HAL open science

Comment la dynamique de genre structure le travail d'information dans une entreprise médiatique : une approche des trajectoires de carrières

Raphaëlle Touboul

▶ To cite this version:

Raphaëlle Touboul. Comment la dynamique de genre structure le travail d'information dans une entreprise médiatique : une approche des trajectoires de carrières. Sciences de l'information et de la communication. 2018. dumas-03003785

HAL Id: dumas-03003785

https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03003785v1

Submitted on 13 Nov 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

Master professionnel

Mention : Information et communication

Spécialité : Communication Médias

Option : Médias, innovation et création

Comment la dynamique de genre structure le travail d'information dans une entreprise médiatique

Une approche des trajectoires de carrières

Responsable de la mention information et communication
Professeure Karine Berthelot-Guiet

Tuteur universitaire : Denis Ruellan

Nom, prénom : TOUBOUL Raphaëlle

Promotion : 2017-2018

Soutenu le : 18/09/2018

Mention du mémoire : Bien

École des hautes études en sciences de l'information et de la communication – Sorbonne Université
77, rue de Villiers 92200 Neuilly-sur-Seine I tél. : +33 (0)1 46 43 76 10 I fax : +33 (0)1 47 45 66 04 I celsa.fr

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier en premier lieu, les femmes et les hommes ayant accepté de témoigner, librement et sincèrement. Nos discussions m'ont permis de prendre la mesure d'une thématique qui me touchait déjà tout particulièrement et ont représenté un apport considérable à ce travail universitaire.

Merci à Pauline Ducamp et Denis Ruellan pour leur disponibilité et leurs précieux conseils sans lesquels cette recherche n'aurait été possible.

Enfin, je remercie mes proches pour leur travail de relecture et leur soutien sans faille.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS

INTRODUCTION…….. **6-10**

I. Les prémices : une introduction au sujet……**11-22**

A. On parle aujourd'hui d'une profession de plus en plus féminine : ambivalences d'une profession en renouveau…….....**11-13**

B. Retour en arrière : les Frondeuses ouvrent les voies…… **14-19**

C. Une écriture féminine ? ……..…… **19-22**

II. La situation actuelle : quelle place pour les femmes dans les médias ? ……**23-41**

A. Une ségrégation horizontale : le genre comme principe d'assignation des compétences…….. **23-26**

B. Une ségrégation verticale : le genre, coupable de l'accès différencié aux responsabilités…… **26-27**

C. Les médias et la fabrique du genre : ras-le-bol généralisé……..**28-31**

D. Les réseaux de femmes expertes……...…….. **31-33**

E. Et chez Canal + ? ……...……...…….. **33-41**

III. L'inégale répartition de genre : une trajectoire des carrières …… **41-63**

A. Première hypothèse : la socialisation……...…….**41- 48**

1. La ségrégation éducative ……...…….. ...**42-44**

2. Des héritages sexués : des métiers d'hommes, des métiers de femmes……**44-45**

3. L'arrangement des sexes : l'assignation pour plus de performance…….**45-46**

4. Disponibilité ou compétence ……...……**47-48**

B. Deuxième hypothèse : le genre est une ressource qui peut être activée, savoir jouer des clichés……...……**49-53**

C. Troisième hypothèse : le dépassement du genre……**54-63**

CONCLUSION……...……...…… **64-67**

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXES

INTRODUCTION

Je suis, cette année, étudiante au Celsa en master 2 « Innovation et création ». Mes camarades et moi-même avons eu l'opportunité de travailler à plusieurs reprises sur des projets de création de programmes culturels. Lors des soutenances de ces projets, les jurys s'étonnaient souvent de voir naître tant de concepts relatifs à l'égalité hommes-femmes. L'un des membres du jury parlait de sujet « tendance » : parler de parité serait devenu aussi tendanciel que de parler de « Black Mirror », la série dystopique à succès du géant Netflix ? Alors, il est vrai que les représentations des femmes dans la société ont fait couler beaucoup d'encre cette année. En entamant des recherches sur les dynamiques de structuration genrées des médias, j'ai dû faire face à la crainte de produire un travail qui se retrouverait, presque inéluctablement, noyé dans une masse d'informations cacophoniques. Je ne suis toujours pas tout à fait capable de savoir si mon intérêt pour le sujet a grandi à mesure qu'il occupait les écrans de télévision ainsi que les unes de journaux ou s'il est le fuit de longues années de questionnements. A travers ce travail de mémoire universitaire, j'ai tenté de trouver des réponses à mes questions afin de ne jamais être passive et sans défense face à une situation inégalitaire dans les médias.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, j'ajoute avoir choisi d'employer l'écriture inclusive dans la rédaction de ce mémoire universitaire car je suis convaincue que pour faire changer les mentalités, il faut commencer par questionner le langage.

Si j'étudie l'innovation et la création des contenus médiatiques, le corpus utilisé dans ce mémoire universitaire est soit issu de recherches sociologiques ou médiatiques soit relatif aux gender studies, discipline encore peu reconnue en France. Cette sélection éclectique m'a paru essentielle afin de prendre la mesure du sujet. L'un des ouvrages ayant permis de préciser ma pensée est l'œuvre collaborative coordonnée en 2010 par Béatrice Damian-

Gaillard, Cégolène Frisque et Eugénie Saitta « le journalisme au féminin : assignations, inventions, stratégies »[1]. Basé, sur les travaux de quatorze auteur·ice·s, l'ouvrage interroge les rapports de genre structurants à la fois le traitement de l'information ainsi que le management des rédactions. Si leurs recherches se concentrent principalement sur la presse écrite, j'ai cherché à appliquer leurs logiques au terrain qui sera le nôtre aujourd'hui : l'audiovisuel.
Les travaux du sociologue, Eving Goffman, notamment « l'arrangement des sexes »[2] m'ont permis de comprendre la construction de ce qu'il nomme « classes sexuées » ainsi que tous ces systèmes taxinomiques sommeillant en nous dès l'enfance et régissant nos vies sociales. Ses récits m'ont permis de dessiner l'une des hypothèses qui sera développée en troisième partie d'étude, celle de la socialisation des individus.
L'émission podcast « Secret des Sources » de France Culture publiée en 2014 sur la place des femmes dans les médias a également été une véritable source d'inspiration. En réunissant des intervenantes telles que Françoise Laborde, anciennement membre du CSA et présidente de l'association « Pour les femmes dans les médias » et Ségolène Hanotaux, journaliste indépendante, porte parole de l'association « Prenons La Une », l'émission interroge la société française de 2014 sur ses pratiques : pourquoi certains sujets sont-ils considérés comme féminins ? Pourquoi voit-on si peu de femmes expertes sur les plateaux de télévision ? J'ai décidé de réorienter ces questions, toujours à l'ordre du jour quatre ans plus tard, vers les femmes et les hommes qui font les médias.

Celles et ceux avec qui j'ai eu la chance de m'entretenir cette année sont, pour la plupart, des employé·e·s de l'entreprise pour laquelle je travaille actuellement, C8 (filière du groupe Canal +). Toutes et tous portent sur leurs épaules le poids de responsabilités, à la fois familiale et professionnelle. Toutes ces personnes ont répondu à mes questions – parfois indiscrètes – sans retenue, ni concessions. Si elles m'ont donné leur accord pour divulguer leur identité, j'ai aussi conscience que le domaine télévisuel est un petit milieu où les relations se font et se défont rapidement. J'ai donc choisi d'anonymiser nos échanges. Chaque entretien à été conduit de manière à faire face à la problématique étudiée. S'ils ne nous permettent pas d'apporter une réponse définitive à nos préoccupations, ces entretiens permettent d'asseoir des hypothèses qui m'ont paru tout à fait plausibles. J'avais l'intention

---

[1] DAMIAN GAILLARD B, FRISQUE C, SAITTA E, *Le journalisme au féminin. Assignations, inventions, stratégies*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010.
[2] GOFFMAN Erving, *« The Arrangement between the Sexes »,* Theory and Society, vol. 4, n° 3, 1977.

d'organiser un panel équilibré de personnes interrogées. Cependant, en sollicitant les journalistes avec lesquels je travaille actuellement, j'ai été surprise de voir que les hommes étaient réticents à m'accorder une entrevue. Sans avoir eu l'occasion d'entrer dans les détails de mon sujet, l'un d'eux – manifestement las des questions relatives à la parité - aura d'ailleurs une réaction virulente : « ce n'est pas parce que je travaille sur une émission automobile que je suis macho tu sais ». Lorsqu'ils ne se montraient pas réfractaires, certains hommes sollicités manifestaient une forme de désintérêt pour la question ». Seuls deux d'entre eux ont accepté de figurer dans mon panel, un syndicaliste et un cadreur du groupe Canal +. Au contraire, les cinq femmes sollicitées pour les entretiens ont accepté mes demandes avec beaucoup d'enthousiasme et se sont révélées particulièrement au fait de ce type de sujets. Trois sont employées chez C8 à des postes de journalistes, présentatrices ou cadreuses, la dernière est journaliste police judiciaire pour une autre chaîne, BFMTV. Le seul entretien qui ne sera pas anonymisé est celui mené avec Sophie Duhamel, directrice générale d'Entreprises et Médias, l'association des directeur.ice.s de communication, dans la mesure où il ne me paraît pas la mettre en porte-à-faux.

L'entreprise dans laquelle j'évolue cette année et qui a été le terreau principal pour ces entretiens est donc C8, anciennement Direct 8 jusqu'au rachat par Vincent Bolloré et son groupe Vivendi en janvier 2012.[3] La chaîne est dirigée par Franck Appietto depuis mars 2016. C8 propose principalement des programmes de divertissement. Son émission phare est d'ailleurs l'émission controversée de Cyril Hanouna « Touche pas à mon poste ». La chaîne réalise 3,3% de part d'audience sur les quatre ans et plus et se classe leader TNT en 2017.[4]

Grâce aux connaissances empiriques et aux entretiens menés ces derniers mois, j'ai tenté de répondre à la problématique suivante : comment la dynamique de genre structure-t-elle le travail d'information dans une entreprise médiatique - une approche des trajectoires de carrières.

Dans une première partie de mémoire, il m'a paru essentiel de contextualiser la féminisation du domaine médiatique afin de comprendre ses contours et limites. Grâce à des chiffres clés, nous verrons que la féminisation est certes observable en terme d'embauches

---

[3] Le groupe de Bolloré est propriétaire à 100 % d'entreprises telles que Havas, Dailymotion, Gameloft et Groupe Canal + et possède des parts – entres autres - chez Ubisoft, Fnac et Banijay.

[4] *VIVENDI, « Rapport annuel, document de référence »,* 2017, p.22.

mais surtout tributaire des demandes du marché (peut-être même de la société). Toujours pour contextualiser ce sujet, nous ferons un arrêt sur image en nous intéressant à l'histoire d'un journal fondamental pour l'histoire des femmes dans les médias, le premier quotidien indépendant des hommes – à la fois financièrement et symboliquement -, La Fronde. Cette rédaction féminine, plus militante et sérieuse qu'aucune autre à l'époque s'est imposée dans un paysage exclusivement masculin et a participé activement à redéfinir les limites–d'un journalisme français en quête de renouveau. Ce retour en arrière historique nous permettra par la suite d'introduire la notion « d'écriture féminine », inventée par la femme de lettre Hélène Cixous dans son essai féministe de 1975 « Le rire de la méduse ».[5] Cette invention littéraire, largement critiquée depuis, nous permettra de dégager l'un des éléments potentiellement constitutif de l'assignation genrée des médias : si les femmes écrivent comme des femmes et si les hommes écrivent comme des hommes, les médias sont-ils donc invités à ordonner les foules en produisant des sujets facilement identifiables comme féminins ou masculins ?

Dans une seconde partie, nous interrogerons la situation actuelle en nous demandant si la place des femmes dans les médias est radicalement différente de l'époque de La Fronde ? Sous les appellations « ségrégations horizontale et verticale », nous verrons que le genre social est responsable de bien des maux. A commencer par l'attribution genrée des compétences, menant les femmes à être consignées dans des activités et emplois inférieurs aux hommes ; jusqu'à l'accès inégal aux postes de responsabilités symboliquement représenté par un plafond de verre. Aussi, dans la mesure où l'année 2018 a fait trembler Hollywood et les médias du monde entier, nous saisissons l'opportunité de présenter les initiatives de plusieurs femmes journalistes engagées pour l'égalité femmes-hommes et décidées à faire changer les choses, à commencer par la juste représentation des femmes expertes dans les médias. Afin d'être dans une démarche proactive, la négociation annuelle obligatoire du groupe Canal + nous permettra d'observer concrètement les contours de l'assignation genrée dans une chaîne de télévision à travers de potentielles disparités salariales, une surreprésentation des femmes dans des activités secondaires ainsi qu'une affectation des hommes et des femmes vers des métiers genrés.

---

[5] CIXOUS, Hélène, *Le Rire de la Méduse*, L'Arc, n°61, 1975.

Le terrain que j'ai constitué grâce aux entretiens menés cette année m'a permis de construire la troisième et dernière partie de ce mémoire universitaire : celle de la trajectoire des carrières. A travers des récits de vie, il sera question d'observer l'inégale répartition des ressources, corolaire au genre. La première hypothèse soulevée est celle de la socialisation : les individus semblent s'orienter vers des métiers en rapport avec leur identité de genre. Nous verrons que plusieurs éléments participent à entretenir la socialisation, à commencer par la ségrégation éducative, poussant les jeunes enfants à s'approprier une identité genrée, à la maison comme à l'école et à choisir leur futur scolaire en conséquence. Nous verrons par la suite que cette ségrégation éducative se transforme assez naturellement en une ségrégation professionnelle nous dictant alors le fait qu'il existe des métiers faits pour les hommes ainsi que des métiers faits pour les femmes. Afin de ne pas isoler l'univers professionnel du reste des constructions sociales, nous verrons qu'à travers des gestes ordinaires du quotidien, nous intériorisons des mécanismes – ce que le sociologue Goffman qualifie d'arrangements – qui n'encouragent pas l'engagement professionnel des femmes. La seconde hypothèse que nous énonçons ensemble est que le genre est une ressource qui peut être activée, consciemment et volontairement, à la fois par les hommes et les femmes. Grace aux témoignages de journalistes et technicien·ne·s et à travers différentes études menées sur le genre, nous verrons que certaines personnes ont appris à jouer des clichés liés à leur identité sociale afin de limiter les contraintes professionnelles. L'ultime hypothèse qui sera développée dans ce mémoire est sans doute aussi celle qui aura mobilisé le plus de terrain. Nous y évoquerons le dépassement du genre à travers les récits d'individus exerçant des métiers peu traditionnels. Nous verrons qu'en brouillant les pistes et en s'appropriant des caractères physiques ou sociaux antinomiques à leur genre, certain·e·s réussissent à s'insérer dans un domaine dominé par le sexe opposé.

I. Les prémices : une introduction au sujet

Avant d'interroger la potentielle inégale répartition des carrières au sein des médias ou de questionner la place – à la fois symbolique et quantitative – des femmes dans les médias en 2018, il semble nécessaire d'introduire le sujet en le contextualisant. Nous étudierons dans un premier temps la « féminisation » du domaine en nous penchant sur les chiffres de l'évolution. Afin de comprendre les processus de transformation des médias, nous nous intéresserons ensuite au premier journal financièrement et symboliquement indépendant des hommes : La Fronde. Cet arrêt sur image nous permettra d'introduire la notion d'écriture féminine, potentiellement responsable du fractionnement genré au sein des médias.

A/ On parle aujourd'hui d'une profession de plus en plus féminine : ambivalences d'une profession en renouveau

Avant d'aborder la « féminisation » du monde médiatique, il semble primordial de définir ce que représente le concept de « féminisation ». Conformément à ce que l'on peut lire dans le dictionnaire du centre national de ressources textuelles et lexicales, le terme définit à la fois « l'action de féminiser, de donner un caractère féminin ou efféminé ; résultat de cette action » et « une proportion de femmes qui va en augmentant ».[6] Appliqué au domaine médiatique qui nous intéresse ici, cette dite « féminisation » devrait donc s'exprimer par une augmentation drastique des effectifs féminins et par la prolifération de rubriques et sujets connotés comme féminins.

La représentation des femmes dans les médias est un sujet largement documenté – particulièrement depuis 1995 avec la conférence des Nations Unis à Bejing -. Toutes les actions menées (rapport de Gresy en 2008, la mise en place du baromètre du CSA, celui de l'INA, etc.) permettent de dessiner les contours d'un même triste constat : les femmes sont sous représentées et stéréotypées dans les médias. On parle pourtant aujourd'hui d'une profession de plus en plus féminine, en partie parce que le nombre de titulaire de la carte de presse chez les femmes a considérablement augmenté depuis 1960 – date du premier recensement incluant les femmes - mais aussi car, dans les entreprises de production audiovisuelle (puisqu'il s'agit de notre terrain d'étude) , les effectifs féminins sont en forte

[6] CNRTL, [Disponible en ligne : http://www.cnrtl.fr/definition/f%C3%A9minisation].

hausse (+ 15,3 % entre 2008 et 2014 versus + 8,2 pour les hommes selon l'étude sur la place des femmes dans l'industrie cinématographie et audiovisuelle de 2017).[7] Rémy Rieffel rappelle dans son ouvrage sur la profession de journaliste :

> En 1960, première date permettant de calculer ce pourcentage, les femmes représentaient 14,3 % de l'ensemble de la population des journalistes. L'accroissement apparaît relativement lent pendant une quinzaine d'années (de près de 15% à près de 20%), puis s'accélère ensuite : les femmes dépasseront les 20% à partir de 1975, arriveront à 30% en 1987 et à enfin 39% à l'aube de l'an 2000. Ce qui signifie que le pourcentage des femmes a quasiment doublé en 25 ans entre 1985 et 2000 avec une augmentation très marquée en 1981 et 1990 (+51%) et un peu moins forte entre 1990 et 1999 (+27,3%).[8]

En 2018, la CCIJP (Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels) recense 16,431 titulaires femmes contre 18,616 hommes. Soit 46.8 % de l'ensemble de la profession titulaire.[9] Nous sommes donc très loin des 14,3 % de 1960 et encore plus loin de ce que l'annuaire des journalistes en 1964 considérait aveuglement « en nombre respectable ».[10] Contrairement à d'autres professions, le journalisme a l'avantage d'être un domaine professionnel relativement flou comme l'a fait remarquer Denis Ruellan lorsqu'il considérait :

> Qu'en ne spécifiant pas rigoureusement ses missions, ce flou place le journalisme dans un espace mal délimité, aux frontières de multiples domaines interdépendants et – partiellement fermés: recherche scientifique, philosophie, éducation, contrôle social, exercice politique, art littéraire, divertissement, spectacle..., place enrichissante et rayonnante, tirant profit des honneurs de chaque genre sans avoir à souffrir de l'enfermement imposé par la spécialisation. [11]

Le terme « journaliste » est d'ailleurs libre dans son interprétation et non genré, il n'exclue fondamentalement pas les femmes. Le chemin vers la parité est donc, en apparence, moins encombré que pour d'autres professions (pompier par exemple, si l'on souhaite tirer sur le trait). L'étude menée par le CSA sur la place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle[12] de 2017 nous apprend également que les femmes représentent 42% des effectifs dans la production audiovisuelle et qu'elles sont plus nombreuses parmi les effectifs permanents (52,3%). Elles sont aussi légèrement plus jeunes que leurs homologues masculins

---

[7] CSA, « *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle »,* 2017.
[8] RIEFFEL, Rémy, *La profession de journaliste entre 1950 et 2000*, Hermès, La Revue, vol. 35, no. 1, 2003, p.55.
[9] CCIJP, 2017, *Statistiques au 17 janvier 2018.*
[10] CCIJP, *« Annuaire des journalistes professionnels de France et des Départements d'Outre-mer »*, Paris, 1954.
[11] RUELLAN, Denis, *Le journalisme ou le professionnalisme du flou, Réseaux*, volume 10, n°51, 1992, Sociologie des journalistes, p.36.
[12] CSA, « *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle »,* 2017.

(55,3 % des permanentes ont moins de 40 ans versus 54,3% pour les hommes).

