RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

HCE HAUT CONSEIL à l'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapport annuel 2020-2021 sur l'état du sexisme en France

Rapport n°2021-11-18 STER – 50 publié le 18 novembre 2021

Brigitte GRESY, Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE, Présidente de la Commission « *Lutte contre les stéréotypes et rôles sociaux* »
Juliana BRUNO, Rapporteuse
Mélanie NOLLEAU, Clara HEBERT, Marine KOCH, Stagiaires

Ce document a été rédigé conformément aux recommandations relatives à l'usage du féminin et du masculin du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » (HCE, 2015).

À retrouver sur notre site Internet : haut-conseil-egalite.gouv.fr

Toutefois, pour des raisons de simplification, un seul point a été utilisé pour la marque du féminin pluriel.

Sommaire

Synthèse 7

Recommandations 9

Introduction 13

SECTION 1. UNE ANNÉE MARQUÉE PAR UNE PANDÉMIE MONDIALE ET L'ÉMERGENCE D'UNE PAROLE INÉDITE DANS LE SILLAGE DE #METOO 15

I. La crise sanitaire : les femmes actrices mais invisibilisées dans la sphère publique et une occasion manquée de transformation des rôles sociaux dans la sphère privée 17

A. Des actrices en première ligne mais reléguées au second plan 17

1. Femmes providentielles mais femmes invisibilisées : les premières de cordée 17

2. Femmes providentielles mais femmes sous-payées : les premières de corvée 18

B. Les menaces pour l'avenir 18

1. Les risques pour l'emploi des femmes et des réponses porteuses d'inégalités 18

a. Les trois risques pour l'emploi des femmes : recul, destruction et exclusion 18

b. Des réponses porteuses d'inégalités 21

2. Une occasion manquée de transformation des rôles sociaux de sexe dans la sphère privée 23

II. Le sexisme en entreprise : une réalité de mieux en mieux perçue et dont la prévalence reste forte 24

A. Des inégalités perçues comme très présentes 24

B. Des pratiques qui impactent fortement la confiance en soi des victimes et leur sentiment de compétence 26

C. Des manifestations multiples du sexisme envers les femmes 27

1. L'humour sexiste 27

2. Les incivilités et discriminations au quotidien 27

3. La remise en cause de leurs capacités managériales 27

4. La maternité et le temps partiel 28

D. Un sexisme existant également envers les hommes 28

E. Des politiques d'entreprise jugées insuffisantes 29

F. Une grande différence de perception entre les femmes et les hommes 30

III. La multiplication des dénonciations des violences sexistes et sexuelles dans le sillage de #MeToo : une déflagration dans tous les secteurs 31

A. Stéréotypes et violences sexuelles dans le sport : l'exacerbation de la puissance virile 31

1. Les valeurs dites masculines aux sources du sexisme dans le monde du sport 31

2. Un contexte propice aux violences sexistes et sexuelles 32

a. Des nombreux faits de violences sexistes et sexuelles 32

b. La relation d'emprise entraîneur/athlète 32

3. Des dénonciations et des sanctions qui se multiplient aujourd'hui 33

a. Des dysfonctionnements notoires des institutions : une défausse généralisée 33

b. Une multiplication récente des sanctions 34

c. Une réponse forte du ministère des Sports 35

B. Un sexisme massif dans l'art : le mythe du génie créateur, une excuse à la culture du viol 36

1. *Les racines du sexisme dans les arts* 36

a. *L'exemple du monde de la peinture : une histoire qui exclut les femmes* 36

b. *Le mythe du génie créateur et le statut intouchable de l'artiste* 37

2. *L'importance des violences sexistes et sexuelles : la déflagration #MeToo* 38

a. *Les écoles d'art donnent le ton* 38

b. *Les dénonciations se multiplient dans la musique* 39

3. *Remise en cause de l'omerta et perspectives de changement* 39

a. *Des initiatives ministérielles* 40

C. L'enseignement supérieur, sol fertile d'expression du sexisme 41

1. *L'enseignement supérieur : un lieu de manifestations variées des violences sexistes et sexuelles* 41

a. *Le rôle des périodes dites d'intégration* 42

b. *L'exemple du bizutage dans les facultés de médecine* 43

2. *Un changement de culture freiné par la peur du scandale dans les administrations de ces établissements : un grand écart entre le discours et le réel* 44

3. *Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les institutions de l'enseignement supérieur : une sous-estimation générale et méconnaissance du phénomène malgré des initiatives* 46

a. *Une méconnaissance des étudiant·es de ce que sont les violences sexistes et sexuelles* 46

b. *« Nous ne savions pas » : l'excuse brandie par les établissements* 46

c. *La mise en place de politiques nouvelles* 46

d. *Un besoin essentiel d'information sur ces dispositifs* 48

e. *Des initiatives complémentaires pour lutter contre les violences sexuelles* 49

D. Le mouvement #MeTooInceste : une onde de choc qui relance le débat autour de l'inceste 50

1. *Le hashtag sur les réseaux en réponse au livre de Camille Kouchner et la multiplication des témoignages* 50

a. *Une histoire particulière* 50

b. *Un contexte chargé* 50

2. *L'inceste, une violence très répandue* 50

a. *Une violence massive faite aux enfants* 50

b. *Une violence particulièrement difficile à appréhender et à sanctionner* 51

c. *Les symptômes de l'inceste, obstacles à la parole* 51

3. *Une mobilisation nouvelle contre l'inceste* 52

a. *Un cadrage juridique renforcé* 52

b. *Une demande d'accompagnement social plus conséquent* 53

c. *Une commission spécifique en charge de cette question* 53

SECTION 2. LA PLACE DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS ET LES CONTENUS DE LA PRESSE ÉCRITE : UNE ÉVOLUTION RÉELLE MAIS SOUVENT TRÈS INSUFFISANTE 55

I. La place des femmes dans les organisations : une sous-représentation et une relative absence des postes à responsabilité 58

1. Des résultats très contrastés dans l'organisation globale des organismes de presse 59

2. Des initiatives récentes et encore timides 61

II. La place des femmes dans les contenus et les représentations graphiques de la presse écrite : des avancées mais une forte marge de progrès 62

1. La presse généraliste : des avancées timides, une presse toujours inégalitaire 63

a. Une répartition genrée des sujets d'information : les femmes sont toujours marginalisées dans les sujets régaliens 64

b. Un faible nombre d'articles dont le sujet porte sur une ou des femmes 66

c. Une prise en compte hétérogène des sujets concernant l'égalité et la vie des femmes selon les journaux 72

d. Les représentations iconographiques des femmes dans les articles de presse : souvent marginalisées et rarement seules 72

2. La presse féminine : des avancées laborieuses et des progrès disparates 78

a. La presse féminine : des articles écrits majoritairement par des femmes et des sujets portant autant sur des sujets dits féminins que sur d'autres sujets plus généralistes 78

b. La parole d'expertise : une place importante faite aux femmes mais avec des écarts considérables selon les titres de presse 80

c. Une présentation des femmes respectueuse de leur statut social et une représentation variée des métiers 80

d. Les visuels : vers une lente diversification des rôles sociaux de sexe et des représentations des corps des femmes 82

III. Des leviers pour améliorer la place des femmes dans les organismes de presse écrite et dans leurs contenus : de l'incitation à des mesures plus contraignantes 88

A. Vers l'amélioration des outils et leviers existants pour promouvoir la place des femmes dans les organisations de presse écrite et leurs contenus 89

1. Dans les organisations : une palette d'outils assez large mais insuffisamment ciblée 89

a. Les conventions-cadres et les chartes internes : des outils à l'efficacité variable 89

b. Les politiques de ressources humaines : un levier pour la parité insuffisamment utilisé 92

2. Des initiatives encore balbutiantes sur les contenus 97

a. Compter les femmes dans les articles de presse : des outils à automatiser 97

b. Raconter les femmes dans les contenus : des pratiques à développer 98

B. Changer de paradigme : une impérieuse nécessité de mettre en place des mesures contraignantes pour faire progresser la place des femmes dans la presse écrite 100

1. Compter les femmes : de l'incitation à l'obligation 100

a. Se doter d'objectifs chiffrés de progression 100

b. Rendre obligatoire ces objectifs de progression : mise en œuvre de quotas sanctionnés par un mécanisme d'éga-conditionnalité 102

c. Associer la société civile au respect de ces obligations 107

2. Collecter et évaluer : pour la création d'un « Observatoire de l'égalité dans la presse écrite » 107

3. Une prise en compte de l'égalité dès la formation initiale 108

Annexes 111

Remerciements 117

Synthèse

Depuis la loi relative à l'égalité et la citoyenneté du 27 janvier 2017, le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) a la mission d'élaborer et de remettre au Premier ministre et à la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité, et de l'égalité des chances, un rapport annuel sur l'état du sexisme en France. Dans la continuité de cette loi, le HCE présente le 3ème état des lieux du sexisme en France, qui se concentre sur l'année 2020 et le début de l'année 2021.

En 2020 et en 2021, le pays, à l'instar du reste du monde, a été frappé par la crise sanitaire liée à la Covid-19. Les inégalités entre les sexes ont augmenté, les confinements successifs ayant contribué au renforcement de la charge de travail, notamment domestique, des femmes, et ayant amplifié les violences intrafamiliales. Parallèlement, les révélations en lien avec le mouvement #MeToo se sont poursuivies sur les réseaux sociaux, s'attaquant aux violences sexistes et sexuelles dans de nombreux domaines, tel que l'art, le sport ou encore l'enseignement supérieur, comme le présente ce troisième rapport annuel sur l'état du sexisme en France. Il précise également les conséquences de la crise sanitaire sur les femmes, interroge l'évolution du sexisme en entreprise, et enfin, propose une analyse détaillée du sexisme dans la presse écrite.

#MeToo : la multiplication des dénonciations de violences sexistes et sexuelles

Depuis 2017 et le début du mouvement #MeToo, les femmes ont utilisé les réseaux sociaux pour mettre en lumière et dénoncer les violences qu'elles subissent. Après avoir ébranlé le milieu du cinéma, ce mouvement s'est étendu, continuant encore aujourd'hui à toucher de nombreuses sphères, professionnelles et privées.

La libération de la parole des femmes a par exemple permis de mettre en évidence qu'un·e sportif ou sportive sur sept subirait des violences sexistes ou sexuelles avant ses 18 ans, que 83 % des victimes de ces actes sont des femmes, et que 82 % des victimes étaient mineur·es au moment des faits. Ces violences, révélatrices d'un sexisme structurel, touchent tous les milieux sportifs et sont facilitées par les rapports de domination à l'œuvre entre les entraîneurs et leurs élèves et plus globalement, par une *omerta* généralisée.

Cette *omerta* ne règne pas seulement dans le milieu du sport : des violences similaires, facilitées là encore par des rapports de domination, prennent place dans les domaines de l'art, de l'enseignement supérieur, ainsi que dans la sphère familiale. En effet, des enquêtes menées par plusieurs médias ainsi que les prises de parole des étudiantes sur les réseaux sociaux ont permis de révéler la prévalence du sexisme dans les écoles d'art, mais également dans certaines grandes écoles de commerce ou au sein des instituts d'études politiques. La prise de parole récente dans les médias et sur les réseaux sociaux de victimes d'inceste a également contribué à dénoncer les violences sexuelles intrafamiliales. Cette édition met donc en lumière les dysfonctionnements existants mais aussi les pistes pour prévenir, déceler et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dans les sphères publiques et privées.

Le sexisme dans la sphère professionnelle

En 2020, le milieu professionnel, déjà confronté aux inégalités femmes-hommes et au sexisme a fait face à de nouveaux défis liés notamment à la crise sanitaire et à la généralisation du télétravail. Le rapport du HCE s'attache à montrer l'évolution du sexisme et de sa perception dans le milieu professionnel, les nouveaux mécanismes à l'œuvre dans le cadre de la crise sanitaire et les spécificités du sexisme dans le secteur de la presse écrite.

Ce rapport met ainsi en évidence la faible reconnaissance, financière et sociale, des métiers dits « *de première ligne* », notamment les métiers du *care*, qui sont presque exclusivement effectués par des femmes et qui se sont révélés, lors de la crise sanitaire, essentiels pour le fonctionnement de la société.

De plus, l'analyse qui porte spécifiquement sur le sexisme en entreprise, thématique qui avait déjà été abordée dans l'état des lieux du sexisme en France en 2019, indique qu'il n'y a eu que trop peu d'améliorations dans le monde du travail. Les femmes sont encore victimes d'un sexisme qui se matérialise par un soi-disant humour, par des incivilités, ou encore par la dévalorisation de leurs compétences. Ainsi, environ une collaboratrice sur

deux estime avoir déjà entendu des propos remettant en cause ses capacités managériales à cause de son sexe. Le « *mansplaining* » et le « *manterrupting* » restent caractéristiques de ce sexisme qui peut se vouloir tant hostile, qu'ambivalent, ou bienveillant. Or, peu importe l'intention, ce sexisme a de fortes conséquences sur les femmes puisqu'il impacte leur confiance en elles et leur travail.

Cette édition confirme également que les femmes doivent encore faire face à de nombreux obstacles dans l'avancement de leur carrière : différence de traitement, refus de promotion, inégalités salariales… Un « *plafond de verre* » persistant qui empêche les femmes d'accéder aux sphères décisionnelles et aux postes à hautes responsabilités. Ce « *plafond de verre* » est particulièrement visible dans l'analyse du HCE portant spécifiquement sur les rédactions de presse écrite.

Le sexisme dans la presse écrite

Les médias, en se positionnant comme « *miroirs de la réalité* », sont vecteurs de stéréotypes et de sexisme. Dans le secteur de la presse écrite, le sexisme est visible au sein même des rédactions et dans la manière dont sont rédigés les articles publiés. C'est ce double mouvement qui a poussé le HCE à étudier précisément la composition et l'organisation des rédactions de presse écrite et le contenu de plusieurs journaux généralistes nationaux et régionaux, ainsi que des journaux de presse dite féminine.

Les rédactions de presse généraliste interrogées sont composées de seulement un tiers de femmes – chiffre qui monte néanmoins à 50 % lorsque la presse féminine est incluse. Il existe également des inégalités quant au nombre d'articles signés par des femmes. En effet, alors que *Le Monde* contient 49 % d'articles écrits par des femmes, *20 Minutes* n'en contient que 15 %.

L'enquête révèle également que les hommes sont à plus de 80 % les principaux sujets des articles publiés. Lorsque les femmes sont les sujets principaux des articles, elles le sont le plus souvent dans les rubriques culture et sont actrices ou chanteuses. L'analyse porte alors sur leur fonction de rôle modèle, exacerbant ainsi les caractéristiques traditionnellement associées aux femmes.

Un constat similaire s'impose quant aux photographies présentes dans les journaux : les femmes représentées sont soit masquées, et donc anonymisées, soit elles correspondent aux stéréotypes de beauté actuels et sont minces, blanches, et, le plus souvent, blondes. Ce second constat est d'autant plus frappant dans la presse féminine, mais la quasi absence de diversité dans la représentation des femmes touche l'ensemble des titres étudiés.

Au vu des résultats de cette enquête, le HCE préconise :

- D'introduire des quotas de femmes aux postes décisionnaires et à responsabilités éditoriales.
- De mettre en œuvre un principe d'éga-conditionnalité via un système progressif de bonus-malus portant sur les aides à la presse.
- D'améliorer la collecte de données sexuées sur la composition des rédactions, ainsi que sur les articles publiés dans la presse. Cela nécessiterait notamment de créer de nouveaux indicateurs et d'augmenter la précision des indicateurs existants.
- De favoriser la mise en place de formation sur l'égalité professionnelle et sur les violences sexistes et sexuelles dans les rédactions, mais également dans les écoles de journalisme.
- De créer un « *Observatoire de l'égalité dans la presse* » pour récolter les données et accompagner les entreprises de presse dans leur marche vers l'égalité.

Recommandations

Lutte contre le sexisme

RECOMMANDATION N°1

Donner au HCE les moyens de réaliser tous les ans une enquête sur l'état du sexisme en France.

Sexisme dans la presse écrite

RECOMMANDATION N°2 :

Préciser au niveau du décret du 13 avril 2012[1] relatif à la réforme des aides à la presse, au fonds stratégique pour le développement de la presse et au fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse, dans l'indicateur sur le respect de la parité entre les femmes et les hommes, les données qui doivent être évaluées : conditions d'accès à l'emploi, formation professionnelle, articulation des temps de vie par exemple.

Abaisser le seuil du montant d'aides à partir duquel les entreprises de presse ont l'obligation de signer une convention-cadre.

RECOMMANDATION N°3 :

Décliner l'index égalité à un niveau de détail plus précis en interrogeant chaque échelon hiérarchique des entreprises de presse écrite et les écarts de rémunération correspondants de même que la part des femmes aux postes à responsabilité éditoriale et dans les différents métiers.

RECOMMANDATION N°4 :

Conditionner une partie des primes des dirigeant·es à la progression de la part des femmes dans les rédactions et les postes à responsabilité.

Doublonner les postes à responsabilité avec la mise en place de tandem mixte à partir du poste de rédacteur/rédactrice en chef.

RECOMMANDATION N°5 :

Traiter chaque remplacement lié à un départ d'un poste à responsabilité (retraite ou mutation) en donnant, à qualification égale, la *priori*té à une femme.

RECOMMANDATION N°6 :

Rédiger des fiches de poste claires qui intègrent l'ensemble des compétences attendues et qui définissent des horaires de travail très précis.

RECOMMANDATION N°7 :

Féminiser les titres et les fonctions de l'ensemble des collaboratrices des entreprises de presse.

1 - Décret n° 2012-484 du 13 avril 2012 relatif à la réforme des aides à la presse, au fonds stratégique pour le développement de la presse et au fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

RECOMMANDATION N°8 :

Mettre en place des formations sur l'égalité à destination de l'ensemble des journalistes.

RECOMMANDATION N°9 :

Mettre en place des formations pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et le cyberharcèlement pour l'ensemble des équipes et de la gouvernance.

RECOMMANDATION N°10 :

Inciter à la création de réseaux internes de journalistes engagé·es pour l'égalité, en charge de veiller au respect du traitement égalitaire de l'actualité et à la visibilisation des femmes dans les contenus.

