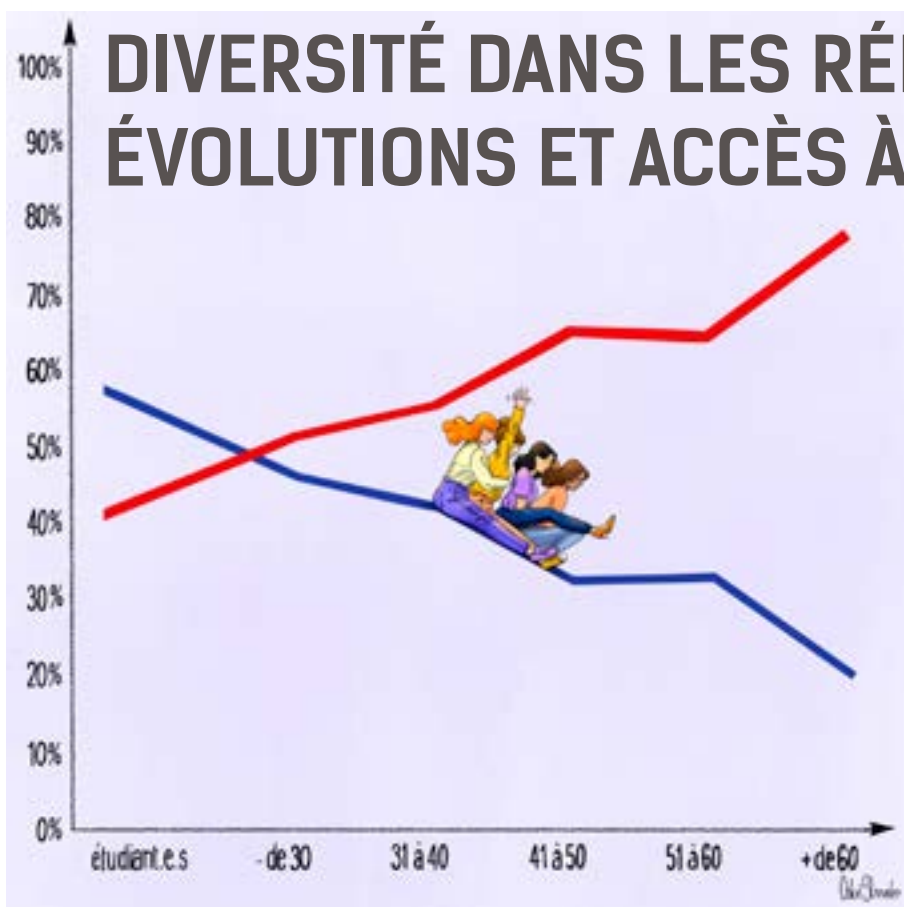


DOSSIER



Début octobre, l'AJP publiait sa dernière étude en date, réalisée en partenariat avec l'Observatoire de Recherche sur les Médias et le journalisme (ORM) de l'UCLouvain, sur la diversité au sein de la profession de journaliste.

Dix ans après une première étude similaire, le portrait-type des journalistes a-t-il évolué ? Non, et cela soulève plusieurs questions. Notamment celle des disparités dans l'accès à la profession entre personnes issues, ou non, de la diversité d'origine, qui semble se creuser. L'entrée dans le métier des journalistes fraîchement diplômés étant souvent conditionnée par les stages, qu'en est-il de l'accès, pour les étudiant-es minorisé-es, aux rédactions pendant leurs études ?

Un dossier de Catherine Joie.