Lorsque l'on parle de la « féminisation » accélérée du domaine journalistique et audiovisuel, on la justifie, entre autres, par la présence accrue de femmes dans les écoles de l'enseignement supérieur. Elles sont officiellement plus diplômées (d'écoles plus reconnues qui plus est) que les hommes. Selon les ressources du ministère de l'Education nationale, les femmes représentent aujourd'hui 58% des élèves en études supérieures, elles sont à 70 % issues des cursus lettres ou sciences humaines (versus 40 % scientifiques), elles forment 80 % du bac littéraire et enfin (puisque c'est ce qui nous intéresse ici), elles peuplent 60% des écoles de l'enseignement supérieur de la culture et de la communication.[13]

La « féminisation » du domaine s'explique enfin par l'intérêt grandissant du public pour les « softs news » et plus globalement pour des rubriques et émissions construites intrinsèquement comme féminines. En d'autres termes et comme l'a fait remarquer Liesbet Van Zoonen « les nouvelles valeurs du journalisme sont des réponses à la demande du marché et s'accordent mieux aux conceptions traditionnelles de la féminité qu'aux critères d'objectivité et de rationalité du journalisme traditionnel ».[14] Si elle ne peut être dissociée de l'évolution socio-économique des industries culturelles et créatives ni tenue responsable, la « féminisation » repose avant tout sur « une dynamique de spécialisation sexuée »[15].

Nous étudierons ensuite les dynamiques et les pratiques genrées de la profession à travers l'histoire du journal La Fronde. Nous verrons qu'à une époque où les femmes souhaitent investir l'espace médiatique en mettant en scène leurs actions militantes, elles vont aussi participer à la transformation des rapports journalistiques.

---

[13] MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, « *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche* », 2016.

[14] VAN ZOONEN, Liesbet, *Feminist Media Studies,* London, Routledge, 1994.

[15] DAMIAN GAILLARD Béatrice, FRISQUE Cégolène, SAITTA Eugénie, *Le journalisme au prisme du genre : une problématique féconde*, Questions de communication, n°15, 2009, p. 184.

B. Retour en arrière : les Frondeuses ouvrent les voies

L'intérêt de cette sous-partie n'est bien évidemment pas de dresser un annuaire de toutes femmes ayant perçu une rémunération pour une publication depuis l'invention du terme « média » sinon de comprendre ce qui les différenciait initialement du journaliste homme. Nous nous arrêterons donc sur un moment décisif pour le journalisme Français, la création du journal « La Fronde », élément représentatif de la féminisation du domaine. Il est difficile d'établir le point de départ du journalisme au féminin, certain·e·s auraient tendance à considérer qu'il se situe plus tôt dans l'histoire dans la mesure où les femmes commencent à écrire pour les dames dès 1750 (Le journal des dames de Madame de Maisonneuve[16]). Contrairement au Journal des Dames, la Fronde naît d'une impulsion militante et féministe : les femmes cherchent à exister dans l'espace publique. C'est aussi la première publication française entièrement financée, managée et rédigée par des femmes. Cet arrêt sur image n'est pas donc choisi par hasard : nous verrons que son histoire fait écho à certains mécanismes que l'on retrouve encore aujourd'hui, dans les rédactions françaises.

Il existe très peu de travaux sur l'histoire des femmes journalistes pour la simple et bonne raison que cette profession – masculine ou féminine – est intraçable. Comment faire la différence, à l'époque, entre l'activité journalistique, l'activité militante politique ou encore même l'activité littéraire. Ainsi, en 1887, lorsque le journal « La Fronde » paraît, les femmes représentent 3% de la profession[17]. Elles sont tolérées dans les rubriques maison, mode, enfant et mondanité (tout ce qui a trait à la consommation plus globalement) et contribuent (dans l'ombre) à l'émergence d'une presse de masse. Comme le fait remarquer Marie Eve Therenty dans son ouvrage sur la chronique et le reportage du genre, à cette même époque « la femme, déterminée par son corps, son sexe et sa capacité à engendrer, est définie à travers la famille et l'intérieur, déclarés ses domaines propres, au contraire de l'homme, moins déterminé par son sexe et moins soumis à son corps, et que sa nature destine à la vie extérieure ». [18]

---

[16] Journal des dames, 1759, [Disponible en ligne : http://data.bnf.fr/fr/34473024/journal_des_dames__paris_/#other-ressources].
[17] DAMIAN GAILLARD B, FRISQUE C, SAITTA E, *Le journalisme au féminin. Assignations, inventions, stratégies*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010, p.11.
[18] THERENTY, Marie Eve, *« LA chronique et LE reportage : du « genre » (gender) des genres journalistiques », Études littéraires, 40(3),* 2009, p.116.

Pourtant, avant même la parution du premier numéro de « La Fronde » considéré comme l'élément déclencheur d'un journalisme - au féminin - moderne, elles sont déjà quelques-unes, souvent sous couvert de pseudonymes à la manière de Madeleine Forestier dans Bel Ami, à transgresser les impératifs de l'époque. D'abord Delphine de Girardin qui lance à Paris dès 1836, sous son pseudonyme « Vicomte de Launay » la mode de la chronique mondaine. Puis quelques années plus tard, Séverine (née Caroline Remy) qui contribuera à l'émergence du reportage et de l'enquête de terrain.

Poussée par les innovations technologiques, les transformations économiques et publicitaires, la fin de la censure du gouvernement (1881) et l'invention du reportage aux Etats-Unis à la même époque, Marguerite Durand – alors journaliste pour le journal La Presse à la rubrique Courrier – lance le premier quotidien exclusivement féminin et indépendant (des hommes) financièrement. La Fronde, plus qu'un journal d'information généraliste est un projet fortement engagé politiquement. Il devient à l'époque, le relais de diffusion principal des idées féministes.

> Les femmes forment en France, la majorité de la population. Des milliers de femmes célibataires, veuves y vivent sans le soutien légal de l'homme. Les femmes paient des impôts qu'elles ne votent pas, contribuent par leur travail manuel ou intellectuel à la richesse nationale et prétendent avoir le droit de donner officiellement leur avis sur toutes les questions internationales, la société et l'humanité dont elles sont membres comme les hommes. La Fronde journal féminin et féministe sera l'écho fidèle de leur approbation, de leurs critiques, de leurs justes revendications.[19]

La reporter Séverine, amie proche de Durand, prenant part à l'aventure en devenant rédactrice pour le journal, considère déjà à l'époque l'ampleur de la rupture opérée. Il existe maintenant deux profils de journalistes femmes ; la première « ne se mêlant à la vie normale contemporaine que dans le domaine de l'abstraction » et la seconde embrassant ce nouveau modèle « qui entre résolument dans la carrière dépourvue d'aînées » et « qui s'en prend aux faits ».[20] En créant la Fronde, Marguerite Durand a conscience d'imposer de nouvelles règles du jeu.

---

[19] DAMIAN GAILLARD Béatrice, FRISQUE Cégolène, SAITTA Eugénie, *Le journalisme au féminin. Assignations, inventions, stratégies* », Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010, p.46.
[20] ROBERTS Marie Louise, *« Copie subversive : Le journalisme féministe en France à la fin du siècle dernier»,* Clio. Histoire, femmes et sociétés, n°6, 1997. p.4.

> Au moment où j'ai fondé La Fronde, il était presque impossible aux femmes de trouver place dans la presse quotidienne … Quelques unes écrivaient des articles de revue, des romans, des chroniques littéraires, mais, dans aucun journal, on n'admettait des collaboratrices attitrées faisant de la politique, de la critique, du reportage. J'ai voulu démontrer, et j'y suis parvenue, que le cerveau féminin n'est pas inapte à ces travaux qui exigent la vivacité intellectuelle, la prestance du style et souvent un fond de connaissance ».[21]

Pour une grande majorité des Frondeuses, le journalisme deviendra « un moyen détourné et acceptable pour faire de la politique (…) un mode euphémisé d'expression du politique (…) tremplin vers d'autres engagements plus affirmés ou plus marqués. »[22]. Sandrine Lévèque explique que cet engagement politique sera souvent révélateur d'incidents personnels les ayant poussées vers le militantisme. C'est notamment le cas de Maria Verone qui sera révoquée de son emploi d'institutrice lorsque la Ville de Paris apprendra son implication dans le Congrès de la Libre Pensée Française. Le militantisme mais pas seulement car, venant d'horizons bien distincts – la médecine pour Mélanie Lipinska, la sociologie pour Clotilde Dissard, etc., toutes les Frondeuses mettront en commun leurs sciences afin de contrer la prétendue « irrationalité » historiquement associée au genre féminin. Aussi, si, comme tous les journaux de l'époque, la Fronde préserve une certaine littérarisation dans son écriture (on compte dans ses rangs plusieurs grandes romancières telles que Marie Léopold Lacour ou Noëlle Bazan), elle rompt aussi avec l'idée d'un « journalisme à la française » en imposant le format du reportage, venu tout droit de Grande Bretagne quelques années plus tôt. Ce genre journalistique, excluant fondamentalement les femmes de l'époque puisqu'il s'exerce en extérieur, s'est pourtant popularisé grâce à la reporter Séverine. Elle qui parlait d'une rupture entre un journalisme « assis » et un journalisme « debout, courant, alerte, s'assouplissant à l'actualité »[23] s'est imposée dans un milieu exclusivement masculin.

Les Frondeuses, avec Séverine en première ligne de front, entendent couvrir des sujets proches du peuple et introduire une nouvelle pratique – popularisée aux USA grâce à la journaliste Nellie Bly et son article sur les abus d'un asile psychiatrique - à savoir, le

---

[21] LEVEQUE, Sandrine, *« Femmes, féministes et journalistes : les rédactrices de La Fronde à l'épreuve de la professionnalisation journalistique »,* Le Temps des médias 2009/1 (n° 12), p. 49.
[22] *LEVEQUE, Sandrine, « Femmes, féministes et journalistes : les rédactrices de La Fronde à l'épreuve de la professionnalisation journalistique »,* Le Temps des médias 2009/1 (n° 12), p. 46.
[23] *SEVERINE, « Notes d'une frondeuse »,* La Fronde, 7 janvier 1899, [Disponible en ligne : https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k112805b/f16.image].

journalisme d'identification. A un moment où les frontières du journalisme « littéraire » sont à revoir, les femmes ont su imposer, indéniablement, deux éléments fondateurs du journalisme moderne (le reportage et la chronique), elles l'ont aussi fait en entretenant des éléments socialement construits et attribués aux femmes : l'empathie, l'émotivité par exemple. Ces attributs, auto-attribués par des femmes journalistes, sont autant de portes d'entrée dans la profession.

Les femmes écrivaines, bien que subversives, avaient l'avantage sur les reporter·e·s : celui de pouvoir écrire de chez soi, à l'abri des regards réprobateurs. Etre reporter, c'est sortir du cercle familial, partir à l'aventure. Rappelons tout de même, qu'au XIXe siècle, une femme sans supervision masculine, en public, est associée à la prostituée. Un journaliste de l'époque renommera d'ailleurs la Fronde « Le moniteur de Saint Lazare », référence à une maison de prostitution parisienne.[24]Les Frondeuses avaient donc conscience de prendre beaucoup de risques. Ecrire pour la Fronde était devenu un acte hautement politique. Dans l'un de ses articles sur les conditions de travail d'ouvriers, Séverine écrit :

> Être gréviste sans avoir été ouvrière peut sembler, au premier abord, assez paradoxal. (...) Je voulais savoir, techniquement, l'origine et le but de cette grève. Connaître par expérience, plutôt que par ouï-dire, les âpretés, les tristesses de ce métier dont le nom a égayé Paris. Me rendre compte, enfin, de la somme de volonté, d'endurance, de fatigue qu'est tenue de fournir une créature pour arriver à gagner juste de quoi ne pas mourir - et recommencer le lendemain ! Allez là-bas en « dame », fût-ce en amie, carnet et crayon au point, reporteresse parmi les reporters, c'était m'exposer à en savoir peut-être moins qu'eux ; en tout cas, à n'en pouvoir faire davantage, à demeurer parquée dans le même cercle d'évolution dans le même ordre d'idées.[25]

On remarque donc que, si Séverine entend montrer que les femmes ont la capacité de se rendre là où personne ne les attend, elles ont aussi à cœur de préserver certaines valeurs humaines qui leurs sont attribuées et qui en opposition, manqueraient prétendument aux hommes (comme l'empathie et la projection). Résignée à en obtenir moins qu'un homme, certaine de ne pouvoir apporter plus à l'investigation en suivant le modèle masculin, elle

---

[24] ROBERTS, Marie Louise, *« Copie subversive : Le journalisme féministe en France à la fin du siècle dernier»,* Clio. Histoire, femmes et sociétés, n°6, 1997. p.5.
[25] SEVERINE, *« Les casseuses de sucre (Notes d'une gréviste)»,* Paris, H. Simonis Empis, 21 rue des petits champs, 1896, Bibliothèque nationale de France en ligne, [Disponible en ligne : https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k551892/f30.image.r=S%C3%A9verine+En+marche.langFR].

utilise ses qualités socialement attribuées au genre féminin comme point de divergence. Elle utilisera dans un autre de ses articles la figure de la « femme écrasant le dragon de son pied nu, et tenant un petit enfant dans ses bras »[26]. Cette métaphore illustre parfaitement les deux tableaux sur lesquels jouent les frondeuses : la femme moderne et la femme de famille ne forment plus qu'une. Rappelons aussi que les pensionnaires de la Fronde sont, pour la plupart, des bourgeoises de la haute société, éduquées (ou exhibées) dans les salons des grands penseurs parisiens. Marguerite Durand avouera d'ailleurs que « le féminisme doit à ses cheveux blonds quelques succès »[27]. Elle fréquentera des directeurs de rédaction comme Antonin Perivier du Figaro ou encore des banquiers comme le baron Alfonse de Rothschild qui lui permettront d'affiner à la fois son carnet d'adresses et son compte en banque (sans lesquels l'aventure La Fronde n'aurait été possible).

Après la Fronde, la féminité devient un nouveau terrain exploitable par les dirigeants de médias. Le journalisme peut être un métier de « femmes » à condition de respecter les limites sociales qui lui sont accordées. Etre journaliste, éventuellement oui, mais femme d'abord. Nous disions plus haut que l'histoire de la Fronde fait écho, encore aujourd'hui, à des mécanismes d'organisation genrés des entreprises médiatiques. Si les femmes sont aujourd'hui de plus en plus présentes dans les rédactions, qu'elles ont fait beaucoup de chemin depuis la Fronde, elles sont toujours, majoritairement, déployées dans les services culturels, éducation ou santé des rédactions. Aussi, comme le fait remarquer Erik Neveu dans son ouvrage sur le genre et le journalisme :

> S'il est accepté, l'engagement professionnel féminin ne voit pas mettre en péril un engagement domestique de la femme, désormais déplacé des tâches ménagères vers les missions de soin et de maintenance psychologique des enfants. Le cas de la presse donne, dans la répartition des compétences au sein du travail, un autre exemple d'une évolution qui « modernise » sans subvertir les partages de compétences entre sexes.[28]

---

[26] SEVERINE, *« La Sainte Marguerite »,* La Fronde, 21 juillet 1899.
[27] PEYRET, Emmanuèle, *« Marguerite Durand : fer de lance de la "Fronde"* », Libération.fr, [Disponible en ligne : http://next.liberation.fr/vous/2011/02/23/marguerite-durand-fer-de-lance-de-la-fronde_716820], publié le 23 février 2011.
[28] NEVEU, Erik, *« Le genre du journalisme. Des ambivalences de la féminisation d'une profession », Politix, Vol.13, 2000/3, p. 199.*

L'histoire de la Fronde nous permet de nous rendre compte que dès leur arrivée dans le domaine médiatique, les femmes ont du faire face à des contraintes – à la fois symboliques et matérielles- délimitant alors leur légitimité et leur champ d'action au sein de la profession. Nous saisissons l'opportunité d'étudier, dans une prochaine étape de réflexion, l'un des éléments sémantiques constitutif de l'imaginaire que nous avons de la féminité : l'écriture féminine.

C. Une écriture féminine ?

Philippe Djian[29] interviewé par RTL en avril 2016 déclarait :

> Je n'essaie pas du tout d'écrire comme une femme, je ne pourrais pas. Je pense que le ridicule est proche quand on essaie de parler comme le sexe opposé. J'ai l'impression que les femmes sont plus sensibles au monde, aux choses terre à terre, elles comprennent bien ces choses là. Elles y mettent un regard particulier, du sentiment, de la poésie. Nous, les hommes, avons des fois du mal à intégrer cette espèce de relation au monde.[30]

Qu'est-ce que cela veut dire, « écrire comme une femme » ? Si l'on en croit le dictionnaire, l'écriture c'est la représentation de la parole et de la pensée au moyen des signes. Remettre en question la capacité des femmes à écrire différemment des hommes c'est finalement remettre en cause leur capacité à penser différemment des hommes. Remontons dans le temps pour comprendre cette invention et tentons de comprendre s'il s'agit d'un élément décisif dans la répartition des assignations professionnelles.

L'activité d'écriture est subversive pour une femme au début du XXe, nous l'avons vu, entre autre, à travers l'expérience de Marguerite Durand ou de Séverine. Lorsque quelques courageuses arrivent à sortir du cadre social imparti et à imposer leur activité, elles le font tout de même sous contrainte et reproduisent, presque malgré elles, des stéréotypes fortement genrés. Puisque les institutions médiatiques doivent à présent composer avec elles, quelles places leur donner dans l'ordre littéraire ? Comment créer une distanciation voir même une opposition afin de limiter les dégâts et continuer à valoriser le travail des hommes ? Dans Deuxième Sexe, Simone De Beauvoir déclarait :

---

[29] *DJIAN, Philippe, Dispersez-vous, ralliez-vous, Gallimard, 2016.*
[30] RTL, émission du 18 avril 2016.

> Il est connu que la femme est bavarde et écrivassière ; elle s'épanche en conversations, en lettres, en journaux intimes. Il suffit qu'elle ait un peu d'ambition, la voilà rédigeant ses mémoires, transposant sa biographie en roman, exhalant ses sentiments dans des poèmes. Les femmes ne dépassent jamais le prétexte, me disait un écrivain. C'est assez vrai. Encore toutes émerveillées d'avoir reçu la permission d'explorer ce monde, elles en font l'inventaire sans chercher à en découvrir le sens. [...] Un des domaines qu'elles ont exploré avec le plus d'amour, c'est la *Nature* ; pour la jeune fille, pour la femme qui n'a pas tout à fait abdiqué, la nature représente ce que la femme elle-même représente pour l'homme : soi-même et sa négation, un royaume et un lieu d'exil ; elle est tout sous la figure de l'autre.[31]

Alors que, un peu plus tôt dans l'histoire, Aurélien School, romancier, journaliste et rédacteur en chef du journal parisien « La commune de Paris », moins embarrassé que Simone de Beauvoir considérait tout bonnement :

> La puissance créatrice manque aux femmes et que leur constance est une perpétuelle oscillation de sentiments sur le même sujet. La constitution physique de la femme est plus délicate que celle de l'homme ; les anatomistes vous diront que son cerveau contient trois à quatre onces de cervelle de moins que le crâne du mâle, qu'elle éprouve aussi de plus profondes altérations de l'influence des climats et de la nourriture ; que c'est toujours par les femmes que commencent les dégénérations de notre espèce ; que ses os sont plus petits, plus minces que ceux de l'adulte du sexe mâle ; que son pouls est plus faible ; qu'elle n'a de puissant que le bassin qui doit précéder le berceau et le sein qui doit nourrir l'enfant. [32]

Si l'emploi de termes pseudo-scientifiques - certes douteux – ou de supposées vérités générales englobants la condition féminine toute entière peuvent nous faire sourire, ces extraits ont l'intérêt de nous rappeler à une notion qui s'est popularisée à travers les siècles : celle d'une « écriture féminine ». Qu'il s'agisse d'un concept littéraire chez quelques un·e·s ou d'un stéréotype chez d'autres, l'écriture féminine semble s'être profondément installée dans les organismes médiatiques d'aujourd'hui, nous le verrons plus tard à travers les entretiens menés avec des employé.es du groupe Canal +. Elle oppose fondamentalement les hommes et les femmes et pourrait être une piste vers la notion de division genrée en entreprise. Rappelons-le, on n'attend pas la même chose d'une femme et d'un homme dans le système social. Bourdieu rappelait ainsi dans son ouvrage phare sur la domination masculine qu'il existe « tout un jeu de taxinomies sociales associant le féminin à l'univers de l'intérieur, du domestique, du privé, de la famille, de l'introspection, de la ruse et de

---

[31] *DE BEAUVOIR, Simone*, *Le Deuxième sexe,* vol. 2, Paris, Gallimard, coll. Idées, 1977, p. 466.
[32] THERENTY, Marie Eve, *« Pour une histoire genrée des médias »,* Questions de communication, 15, 2009, p.253

l'intuition tandis que le masculin est associé aux valeurs inverses du public, de l'espace public, de l'action, de la politique, du pouvoir, de la droiture ». [33]

La notion d'écriture féminine est ainsi attribuée, historiquement à la femme de lettre, Hélène Cixous. Elle en parle pour la première fois dans l'essai de 1975 « Le rire de la méduse »[34] puis dans « La jeune née »[35]. Il n'y a pas une seule et unique façon d'appréhender l'écriture féminine. Aussi, Cixous considère « impossible de définir une pratique féminine de l'écriture (…) car on ne pourra jamais théoriser cette pratique, l'enfermer, la coder, ce qui ne signifie pas qu'elle n'existe pas. (…) Elle ne se laissera penser que par les sujets casseurs des automatismes, les coureurs de bords qu'aucune autorité ne subjugue jamais. »[36] L'écriture féminine, dans le sens où l'entend Cixous est une écriture proche du corps de la femme « Il faut que la femme s'écrive (…). En s'écrivant, la femme fera retour à ce corps qu'on lui a confisqué, dont on a fait l'inquiétant étranger dans la place (…). A censurer le corps on censure du même coup le souffle, la parole. Ecris-toi : il faut que ton corps se fasse entendre ».[37]La perspective de Cixoux a été fortement controversée puisqu'elle est, d'une certaine façon paradoxale. En cherchant à se libérer des chaînes du binarisme, Cixous construit tout de même sa réflexion autour du corps de la femme. La théorie s'oppose d'ailleurs au courant inverse, « l'égalitarisme » (1974) qui défend le fait qu'il n'existe vraisemblablement aucune spécificité féminine. Mais, en formant sa légitimité sur la seule présence corporelle, source de convoitise, peut-on réellement accéder à l'excellence intellectuelle, accréditée jusque-là aux hommes ?

