre est la plus spontanément mise en évidence, ainsi que la plus aisée à faire évoluer.

Plusieurs rédactions interrogées témoignent ainsi d'évolutions en ce sens, matérialisée par **la présence de femmes aux postes à responsabilité** (rédactrice en chef, cheffe de rubrique/service) ou par un **équilibre de genre déjà atteint au sein de leur rédaction**, ou en voie de l'être via les recrutements par le bas de la pyramide des âges.

## Un manque d'attractivité pour les jeunes issus de la diversité

Parmi les facteurs complexifiant le repérage et l'intégration de profils variés, les entretiens pointent deux éléments. D'abord, **une certaine homogénéité caractérisant les profils des candidat-e-s issu-e-s des principaux lieux de formation au journalisme** en Communauté française, à l'exception du nombre de candidates féminines, nombreuses – si pas majoritaires – à l'entrée du marché du travail). Pour les autres formes de diversité telles que l'origine ou le milieu socio-culturel, le vivier habituel vers lequel les médias se tournent est le plus souvent décrit comme manquant de diversité.

Setourner vers d'autres niches de recrutements n'est pas toujours concluant, ni faisable, que ce soit en termes de compétences attendues

24. Voir : [Standaert 2017].

25. Voir à ce sujet, entre autres : [Debongnie 2023].

ou de diversité/mixité espérée. Certains médias semblent, à ce sujet, plus accessibles que d'autres car ils n'exigent pas l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type long en journalisme, ce qui autorise *de facto* l'intégration ponctuelle de profils issus d'autres filières de formation (enseignement supérieur de type court, filières autres que la communication ou le journalisme, mais aussi réorientations en cours de carrière).

Ensuite, d'autres raisonnements mettent en avant **le manque d'attractivité de leur propre média**, du fait, par exemple, de sa ligne éditoriale.

*« Les profils issus de la diversité d'origine ne viendront pas naturellement chez nous, et on n'est pas assez volontaristes, soyons transparents à ce sujet ; on fait peur, aucune de nos signatures ne fait envie, notre média ne crée pas d'appel d'air »*, constate par exemple un responsable.

Est également mentionné **un déficit d'attractivité du métier de journaliste** en général (horaires, charge de travail, rémunération, pression et responsabilités). Ceci questionne les enjeux de diversité dans un cadre plus large :

*« Lorsque vous êtes issus des classes populaires, est-ce que le métier de journaliste attire ? Est-ce que les parents vont se dire 'on va faire des efforts financiers importants pour ce métier, ces études ? On attire surtout, mais pas uniquement, les jeunes dont les parents occupent des professions plus aisées. Est-ce qu'on fait un tel investissement pour travailler dans un milieu qui n'est pas nécessairement*

*le plus accessible et le plus stable ? »*, interroge un responsable.

Le **contexte de défiance** plus marquée envers la profession est également ponctuellement cité comme un frein au recrutement et partant, à l'intégration de profils plus variés.

### La gestion des questions de diversité dans le quotidien des rédactions

Concernant l'évolution des carrières des femmes journalistes, les données de l'analyse quantitative montrent, parmi d'autres réalités, un taux de sortie proportionnellement plus élevé au cours de la décennie 30-40 ans. Ceci s'explique entre autres par la conciliation parfois délicate des vies privée et professionnelle, dans un schéma où la répartition des charges ménagères et la gestion des enfants incombent encore majoritairement aux femmes. À cela peuvent s'ajouter d'autres facteurs provoquant des sorties de la profession, tels que des situations de harcèlement ou de sexisme au sein des organisations, ainsi que des problèmes de ségrégation verticale (ascension hiérarchique) ou horizontale (mobilité entre rubriques)<sup>25</sup>.

Un responsable interrogé nous explique avoir recruté deux femmes pour les deux postes qu'il ouvrait, mais les candidates sélectionnées ont toutes les deux demandé un contrat à temps partiel pour mieux aménager leur horaire privé et professionnel. Entre 30 et 40 ans, c'est aussi la période où les journalistes sont souvent appelé·e·s à embrasser des fonctions à responsabilité,

ce qui ajoute potentiellement une charge de travail et impose une disponibilité horaire plus large. L'articulation de ces facteurs sociétaux et des contraintes organisationnelles des médias, notamment en termes d'horaires atypiques (soirées ou petits matins, week-ends, jours fériés), explique en bonne partie ces départs, qui ne sont toutefois pas exclusivement féminins.

Un responsable pointe cependant un problème touchant plus spécifiquement les femmes, et qui peut s'ajouter aux autres facteurs de sortie du métier :

*« Les violences contre les femmes sur les réseaux sociaux comptent aussi. L'agressivité, là, touche beaucoup plus les jeunes femmes, ça a joué un rôle dans certains départs entre 30 et 40 ans corroborés par votre enquête »*.