A lire en page 6

LIBERTÉ DE LA PRESSE

CENSURE PRÉVENTIVE ET LIBERTÉ DE LA PRESSE : QUAND LES ATTAQUES ENVERS LES JOURNALISTES SE MULTIPLIENT

Difficile d'être passé-e à côté, ces derniers mois, des nombreuses procédures judiciaires à l'encontre de journalistes ou de médias, pour des contenus parus ou à paraître. Un candidat-bourgmestre contre Le Soir, une étude d'huissiers contre la RTBF, un agent fédéral et l'Etat belge (rien que ça) contre SudMedia, un bourgmestre et sa commune contre une journaliste de Wilfried, On en arrive à ne plus pouvoir compter les actions de personnalités ou d'institutions

publiques à l'encontre des professionnels de l'information. Inquiétant ? Assurément. Là où notre arsenal législatif et constitutionnel est pourtant on ne peut plus clair, de nouvelles brèches font mine de s'ouvrir du côté des cours et tribunaux, à la faveur de procédures d'extrême urgence ne permettant aucun débat contradictoire, ou de stratégies utilisations du droit commercial dans des buts pour le moins douteux. Une analyse de Martine Simonis.

A lire en page 10



N°264
SOMMAIRE

02-04 Actus AJP \

05-09 Dossier : Diversité dans les rédactions - Quelles évolutions ? (05) \ Et si on révisait le fonctionnement des stages ? (06-09) \

10-11 De la justice et des médias, chronique inquiète et courroucée (06) \

12 Ils et elles publient \

AJP

DIVERSITÉ AU SEIN DE LA PROFESSION DE JOURNALISTE : QUELLES ÉVOLUTIONS EN 10 ANS ?

par Guylaine Germain

Début octobre, l'AJP présentait sa nouvelle étude sur la diversité au sein de la profession de journaliste en Fédération Wallonie-Bruxelles, en partenariat avec l'Observatoire de Recherche sur les Médias et le journalisme (ORM) de l'UCLouvain. La société belge se diversifie, mais le secteur journalistique accuse un retard certain. Ainsi, pour ne prendre que cet exemple, si ces tendances se poursuivent au même rythme, la parité de genre dans les rédactions ne sera atteinte... qu'en 2064.

Dix ans après notre première étude sur la diversité parmi les journalistes, leur portrait-type a-t-il évolué ? Non, il s'agit toujours d'un homme universitaire blanc de 47 ans. C'est ce qu'il ressort de la nouvelle étude sur la diversité au sein de la profession de journaliste, de l'Observatoire de recherche sur les médias et le journalisme (ORM) de l'UCLouvain et de l'AJP, financée par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Elle permet d'évaluer les (non)évolutions de la profession en termes de diversité – quelle soit de genre, d'origine, sociale, culturelle, idéologique – sur une période de dix ans. 538 journalistes ont répondu à l'enquête, entre le 31 mai et le 14 juillet 2023. De plus, dix entretiens avec des responsables de neuf rédactions belges francophones ont été réalisés entre octobre et décembre 2023, dans le but d'appréhender les discours managériaux sur la mise en place de politiques de gestion de la diversité. Ces entretiens constituent une nouveauté par rapport à l'édition de 2012.

UNE PROFESSION UNIFORME

Les résultats de l'étude ont été présentés ce 3 octobre 2024, à la Tour de plomb à Bruxelles, en présence des chercheurs de l'ORM, Olivier Standaert et Grégoire Lits. Les deux professeurs de l'École de journalisme de Louvain (EjL) ont successivement évoqué : le phénomène de « leaky pipeline » (ou « tuyau percé ») qui laisse les femmes journalistes s'échapper de la profession, la diversité

d'origine de la population journalistique qui ne suit pas l'évolution du reste de la société belge, ou encore la diversité idéologique politique des journalistes, qui est le seul indicateur dans l'étude avec une réelle diversité d'opinions parmi les répondant-es. Tous les résultats de l'étude sont disponibles en ligne : www.ajp.be/diversite.