RECOMMANDATION N°11 :

Se doter de systèmes de comptage, informatisés si possible.

RECOMMANDATION N°12 :

Recourir à des outils comme le site Les Expertes et développer de nouvelles pratiques : enrichir son carnet d'adresses en portant une attention particulière aux femmes, créer des grilles de lecture sur l'égalité femmes-hommes à utiliser lors des conférences de rédaction.

RECOMMANDATION N°13 :

Se doter d'un poste de *gender editor*, responsable de la mise en œuvre d'un certain nombre d'outils (chartes internes, outil de comptage, utilisation du site Les Expertes) et vigie d'un traitement plus égalitaire de l'information.

RECOMMANDATION N°14 :

Se doter d'objectifs chiffrés de progression et renseigner des indicateurs portant à la fois sur la place des femmes dans les organisations et dans le contenu des articles.

RECOMMANDATION N°15 :

Introduire des quotas de femmes aux postes décisionnaires et à responsabilités éditoriales.

Instaurer des objectifs de progression favorisant la représentation des femmes à hauteur de 40 % dans les instances décisionnaires des organismes de presse écrite.

Instaurer des objectifs de progression favorisant la représentation des femmes à hauteur de 50 % dans les postes à responsabilité éditoriale, à partir du niveau de rédactrice en chef.

Atteindre 40 % en moyenne par an de femmes citées et/ou mentionnées dans les articles de presse écrite de l'ensemble de la presse nationale et régionale et de la presse magazine.

RECOMMANDATION N°16 :

Modifier le décret du 13 avril 2012[2] relatif à la réforme des aides à la presse, au fonds stratégique pour le développement de la presse et au fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse, en substituant le verbe « *doivent* » à « *peuvent* » et en élargissant le champ d'application :

« *Les engagements de l'entreprise, qui DOIVENT notamment porter sur le respect d'obligations réglementaires et contractuelles [...] et de respect de la parité et DE L'ÉGALITÉ entre les femmes et les hommes, au sein des entreprises de presse [...]* ».

RECOMMANDATION N°17 :

Construire un index médias bâti à partir d'indicateurs portant à la fois sur les organisations et sur les contenus et publier cet index chaque année le 8 mars sur la première page des médias de presse écrite.

RECOMMANDATION N°18 :

Mettre en œuvre un principe d'éga-conditionnalité *via* un système progressif de bonus-malus portant sur les aides à la presse, du même ordre que celui élaboré pour le CNC, c'est-à-dire de l'ordre de 15 % des aides attribuées ;

Procéder par étapes et, sur la base de l'Index médias, appliquer un bonus à partir de la deuxième année puis un malus à partir de la troisième année ;

Intégrer cette obligation au sein des conventions cadres liant l'État et les organismes de presse.

RECOMMANDATION N°19 :

Proposer aux expert·es et personnalités invitées de refuser d'accéder à la demande des médias si leur index médias est inférieur à un certain seuil.

RECOMMANDATION N°20 :

Créer un « *Observatoire de l'égalité dans la presse* », organisme indépendant et non-coercitif qui récolterait les données sur les organisations et les contenus de titres de presse écrite, les publierait de manière annuelle et accompagnerait les entreprises dans leur marche vers l'égalité.

RECOMMANDATION N°21 :

Inciter les écoles de journalisme à mettre en place des formations contre les violences sexistes et sexuelles et des formations pour lutter contre le sexisme et les stéréotypes de sexe pour faire évoluer le traitement médiatique de certaines thématiques.

2 - Décret n° 2012-484 du 13 avril 2012 relatif à la réforme des aides à la presse, au fonds stratégique pour le développement de la presse et au fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

Introduction

Rendre public un rapport annuel sur l'état du sexisme en France et en confier la rédaction au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes par voie législative a marqué, en 2017, la volonté politique d'objectiver ce sujet, à la fois sensible et trop peu décrypté dans l'ensemble des domaines de la vie sociale et personnelle. Alimenter le débat public, disposer de grilles d'analyse et mesurer les évolutions dans la durée doivent constituer des leviers puissants pour lutter contre le sexisme, cette idéologie qui fait système et qui délégitimise et disqualifie les femmes dans toutes les sphères de la vie sociale et privée.

Si la première édition, publiée en 2019, s'attachait tout d'abord à définir le sexisme et à en décrire les formes, notamment comme ressort de l'humour ou dans les violences verbales que véhiculent les injures sexistes, la deuxième édition, remise en 2020, explorait plus précisément les manifestations du sexisme en entreprise, dans le domaine de la téléréalité ou dans le monde politique.

Ce troisième rapport sur l'état du sexisme en France s'attachera d'une part, comme le HCE le fait depuis trois ans, à faire un bilan des manifestations du sexisme qui ont entravé la vie des femmes pendant l'année écoulée et analysera d'autre part un sujet spécifique, cette année celui du sexisme dans la presse écrite.

L'année 2020 est celle qui restera avant tout marquée par l'avènement d'une pandémie mondiale, la crise de la Covid-19, révélatrice et amplificatrice de la situation des femmes en France et dans le monde : révélatrice de leur exposition dans les métiers mal reconnus du *care* ou du service aux personnes, amplificatrice des violences intrafamiliales ou du déséquilibre des tâches et des temps de vie. Mais cette année a également été marquée par la poursuite de l'explosion de la parole des femmes dans le sillage de #MeToo, parole qui n'a cessé de prendre de l'ampleur dans des sphères multiples : art, sport, enseignement supérieur…

Dans cette 3e édition du rapport annuel, le HCE a souhaité, sans prétendre à l'exhaustivité, rendre compte de ce double mouvement dans son bilan de l'année 2020 et début 2021, en analysant, d'une part, les conséquences de la crise sanitaire sur les femmes et, d'autre part, en portant son attention sur les manifestations du sexisme :

- En entreprise, suite à la publication du baromètre du collectif #StOpE qui rappelle qu'en 2021, pour plus de huit femmes sur dix, le sexisme au travail est encore une réalité.
- Dans trois domaines qui ont émergé avec force : l'art, le sport, l'enseignement supérieur et au travers des dénonciations autour de l'inceste.

Cette crise a également mis en lumière l'invisibilisation des femmes : alors que les chaînes d'information débordaient d'experts pour évoquer les stratégies de guerre contre le virus, les femmes disparaissaient des plateaux télé et des Unes des journaux quotidiens.

Les médias constituant un vecteur central de la fabrique des stéréotypes de sexe, le HCE a choisi de porter son attention spécifique sur le sexisme dans la presse écrite, nouveau volet du sexisme dans les médias. Il s'attachera à analyser à la fois la place des femmes dans les organisations et l'image des femmes et la prise en compte des sujets de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le contenu des journaux de presse écrite, aussi bien dans la presse quotidienne nationale que régionale ou dans la presse périodique dite féminine.

SECTION 1.
UNE ANNÉE MARQUÉE PAR UNE PANDÉMIE MONDIALE ET L'ÉMERGENCE D'UNE PAROLE INÉDITE DANS LE SILLAGE DE #METOO

I. La crise sanitaire : les femmes actrices mais invisibilisées dans la sphère publique et une occasion manquée de transformation des rôles sociaux dans la sphère privée

A. Des actrices en première ligne mais reléguées au second plan

1. Femmes providentielles mais femmes invisibilisées : les premières de cordée

Dès le début de la pandémie, l'État a actionné le puissant amortisseur social qu'est le chômage partiel afin de préserver l'emploi salarié et éviter les faillites d'entreprise.

Mais lorsque l'économie est à l'arrêt ou ralentie, certaines activités doivent perdurer pour assurer la vie de la nation. Ce sont des métiers à forte prédominance féminine du secteur tertiaire : aides-soignantes et infirmières, auxiliaires de vie en EHPAD ou à domicile, caissières pour les commerces essentiels, enseignantes dans les établissements publics et privés, aides ménagères.

Dans cette crise sanitaire, ce sont donc les femmes qui se sont révélées providentielles, puisqu'elles représentent 83 % des salarié·es pour les métiers d'aide aux personnes et métiers de la propreté, 67 % dans l'enseignement, 77,3 % des médecins et personnels non médicaux à l'hôpital et 87,4 % du personnel dans les EHPAD[3]. Sans elles, le soin aux malades, aux personnes fragiles ou dépendantes aurait été gravement perturbé.

Mais, au-delà de cette présence même, elles ont dû affronter une surexposition à des risques psycho-sociaux du fait de l'intensification des tâches ainsi qu'aux risques de contamination à la COVID. Une enquête menée en octobre 2020 par l'ordre national des infirmiers, indique que la proportion d'infirmières et d'infirmiers en situation d'épuisement professionnel est de 57 % contre 33 % avant la crise.

Pourtant, la parole dominante a peu porté sur le rôle social des femmes, exception faite des salves d'applaudissement du grand public envers le personnel soignant, le soir à 20 heures. La crise a eu, à cet égard, un effet grossissant du sexisme des médias et de l'invisibilisation du rôle des femmes. Les chaînes d'information ont débordé de commentaires sur les tribulations du virus et d'exposés savants d'experts, pour leur grande majorité masculins. Le vocabulaire utilisé, d'ordre guerrier, par les pouvoirs publics a occulté la réalité d'une mobilisation solidaire qui faisait tenir la société.

Les femmes ont payé le prix de la pandémie mais n'ont pas été mises en avant alors que certain·e découvrait l'interdépendance de nos vies quotidiennes et l'importance du *care* pour les plus vulnérables.

3 - *https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/femmes-providentielles-mais-femmes-invisibles-sous-payees-surchargees*

2. Femmes providentielles mais femmes sous-payées : les premières de corvée

La crise sanitaire a exposé de façon flagrante que les femmes sont indispensables à la vie de la nation mais qu'elles ne sont pas rémunérées à la hauteur du service rendu et de leurs compétences. Ainsi la difficile situation du personnel soignant, tant financière que relative à leurs conditions de travail, a émergé au cours de l'année 2020 dans le débat public. Elle est emblématique de tous ces emplois de service et de soin à autrui.

Selon le classement de l'OCDE[4], le salaire des infirmier·es à l'hôpital en France arrive à la 23ème place sur 33 si l'on tient compte du coût de la vie, avec en moyenne 42 400 dollars brut annuels (incluant cotisations sociales et impôt sur le revenu), soit environ 3 250 euros bruts par mois, en 2015. Ainsi, avec un diplôme équivalent à une licence et des conditions de travail très exigeantes, les infirmier·es travaillant à l'hôpital en France, de l'ordre de 500 000, perçoivent une rémunération inférieure de 5 % au salaire moyen en France.

Certes, le Grenelle de la santé qui a abouti à un accord le 13 juillet 2020 a permis de débloquer 8,2 milliards d'euros par an pour revaloriser les métiers des établissements de santé et des EHPAD, et reconnaître l'engagement des soignants au service de la santé des Français. Mais, le principe d'équité salariale, se trouve non respecté : un salaire égal pour un travail de valeur égale, ainsi qu'en dispose le code du travail qui énumère les facteurs qu'il convient de prendre en compte pour une application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale : « *des connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, des capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* » (article L3221-4).

Ainsi les compétences purement professionnelles requises pour l'exercice de ces métiers du *care* et de l'enseignement se trouvent occultées, comme le savoir-faire relationnel, la gestion des conflits et des charges émotionnelles, l'anticipation et la polyvalence etc.

Le HCE recommande aux employeurs publics et aux partenaires sociaux, au niveau des branches ou des entreprises, de revaloriser les grilles d'évaluation et les systèmes de classification des emplois majoritairement occupés par des femmes dans les secteurs du soin, de l'enseignement et du lien social.

B. Les menaces pour l'avenir

Au vu de ce bilan, deux risques importants émergent en cette période de pandémie et de sortie de crise : celui d'une régression de la place des femmes sur le marché de l'emploi et celui d'une aggravation des écarts entre femmes et hommes dans les rôles sociaux de genre au sein de la sphère privée.

1. Les risques pour l'emploi des femmes et des réponses porteuses d'inégalités

a. Les trois risques pour l'emploi des femmes : recul, destruction et exclusion

Le recul et la précarisation de l'emploi des femmes

Le premier constat dressé par l'INSEE en 2020 est celui d'une dégradation de l'emploi féminin à travers la baisse de l'emploi peu qualifié et précaire et du sous-emploi[5] : « *En 2020, dans le contexte de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, le taux d'emploi des personnes de 15-64 ans diminue de 0,3 point en moyenne sur l'année. Il est plus important pour les jeunes, les salariés les moins qualifiés et ceux en emploi à durée limitée (CDD, intérim)* ». Rappelons que les femmes représentent 70 % des travailleurs·ses pauvres, occupent 82 % des temps partiels, 62 % des emplois non qualifiés et qu'elles connaissent des formes de sous-emploi du fait du temps partiel subi et des contrats courts payés au niveau du taux horaire du SMIC.

4 - OCDE (2019), « *Rémunération des infirmiers à l'hôpital, en USD PPA, 2017 (ou année la plus proche)* », dans *Personnel de santé*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/47d3392c-fr.
5 - INSEE Première n°1844 mars 2021 : une photographie du marché du travail en 2020, https://www.insee.fr/fr/statistiques/5233929

Après avoir perdu des emplois faiblement rémunérés, contrats précaires, saisonniers ou informels, les travailleuses pauvres n'ont généralement pas accès à un chômage indemnisé et se sont retrouvées dans une « *logique de survie au quotidien* ». Ces femmes, souvent déjà dans des situations de précarité financière, ont basculé dans la pauvreté en 2020.

ONU femmes prévoit un accroissement du taux de pauvreté des femmes à hauteur de 9 % alors qu'était attendue une baisse de 2,7 % sans la crise. Plus généralement, si la proportion de femmes et d'hommes dont la situation financière s'est dégradée est du même ordre de grandeur, soit environ 29 % de baisse de revenus, les femmes partent d'une situation moins favorable : 28,7 % d'écart de rémunération dans le secteur privé.

Au cours de l'année 2020, la demande d'emploi a fortement progressé, notamment de la part des travailleuses et des travailleurs les plus précaires[6]. Le nombre de demandeurs et de demandeuses d'emploi s'élève à 3,5 millions en France au premier trimestre 2021 et a progressé de 6,8 % en un an. Les hommes sont plus nombreux que les femmes car majoritaires dans l'emploi salarié. 2,1 millions des demandeurs·ses d'emploi inscrit·es à Pôle emploi connaissent la précarité de l'emploi, soit 60 % des demandeurs et demandeuses d'emploi. Dans cette catégorie, les femmes sont plus représentées que les hommes, soit 1,2 millions contre 920 milliers d'hommes.

Certes, paradoxalement, le taux de chômage au sens du BIT a baissé en 2020 mais cette baisse en trompe l'œil est principalement imputable aux difficultés à rechercher un emploi lorsque l'activité est à l'arrêt et au fait que nombre de salarié·es ayant perdu leur emploi se sont mis en retrait du marché de l'emploi, sans s'inscrire à Pôle emploi. Au total, la part de personnes sans emploi souhaitant travailler, qu'elles soient au chômage ou dans son halo, augmente nettement en 2020 et retrouve son niveau de 2018. Or, dans un ménage, le retrait de la recherche d'emploi va concerner le salaire le moins élevé, par conséquent celui de la femme. Le retrait des femmes produit alors une augmentation du halo autour du chômage.

De même, l'enquête COCONEL de l'INED[7] va dans le sens d'une aggravation de la précarité économique des femmes puisqu'il y est constaté qu'un·e salarié·e sur deux qui était en CDD ou en intérim au début du premier confinement ne travaille plus quelques mois plus tard. Les emplois précaires sont la première variable d'ajustement des entreprises pour faire face à la crise et les femmes y sont surreprésentées.

La question se pose également de savoir si la pandémie aura un impact sur le salariat des femmes. D'après une enquête *Opinion Way* parue en décembre 2020 « *43 % des salariées françaises contre 32 % des hommes envisagent de travailler à temps partiel pour mieux assumer leurs obligations familiales* ».

Il s'agit alors de savoir si le retrait de l'emploi des femmes est une donnée conjoncturelle qui se résorbera avec la reprise économique car, si ce retrait se confirmait, c'est l'indépendance économique des femmes qui régresserait après de longues années d'expansion.

La destruction de l'emploi des femmes

Deuxième risque identifié, celui de la destruction d'emplois occupés par les femmes. Hormis les métiers du *care*, du soin et de l'enseignement, certains emplois de service qu'elles occupent majoritairement dans la catégorie des employé·es sont menacés de destruction à la fois en raison de restructurations d'envergure liées à la pandémie et du fait de la numérisation de l'économie.

L'hôtellerie, la restauration, le nettoyage, les services aux transports aériens sont des secteurs à prédominance féminine qui ont été particulièrement fragilisés par la crise actuelle et connaissent déjà des restructurations par le non-recours aux emplois précaires ou bien par des licenciements collectifs économiques. De nombreuses femmes y ont perdu leur emploi. La reprise économique de ces secteurs d'activité doit donc faire l'objet d'évaluations sur la place des femmes et être accompagnée par le gouvernement.

6 - Dares indicateurs n°14 avril 2021 Demandeurs d'emploi inscrits au 1er trimestre 2021, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/demandeurs-demploi-inscrits-pole-emploi-au-premier-trimestre-2021

7 - INED Population et Sociétés n°579 juillet 2020 Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de Covid-19 a changé pour les Français. https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/30322/cp_pop_et_soc_579_juillet2020_fr_web_vf.fr.pdf

A moyen terme certains emplois sont menacés de destruction ou de transformation en raison du développement des outils numériques et de l'intelligence artificielle. Selon une étude récente de l'OCDE[8] menée par trois chercheurs, sur les tâches qui composent le travail réel des personnes et de leur probable automatisation, il ressort que 9 % des emplois en moyenne seraient menacés de destruction par la numérisation dans l'avenir, la France se situant dans cette moyenne.

En prenant en compte la part des « *emplois à risque moyen de substitution* », c'est-à-dire ceux pour lesquels entre 50 et 70 % des tâches sont automatisables, la part d'emplois menacés par des transformations profondes de leur exercice, et donc nécessitant une adaptation des compétences numériques, serait de l'ordre de 30 % en moyenne pour les pays de l'OCDE et la France.