Tout ne reste pas figé pour autant. Des aspects proprement organisationnels, et de gestion des ressources humaines, semblent témoigner d'évolutions qui vont dans le sens d'une conciliation plus fluide entre vie privée et vie professionnelle.

**L'essor, puis l'intégration, du télétravail dans les routines organisationnelles**, dont les conséquences sont encore discutées dans la littérature scientifique (Taskin et al., 2023), en donne une illustration.

*« Télétravailler une partie de son temps est désormais considéré comme quelque chose d'acquis, notamment parmi les nouveaux entrants. Les équipes s'organisent en fonction de cela puisqu'on a les outils et le savoir-faire »*, confirme un responsable.

---

26. Voir : (Le Cam, Libert et Ménaïque 2021).



En presse quotidienne, le basculement vers un modèle de production centré sur le numérique a permis de rendre moins rigides les modalités de fabrication du journal, grâce entre autres aux horaires de bouclage moins étirés jusqu'aux fins de soirée que par le passé. Ce basculement vers un modèle centré sur le numérique a évidemment des impacts organisationnels plus profonds, puisque les plages de travail au web concernent les sept jours de la semaine et des horaires allant des (tout) débuts de journées aux fins de soirées. Selon la fonction occupée dans la rédaction et le statut professionnel, les changements dans l'économie de production du média peuvent être perçus comme avantageux ou au contraire, plus contraignants.

D'autres responsables mettent en avant la nécessité d'une gestion proactive et concertée afin de permettre à l'ensemble des collaborateur-ice-s de trouver leurs marques en fonction de leur situation personnelle. Ceci concerne les plannings, au sens large du terme, mais également la mobilité interne ainsi que des solutions permettant de répartir les responsabilités sur plusieurs personnes afin de diminuer, par exemple, la pression pesant sur un poste à responsabilité.

La situation de chaque média est différente. La taille des rédactions, leur structure hiérarchique et de groupe, les impératifs budgétaires, la ligne éditoriale, les transformations organisationnelles en cours, le nombre de supports à alimenter sont autant de paramètres influant sur la gestion des rédactions et la capacité d'un média à « retenir » l'ensemble de ses collaborateur-ice-s à long terme.

À ce sujet, certaines barrières semblent encore prégnantes, par exemple en termes

de diversité de genre, et il n'est pas rare que des journalistes se sentent coincé-e-s dans leur situation d'emploi et/ou dans les tâches qui leur sont assignées. **La mobilité interne, malgré différents écueils, peut être présente comme un élément d'évolution**, et donc de potentiel épanouissement.

*« Ce sont les journalistes qui nous communiquent leurs souhaits. Mais c'est vrai que le sport, l'économie, même la politique, ça reste encore souvent des équipes de garçons. Certains intériorisent certaines choses. Qui décide que telle matière est masculine : la rédaction, les étudiants qui sortent des études, la société ? C'est une question à laquelle je n'ai pas de réponse. Mais ça bouge. Il y a plus de rotation, d'entrées et de sorties qu'avant ; donc davantage de mouvement en interne et plus de possibilités de recrutement. Or, comme nous avons naturellement plus de candidates que de candidats, les proportions évoluent petit à petit. »*

## Un enjeu pour les rédactions de toutes les régions

Comme cela a été précisé plus haut, les profils issus de la diversité d'origine sont peu nombreux, voire absents, des rédactions rencontrées. La question de leur intégration et de leur évolution dans le tissu organisationnel est par conséquent plus difficile à saisir. Mais à nouveau, les situations peuvent varier.

**Les médias implantés dans les grandes agglomérations urbaines sont, de manière directe ou indirecte, confrontés à la question de la « représentativité »** de leur rédaction par rapport aux réalités sociales, culturelles et économiques des audiences et des milieux qu'ils prétendent potentiellement intéresser. **Les médias locaux, ou davantage implantés**

**en milieu rural/suburbain, sont confrontés à la même problématique**, en des termes différents.

Beaucoup d'entretiens, au départ d'un diagnostic de manque de conscience des enjeux de diversité, mettent en avant **des évolutions internes, parfois lentes, tardives ou partielles**, de l'aveu des répondant-e-s, mais néanmoins capables de faire bouger certaines lignes. Il peut arriver que la démarche prenne une ampleur plus importante, comme dans le cas qui suit :