Au-delà de la comparaison quantitative des résultats, l'étude questionne également la perception des journalistes et de leurs responsables hiérarchiques quant aux enjeux de la diversité. Olivier Standaert a souligné le manque de prise en charge de ces questions spécifiques au sein de tous les médias, notamment à cause de la difficulté d'en faire un enjeu-clé dans des entreprises en évolution permanente. Si le secteur confirme l'importance des questions de diversité, il reconnaît qu'elles ne sont pas prioritaires.

UN MANQUE DE MOYENS DONNÉS À LA DIVERSITÉ

La présentation des résultats a été suivie d'une discussion avec Stéphanie Meyer (rédactrice en chef adjointe BX1), Aurore Mudiayi Bukassa (Newsmanager et manager Diversité et Inclusion Belga), Claire Godding (Senior Expert Diversité et Inclusion chez Febelfin) et Fatima Zibouh (experte sur la diversité, l'inclusion et la discrimination), à propos de pistes à suivre pour se diriger vers un monde médiatique plus inclusif. Engager des consultant-es, former des groupes de travail et des personnes de confiance, organiser des formations, rédiger une charte, sont des

premières solutions qui ont été mises en place dans certains médias, tels que BX1 et Belga. Néanmoins, les deux journalistes présentes à la table-ronde ont pointé la nécessité d'accorder davantage de temps et de budget pour amener plus de diversité dans leur rédaction. Parmi les difficultés rencontrées, elles évoquent aussi le travail sur les mentalités de leurs confrères et consœurs, voire le scepticisme de certains-es face à l'importance de ces enjeux.

La conscientisation de l'entourage professionnel est essentielle pour avancer sur ces questions. Pour Claire Godding, il est nécessaire de travailler au niveau sectoriel : en matière de genre par exemple, il faut identifier là où le tuyau est percé, niveau par niveau, département par département, puis rassembler tous-tes les responsables hiérarchiques dans la même salle pour travailler conjointement sur les questions de diversité. Fatima Zibouh, elle aussi, a insisté sur le rôle fondamental des directions. Elle a invité également à questionner les canaux de recrutement, ainsi que l'uniformité présente dans les écoles de journalisme.

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 recrutement puissent avoir un impact durable sur l'évolution des profils présents dans les rédactions.

Guylaine Germain

MANQUE DE DIVERSITÉ DANS LES RÉDACTIONS : ET SI ON RÉVISAIT LE FONCTIONNEMENT DES STAGES ?

par Catherine Joie

Les journalistes le savent : nos rédactions sont trop homogènes, trop blanches. Certaines expériences de stagiaires sont inquiétantes, notamment chez les stagiaires musulmanes – allant d'un accueil maladroit à l'expression d'un racisme intégré, qui peut dégoûter les personnes concernées. Sachant qu'un-e journaliste sur deux (54,7%) soutient la mise en place de politiques de recrutement spécifiques pour diversifier le profil des journalistes, ce dossier interroge les lieux de formation sur l'apparition (ou non) de telles politiques, comme solutions pour faire évoluer durablement un secteur en crise de diversité d'origine.

« 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 », reconnaît un responsable de rédaction dans la dernière étude de l'AJP et de l'ORM (Observatoire de Recherche sur les Médias, UCLouvain) sur la diversité du secteur. Elle résume parfaitement la problématique, complétée par certains retours de stagiaires : le secteur n'est pas toujours accueillant, ni sécurisant pour les personnes racisées, pour les femmes, pour les profils précaires, pour les musulman-es.

« Les stagiaires blancs choisissent leurs stages en fonction de leurs aspirations. J'ai choisi le mien pour éviter la violence des discriminations », résume Salwa Boujour, typée nord-africaine, musulmane et portant un foulard. Elle a fondé l'Association pour la Diversité et l'Inclusion dans les Médias (l'ADIM, qui vise à révolutionner le paysage médiatique en favorisant l'égalité des chances et la représentation inclusive dans les médias belges) vu le manque de (ré)actions du secteur pour diversifier les rédactions. Pour ses stages réalisés en 2018, Salwa Boujour a délibérément évité les médias généralistes, préférant une rédaction communautaire (Arabel) et une rédaction spécialisée (Le Journal



du Médecin), qui acceptaient son foulard. « J'aurais voulu aller à la RTBF, dans le service public payé par les impôts de mes parents », mais quelques mois plus tôt, lors d'une visite organisée par l'ULB, elle se faisait humilier publiquement par un journaliste qui a tenté

de la pousser vers la sortie, alors qu'elle traversait la newsroom. « Ici, ce n'est pas un zoo. » Voilà le commentaire d'un potentiel futur collègue.