Ce sont les salariés les moins qualifiés qui sont les plus concernés, comme le constate l'OCDE : « *Dans tous les pays, ce sont les travailleurs les moins instruits qui courent le plus de risque de voir leur emploi supprimé. Si 40 % des travailleurs avec un niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire occupent des emplois ayant un fort risque d'automatisation, moins de 5 % des travailleurs diplômés de l'enseignement universitaire sont dans le même cas* ». Or, ce sont les femmes qui, majoritairement, occupent des emplois peu qualifiés.

Cette évolution requiert une révision des politiques d'emploi et de formation qui doivent s'orienter sur l'amélioration de l'employabilité des salarié·es ou futur·es demandeur·euses d'emploi à l'aune des nouvelles technologies et il est urgent de porter l'effort sur la formation des femmes qui ont des emplois peu qualifiés. A cet égard, le compte personnel de formation récemment créé est un outil à déployer massivement en complément des dispositifs de formation de Pôle emploi et des Conseils Régionaux.

L'exclusion des femmes des métiers porteurs

Les métiers appelés à se développer dans les prochaines années demeurent les métiers du service mais aussi les métiers qualifiés. Parmi ces derniers, les métiers du numérique mais aussi de la transition énergétique sont les métiers les plus porteurs et les mieux rémunérés mais ce sont précisément des métiers marqués par des stéréotypes de genre.

Selon une étude conjointe de la DARES et de France stratégie[9], les métiers très qualifiés sont parmi les plus gros créateurs nets d'emploi. La croissance des métiers de cadres serait presque deux fois plus forte que celle de l'ensemble des métiers : 1,2 % de croissance chaque année, contre 0,7 %. Dans cette population, la création nette d'emploi concernera tout particulièrement les ingénieurs informaticiens.

Or, le constat est connu depuis longtemps : les femmes s'orientent moins dans les filières scientifiques ou sélectives, quand bien même elles réussissent mieux aux examens. En 2019, alors qu'elles représentaient 54 % des élèves du lycée en formation générale ou technologique, elles étaient seulement 42 % dans l'ensemble des classes terminales des séries S, STI2D et STL2. Par la suite, les femmes demeurent également sous-représentées dans les formations scientifiques de l'enseignement supérieur, où elles constituent environ 40 % des étudiant·es, et seulement 30 % environ des effectifs dans les domaines des sciences fondamentales et de leurs applications.

Les écoles d'ingénieurs n'échappent pas à ces inégalités puisque les femmes représentent 28 % des effectifs des écoles d'ingénieurs.

Une réforme des politiques d'orientation des élèves des établissements d'enseignement devient urgente afin de favoriser une véritable mixité des métiers et une promotion des femmes. Le HCE recommande avec le Conseil d'Orientation des politiques de jeunesse (COJ)[10] 6 différentes mesures concrètes dans ce sens.

8 - OCDE What is the future of work ? https://www.oecd.org/future-of-work/

9 - France stratégie et DARES les métiers en 2022, https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2022

10 - Rapport du COJ du 8 avril 2021 Promouvoir une orientation non genrée et une égalité réelle de l'insertion professionnelle des filles, https://jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/coj_-_rapport_egalite_.pdf

b. Des réponses porteuses d'inégalités

Un plan de relance économique sans éga-conditionnalité

Le gouvernement a inscrit le plan de relance sous le signe du développement durable mais ne l'a pas connecté à une exigence d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les pouvoirs publics distribuent des sommes d'un montant très important sous forme de subventions et de prêts à des secteurs d'activité qui se révèlent être à prédominance masculine comme l'industrie et les secteurs du développement durable. Ainsi, 15 milliards d'euros sont alloués à l'industrie aéronautique et 8 milliards d'euros à l'industrie automobile. Dans une moindre mesure, le secteur des services bénéficie d'allégement des charges sociales.

Concernant les femmes entrepreneures, la situation financière de leurs entreprises (généralement des très petites entreprises (TPE)) est en moyenne moins bonne que celle des hommes du fait de leur faiblesse en capital, d'un moindre accès aux financements externes et de l'obstacle des préjugés sexistes, y compris pour les femmes créatrices de start-up.

En 2020, quelques remontées des réseaux professionnels indiquent que des reports d'échéances et des non-attributions de prêts ont concerné les sociétés unipersonnelles et les microentreprises qui sont des formes juridiques auxquelles les femmes ont souvent recours.

Des ressources financières élevées ont été octroyées par le système bancaire grâce à une garantie publique que l'État apporte à ces prêts et qui est renforcée par la Banque centrale européenne[11].

Il importe que les femmes en bénéficient pour éviter un recul de l'entreprenariat féminin.

Le HCE interpelle les pouvoirs publics ou bancaires sur l'impact de l'attribution ou non de ces prêts sur l'activité économique des femmes cheffes d'entreprise.

Le HCE demande que soit regardée, secteur par secteur, dispositif par dispositif, la part des femmes et leur fonction en leur sein et que le principe d'éga-conditionnalité soit appliqué. Les aides apportées à des secteurs d'activité ou bien des domaines d'avenir doivent comporter une condition de mixité, de parité dans la gouvernance ou des mesures en faveur de l'égalité professionnelle

Les menaces du télétravail sur l'égalité entre femmes et hommes

Le télétravail s'est révélé particulièrement difficile pour les femmes du fait de leur investissement à la fois dans le travail professionnel et dans les tâches domestiques et parentales ainsi que dans le suivi scolaire, sans qu'un rééquilibrage se soit opéré dans les couples.

Le télétravail s'est développé pour les salarié·es et cela majoritairement pour les cadres qui semblent davantage épargné·es par la crise et à l'abri d'une contamination au COVID.

Parmi les actifs et actives qui occupaient un emploi au 1er mars 2020, 70 % étaient au travail dont 41 % à domicile. 86 % des cadres continuaient leur activité professionnelle dont les 2/3 en télétravail.

Néanmoins l'enquête précitée COCONEL (lors de la 7ème semaine de 2020 de confinement) de l'INED démontre que « *la pratique du télétravail révèle en réalité des inégalités plus profondes des conditions de vie qui se déploient au domicile et dans la sphère privée* ». Ainsi, 48 % des femmes en télétravail vivent avec un ou plusieurs enfants contre 37 % des hommes. Les femmes disposent moins souvent d'une pièce pour travailler. En moyenne, un quart des femmes télétravaillent dans une pièce dédiée où elles peuvent s'isoler contre 47 % des hommes.

De même, un sondage Harris Interactive d'avril 2020, mené pour le secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, indique que 58 % des femmes interrogées estiment passer plus de temps que leur conjoint à s'occuper des tâches domestiques. En outre, 56 % des femmes déclarent s'occuper le plus souvent d'aider les enfants à faire leurs devoirs.

11 - HCE juillet 2016 Activer l'éga-conditionnalité ou le conditionnement des financements publics à l'égalité femmes-hommes Modalités et opportunités, *https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_note_activer_l_ega-conditionnalite_2016_09_15.pdf*

La crise sanitaire a peu contribué à un rééquilibrage des tâches au sein d'un couple ou bien a même alourdi la charge des femmes seules avec enfants. Une enquête ANACT révèle que 50 % de celles et ceux qui pratiquent le télétravail sont fatigué·es et majoritairement les femmes.

Source : Le Monde-INED[12]

L'ONU a fait le même constat dans une enquête menée dans 47 pays : 60 % des femmes contre 54 % des hommes rapportent consacrer plus de temps aux tâches domestiques depuis la pandémie. Les femmes, de ce fait, constatent une porosité renforcée de la frontière entre leur vie professionnelle et familiale (appelé *blurring* par les anglo-saxons) qui les empêchent de s'investir pleinement en milieu professionnel.

C'est ce que souligne le CESE dans son avis du 23 mars 2021[13] : « *le déséquilibre des tâches domestiques, en période de confinement, a diminué la capacité d'investissement professionnel des femmes avec le risque d'un impact négatif sur leur avancement professionnel* ». Il cite à titre d'exemple la chute des publications scientifiques des chercheuses pendant le confinement.

À cette analyse vient s'ajouter la récente étude du *Boston Consulting Group*[14] qui révèle que les femmes sont 1,5 fois plus interrompues par leurs enfants que les hommes en situation de télétravail[15]. Elles sont, de fait, plus souvent entourées d'enfants (48 % des femmes en travail à distance vivent avec un ou plusieurs enfants lors du premier confinement contre 37 % des hommes).

Conséquence directe, les femmes expérimentent en moyenne plus de problèmes de santé mentale que les hommes. « *Avec cette augmentation de la charge de travail, nous avons constaté des effets inquiétants sur les femmes, notamment des niveaux élevés de stress* », déclare Papa SECK, statisticien en chef à ONU Femmes. Les

12 - L'accroissement des inégalités femmes-hommes pendant le confinement en graphiques (*lemonde.fr*)
13 - Avis du CESE 23 mars 2021 Crise sanitaire et inégalités de genre, *https://www.lecese.fr/travaux-publies/crise-sanitaire-et-inegalites-de-genre*
14 - Crise de la Covid-19 : un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ? (*bcg.com*)
15 - Télétravail : les femmes sont 1,5 fois plus interrompues que les hommes | *Les Échos*

résultats de l'étude du *Boston Consulting Group* montrent que les femmes en télétravail sont 34 % à s'estimer sur le point de craquer ou de faire un *burn out*, soit 21 points de plus que les hommes. Elles sont 26 points de plus que les hommes à rapporter des problèmes de sommeil. Les femmes sont également 1,3 fois plus nombreuses que les hommes à déclarer être anxieuses, ce qui affecte leur confiance en l'avenir. Seules 60 % des femmes ont confiance en leur avenir professionnel, c'est 15 points de moins que les hommes. Les femmes reconnaissent d'ailleurs que, pendant cette crise, elles n'ont pas entretenu leur réseau et même qu'elles n'ont pas pris la parole en réunion. Sur la prise de parole en réunion, il y a une différence de 29 points entre les femmes et les hommes.

Des politiques publiques à approfondir

Un enjeu majeur pour la gestion des ressources humaines à la sortie de la crise sera d'anticiper les effets de la généralisation du télétravail. C'est un sujet important qui devra être traité par les entreprises comme par les partenaires sociaux avec l'accompagnement de l'État en tant qu'autorité régulatrice. Une première étape a été franchie avec la signature de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail. Cet accord prévoit que :

- « *Le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes. C'est une des conditions de réussite de sa mise en œuvre* ».
- « *La pratique du télétravail ne peut influencer négativement la carrière des femmes et des hommes. L'éloignement physique du salarié en télétravail des centres de décision ou du manager ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale* ».

La place des femmes sur le marché de l'emploi dépendra en partie des modalités de mise en place du télétravail, or, on connaît l'importance du travail des femmes dans leur parcours d'émancipation. Simone de BEAUVOIR écrivait d'ailleurs : « *C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est le travail qui seul peut lui garantir une liberté concrète* ».

Le HCE demande une réflexion sur les conditions d'élargissement et de mise en œuvre du télétravail excluant les facteurs susceptibles de créer des discriminations entre les femmes et les hommes.

2. Une occasion manquée de transformation des rôles sociaux de sexe dans la sphère privée

Dans ce laboratoire *in vivo* du partage des rôles de sexe, le travail du *care*, autrefois invisible, mais aussi le travail éducatif, ont pris corps pour nombre d'hommes. Le poids du réel s'est imposé avec force et la question est de savoir s'il a contribué à modifier les rôles sociaux de sexe.

Selon l'étude « *Beyond covid* » menée par *Les Échos* et *BETC*, certain·es sondé·es affirment que le confinement leur a permis de redécouvrir le plaisir d'être en famille, de cuisiner, de repenser le ménage comme part de la « *routine santé* ». Les couples qui partageaient équitablement les tâches ont poursuivi cette dynamique, mais ce qui ressort des sondages menés pendant la crise, c'est que la négociation conjugale a été mise à rude épreuve[16] et que, d'une manière générale, cette crise est l'illustration même d'une occasion manquée de transformer les rôles sociaux de sexe dans la sphère privée. Selon un récent sondage IFOP, 49 % des ménages se sont disputés plus souvent qu'avant la crise sanitaire sur le partage des tâches ménagères et 39 % sur l'éducation des enfants.

Comme souvent par le passé, la charge de travail familial a fini par incomber aux mères de famille. Celles qui étaient en télétravail ont alors assuré non pas la double journée de travail, mais la quadruple journée de travail avec une charge psychologique forte du fait de la déstabilisation des modes de vie et du climat anxiogène créé par la pandémie.

Le HCE demande une campagne nationale sur le partage des responsabilités familiales comme garant de l'égalité des sexes et d'un équilibre social entre sphère privée et professionnelle.

16 - Vigilance Égalité HCE, 3-*Le Monde*, DEMAIN, 13 mai 2020 : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/vigilance_egalite_3_femmes_providentielles_le_monde_demain.pdf

II. Le sexisme en entreprise : une réalité de mieux en mieux perçue et dont la prévalence reste forte

Dans le rapport annuel sur l'état du sexisme en France, en 2019, le HCE avait mis l'accent sur les initiatives menées par les entreprises pour lutter contre le sexisme au travail et notamment celle conduite par un collectif d'entreprises, le collectif #StOpE pour « *Stop au sexisme en entreprise* ». Créé à l'initiative d'Anne Laure THOMAS, Directrice Diversités et Inclusion *L'Oréal* en France, Anne-Sophie BÉRAUD, Vice-présidente Groupe Diversité & Inclusion *AccorHotels* et Morgane RECKEL, Directrice Associée Diversité et Inclusion *EY*, en partenariat avec Brigitte GRÉSY, ce collectif avait pour vocation de bien cadrer la notion de sexisme et de mettre à disposition des outils « *clés en main* » aux entreprises. Le 4 décembre 2018 a été signé un acte d'engagement commun pour lutter contre le sexisme dit ordinaire au travail. De 30 fin 2018, le nombre d'organisations signataires est passé à 114 fin 2020.

Parmi ces outils, figurait en bonne place la nécessité de mesurer et de mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire, en proposant un baromètre de ressenti sur le sexisme aux salarié·es d'entreprises volontaires. En 2020, ce baromètre a été élaboré en s'inspirant des travaux du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) qui avait réalisé une consultation sur ce sujet en 2013 et 2016 auprès d'une vingtaine d'entreprises.

Cette consultation menée par le collectif #StOpE, en partenariat avec BVA opinions, a eu lieu du 19 janvier au 9 février 2021. 64 690 salarié·es de 17 organisations signataires (*Allianz*, *Aviva*, *BNP Paribas*, *Capgemini*, *EDF*, *Dalkia*, *EY*, *Groupe Lafayette*, INSEP, le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, *ENGIE*, *L'Oréal*, Pôle emploi, *Sanofi*, *Schneider Electric*, *TF1 le groupe*, *THALES*) se sont exprimé·es pour faire part de leur perception du sexisme ordinaire au sein de leur environnement professionnel.

Le baromètre s'attache à prendre en compte les différentes manifestations du sexisme ordinaire dans la vie quotidienne des femmes et des hommes en entreprise. Elles visent à cerner non seulement le ressenti des salarié·es à l'égard des relations interpersonnelles dans la vie au travail mais aussi leur sentiment à l'égard des politiques menées par les entreprises pour lutter contre le sexisme.

A. Des inégalités perçues comme très présentes

Pour plus de 9 femmes sur 10, les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes sont aujourd'hui encore très importantes (91 %, dont 46 % « *Tout à fait d'accord* »). Même s'ils sont majoritairement d'accord, les hommes semblent moins nombreux à le penser (65 %, et seulement 18 % « *Tout à fait d'accord* »).

Preuve de ce constat, 82 % des femmes sondées estiment que les femmes sont régulièrement confrontées à des décisions sexistes dans le monde du travail. Ainsi, il paraît, encore aujourd'hui, plus facile de faire carrière pour un homme : 88 % des femmes l'affirment, et plus de la moitié des hommes (54 %).

Ces différences de traitement perçues concernent principalement les augmentations salariales, les primes et les promotions, éléments qui sont au cœur de l'index sur l'égalité professionnelle, dit *index Pénicaud*. Ces différences de traitement ne sont pas anodines : elles s'apparentent à de mauvais traitements, et donc à des violences.

L'évolution professionnelle

La majorité des femmes (52 %) jugent avoir été confrontées à des discriminations professionnelles liées au sexe : 37 % estiment ne pas avoir été augmentées ou primées et 31 % ne pas avoir été promues. Pour comparaison, les proportions observées chez les hommes sont bien moindres (respectivement 14 % et 13 %).

B. Des pratiques qui impactent fortement la confiance en soi des victimes et leur sentiment de compétence

95 % des femmes interrogées et 90 % des hommes estiment que le sexisme au travail a un réel impact sur la confiance en soi et sur la qualité de vie au travail. Entraînant une baisse de confiance en soi, il provoque un changement de comportement des salarié·es. 94 % des femmes et 90 % des hommes estiment ainsi qu'il déstabilise le travail de la personne le subissant. Les actes sexistes seraient aussi source d'une baisse de la confiance accordée à l'entreprise (89 % et 85 %), d'un certain isolement (87 % et 85 %) et de problèmes de santé (87 % et 85 %).

Les répondant.es estiment que le sexisme au travail a de réels effets sur les salariés : baisse de confiance en soi, modification du comportement…

Trois conséquences délétères du sexisme peuvent ainsi être relevées :

Le sexisme crée de la souffrance au travail. Un certain nombre de psychologues parlent du « *supplice de la goutte d'eau* », c'est-à-dire le supplice de l'ambiance quotidienne délétère qui fragilise surtout les femmes et qui crée autant de souffrance, même peut-être plus, qu'une agression unique, certes très forte mais identifiée comme telle.

Pour les femmes, majoritairement très affectées lorsqu'elles font face à ce type d'actes (51 %), notamment par le fait qu'elles ressentent de l'injustice (33 %) et de la colère (30 %), **le sexisme donne également lieu à des comportements d'évitement**. Elles sont, en effet, 6 sur 10 à éviter certaines situations pour ne pas se confronter au sexisme. Plus précisément, en tête de liste trône la restriction sur le plan vestimentaire : plus d'un tiers des femmes affirment avoir déjà évité certaines tenues (36 %). À noter que cette restriction est d'autant plus visible chez les jeunes femmes de 25-34 ans (45 %). Les femmes sont également un quart à éviter de rester seules avec certaines personnes.