*« Un jour, un prédicateur musulman très connu décède à Molenbeek. On ne le connaissait pas, mais des milliers de personnes étaient dans la rue pour lui rendre hommage ; on avait un stagiaire qui était plus en connexion que nous avec ce milieu-là car il était originaire de cette commune. On a dès lors couvert l'événement. On s'est rendu compte qu'on était décalés par rapport à une bonne partie de la ville. On restait un peu dans un "entre nous". On nous a dit que nous manquions d'ouverture. Et c'est vrai, nous ne sommes pas à l'image de la société bruxelloise. On engageait des universitaires, dans un tri de CV habituel qui favorise l'entre soi. On a bossé avec un consultant extérieur sur ces questions, on a mis au point une charte interne de la diversité, et on s'est aperçus que ces questions allaient bien au-delà de la diversité d'origine, et que les petites remarques, l'humour gras, les imitations d'accents, les blagues 'hyper hétéros' ou sexistes, les commentaires sur les uns et les autres, à la longue, nuisaient à la qualité de l'ambiance de travail et pouvaient causer des départs, surtout chez les personnes qui sont moins dans le 'moule'. On a travaillé pour que cela évolue et il y a aussi un effet de génération. Les moins de*

30 ans, aujourd'hui, ne laissent plus passer des remarques que moi je laissais tout à fait passer à leur âge. Ça n'a pas que du positif, c'est un jeu de balancier, mais ça a contribué à faire bouger des habitudes issues de l'entre-soi. Lorsque vous injectez de la diversité dans votre équipe, les grilles de lecture sont différentes. Un même fait, avec ces grilles de lecture plus variées, engendre potentiellement différents vécus, différentes perceptions. Dans l'entre soi, les grilles de lecture sont identiques donc c'est plus facile, plus confortable. Mais au fond, c'est ça qui est passionnant à gérer, ces différences. Il faut faire vivre tout cela en même temps, avec des évolutions sociétales qui s'accroissent.»

Des démarches au long cours aussi structurées que celle-ci (formations du personnel, appel à un·e consultant·e extérieur·e, rédaction d'une charte, etc.) semblent encore peu fréquentes, mais d'autres entretiens mentionnent l'existence de **groupes de travail ou l'affectation de ressources travaillant sur les questions de diversité** (par exemple à propos des intervenant·e·s apparaissant dans les contenus diffusés).

Plus largement, au-delà de ce qui est tangible et/ou mis en avant dans les entretiens, les personnes interrogées ne remettent pas en question l'existence de défis ou de difficultés nés de la gestion de la diversité dans les rédactions, mais ceux-ci s'ajoutent à un ensemble d'autres chantiers, liés en général à la transformation quasi permanente des médias d'information, dans un contexte où dégager du temps et de la disponibilité, notamment chez les personnes occupant des postes à responsabilité, est présenté comme compliqué.

## Les bénéfices/difficultés de la diversité interne pour les missions journalistiques

Toutes les lignes éditoriales n'ont pas la même appétence pour ce qui relève des sujets de diversité, d'inclusion, d'égalité, ou liés aux droits des minorités. Cette appréciation est souvent appuyée par les réactions provenant des audiences et des abonné·e·s, dont les préférences sont monitorées de manière précise.

La cohérence par rapport à la ligne éditoriale est présentée comme le facteur-clé pour lire ce qui est fait ou non à ce niveau.

« Les sujets traités doivent rester en phase avec notre lectorat, qui n'est d'ailleurs pas identique selon qu'on parle du web gratuit ou des abonnés qui lisent le journal imprimé », note un responsable.

Les intervenant·e·s insistent fréquemment sur des éléments cadrant, orientant et structurant leur travail quotidien, avec une charge quotidienne dont on ne se dégage pas sans effort tangible, concerté et collectif, sauf à compter sur des initiatives individuelles et essentiellement bottom-up, toujours susceptibles d'émerger mais difficilement pérennisées.

Certain·e·s évoquent, à ce niveau, **des « angles morts » ou des « temps de retard » dans la couverture de certains faits d'actualité** parce que leur rédaction est plus éloignée, sociologiquement, de certains lieux, certains milieux, certains réseaux, certains acteurs. Les rédactions n'ont donc pas, en interne, la même capacité à « rebondir » sur tous les sujets et certains responsables estiment que cela peut créer des décalages temporels, de cadrage

ou de lecture des enjeux, que la pratique journalistique professionnelle et les routines rédactionnelles sont cependant à même de rattraper :

« J'ai tendance à penser que le journaliste peut faire son travail correctement, c'est-à-dire enquêter et être analytique, même s'il n'est pas issu du milieu qu'il couvre. Parce que sinon, que faisons-nous ? Il faudrait que nous ayons quelqu'un en situation de handicap, dans la rédaction, lorsqu'on parle de ces questions, idem pour les populations défavorisées, etc. En fait, c'est impossible d'avoir cette représentativité de toutes les caractéristiques d'une société. Et le rôle du journaliste c'est justement de collecter de manière professionnelle les éléments qui lui permettent de rendre compte de différentes situations. Évidemment, je ne dis pas qu'on ne doit pas avoir une certaine diversité dans notre équipe, parce que ça apporte de la contradiction, du débat, des idées, des frictions qui vont nous permettre de traiter mieux certains sujets, car, justement, on fait beaucoup de sujets de sociétés assez clivants. »