Les rédactions d'information générale

sont fermées à la diversité, estime Salwa Boujour. « On nous renvoie éventuellement sur Tarmac pour faire de la "culture urbaine" tandis que l'info générale est chasse gardée. Il y a une volonté de faire de l'information blanche. Les rédactions ne sont pas prêtes à accueillir ou à traiter la diversité. Il y a un manque d'expertise sur cet enjeu. » Depuis six ans, Salwa Boujour se débat pour exercer comme journaliste. Dès le début, elle s'est sentie catégorisée par les rédacteur-ices en chef, les professeurs, les collègues comme « incapable de neutralité ».

« On nous renvoie éventuellement sur Tarmac pour faire de la "culture urbaine" tandis que l'info générale est chasse gardée. »

Salwa Boujour, fondatrice de l'ADIM

ULB ET ISFSC : DES DISCUSSIONS FRANCHES AVEC CERTAINES RÉDACTIONS

Tout le monde en convient : les stages sont décisifs dans l'accès à la profession. Puisque les candidatures sont spontanées, et que les stagiaires minorisés-es se limitent peut-être dans leurs choix, redoutant ou rejetant certains médias... serait-ce aux lieux de stage de changer d'approche ? Sont-ils en train de le faire ?

À l'ULg et à l'EJL : on ne constate rien de cet ordre. « On n'a jamais reçu un mail du style : "Pourriez-vous nous envoyer des profils de stagiaires pour favoriser la diversité dans notre rédaction ?", répond Boris Krywicki, qui encadre les stages à l'ULg. Ce serait super, même si j'ai du mal à imaginer comment opérer cela concrètement... » Même réponse chez Olivier Standaert, directeur de l'EJL (UCLouvain), qui redoute aussi un « effet vitrine » : profiter de stagiaires racisés-es

pour faire bonne figure sur le plan diversité. L'ULB sent par contre (légèrement) le vent tourner. Cinq rédactions ont déjà consulté les équipes du master en journalisme pour comprendre comment diversifier leurs équipes : BX1, RTL, Le Soir, L'Echo et Belga. « On était très contentes et très satisfaites de ces discussions franches », souligne Florence Le Cam, responsable des stages en journalisme pour l'ULB. Au-delà de ces preuves d'ouverture, Florence Le Cam perçoit cependant un double discours sur la diversité d'origine – qui l'inquiète. « Les rédactions acceptent la diversité, mais jusqu'à un certain point seulement... ». L'an dernier, une étudiante de confession musulmane, qui porte le voile, s'est à nouveau pris des refus des rédactions approchées pour ses stages, car son foulard serait une « marque visible d'absence de neutralité », relate Florence Le Cam. Dès lors : pas de stage possible, ou seulement loin du terrain et de l'image renvoyée par le média dans l'espace public... L'ULB se retrouve alors en défaut d'enseignement, poursuit Florence Le Cam, puisque les étudiantes musulmanes sont limitées dans leurs options de stage tandis que les étudiant-es non-marginalisés-es ont accès à des stages complets pour n'importe quel média. C'est une inéquité flagrante entre étudiant-es d'un même auditoire. « On a donc clairement un enjeu », s'inquiète Florence Le Cam.