Deux clans s'affrontent donc, d'un côté les féministes de la différence telles que Monique Wittig considérant : « qu'il n'y a pas d'écriture féminine et c'est commettre une erreur qu'utiliser et propager cette expression (…) la femme ne peut pas être associée avec écriture parce que la femme est une formation imaginaire et pas une réalité concrète »[38] et d'un autre côté, les féministes matérialistes qui considèrent que « non seulement leur sexe, mais aussi

---

[33] BOURDIEU, Pierre, *La domination masculine,* Paris, Le Seuil, 1998, p.37.
[34] CIXOUS, Hélène, *Le Rire de la Méduse,* L'Arc, n°61, 1975.
[35] CIXOUS Hélène, *« La jeune née », Paris, Union générale d'édition, coll.10/18 « Féminin futur », 1975.*
[36] *CIXOUS, H, « Le Rire de la Méduse », dans L'Arc, n°61, 1975, p. 40.*
[37] *Ibid.*

[38] FAUVRELLE POMEON, Marie *« L'écriture féminine chez Hélène Cixous : tambours sur la digue ou le rythme de la marionnette »,* [Disponible en ligne : http://radac.fr/wp-content/uploads/2016/10/CDT23_17.pdf], 2016, p.183.

leur couleur de peau comptent dans leur écriture »[39] comme Toni Morrison.

Appliquée à ce qui nous intéresse ici – à savoir la répartition genrée des compétences professionnelles -, l'écriture féminine s'impose comme un nouvel élément différenciateur, symbole d'une bipolarisation contrôlée. Elle permet aussi d'ordonner les foules : les femmes écrivent pour les femmes, les hommes écrivent pour les hommes.

> Ils ont dit que la Vérité n'avait pas de sexe. Ils ont dit que l'art, la science, la philosophie étaient des vérités pour tous. (…) Non, non, je ne demande pas l'accès à la Vérité, sachant trop combien c'est un puissant mensonge que les hommes détiennent là. Je ne demande que la parole. Vous me la donnez d'accord, mais ce n'est pas celle-là que je veux. C'est la mienne que je veux (…) Car il ne me suffit pas de parler de moi pour trouver une parole qui soit mienne. Littérature de femme : littérature féminine, bien féminine, d'une exquise sensibilité féminine. (…) Un homme parle au nom des hommes. Une femme, au nom des femmes.[40]

L'écriture féminine a-t-elle une incidence sur nos vies aujourd'hui ? Pourrait-elle expliquer la présence bien plus importante de femmes en filières littéraires (nous parlions de 80 % en L en 2017) ou en école de communication comme semble le penser la déléguée générale d'Entreprises et Médias, Sophie Duhamel que nous avons rencontrée cette année ? Pourrait-elle justifier le fait, que nous soyons capables, en lisant un texte d'imaginer le genre de son auteur·ice ?

Après s'être intéressé aux éléments historiques – potentiellement constitutifs – d'un journalisme à deux vitesses pour les femmes, nous nous questionnerons en seconde partie d'étude sur la place des femmes dans les médias en 2018.

---

[39] Ibid.
[40] LECLERC Annie, *Parole de femme,* Grasset, Paris, 1974, p.11

II/ La situation actuelle : quelle place pour les femmes dans les médias ?

Après avoir étudié les éléments historiques potentiellement constitutifs d'une division genrée du domaine médiatique, nous interrogerons la situation actuelle au sein des entreprises : quelle place pour les femmes dans les médias en 2018 ? Après un bref rappel des notions de ségrégation horizontale et verticale régissant la répartition des responsabilités professionnelles, nous nous intéresserons aux conditions de travail des femmes dans les médias et introduirons les actions menées par certaines qui luttent pour une meilleure représentation des femmes dans les médias. Enfin, bénéficiant d'un point du vue interne dans le groupe Canal +, nous appliquerons les considérations que nous aurons faites plus tôt au terrain que nous avons sous les yeux : quelle place pour les femmes du groupe Canal + ?

A. Une ségrégation horizontale : le genre comme principe d'assignation des compétences

La ségrégation professionnelle est la « concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).[41] Elle sévit dans tous les secteurs du marché de l'emploi.

Dans un épisode de « Secret des Sources », émission phare de France Culture, Françoise Laborde, sociologue des médias, membre du CSA et présidente de l'association « Pour les femmes dans les médias » déclare :

> Quand on interroge le ressenti du téléspectateur ou de la téléspectatrice ils répondent tous qu'il y a autant de femmes que d'hommes à la télévision. C'est très présent dans l'inconscient collectif : quand on voit une femme, on a l'impression qu'elle occupe tout l'espace. Si on fait un sujet sur les femmes dans l'actualité, on a l'impression qu'on a fait toute une émission sur les femmes. La mesure chiffrée permet d'objectiver les choses.[42]

[41] COMMISSION EUROPEENNE, *« Mots pour l'égalité. Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.* » Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.
[42] FRANCE CULTURE, *« Quelle place pour les femmes dans les médias »,* Secret des sources, 2014.

Justement, objectivons les choses : l'intérêt de cette réflexion n'est pas tellement de déterminer si les femmes obtiennent moins que leurs homologues masculins sinon de savoir comment cet aménagement se produit symboliquement. Quels processus de sélection prédestinent la division genrée dans les médias ?
On pense, à tort, que la présence accrue des femmes dans le domaine médiatique conduit nécessairement et logiquement à la transformation des pratiques professionnelles – tant dans les pratiques managériales que dans le contenu journalistique en tant que tel -. Nous l'avons vu plus tôt dans le mémoire, les femmes journalistes ont su s'imposer dans un domaine journalistique en renouveau mais elles l'ont fait sans perturber l'ordre social. Un peu plus tard, lorsque la presse féminine est un plein essor, que les femmes sont actives dans la société, elles font l'éloge d'une société de consommation dans laquelle elles auraient finalement le pouvoir mais ne rompent toujours pas avec la symbolique « frivole » ou « domestique » que l'on associe symboliquement à la presse féminine.

Ainsi, nous sommes amené·e·s à nous demander : la situation est-elle foncièrement différente de cela aujourd'hui ? Deux notions permettent d'éclairer la division genrée du travail médiatique : la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale. Conformément à ce que Beatrice Damian Gaillard, Cégolène Frisque et Eugénie Saittia ont étudié dans « Le journalisme au féminin : assignations, inventions et stratégies », la ségrégation horizontale est la répartition des domaines de spécialité journalistique (…), une typification de domaines de spécialité comme féminins ou masculins, (…) des secteurs médiatiques, des services ou rubriques, ou encore des compétences et spécialités genrés.[43]En d'autres termes, la ségrégation horizontale dans les médias s'explique par l'attribution de qualités rédactionnelles et l'auto-affectation des femmes dans des rubriques/ services socialement construits comme « féminins » et donc « illégitimes de l'information / de la création »[44].

> Les femmes travaillant majoritairement dans des domaines informationnels qui sont considérés comme une extension de leurs responsabilités domestiques et du rôle qui leur est socialement assigné de soin, d'éducation et d'humanité. À l'inverse, certains secteurs prestigieux, comme la politique intérieure dans la presse quotidienne nationale (PQN) et

[43] *DAMIAN GAILLARD B, FRISQUE C, SAITTA E, Le journalisme au féminin. Assignations, inventions, stratégies,* Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010, p.44.
[44] *Ibid.*

> les *newsmagazines*, ont longtemps constitué un domaine exclusivement « masculin », ou presque.[45]

Cette affectation est, plus que jamais d'actualité. Elle s'illustre, à titre d'exemple par le fait que la presse magazine (intrinsèquement de la famille des softsnews) reste encore aujourd'hui à 58,2 % peuplée de journalistes femmes. Aussi, si nous prenons le domaine de la production audiovisuelle comme terrain d'étude, la ségrégation horizontale s'exerce alors par le fait que 94 % des permanent·e·s scriptes des entreprises audiovisuelles sont des femmes, qu'elles sont 88,6 % chez les costumier·ière·s, 81,4 % chez les coiffeur·euse·s puis plus que 30,9 % chez les réalisateur·trice·s, 9,6 % chez les opérateur·trice·s prise de son, 4,8 % chez les mixeur·euse·s… [46]

Lorsque l'on interroge les journalistes de C8 (les entretiens sont à retrouver en annexe et seront analysés dans une troisième partie d'étude), toutes et tous considèrent que si la ségrégation horizontale est bel et bien présente dans leurs quotidiens, elle est d'abord le fait de normes sociales avant d'être l'imputabilité des entreprises pour lesquelles elles et ils travaillent. Elle est peut être inconsciente mais elle n'est pas subie pour autant. L'auto affectation s'opère t elle peut être donc avant d'entrer sur le milieu du travail lorsque nous, jeunes femmes et hommes intériorisons les rôles sociaux qui nous seront attribués. Ainsi, et comme semble le penser Marie Duru-Bellat « si l'élévation du niveau d'instruction des filles a réduit la ségrégation verticale, la socialisation scolaire tend à entretenir la ségrégation horizontale, entre filières, en entérinant le partage entre disciplines masculines et féminines ».[47]L'éducation, mais pas seulement car comme l'a étudié Arlie R. Hochschild, professeure de sociologie à l'université américaine Berkeley, toute aventure émotionnelle dépend d'une certaine manière de l'organisation sociale : « les facteurs sociaux affectent la façon dont les émotions sont provoquées et exprimées. En outre, les facteurs sociaux guident ainsi ces micro actions que sont l'étiquetage, l'interprétation et la gestion des émotions ». [48]
En d'autres termes, si les entreprises sont sans doute responsables d'orienter leurs employé·e·s vers des postes en rapport avec leur identité de genre en supposant des

---

[45] *Ibid*.
[46] *CNC, « Rapport sur la place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle »,* 2017.
[47] DURU BELLAT, Marie, *« L'école, premier vecteur de la ségrégation professionnelle ? »*, Regards croisés sur l'économie, vol. 15, no. 2, 2014.
[48] HOCHSCHILD, Arlie R, *« Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale* », Travailler, vol. 9, no. 1, 2003, p.28.

inclinations des un·e·s et des autres, elles sont peut être également contraintes d'agir en fonction des ressources à disposition.

B. Une ségrégation verticale : le genre, coupable de l'accès différencié aux responsabilités

La ségrégation verticale concerne l'accès différencié aux postes de responsabilité selon les identités de genre des individus. Elle est reconnue populairement à travers la métaphore du « plafond de verre ». En France, le taux de femmes employées à des postes de direction des entreprises s'élève à 14%, elles représentent pourtant 48% de la population active. Elles sont moins souvent nominées à des postes de directions lorsqu'elles sont issues de grandes entreprises et sont plus susceptibles d'accéder aux postes élevés en créant leurs propres entreprises (à 44%) que par promotion interne (27%).[49]

Si l'on en croit Sophie Duhamel, déléguée générale de l'association Entreprises et Médias, le changement est pourtant bien amorcé. Entreprises et Médias est une association professionnelle des directeurs de la communication des grandes entreprises et organisations (elle compte plusieurs membres du CAC 40 dans ses rangs). Elle a pour ambition d'accompagner ses 160 directeurs généraux dans leurs enjeux et défis respectifs. Lors de notre dernière rencontre, Madame Duhamel considérait que l'évolution dans l'accès aux postes à responsabilité pour les femmes avait radicalement changé ces dix dernières années. D'ailleurs, sur les 160 membres de l'association, 68 % étaient des femmes. Si la communication est un domaine plus jeune que le journalisme, son cousin lointain, nous pourrions tout de même en conclure que les organismes médiatiques devraient logiquement s'aligner sur le même modèle. Dans l'audiovisuel public et selon l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication de 2018[50], le progrès est manifeste. La part des femmes présidentes d'entreprises de l'audiovisuel public a évolué de 40% en 2015 à 60 % au 1er janvier 2018. Elles sont pour la première fois de l'histoire, en supériorité numérique. A la direction des antennes publiques, et à l'exception de Radio France où elles stagnent à 43% depuis 2015, l'évolution y est également palpable : 80 % de part de femmes chez France Télévisions et 67 % chez France Mediaş Monde. Enfin, dans les

[49] *KPMG, Etude « Portrait(s) de femmes dirigeantes », 2015*
[50] HCE REPUBLIQUE FRANCAISE *« Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication »*, 2018.

comités de direction des entreprises de l'audiovisuel public, l'évolution se montre plus inégale. Chez France Télévisions, la progression y est radicale : 0% de part de femmes dans les comités de direction en 2015 contre 46 % en 2018. Arte France, historiquement réputée pour son modernisme progresse de 65 % en 2015 à 78 % de femmes à des postes de direction. Les mauvais élèves du service public sont Radio France – chez qui la part de femme est en baisse, moins 4% depuis 2015 – et l'INA (institut national de l'audiovisuel) qui stagne à 30% de part de femmes depuis 2015.

S'il ne s'agit plus uniquement de compter les effectifs et d'observer le décalage (ce que nous ferons tout de même un peu plus tard en étudiant le bilan Canal +), il est ici question de prendre la mesure des mécaniques managériales qui favorisent ou handicapent l'accès aux postes élevés dans les entreprises médiatiques. Brigitte Grésy était interrogée en 2011 sur les plateaux de TV5 Monde sur la parité homme femme en entreprise, elle y résume parfaitement alors la situation : « les femmes sont perçues par les employeurs comme des agents à risque. Si l'on prend des femmes et des hommes, au même âge, 40 ans, au même diplôme, même expérience, même nombre d'enfants, il y a encore 17 % d'écart de rémunération dont 70 % restent inexpliqués ».[51] Nous ne sommes plus en 2011 et les mentalités semblent changer. Pourtant, lorsque l'on interroge en juin 2018, un cadreur de la chaîne C8, on pourrait en douter « le rôle de mère, c'est plus important qu'un travail pour une femme, et cela ne changera jamais ». Il semble par-dessus tout crucial de reconnaître que cette construction sociale, manifestement effective dans les imaginaires d'employé·e·s d'une chaîne comme C8, influence l'embauche. Les femmes sont perçues comme moins disponibles, leurs emplois sont conçus pour être secondaires.

[51] TV5 Monde, *« 7 jours sur la terre »*, 16 mars 2011.

C. Les médias et la fabrique du genre : ras-le-bol généralisé

Octobre 2017 : l'affaire Harvey Weinstein explose au grand jour. La personnalité la plus influente de l'industrie du cinéma est accusée d'harcèlements et agressions sexuelles sur plus de 90 femmes. Depuis Octobre 2017, les médias révèlent le nom d'un nouvel agresseur presque tous les jours : James Toback, Terry Richardson, Kevin Spacey, Louis CK… Le hashtag #metoo, tweeté dans plus de 85 pays et relayé plus de 2,5 millions de fois devient l'emblème de 2017. Les plus grandes personnalités du cinéma se dressent de noir en signe de rébellion pour la dernière cérémonie des Oscars : le mouvement devient viral. En France, au même moment, la journaliste Sandra Muller lance le hashtag #balancetonporc relayé plus de 500 000 fois. Le nombre de plaintes enregistrées pour harcèlement sexuel explose (+30%) et Emmanuel Macron déclare l'égalité entre les hommes et les femmes : grande cause du quinquennat. Il est vrai que les médias n'ont jamais autant traité de ces questions. Ces scandales ont poussé notre société à évaluer de nouveau la place des femmes dans la société plus globalement. Le déferlement médiatique autour de ces questionnements s'est accompagné presque machinalement de contre-mouvements dénonçant une société de la délation. Comment dépasser l'effet « buzz médiatique » forcément temporaire, comment donner la parole à différents profils socio-culturels (et pas seulement à des actrices jouissant déjà d'une grande visibilité), comment organiser une riposte effective et globale ?

Appliqué aux médias, puisque le média n'est que la représentation d'une société comme Françoise Laborde le disait dans le « Secret des Sources » d'Octobre 2014[52], le ras-le-bol général se fait ressentir. Invisibilité des expertes femmes, harcèlement au travail, sexisme, conditions de travail plus précaires, plafond de verre : Time's Up pour les journalistes également. Dans ce contexte-là, l'association Prenons la Une, fondée en 2014 et héritière de l'AFJ, l'association des femmes journalistes créée en 1981, lutte pour une juste représentation des femmes dans les médias et pour l'égalité professionnelle dans les rédactions. Elle voit le jour grâce à l'initiative de plusieurs femmes journalistes des Echos. Le mouvement commence en interne par une grève des signatures généralisée afin de dénoncer la nomination de 12 hommes à des postes de direction (pour 0 femmes) alors que la rédaction était parfaitement paritaire. Le mouvement prend très vite de l'ampleur et contamine d'autres rédactions. « D'une organisation informelle de journalistes, Prenons la Une deviendra dès

[52] FRANCE CULTURE, *« Quelle place pour les femmes dans les médias »,* Secret des sources, 2014.

lors une personne morale, ce qui lui permettra notamment d'accompagner dans leurs démarches juridiques les femmes journalistes victimes d'agressions sexuelles ou de harcèlement dans les rédactions ».[53] L'association (alors encore « collectif Prenons la Une ») publie un manifeste dans les pages de Libération en Mars 2014 qui sera signé par plus de 800 journalistes Français.[54]

[53] LIBERATION, « Prenons la Une », [Disponible en ligne : http://www.liberation.fr/ecrans/2014/03/02/femmes-a-la-une_983970], 2 mars 2014.
[54] Ibid.

Nous, femmes journalistes, dénonçons la trop grande invisibilité des femmes dans les médias. Dans les émissions de débat et les colonnes des journaux, les femmes ne représentent que 18% des experts invités. Les autres femmes interviewées sont trop souvent présentées comme de simples témoins ou victimes, sans leur nom de famille ni leur profession.