Là encore, des psychologues du travail ont montré que lorsque l'on s'adresse à une femme, dans une réunion, un compliment non-sollicité et non-souhaité, alors cette dernière a tendance à rétrécir son temps de parole.

Enfin, l'entreprise est elle-même impactée dans la mesure où 90 % des femmes sondées estiment que le sexisme, en altérant leur sentiment d'efficacité, a réduit leur performance au travail. Ce sujet doit être pris en considération au sein même des négociations collectives.

C. Des manifestations multiples du sexisme envers les femmes

1. *L'humour sexiste*

Huit collaboratrices sur 10 affirment avoir déjà entendu des blagues sur les femmes au sein de leur entreprise et les trois quarts des hommes s'en disent témoins (74 %). Plus précisément, la moitié des femmes en ont personnellement été la cible (54 %) ; une part accrue dans le cas où l'entreprise est majoritairement masculine (62 %).

2. *Les incivilités et discriminations au quotidien*

Près de la moitié des femmes (44 %) ont déjà eu l'impression d'être victime d'un traitement inégal du fait de leur sexe, notamment l'attribution de tâches ne correspondant pas à leurs compétences (26 %) et la nécessité d'en faire plus pour être reconnue (25 %).

Par ailleurs, deux tiers d'entre elles font état d'une certaine marginalisation ou dévalorisation en réunion (64 %) : en particulier par le non-respect de leur temps de parole (35 %), la non-reconnaissance de leurs avis à leur juste valeur (34 %) ou le fait d'être sollicitée pour prendre des notes (32 %). Cette invisibilisation des femmes en réunion n'est pas ressentie au même niveau par les hommes (41 %).

3. *La remise en cause de leurs capacités managériales*

Environ une collaboratrice sur deux estime avoir déjà entendu des propos remettant en cause les capacités managériales des femmes (pour manager une équipe (44 %) ou diriger un service ou une entreprise (43 %)). En conséquence, plus d'un tiers des femmes managers ont déjà eu le sentiment que l'on attendait des comportements managériaux spécifiques de leur part (35 %). Ce n'est le cas que de 20 % des hommes ayant ce même statut.

4. La maternité et le temps partiel

Les trois quarts des femmes ont déjà entendu des préjugés associés à la maternité (75 %), dont un quart (23 %) à leur sujet : « *On ne peut pas miser sur elle ; elle va faire/avoir un enfant d'ici peu* », « *Ah c'est vrai ; j'oublie tout le temps ! On ne peut pas compter sur elle le mercredi* ».

Il existe des manifestations très différentes du sexisme : le sexisme hostile, le sexisme ambivalent et le sexisme bienveillant.

Toutes les formes d'incivilités comme le « *manterrupting* »[17] ou le « *mansplaining* »[18] relèvent du sexisme hostile puisqu'il s'agit aussi de remettre en cause les compétences des femmes parce qu'elles sont femmes, comme le soulignent certaines formules : « *elles n'ont pas les épaules assez larges* », « *elles ne sont pas capables de faire preuve de leadership* ». Le sexisme hostile touche les deux lieux où, précisément, les femmes tentent de prendre leur place : l'accès au pouvoir et l'accès aux secteurs majoritairement masculins. Il déclenche une réaction d'exclusion des femmes et une réaction d'auto-exclusion, d'autocensure chez les femmes elles-mêmes qui vont jusqu'à anticiper les obstacles qu'elles vont devoir surmonter. Les manifestations du sexisme hostile se jouent aussi dans les rôles sociaux de sexe : la maternité et le temps partiel, qui sont très souvent interprétés comme autant de freins à la carrière et qui sont très souvent comptés négativement dans les évaluations des salarié·es.

Le sexisme ambivalent est plus difficile à identifier et peut déboucher sur du sexisme bienveillant. Cela vaut pour le leadership qui est accepté à condition que les femmes prouvent leur valeur ajoutée et jouent la complémentarité de leurs compétences avec celles des hommes. Il s'agit ici encore une fois de l'expression d'une forme de sexisme puisqu'on attribue aux femmes des qualités érigées depuis l'enfance et qui seraient utiles puisque complémentaires aux qualités de maîtrise et de stratégies propres aux hommes par exemple. Or, les compétences n'ont pas de sexe.

Il existe une même ambiguïté au sexisme bienveillant qui cache de fait une forme de paternalisme réduisant les compétences des femmes à des spécificités particulières. Cela vaut notamment pour les blagues et les interpellations familières. La « *blague* » sexiste, par exemple, instrumentalise le corps des femmes ou les femmes elles-mêmes et ne joue donc pas sur un mode bilatéral qui est pourtant le propre de l'humour. Même ressort pour les interpellations familières puisque la moitié des femmes sondées estiment que « *c'est quand même gentil* » et la moitié d'entre elles estiment que « *c'est inapproprié* ». Pourtant, en jouant la symétrie, il est très rare qu'une femme appelle un collaborateur « *mon beau* » ou « *mon petit* ».

Le sexisme n'est pas encore perçu dans les entreprises dans son entièreté et, n'étant pas suffisamment expliqué et défini, il fait encore l'objet de beaucoup d'indulgence.

D. Un sexisme existant également envers les hommes

S'il est nettement plus marqué auprès des femmes et si les formes qu'il revêt n'appartiennent pas du tout aux mêmes registres que celui envers les femmes, le sexisme peut exister néanmoins envers les hommes et est essentiellement fondé sur deux axes :

- Les stéréotypes liés au genre masculin : ainsi, quatre hommes sur dix ont déjà entendu des propos dégradants qui remettaient en cause leurs compétences en s'appuyant sur des représentations traditionnelles de la masculinité (« *Il est trop gentil ; pour faire ce métier, il faut en avoir* », « *J'ai besoin de vrais hommes, qui ont de l'estomac, du cœur au ventre* » …).
  D'ailleurs, plus de la moitié des hommes (54 %) ressentent le poids des stéréotypes de sexe, notamment celui lié à la disponibilité totale, tel qu'être 100 % disponible pour l'entreprise (34 %), ou l'affirmation de soi en rejetant toute forme de doute (30 %). A noter que, là aussi, les proportions sont légèrement plus importantes lorsque l'environnement professionnel est majoritairement masculin (respectivement 39 % et 34 %).

17 - « *manterrupting* » correspond au comportement des hommes qui interrompent, sans raison apparente, les femmes quand elles parlent lors de débats et de discussion.

18 - « *mansplaining* » fait référence à une situation dans laquelle un homme explique à une femmes quelque chose sur un ton condescendant, alors même qu'elle connaît déjà le sujet, voire qu'elle en est experte.

– La paternité : même si les agressions sexistes sont ici beaucoup moins marquées que pour la maternité, la paternité constitue également une source de préjugés. Près de trois hommes sur dix déclarent avoir déjà entendu des propos stigmatisants à ce sujet (29 %), principalement sur le fait que le temps partiel n'était pas fait pour les hommes (19 %) et qu'il ne leur était pas utile de prendre leur congé paternité (16 %).

La plupart des stéréotypes masculins sont liés à la force physique, à l'accès au pouvoir et à la force sexuelle et se traduisent dans le monde du travail par trois codes normatifs essentiels : être le plus fort, ne jamais montrer de faille dans l'armure, et donc d'émotions ou de sentiments ; et faire partie du « *club des hommes* » avec ses rituels et ses procédés d'appartenance et d'exclusion. Toutes ces normes relèvent d'une masculinité hégémonique, voire toxique dont les hommes sont eux-mêmes prisonniers. En réalité, le sexisme se déploie quand il y a une transgression des codes de la virilité vers ceux de la féminité.

Mais les écarts entre femmes et hommes sont ici très importants et il n'y a pas de symétrie sur la perception du sexisme puisque 80 % des femmes et 40 % des hommes le constatent, soit 40 points d'écart, et ses effets ne sont pas les mêmes au sein des organisations.

E. Des politiques d'entreprise jugées insuffisantes

Dans ce contexte, les collaborateurs et collaboratrices ont un avis mitigé quant au niveau d'implication de l'État et des entreprises dans la lutte contre les inégalités professionnelles et le sexisme. La moitié des hommes pensent que cette implication est suffisante, alors que c'est le cas de seulement un tiers des femmes.

Néanmoins, les répondant·es reconnaissent l'investissement de leur propre entreprise : 71 % des femmes et 84 % des hommes considèrent qu'elle est activement engagée, des scores supérieurs à la moyenne nationale (respectivement 58 % et 66 %).

On constate une grande méconnaissance des dispositifs de lutte contre le sexisme, et notamment de l'introduction de référent·es harcèlement moral et sexuel dans les entreprises puisque les femmes disent ne pas savoir à qui s'adresser. La multitude même des interlocuteurs et interlocutrices éventuel·les montre qu'il n'existe pas encore une voie claire et partagée dans la prise en charge des victimes et c'est dans cette confusion que l'angoisse et la souffrance redoublent.

Le levier de la formation ou sensibilisation au sexisme est cependant identifié comme un vecteur clé de lutte contre le sexisme. Pourtant, une part encore restreinte de collaborateurs et collaboratrices affirment avoir personnellement pris part à une séance de sensibilisation ou de formation. 19 % des femmes et 24 % des hommes en ont effectivement fait l'expérience à ce jour. A noter que les personnes ayant un statut supérieur semblent avoir été davantage mobilisé·es (cadres : 26 % ; managers : 27 %). Cette pratique est à développer car elle est l'une des principales clés de la lutte contre le sexisme au travail aux yeux des interviewé·es. En effet, pour la moitié des collaborateurs et collaboratrices, la formation des salarié·es, comme des managers, aux stéréotypes et aux manifestations de sexisme constitue l'action prioritaire à mettre en place. Vient ensuite la communication de la direction, *via* des messages forts de condamnation des remarques sexistes (45 %).

F. Une grande différence de perception entre les femmes et les hommes

De manière générale, les résultats du sondage montrent une grande différence de perception entre les hommes et les femmes dans le ressenti du sexisme : vingt points d'écart environ entre les femmes et hommes, un écart très important qui doit interroger les entreprises sur les politiques qu'elles souhaitent mettre en place.

Les seuls sujets où les résultats se rapprochent concernent les blagues (80 % et 70 %) et les interpellations familières, l'impact de #MeToo sur les relations interpersonnelles, ou encore l'impact du sexisme sur la confiance en soi (95 % contre 90 %).

Une part importante de collaborateurs et collaboratrices décèlent des réactions hostiles post-MeToo : « On ne peut plus rien dire »

Une inversion de perception avec dix points d'écart de plus pour les hommes s'observe sur le plan des politiques publiques en faveur de l'égalité, qu'il s'agisse des politiques de l'État, des politiques de l'entreprise ou de la connaissance des dispositifs. Peut-être faut-il y voir le fait que les hommes estiment que beaucoup, voire trop d'initiatives existent déjà sur le sujet. Ce différentiel sera à interroger également dans la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes au sein des entreprises.

Ainsi donc, ce baromètre montre qu'il existe un sentiment très fort d'inégalités et de discriminations chez les femmes et un ressenti massif de sexisme en entreprise. Or, le sexisme au travail a un réel impact sur la qualité de vie au travail et crée de la souffrance chez les victimes. Il entraîne des conduites d'évitement et, en portant atteinte au sentiment de compétences, fragilise la performance de l'entreprise. De plus, la grande méconnaissance par les salarié·es du cadrage juridique de lutte contre le sexisme et des outils et personnels qui pourraient les accompagner crée un véritable sentiment de gâchis et de perte de repères.

Le HCE recommande que cette question de l'accompagnement des salarié·es dans la lutte contre le sexisme fasse l'objet d'actions délibérées, tant au niveau de l'État que des entreprises.

III. La multiplication des dénonciations des violences sexistes et sexuelles dans le sillage de #MeToo : une déflagration dans tous les secteurs

La dénonciation des violences sexistes et sexuelles a pris une ampleur tout à fait nouvelle avec le lancement de « *hashtags* » comme #BalanceTonPorc et surtout la reprise de #MeToo, créé en 2006 par la militante afro-américaine Tarana BURKE, qui est devenu viral sur les réseaux sociaux en octobre 2017, popularisé par l'actrice Alyssa MILANO dans le sillage de l'affaire Harvey WEINSTEIN. Ce « *hashtag* » est devenu un mouvement planétaire, symbole de la libération de la parole des femmes et de l'écoute qui leur était enfin accordée.

Le HCE a souhaité, sans prétendre à l'exhaustivité, rendre compte de ce mouvement dans trois domaines qui ont émergé avec force en cette année 2020 et 2021 : les domaines du sport, de l'art, de l'enseignement supérieur et aussi, les dénonciations autour de l'inceste.

A. Stéréotypes et violences sexuelles dans le sport : l'exacerbation de la puissance virile

1. *Les valeurs dites masculines aux sources du sexisme dans le monde du sport*

Comme en témoigne le positionnement de Pierre de COUBERTIN[19] au début du 20ème siècle, les « *valeurs viriles* » étaient largement promues dans l'exercice du sport, à savoir la force et le courage.

« *Une petite olympiade femelle à côté de la grande olympiade mâle. Où serait l'intérêt ? [...] Impratique, inintéressante, inesthétique, et nous ne craignons pas d'ajouter : incorrecte, telle serait à notre avis cette demi-olympiade féminine* ».

Les femmes, à cette époque, n'avaient pas accès aux compétitions. Comme l'analyse Thierry TERRET dans *Sport, genre et vulnérabilité au XXème siècle*, le sport, et donc la compétition, renvoient à une idée d'opposition, potentiellement de violence, voire de guerre. Le sport est donc originellement connoté à la virilité et aux valeurs dites masculines comme la maîtrise du geste et donc du corps, la résistance à la douleur, la force et la puissance. La grille de lecture du sport est éminemment masculine.

Les conséquences de ces orientations historiques sont encore largement notables aujourd'hui. Le sport est d'abord pensé comme un spectacle de force et de dépassement de soi dans lequel les femmes n'ont pas leur place. Cette caractéristique est encore d'actualité puisque, dans une étude de l'INSEE de novembre 2017 intitulée

19 - DE COUBERTIN, Pierre, « *Revue olympique : Les femmes aux Jeux olympiques* » [archive], sur *digital.la84.org*, *Digital library collections*, juillet 1912 (consulté le 18 mars 2020), p. 109-111

« *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent* »[20], 21 % des hommes déclarent pratiquer un sport pour dépasser leurs limites. Le dépassement de soi est une attitude traditionnellement masculine, les femmes peuvent donc assez automatiquement se sentir exclues. Le sportif, pour se rapprocher de cet idéal de puissance, doit dominer toutes celles et tous ceux dont ils estiment qu'ils ou elles n'incarnent pas cet idéal.

Cette dissymétrie se retrouve dans la couverture médias des activités sportives : d'après le rapport[21] du CSA paru en septembre 2017, les femmes représentaient, en 2016, entre 16 et 20 % du volume horaire de représentation d'activité sportive. De plus, on constate de grandes différences de traitement par les médias, selon que le sport est pratiqué par les hommes ou par les femmes, tant en termes de représentations que d'univers sémantique. On attend encore des sportives qu'elles renvoient, avant tout, des images stéréotypées de beauté comme les Jeux Olympiques de Tokyo l'ont rappelé en 2021.

2. Un contexte propice aux violences sexistes et sexuelles

a. Des nombreux faits de violences sexistes et sexuelles

Ce climat viriliste est propice à l'expression de violences sexistes et sexuelles et à une forme de loi du silence. D'après l'étude réalisée en 2015 à l'échelle de l'Europe et citée par le journaliste Pierre-Emmanuel LUNEAU DAURIGNAC dans son livre L'entraîneur et l'enfant[22], un·e sportif ou sportive sur sept subit des violences sexuelles avant ses 18 ans.

Lors de la deuxième convention de prévention des violences sexuelles dans le sport, organisée par la ministre des Sports Roxana MARACINEANU[23], en avril 2021, des chiffres accablants ont été publiés. Parmi les signalements reçus par le ministère, 421 personnes ont été mises en cause dont 245 sont des éducateurs sportifs dans 48 Fédérations sportives. 96 % des personnes mises en cause sont des hommes, 83 % des victimes sont des femmes, 82 % des victimes étaient mineures au moment des faits et 63 % avaient moins de 15 ans.

Tous les milieux sportifs sont concernés, du motocross au football, en passant par la natation, la gymnastique et le tir à l'arc. Les facteurs qui sont en cause ne sont donc pas liés au fait que l'athlète soit en partie dénudé·e dans sa pratique sportive : ce sont bel et bien des enjeux et dynamiques de domination qui sont à l'œuvre.

Le milieu sportif apparaît comme un écosystème spécifique, facilitant, par de multiples facteurs, les violences sexistes et sexuelles : des coachs tout puissants, une absence de contrôle dans les clubs, des enfants dont la vie tourne exclusivement autour de la pratique sportive, et des parents accordant une confiance aveugle aux clubs, sacrifiant une partie de leur temps, de leurs ressources et de leurs espoirs pour la carrière de la ou du futur·e athlète.

b. La relation d'emprise entraîneur/athlète

La relation entraîneur/athlète est propice à des dérives en raison même du phénomène d'emprise, détaillé par Celia BRACKENRIDGE, universitaire britannique et joueuse de cross la plus titrée de Grande-Bretagne. Elle distingue quatre étapes successives[24] : l'entraîneur cible d'abord sa future victime, souvent un·e enfant plus vulnérable que les autres, pour diverses raisons. L'agresseur crée ensuite les conditions d'une intimité, en se positionnant comme confident, « *personne-ressource* » et modèle digne d'une admiration sans limite. Il peut par exemple raccompagner l'enfant chez lui ou elle, lui offrir des cadeaux, l'emmener en vacances ou en week-end. Puis, il l'isole et l'éloigne des autres athlètes et de ses proches. Ultime étape : le passage à l'acte, à caractère incestueux, puisque les parents confient une sorte d'autorité parentale à l'entraîneur et ont placé en lui une confiance absolue.