L'ULB souhaite affronter ce débat. Ainsi, cet automne et à la demande des étudiant-es de l'an dernier, l'ULB a invité plusieurs rédactions à échanger avec l'auditoire sur la « neutralité journalistique » défendue par l'essentiel des médias généralistes. Quelle vision portent-ils sur l'identité des journalistes, le foulard, les valeurs féministes, un journalisme situé ? Etc. Débat nécessaire.

Une autre école bruxelloise perçoit du changement : l'ISFSC. L'an dernier, Le Soir cherchait des profils spécifiques pour modérer une rencontre autour du dernier livre de Colette Braeckman ("Mes carnets noirs"). Contacté par le quotidien, l'ISFSC accepte cette proposition de collaboration inédite et quatre étudiantes de bachelier mènent cette interview devant la salle bien remplie du Wolubilis. « On a toutes les quatre été choisies parce qu'on est issues

de l'immigration et qu'on venait d'une autre école que l'IHECS ou l'université », résume Nisrine Brinicha, très positive sur cette expérience. « On a lu le bouquin, posé des questions pertinentes qui faisaient écho à la société, mis en valeur notre école... » Les quatre étudiantes racisées reçoivent quantité de félicitations. « Ces retours avaient tout de même un côté déroutant, analyse Yasmine El Manzah, l'une des quatre. On nous a dit "Ah, vous avez bien fait cela !" avec un étonnement peu agréable à recevoir. » Post-Wolubilis, l'ISFSC négocie un stage au Soir pour deux de ces quatre étudiant-es, sachant que l'école n'avait jusqu'alors jamais obtenu de stage avec cette rédaction. Cette fois, ça

" Une étudiante de confession musulmane, qui porte le voile, s'est pris des refus des rédactions approchées pour ses stages, car son foulard serait une "marque visible d'absence de neutralité". Pas de stage possible, ou seulement loin du terrain et de l'image renvoyée par le média dans l'espace public... L'ULB se retrouve alors en défaut d'enseignement, puisque les étudiantes musulmanes sont limitées dans leurs options de stage tandis que les étudiant-es non-marginalisés-es ont accès à des stages complets pour n'importe quel média. C'est une inéquité flagrante entre étudiant-es d'un même auditoire "

Florence Le Cam, responsable des stages en journalisme pour l'ULB

DOSSIER

DIVERSITÉ DANS LES RÉDACTIONS

marche : 12 semaines en rédaction pour deux étudiantes de bac 3. Et l'ISFSC, soit la haute école avec option journalisme qui présente probablement le plus haut taux de diversité de Bruxelles, tente désormais de pérenniser cet accord de stage pour l'année 2025 et les suivantes. C'est une avancée.

« Les choses nous échappent complètement au niveau de la sociologie des rédactions », répond pour sa part Nordine Nabili, président du master en journalisme à l'IHECS. Si l'école a déjà été contactée informellement pour le recrutement de profils spécifiques (« un couteau suisse, une perle rare, une personne avec des bonnes compétences techniques »), ce n'est pas le cas pour la diversité d'origine. « Personne ne dit : "Si tu as un arabe compétent, je le veux". Tout le monde reconnaît les apports positifs d'une rédaction diversifiée, mais il reste certains freins. Il est plus facile de

diriger une rédaction homogène qu'une équipe hétérogène. » L'IHECS, comme l'EJL et l'ULg, ne prévoit pas de politique de soutien aux étudiant-es issu-es de la diversité d'origine (soit, cette année, une quinzaine de personnes sur les +/-75 inscrit-es en master PI). « On ne fait pas de discrimination positive et on ne fait pas les choses a priori, répond Nordine Nabili. Maintenant, si un incident ou une discrimination se passe lors d'un stage, on interviendra auprès des rédactions concernées, évidemment. »

« LES SEULES PERSONNES QUI NOUS RESSEMBLENT SONT LE PERSONNEL D'ENTRETIEN »