Si les répondant·e·s estiment impossible d'avoir des rédactions parfaitement représentatives de toutes les caractéristiques de la société belge, qu'elles soient socio-économiques, culturelles, religieuses, ou autres, la question porte plutôt vers **les opportunités de mieux connaître certaines réalités**, d'avoir des contacts, des idées de sujet, des appels d'air au sein même des équipes :

« J'aimerais avoir un profil en dehors des sentiers battus, pour insuffler des idées, de l'ouverture, aller vers des mondes qu'on ne touche pas, une certaine manière d'appréhender les choses. C'est

*pour cela aussi que nous diversifions nos chroniqueurs, avec l'avantage qu'il y a plus de choix que parmi les candidats journalistes. D'autre part, ils ne sont pas tenus aux mêmes exigences rédactionnelles. Ce n'est pas pour montrer qu'on a une personne nord-africaine ou issue d'une minorité sexuelle parmi nos chroniqueurs, comme pour avoir une 'caution'. C'est pour apporter d'autres regards, tout simplement. »*

## L'évolution des problématiques liées à la diversité

Plutôt que d'isoler l'analyse sur les caractéristiques et les variables permettant de qualifier sociologiquement un individu (âge, genre, origine ethnique, culturelle ou sociale), finalement, la question de la diversité amène à prendre en compte l'ensemble des niveaux d'analyse permettant de comprendre le fonctionnement d'un média, ainsi que leur enchâssement particulier.

Cela implique, bien entendu, de mesurer et de situer la marge de manœuvre des individus, ainsi que leur profil. Cependant, cette question s'articule aux routines et aux organisations collectives de la production de l'information ; aux lignes éditoriales et à l'inscription du média par rapport à ses audiences/la concurrence/le marché ; aux cultures, au statut et à la gouvernance des entreprises ; aux facteurs « hors » marché des médias tels que les évolutions sociétales et les cadres légaux<sup>26</sup>.

La question de la diversité ne se posait pas de la même manière aujourd'hui qu'il y a 20 ans. Elle est saisie par des évolutions à la fois générales et plus focalisées, circonscrites au niveau d'analyse intra-organisationnelle. La compréhension des enjeux de diversité dans le groupe professionnel journalistique ne retire pas grand-chose des lectures normatives, ni des approches hors sol d'un journalisme idéalement représentatif de sociétés, groupes, milieux ou cultures de plus en plus nombreux et fragmentés, et dont les définitions sont par ailleurs évolutives.

C'est en replaçant la diversité au cœur des différents niveaux d'analyse précités qu'elle démontre à la fois sa complexité, sa subtilité et son potentiel de contribution à l'accomplissement des missions d'intérêt général des médias d'information. De manière générale, les entretiens montrent que **les problématiques liées à la diversité ne font pas l'objet d'une prise en charge spécifique, collectivement déployée et concertée à divers échelons de l'entreprise.** Cela ne signifie pas une absence de prise en compte ni de conscience de ces enjeux, notamment dans le chef des responsables hiérarchiques. **La difficulté concerne plutôt la concrétisation et la visibilité d'une vision des enjeux de diversité dans le tissu intra-organisationnel.** Certains médias, principalement dans le service public, ont davantage structuré ces démarches, dans la foulée de ce qui parfois été fait ailleurs (comme le projet 50 : 50 de la BBC, en Grande-Bretagne).

L'enjeu que révèlent ces plans de diversité davantage structurés, ainsi que les entretiens menés dans le cadre de ce rapport, concerne la capacité à formuler collectivement une vision, des bonnes pratiques, des dispositifs quotidiens permettant d'actionner des évolutions, des inflexions, des changements relationnels et organisationnels. Cette étape de définition d'une vision peut être initiée par une minorité au sein des organisations (la hiérarchie, un groupe à tâches, un-e consultant-e externe, des volontaires), mais l'étape essentielle demeure sa transformation en un projet collectif ancré dans les valeurs et les objectifs de l'entreprise. À ce titre, les efforts de concrétisation tels que des textes de référence (chartes), la nomination de collègues responsables des enjeux de diversité, des moments de réflexion/bilan, des partages d'expérience ou des formations, peuvent contribuer à amorcer une dynamique de diversité bénéfique à toutes les parties de l'organisation. ■

27. Pour reprendre la grille d'analyse développée par (Shoemaker et Reese 1996).



# Conclusion

**A**u cours de la période de 2012 à 2023, l'évolution de la diversité des profils des journaliste titulaires d'une carte de presse en Belgique francophone révèle des dynamiques contrastées. Quatre tendances peuvent être mise en évidence.

## **Viellissement de la profession et féminisation incomplète**

Un premier constat est celui du vieillissement général des titulaires d'une carte de presse, avec une augmentation notable de l'âge moyen des journalistes, qui passe de 45 ans en 2012 à 46,9 ans en 2023.