20 - Étude de l'INSEE, « *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent* », 2017
21 - Rapport sur la diffusion de la pratique féminine sportive à la télévision, CSA, 2017
22 - LUNEAU-DAURIGNAC, Pierre-Emmanuel, L'entraîneur et l'enfant. Les abus sexuels dans le sport, Seuil (2020)
23 - https://www.sports.gouv.fr/accueil-du-site/actualites/convention-prevention-violences
24 - BRACKENRIDGE, Celia, Sport, Children's rights and Violence prevention, Total Health Publications (2015)

La patineuse Sarah ABITBOL, dans son livre *Un si long silence*[25], raconte l'emprise de son entraîneur Gilles BEYER et les viols et agressions qui ont suivi, l'*omerta* qui les a entourés et l'inaction de son club. Elle retrace le cheminement de ce qui, dans le monde du sport, a permis, et permet encore, les violences sexistes et sexuelles et l'impunité de leurs auteurs : « *Vous êtes le patron de la patinoire ; votre légitimité à nos yeux est totale, votre pouvoir absolu. Vous pouvez virer un entraîneur, exclure n'importe quel élève. Nos parents nous ont confiés à vous ; notre carrière est entre vos mains et la clé de nos rêves dans la poche de votre costume* »[26].

Les comportements sexistes dans les clubs sportifs font le plus souvent l'objet de déni de la part des victimes comme des agresseurs, et sont occultés. Les athlètes eux-mêmes craignent de voir leur carrière sportive, leur famille et leur vie détruites après des révélations de violences sexistes et sexuelles. Les carrières étant souvent fondées sur des sacrifices, personnels mais aussi familiaux, l'*omerta* est extrêmement puissante et difficile à briser. On parle aussi de la « *grande famille du sport* », comme si ce milieu était hors sol, avec un fonctionnement à part, où la loi ne s'applique pas. Sarah ABITBOL évoque ainsi le coût de la dénonciation : « *C'est dangereux de parler. Les témoignages dans le patinage sont rares et souvent anonymes. Ils se retournent vite contre celles qui les émettent* »[27].

Le 5 février 2020, 54 athlètes olympiques réagissent à ces dénonciations en publiant une tribune sur France Info, intitulée « *Il est temps de donner de la voix* ». Elles et ils appellent à une prise de conscience des dirigeant·es sportif·ves, des entraîneurs et entraîneuses et des parents face aux situations de danger auxquelles les sportifs et les sportives peuvent être confronté·es et refusent que l'*omerta* dirige plus longtemps le monde du sport : « *Nous ne pouvons plus nous taire ! Il est temps d'agir collectivement et de prendre conscience que briser le silence, c'est aussi servir le sport* »[28].

3. Des dénonciations et des sanctions qui se multiplient aujourd'hui

Depuis la publication du livre de Sarah ABITBOL et dans le sillage du mouvement #MeToo, les révélations de cas de violences sexuelles dans le sport se multiplient et s'accompagnent, presque systématiquement, de la mise en lumière d'importants dysfonctionnements de la part d'institutions sportives, en grande partie volontaires.

a. Des dysfonctionnements notoires des institutions : une défausse généralisée

En décembre 2019, après huit mois de travail, le média d'investigation *Disclose*[29] révèle que, de 1970 à nos jours, au moins 77 affaires de violences sexuelles dans le sport ont été marquées par des dysfonctionnements majeurs dans leur gestion. 28 disciplines et 276 victimes sont concernées, pour la plupart mineur·es de moins de 15 ans au moment des faits. Cette enquête met en lumière des comportements prohibés, tant au niveau des Fédérations et des clubs qu'à l'échelle des collectivités locales, de l'État ou de la justice. Par exemple, nombreux sont les dirigeant·es ayant choisi d'étouffer le scandale plutôt que de défendre les droits de leurs licencié·es. Dans près d'un quart des cas recensés par l'enquête, des personnes ou des institutions ont été alertées de faits de violence sexuelle sans en informer la justice, comme l'exige pourtant la loi. Sarah ABITBOL le dénonce en ces termes : « *Si vous avez tenu aussi longtemps, monsieur O, c'est parce que tout, autour de vous, l'a permis. Beaucoup de gens ont intérêt à garder le silence. Le rompre, c'est casser des années de petits arrangements, c'est déséquilibrer un écosystème. Des politiques ont fermé les yeux. Des dirigeants vous ont maintenu en place. Des entraîneurs se sont tus pour ne pas être virés ou pour cacher leurs propres turpitudes* »[30].

Quelques exemples célèbres, outre celui de Sarah ABITBOL, mettent l'accent sur ces dysfonctionnements. Ainsi, une ancienne pilote de motocross, victime d'agressions sexuelles de la part de son entraîneur entre 2007 et 2011, a porté plainte contre la Fédération française de motocyclisme pour avoir gardé le silence et ne pas

25 - SPRINGORA, Vanessa, Le consentement, Le livre de poche (2020)
26 - ABITBOL, Sarah, Un si long silence, p. 39, L'Abeille Plon (2020)
27 - ABITBOL, Sarah, op. cit., p. 143
28 - https://www.francetvinfo.fr/sports/violences-sexuelles-dans-le-patinage/il-est-temps-de-donner-de-la-voix-nathalie-pechalat-teddy-riner-tatiana-golovin-54-athletes-olympiques-disent-stop-aux-violences-sexuelles-dans-le-sport_3812247.html
29 - https://abus-sport.disclose.ngo/fr/
30 - ABITBOL Sarah, op. e, Plon (2019)

avoir fait cesser ces agissements, alors qu'elle en avait pourtant été alertée[31]. L'enquête de *Disclose* met en lumière des failles judiciaires et administratives propices aux violences sexistes et sexuelles facilitant la récidive et le maintien en poste des agresseurs, précédemment condamnés ou sous le coup d'une procédure judiciaire. Dans 77 % des affaires recensées, l'agresseur a poursuivi son activité, professionnelle ou bénévole, malgré une condamnation pour une violence à caractère sexuel, contrairement aux dispositions de l'article L.212-0 du Code du Sport. Dans un quart des affaires traitées par *Disclose*, l'agresseur a été seulement déplacé d'un club à un autre, facilitant ainsi la récidive. C'est le cas par exemple d'un entraîneur d'athlétisme, transféré du club de Saint-Brieuc au club d'Anger après avoir été condamné pour agressions sexuelles dans les années 90. En 2010, des athlètes du club d'Anger l'ont accusé de faits similaires.

Cet *imbroglio* de responsabilités et cette défausse généralisée s'expliquent pour partie par des rapports de force très complexes entre le ministère des Sports, les Fédérations souvent toutes-puissantes, les multiples ligues et clubs, et une absence de volonté de prise en compte de cette question par le Comité international olympique. Comme le montre le journaliste Pierre-Emmanuel LUNEAU DAURIGNAC, toutes les instances se « *renvoient la balle* » et se taisent car, dans ce milieu, la logique des médailles et des victoires prime. Pour lui, l'organisation mondiale du sport dans son ensemble doit être repensée pour protéger les sportifs et les sportives, en donnant plus de place aux femmes, aux jeunes et aux athlètes, et en diminuant le pouvoir des président·es des Fédérations, qui restent en poste parfois pendant vingt ans.

Focus :

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Cette loi introduit une obligation de représentation dite « *proportionnelle* » au nombre de femmes pratiquantes. Dans les fédérations où les femmes représentent un quart des licencié·es ou davantage, au moins 40 % des sièges dans les instances dirigeantes – comité directeur ou conseil d'administration – doivent leur revenir. Pour les fédérations où les licenciées représentent moins du quart des licencié·es, l'obligation de direction paritaire descend à 25 %. Certains dysfonctionnements sont toutefois constatés :

- Application hétérogène : cette règle n'est toujours pas appliquée par 14 des 36 fédérations olympiques françaises ;
- Une absence d'uniformisation des modes de comptage : certaines fédérations excluent les comités de direction ou les conseils d'administration dans leur mode de comptage
- Des sanctions trop faibles : en théorie, le non-respect de cette disposition légale pourrait aller jusqu'au retrait de l'agrément ministériel, donc la perte des financements publics. Pourtant, elle n'a jusqu'à présent donné lieu qu'à de simples rappels à l'ordre.

Sources : Légifrance ; Le Monde

b. Une multiplication récente des sanctions

Depuis la déflagration liée à #MeToo, le rythme des sanctions semble s'accélérer : un entraîneur de judo, ancien membre du comité directeur de la Fédération française de judo, exerçant dans le Nord de la France, a été suspendu de ses fonctions en novembre 2020[32]. Un entraîneur d'athlétisme a été suspendu à vie et son club dissous suite à sa mise en examen, début juillet 2020, pour viols et agressions sexuelles. Gilles BEYER, dont Sarah ABITBOL avait dénoncé les agissements, a été mis en examen par un juge d'instruction pour « *agressions sexuelles par personne ayant autorité* » et « *harcèlement sexuel par personne ayant autorité* »[33]. Les faits dénoncés par Sarah ABITBOL étant prescrits, ce sont les accusations d'autres plaignantes, sportives sous son autorité, qui ont permis cette mise en examen. Président de la Fédération française des sports de glace (FFSG) pendant plus

31 - https://www.20minutes.fr/sport/automoto/2711911-20200205-ancienne-pilote-motocross-victime-agression-sexuelle-attaque-federation
32 - https://www.huffingtonpost.fr/entry/violences-sexuelles-ex-dirigeant-judo-francais-suspendu_fr_5fafa166c5b6b956698b5bc5
33 - https://www.lepoint.fr/justice/patinage-gilles-beyer-mis-en-examen-pour-agressions-sexuelles-08-01-2021-2408789_2386.php#

de vingt ans, Didier GAILHAGUET, a été contraint, par le ministère des Sports, de démissionner de son poste. Les exemples sont nombreux, les sanctions se multiplient, les rapports de force semblent être enfin en train d'évoluer.

c. Une réponse forte du ministère des Sports

En février 2020, à la suite de l'avalanche de témoignages succédant à celui de Sarah ABITBOL, le ministère des Sports a lancé une convention sur la prévention des violences sexuelles dans le sport. De premières mesures fortes avaient alors été prises :

- La nomination d'une déléguée ministérielle chargée des violences dans le sport en la personne de Fabienne BOURDAIS, Inspectrice générale et experte de ces questions ;
- Le renforcement des effectifs de la cellule dédiée au traitement des signalements de violences sexuelles au sein de la Direction des Sports ;
- La généralisation du contrôle de l'honorabilité non seulement pour les encadrants bénévoles et l'équipe dirigeante des associations sportives, mais aussi pour l'ensemble des cadres d'État ;
- La création d'un répertoire national des associations sportives facilitant la communication directe avec le ministère des Sports.

Un premier bilan de la convention nationale sur la prévention des violences sexuelles dans le sport, présenté en juillet 2020, témoigne de l'ampleur du phénomène[34]. D'autres mesures ont été annoncées lors de cet événement, notamment la mise en place d'une stratégie nationale de prévention des violences sexuelles dans le champ du sport, réunissant tous les acteurs autour du ministère des Sports : fédérations sportives, représentants des collectivités, d'associations d'aide aux victimes, de sportifs, autres ministères. Le champ des personnes soumises aux obligations d'honorabilité et au contrôle du FIJAISV sera également étendu pour couvrir toutes les personnes intervenant dans les clubs au contact de mineur·es (arbitres, personnels médicaux et paramédicaux, et les titulaires du brevet national de sécurité et de sauvetage, entre autres).

Le 2 avril 2021, une deuxième convention de prévention des violences sexuelles dans le sport a été organisée par la ministre des Sports, Roxana MARACINEANU[35].

En outre, près de 80 % des cadres d'État qui exercent des fonctions en relation avec des mineur·es ont reçu leur carte professionnelle et ont donc vu leurs antécédents judiciaires vérifiés. Les séquences de sensibilisation, notamment des jeunes athlètes en formation, se sont poursuivies sur l'ensemble du territoire au niveau régional. Près de 20 fédérations se sont déjà dotées d'un plan de prévention ou bien renforcé, et ont développé des outils d'information et de sensibilisation pour prévenir les dérives dans leurs clubs. 30 autres fédérations construisent actuellement leur dispositif. Un réseau de 74 référent·es a été bâti dans les fédérations sportives chargé·es de suivre les procédures et d'informer l'État des poursuites disciplinaires engagées.

Quant aux suites apportées à ces infractions, elles ont considérablement augmenté : 79 décisions d'interdictions en urgence, 47 interdictions définitives d'exercer comme éducateur ou dirigeant dans le secteur du sport et 21 radiations définitives ont été, entre autres, relevées.

Ces dispositions d'une grande ampleur contre les violences sexistes et sexuelles sont essentielles, elles doivent être évaluées régulièrement et diffusées largement pour toucher un vaste public.

Plus globalement, ces mesures doivent cependant être associées à une politique délibérée d'égalité dans l'accès à la pratique sportive, de mixité dans les différents sports et de parité des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité.

Les jeux Olympiques 2024 devront être l'occasion de progresser fortement, notamment pour atteindre une couverture médiatique équitable en imposant une grille de programmation paritaire aux chaînes pour la retransmission des épreuves olympiques et en préconisant la parité dans les binômes journalistes / consultants.

34 - https://www.sports.gouv.fr/accueil-du-site/actualites/article/prevention-des-violences-sexuelles-dans-le-sport-bilan-et-etat-des-lieux
35 - https://www.sports.gouv.fr/accueil-du-site/actualites/convention-prevention-violences

B. Un sexisme massif dans l'art : le mythe du génie créateur, une excuse à la culture du viol

1. *Les racines du sexisme dans les arts*

Le sexisme est présent dans tous les domaines artistiques. L'analyse exhaustive de ses manifestations dans l'art exigerait de faire un bilan dans chacun des domaines concernés, ce qui excède le champ d'étude de ce rapport. Des incursions dans trois domaines seront donc privilégiées : la peinture, la littérature et la musique.

a. *L'exemple du monde de la peinture : une histoire qui exclut les femmes*

Depuis le Moyen-Âge, l'art est le domaine réservé des hommes, comme l'analyse l'autrice et essayiste Laurence DIONIGI[36]. Elle montre comment les femmes ont d'abord été complètement exclues de cet univers puisqu'il était interdit de s'inscrire dans des écoles d'art ou même d'acheter de la peinture et d'apprendre le dessin. Le modèle qui prime alors, dans les esprits, est celui de la complémentarité des sexes : la création est réservée aux hommes et la procréation aux femmes. Ainsi, une femme ne pouvait pas pratiquer la peinture à moins que son mari ou son père ne la pratique également.

À partir du 16ème siècle, les règles s'assouplissent légèrement. L'art laisse apparaître de nouvelles figures, dont la peintresse Artemisia GENTILESCHI, qui a pu accéder à l'art par son père, un des peintres majeurs de Rome au 16ème siècle. Très talentueuse, ses contemporains diront d'ailleurs d'elle qu'elle « *peint comme un homme* ». Les femmes se voient accorder certains droits, comme celui d'entrer à l'Académie Royale de peinture et de sculpture, ancêtre de l'Académie des Beaux-Arts, et commencent à investir le domaine des arts. La Révolution française marque un coup d'arrêt dans l'émancipation des femmes artistes et elles perdent par exemple le droit d'être académiciennes. Puis, à partir de la Révolution Industrielle, les femmes s'inscrivent plus largement dans le monde du travail et certaines femmes artistes arrivent à vivre de leur art. Même si quelques œuvres de femmes sont exposées à partir de 1860 au Salon de Paris, la carrière artistique institutionnelle leur reste inaccessible jusqu'en 1897, année où les femmes sont autorisées à passer les examens d'entrée à l'École des Beaux-arts et peuvent enfin assister aux cours théoriques.

Au 18ème siècle, les femmes ne peuvent exercer leur art que de manière très limitée, en partie parce que les cafés et brasseries, hauts lieux de la vie politique et artistique, leur sont interdits, comme le constatent Catherine GONNARD, journaliste, et Élisabeth LEBOVICI, historienne de l'art : « *On ne s'étonnera pas que les sujets représentés par Mary CASSATT et Berthe MORISOT ont essentiellement pour cadres des salles à manger, des salons, des chambres à coucher, des vérandas et des balcons* »[37].

De plus, les femmes artistes sont cantonnées aux genres considérés comme secondaires (portrait, paysage, nature morte). Le modèle nu, base de l'enseignement artistique, leur est interdit jusqu'au milieu du XIXème siècle alors qu'elles sont, évidemment, invitées à poser nues elles-mêmes. Elles auront ensuite le droit de dessiner des modèles masculins en sous-vêtements mais cette exigence de pudeur servira, et sert encore aujourd'hui, à censurer l'expression de leur art puisque la pratique du nu par les peintresses est qualifiée de vulgaire. Certaines préfèrent encore exercer leur art sous des pseudonymes masculins, par exemple George SAND et André LEO, pseudonymes de deux femmes de lettres, Aurore DUPIN et Victoire BERA. D'autres encore sont dépossédées de leurs œuvres par des hommes de leur entourage qui se les attribuent. Exclues pour partie des musées, elles ne représentent que 5 % des artistes exposé·es[38], lors d'un événement organisé par le MoMa, à New York, en 1985. Cette discrimination sexiste a été largement décriée à l'époque par les *Guerrilla Girls*, groupe de militantes artistes et féministes.

36 - DIONIGI, Laurence, Féminin en art majeur. Hommage aux femmes « *artiste-peintre* ». *Ovadia Edition* (2016)
37 - GONNARD Catherine, LEBOVICI Elisabeth, Femme artiste / Artiste femme, Beaux-arts (2007)
38 - Chiffre des *Guerrilla Girls*

b. Le mythe du génie créateur et le statut intouchable de l'artiste

C'est dans le milieu artistique, portées par des actrices de renom à l'encontre de célébrités, que les dénonciations de harcèlement, viols et agressions sexuelles ont émergé avec force. On pense bien sûr à Harvey WEINSTEIN, mais aussi à Woody ALLEN, Marilyn MANSON, Gabriel MATZNEFF, et David HAMILTON, pour ne citer qu'eux.

Les artistes véhiculent et entretiennent ce mythe du génie créateur masculin à qui on doit tout pardonner. Ils sont perçus comme des êtres transcendants, au-dessus des lois, échappant à tout jugement moral, comme si leur talent pouvait tout justifier et excuser, avec cette formule de dilution des responsabilités désormais célèbre : « *il faut faire la différence entre l'homme et l'artiste* ».