Certains retours de stages indiquent cependant qu'une intervention, ou une révision du fonctionnement des stages, serait soit bienvenue, soit possible. Nisrine Brinicha (origine maghrébine, musulmane, ne porte pas le voile) et Yasmine El Manzah ont vraiment apprécié leur stage au Soir, même si « ce n'était pas toujours évident d'être à l'aise dans un environnement où l'on ne partage pas grand-chose avec les sept hommes de plus de 40 ans assis autour de la table », souligne Yasmine El Manzah. Elle a bien vu que « les journalistes sont hyper occupé-es », mais elle aurait trouvé pertinent que la rédaction « profite de notre présence pour nous inclure dans des discussions sur la diversité ». Jamila Saïdi M'rabet, stagiaire RTBF en 2024 pour l'émission #Investigation : « Je suis tombée sur une chouette équipe, je ne me suis pas sentie différente ou mise sur le côté, même s'ils ne savaient pas trop quoi me donner comme boulot, du moins

ETUDE ÉGALITÉ DIVERSITÉ DANS LA PROFESSION DE JOURNALISTE :

LE DÉCALAGE GRANDIT ENTRE LA POPULATION BELGE DE PLUS EN PLUS MIXTE ET LES RÉDACTIONS TRÈS HOMOGÈNES

Depuis 2012, la diversité d'origine des journalistes a légèrement augmenté en Fédération Wallonie-Bruxelles, principalement en raison de l'arrivée de journalistes français-es dans les rédactions. Cependant, cette augmentation est bien moindre que l'augmentation de la diversité de la population. Rapportée à la diversité présente dans la société, la population des journalistes est donc proportionnellement moins diversifiée, du point de vue de l'origine, qu'il y a 10 ans.

L'étude questionne également les journalistes et leur perception des enjeux de la diversité :

- **84%** des répondant-es de l'enquête 2023 estiment qu'une rédaction diversifiée fonctionne mieux qu'une rédaction qui ne l'est pas.
- **54,7%** des journalistes soutiennent la mise en place de stratégies de recrutement visant la diversification des profils au sein de leur entreprise (25,9 % s'opposent à cette idée)
- De manière générale, les **groupes minoritaires** (femmes, jeunes) et les journalistes n'exerçant **pas de responsabilités hiérarchiques** perçoivent leur média comme peu diversifié. Ces groupes jugent opportune la mise en place de politiques de diversification des profils.
- Sans être absente, cette position est moins présente dans les groupes majoritaires (homme et journalistes plus âgé-es) et chez les journalistes en position de décision. Ceci peut expliquer partiellement la **faible évolution** de la diversification des profils entre 2012 et 2023.

au départ ». Le statut même de stagiaire est plus préjudiciable que la diversité d'origine, estime-t-elle.

Autre expérience RTBF, beaucoup plus rude : « On chuchotait dans mon dos, on m'a mise de côté, sans explication », relate une stagiaire de nationalité étrangère, arabo-musulmane. « L'équipe ne s'est pas comportée avec moi comme une journaliste, mais comme une personne hors du journalisme dont la seule caractéristique était la nationalité, point. Je n'avais jamais vécu cela auparavant. » Elle n'en a pas parlé à l'IHECS. « C'était le dernier de mes soucis. Mon "final act" fut de confronter le journaliste le plus irrespectueux à mon égard. J'ai ensuite laissé cela derrière moi. » Deux anciennes stagiaires racisées soulignent que « les seules personnes qui nous ressemblent sur les lieux de stage sont les technicien·nes, le personnel d'entretien et de la cafétéria ». Ce manque de représentativité, combiné à la précarité et à la pression du secteur (« une amie rentre tous les soirs en pleurant après le boulot en presse quotidienne ») dégoûtent du métier. Deux stagiaires écoutées pour ce dossier se sont déjà ré-orientées vers les relations publiques. « Peu de structures permettent de vivre du journalisme, précise l'une d'elles. Ajouté à la peur de se retrouver comme un cheveu dans la soupe, et à mon rejet de la couverture médiatique du génocide à Gaza et au Liban... Je n'ai pas envie d'être dans ce métier, ni dans une rédaction incapable de changer de position sur cette pseudo neutralité journalistique. »