Nous ne supportons plus les clichés sexistes qui s'étalent sur les unes. Pourquoi réduire encore si souvent les femmes à des objets sexuels, des ménagères ou des hystériques ? Par ces déséquilibres, les médias participent à la diffusion de stéréotypes sexistes. Or ils devraient, à l'inverse, représenter la société dans toutes ses composantes. Ces stéréotypes sont à la fois la cause et le résultat des inégalités professionnelles, des propos et attitudes sexistes au sein des rédactions, mais aussi du manque de sensibilisation des journalistes à ces sujets.

Nous refusons que persistent ces inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein des rédactions. Non seulement nous sommes plus touchées par la précarité, mais nous nous cognons aussi au « plafond de verre » : plus on monte dans la hiérarchie des rédactions, moins on trouve de femmes. Plus de 7 directeurs de rédaction sur 10 sont des hommes. Quant aux salaires, ceux des femmes journalistes restent inférieurs de 12% en moyenne à ceux de leurs confrères. Ces inégalités se reflètent mécaniquement dans les contenus de l'information. Comment accorder de la crédibilité à la parole d'expertes quand on peine à reconnaître les capacités des femmes journalistes à diriger des rédactions ? C'est le cercle vicieux qui touche toutes les femmes et encore plus - c'est la double peine - les femmes issues de la diversité. Pour lutter contre ces inégalités et créer les conditions d'une société plus juste pour tous, le collectif Prenons la une s'engage à pointer, au quotidien, les propos et stéréotypes sexistes dans les médias et à dénoncer les inégalités. Nous appelons nos consœurs et confrères à veiller dans leur travail quotidien à une juste représentation de la société, et à constituer dans leur rédaction une base de données d'expertes pour diversifier les sources et les rendre paritaires, comme le fait déjà la BBC. Nous les incitons aussi à veiller à ce que les dirigeants des médias appliquent la législation sur l'égalité professionnelle en commençant par un diagnostic de la situation de l'entreprise.

Par ailleurs, nous réclamons la présence de 50% d'expertes à l'antenne et sur les plateaux de télévision, en application concrète de *«la juste représentation des femmes dans les médias»* prévue par la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, dont le CSA doit préciser les contours. Nous demandons l'intégration de la parité dans les critères de déontologie du futur Conseil de presse et le conditionnement de l'attribution des aides à la presse au respect des lois sur l'égalité professionnelle. Enfin, nous proposons la création de modules de formation, dispensés auprès de tous les étudiants en école de journalisme, sur la lutte contre les stéréotypes et l'égalité professionnelle. Nous appelons tous les journalistes, femmes et hommes, à rejoindre ce combat pour l'égalité.

Plus récemment, l'association Prenons La Une vient de publier le « Petit manuel de rébellion à usage des femmes dans les rédactions ».[55] Disponible gratuitement sur demande, il permet d'accompagner, étape par étape, les revendications des journalistes lésées : comment solliciter des discussions avec la direction, comment faire appel à des juristes sensibilisés aux questions de parité, comment proposer l'écriture inclusive, comment s'organiser en collectif…

> Ce manuel de négociation pour l'égalité professionnelle est un outil pratique pour obtenir l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, et l'égalité des chances dans les attributions de postes et de promotions. Car même si le gouvernement prépare un intéressant projet de loi sur le sujet qui repose sur un logiciel, il ne sera efficace que sur une partie des inégalités.[56]

Sans doute en réponse aux revendications ambiantes, le mercredi 7 mars 2018, le premier ministre Edouard Philippe, ainsi que la ministre du travail, Muriel Pénicaud et la secrétaire d'Etat, Marlène Schiappa ont proposé un nouveau projet de loi permettant de supprimer les écarts de salaire injustifiés entre les hommes et les femmes. Un logiciel intégré aux systèmes de paie permettrait de calculer des écarts salariaux incohérents (ceux qui ne peuvent être attribués à l'ancienneté, aux responsabilités ou à la formation). Le logiciel devrait être installé dans toutes les entreprises françaises de plus de 250 salariés d'ici 2022. Les entreprises devront communiquer ces résultats et dissoudre ces écarts sous trois ans sous peine de sanctions financières.

D. Les réseaux de femmes expertes

« Ce que l'on ne montre pas, on l'occulte »[57] cette citation est, une nouvelle fois, tirée du Secret des Sources de 2014 sur la représentation des femmes dans les médias. Les femmes expertes sollicitées pour leurs compétences à la télévision comme à la radio sont totalement occultées puisqu'elles représentent 2/10 des interwiewé.es et 19 % des expertes invitées sur les plateaux. Lorsqu'elles sont toutefois invitées sur les plateaux en tant qu'expertes, c'est pour parler de sujet relatif aux violences faites aux femmes, de l'éducation ou de la petite

---

55 TWITTER, « Petit manuel de rébellion à usage des femmes dans les rédactions », [Disponible en ligne : https://twitter.com/Prenonsla1], 24 mai 2018.
56 Ibid.
57 FRANCE CULTURE, *« Quelle place pour les femmes dans les médias »,* Secret des sources, 2014.

enfance. Pourtant, la moitié des doctorant·e·s en France sont des femmes, la moitié des diplômé·e·s de l'enseignement supérieur sont des femmes.

Comment justifier de tels écarts ? Comment expliquer que les femmes n'apparaissent que dans 27 % des sujets lorsqu'elles représentent la moitié de la population ?

Il paraît évident qu'il s'agit, une nouvelle fois, d'un élément fondateur de la ségrégation horizontale orchestrée par les médias dont nous parlions plus haut : la compétence appartient aux hommes. Aussi, si l'expertise apportée par le « rapport Gresy » de 2011 sur les expertes dans les médias (rapport dépendant de la commission sur l'image des femmes dans les médias)[58] n'est plus d'actualité en 2018, elle nous permet de dessiner tout de même les contours d'un problème culturel. Nous nous concentrerons ainsi sur l'avant dernière étape du rapport « le verdict sans complaisance des chiffres ». Brigitte Gresy, secrétaire général du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, structure donc sa réflexion autour de trois marqueurs qui seraient potentiellement responsables de la faible représentation des femmes expertes dans les médias : le marqueur de légitimité, le marqueur de contextualité ainsi que le marqueur d'identité.

Le marqueur de légitimité s'illustre par le fait que, sur six magazines d'information et cinq journaux télévisés, les femmes expertes occupent seulement 15 % du temps de parole, qu'elles ont tendance à moins prendre la parole spontanément que leurs homologues masculins et qu'elles sont moins sollicitées pendant les interviews que leurs collègues masculins. On apprend également qu'elles sont beaucoup moins sollicitées sur des sujets dits « masculins » (10%), contrairement aux experts hommes, eux, sur-sollicités sur des sujets dits « féminins » (75%). En ce qui concerne le marqueur contextualité, le rapport évoque par exemple l'importance des « accompagnateurs visuels de l'expertise », ces dessins schématiques que l'on retrouve dans des magazines d'actualité ou dans les journaux télévisés et qui représentent systématiquement des personnages masculins.

Enfin, les marqueurs d'identité qui se distinguent – à titre d'exemple- par le fait que les expertes sont majoritairement appelées par leurs prénoms sur les plateaux de télévision contrairement aux experts hommes qui sont, au contraire, systématiquement identifiés par leurs noms et prénoms : « Merci, Christian Terras pour votre analyse ; merci, Murielle, pour votre témoignage. »[59]. Ce travail d'analyse réalisé par Brigitte Grésy et ses équipes, visant à questionner l'impact des procédés stéréotypants sur la parole des expertes dans les médias

---

[58] COMMISSION SUR L'IMAGE DES FEMMES DANS LES MEDIAS, *« Les expertes : bilan d'une année d'autorégulation »,* 2011.

[59] Id., p50.

n'est pas isolé. Ainsi, le 31 janvier 2013, sous l'initiative de Marie-Françoise Colombani et Chekeba Hachemi, paraît le premier « Guide des expertes », un annuaire gratuit recensant plus de trois mille femmes expertes, tous domaines confondus. Les chaînes ne peuvent décemment plus utiliser, en 2018, l'argument du manque pour justifier de l'absence de femmes expertes sur leurs plateaux.

E. Et Chez Canal + ?

En Novembre dernier, fraîchement engagée pour un poste d'assistante de production chez C8 (maintenant filière du groupe Canal +), j'ai tenté de solliciter les ressources humaines afin d'obtenir une copie de l'accord relatif à l'égalité professionnelle du groupe. Bien que salariée du groupe, le dit document m'a été refusé, jugé trop « confidentiel » par mon interlocutrice. L'article R. 3221-2 du code du travail impose aux entreprises de mettre leur accord relatif à l'égalité professionnelle à disposition des salarié·e·s ainsi qu'aux potentiels futur·e·s employé·e·s, candidat·e·s à l'embauche.[60] On trouve également en ligne le rapport annuel Vivendi : enjeux et stratégies, engagements RSE, épargne salariale, tout y est. Si l'égalité hommes-femmes n'y est pas particulièrement mis en avant, on apprend tout de même en page 92 que les femmes forment 44% des cadres au sein du groupe Canal +, que Vivendi plus globalement cherche à :

> Renforcer la parité dans les recrutements, et ce particulièrement dans certaines filières, et respecter l'égalité en matière d'accès à l'emploi ; veiller à l'homogénéité et à l'équité de la répartition des femmes et des hommes dans tous les emplois et classifications de l'entreprise ; veiller à l'égalité des chances dans les parcours de carrière ; garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier équivalent, pour un même niveau de compétences, de responsabilité et de résultats ; garantir l'égalité en matière d'évolution professionnelle et salariale en cas d'interruption de carrière dans le cadre d'un congé parental, de maternité ou d'adoption ; assurer une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle tenant compte de la parentalité.[61]

Si tous les éléments sont à disposition librement et qu'ils ne sont pas accablants, pourquoi donc m'y avoir refusé l'accès ? Des collègues journalistes m'avaient déjà alerté sur le « tabou des salaires » qui sévissaient chez Canal +. J'ai alors tenté de contourner les obstacles et suis entrée en contact avec l'un des syndicalistes du groupe, P. m'a fait parvenir la négociation

[60] LEGIFRANCE, *« Article R322 »*, 20 octobre 2016.
[61] *VIVENDI, « Rapport annuel, document de référence »*, 2017.

annuelle obligatoire du groupe (interne à l'entreprise cette fois ci). Sur cet exemplaire, annoté par son propriétaire et présent en annexe, nous avons accès à l'intégralité des données salariales et aux répartitions par statuts et types de contrats. Lors de notre rencontre en juillet dernier, P., annonçait la couleur :

> Ce n'est pas si mal globalement. Il n'y a pas véritablement de grosses inégalités salariales chez Canal mais il y a une forte disparité vis à vis de l'évolution des carrières. Ici, plus cela monte dans la hiérarchie, plus c'est disparate.

La négociation annuelle obligatoire est un document qui ne concerne que les entreprises privées de plus de 50 salarié·e·s. Elle est imposée par l'article L.132-27 du code du travail mais n'est pas obligatoirement accessible à tous. L'intérêt d'un tel rapport est d'entretenir la relation qui lie l'employeur à ses salariés. Elle est autogérée par les délégués syndicaux de l'entreprise et permet d'imposer des mesures de régulation sur des sujets tels que l'insertion professionnelle de travailleurs handicapés ou le contrôle des écarts de salaire selon les sexes. On y retrouve donc des thèmes tels que les durées de travail, les grilles de salaire et, sur ce qui nous intéresse ici, des éléments relatifs à l'égalité hommes/femmes. Cette année, la négociation annuelle obligatoire n'a pas été signée par les représentants syndicalistes. Jugé insuffisant, l'exemplaire que nous retrouvons en annexe est non officiel mais, il a l'avantage de nous donner un aperçu de la situation.

> P. : Sur l'égalité homme – femme, il n'y avait pas véritablement de volonté de changer les choses chez Canal. Autant sur la mission handicap, il y a des moyens qui sont donnés pour faire fonctionner la machine. Il y a une raison : l'argent que l'on met sur la mission handicap, on le récupère. Il faut 6 % d'handicapés, en dessous de cela, tu payes des pénalités. Canal a un accord pour réinvestir l'argent afin de ne pas payer les pénalités.

Si la comparaison entre la mission handicap et la parité peut-être perçue comme douteuse, notre interlocuteur met le doigt sur un élément fondateur du dysfonctionnement. Légalement, les entreprises n'ont, en aucun cas, besoin d'un pourcentage minimum d'hommes ou de femmes, contrairement aux 6 % de personnes à mobilité réduite mentionné·e·s plus haut. Si la ministre du travail actuelle, Muriel Pénicaud se donne trois ans pour résorber les écarts salariaux entre hommes et femmes et s'il existe une quinzaine de textes régissant les égalités salariales en France, il n'existe pourtant aucune véritable mesure d'obligation de moyen (mis à part celle que nous évoquions plus haut, potentiellement en place courant 2022). Les entreprises sont incitées à entretenir la parité mais aucunement à la rendre effective. Lorsque

l'on questionne P., sur la politique de transparence du groupe vis à vis de l'accès aux postes de responsabilités, il se montre résigné.

> Normalement, on n'empêche pas. On ne peut pas dire qu'un poste est destiné à un homme. Aujourd'hui, nous ne sommes jamais dans un frein immédiat, personne ne vous dira jamais « vous êtes une femme, impossible ! ». Mais nous, syndicalistes on regarde les chiffres. On a plusieurs indicateurs : la répartition du temps de travail, l'ancienneté, les grilles de salaires, les classifications des postes… Alors, de leurs côtés, les RH, (qui sont exclusivement féminines), en attendant que les choses changent miraculeusement inventent des stages pour remotiver les gens, des ateliers pour les femmes dans lesquels elles peuvent se sentir autorisées à faire des métiers d'hommes par exemple, oui c'est très bien, c'est très gentil. Le problème avec les DRH, c'est qu'il peut y avoir beaucoup de grandes volontés mais il y aura toujours des cas impossibles car plus tu descends dans les stratégies des managers directs de la chaîne, plus tu rencontres de la discrimination, et là, tout devient beaucoup moins rose. Il y a toujours ce décalage pas évident à résoudre, c'est pour cette raison que le changement est si long à amorcer.

Le mantra de Françoise Laborde utilisé plus haut « la mesure permet d'objectiver les choses »[62], ainsi que les éléments étudiés dans le mémoire, à savoir la l'attribution genrée des compétences, les écarts de salaire, la ségrégation horizontale comme verticale nous permettent de dresser un état des lieux chez Canal +.

1. Les salaires

Base Septembre 2017 - CDI et CDD (hors apprentis et contrats pro)

EFFECTIFS & SALAIRE MOYEN MENSUEL BRUT (y/c variables) PAR GROUPE ET PAR SEXE									
	HOMMES			FEMMES			TOTAL		
	Effectif	Moyenne	Médiane	Effectif	Moyenne	Médiane	Effectif	Moyenne	Médiane
GROUPE 1	1	NS	NS	0	NS	NS	1	NS	NS
GROUPE 2	0	NS	NS	0	NS	NS	0	NS	NS
GROUPE 3	7	3 028 €	3 000 €	11	2 496 €	2 576 €	18	2 703 €	2 904 €
GROUPE 4	149	2 579 €	2 517 €	265	2 573 €	2 520 €	414	2 575 €	2 519 €
GROUPE 5	66	2 851 €	2 797 €	26	2 821 €	2 714 €	92	2 843 €	2 776 €
GROUPE 6	232	3 540 €	3 498 €	268	3 075 €	3 018 €	500	3 291 €	3 201 €
GROUPE 7	51	4 052 €	4 041 €	17	4 053 €	4 087 €	68	4 052 €	4 064 €
GROUPE 8	643	4 266 €	3 996 €	612	3 875 €	3 615 €	1 255	4 075 €	3 803 €
GROUPE 8 + BSO	265	8 281 €	7 026 €	210	7 050 €	5 928 €	475	7 737 €	6 660 €
JOURNALISTES STAGIAIRES	22	2 776 €	2 725 €	21	3 252 €	2 800 €	43	3 009 €	2 800 €
JOURNALISTES TITULAIRES	159	5 034 €	4 222 €	77	5 380 €	4 225 €	236	5 147 €	4 223 €
TOTAL	1 595	4 654 €	3 873 €	1 507	3 988 €	3 345 €	3 102	4 331 €	3 608 €

62

Notre interlocuteur syndicaliste nous apprenait que Canal +, contrairement à la majorité des entreprises audiovisuelles, ne privilégiait pas les contrats en intermittence, ce qui explique que les onze groupes référencés en page dix de la négociation soient employés en CDI ou CDD. Le premier élément que nous pouvons soulever face à ces chiffres est qu'il existe des disparités à deux vitesses dans l'entreprise. Lorsque l'on se reporte à la catégorie « Groupe 8 + BSO », qui regroupe manifestement les employé·e·s les mieux rémunéré·e·s, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est significatif : 8 281 euros mensuel pour les hommes contre 7 050 euros pour les femmes soit 1 231 euros de différence. Lorsque l'on dépasse la barrière des 3000 euros nets (salaire correspondant à un certain niveau de responsabilité semble-t-il), les écarts y sont de nouveau drastiques : 532 euros de moins pour les femmes du groupe trois, 465 euros de moins pour celles du groupe six, 391 euros de moins pour le groupe huit, etc.

En revanche, lorsque l'on descend dans la chaîne, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes y sont moins prononcés bien que tout de même présents, presque de manière symbolique : 6 euros de moins pour les femmes du groupe quatre, 30 euros de moins pour le groupe cinq.

Etonnamment, une catégorie échappe à cette logique : celle des journalistes (stagiaires et titulaires) où les femmes y sont, au contraire, mieux rémunérées : 346 euros de plus pour les journalistes titulaires femmes, 476 euros de plus pour les journalistes stagiaires. Pourtant, lorsque l'on se reporte au tableau sur la répartition des journalistes CDI + CDD, on remarque que les hommes sont en supériorité numérique, à la fois sur les postes de cadres et d'employés. Alors comment expliquer ces moyennes salariales favorables aux femmes journalistes ? Il semblerait qu'il existe une plus grande dispersion des salaires chez les hommes. Dans la mesure où ils occupent la grande majorité des postes, et à tous les niveaux de l'échelle salariale, le total des rémunérations tire la moyenne masculine vers le bas. A titre d'exemple, le poste de journaliste reporter d'image, historiquement attribué à des profils plus jeunes (et donc moins rémunéré) est occupé par 27 hommes contre 7 femmes.

C'est un constat qui ne signifie pas que les femmes ont, globalement, des responsabilités supérieures aux hommes chez Canal, ni qu'elles ont les rémunérations les plus élevées. Il est d'ailleurs évident que la population globale des journalistes, mise en scène dans ce tableau sur la répartition des CDD et CDI, prouve que les fonctions les plus importantes sont toujours occupées par des hommes (44 rédacteurs en chef hommes pour 7 femmes) emportant avec eux les salaires les plus conséquents.

REPARTITION DES JOURNALISTES CDI + CDD (dont apprentis et contrat pro.)

PAR FONCTION AU 30 SEPTEMBRE 2017

FONCTION	STATUT	HOMMES	FEMMES	Total
Chef de Service Rédact.	CADRE	1		1
Chef de Service adjoint	CADRE			
Chef d'Edition	CADRE	12	9	21
Coord.Echanges Nat&Int	CADRE	2	2	4
Grand Reporteur	CADRE	13	2	15
Journ.Rédact.Reporter	CADRE	34	26	60
Journ.Report.Image	CADRE	27	7	34
Journaliste Spécialisé	CADRE	31	12	43
Rédact. en chef adjoint	CADRE	18	14	32
Rédacteur en Chef	CADRE	44	7	51
Resp.Rubrique	CADRE	2		2
Responsable Edition	CADRE	5	1	6
Sous-Total JOURNALISTES TITULAIRES		189	80	269

FONCTION	STATUT	HOMMES	FEMMES	Total
Chef d'Edition	EMPLOYE	4	2	6
Chef de Service Rédact.	EMPLOYE		1	
Coord.Echanges Nat&Int	EMPLOYE			56
Journ.Rédact.Reporter	EMPLOYE	32	24	2
Journ.Report.Image	EMPLOYE	1	1	1
Journaliste Spécialisé	EMPLOYE		1	1
Rédacteur en chef	EMPLOYE			
Sous-Total JOURNALISTES STAGIAIRES		37	29	66

TOTAL JOURNALISTES	226	109	335

2. La ségrégation verticale chez Canal

Nous l'avons dit plus haut, la ségrégation verticale concerne l'accès différencié aux postes de responsabilité selon les identités de genre des individus. Si l'on se reporte à la page 13 du rapport NAO, nous pouvons observer que les effectifs CDI et CDD du groupe sont répartis selon trois groupes, les cadres, les agents de maîtrises et les employés.