Vanessa SPRINGORA, qui dénonce les actes pédocriminels de l'écrivain Gabriel MATZNEFF dans son livre *Le Consentement*[39], décrit précisément ce phénomène : « *Il faut croire que l'artiste appartient à une caste à part, qu'il est un être aux vertus supérieures auquel nous offrons un mandat de toute-puissance, sans autre contrepartie que la production d'une œuvre originale et subversive, une sorte d'aristocrate détenteur de privilèges exceptionnels devant lequel notre jugement dans un état de sidération aveugle, doit s'effacer. […] Tout autre individu qui publierait […] la description de ses ébats avec un adolescent philippin ou se vanterait de sa collection de maîtresse de quatorze ans […] serait immédiatement considéré comme un criminel. La littérature excuse-t-elle tout ?* » Cet homme ne s'est pas privé, pendant de longues années, de faire l'apologie de ses crimes sur les plateaux de télévision et dans ses livres, tout en conservant la reconnaissance de ses pairs (prix Renaudot en 2013) et une sorte d'admiration pour cette liberté de transgresser la loi. Le phénomène d'emprise s'appuie ici sur des rouages bien connus : elle a 14 ans, il en a 50 ; il est un écrivain connu, elle est passionnée de littérature et l'admire ; il la coupe peu à peu de son environnement familial, scolaire, amical. La complaisance du monde artistique est totale.

À cela s'ajoutent des enjeux financiers et de rapports de force qui font que, dans le monde de l'art, il est encore difficile de mettre fin à la carrière d'un artiste sur la base de soupçons ou de témoignages pourtant parfois accablants.

39 - SPRINGORA, Vanessa, Le consentement, Le livre de poche (2020)

2. L'importance des violences sexistes et sexuelles : la déflagration #MeToo

a. Les écoles d'art donnent le ton

En juin 2013, le rapport de la sénatrice Brigitte GONTHIER-MAURIN sur le sexisme et le harcèlement dans les écoles d'art met en avant trois constats essentiels :

- Un sexisme permanent relevé par les étudiantes qui « *témoignent ainsi devoir constamment se battre contre des propos déplacés, des sous-entendus sexuels ou des comportements ambigus, tel celui d'un enseignant qui ferme la porte à clef pendant un entretien* » ;
- « *Un éventail des comportements sexistes large, allant de l'insulte sexiste ou homophobe jusqu'au harcèlement sexuel* » ;
- « *La banalisation des relations sexuelles entre professeurs et étudiantes. L'institution les tolère, quelle que soit la nature de cette relation : recours au sexe comme monnaie d'échange, relation occasionnelle consentie ou relations d'ordre sentimental* »[40].

Les femmes sont majoritaires sur les bancs des écoles d'art puisque, selon le ministère de la Culture, elles représentent 66 % des étudiant·es en arts en 2018-2019[41]. Or, progressivement, comme sous l'effet d'un processus d'évaporation, elles deviennent « *moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées, et enfin moins en situation de responsabilité que leurs homologues* »[42].

Le sexisme frappe de plein fouet les périodes d'apprentissage des femmes artistes et fragilise leurs perspectives de carrière. C'est ce que dénoncent, en septembre 2020, des étudiant·es des Beaux-Arts de Besançon lorsqu'ils et elles lancent la page Facebook « *Balance ton école d'art* ». Depuis lors, d'autres leur ont emboîté le pas. La majorité des enseignant·es, intervenant·es, et directeurs et directrices sont des hommes et les étudiant·es déplorent que les écoles d'art soient des microcosmes patriarcaux dans lesquelles certains professeurs, protégés par leurs réseaux et les institutions, se croient tout permis.

40 - Rapport d'information de la sénatrice Mme Brigitte GONTHIER-MAURIN, La place des femmes dans l'art et la culture : le temps est venu de passer aux actes (2013)
41 - Chiffre de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication (rapport de 2020)
42 - Rapport HCE, « *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture – Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action* », 2018

b. Les dénonciations se multiplient dans la musique

Statistiques : les femmes dans le secteur musical

- Parmi les directeurs et directrices des Centres Nationaux de Création Musicale (CNCM), **13 %** sont des femmes
- Parmi les directeurs et directrices des Scènes de Musique Actuelle (SMAC), 17 % sont des femmes
- Parmi les directeurs et directrices des Scènes de Musique Actuelle (SMAC), 17 % sont des femmes
- Parmi les directeurs et directrices des Opéras, 20 % sont des femmes
- Parmi les 14 chef·fe·s d'orchestre des orchestres nationaux, 1 est une femme (soit 7 %)
- Sur la scène des festivals de musique actuelle, 14 % de la programmation concerne des femmes

Sources : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans la culture et la communication (2021) ; Étude sur la visibilité des femmes dans les festivals par le CNM (2020)

On retrouve cette même logique de climat délétère propice au sexisme dans le monde de la musique. La musicologue et sociologue Hyacinthe RAVET dénonce des représentations stéréotypées en fonction du sexe mais aussi de hiérarchisation, implicite ou explicite, entre les musiciens et les musiciennes. Paternalisme, plafond de verre, invisibilisation des femmes et agressions sexuelles font partie de ce que les femmes du monde de la musique endurent. La précarité du métier, l'ambiance festive parfois hors sol et l'adulation des artistes et producteurs, caractéristiques propres au milieu artistique alimentent un climat propice aux violences sexistes et sexuelles et à l'*omerta*.

L'année 2020 a vu une explosion des prises de parole et des dénonciations. Selon le sondage de la Guilde des artistes de la musique (GAM)[43], réalisé en 2019 auprès de 500 professionnel·les du secteur musical, une femme sur trois dit avoir été victime au moins une fois de harcèlement sexuel, dont 39 % sont des femmes artistes et 24 % des professionnelles du secteur.

Le lancement de *#MusicToo*, en 2019, par Emily GONNEAU, spécialiste de la production musicale, témoigne de l'importance des violences sexistes et sexuelles. Le compte *Instagram* @MusicToo a recueilli plus de 300 témoignages de harcèlement, agressions et viols perpétrés dans 98 % des cas par des hommes sur des femmes. MusicToo France dénonce ainsi, dans son manifeste[44], « *Une filière professionnelle parfois dangereuse, souvent toxique pour les femmes, pour la communauté LGBTQIA+ et les personnes racisées sous représentées* », dans un secteur dominé par les hommes qui « *occupent les métiers en lien avec l'artistique, la direction, la technique et tiennent les postes clés qui permettent le développement ou la fin des carrières* ». D'où le cri de colère de la chanteuse Pomme, en février 2021 : « *Il y a donc un grand nombre d'hommes qui évoluent dans cette industrie en étant des harceleurs, des agresseurs, des violeurs […]. Prenez conscience d'une chose : vous les voyez à la télé, vous les entendez à la radio, vous les applaudissez en concert (avant la pandémie). Vous les acclamez. Vous consommez leur musique* »[45].

3. Remise en cause de l'omerta et perspectives de changement

Face à ce déferlement de témoignages, des prémices de changement apparaissent dans la prise en compte de ces violences.

Des associations se sont organisées pour dénoncer les violences sexistes et sexuelles *via* des recueils de témoignages ou un apport d'aide juridique aux victimes et de nombreuses initiatives émergent. L'association

43 - Enquête exploratoire sur la santé et le bien-être dans l'industrie musicale
44 - https://www.instagram.com/p/CCwCJ9IqRtI/
45 - Lettre ouverte de la chanteuse Pomme, site de *Mediapart* (2021)

Change de disque, par exemple, cofondée par Emily GONNEAU, a lancé un travail de cartographie de l'écosystème de la musique pour y repérer les fortes asymétries, potentiellement vectrices d'abus.

a. Des initiatives ministérielles

Le 14 janvier 2021, la ministre de la Culture, Roselyne BACHELOT-NARQUIN, a présenté la feuille de route[46] de son ministère en matière d'égalité, pour les années 2020 à 2022, qui constitue un véritable plan d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ensemble des secteurs de la culture et dans les établissements de l'enseignement supérieur. Parmi ces mesures, citons la mise en place par la FESAC (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma) d'une cellule d'écoute destinée aux victimes de violences sexuelles dans le milieu de la culture, financée par le ministère de la Culture et offrant notamment une aide psychologique et juridique aux victimes. En parallèle, le groupe de protection sociale *Audiens* propose une consultation médicale dédiée à ces sujets au sein du Pôle Santé Bergère, centre de santé spécialisé dans les métiers de la culture. Les médecins y sont formé·es à la question de l'emprise pour leur permettre d'identifier des situations de domination et d'influence.

De son côté, le Centre national de la musique (CNM) a envoyé un signal fort, en adoptant un protocole[47] contraignant contre les violences sexistes et sexuelles. Désormais, toutes les aides du CNM sont conditionnées à la mise en œuvre de ce protocole, qui oblige toute entreprise ou association touchant des aides du CNM à former les directions et les équipes d'encadrement sur le sujet des violences sexistes et sexuelles, de faire de la prévention sur les risques au sein de leur structure et de mettre en place un dispositif d'écoute et de protection des victimes et des témoins. Le CNM travaille notamment en étroite concertation avec les festivals de musique pour apprécier la présence des artistes femmes dans leur programmation et pour définir des critères d'éga-responsabilité au sein des festivals – notamment en termes de sécurisation des lieux, de formation des équipes et de dispositif d'information du public.

Au-delà des actions de lutte contre le sexisme, les politiques d'égalité, de mixité et de parité contribuent à modifier tout l'écosystème du monde de l'art, en permettant aux femmes de ne pas subir de discriminations salariales et d'accéder à toutes les responsabilités et à tous les métiers artistiques. En ce sens, la Fédération nationale des labels et distributeurs indépendants (FELIN)[48] a mis en place un système de mentorat entre femmes

46 - Feuille de route Égalité (2020 – 2022) du ministère de la Culture
47 - https://cnm.fr/wp-content/uploads/2021/01/CNM_DP_EGFH_150121.pdf
48 - http ://fede-felin.org/2019/03/21/entrepreneuses-de-la-musique-ressources/

pour les aider à entreprendre dans le milieu de la musique. D'autres associations demandent, pour qu'advienne un changement profond des structures, l'instauration de quotas de femmes dans les instances décisionnaires.

Là encore, c'est une approche globale et intégrée de l'égalité qui est requise pour faire reculer le sexisme et valoriser des rôles modèles identificatoires pour les générations actuelles et à venir.

C. L'enseignement supérieur, sol fertile d'expression du sexisme

Qu'elles concernent les étudiant·es entre eux ou les relations avec le corps enseignant, le phénomène des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur est massif et l'impunité reste la règle. Aujourd'hui, on ne peut plus ignorer la banalisation de ces violences. Les récits se multiplient, que ce soit dans les écoles de commerce, les facultés de médecine ou les instituts d'études politiques. Pour mettre fin à l'*omerta* et lutter contre ces agissements, les étudiant·es prennent la parole sur les réseaux sociaux, une parole relayée par les médias. Plusieurs enquêtes, dans *Le Monde*, *Mediapart* ou *Les Inrocks*, ont par exemple jeté la lumière sur les traditions sexistes de prestigieuses écoles comme HEC, l'Essec, l'EM Lyon ou l'Edhec. On assiste bien à un début de prise de conscience collective qui oblige les pouvoirs publics et les établissements à se saisir du problème.

1. L'enseignement supérieur : un lieu de manifestations variées des violences sexistes et sexuelles

Les chiffres sont accablants, comme en témoigne le rapport du 12 octobre 2020, « *Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes* », réalisé par l'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur. Sur 10 000 réponses, (76 % de femmes et 24 % d'hommes), **une étudiante sur dix déclare avoir été victime d'agression sexuelle et une étudiante sur vingt déclare avoir été victime de viol pendant ses études supérieures**. Selon les répondant·es, les principales causes de violences sexuelles sont l'effet de groupe (20 %), l'impunité (18 %), l'alcool (18 %) et le manque d'éducation sur le sujet (18 %).

Extrait de la synthèse du rapport « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes » de l'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur, 12/10/2020

Extrait de la synthèse du rapport « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes » de l'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur, 12/10/2020

a. Le rôle des périodes dites d'intégration

Ce rapport nous apprend également que la moitié des agressions sexuelles ont lieu dans les trois premiers mois des études supérieures. Cette « *zone rouge* » est favorisée par l'existence d'un cadre propice à l'exercice de ces violences, notamment les week-ends et soirées d'intégration hors campus notamment.

Extrait de la synthèse du rapport « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes » de l'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur, 12/10/2020

Ces périodes dites d'intégration, sortes de rites initiatiques fortement fantasmés, constituent une étape clé de l'expression du sexisme dans ces lieux d'enseignement. La psychologue Roxane DEJOURS qui a suivi, pendant cinq ans, le parcours d'une cinquantaine d'élèves pour mieux comprendre la formation des classes dirigeantes[49], estime que, loin d'être une anomalie, ces périodes constituent une norme, une étape à part entière des cursus de formation, une « *soupape permettant aux élèves d'évacuer une double surcharge* », celle relative au travail scolaire d'une part et liée, d'autre part, à l'angoisse d'avoir à s'adapter à l'univers des grandes écoles, dont les repères sont différents de ceux des classes préparatoires. Faire la fête et se détendre sont aussi importants que de réussir ses examens. L'acquisition de cet esprit de corps est imprégnée de rapports de domination. La psychologue indique que les rapports fille/garçon y sont « *franchement plus marqués par les stéréotypes de genre que pendant la classe préparatoire, du fait de l'alcool* ». Elle ajoute : « *Plus précisément, une vulgarité et une grossièreté certaines émaillent les propos relatifs à la sexualité et aux filles, ces dernières tendant à être réifiées ou franchement dévalorisées* ».

49 - DEJOURS, Roxane, « *Grandes écoles : ce que nous apprend la formation de la classe dirigeante* », Mouvements, n° 100, 2019/4

Exemples de témoignages extraits de « Grandes écoles : ce que nous apprend la formation de la classe dirigeante »

« *Les garçons, ils nous disent : « ce soir, je vais te shotguner toi* » (Emma, Mines d'Alès)

« *On fait des soirées avec l'école de commerce qui n'est pas loin ; comme ça y a plus de filles et surtout y a des filles manageuses, elles sont vachement plus séduisantes que les filles ingénieur·es. Du coup, y en a pour tout le monde, on n'a pas besoin de se jeter dessus.* » (Stéphane, Télécom SudParis)

« *Non mais attendez, 10 % de filles pour 150 étudiants, c'est beaucoup trop peu. Ça provoque beaucoup trop d'excitation, les garçons ils se comportent comme des chiens, il faut vraiment plus de filles, ce n'est pas normal.* » (Alexis, Télécom Paris)

Lors de ces périodes dites d'intégration, et sous-couvert de jeux, des attaques sexistes et sexuelles sont publiquement organisées à l'encontre des filles[50] : « *faire des allers et retours dans une haie formée par des garçons dont les mains touchent n'importe quelle partie du corps ; sucer un fruit ou légume de type banane ou concombre de façon suggestive ou lui enfiler un préservatif sous les huées des garçons ; se voir désignée comme « trophée* » à gagner par le gagnant d'un duel à la bière, ou encore comme « *lot* » exhibé sur l'estrade et cible d'obscénités hurlées par les personnes présentes dans la pièce, lors d'une « *mise aux enchères* » visant à obtenir de l'argent pour financer la vie de l'une des associations de l'école ; s'allonger et recevoir une « *biffle* » (gifle donnée avec le pénis) »[51]. Les journaux étudiant·es ou les assemblées générales étudiant·es ne sont pas en reste : citons « *l'encart titré « Jeudi, c'est sodomie non consentie* » du journal des étudiants de l'École normale supérieure au nom de l'équipe de basket féminine « *mi-putes mi- soumises* », en passant par des exclamations comme « *Elles n'attendaient que ça !* » lorsque des problèmes de harcèlement sexuel sont soulevés lors d'assemblées générales d'étudiant·es. Les étudiantes qui contestent se voient alors taxées d'être trop susceptibles et de n'avoir aucun sens de l'humour.

b. L'exemple du bizutage dans les facultés de médecine

Des rituels d'infériorisation et de violences dans le bizutage similaires sont pratiqués par les facultés de médecine, qui consistent à « *amener une personne, contre son gré ou non, à subir ou à soumettre des actes humiliants ou dégradants ou à consommer de l'alcool de façon excessive, au cours d'une manifestation ou d'une réunion liée au milieu scolaire et/ou socio-éducatif* »[52]. Marie-France HENRY, présidente du Comité nationale contre le bizutage estime qu'« *en médecine, il y a un type de bizutage assez tourné sur la nudité, des bizutages sexistes et sexuelles* »[53] : ambiance de salle de garde, chants sexistes, graffitis sexistes sur les murs des chambres de garde.

Cette culture « *carabine* », censée favoriser l'intégration des étudiant·es en médecine, et qui débouche souvent sur des formes d'humiliation, s'appuie de fait sur un rituel d'initiation à la mort et à la souffrance pour se dédouaner de la responsabilité des actes commis. Emmanuelle GODEAU, anthropologue et médecin estime que, dès que « *l'internat a été créé au début du XIX*ème *siècle, des activités sont nées pour faire office de défouloir et se sont ritualisées* »[54]. Il ajoute « *ce sont des études pendant lesquelles on travaille sur des gens morts, nus. On est confrontés à des tabous qui s'expriment ensuite dans le groupe par des pratiques coutumières. Les étudiants aujourd'hui vont chercher dans ces rites qui participent à la construction symbolique du personnage du médecin* ». Ces pratiques sont souvent justifiées par la pression que subissent les médecins dans l'exercice de leur activité, comme en atteste cet extrait du « *Manifeste du carabin* ». On voit toutefois, à travers la notion de « *potes* » notamment, que la mixité n'a pas été pensée en tant que telle et que le recours au sexisme, au fil du temps, a cristallisé cette aspiration à se défouler, en clivant et excluant le groupe des filles alors même que les paillardes et

50 - DEJOURS, Roxane, op. cit.
51 - DEJOURS, Roxane, op. cit.
52 - Section 3 bis : Du bizutage (Articles 225-16-1 à 225-16-3) - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
53 - *En fac de médecine, de l'« intégration » à l'« humiliation »* – Libération (liberation.fr)
54 - *En fac de médecine, de l'« intégration » à l'« humiliation »* – Libération (liberation.fr)

bizutages sont revendiqués comme facteurs d'intégration. Il y a donc là inversion du but poursuivi et pratiques délibérées de violences sexistes et sexuelles.