Ce phénomène touche particulièrement les femmes, dont l'âge moyen a augmenté de manière plus significative que celui des hommes. Malgré une féminisation lente de la profession, les femmes restent cependant minoritaires dans les postes à responsabilité. Un constat central de l'étude est la mise en évidence du phénomène de « tuyau percé » au sein du secteur du journalisme en Belgique francophone, indiquant une attrition féminine au fur et à mesure de l'avancement dans la carrière. Si le secteur dans son ensemble parvient à attirer un nombre équivalent de femmes et d'hommes en début de carrière, il voit la proportion de femmes diminuer au fur et à mesure que l'on avance dans l'ancienneté. Ce processus d'attrition féminine déjà présent en 2012 est toujours actif en 2023, révélant une difficulté d'inclusion et de rétention des profils féminins sur la longue durée.

## **Diversité d'origine et sociale : une progression timide**

L'analyse de la diversité d'origine montre une légère augmentation de la proportion de journalistes d'origine non belge, bien que cette évolution soit principalement due à une augmentation des binationaux. Cependant, la diversité d'origine culturelle progresse à un rythme beaucoup plus lent que celui de la société belge dans son ensemble, ce qui, par rapport à la situation de 2012 accentue encore aujourd'hui l'écart entre les journalistes et la population belge francophone en termes de diversité. Sur le plan social, la profession continue de s'homogénéiser, avec une part croissante de journalistes issu·e·s de milieux aisés et un niveau de diplôme de plus en plus élevé. En 2023, 83,4 % des journalistes sont titulaires d'un diplôme universitaire, marquant ainsi une diminution de la diversité des niveaux de qualification au sein de la profession.

## **Attitudes face à la diversité : un soutien mitigé**

Les attitudes des journalistes vis-à-vis de la diversité révèlent un soutien majoritaire mais contrasté. Si une majorité de journalistes reconnaissent l'importance de la diversité, notamment en termes de genre, et considèrent qu'elle peut améliorer la performance des rédac-

tions, l'adhésion à l'idée de mettre en place des politiques de recrutement visant à diversifier les profils reste limitée. Les responsables hiérarchiques, en particulier, sont davantage réticent-e-s à l'idée d'adopter de telles stratégies, ce qui pourrait expliquer la lenteur des progrès en matière de diversité et d'inclusion que révèle cette enquête.

### Enjeux intra-organisationnels : des défis persistants

Enfin, les entretiens menés avec les responsables hiérarchiques des rédactions révèlent une prise de conscience des enjeux de diversité, mais aussi des difficultés pratiques à les intégrer dans les politiques de recrutement et de gestion des carrières. La diversité d'origine socio-culturelle et la représentation des personnes en situation de handicap sont perçues comme des défis particulièrement complexes, nécessitant des efforts soutenus et une approche proactive forte au sein des organisations. Les manières d'appréhender la diversité varient d'un média à l'autre et dépendent de nombreux facteurs intra-organisationnels, mais aussi extra-organisationnels, comme l'attractivité de la profession journalistique aux yeux des jeunes. On note l'apparition, dans une minorité de rédactions, de chartes, réflexions, voire de fonctions dédiées à

la prise en charge intra-organisationnelle des questions de diversité.

### Conclusion générale

En conclusion, cette étude montre que si la diversité au sein de la profession journalistique en Belgique francophone a connu certaines évolutions positives au cours de la dernière décennie, ces progrès restent limités et inégaux, notamment en termes d'inclusion (et de rétention) des profils féminins et issus de la diversité d'origine et culturelle. Le portrait type du journaliste, un homme universitaire blanc de 47 ans, n'a quasiment pas évolué en dix ans, ce qui pose des questions en termes de pluralisme et de reflets de la diversité au sein de la société belge francophone. Les défis à relever pour une meilleure inclusion des femmes, des personnes issues de minorités culturelles et sociales, ainsi que des personnes en situation de handicap, demeurent nombreux et doivent être pensés au-delà du moment de l'entrée dans la carrière, pour que les efforts de recrutements puissent avoir un réel impact sur la longue durée sur l'évolution des profils présents dans les rédactions.