EFFECTIFS AU	31/07/2017			31/08/2017			30/09/2017			31/10/2017			30/11/2017			31/12/2017		
	JUILLET			AOUT			SEPTEMBRE			OCTOBRE			NOVEMBRE			DECEMBRE		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
CADRES	1106	903	2009	1122	920	2042	1133	925	2058									
MAITRISE	231	271	502	230	268	498	231	268	499									
EMPLOYES	270	379	649	291	395	686	312	394	706									
TOTAL	1607	1563	3170	1643	1583	3226	1676	1587	3263									

MOYENNE ANNUELLE		
H	F	T
1137	943	2080
238	273	511
298	407	705
1673	1622	3296

Conformément à ce que l'on observe sur la moyenne annuelle des effectifs CDI + CDD, les hommes ont représenté 1137 des cadres contre 943 femmes, 238 des agents de maîtrises contre 273 femmes et 298 des employés contre 407 femmes.

Le premier constat est donc le suivant, plus nous nous plaçons bas dans la hiérarchie du groupe, plus les femmes sont nombreuses. S., anciennement journaliste pour le groupe nous confiait lors de notre rencontre en juin dernier « ici, plus ça se féminise, plus ça se précarise », ces chiffres semblent lui donner raison. Les femmes sont ici surreprésentées dans

les fonctions secondaires. Le second constat est qu'il existe manifestement un rapport dominant des hommes aux postes les plus élevés puisque l'écart se situe à environ 10 %. Enfin, seule la catégorie d'agent de maîtrise se révèle relativement équilibrée, à une trentaine de postes près.

3. La ségrégation horizontale : l'attribution des compétences chez Canal

La ségrégation horizontale dans les médias s'explique par l'attribution de qualités rédactionnelles et l'auto-affectation des femmes dans des rubriques/ services socialement construits comme « féminins ». C'est une question que nous étudierons tout particulièrement en troisième partie de mémoire, notamment grâce aux témoignages de journalistes et techniciens audiovisuels.

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON LA GRILLE DE CLASSIFICATION AU 30.09.2017
DE LA CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE (C.D.I., C.D.D., apprentis et contrats professionnels)

		Filière Administration				Filière Commerciale				Filière Comptable/Informatique					Filière Technique				Filière Services Généraux			
		H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F		Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
EMPLOYES	GROUPE I			0	0,00%			0	0,00%				0	0,00%			0	0,00%	1		1	100,00%
	GROUPE II			0	0,00%			0	0,00%				0	0,00%			0	0,00%			0	0,00%
	GROUPE III	2	7	9	18,75%		3	3	6,25%				0	0,00%	27	9	36	75,00%			0	0,00%
	GROUPE IV	38	90	148	20,90%	104	216	320	66,81%	3	8		11	2,30%			0	0,00%			0	0,00%
	GROUPE V	3	19	24	24,49%	42	29	71	72,45%				0	0,00%	2	1	3	3,06%			0	0,00%
	S/TOT. EMP	65	116	181	28,91%	167	227	394	62,94%	3	8		11	1,76%	29	10	39	6,23%	1	0	1	0,16%
AGM	GROUPE VI	29	167	246	49,20%	14	19	33	6,60%	10	35		45	9,00%	149	25	174	34,80%	0	2	2	0,40%
	S/TOT. AGM	59	167	246	49,20%	14	19	33	6,60%	10	35		45	9,00%	149	25	174	34,80%	0	2	2	0,40%
CADRES	GROUPE VII		1	1	1,47%			0	0,00%				0	0,00%	31	36	67	98,53%			0	0,00%
	GROUPE VIII	396	647	1043	60,64%	108	92	200	11,63%	101	45		146	8,49%	300	18	318	18,49%	8	5	13	0,76%
	S/TOT. CAD	396	648	1044	58,29%	108	93	200	11,19%	101	45		146	8,17%	331	54	385	21,53%	8	5	13	0,73%
TOTAL		520	951	1471	50,48%	289	338	627	21,52%	116	86		202	6,93%	509	89	598	20,52%	9	7	16	0,55%

En attendant, en se reportant à la page 16 du rapport NAO de l'entreprise, il est assez facile de remarquer que les employés suivent des chemins relativement genrés. La filière administration est occupée par 647 femmes contre 396 hommes alors que la filière technique est composée de 280 hommes pour 38 femmes et que la filière comptable/informatique est deux fois plus masculine que féminine. Le constat parle de lui même : les femmes sont reléguées aux postes d'assistanat lorsque les hommes occupent les fonctions techniques mobilisant d'une certaine manière, de la force. Les deux seules catégories qui semblent échapper à cette division sexuée sont la commerciale ainsi que les services généraux, sans doute moins marqués par l'appartenance « féminine » ou « masculine ».

Lorsque l'on resserre plus encore la focale, cette fois-ci sur les intitulés des postes de la filière technique, la division est d'autant plus marquée. En page 20 du rapport, nous avons accès à la répartition des hommes et des femmes selon la grille de classification (CDI, CDD, apprentis et contrats professionnels).

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON LA GRILLE DE CLASSIFICATION AU 30.09.2017

FILIERE TECHNIQUE CDI - CDD (dont apprentis et contrats pro.)

GROUPES	FONCTIONS	STATUTS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
GROUPE I					
GROUPE II					
GROUPE III	OPERATEUR SYNTHETISEUR	EMPLOYE	1	1	2
	AGENT TECHNIQUE	EMPLOYE	22	8	30
	GESTIONNAIRE VIDEOTHEQUE	EMPLOYE	4		4
GROUPE IV	OPERATEUR MAGNETOSCOPE	EMPLOYE			
	OPERATEUR SON	EMPLOYE			
GROUPE V	MACHINISTE	EMPLOYE			
	TECHNICIEN CONTROLE QUALITE	EMPLOYE			
	ECLAIRAGISTE	EMPLOYE			
	TECHNICIEN VIDEO SPECIALISE	EMPLOYE	2	1	3
GROUPE VI	RESPONSABLE DE SALLE TECHNIQUE	AGENT DE MAITRISE	2		2
	AGENT TECHNIQUE SPECIALISE	AGENT DE MAITRISE	7	2	9
	CHARGE DE RESERV. DES TRANSM.	AGENT DE MAITRISE	2	2	4
	TECHNICIEN SUPER. D'EXPLOITATION	AGENT DE MAITRISE	46	11	57
	TECHNICIEN SUPER. D'EXPLOITATION SON	AGENT DE MAITRISE	15	1	16
	TECHNICIEN SUPER. MAINTENANCE	AGENT DE MAITRISE	11		11
	TECHNICIEN SUP.RESP.DIFF.	AGENT DE MAITRISE	30	3	33
	TECHN.SUP.RESP.DE LIAISONS	AGENT DE MAITRISE	14		14
	TECHN.D'EXPLOITATION MULTIMEDIA	AGENT DE MAITRISE	1	1	2
	TECHN.SUP.EXPLOITATION LUMIERE	AGENT DE MAITRISE	9		9
	TECHN.SUP.CONTROLE QUALITE	AGENT DE MAITRISE	6		6
	ASSISTANT SON	AGENT DE MAITRISE			
	VIDEOGRAPHISTE	AGENT DE MAITRISE	6	5	11
GROUPE VII	CHEF DE PLATEAU	CADRE	7		7
	OPERATEUR PRISE DE VUE	CADRE	10	4	14
	CHEF MONTEUR	CADRE	14	9	23
	CADRE TECHN. DE MAINTENANCE	CADRE	9	2	11
	INGENIEUR DU SON	CADRE	7		7
	INGENIEUR DE LA VISION	CADRE	1	1	2
	CHEF OPERATEUR PRISE DE VUE	CADRE	3		3
	TRUQUISTE	CADRE			
GROUPE VIII	CADRE HORS BAREME	CADRE	280	38	318
		TOTAL	509	89	599

La filière technique, nous l'avons dit plus haut est composée de 509 hommes pour 89 femmes. On peut constater que certains métiers (pourtant tous attribués à la technique) sont moins marqués par la division, c'est le cas de chef monteur où les femmes sont 9 contre 14 hommes. Notre interlocuteur syndicaliste me confiait lors de notre rencontre « le problème commence dès l'école, c'est culturel. Alors qu'un métier, comme le montage : c'est une profession qui a toujours été mixe. Pourquoi ? C'est un métier délicat, c'est l'image de la couturière. D'ailleurs la monteuse de Sergueï Eisenstein était une femme. La monteuse son de Godard était une femme. ». C'est aussi le cas de vidéographiste. En dehors de ces deux exceptions, les postes techniques y sont largement dominés par les hommes. Ces tableaux reflètent donc bel et bien la ségrégation professionnelle effective chez Canal +.

III/ L'inégale répartition de genre : une trajectoire des carrières

Dans cette troisième étape de mémoire universitaire, nous nous appuierons sur des hypothèses potentiellement constitutives de l'organisation genrée des médias. Ces hypothèses seront incarnées par des portraits de professionnel·lle·s rencontré·e·s cette année.

A. Première hypothèse : la socialisation

La première hypothèse que nous évoquons ensemble est celle de la socialisation. Les individus semblent s'orienter vers des domaines professionnels en rapport avec leur identité de genre, ils se conforment aux représentations et aux rôles existants.

> La ségrégation que l'on observe entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est l'aboutissement d'un processus long. Elle commence en effet dès la petite enfance, s'enracine sur les bancs de l'école, du lycée et de l'université pour se cristalliser à l'arrivée sur le marché du travail, moment où les individus choisissent et sont choisis par les employeurs.[63]

Si les entreprises participent activement à entretenir les assignations genrées des profils professionnels en supposant des inclinations et centres d'intérêt des un·e·s et des autres, nous

[63] COUPPIE, Thomas, EPIPHAINE Dominique, « *La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail* », Formation emploi, vol. 93, no. 1, 2006, p2.

invoquons ensemble l'hypothèse selon laquelle les individus sont, dès l'enfance, fortement influencés à reproduire les schémas sociétaux « normatifs ». Dès la maternelle et jusqu'aux études supérieures, l'enfant/l'adolescent·e apprend à respecter l'espace imparti et à entretenir l'ordre social.

1. La ségrégation éducative

Nous avons mentionné plus haut que les jeunes filles s'orientaient encore aujourd'hui principalement vers des filières littéraires et qu'elles étaient, contre toute attente, plus diplômées et « meilleures élèves » que les garçons – en terme de durée moyenne d'études, de taux de réussite aux examens, etc. –. Elles sont aussi, paradoxalement, sous-représentées dans les filières d'enseignement « supérieures » et font face, une fois sur le marché du travail, à des conditions de travail drastiquement plus précaires que les hommes. Dans la mesure où, le système éducatif mixte et public français dispense – en théorie – la même éducation aux garçons comme aux filles, nous sommes en droit de nous demander : quand est-ce que la socialisation diverge selon l'identité genrée de l'individu et pourquoi ?

Le 30 septembre 2011, le ministère de l'éducation nationale annonce l'entrée d'un nouveau chapitre au manuel de sciences et vie de la terre pour les lycéen·e·s s'intitulant « devenir homme ou femme ». Le chapitre a pour but d'enseigner à :

> Différencier, à partir de la confrontation de données biologiques et de représentations sociales : ce qui relève de l'identité sexuelle, des rôles en tant qu'individus sexués et de leurs stéréotypes dans la société qui relèvent de l'espace social ; de l'orientation sexuelle qui relève de l'intimité des personnes.[64]

La nouvelle est très mal reçue par les représentants de la droite catholique (appuyés par 80 représentants masculins de l'UMP et Christine Boutin) qui juge cet enseignement indigne du système éducatif français et hors-sujet :

> Le problème, c'est qu'on présente cette théorie comme une vérité scientifique. Or, c'est un postulat, une idéologie du reste qui s'appuie sur des idéologies néo-marxistes existentialistes.

[64] BLUM, Virginie. *« Former envers et contre le genre »*, *Recherche & formation*, vol. 78, no. 1, 2015, p.121.

> Ce serait dans des cours de philosophie, on pourrait le comprendre. Mais ça n'a pas sa place dans le secondaire.[65]

Si ce chapitre bouleverse tant les esprits et si ces détracteur·ice·s défendent coûte que coûte la bi-catégorisation des sexes (qui se veut complémentaire selon eux), c'est parce qu'elle permet d'instaurer une hiérarchisation des sexes. Isabelle Collet parle d'une catégorisation de dominants versus dominés.[66] Lorsque l'enfant atteint l'âge de trois ans (les scientifiques considèrent que c'est l'âge auquel nous apprenons à considérer le monde qui nous entoure), elle ou il s'approprie des attributs et caractéristiques socialement construits (par sa famille en premier lieu) comme féminins ou masculins, elle ou il choisit de s'habiller d'une certaine façon, de préférer tel jouet à un autre. Avant même d'arriver en maternelle, l'enfant a déjà appris à identifier les différences sociales, à séparer ses futur·e·s camarades de classe dans deux catégories. Sans que cela soit nécessairement fait de façon malveillante, comme l'ont fait remarquer Marie Sarlet et Benoit Dardenne[67], les enfants sont conforté·e·s dans l'idée que les filles sont naturellement/ biologiquement dotées d'un capital beauté et douceur lorsque les garçons eux, sont chargés en force et courage. Au sein même d'une même famille, les grands frères sont encouragés à défendre leurs petites sœurs coûte que coûte et enregistrent donc qu'ils sont le sexe fort. A la petite école, les enfants reçoivent de nouveaux signaux différenciateurs : ils ou elles sont encadré·e·s très majoritairement par des femmes. Ils enregistrent donc que les femmes, à la maison comme en maternelle ont pour vocation de prendre soin d'autrui.

Contre toute attente, plus les filles progressent dans l'enseignement, plus elles vont se démarquer des garçons en obtenant de meilleurs résultats. Encouragées à être plus dociles, elles vont plus facilement s'adapter au modèle scolaire et vont montrer plus de sérieux. Cependant, certaines matières comme les mathématiques vont rester fortement connotées. On considère populairement que les garçons sont plus doués que les filles dans ce domaine, ils sont d'ailleurs plus sollicités en classe. [68] Ces systèmes de différenciation vont activement conduire les élèves, au moment de l'orientation, à s'autocensurer : si la société considère que

---

[65] EUROPE 1, *« Interview de Christine Boutin »,* 31 août 2011.
[66] COLLET, *« Faux semblants et débats autour du genre et de l'égalité en éducation et formation », Recherche et formation*, n°70, 2012, p.19.
[67] SARLET Marie, DARDENNE, *« Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres »,* L'Année psychologique, vol. 112, n°3, 2012.
[68] LABORATOIRE DES INEGALITES, *« Les stéréotypes c'est pas moi c'est les autres »,* Laboratoire des inégalités, 1 février 2016.

les mathématiques et les matières scientifiques de manière générale sont réservées aux garçons, les filles ont tout intérêt à se diriger vers une carrière littéraire dans laquelle elles seront prétendument plus douées. Sans surprise, aucune, nous comprenons alors pourquoi les filières littéraires au lycée sont composées à 80 % de femmes.[69]

Ces processus d'orientation genrés ne s'arrêtent malheureusement pas au lycée, bien au contraire. Ils deviennent de plus en plus parlants en études supérieures où, à titre d'exemple, les femmes ne représentent plus que 27 % des élèves en écoles d'ingénieurs et 70 % des élèves en filières lettres, sciences humaines et sociales. A la sortie de l'enseignement supérieur, les hommes ont une insertion professionnelle plus rapide que les femmes et seront, plus susceptibles d'occuper un emploi de cadre dans les trois ans qui suivent.[70]

2. Des héritages sexués : des métiers d'hommes, des métiers de femmes

Assez naturellement, puisque les études ont pour finalité le travail, les individus vont s'orienter vers des domaines en rapport avec leur genre. Ils et elles intériorisent des héritages professionnels sexués leurs dictant le fait qu'il existe des métiers d'hommes et des métiers de femmes. La ségrégation éducative cristallisant les disparités scolaires mue et devient une ségrégation professionnelle, plus sévère encore. Si nous verrons dans une prochaine étape d'analyse que certain·e·s sont capables de renverser la vapeur et d'exercer un métier antinomique à leur genre social, la grande majorité des salarié.e.s en France s'inscrivent dans une démarche professionnelle complaisante. Aussi, comme le font remarquer Nathalie Bosse et Christine Guégnard dans leur enquête menée sur des lycéen.ne·s « tant que le choix d'une profession traditionnellement exercée par l'autre sexe reposera sur une image de transgression, il ne concernera qu'une minorité ». [71]

Si les femmes, depuis 1945, accèdent massivement au domaine professionnel et si certains domaines tels que la magistrature se sont radicalement féminisés ces dernières années, les distributions sexuées sont globalement, bien plus inégalitaires. Les femmes s'ancrent, encore aujourd'hui majoritairement dans des activités réquisitionnant les mêmes vertus que celles mobilisées dans la sphère familiale. Ainsi, les étudiant·e·s interrogé·e·s dans l'étude menée

[69] MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, « Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche », 2016.
[70] Ibid.
[71] BOSSE Nathalie, GUEGNARD Christine, « *Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées* », Travail, genre et sociétés, vol. n° 18, n°2, 2007, p40.

par Bosse et Guégnard avouent associer les mots « douceur » et « compréhension » aux métiers féminins lors même qu'ils et elles couplent « force », « résistance » et « courage » aux métiers masculins. Sans surprise, les lycéennes sondées dans l'étude vont choisir de s'orienter vers des professions médicales, sociales, ou éducatives. Les lycéens eux citeront en premier lieu l'informatique et la mécanique.

> Les jeunes, affirmant l'existence de professions pour les femmes, donnent les exemples de sage-femme, secrétaire, esthéticienne, femme de ménage, couturière. Maçon, routier, mécanicien, déménageur, pompier… illustrent les métiers des hommes. Les écrits des élèves soulignent la persistance des clichés qui concernent les qualités supposées « naturelles » et les rôles traditionnels des femmes et des hommes. Les types d'explication sont relativement convergents. En effet, les trois quarts des filles comme des garçons mettent en avant les aspects physiques pour les métiers « masculins ». Les deux tiers des lycéennes et la moitié des lycéens invoquent des propriétés innées pour les métiers « féminins » avec cependant une distinction : les premières insistent plutôt sur les contacts ou les rapports de femme à femme, les seconds se réfèrent davantage à la tradition car « *cela se transmet de mère en fille* », selon leurs expressions.[72]

3. L'arrangement des sexes : l'assignation pour plus de performance

Le sociologue Erving Goffman décrypte dans son ouvrage « L'arrangement des sexes », toutes les situations de la vie active menant les femmes et les hommes à reproduire des actes banals constitutifs de la domination masculine, comme par exemple le fait qu'un homme soit invité à tenir la porte à une femme, signe ultime de galanterie.

> La domination ne se marque pas seulement dans les discriminations ni les comportements dénoncés comme sexistes, elle se lit aussi dans l'ensemble des gestes du quotidien, dans chaque situation où la différence des sexes est mise en jeu.[73]

Le sociologue analyse les contrats tacites qui nous lient les uns aux autres. Si l'on applique les théories de Goffman au terrain d'étude qui est le nôtre ici, à savoir le milieu audiovisuel, nous remarquons alors que l'arrangement des sexes est bien réel.
P., cadreur pour la chaîne C8 est en couple depuis plusieurs années avec sa compagne, ils ont un enfant ensemble. P., exerce un métier dans lequel il est amené à voyager une grande partie de l'année. S'il avoue ne jamais avoir eu de véritable passion pour la caméra, il a choisi sa

[72] Id., p.28.
[73] GOFFMAN Erving, *« The Arrangement between the Sexes »,* Theory and Society, vol. 4, n° 3, 1977.

profession pour les déplacements. Il n'a jamais envisagé sa vie derrière un bureau, après vingt ans dans le métier, il prend toujours autant de plaisir à voyager. Lorsqu'il approche la quarantaine, P., pense à construire une famille.