> A quoi nous servent les paillardes ? peut-être tout simplement à oublier que l'on fait un métier incroyablement difficile. En étant médecin, on possède un savoir et une technique très pointus, que l'on met en œuvre quotidiennement pour soigner des gens, et ce en faisant le moins d'erreurs possibles, en puisant dans la quantité incommensurable de connaissances que l'on possède, la bonne solution. Il ne faut pas se voiler la face et jouer les faux modestes : on fait tout de même partie d'une certaine élite, sans en faire de la vantardise idiote. Et à cause de cela, l'erreur ne nous est pas pardonnée ; on est comme tout le monde, mais on nous reprochera la plus petite erreur que l'on fera. Cette pression constante sur nos épaules, on a à la subir à chaque minute de notre exercice professionnel. En allant plus loin et en évoluant dans les études, on se rend compte qu'il n'est pas facile de faire un TR ou un TV, pas facile de disséquer un corps qui a appartenu à un être vivant, doué d'une conscience comme tout un chacun, pas facile non plus d'annoncer à quelqu'un qu'il lui reste 2 mois à vivre et qu'on ne peut rien faire. Je pense que les paillardes servent aussi à nous faire oublier tout ça.
> Enfin, les paillardes sont chantées entre amis étudiants. La médecine est une grande famille, tous ceux de la promo, ceux qu'on connaît des années supérieures, tout ce petit monde sera plus tard un groupe de médecins qui pratiqueront en même temps. Dans le milieu hospitalier, ils se connaissent tous, et ce sera d'autant plus vrai pour nous dans la mesure où les départs à la retraite seront importants et que les numerus clausus augmentent : on connaîtra plus de monde au cours de notre pratique que n'en ont connu nos prédécesseurs.
> Alors quand on voit des potes aussi souvent, n'a-t-on pas envie de faire la fête ? Et quel meilleur moyen pour exprimer cette envie que la chanson ?

Manifeste du carabin (remede.org)

Une volonté d'exclusion ?

Derrière les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, l'objectif est bien d'exclure les femmes de secteurs anciennement réservés aux hommes, de fragiliser leur sentiment de légitimité et de les tenir éloignées des « *milieux masculins* ». Le champ est laissé libre aux comportements sexistes prétendument humoristiques, mais fonctionnant en réalité comme une puissante force de dissuasion vis-à-vis des éventuelles ambitions professionnelles des étudiantes. Banaliser et euphémiser les attitudes sexistes envers les filles et les femmes participent pleinement à les mettre progressivement à l'écart des hautes fonctions et du pouvoir.

2. Un changement de culture freiné par la peur du scandale dans les administrations de ces établissements : un grand écart entre le discours et le réel

Bien qu'affichant publiquement une réprobation des conduites festives et de leurs débordements, il semble que les écoles les laissent pourtant se déployer et y contribuent « *en fournissant parfois les infrastructures, en limitant la charge de travail, en insistant sur l'importance de la dimension extra-scolaire et en prenant même en charge une partie de leur financement. Les modes de détentes des étudiant·es sont supposés être clandestins mais « de clandestins, ils semblent n'avoir que le nom puisque la clandestinité elle-même est en quelque sorte organisée par l'autorité* »[55].

Les raisons de cette apparente indulgence de la part des responsables d'établissement sont complexes et tiennent parfois d'usages sociaux profondément ancrés. Pour Roxane DEJOURS, « *Celles-ci doivent en effet être mises en relation avec l'enjeu principal de ces années de formation, à savoir l'intégration dans le monde du travail, bien souvent celui de l'entreprise. Dans ce milieu en effet, les connaissances académiques et techniques ne sont pas les seules attendues. Plus encore, elles tendent à être dévalorisées au profit de l'adhésion aux « valeurs d'entreprise » et à la « réalité managériale », et de l'acquisition de « compétences managériales* ».

55 - DEJOURS, Roxane, op. cit., p.155

Ces violences sont, de fait, le plus souvent connues et acceptées par les établissements, comme le souligne *Mediapart* dans son enquête « *Humiliations sexuelles, homophobie, sexisme : voyage au sein des grandes écoles de commerce* ». C'est, à ses yeux, une sorte de violence systémique : « *Bien sûr, les directions de HEC, de l'Essec et de l'Edhec nous ont répondu qu'elles avaient pris des mesures ces dernières années. Mais pas de trace ici des dispositifs en cours d'installation à l'université ou dans certains établissements privés comme Sciences-Po Paris : aucune de ces écoles n'a nommé de référents formés aux violences sexuelles et sexistes, ni mis en place de cellule d'écoute dédiée* »[56]. Alors même que les dirigeants d'une grande école, interrogés par *Mediapart*, affirmaient que ces soirées n'avaient plus cours au sein de l'établissement depuis plusieurs années, avec photo à l'appui, *Mediapart*, qui s'était rendu sur place quelques jours plus tôt, avait constaté que des témoignages des abus passés, consistant pour les filles à devoir accrocher leur soutien-gorge sur les bois d'un cervidé pour que la musique soit maintenue, étaient bien présents avant que le nettoyage des autorités n'en viennent effacer les traces.

Photo de droite : illustration d'une soirée lors de laquelle, en échange du maintien de la musique, il était demandé aux filles d'envoyer leurs soutiens-gorge sur l'animal.

Le rôle des réseaux sociaux

La véritable prise de conscience collective, lente d'abord puis qui s'est fortement développée, s'est faite grâce aux réseaux sociaux *via* un groupe Facebook privé des étudiant·es de l'Institut d'Études Politiques de Bordeaux relayé dans une enquête du journal *Libération*[57] en février 2021. Elle révèle qu'une dizaine d'étudiantes de l'Institut d'Études Politiques de Bordeaux déclarent avoir été victimes d'agressions sexuelles ou de viols et accusent leur établissement de les avoir abandonnées. Dans la foulée, Juliette, une étudiante de Sciences Po Toulouse, publie une lettre ouverte sur le groupe Facebook de son école dans laquelle elle décrit également les viols dont elle a été victime. « *Les IEP regorgent de violeurs, d'agresseurs et de harceleurs. Leur présence est confortée et favorisée par les événements de nos écoles et par l'omerta* ». Son témoignage a suscité de nombreux messages et de très nombreuses réactions sur les réseaux sociaux. Plusieurs dizaines de milliers de tweets de soutien ont notamment été postés avec le hashtag #SciencesPorcs. Ces témoignages, véritable libération de la parole mais surtout de l'écoute du grand public, permettent aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur d'émerger dans la sphère publique – une marche pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, relayée par les médias[58] a par exemple eu lieu début mars 2021. De plus, ils obligent les établissements à répondre à ces accusations et à réfléchir aux solutions qui pourraient être mises en œuvre.

56 - *Humiliations sexuelles, homophobie, sexisme : voyage au sein des grandes écoles de commerce françaises* - Page 1 | *Mediapart*
57 - Sciences-Po Bordeaux : « *J'ai été violée et l'administration a répondu par de la violence supplémentaire* » – *Libération* (liberation.fr)
58 - #SciencesPorcs : *à Paris, une manif étudiante contre les violences sexistes et sexuelles – Libération* (liberation.fr)

3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les institutions de l'enseignement supérieur : une sous-estimation générale et méconnaissance du phénomène malgré des initiatives

a. Une méconnaissance des étudiant·es de ce que sont les violences sexistes et sexuelles

Comme dans la population générale, on constate une grande méconnaissance de la part des victimes de la nature exacte des violences perpétrées. L'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur révèle ainsi qu'un·e étudiant·e sur cinq ne connaît pas la distinction entre agression sexuelle et harcèlement sexuel. De plus, les individus s'étant déclarés « *hommes* » ont légèrement plus de mal que les femmes à associer un acte à un type de violence sexuelle ou sexiste. Les hommes ont aussi plus de mal à reconnaître la possibilité pour les victimes de porter plainte suite à ces actes de violence.

b. « Nous ne savions pas » : l'excuse brandie par les établissements

Du côté des établissements, certains affirment qu'ils n'ont pas connaissance de ces faits. C'est le cas de la direction de l'IEP Strasbourg qui a répondu aux accusations de certaines étudiantes à son encontre : « *Les commentaires insinuent de manière diffamatoire que, dans notre IEP, régnerait le silence et la tolérance à l'endroit des violences sexistes et sexuelles. La direction est, au contraire, d'une très grande vigilance à l'endroit de toutes les formes de discrimination et de violence* », commente l'école sur son compte *Instagram*. « *Nous ne nions pas ces agissements, mais bien souvent nous ne les connaissons pas* », a souligné le directeur. Deux cas ont été portés à leur connaissance. Après une enquête interne, il s'est avéré que pour le premier « *il n'y avait pas matière à une qualification de violences sexistes ou sexuelles* ». Le deuxième cas a occasionné un signalement au procureur pour des faits qui pourraient s'apparenter à un crime.

Cette méconnaissance s'explique pour partie par le faible nombre de remontées de la part des victimes. Selon l'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur, seul·es 11 % des répondant·es indiquent avoir informé leur établissement des faits subis ou constatés. 22 % disent que cela ne sert à rien et 9 % estiment que cela ne sera pas pris au sérieux. Manque d'éducation, *omerta*, peur de ne pas être cru·es mais aussi manque de connaissance des dispositifs existants, tout cela freine considérablement la prise en charge de ces violences mais n'excuse pas un retard certain à la mise en place de politiques adaptées, tant en dispositifs qu'en moyens humains et financiers.

c. La mise en place de politiques nouvelles

La prise en compte et en charge des violences sexuelles dans l'enseignement supérieur évolue depuis les années 2010. La toute première cellule de veille a été fondée à l'Université de Lille III en 2008. En 2015, une circulaire incitait les établissements supérieurs publics à se doter de moyens de prévention et de prise en charge du harcèlement sexuel. Or, c'est bien à la faveur du mouvement #MeToo que la ministre de l'Enseignement Supérieur, Frédérique VIDAL, a appelé à la généralisation des cellules de lutte contre le harcèlement sexuel dans toutes les universités et écoles publiques du supérieur. En 2018, une vingtaine de cellules existait pour un total de 72 universités. Dans un article de *Libération*, le ministère assure qu'à « *la rentrée 2019, 95 % des universités étaient dotées d'un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles* »[59].

59 - Violences sexuelles : l'enseignement supérieur essaie de s'adapter à la libération de la parole – Libération (liberation.fr)

Les mesures annoncées par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en deux temps

- Lors du **colloque du 4 décembre 2017 « violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche : de la prise de conscience à la prise en charge** », Frédérique Vidal a annoncé la création de dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans chaque université à la rentrée 2018 :
  - Une cartographie qui recense l'ensemble des dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles. Les 72 universités françaises y figurent ainsi que leurs avancées dans la mise en place de dispositifs dédiés[60] ;
  - Des groupes de travail impliquant une cinquantaine de personnes, notamment des membres de la C.P.E.D., de l'ANEF, de la C.P.U., de la C.G.E., de la C.D.E.F.I., le Ministère de la Culture, le C.N.R.S. et toute une série d'établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
  - La réalisation d'un guide d'accompagnement pour mettre un place un dispositif[61] ;
  - Une campagne de communication via la création d'affiches à destination des auteurs et témoins des violences sexistes et sexuelles. Ces affiches renvoient, via des code QR, à des ressources (guide, cartographie des cellules d'écoute, campagne ministérielle) sur le sujet ;

Exemples d'affiches réalisées dans le cadre de la campagne « Communiquer ». Ce groupe a été piloté par Erika FLAHAULT, sociologue et chargée de mission égalité, et Colette GUILLOPÉ, mathématicienne et membre d'honneur de la C.P.E.D.

60 - Violences sexistes et sexuelles : mise en place d'outils à la disposition des établissements - Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (enseignementsup-recherche.gouv.fr)

61 - GT_mettre_en_place_un_dispositif_1036869.pdf (enseignementsup-recherche.gouv.fr) pilotée par Rachida LEMMAGHTI, chargée de mission égalité femmes-hommes à l'Université Paris Diderot et Philipe Liotard, chargé de mission égalité-diversité à l'université Lyon 1 et Marion PAOLETTI, chargée de mission « *Parité, égalité, diversité* » à l'université de Bordeaux

– Un réseau de formation, créé par le groupe de travail « *Former* ». Le réseau VSS-Formation[62] a été créé au printemps 2018 par deux associations (ANEF, C.P.E.D.) avec le réseau JuriSup.[63]

- Le 25 novembre 2020, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le ministère a partagé un bilan[64] de la première étape initiée en 2017 en annonçant :

1. La généralisation des cellules d'accueil et d'écoute dans chaque établissement d'enseignement supérieur ;
2. Des campagnes de communication et de sensibilisation massives ;
3. La formation des agents du CROUS ;
4. Le lancement de groupes de travail autour des 4 chantiers : enquêter[65], former, communiquer, mettre en place un dispositif ;
5. La production de guides, d'outils de communication et de formation.

Et a présenté de nouvelles mesures :

6. La publication d'un guide pour permettre à tous les établissements de lancer une enquête sur ces violences ;
7. La création d'une plateforme consolidée de recensement des initiatives relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cette plateforme a notamment pour objectif de cartographier l'ensemble des dispositifs de signalement mis en place dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche (universités, écoles, organismes de recherche) et de retrouver en quelques clics les coordonnées du dispositif en place au sein de chaque établissement.

d. Un besoin essentiel d'information sur ces dispositifs

À côté des dispositifs de veille et d'écoute à destination des étudiant·es, d'importants progrès ont été réalisés, depuis 2017, sur la mise en place de dispositifs de sensibilisation et d'information. Le défaut d'information et de connaissance des dispositifs est, en effet, crucial. Marion PAOLETTI, coordinatrice de la cellule de veille de l'université de Bordeaux, soulignait en septembre 2020[66], que les outils, qu'il s'agisse de chartes internes, de référent·es, de dispositifs de prévention ou de cellules d'écoute, ne sont pas suffisamment visibles. Dans le rapport « *Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes* », plus d'un quart des répondant·es déclarent ne pas savoir s'il existe dans leur établissement des structures prenant en charge ce type de situations et 18 % considèrent qu'il n'en existe aucune.

À l'évidence, le besoin d'information et de communication sur ce sujet est grand. Lorsque les étudiant·es prennent la parole sur ce qu'il faudrait mettre en place pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, 13 % proposent une grande campagne de communication pour alerter sur le sujet et 12 % suggèrent des actions de prévention directement au sein des associations étudiantes et durant les soirées[67].

62 - VSS FORMATION – Réseau de formation sur les violences sexiste et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche (vss-formation.fr)

63 - Il s'agit d'un réseau indépendant de formation sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Il a vocation à proposer des actions de sensibilisation et de formation à destination des différents membres de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que des missions de conseil et d'accompagnement de politiques de formation. Ce groupe a été piloté par Sylvie CROMER, sociologue et membre de l'ANEF, et Rozenn TEXIER-Picard, mathématicienne et présidente de la C.P.E.D.

64 - Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, pleinement engagé dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles - Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (enseignementsup-recherche.gouv.fr)

65 - Comment enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ? - Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (enseignementsup-recherche.gouv.fr)

66 - Marion PAOLETTI, chargée de mission Parité, égalité, diversité - Université de Bordeaux (u-bordeaux.fr) dans son rapport publié en septembre

67 - Rapport « *Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes* » de l'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur, 12/10/2020

e. Des initiatives complémentaires pour lutter contre les violences sexuelles

D'autres préconisent d'élargir le débat à la promotion du respect entre les sexes et notamment pour ce qui est des violences sexuelles. L'association Sexe & Consentement préconise ainsi de passer de la prévention à l'éducation au consentement et de promouvoir une culture explicite du consentement par des campagnes sur le sujet. Leur plaidoyer s'appuie sur une proposition simple : « *Et si les préservatifs portaient des messages sur le consentement ?* »[68].

Capture du site sexetconsentement.org

La mise en lumière des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur est donc un phénomène majeur de ces années 2020 et 2021. La mise en place de dispositifs dédiés est une étape fondamentale mais ne pourra suffire.

Le sexisme met en lumière et légitime, en quelque sorte, des inégalités criantes et paradoxales qu'il faudra bien traiter frontalement. Alors même que les filles ont intégré massivement l'enseignement supérieur, elles restent encore trop souvent dans des filières spécifiques et moins valorisées que celles des garçons. Lorsqu'elles intègrent des filières où elles étaient minoritaires, le sexisme se déchaîne pour les disqualifier, anticipant les phénomènes d'exclusion qu'elles connaîtront plus tard dans l'accès aux postes de responsabilité. Un accompagnement aux cursus étudiants et à la carrière et des tableaux de bord pour chaque enseignement, permettant de visualiser les orientations des filles et des garçons, sont donc également essentiels à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

68 - Plaidoyer — Sexe & Consentement (sexetconsentement.org)

D. Le mouvement #MeTooInceste : une onde de choc qui relance le débat autour de l'inceste

La parution du livre *La familia grande* de Camille KOUCHNER a suscité de multiples témoignages qui ont relancé le débat sur les outils juridiques et institutionnels permettant de lutter contre l'inceste et d'accompagner les victimes.

1. Le hashtag sur les réseaux en réponse au livre de Camille Kouchner et la multiplication des témoignages

a. Une histoire particulière

Dans son livre *La familia grande*, paru le 7 janvier 2021, la juriste Camille Kouchner accuse son beau-père, le politologue Olivier DUHAMEL, d'inceste sur son frère. L'annonce de cette révélation a provoqué une véritable onde de choc puisqu'Olivier DUHAMEL a démissionné le jour même de ses fonctions de président de la Fondation nationale des sciences politiques (FNSP) et d'intervenant sur la chaîne *LCI* et la radio *Europe 1*. Le lendemain, le procureur de Paris a annoncé l'ouverture d'une enquête pour « *viols et agressions sexuelles par personne ayant autorité* ». Plusieurs autres démissions ont suivi, notamment celle du directeur de Sciences Po Paris, Frédéric MION, avouant être au courant depuis 2019 des accusations d'inceste contre Olivier DUHAMEL. Des dizaines de milliers de témoignages ont alors été diffusés sur les réseaux sociaux avec le hashtag #MeTooInceste, faisant écho, quatre ans après, au mouvement #MeToo.

b. Un contexte chargé

La familia grande relance les discussions sur les violences sexuelles faites au mineur·es et notamment sur la question très taboue de l'inceste. En effet, depuis le procès d'Outreau devant la cour d'assises de Douai en 2004, suivi par un procès en appel en 2005, pour une affaire de viols sur mineur·es, la mise en cause de la parole des enfants victimes, en raison de la médiatisation de l'affaire et de l'accent mis sur les multiples revirements lors de leurs témoignages, a eu un effet durable sur la manière dont on a perçu les victimes mineures[69]. Si les enfants ont bien été reconnu·es victimes de viol et d'agression sexuelle, l'affaire a exacerbé la crainte de condamner des adultes à tort.