# ANNEXES

## A. Table des figures

Tableau 1 : Genre des répondant-e-s/titulaires d'une carte de presse	12
Graphique 2 : Genre des répondant-e-s/titulaires d'une carte de presse	12
Tableau 3 : Âge des répondant-e-s/titulaires d'une carte de presse	12
Graphique 4 : Âge des répondant-e-s/titulaires d'une carte de presse	13
Tableau 5 : Calcul du coefficient de pondération	13
Tableau 6 : Effectifs après pondération (genre)	14
Tableau 7 : Effectifs après pondération (âge)	14
Tableau 8 : Répartition des hommes et des femmes journalistes par classes d'âge entre 2012 et 2023	17
Graphique 9 : Répartition des hommes journalistes par classe d'âge (2012-2023)	17
Graphique 10 : Répartition des femmes journalistes par classe d'âge (2012-2023)	17
Graphique 11 : Genre des étudiant-e-s en journalisme (FWB) et des journalistes, en fonction de l'âge	18
Graphique 12 : Âge des journalistes en fonction du genre (2012-2023)	20
Graphique 13 : Proportion des journalistes n'ayant pas d'enfant	21
Tableau 14 : Taux d'emploi en fonction du genre	22
Graphique 15 : Taux d'emploi en fonction du genre	22
Graphique 16 : Le temps de travail en fonction du statut social	23
Graphique 17 : Le statut social par classe d'âge	24
Graphique 18 : Le statut social en fonction du genre	24
Graphique 19 : Type de média identifié comme employeur principal par les journalistes répondant-e-s	25



Tableau 20 : Type de média identifié comme employeur principal par les hommes et femmes journalistes	26
Tableau 21 : Type de spécialisation en fonction du genre des journalistes	27
Tableau 22 : Exercice d'une responsabilité hiérarchique en fonction du genre des journalistes en 2023	28
Graphique 23 : Exercice d'une responsabilité hiérarchique en fonction du genre des journalistes en 2023	28
Graphique 24 : Proportion de femmes exerçant une responsabilité en 2012 et 2023	29
Graphique 25 : Proportion d'hommes exerçant une responsabilité en 2012 et 2023	29
Tableau 26 : Nationalité des journalistes répondant-e-s en 2012 et 2023	31
Tableau 27 : Nationalité des journalistes répondant-e-s en 2023 en fonction de l'âge	32
Graphique 28 : Pourcentage de journalistes répondant-e-s possédant la nationalité belge uniquement	32
Tableau 29 : Détail des nationalités des journalistes répondant-e-s en 2023	33
Tableau 30 : Nationalité des parents des journalistes	34
Tableau 31 : Origine des journalistes	34
Graphique 32 : Proportion de Belges d'origine belge	35
Graphique 33 : Diversité d'origine de la population belge, wallonne et bruxelloise, et des journalistes en 2012 et 2023	35
Graphique 34 : Belges d'origine étrangère et non belges selon le groupe de nationalité d'origine	36
Tableau 35 : Langue maternelle des journalistes répondant-e-s	36
Graphique 36 : Niveau de diplôme des journalistes répondant-e-s en fonction de l'âge	37
Graphique 37 : Évolution du niveau du diplôme en fonction du genre et de l'âge	38
Graphique 38 : Milieu social subjectif actuel en fonction de l'âge	38
Graphique 39 : Milieu social subjectif en fonction du statut d'emploi	39
Graphique 40 : Évolution perçue du niveau social entre l'enfance et aujourd'hui	39
Tableau 41 : Convictions politiques des journalistes répondant-e-s	41
Tableau 42 : Convictions politiques des journalistes répondant-e-s (en nombre et en pourcentage)	42

Tableau 43 : Convictions philosophiques et religieuses des journalistes répondant-e-s	42
Graphique 44 : Adhésion à une ou des associations	43
Graphique 45 : Attitudes pro-diversité ou pro-homogénéité par rapport au genre au sein d'une rédaction	45
Graphique 46 : Attitudes pro-diversité de genre selon le genre	46
Graphique 47 : Attitudes pro-diversité de genre selon l'exercice d'une responsabilité hiérarchique	46
Graphique 48 : Attitude pro-diversité par rapport à la diversité culturelle et d'origine	47
Graphique 49 : Performance d'une entreprise diversifiée en fonction du genre	48
Graphique 50 : Performance d'une entreprise diversifiée en fonction de l'âge	48
Graphique 51 : Vision de la diversité de son propre lieu de travail	49
Tableau 52 : Différence de vision de la diversité en fonction du genre, de l'âge et de la responsabilité	50
Graphique 53 : Nécessité de recruter des journalistes issu-e-s des minorités	50
Graphique 54 : Nécessité de diversifier le profil des journalistes recruté-e-s, en fonction de l'exercice d'une responsabilité hiérarchique	51
Graphique 55 : Nécessité de diversifier le profil des journalistes recruté-e-s, en fonction du genre	51