> Moi je sais que j'ai un peu choisi la personne avec qui j'allais faire un enfant. En fonction de son travail, sa disponibilité. Je n'aurais jamais fait un enfant avec une cadreuse, une journaliste.

Lorsqu'il rencontre sa compagne, elle travaille dans une grande firme, elle est elle aussi très souvent en déplacement. La situation a drastiquement changé pour l'un des deux lorsqu'ils ont accueilli leur fils : « ma femme est toujours avec mon fils. Elle avait l'habitude de voyager beaucoup avec son travail mais sa supérieure ne l'envoie plus à l'étranger parce qu'elle sait qu'elle a un enfant en bas âge. »
Pour P., l'arrivée de son fils n'a pas bousculé sa vie professionnelle, si ce n'est qu'il concède partir encore plus en déplacement aujourd'hui pour ramener davantage d'argent à la maison (il est rémunéré à la pige). Voici l'arrangement que lui et sa compagne ont mis en place afin de construire une famille.

> J'avais deux amis publicitaires, ils ne pouvaient pas s'occuper de leurs enfants, c'était la nounou qui éduquait les enfants. Je pense que le rôle d'une mère est plus important qu'un travail. (…) Le père aussi mais ce n'est pas comparable. Dans mon cas personnel, si les rôles étaient inversés, il y aurait un déséquilibre chez moi. Donc, je pense que cela joue sur les compétences professionnelles.

L'arrangement dont parle Erving Goffman a justement pour vocation d'éviter le déséquilibre sociétal à tout prix. Que se passerait-il si les femmes décidaient de s'investir davantage dans leur vie professionnelle que dans leurs vies privées ? Le chaos ? Ce qui est sûr, c'est qu'aujourd'hui en France, 82,5 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, preuve que les mœurs n'ont pas tant changées que cela ces dernières siècles : le travail des femmes est toujours socialement construit comme secondaire.

4. Disponibilité ou compétence ?

Sûrement de façon inconsciente, P., associe le mot « compétence » à la disponibilité (ou plutôt non-disponibilité) au travail de sa compagne. Si l'on se permet d'interpréter son discours, on comprend que si les femmes accèdent plus difficilement à des postes de responsabilité et aux salaires qui vont avec, c'est parce qu'elles ne s'investissent pas suffisamment dans leur vie professionnelle. Elles sont programmées biologiquement pour veiller d'abord sur leurs enfants et, éventuellement - presque comme un hobby - sont autorisées à exercer une profession dans la mesure où elle n'empiète pas trop sur le reste. Bien sûr, la situation n'est pas caricaturale à ce degré ci. Aujourd'hui, les femmes ont la lourde responsabilité de cumuler, à part égale, leurs responsabilités professionnelles et familiales. En 2012, l'INSEE a estimé que, si elle était monétisée, la production domestique des femmes s'élèverait à 33 % du PIB. Plus étonnant encore, l'étude prouve aussi qu'au sein mêmes des foyers, les petites filles, dès 11 ans effectuaient 10 heures de travail domestique pour 7 heures chez les jeunes garçons par semaine[74], preuve que le phénomène ne naît pas le jour où une femme devient mère mais bel et bien le jour où l'enfant prend conscience de son genre social.

La contrainte du temps, voici un élément avec lequel les femmes sont obligées de composer lorsqu'elles s'engagent dans la vie active. Lors du comité sur la loi Génisson en 2011 visant à équilibrer l'égalité professionnelle, le sénateur Cornu déclare :

> La principale source d'inégalité professionnelle entre les deux sexes est, en effet, pour les femmes, la contrainte du temps. Elle rend moins disponible, restreint les possibilités de formation, freine la mobilité et, partant, interdit souvent la promotion. Beaucoup des problèmes posés dépassent largement le champ de la loi ou du règlement et sont d'ordre culturel. Il en est ainsi, notamment, du 'rapport à l'enfant' qui, dans ses répercussions en termes d'organisation, n'apparaît pas le même pour la mère et pour le père.[75]

C'est un discours que l'on retrouve assez fréquemment lorsque l'on se penche sur les tentatives de régulation des disparités professionnelles. Certain·e·s considèrent qu'aucune loi

[74] INSEE PREMIERE, *« Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 »*, n° 1423, novembre 2012.
[75] Rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, promouvoir la logique paritaire, La documentation Française, 2003.

ne pourrait établir véritablement l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ordre professionnel car cet équilibre leur apparaît comme utopique - étant basé sur la nature même des hommes et des femmes -. Les entreprises, nous l'avons vu plus tôt en étudiant le cas de Canal +, ne sont pas contraintes légalement à rendre l'égalité effective, elles y sont seulement invitées. Dans un article datant de 1996, Annie Junter, autrice et juriste spécialisée dans le droit du travail considérait déjà :

> A partir du moment où la loi était faible et reposait sur la volonté et capacité des acteurs à s'y engager, il était évident d'une part, qu'il y aurait peu de candidats et, d'autre part, cela conduirait à privilégier comme cible les dirigeants d'entreprise. Or, il était manifeste que les arguments qui allaient devoir être utilisés auprès de ces metteurs en œuvre de la loi ne pouvaient être que de nature économique.[76]

Ainsi, nous nous permettons de conclure que si les individus se conforment aux représentations sociales associées à leur genre, ils/elles le font sous contraintes. Ils/elles sont pris en otage dès le plus jeune âge et sont encouragé-e-s à reproduire des schémas normatifs afin de ne pas perturber l'ordre social. Cependant, nous verrons dans la seconde hypothèse annoncée que certain·e·s s'en accommodent sans trop de contraintes : le genre social peut être activé volontairement et consciemment.

[76] JUNTER LOISEAU, A., *The Sex of Labour Law in Europe,* Klunver Law International, Netherlands, 1996.

B. Deuxième hypothèse : le genre est une ressource qui peut être activée volontairement : savoir jouer des clichés

Nous parlions plus tôt d'assignations et de sélections genrées conduisant les femmes à s'orienter dans des domaines en rapport avec leur genre social. Il serait erroné de penser que les femmes sont tout à fait soumises à ces règles sociales. Certaines concèdent devoir jouer des stéréotypes en leur faveur lorsque la situation s'impose. Si la condition sine qua non pour obtenir ce qu'elles veulent dans un domaine machiste est de se conformer aux représentations genrées, soit.

Bien qu'elle travaille pour une émission télévisée animalière, S. est tout sauf une caricature « girly » pour reprendre les mots qu'elle emploie lors de notre rencontre en juin dernier. Pourtant, lorsqu'on lui demande si elle a conscience de jouer de son statut genré, elle est tout à fait lucide :

> Oh bah ouais ! Même pendant les entretiens d'embauches, tu fais « la nana », c'est sûr à 100 % ! C'est inconscient et conscient à la fois. Je ne suis pas dans les stéréotypes « girlys » mais bien sûr que j'en joue. Même au téléphone avec mes intervenants/experts, je change de voix, je deviens super mielleuse. Avec les filles (ses collègues), on se charrie tout le temps « ah tu lui as vraiment fait des léchouilles dans l'oreille à celui-là ». Je sais qu'en jouant ce personnage, ils vont penser « ah elle est mignonne, je vais lui faire plaisir.

S. sait qu'elle doit jouer un rôle pour répondre aux exigences de la chaîne (et de la société plus globalement). Elle renchérit alors sur les animatrices pour lesquelles elle travaille, les visages de l'émission « Les Animaux de la 8 » depuis plus de dix ans.

> Ce qui est fou, c'est que si tu regardes l'émission, elles ont l'air vraiment « fifilles qui minaudent ». On reçoit même des courriers des téléspectateurs nous disant « arrêtez de parler comme des gamines ». Dès que la caméra ne tourne plus, elles redeviennent elles-mêmes. Comme si elles quittaient un masque. C'est assez impressionnant à voir. Elles en jouent carrément parce qu'elles savent que c'est la condition sine qua non pour être à la télé. C'est terrible, elles me disent souvent « regarde je vieillis, dans pas longtemps je ne vaudrais plus rien ». Elles ont été castées pour leur look on ne va pas se mentir. L'une a fait des études de coach sportive et l'autre était serveuse dans un bar ou Bolloré avait ses habitudes. Même si elles ne parlent pas « bien », elles parlent facilement, elles sont sociables et jolies.

La peur de vieillir, voici une angoisse que les femmes semblent vraisemblablement plus susceptibles de ressentir sur le marché du travail, et bien plus encore pour une personnalité médiatique. Peut-être encore un peu plus pour une présentatrice non qualifiée (bien que nous l'ayons évoqué plus tôt, le journalisme est un domaine, en théorie, suffisamment opaque pour pouvoir y être bien reçu·e et crédible sans avoir fait de longues études spécialisées).
Pourrions-nous décemment déclarer être habitué à voir des femmes de plus de cinquante ans à l'antenne ? Assurément pas. Aussi, lorsque l'on ose s'aventurer sur le moteur de recherche Google afin de rechercher « femme animatrice à la tv », nous dépérissons devant les premières propositions : « top 20 des plus belles animatrices TV », « TV : les 20 animatrices françaises les plus jolies », « animatrice de télé sexy ». Ce triste constat ne semble pas se conjuguer au masculin. Ainsi, le témoignage d'S. pourrait, en apparence, paraître dur et partial. En réalité, il est d'avantage le miroir de sa fatidique résignation. Au moment où nous nous rencontrions, la journaliste décidait de quitter la profession après huit ans de bons et loyaux services :

> Ça fait 8 ans que je bosse dans ce milieu, je ne me vois pas vieillir ici. Quand tu regardes autour de nous, les vieilles productrices de télé boulonnées… Enfin, je pense que c'est un boulot de jeune ! En plus, j'ai envie de quitter paris. J'aurai bien aimé faire un boulot de réalisateur en province, réal de docu. J'en ai croisé qui font ça : ils avaient leur maison en province, ils partaient deux mois filmer le truc, ils montaient un peu à domicile… bref un projet par un. Ça serait la vie idéale, mais je ne sais pas si j'ai la bouteille pour faire ça, j'ai pas le réseau. J'ai plus de force pour me reconvertir que pour faire ça. »

Alors, certaines, pas encore résignées à quitter la profession et à défaut d'autres possibilités, tirent sur le trait de la féminité jusqu'à l'excès afin de mettre toutes les chances de leurs côtés. C'est d'ailleurs le fond de commerce de l'une des émissions pour laquelle je travaille « Voyage Au Bout de la Nuit ». Cette émission littéraire nocturne voit défiler, chaque nuit sur son sofa de velours, couleur bleu nuit, des jeunes femmes (entre 19 et 30 ans), mannequins ou actrices en devenir. Chacune d'elle est prévenue dès le casting, ici il n'est pas seulement question d'être bonne lectrice, il faut, par-dessus tout, savoir se mettre en scène, savoir aguicher l'œil du téléspectateur (je choisis délibérément de ne pas accorder ce mot au féminin, connaissant la démographie de l'émission). Ces femmes acceptent de jouer un rôle contre rémunération, en attendant d'entrevoir une autre porte d'entrée, cette fois-ci plus glorieuse. En attendant, elles participent à entretenir les stéréotypes englobant à la fois la symbolique « féminine » et l'organisation genrée des médias. C'est le cas de M., l'une des

lectrices de l'émission avec laquelle j'ai eu la chance de travailler. M. a fait des études d'histoire de l'art puis une licence pour devenir commissaire priseur. Elle est tombée par hasard sur la page Facebook de Voyage Au Bout de la Nuit. Elle avait besoin de trouver un travail rapidement et s'est donc décidée à envoyer un message sur la page de l'émission malgré ses a priori. « On m'a dit que c'était en théorie des comédiennes mais qu'il pouvait y avoir des exceptions ». L'exception, M. en est bien consciente, c'est son physique avantageux. Si elle a connaissance d'être convoitée pour son apparence, elle souhaite tout de même se démarquer des autres lectrices de l'émission, « j'ai vu que certaines des comédiennes étaient plus aguicheuses que la moyenne. Je ne voulais pas appartenir à cette catégorie de filles. Je ne voulais pas jouer le jeu de celle qui s'allonge langoureusement sur le canapé ». Avant même d'arriver devant les caméras, M. annonce la couleur à ses employeurs, elle ne fera rien qui soit déshonorant. Elle ne veut pas être associée aux lectrices de romans érotiques que la chaîne a mis à l'antenne quelques années auparavant, elle ne veut pas aguicher l'œil du téléspectateur plus que nécessaire, tout « pour ne pas provoquer encore plus ». Si elle avoue volontiers prendre du plaisir à enregistrer ces émissions et à travailler avec des équipes de techniciens (je choisis une nouvelle fois de ne pas accorder ce mot, connaissant tout autant la démographie de Canal), elle souhaite tout de même m'assurer que ce n'est pas sa vocation mais bel et bien une façon de gagner de l'argent.

Les lectrices de Voyage Au Bout de la Nuit font face à de perpétuelles attaques sur les réseaux sociaux, rendant alors leurs conditions de travail souvent inhumaines. M. concède d'ailleurs :

> Au départ, j'ai failli arrêter. C'est délicat de se faire agresser comme ça sur les réseaux sociaux et de pas pouvoir se défendre. On n'a pas de solution, il n'y a pas de limite sur les réseaux sociaux. Ca m'a surtout dérangé pour ma famille. Puis j'ai réalisé que c'était le prix à payer, quand on fait un métier comme le mien, que l'on s'expose au public, il faut malheureusement s'y préparer.
> Ma solution c'est de ne jamais regarder ce qui se dit sur les réseaux sociaux.

Les hommes ont-ils besoin de se préparer psychologiquement à être injurié ? Il semble que non si l'on en croit M. : « nous avons un lecteur sur l'émission, Lionel. Il se fait insulter sur les réseaux sociaux mais il n'y a jamais de connotation sexuelle ».

Bien qu'elle soit elle aussi, personnalité de la télévision, et qu'elle ait été, semble-t-il, engagée grâce à son physique, M., porte un regard très paradoxal sur la situation à la télévision :

> Je suis assez révoltée de voir que les femmes à la TV sont plus jolies que la moyenne. Je pense que certaine, sont arrivées là où elles sont grâce à leur physique. Ce n'est pas tant leur faute, puisque les femmes sont jugées à 50% sur leur physique.

Les responsables selon elle, sont les institutions : « Ce n'est pas que la TV, c'est la société. La télé est le reflet de la société. Ce sont les institutions qui construisent cela ». Pourquoi donc continuer à évoluer dans ce domaine là si la situation la dérange ? Pourquoi ne pas exercer un métier dans lequel elle se sent valorisée et non objectifiée ?

> Ca a été la discussion pendant les six premiers mois : est-ce que ça vaut le coup ? Qui plus est, je voulais faire un métier très sérieux – commissaire priseur –, j'ai eu peur que l'émission me porte préjudice en attendant, peur que l'on ne me prenne plus au sérieux. J'ai sondé mon entourage pour savoir à quoi m'attendre. Mes proches avaient une mauvaise opinion de l'émission mais trouvaient que j'étais assez neutre et soft pour que ça ne soit pas dégradant. Je me tiens correctement, je ne m'allonge pas sur le canapé, je ne fais pas de sous-entendus.

En d'autres termes, la situation lui convient momentanément car elle n'a pas l'impression d'être allée trop loin. Elle ne cache pas vouloir faire autre chose de sa vie « je voudrais travailler derrière la caméra. Je n'étais pas faite pour être devant. Je ne me regarde jamais, je ne veux pas savoir ce que l'on pense de moi ».

Dans une moindre mesure, d'autres femmes, moins à l'étroit dans leurs assignations professionnelles et dans des domaines bien moins connotés que ceux du care (Animaux de la 8) et du littéraire (Voyage Au Bout de la Nuit) avouent, elles aussi, jouer des stéréotypes en leur faveur. J., journaliste police judiciaire chez BFM TV évoluant dans un domaine en apparence « masculin » concède qu'être une femme participe activement à sa réussite : « sur le terrain, avec les policiers ou les gens « lambdas » des faits divers, j'ai tendance à croire que l'on ouvre plus facilement la porte à une femme. »

Le cas de J., n'est pas isolé. Son témoignage fait écho aux travaux de Lucie Schoch sur les femmes journalistes sportives en Suisse. Etant plus susceptibles de devoir justifier et prouver leur appétence pour l'univers sportif au contact de professionnels, les femmes de la rédaction étudiée ont appris à jouer des stéréotypes associés à leur genre afin de faciliter leurs rapports

sociaux. « J'adore jouer les bimbos avec les athlètes »[77] concédait l'une d'elles. En contrôlant leur apparence, leur langage et leur rapport à l'autre ; en entretenant l'imaginaire que leurs intervenants masculins ont en tête, elles s'assurent de gagner leur confiance et d'obtenir ainsi des informations plus authentiques et exclusives. Les reportères de guerre, étudiées par Denis Ruellan[78], ont su, elles aussi, jouer des clichés associés à leur genre (faiblesse, inoffensivité) afin d'instaurer des relations de confiance avec leurs interlocuteurs sur les terrains de conflits et ainsi mener à bien leurs missions. Un sourire, une chevelure blonde, des caractéristiques qui font la différence pour ces reportères de guerre qui renversent la situation à leur avantage. Ces pistes d'étude nous permettent d'avancer l'hypothèse selon laquelle le genre social est une ressource qui peut être activée, volontairement par les femmes. Il paraît évident que s'il est activé, c'est avant tout car les hommes et les femmes ne sont en aucun cas sur un pied d'égalité et que ces dernières doivent travailler avec la contrainte du genre et la hiérarchisation identitaire (selon laquelle l'homme surpasse la femme).

Nous profitons ainsi de ces parcours atypiques afin d'introduire une nouvelle notion, celle du dépassement du genre. En partant du postulat qu'il existe des métiers d'hommes - mobilisants toutes les qualités propres au genre masculin : la rationalité, la force, le courage (etc.) – et des métiers adaptés aux femmes – réquisitionnant les qualités féminines : la douceur, la sensibilité, l'émotivité, la malléabilité (etc.) - que se passe-t-il lorsque des individus s'amusent à brouiller les pistes ?

[77] SCHOCH, Lucie, OHL, Fabien, « *Femmes dans le journalisme sportif en Suisse: comment s'ajuster aux passions masculines?* », Travail, genre et sociétés 2014/2 (n° 32), p. 79-96.
[78] RUELLAN Denis, *« Reportères de guerre »,* Travail, genre et sociétés, 36, (2), 61-78.

C. Troisième hypothèse : le dépassement du genre

> « Les corps de femmes sont adaptés pour certains emplois, les corps d'hommes pour d'autres ».[79]

La troisième hypothèse formulée ici est celle du « dépassement du genre » : les individus sont capables de bousculer les dictats sociaux et d'exercer un métier antinomique à leur genre social. Nous choisirons ici d'employer le terme « dépassement du genre » plutôt « qu'inversion du genre », expression quelque peu maladroite car elle pourrait porter à confusion. Il ne s'agit pas nécessairement d'abandonner un genre pour un autre ou de les opposer sinon de brouiller l'horizon d'attente social. Le dépassement du genre n'est pas quantifiable, il n'est pas objectivable. Il n'est pas nécessairement acte de rébellion contre une société jugée trop rigide. Par-dessus tout, il ne s'exerce pas de la même façon selon qu'on est femme ou homme. Nous tenterons cependant, de nous appuyer sur des portraits de journalistes et techniciennes du milieu audiovisuel afin de comprendre les contours de ce phénomène.

Le premier élément que nous pouvons soulever est le suivant : le dépassement du genre, chez une femme investissant un domaine « masculin » semble plus semé d'embûches que pour un homme investissant un domaine « féminin ». Sur les quatre femmes interrogées dans le cadre de cet exercice universitaire, trois ont abordé, spontanément, des situations de harcèlement sexuel ou de provocation machiste. L., journaliste police judiciaire pour BFM TV me confiait en Juillet dernier :

> A l'époque je travaillais à France Soir, c'était en 2011, j'avais une rubrique qui s'appelait « les défis de L. », c'était une rubrique liée aux questions de société… J'avais été repérée par un producteur de Canal +, il m'avait demandé de venir faire un test sur le plateau de la « Nouvelle édition » pour parler de ma chronique, j'y étais allée, on a sympathisé et on a gardé le contact. Un jour il me recontacte et me demande de venir travailler pour lui de façon permanente, j'étais ravie, tout allait bien. Petit à petit, je commence à recevoir des textos de drague… Non, pas des textos de drague, des avances sexuelles, très trashs. J'étais jeune à l'époque, j'avais 25 ans. Je ne savais pas du tout comment réagir, j'ai essayé d'esquiver sans tout chambouler

[79] ACKER Joan, *« Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations »*, Gender and Society, Vol. 4, n°2, 1990.