MONS ET CHARLEROI COMME OPTIONS POUR DIVERSIFIER L'EJL

Pour diversifier le journalisme, l'ISFSC modifie certains cours pour les rendre moins conventionnels (avec un enseignant comme Julien Vlassenbroeck, éditeur chez VEWS, RTBF). Mais les inscriptions en journalisme baissent... L'option compte cette année une petite dizaine d'inscrit·es, contre quinze auparavant et surtout 25 à 30 étudiant·es dans les trois autres branches. « Nos étudiant·es ne se voient pas travailler comme journalistes. Ils et elles ne se

« Peu de structures permettent de vivre du journalisme, précise l'une d'elles. Ajouté à la peur de se retrouver comme un cheveu dans la soupe, et à mon rejet de la couverture médiatique du génocide à Gaza et au Liban... Je n'ai pas envie d'être dans ce métier, ni dans une rédaction incapable de changer de position sur cette pseudo neutralité journalistique. »

retrouvent pas dans les médias actuels, ne s'intéressent plus à ce type de presse », résume Selena Scalzo, directrice de la section Communication à l'ISFSC. Olivier Standaert (EJL), qui entend les rédactions se plaindre du manque de diversité dans les auditoires et voit également les inscriptions diminuer en journalisme, espère que l'ouverture de nouveaux sites, à Mons et à Charleroi, attirera vers l'UCLouvain des étudiant·es en provenance de bassins socio-économiques plus variés. Même problème à l'IHECS : Nora De Marneffe (attachée pédagogique) observe une chute du taux d'inscriptions et de diversité d'origine entre le bachelier et le master. « Il faut une situation financière confortable pour étudier le journalisme, regrette Nordine Nabili, puisqu'il faut « soit se permettre de "faire des études pour rien", soit accepter de ne pas trouver du boulot tout de suite et commencer avec du chômage... » Dès lors, plus la profession sera précaire et insécurisante, plus elle sera composée de profils aisés et similaires à l'entrée du parcours...

Pour diversifier les rédactions, « il faut donc travailler sur deux wagons », conclut Olivier Standaert (EJL). D'abord, l'attractivité du métier. « Nos formations conviennent/ concernent/attirent-elles tous les milieux ? Le journalisme parle-t-il équitablement à tout le monde ? » Ensuite, deuxième wagon :

« Comment favoriser l'insertion des étudiant·es dans le tissu organisationnel d'une entreprise et donc les aider à "entrer dans le moule" ? » Ces questions ne se posent pas uniquement aux lieux d'apprentissage, poursuit Olivier Standaert. Il s'agit d'un chantier collectif pour maximiser les chances de garder les étudiant·es dans la profession, sachant que l'épicentre du secteur reste l'entreprise. « Si une rédaction ne prend pas telle ou telle personne, pour x ou y raison, et bien, c'est un fait. Les entreprises fixent les règles. »

« Pour diversifier les rédactions, il faut travailler sur deux wagons. D'abord, l'attractivité du métier : Nos formations conviennent/ concernent/attirent-elles tous les milieux ? Le journalisme parle-t-il équitablement à tout le monde ? Ensuite : Comment favoriser l'insertion des étudiant·es dans le tissu organisationnel d'une entreprise et donc les aider à "entrer dans le moule" ? »

Olivier Standaert, EJL

Alors, qui commencera à adapter les règles du jeu ? L'EJL enseigne cette année, pour la première fois, le journalisme à une étudiante musulmane qui porte le foulard. L'école constatera rapidement le degré d'ouverture et d'accueil réservé par les rédactions à cette future stagiaire.

Catherine Joie