## B. Références

- ▶ AJP (2013). *La diversité au sein de la profession de journaliste. Étude portant sur l'égalité et la diversité au sein des effectifs journalistiques en Fédération Wallonie-Bruxelles*. [https://www.ajp.be/telechargements/diversite/brochurediversite2013\\_web.pdf](https://www.ajp.be/telechargements/diversite/brochurediversite2013_web.pdf)
- ▶ Alper, J. (1993). *The pipeline is leaking women all the way along*. *Science*, 260(5106), 409-411. <https://doi.org/10.1126/science.260.5106.409>
- ▶ Becker, R. (2022). *Gender and survey participation: an event history analysis of the gender effects of survey participation in a probability-based multi-wave panel study with a sequential mixed-mode design*. *Methods, data, analyses*, 16(1), 30.
- ▶ Beckers K., Masini A., Sevenans J., et al. (2017). *Are newspapers' news stories becoming more alike? Media content diversity in Belgium, 1983-2013*. *Journalism: Theory, Practice & Criticism*, 20, 1665-1683.
- ▶ Blickenstaff, J. C. (2005). *Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter?* *Gender and Education*, 17(4), 369-386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>
- ▶ Charon, J.-M., & Degand, A. (2024). *Les déçus d'un métier-passion*. *Revue Projet*, 398(1), 14-17. <https://doi.org/10.3917/pro.398.0014>
- ▶ Damian-Gaillard, B. Montanola, S. & Saitta, E. (2021). *Genre et journalisme. Des salles de rédaction aux discours médiatiques*. De Boeck.
- ▶ Debongnie, A. (2023). *Quel est le rôle des journalistes sportives dans la médiatisation du sport féminin en Belgique francophone ?* Mémoire de Master en journalisme. Louvain-la-Neuve, Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication.
- ▶ Dubois- Shaik, F., & Fusulier, B. eds. (2015). *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*. GARCIA Working Papers 5, University of Trento.
- ▶ Dubois- Shaik, F., & Fusulier, B. eds. (2016). *Experiences of Early Career Researchers/Academics: A Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*. GARCIA Working Papers 11, University of Trento.
- ▶ Dubois-Shaik, F., Fusulier, B. Vincke, C. (2018). *A gendered pipeline typology in academia*. In: Murgia A., Poggio B., eds. *Gender and Precarious Research Careers*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781315201245-7/gendered-pipeline-typology-academia-farah-dubois-shaik-bernard-fusulier-caroline-vincke>
- ▶ Dubois-Shaik, F., Fusulier, B., Lits, G. (2019). *L'excellence académique entre « compétition » et « intégration »*. *Analyse des critères de recrutement académique et des biais de genre qu'ils induisent*. *SociologieS*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.11786>
- ▶ Duncan, J., & Reid, J. (2013). *Toward a measurement tool for the monitoring of media diversity and pluralism in South Africa: A public-centred approach*. *Communication*, 39(4), 483-500. <https://doi.org/10.1080/02500167.2013.864448>
- ▶ Everbach, T., & Flournoy, C. (2007). *Women Leave Journalism for Better Pay, Work Conditions*. *Newspaper Research Journal*, 28(3), 52-64. <https://doi.org/10.1177/073953290702800305>
- ▶ Hendrickx, J., & Ranaivoson, H. (2021). *Why and how higher media concentration equals lower news diversity – The Mediahuis case*. *Journalism*, 22(11), 2800-2815. <https://doi.org/10.1177/1464884919894138>