> pour autant. « Je rêve de toi en bottes de cuir » : je n'ai jamais porté de bottes de cuir de ma vie. « Je me réveille le matin en pensant à toi ». J'avais fini par lui dire que je trouvais ça un peu déplacé, que j'étais mal à l'aise, il m'a répondu que si je voulais un poste à Canal +, je devrais y mettre du mien. Puis, il m'a fait venir en entretien, j'y suis allée, sur la défensive et effrayée. Cette fois ci, il est totalement normal, aucune mention des textos. C'était un entretien pour l'émission de Bruce Toussaint (bien que je ne pense pas qu'il en ait jamais entendu parler). Puis, après quelques jours je le relance pour savoir si j'ai le poste ou pas. Il me répond que non car je refuse de coucher avec lui. Ça s'est terminé comme ça. A l'époque, il n'y avait pas la vague « balance ton porc ». J'avais honte, j'avais l'impression que c'était de ma faute, que je l'avais provoqué sans le savoir… Puis avec le temps j'ai compris, quand l'hashtag « balance ton porc » est arrivé, j'ai publié cette histoire sur mon compte Twitter, je n'ai pas donné son identité. Bon donc, je n'ai pas eu le poste et heureusement car j'étais embauchée sur BFM quelques mois après.

Voici un premier facteur différenciateur avec lequel les femmes sont plus susceptibles de devoir composer sur le milieu du travail. Un homme, évoluant dans un domaine « féminin » sera, nous semble-t-il, moins souvent victime de harcèlement sexuel. Ainsi, comme le fait remarquer Yvonne Guichard Claudic dans son compte rendu d'un colloque ayant eu lieu à Brest en 2005 sur l'inversion du genre :

> Les difficultés que les hommes rencontrent relèvent d'un autre registre. C'est quand ils sont dans des situations ou positions qui mettent en jeu les représentations stéréotypiques des identités féminines (la relation de proximité à l'enfant, au corps d'autrui, la beauté…), dans le cadre notamment des métiers de la petite enfance, des métiers de la mode, que les hommes sont en butte au soupçon concernant leur orientation sexuelle. (…) Rien de tel du côté féminin, où l'homosexualité est rarement associée aux positions atypiques, les femmes rencontrant plutôt des problèmes de harcèlement sexuel.[80]

Lorsqu'il ne s'agit pas de harcèlement sexuel, les femmes exerçant une profession « masculine » semblent, de façon plus systématique, devoir faire leurs preuves. Lorsqu'elles ont réussi à s'insérer dans un domaine considéré comme « non évident », elles ressentent plus souvent un besoin de compenser un manque à gagner. Elles semblent également porter un regard moins critique et catégorique sur les dérives dans la profession. Cet élément pourrait par ailleurs expliquer le fait que la journaliste interrogée plus haut ait ressenti un « sentiment de culpabilité » ou le « sentiment de provoquer » face à son harceleur ou qu'une cadreuse de Canal, étant en infériorité numérique, soit résignée à ce que les hommes commentent son

[80] GUICHARD CLAUDIC Yvonne, *« L'inversion du genre ou les logiques complexes de l'avancée en mixité »,* Nouvelles Questions Féministes 2006/2, Vol. 25, p. 134.

physique, « les hommes ici ne se gênent pas pour vous faire des remarques sur votre physique, même quand vous êtes en jean basket t-shirt. ». Conscientes d'être en position instables, elles accepteront plus facilement la provocation, comme s'il s'agissait d'une des règles du jeu pour mettre un pied dans la profession. S., anciennement journaliste pour l'émission de C8 « Les Animaux de la 8 » nous confiait alors :

> Au travail j'ai connu des moments durs. J'avais 25 ans, jeune journaliste. Un cadreur qui n'a pas supporté être dirigé par une femme plus jeune que lui je pense. Je lui disais « tiens il est sympa ton plan mais peut être qu'on pourrait se mettre plus là, on voit mieux non ? » il m'a tendu la caméra et m'a dit « ben vas-y ! fais-le ! ». Il avait l'habitude de ne tourner en plateau qu'avec des hommes. Il m'a pourri une semaine de tournage. Le moindre truc que je lui demandais c'était toujours dans la confrontation. (…) c'était de l'humiliation en public, il m'appelait « castratrice » devant toutes les équipes.

Sans même avoir besoin de s'attarder sur l'utilisation du mot « castratrice » pourtant largement suggestif, ce témoignage nous prouve que la présence des femmes à des postes de décisions dérange. Dans un environnement professionnel relativement précaire où les places sont chères (celui des médias), la présence féminine est vécue comme une menace, un pas de plus vers le chômage. Si les femmes sont aujourd'hui capables d'investir des postes « masculins », que reste-t-il aux hommes ? Aussi, comme l'a fait remarquer Sophie Duhamel, directrice générale d'Entreprises et Médias que nous avions la chance de rencontrer en juin dernier :

> J'ai une conviction, indicible à l'extérieur : je pense qu'une femme a la chance, d'avoir les qualités des hommes et les qualités des femmes en plus. Je pense que si l'on est lucide sur soi-même et sur le monde qui nous entoure, on a un double avantage. J'ai été plutôt portée par cette conviction. Il y a un double phénomène : je pense que les femmes sont accrocheuses par tempérament, aussi, puisqu'elles n'avaient pas accès aux mêmes postes que les hommes avant, et qu'elles y ont accès aujourd'hui, elles ont envie de donner la preuve, avec une belle énergie qu'elles le valent bien (comme dirait L'Oréal). Peut-être que des hommes, dans une situation plus assise et naturelle sont moins pro-actifs sur la démonstration de leurs compétences. Tout cela est très relatif finalement, mais sans doute que cette génération de femmes sont plus bagarreuses que jamais car elles accèdent finalement à quelque chose de concret.

Lorsque l'on demande aux femmes interrogées si elles ont l'impression de devoir plus faire leurs preuves qu'un homme dans un domaine professionnel à dominance masculine, toutes se montrent catégoriques. L., journaliste police judicaire nous confiait :

> Dans mon écriture journalistique non. En revanche auprès des contacts, oui. Avec les policiers, il faut avoir du caractère. Au début, ils m'ont beaucoup testé. Ils s'amusent à pousser les limites : est-ce qu'ils peuvent te draguer ? J'ai un fort caractère donc j'ai toujours connu mes limites. L'affaire avec le producteur de Canal m'a endurci. Je pense qu'un homme n'a pas besoin de faire autant ses preuves. J'ai dû montrer à tout le monde que je n'étais pas une petite fille, que je n'avais pas froid aux yeux.

« Que je n'étais pas une petite fille », « ne pas avoir froid aux yeux », « avoir un fort caractère », « bagarreuses », « je ne suis pas dans le stéréotype féminin » : voici des phrases qui sont revenues systématiquement dans nos entretiens. Toutes ces femmes, évoluant dans le domaine médiatique, ont ressenti le besoin de se dédouaner de leur genre social. Toutes ressentent le besoin de se justifier, comme si elles n'étaient pas convaincues de leur légitimité, comme si elles laissaient l'interlocuteur en être le juge. Etre une femme oui, mais sans les attributs sociaux qui sont livrés avec : « quand je travaille je suis journaliste, puis femme » confiait l'une d'elle. Pourquoi ne pas pouvoir être les deux ? Les hommes font-ils face aux mêmes choix lorsqu'ils « dépassent » leur genre ?

On remarque par ailleurs que l'employeur n'est pas nécessairement l'instigateur de ses souffrances du genre. Des secteurs, en apparence « masculin » se sont manifestement mixés sans trop de difficulté. En l'occurrence, L. nous apprenait que la rédaction police judiciaire à BFM TV était aujourd'hui presque exclusivement féminine, à un poste près, celui de Dominique Rizet, sollicité principalement comme expert sur les plateaux. Lorsqu'on lui demande s'il s'agit d'un hasard ou d'une volonté de la chaîne afin de redorer son image sur les questions de parité, la journaliste se montre catégorique : « je pense que c'est un pur hasard ». Dans le cas d'L., la pression vient de l'extérieur, des policiers qu'elle côtoie, des témoins qu'elle interroge. Pourtant maman depuis quelques jours lorsque nous nous rencontrions, elle n'a, à aucun moment, douté du soutien qu'elle obtiendrait de la part de son employeur afin de mener de front ses deux pôles de responsabilités.

Chez Canal +, ces questions sont vécues totalement différemment par ces employées. Lorsque l'on rencontre J., cadreuse pour le groupe depuis 2005 et enceinte de 5 mois, l'eau n'y est pas à la même température. Pour J., le cadre c'était une vocation, « depuis que j'ai 14 ans, je sais que je veux être cadreuse ». Fille de routier et de secrétaire, elle n'a bénéficié d'aucun traitement de faveur pour percer dans ce métier. Dès l'école, J., entend qu'elle s'engage sur un terrain glissant, « dans notre école d'audiovisuel, ils nous préparaient beaucoup à être fort mentalement pour affronter ce domaine de requin. ». Il suffit de taper

« cameraman » sur un moteur de recherche pour se rendre compte de l'imaginaire associé à cette profession. C'est un métier d'homme. Pourtant, lorsque l'on demande à J., si elle a le sentiment d'exercer une profession masculine : « non, on fait des matériaux de plus en plus légers en plus, pour peu que l'on soit dans une bonne condition physique, je ne vois en aucun cas pourquoi ce serait plus un métier d'homme. Ce n'est jamais par rapport à moi et mes capacités ».

Pour la cadreuse, il n'existe aucune raison logique de ne pas persévérer dans cette branche ci. Chez Canal, on ne voit pas les choses du même œil. J., parle d'un avant et après Bolloré. Avant sa privatisation en 2012, Direct 8 est une petite chaîne gratuite qui peine à s'imposer face aux grandes chaînes généralistes. Les femmes cadreuses y sont relativement bien représentées – quoique moins bien payées -, on considère qu'elles complètent le travail des hommes en apportant une vision plus artistique. Puis les conditions changent drastiquement pour les employés lorsque la chaîne est rachetée :

> Depuis Canal +, les salaires ont augmenté et il y a eu beaucoup moins de postes en intermittence. Résultat, il ne reste plus que deux cadreuses dans le groupe, qui sont là depuis le début Direct 8 et plus aucune femme intermittente. Ce n'est pas un problème de demande, je connais beaucoup de femmes cadreuses qui sont en demande d'emploi. C'est un problème de confiance, Canal préfère les hommes au cadre. Je connais pas mal de monde dans ce milieu, depuis 15 ans j'ai vu beaucoup de choses. Mon constat est que dans les petites chaînes, ils ne font aucune différence lorsque dans les grandes chaînes, il y a cette mentalité à l'ancienne où les hommes font du cadre et les femmes de la production.

Si l'on se penche sur les chiffres communiqués par la négociation annuelle obligatoire du groupe (présente en annexe), la théorie de J., y est largement confirmée. Les opérateurs prise de vue (terme équivalent à celui de cameraman ou cadreur) hommes représentent la quasi-totalité de la main d'œuvre. Concernant les salaires, les femmes cadreuses sont, une fois encore, défavorisées :

> Chez D8, on était au même niveau. Depuis le rachat Canal, tous les hommes ont vu leurs salaires augmenter par des primes, pas nous. On a demandé des explications bien sûr, ils nous ont dit que c'était « un hasard ». Heureusement que l'on s'entend tous très bien dans les équipes, on a osé poser la question à nos collègues masculins qui étaient choqués, ils nous ont accompagnées dans nos revendications mais la direction a nié en bloc.

Qu'en est-il des ateliers que les ressources humaines de Canal souhaitaient mettre en place afin d'encourager les femmes à faire des « métiers d'hommes » ? J., n'en a jamais entendu parler « c'est du blabla ! Ils travaillent juste leur image. La réalité est bien autre ».

> Des jeunes filles, en contrat de qualification qui arrivent dans ce domaine entendent tous les jours de la part des responsables « le métier que tu veux faire, ce n'est pas pour toi, il faut que tu choisisses un autre métier, ça sera trop dur pour toi ». De la part de formateurs, c'est de la folie, ils devraient dire « ça va être dur mais bats-toi, tu peux y arriver ! ». Alors quand on dépasse cela, quelle fierté. C'est très dur, il faut être une battante. Malheureusement, beaucoup ont baissé les bras, on était neuf cadreuses femmes il y a quelques années, nous ne sommes plus que deux. Elles sont toutes parties car elles en avaient assez de devoir se battre pour être prises au sérieux et être considérées au même niveau que les hommes qui font pourtant la même chose que nous.
> Ce que l'on fait globalement, ce sont des métiers de passion, on a cherché à tomber là, ce n'est jamais un travail alimentaire. Mon père était routier, ma mère secrétaire, j'ai dû me débrouiller seule. Heureusement ma mère était très présente, elle était persuadée que j'y arriverais. Il faut s'accrocher, il faut être fort mentalement. Beaucoup n'y arrivent pas, ils démissionnent ou pire, comme ce que nous avons connu il y a quelques semaines lorsqu'un de nos collègues, que nous connaissions depuis 13 ans s'est suicidé en allant au travail.

Pourquoi donc s'obstiner dans ces conditions ? Toutes, bien qu'elles ne vivent pas le dépassement du genre de la même façon, ont invoqué leur vocation. Nous nous rapprochons de ce que Bourdieu étudiait : « le fait que la vie constitue un tout, un ensemble cohérent et orienté ».[81]

> J'aime mon métier, je ne me vois pas faire autre chose. Je voudrais continuer sur ce poste mais faire des choses intéressantes, apprendre des choses, partager des choses humaines. Faire découvrir des pays, se cultiver plutôt que divertir.
>
> *J.*

> J'ai voulu être journaliste au collège. Mes parents étaient abonnés à Télérama et je trouvais ça assez prestigieux… Le côté terrain surtout, faire parler les gens.
>
> *S.*

> J'ai fait un stage d'été à France Soir car j'ai réalisé que je ne voulais pas faire de la communication mais du journalisme. (…) Quand j'ai commencé il y avait des grandes plumes dont je me suis beaucoup inspirée.
>
> *L.*

La rhétorique de la vocation, employée par ces femmes aux parcours foncièrement différents, nous montre qu'ici les choix de carrières sont rarement laissés au hasard. Ce sont rarement

[81] BOURDIEU, Pierre. *« L'illusion biographique », Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 62-63, p. 69, 1986.*

des « jobs alimentaires » pour reprendre les dires de J. C'est aussi ce qu'a observé Yvonne Guichard Claudic lors de son colloque sur l'inversion du genre, « les trajectoires des pionnières supposent généralement une forte motivation initiale, souvent soutenue par une socialisation familiale adaptée et l'appui du corps enseignant ».[82] Les parcours masculins semblent différents en ce sens car « pour un homme, intégrer une formation ou une profession connotée féminine procède moins souvent d'une stratégie arrêtée de longue date (…), il s'agit plus souvent pour eux d'une orientation par défaut ou de la saisie d'une opportunité ».[83] Ainsi, lorsque j'interroge en juin dernier P., cadreur pour la chaîne C8, il se montre moins catégorique et déterminé qu'J., cadreuse dans la même entreprise. S'il considère avoir toujours eu une appétence pour la caméra, il y est arrivé un peu par hasard, après des études chaotiques. Il commence assistant monteur la nuit chez Canal, sans même un bac en poche, rencontre les bonnes personnes au bon moment : « j'ai appris qu'un poste se libérait, j'ai tenté ma chance ».

Je n'ai pas eu la chance, en l'occurrence de m'entretenir avec un journaliste ou technicien en audiovisuel ayant « dépassé » son genre social. Dans l'entreprise pour laquelle je travaille actuellement (C8) l'organisation est assez caricaturale : les femmes travaillent sur des programmes animaliers, les hommes sur des émissions automobiles. Les seuls individus interrogés ayant réussi à inverser la tendance au sein du groupe sont des femmes. Toutefois, il serait injuste de considérer que le dépassement du genre n'appartient qu'aux femmes. Il a d'ailleurs été observé, assez paradoxalement, dans le domaine du « care », que leur genre était – contrairement aux femmes – un véritable atout, un élément différenciateur voir même un gage d'excellence. Christine L. Williams, professeure en sociologie et originaire du Texas a introduit, il y a vingt ans de cela, le terme « glass escalator ».[84] Lorsque les femmes évoluant dans un domaine professionnel masculin se heurtent au « plafond verre » les empêchant alors de monter dans la hiérarchie, les hommes eux, peuvent emprunter cet escalier de verre et bénéficier de conditions de travail avantageuses dans un domaine pourtant conçu comme féminin. S'inspirant des travaux de Christine L. Williams, Philippe Charrier, enseignant chercheur au CNRS s'est intéressé de près aux conditions de travail des hommes sages-femmes. Sur le micro échantillon d'individus interrogés (les hommes sages-femmes en France sont 110 en 2001), tous confiaient se sentir valorisés par leur différence de genre :

---

[82] GUICHARD CLAUDIC Yvonne, *« L'inversion du genre ou les logiques complexes de l'avancée en mixité »*, Nouvelles Questions Féministes 2006/2, Vol. 25, p. 136.
[83] Ibid.
[84] Id., p.114.

> Tous les hommes sages-femmes interrogés rappellent qu'ils doivent établir une relation claire et explicite avec la patiente, rien n'allant de soi, car celle-ci ne s'attend pas à être accompagnée par un homme. Selon eux, ils en tirent avantage avec un accroissement de confiance, mais aussi une confirmation positive de leur action professionnelle. Ils tendent à rendre explicite ce qui est habituellement de l'ordre de l'implicite. Ils doivent justifier leur présence. C'est pourquoi ces hommes insistent sur la manière de se présenter, introduisant sur ce point une distinction avec leurs collègues femmes.[85]

Aussi, selon l'étude, les hommes sages-femmes sont plus susceptibles de pratiquer des actes variés et complexes techniquement que les femmes, ainsi lorsque l'auteur interroge l'un deux :

> Généralement, on nous considère comme étant un petit peu plus technique, on est un peu moins dans la physiologie. Enfin, je parle pour moi mais je pense que c'est pareil pour mes collègues. Pour ma part, je suis moins dans le relationnel, je suis plus dans l'acte technique. Vraiment, tout ce qui me plait dans la profession, c'est tout ce qui est technique (Christian, 34 ans, DE en 2002).[86]

Ils semblent également moins hésitants à réclamer de l'autonomie au travail et à défier « la subordination à l'autorité »[87]. Ces quelques éléments nous permettent d'ores et déjà d'observer le décalage. Comme l'a fait remarquer Marlaine Cacouault Bitaud, sociologue et maître de conférences à Paris Descartes, la féminisation d'une profession est souvent le signe d'une baisse de prestige.[88] Elle est souvent corolaire à d'autres changements ambiants : industrialisation, guerres, croissances démographiques, tentatives de démarcations d'un domaine en construction... Ce fut d'ailleurs le cas dans le domaine médiatique, nous le disions plus tôt, avec le phénomène de popularisation des « softs news » associé à l'insertion des femmes dans le domaine journalistique. Ici, la masculinisation de la profession semble provoquer l'effet inverse. Elle semble imposer une nouvelle revalorisation de la profession, vers le haut cette fois ci. Les stéréotypes englobant la masculinité hégémonique (expression attribuée au sociologue australien R.W Connel), nous les avons évoqués à plusieurs reprises : la rationalité, l'autorité naturelle participent à leur valorisation dans des domaines féminins.

---

[85] CHARRIER, Philippe, *« Des hommes chez les sages-femmes. Vers un effet de segmentation ? »*, Sociétés contemporaines, vol. 67, n°3, 2007, pp. 95-118.
[86] Ibid.
[87] Ibid.
[88] CACOUAULT BITAUD Marlaine, *« La feminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? »*, Travail, genre et sociétés, vol. 5, n° 1, 2001, pp. 91-115.