- ▶ Hendrickx, J., Ballon, P., Ranaivoson, H. (2022). *Dissecting news diversity: An integrated conceptual framework*. *Journalism*, 23(8), 1751-1769. <https://doi.org/10.1177/1464884920966881>
- ▶ Kauff, M., Stegmann, S., van Dick, R., Beierlein, C., Christ, O. (2019). *Measuring beliefs in the instrumentality of ethnic diversity: Development and validation of the Pro-Diversity Beliefs Scale (PDBS)*. *Group Processes & Intergroup Relations*, 22(4), 494-510. <https://doi.org/10.1177/1368430218767025>
- ▶ Le Cam, F., Libert, M., Ménalque, L. (2018). *Rapport de recherche. Être femme et journaliste en Belgique francophone*. AJP. <https://www.ajp.be/telechargements/JournalistesFemmes/l-etude.pdf>
- ▶ Le Cam, F., Libert, M., Ménalque, L. (2021). *Être femme et journaliste. Enquête sociologique dans un monde au masculin*. Bruxelles : Editions de l'ULB.
- ▶ Libert, M., Le Cam, F., Lethimonnier, C., Vanhaelewyn, B., Van Leuven, S., Raeymaeckers, K. (2023). *Portrait des journalistes belges en 2023*. Gent: Academia Press.
- ▶ Pell, A. N. (1996). *Fixing the leaky pipeline: Women scientists in academia*. *Journal of Animal Science*, 74(11), 2843. <https://doi.org/10.2527/1996.74112843x>
- ▶ Raeymaeckers, K., Heinderyckx, F., De Vuyst, S., Libert, M., De Maeyer, J., De Dobbelaer, R., Le Cam, F., Deprez, A., De Keyser, J. (2013). *De Belgische journalist in 2013: Een zelfportret*. Academia Press. <http://hdl.handle.net/1854/LU-4167680>
- ▶ Reinardy, S. (2009). *Female journalists more likely to leave newspapers*. *Newspaper Research Journal*, 30(3), 42-57. <https://doi.org/10.1177/073953290903000304>
- ▶ Ryfe, D. M. (2020). *The role of self-reports in the study of news production*. *Journalism*, 21(3), 349-364. <https://doi.org/10.1177/1464884918800076>
- ▶ Schudson, Z. C., & van Anders, S. M. (2022). *Gender/sex diversity beliefs: Scale construction, validation, and links to prejudice*. *Group Processes & Intergroup Relations*, 25(4), 1011-1036. <https://doi.org/10.1177/1368430220987595>
- ▶ Shoemaker P. & Reese, S. (1996). *Mediating the message: Theories of Influences on Mass Media Content*. Longman.
- ▶ Smith, W. G. (2008). *Does gender influence online survey participation? A record-linkage analysis of university faculty online survey response behavior*. Online submission. <https://eric.ed.gov/?id=ED501717>
- ▶ Standaert, O. (2017). *Recruter en période de crise ou l'effritement d'un huis clos journalistique*. *Sur le Journalisme, About Journalism, Sobre Jornalismo*. 6(1), 188-201. <https://doi.org/10.25200/SLJ.v6.n1.2017.299>
- ▶ Tuchman, G. (1997). *The symbolic annihilation of women by the mass media*. In: Boyd-Barrett, O., & Newbold C. Eds. *Approaches to media: A reader*. Pp. 406-410. St. Martin's Press.
- ▶ van Knippenberg, D., Haslam, S. A., Platow, M. J. (2007). *Unity through diversity: Value-in-diversity beliefs, work group diversity, and group identification*. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11(3), 207. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.11.3.207>
- ▶ Van Leuven, S., Raeymaeckers, K., Libert, M., Le Cam, F., Stroobant, J., Malcorps, S., Jacquet, A., D'Heer, J., Heinderyckx, F., De Vuyst, S., & Vanhaelewyn, B. (2019). *Het profiel van de Belgische journalist in 2018*. Gent: Academia press.



## Éditrice responsable

Martine Simonis  
Association des journalistes professionnels (AJP)  
Maison des journalistes  
Rue de la Senne 21  
1000 Bruxelles  
Courriel : [info@ajp.be](mailto:info@ajp.be)  
Site : [www.ajp.be](http://www.ajp.be)

## Rédaction

Grégoire Lits  
Olivier Standaert  
Observatoire de Recherche sur les Médias et le journalisme (ORM)

## Coordination

Guylaine Germain (AJP)

## Mise en page

Jean-Pierre Borloo (AJP)

## Mise en ligne

Julia Vanderborcht (AJP)

## Illustrations

Chloé Streveler  
<https://www.chloestreveler.com/>

Editions AJP n° 12.543

*Publication réalisée avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles*

*Imprimé en septembre 2024 par Artoos group.*



# La diversité au sein de la profession de journaliste (2012-2023)

Quelle diversité présente la profession journalistique en Fédération Wallonie-Bruxelles ? Aux plans du genre, de l'origine, quelles sont les évolutions sur une période de dix ans ? De quel milieu social proviennent les professionnel·le·s de l'info ? Dans quel milieu vivent ces journalistes actuellement ? Quelles sont leurs convictions politiques, philosophiques et religieuses ?

Menée pour la première fois en 2012, cette nouvelle étude de la Diversité au sein de la profession de journaliste est co-réalisée par l'Observatoire de Recherche sur les Médias et le journalisme (ORM) et l'Association des Journalistes Professionnels (AJP).

En 10 ans, le portrait-robot du journaliste belge francophone ou germanophone n'a pas fondamentalement changé. Majoritairement, il s'agit toujours d'un homme, d'un âge moyen de 46,9 ans, issu d'un milieu qu'il considère comme aisé, né de parents belges et dont la langue maternelle est le français. L'étude montre par exemple que si les tendances se poursuivent au même rythme, la parité en termes d'emploi dans le journalisme ne sera atteinte qu'en 2064... Et au plan de la diversité des origines des journalistes, bien que celle-ci soit (très) légèrement plus importante en 2023 qu'en 2012, cette augmentation se fait à un rythme moins élevé que celui de la population.

Au-delà des nombreux constats chiffrés, l'étude propose une analyse qualitative inédite : elle sonde les journalistes sur leurs perceptions de la diversité, dans la société comme dans leur rédaction, et interroge les responsables hiérarchiques sur leur gestion de la diversité dans les effectifs rédactionnels.

Cette étude est téléchargeable sur le site : [www.ajp.be/diversite](http://www.ajp.be/diversite)

Cette publication est disponible sur demande au secrétariat de l'AJP ou par sa librairie en ligne : [www.ajp.be/librairie](http://www.ajp.be/librairie)

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