Des chercheur·se·s en mixité tels qu'Yvonne Guichard-Claudic invoquent également le processus de « mimétisme »[89] comme socle fondateur dans l'accès aux postes non traditionnels où la division sexuelle y est strictement effective.

Ce que l'autrice qualifie de « chassé-croisé des apparences »[90] permettrait aux deux sexes de se calquer sur le modèle dominant en empruntant savamment des critères stéréotypés - liés à l'apparence, à la façon de s'exprimer, à la manière d'investir l'espace -. Du côté des femmes, il sera question, en tout premier lieu de gommer (ou par défaut neutraliser) les signes de « féminité » afin de ne pas « provoquer » ses homologues masculins dans l'espace professionnel ou, pour reprendre les termes de Bourdieu « bannir toute connotation sexuelle de leur hexis corporelle et de leur vêtement ».[91] J., cadreuse pour Canal + considérait d'ailleurs :

> C'est vrai qu'on ne se féminise jamais trop sur ce genre de poste, déjà parce que c'est un métier technique, il faut être en pantalon et surtout parce qu'on travaille parmi une équipe masculine, on ne veut pas aguicher. Pourtant, à Canal +, ça marche beaucoup à la « belle gueule », les hommes ici ne se gênent pas pour vous faire des remarques sur votre physique, même quand vous êtes en jean basket t-shirt.

Il n'est pas seulement question d'avoir peur de provoquer sinon d'une volonté de devenir l'une des leurs, de se « masculiniser » pour mieux se crédibiliser. Dans son étude sur les apparences sexuées et les stratégies d'insertion des futurs cadres commerciaux[92], Oumaya Hidri est arrivée à la conclusion que les femmes avaient tendance à surenchérir de stéréotypes de virilité afin de mieux se fondre dans le paysage commercial : elles développent leurs carrures grâce à des activités sportives intenses, elles coupent leurs cheveux courts, se parfument de parfums corsés. Si aucune des femmes interrogées dans mon enquête n'a été si loin dans la tentative de « mimétisme », S., journaliste pour C8 avouera volontiers en entretien « je dis allez les gars 100 fois par jour, que ce soit avec des cadreurs hommes ou femmes ». De façon souvent inconsciente et innocente, nous employons des mots ou expressions signifiées fortement connotés (« avoir des couilles ») qui viennent appuyer les

---

[89] GUICHARD CLAUDIC, Yvonne, *« Le corps aux prises avec l'avancée en mixité », Cahiers du Genre*, vol. 42, no. 1, 2007, p.10.
[90] Ibid.
[91] BOURDIEU, Pierre, « *La Domination masculine »*, Paris, Seuil, 1998.
[92] HIDRI, Oumaya, *« Le 'chassé-croisé' des apparences sexuées : stratégie d'insertion professionnelle des cadres commerciaux », Cahiers du Genre* 2007/1, n° 42, p. 101-119.

démarches de différenciation entre les hommes et les femmes et qui encouragent les processus de mimétisme.

Du côté des hommes, et toujours selon l'étude d'Oumaya Hidri, le processus de mimétisme s'opère dans le travail des « apparences ».[93] Les étudiants sondés dans l'étude avouaient consacrer une attention toute particulière à leur apparence, en s'épilant plusieurs fois par semaine, en ayant recours à des soins du visage en institut et en trouvant des alternatives au rigide costume trois pièces. Afin de faire face à la concurrence féminine croissante du domaine, ces étudiants empruntent les codes sociaux « féminins » afin de blinder leurs arguments au moment de l'embauche. L'un d'eux concédera – en des termes douteux - :

> Ce sera beaucoup plus facile pour moi de prouver, en situation d'entretien, que j'ai une bonne présentation. Ça, ça peut se prouver en direct. Par contre, je pense que ce sera plus dur pour elles de montrer qu'elles sont […] capables d'avoir des responsabilités, parce que ça, c'est plutôt une qualité masculine […] et il faudrait leur permettre de faire un essai. Et je pense que le recruteur ne veut pas perdre de temps à faire faire des essais aux candidats, donc, à mon avis, c'est un avantage pour moi, en tant qu'homme.[94]

Le phénomène de mimétisme, tout comme celui de dépassement du genre de façon plus générale, ne s'exercent pas de la même manière selon que l'on soit homme ou femme. Un homme investissant un domaine « féminin » aura, semble-t-il, l'avantage de pouvoir cumuler les atouts masculins et féminins sans que cela nuise à sa légitimé dans un environnement de travail. Au contraire, une femme exerçant une profession « masculine » sera plutôt encouragée à abandonner ses « atouts féminins » afin de ne pas donner de raisons supplémentaires – à ses collègues, comme à ses employeurs – de remettre en question sa légitimité. Cela étant dit, les rencontres que j'ai eu la chance d'organiser cette année nous montrent bien que ces questions doivent finalement être maniées avec beaucoup de délicatesse, au cas par cas. Si les femmes sont plus susceptibles de rencontrer des obstacles sur leur chemin en évoluant dans des domaines construits comme « masculins », elles ne vivent pas toutes pour autant leur genre comme une punition. Certaines auraient même tendance à s'auto-congratuler d'être arrivées aussi loin dans un contexte pourtant largement défavorable « quand on dépasse cela, quelle fierté ! » concluait l'une d'elle.

---

[93] Id., p.111.
[94] Id., p. 115.

CONCLUSION

A travers ce travail universitaire, j'ai tenté de répondre à la problématique suivante : comment la dynamique de genre structure-t-elle le travail d'information dans une entreprise médiatique. J'ai choisi de confronter des connaissances empiriques issues de travaux sociologiques, médiatiques ou relatives aux genders studies à des parcours professionnels d'individus évoluant dans la sphère des médias.

Ma réflexion s'est organisée, assez naturellement, en trois chapitres. Le premier avait pour mission d'introduire un contexte historique nous permettant de comprendre les éléments marquants ayant régi l'organisation médiatique que nous connaissons aujourd'hui. Nous aurons eu l'occasion de remarquer que l'histoire journalistique commence véritablement pour les femmes lorsqu'elles s'emparent de modèles rédactionnels encore peu pratiqués à l'époque leur permettant alors d'exploiter un savoir-faire qui leur est propre. Parallèlement, nous aurons pu constater que les éléments sociaux et sémantiques, traditionnellement associés au genre féminin, ont eu un impact considérable sur la valeur que l'on porte au travail des femmes.

Dans une seconde partie de réflexion, nous avons pu confronter les éléments historiques étudiés plus tôt à la situation actuelle que l'on connaît aujourd'hui. Nous avons pu voir que si les femmes accèdent massivement au milieu du travail, elles sont aussi soumises à une multitude de règles sociales régissant leur ascension professionnelle. Considérées souvent comme moins disponibles et moins qualifiées, les femmes sont cantonnées à des postes secondaires et fortement connotés comme féminins. En appliquant ces considérations au rapport annuel du groupe Canal +, nous avons pu observer très concrètement la division sexuée qui s'opère de nos jours.

Dans le troisième et dernier chapitre, nous avons confronté les témoignages recueillis cette année à trois hypothèses justifiant l'inégale répartition genrée au sein des médias. Le premier élément soulevé concerne la socialisation des individus : ils semblent s'orienter vers des domaines professionnels en rapport avec leur genre social ; ils se conforment aux représentations et aux rôles existants. Nous avons soulevé l'impact de la ségrégation éducative sur les choix des carrières menant les femmes et les hommes à s'orienter dans des branches professionnelles conformes, de manière à ne pas perturber l'ordre social. Grâce aux travaux du sociologue Erving Goffman, nous avons complété l'hypothèse de la socialisation en étudiant en parallèle les éléments taxinomiques fortement connotés de la vie active qui alimentent la domination masculine. Nous sommes arrivés à la conclusion que si les individus se conforment, en grande majorité, aux rôles sociaux et s'ils participent à reproduire des schémas normatifs, ils le font surtout inconsciemment et sous contrainte.

La deuxième hypothèse soulevée nous a permis de modérer l'élément précédent : le genre social peut être activé volontairement. En partant du constat que les hommes et les femmes ne sont en aucun cas sur un pied d'égalité, nous introduisons les témoignages de femmes jouant des stéréotypes en leur faveur. Elles concèdent se conformer aux représentations sociales classiques et alimenter la binarisation de la société mais seulement afin d'obtenir ce qu'elles veulent.

Enfin, la troisième hypothèse étudiée est celle du dépassement du genre. Malgré les contraintes énoncées plus haut, certain·e·s bousculent les dictats sociaux et exercent, contre toute attente, des professions atypiques, antinomiques à leur genre social. Ces femmes qui invoquent leur vocation comme moteur du dépassement du genre, leur permettant d'avancer

malgré les nombreux obstacles sur leur chemin (nous les avons évoqués, ce sont le harcèlement sexuel, le manque de légitimité, les employeurs, etc.) ne vivent pas leur condition de femme comme une punition. Aussi, nous avons pu confronter les situations et remarquer que le dépassement du genre ne s'exerce pas de la même manière selon que l'on soit homme ou femme dans la mesure où les hommes auront l'opportunité de cumuler les atouts féminins et masculins lorsque les femmes auront intérêt à abandonner leurs « qualités féminines ».

Après s'être demandé à quel point les dynamiques genrées structurent les entreprises médiatiques, il semble important d'aborder le problème de manière prospective : comment imagine-t-on le média idéal ?
Je suis arrivée au constat – personnel et donc discutable – que le média rêvé, celui qui élèvera les esprits tout en offrant des conditions de travail décentes à ses employé·e·s, devra respecter trois types de représentation.

Le premier concerne la juste représentation de celles et ceux qui construisent les médias. La responsabilité des chef.fe.s d'entreprise aujourd'hui est de faciliter l'accès aux responsabilités aux minorités historiques. S'il est vrai que notre sujet concerne ici les femmes, je pense en réalité à toutes les formes de minorités, oppressées par la société (pour leur couleur de peau, leur religion, leur orientation sexuelle) qui me semblent mal représentées dans le milieu professionnel dans lequel j'évolue. Je pense que pour rétablir l'égalité des chances de façon pérenne et solide, les entreprises doivent pratiquer de l'action positive en favorisant certains profils victimes depuis trop longtemps des discriminations de la société. J'ai conscience que de telles démarches peuvent être dangereuses car potentiellement stigmatisantes, cependant, je pense qu'elles sont nécessaires afin d'atteindre une parité acceptable. J'ajouterai d'ailleurs que s'il doit être difficile moralement d'accepter le fait d'avoir obtenu un travail grâce à son ethnie ou son genre, il est sûrement encore plus difficile d'accepter le fait que l'on vous refuse un poste pour les mêmes raisons.

La seconde recommandation concerne la juste représentation des personnes interrogées dans les médias. Nous l'avons abordée en deuxième partie du mémoire en mentionnant les réseaux de femmes expertes qui se sont multipliés dernièrement. Des associations comme « Prenons La Une » et « Vox Fémina » travaillent activement à l'élaboration de répertoires d'expertes

pour chaque secteur d'activité afin de ne plus donner l'occasion aux médias d'invoquer un manque de profils féminins. A celles et ceux qui, au nom de la liberté éditoriale, refuseront d'utiliser ce type de manuel, considérant que le seul critère de sélection qui compte est celui de la compétence : je les invite à se demander à quel point, inconsciemment, ils auraient déjà associé la notion de compétence à une qualité plutôt masculine ? J'ajouterai enfin qu'il est aussi de la responsabilité des écoles en journalisme ou en audiovisuel de former des élèves avertis, libérés de stéréotypes, ayant reçu une éducation étique appropriée à la société actuelle.

Enfin, c'est dans le contenu des discours que je souhaite observer de véritables changements. Un média idéal est un média capable de parler de banlieues sans nécessairement parler de violence. C'est une entreprise consciente du monde qui l'entoure qui a appris à veiller au vocabulaire et aux marqueurs d'identité employés dans ses sujets afin d'éviter toute forme de stigmatisation.

L'univers des médias n'est naturellement pas le seul domaine confronté aux problématiques évoquées tout au long de cette réflexion. Cependant, il en illustre les principales réalités. Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir ; gageons que les travaux en cours et à venir permettront de nourrir les débats et faire évoluer les mentalités.

BIBLIOGRAPHIE

ACKER Joan, *« Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations »*, Gender and Society, Vol. 4, n°2, 1990.

BOURDIEU, Pierre, *La domination masculine,* Paris, Le Seuil, 1998, p.37.

BOURDIEU, Pierre. *« L'illusion biographique », Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 62-63, p. 69, 1986.*

BLUM, Virginie. *« Former envers et contre le genre »*, *Recherche & formation*, vol. 78, no. 1, 2015, p.121.

BOSSE Nathalie, GUEGNARD Christine, « *Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées* », Travail, genre et sociétés, vol. nº 18, n°2, 2007, p40.

CACOUAULT BITAUD Marlaine, *« La feminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? »*, Travail, genre et sociétés, vol. 5, n° 1, 2001, pp. 91-115.

CCIJP, 2017, *Statistiques au 17 janvier 2018.*

CCIJP, *« Annuaire des journalistes professionnels de France et des Départements d'Outre-mer »,* Paris, 1954.

CHARRIER, Philippe, *« Des hommes chez les sages-femmes. Vers un effet de segmentation ? »*, Sociétés contemporaines, vol. 67, n°3, 2007, pp. 95-118.

CIXOUS Hélène, *« La jeune née », Paris, Union générale d'édition, coll.10/18 « Féminin futur », 1975.*

CIXOUS, Hélène, *Le Rire de la Méduse,* L'Arc, n°61, 1975.

COLLET, *« Faux semblants et débats autour du genre et de l'égalité en éducation et formation », Recherche et formation*, n°70, 2012, p.19.

COMMISSION EUROPEENNE, *« Mots pour l'égalité. Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.* » Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.

COMMISSION SUR L'IMAGE DES FEMMES DANS LES MEDIAS, *« Les expertes : bilan d'une année d'autorégulation »,* 2011.

COUPPIE, Thomas, EPIPHAINE Dominique, « *La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail* », Formation emploi, vol. 93, no. 1, 2006, p2.

CNC, « Rapport sur la place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle », 2017.

CNRTL, [Disponible en ligne : http://www.cnrtl.fr/definition/f%C3%A9minisation].

CSA, « *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle »,* 2017.

DAMIAN GAILLARD B, FRISQUE C, SAITTA E, *Le journalisme au féminin. Assignations, inventions, stratégies*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010, p.11.

DAMIAN GAILLARD Béatrice, FRISQUE Cégolène, SAITTA Eugénie, *Le journalisme au prisme du genre : une problématique féconde*, Questions de communication, n°15, 2009, p. 184.

DE BEAUVOIR, Simone, *Le Deuxième sexe,* vol. 2, Paris, Gallimard, coll. Idées, 1977, p. 466.

DJIAN, Philippe, Dispersez-vous, ralliez-vous, Gallimard, 2016.

DURU BELLAT, Marie, *« L'école, premier vecteur de la ségrégation professionnelle ? »,* Regards croisés sur l'économie, vol. 15, no. 2, 2014.

EUROPE 1, *« Interview de Christine Boutin »,* 31 août 2011.

FAUVRELLE POMEON, Marie *« L'écriture féminine chez Hélène Cixous : tambours sur la digue ou le rythme de la marionnette »,* [Disponible en ligne : http://radac.fr/wp-content/uploads/2016/10/CDT23_17.pdf], 2016, p.183.

FRANCE CULTURE, *« Quelle place pour les femmes dans les médias »,* Secret des sources, 2014.

GOFFMAN Erving, *« The Arrangement between the Sexes »,* Theory and Society, vol. 4, n° 3, 1977.

GUICHARD CLAUDIC, Yvonne, *« Le corps aux prises avec l'avancée en mixité », Cahiers du Genre*, vol. 42, no. 1, 2007, p.10.

GUICHARD CLAUDIC Yvonne, *« L'inversion du genre ou les logiques complexes de l'avancée en mixité »,* Nouvelles Questions Féministes 2006/2, Vol. 25, p. 134.

HCE REPUBLIQUE FRANCAISE *« Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication »*, 2018.

HOCHSCHILD, Arlie R, *« Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale »*, Travailler, vol. 9, no. 1, 2003, p.28.

HIDRI, Oumaya, *« Le 'chassé-croisé' des apparences sexuées : stratégie d'insertion professionnelle des cadres commerciaux », Cahiers du Genre* 2007/1, n° 42, p. 101-119.

INSEE PREMIERE, *« Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 »,* n° 1423, novembre 2012.

JUNTER LOISEAU, A., *The Sex of Labour Law in Europe,* Klunver Law International, Netherlands, 1996.

KPMG, Etude « Portrait(s) de femmes dirigeantes », 2015

LABORATOIRE DES INEGALITES, *« Les stéréotypes c'est pas moi c'est les autres »,* Laboratoire des inégalités, 1 février 2016.

LECLERC Annie*, Parole de femme,* Grasset, Paris, 1974, p.11

LEGIFRANCE, *« Article R322 »,* 20 octobre 2016.

LEVEQUE, Sandrine, *« Femmes, féministes et journalistes : les rédactrices de La Fronde à l'épreuve de la professionnalisation journalistique »,* Le Temps des médias 2009/1 (n° 12), p. 49.

LIBERATION, « Prenons la Une », [Disponible en ligne : http://www.liberation.fr/ecrans/2014/03/02/femmes-a-la-une_983970], 2 mars 2014.

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, « *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche »*, 2016.

NEVEU, Erik*, « Le genre du journalisme. Des ambivalences de la féminisation d'une profession », Politix, Vol.13, 2000/3, p. 199.*

PEYRET, Emmanuèle*, « Marguerite Durand : fer de lance de la "Fronde"* », Libération.fr, [Disponible en ligne : http://next.liberation.fr/vous/2011/02/23/marguerite-durand-fer-de-lance-de-la-fronde_716820], publié le 23 février 2011.

RIEFFEL, Rémy, *La profession de journaliste entre 1950 et 2000*, Hermès, La Revue, vol. 35, no. 1, 2003, p.55.

ROBERTS Marie Louise*, « Copie subversive : Le journalisme féministe en France à la fin du siècle dernier»,* Clio. Histoire, femmes et sociétés, n°6, 1997. p.4.

RTL, émission du 18 avril 2016.

RUELLAN, Denis, *Le journalisme ou le professionnalisme du flou, Réseaux*, volume 10, n°51, 1992, Sociologie des journalistes, p.36.

RUELLAN Denis, *« Reportères de guerre »,* Travail, genre et sociétés, 36, (2), 61-78.

SARLET Marie, DARDENNE, *« Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres »,* L'Année psychologique, vol. 112, n°3, 2012.

SCHOCH, Lucie, OHL, Fabien, « *Femmes dans le journalisme sportif en Suisse: comment s'ajuster aux passions masculines?* », Travail, genre et sociétés 2014/2 (n° 32), p. 79-96.

SEVERINE, *« La Sainte Marguerite »,* La Fronde, 21 juillet 1899.

SEVERINE, *« Les casseuses de sucre (Notes d'une gréviste)»,* Paris, H. Simonis Empis, 21 rue des petits champs, 1896, Bibliothèque nationale de France en ligne, [Disponible en ligne : https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k551892/f30.image.r=S%C3%A9verine+En+marche.langFR].

SEVERINE, *« Notes d'une frondeuse »,* La Fronde, 7 janvier 1899, [Disponible en ligne : https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k112805b/f16.image].

THERENTY, Marie Eve, *« LA chronique et LE reportage : du « genre » (gender) des genres journalistiques », Études littéraires, 40(3),* 2009, p.116.

THERENTY, Marie Eve, *« Pour une histoire genrée des médias »,* Questions de communication, 15, 2009, p.253

TV5 Monde, *« 7 jours sur la terre »,* 16 mars 2011.

TWITTER, « Petit manuel de rébellion à usage des femmes dans les rédactions », [Disponible en ligne : https://twitter.com/Prenonsla1], 24 mai 2018.

VAN ZOONEN, Liesbet, *Feminist Media Studies,* London, Routledge, 1994.

VIVENDI, *« Rapport annuel, document de référence »,* 2017.

Annexes retirées de la version diffusée en ligne