Mais d'autres témoignages de viols sur mineur·es vont modifier l'appréhension de cette question. En 2016, c'est l'animatrice Flavie FLAMENT qui révèle, après la prescription des faits, des viols subis par le photographe David HAMILTON lorsqu'elle était enfant, dans son livre *La Consolation*. Le mois suivant, des témoignages d'autres femmes déclarant avoir subi des viols de la part du même homme se multiplient, mais le suicide du photographe éteint toute possibilité d'action publique. En janvier 2020, la parution du livre *Le Consentement* de Vanessa SPRINGORA a constitué une nouvelle affaire qui a connu un immense écho en France et, très rapidement, le parquet de Paris a ouvert une enquête pour « *viols commis sur mineur de moins de 15 ans* ».

Des œuvres artistiques grand public appréhendent également cette question, à l'image du film *Les Chatouilles*, réalisé par la danseuse Andréa BESCOND et Éric MÉTAYER, adapté de la pièce de théâtre *Les Chatouilles ou la Danse de la colère*, récompensée du Molière seule en scène, qui raconte les violences subies par la réalisatrice dans l'enfance.

2. L'inceste, une violence très répandue

a. Une violence massive faite aux enfants

L'inceste est une des formes de violence sexuelle les plus taboues et méconnues. Selon une enquête Ipsos réalisée en novembre 2020 sur un échantillon de 1 033 personnes représentatif de la population française

69 - https://www.francetvinfo.fr/societe/harcelement-sexuel/affaire-olivier-duhamel/inceste-comment-tout-est-devenu-complique-pour-les-victimes-apres-l-affaire-d-outreau_4294075.html

âgée de 18 ans et plus, 1 français·e sur 10 aurait été victime d'inceste, soit 6,7 millions de personnes[70]. On estime qu'aujourd'hui, cela concernerait deux à trois enfants par classe de CM2. Compte tenu des mécanismes psychotraumatiques à l'œuvre chez les victimes, de la difficulté de parler des violences sexuelles, ou même d'identifier l'inceste comme tel, ce chiffre est sûrement en dessous de la réalité. L'enquête révèle également que 8 victimes sur 10 sont des femmes.

Les enquêtes menées sur l'inceste révèlent également que tous les milieux sociaux sont concernés. Dans une note de l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales publiée en décembre 2020, on apprend que les hommes représentent 95 % des mis en cause pour violences sexuelles incestueuses et que, dans la moitié des cas, la victime a moins de 4 ans[71].

b. Une violence particulièrement difficile à appréhender et à sanctionner

Le cadre de la famille est un environnement extrêmement propice à la pérennisation de ces violences car l'*omerta* et l'exercice de la contrainte, facilité par le vase clos du foyer, y sont particulièrement forts. Les victimes, déjà vulnérables, sont souvent, surtout si elles sont jeunes, incapables de mettre des mots sur ce qui leur arrive et se retrouvent dans un état de sidération et soumises aux mécanismes de l'emprise qui les érigent en coupables. Même lorsqu'elles tentent d'en parler à leur entourage, elles font souvent face à un manque d'écoute et sont forcées à continuer de fréquenter leur agresseur·e plus ou moins quotidiennement, quand elles ne sont pas rejetées du cercle familial. De plus, l'inceste est une violence qui se répète au sein d'une même famille car les auteurs d'inceste ne font rarement qu'une seule victime. C'est ce qui fait dire à l'anthropologue Dorothée DUSSY que « *l'inceste survient toujours dans une famille où il est déjà là* »[72].

c. Les symptômes de l'inceste, obstacles à la parole

Un des obstacles à la parole des victimes et à leur dépôt de plainte est le long délai qui court avant qu'elles n'osent en parler pour la première fois, souvent après prescription des faits. Cela est dû au phénomène d'amnésie traumatique, un trouble fréquent de la mémoire que l'on retrouve chez les victimes de violence. Ces amnésies sont des conséquences psychotraumatiques des agressions, dues à une dissociation de sauvegarde, c'est-à-dire une sorte d'anesthésie émotionnelle et physique enclenchée par le cerveau pour se protéger de l'intensité de la réaction de stress. Depuis 2015, les amnésies traumatiques dissociatives font partie de la définition de l'état de stress post-traumatique de l'Association américaine de psychiatrie (APA). Elles peuvent durer plusieurs dizaines d'années et effacer des passages entiers de l'enfance[73].

Ces troubles expliquent le délai, ou même l'absence, de plaintes de la part des victimes. En 2020, un manifeste signé par plus de 100 000 personnes et 29 associations souligne les effets à très long terme des troubles psychotraumatiques, ainsi que la fréquence des amnésies traumatiques. Une enquête Ipsos de 2019 avance également que ce phénomène, qui empêche de se remémorer en partie ou en totalité les violences subies, touche 74 % des Français·es[74]. Enfin, 40 % des victimes de violences sexuelles durant l'enfance présentent une amnésie totale des faits et 60 % une amnésie partielle, selon l'association Mémoire traumatique et victimologie[75].

À ce jour, on estime que 8 % de viols donnent lieu à une plainte, dont 10 % seulement sont jugées en cour d'assises, soit 1 % de l'ensemble des viols[76]. Pour les mineur·es, le chiffre est encore plus bas puisqu'on estime que 4 % des viols sur mineur·es font l'objet d'une plainte, et que 0,3 % de l'ensemble des viols sur mineur·es vont jusqu'au procès[77]. L'inceste faisant l'objet d'une *omerta* particulière, on peut estimer que les chiffres concernant cette violence sont sans doute encore plus bas.

70 - https://www.onpe.gouv.fr/system/files/base_documentaire/9b09b6479dc5cc783ff3ebfb07769e5911e173b8.pdf
71 - https://www.ihemi.fr/sites/default/files/publications/files/2020-12/note_57_victimes_violences_sexuelles_caractere_incestueux.pdf
72 - https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/01/05/l-inceste-un-phenomene-tabou-a-l-ampleur-meconnue_6065232_3224.html
73 - https://www.memoiretraumatique.org/assets/files/v1/Articles-Dr-MSalmona/2018-l-amnesie-traumatique.pdf
74 - https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-06/2019-rapport_d_enquete_ipsos-web.pdf
75 - https://www.memoiretraumatique.org/assets/files/v1/Articles-Dr-MSalmona/2020-psychotraumatisme-du-viol-chaire-Mukwege.pdf?PHPSESSID=oi621ggl1oilt0f0sdq5qnrs66
76 - https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Rapport-d-enquete-Cadre-de-vie-et-securite-2017
77 - https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-06/2019-rapport_d_enquete_ipsos-web.pdf

3. Une mobilisation nouvelle contre l'inceste

Ce retour de la question de l'inceste dans l'espace public a mobilisé des initiatives nouvelles tant du côté du législateur que des pouvoirs publics.

a. Un cadrage juridique renforcé

Plusieurs propositions de loi[78] sur les actes sexuels sur mineur·es, au Sénat et à l'Assemblée nationale, ont été discutées au premier trimestre 2021 pour renforcer l'arsenal juridique contre les violences sexuelles faites aux mineur·es et contre l'inceste. Elles visent toutes à modifier la loi du 3 août 2018 (dite *loi Schiappa*) renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Cette loi, qui caractérise la notion de contrainte en cas de viol ou d'agression sexuelle contre un mineur de 15 ans, précise : « *lorsque les faits sont commis sur un mineur de 15 ans, la contrainte morale ou la surprise sont caractérisées par l'abus de la vulnérabilité de la victime ne disposant pas du discernement nécessaire pour ces actes* »[79]. Cette disposition n'instaure pas de seuil d'âge au-dessous duquel tout acte sexuel commis par un adulte sur un·e mineur·e serait présumé nécessairement contraint et ainsi considéré comme une agression sexuelle ou un viol. Cette disposition est ainsi jugée insuffisante par nombre d'associations, qui préconisent que les violences sexuelles retiennent le critère d'âge pour être caractérisées, sans qu'il y ait besoin que les juges démontrent l'absence de consentement de la victime présumée. L'inceste, lui, ne figure pas comme crime ou délit en tant que tel ; les liens de parenté permettent simplement de qualifier les viols et agressions sexuelles d'incestueux.

En l'état des débats autour de la proposition de loi déposée par Annick BILLON, les critères d'âge retenus sont de 15 ans pour des infractions spécifiques de viol et d'agression sexuelle sur mineur·es, et de 18 ans pour l'inceste. Le texte prévoit que le viol ou l'agression sexuelle sur mineur·e soit caractérisé en cas d'écart d'âge supérieur à cinq ans. Cette condition très contestée est appelée par certain·es la clause « *Roméo et Juliette* » : elle implique que pourrait exister une relation symétrique entre un·e mineur·e de 13 ans et un·e majeur·e de 18 ans, ou entre un·e mineur·e de 14 ans et un·e majeur·e de 19 ans.

Ce texte crée aussi une infraction de viol incestueux et une infraction d'agression sexuelle incestueuse lorsque le viol ou l'agression sexuelle sont commises sur un·e mineur·e de 18 ans par un membre de la famille[80] ou plus généralement lorsque cette personne a une autorité de droit ou de fait sur la ou le mineur·e. Cette condition d'autorité de droit ou de fait a aussi fait réagir des associations qui craignent qu'elle ne protège pas suffisamment les mineur·es victimes de violences sexuelles commises, par exemple, par un grand frère majeur.

De même, le débat autour de la prescription reste vif. Le texte n'a pas allongé le délai de prescription, aujourd'hui de 30 ans à compter de la majorité de la victime, comme le demandent certaines associations. Il est toutefois prévu que le délai de prescription soit prolongé « *si la même personne viole ou agresse sexuellement par la suite un autre enfant jusqu'à la date de prescription de la nouvelle infraction* »[81]. Certain·es expert·es rappellent d'ailleurs que l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe a voté, en juin 2020, une résolution qui exhorte ses 47 États membres, dont la France, à supprimer le délai de prescription de la violence sexuelle à l'égard des enfants.

78 - Proposition de loi visant à protéger les mineurs des crimes et délits sexuels et de l'inceste proposée par Annick BILLON
https://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl20-158.html
Proposition de loi renforçant la protection des mineurs victimes de violences sexuelles proposée par Isabelle SANTIAGO,
https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/protection_mineurs_violences_sexuelles

79 - Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, art. 2

80 - Les personnes visées sont :
« 1° Un ascendant ;
« 2° Un frère, une sœur, un oncle, une tante, un grand-oncle, une grand-tante, un neveu ou une nièce ;
« 3° Le conjoint, le concubin d'une des personnes mentionnées aux 1° et 2° ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité à l'une des personnes mentionnées aux mêmes 1° et 2°, s'il a sur la victime une autorité de droit ou de fait. » ;

81 - https://www.vie-publique.fr/loi/278212-loi-21-avril-2021-violences-sexuelles-sur-mineurs-et-inceste#:~:text=Le%20d%C3%A9lai%20de%20prescription%20applicable,les%20violences%-20sexuelles%20et%20sexistes.

b. Une demande d'accompagnement social plus conséquent

Les associations demandent également de renforcer les systèmes de prévention et de signalement des violences sur mineur·es. Cela passerait par des campagnes de prévention, ainsi qu'une meilleure formation pour décrypter les signaux de violence et recueillir la parole des enfants auprès des professionnels qui travaillent au contact d'enfants pour que les victimes soient mieux prises en charge dans l'environnement familial et scolaire notamment. Dans la même perspective, elles considèrent que les séances d'éducation sexuelle, comme les visites médicales obligatoires à l'école, lorsqu'elles sont réalisées, ne sont pas suffisantes pour garantir une meilleure prévention des violences. Elles déplorent également des budgets insuffisants pour les mettre en place dans les meilleures conditions.

Enfin, les expert·es soulignent qu'il est impératif que les mécanismes traumatiques soient mieux compris et pris en compte, particulièrement dans le cadre judiciaire. En effet, selon une enquête Ipsos de 2019[82], moins d'une victime de viol et d'agression sexuelle pendant l'enfance sur dix a bénéficié d'une prise en charge médicale immédiate, et, pour 52 % d'entre elles, il a fallu attendre plus de 10 ans. Seules 23 % des victimes de viol ont bénéficié d'une prise en charge médico-psychologique spécialisée. Les symptômes des violences sexuelles sur mineur·es, comme celui de la mémoire traumatique, parce qu'ils sont mal connus, sont souvent retenus à charge contre les victimes et mènent ainsi à des classements sans suite.

Les expert·es mettent également en garde contre le prétendu « *Syndrome d'aliénation parentale* » (SAP), généralement invoqué à l'encontre des mères victimes de violences ou qui tentent de protéger leur enfant contre des violences commises par le père, et qui demandent la garde des enfants. Ces femmes sont alors accusées de « *manipuler* » leurs enfants, et de les dresser contre leur père. Cette théorie, qui n'a aucun fondement scientifique, a été utilisée dans les formations de magistrat à l'ENM et lors de procès, et est à l'origine d'un grand nombre de classements sans suite. Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances souligne bien, dans son 5ème plan de mobilisation et de lutte contre les violences, que le SAP n'est reconnu ni par le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5) de l'Association américaine de psychiatrie, ni par la classification internationale des maladies publiée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS)[83].

c. Une commission spécifique en charge de cette question

En décembre 2020, Adrien TAQUET, secrétaire d'État chargé de l'Enfance et des Familles, a annoncé le lancement de la Commission indépendante sur l'inceste et toutes les violences sexuelles subies pendant l'enfance, présidée par Édouard DURAND, juge pour enfants, et Nathalie MATHIEU, directrice générale de l'Association Docteurs Bru. Cette commission a pour mission de mieux comprendre les mécanismes de ces violences, notamment par le biais d'une grande enquête de victimisation, et de recueillir la parole des victimes, en créant une plateforme en ligne ainsi qu'un numéro de téléphone. Dotée d'un budget de 4 millions d'euros financé par le ministère des Solidarités et de la Santé, la commission a deux ans pour aboutir à des recommandations, et publiera également un rapport intermédiaire au bout d'un an de recherches.

Si la création de cette Commission sur l'inceste a été unanimement saluée, les associations, et notamment l'association Face à l'inceste, alertent sur le risque de retard dans les réformes, lié au délai de 2 ans donné à la commission pour rendre ses travaux, qui sortiront lors de la présidentielle de 2022[84].

Ainsi, un mécanisme a été enclenché pour mieux connaître et comprendre cette forme spécifique de violence et lutter contre l'impunité des agresseurs. Le droit et la loi doivent permettre de construire une protection particulière des enfants, qui sont des personnes vulnérables et qui constituent le socle de l'avenir de notre monde. La réponse sociale et une meilleure lecture de tous les signaux faibles qui témoignent de l'affleurement d'une souffrance doivent être renforcées dans tous les lieux de socialisation des enfants. Là encore, une approche systémique doit être envisagée pour analyser le coût personnel et social de telles violences.

82 - https://www.memoiretraumatique.org/campagnes-et-colloques/2019-enquete-ipsos-2-violences-sexuelles-de-lenfance.html
83 - https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/5e-plan-de-lutte-contre-toutes-les-violences-faites-aux-femmes.pdf
84 - https://facealinceste.fr/blog/actualites/commission-independante-sur-l-inceste-et-toutes-les-violences-sexuelles-subies-pendant-l-enfance

À l'issue de cette première partie consacrée au bilan des manifestations du sexisme en 2020 et début 2021, un constat s'impose. Le sexisme est prégnant dans tous les domaines et se révèle avec force dans des lieux et dans des secteurs où, soit par *omerta* délibérée, soit par déni ou mauvaise perception des dysfonctionnements à l'œuvre, il semblait absent ou du moins revêtant des formes légères.

Mais les progrès de la conscientisation des violences, discriminations et agissements sexistes sont tels que le ressenti des femmes, et aussi des hommes, s'exprime dans des formes si nouvelles et nombreuses que, parfois, on craint de ne pouvoir les capter.

La question devient alors pour le HCE du choix de la méthode à retenir pour assurer chaque année une appréhension correcte des différentes manifestations du sexisme dans toutes les sphères où il s'exprime. Certes, un focus annuel sur un sujet spécifique est essentiel au regard des données et analyses qu'il fournit à tou·te·s, mais une évaluation plus large est indispensable.

C'est pourquoi le HCE demande, à l'instar de la commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) en France, qui publie chaque année un rapport sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie sur la base d'une enquête annuelle menée par l'institut de sondage IPSOS, à pouvoir administrer tous les ans une enquête sur l'état du sexisme en France.

Les comparaisons qui pourront être effectuées d'une année sur l'autre permettront d'asseoir plus rigoureusement les analyses des évolutions du sexisme en France.

RECOMMANDATION N°1

Donner au HCE les moyens de réaliser tous les ans une enquête sur l'état du sexisme en France.

SECTION 2.
LA PLACE DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS ET LES CONTENUS DE LA PRESSE ÉCRITE : UNE ÉVOLUTION RÉELLE MAIS SOUVENT TRÈS INSUFFISANTE

Dans son rapport sur l'état du sexisme en France de 2020, le HCE avait choisi d'analyser les médias audiovisuels, et plus particulièrement la téléréalité. Cette année, c'est sur la place et la représentation des femmes dans la presse écrite que le HCE a porté son attention, tant dans l'organisation des entreprises de presse que dans le contenu même des articles proposés.

Ce choix s'explique par l'importance de la presse écrite dans les usages de consommation médiatique en France : en 2020, 97 % des Français·es lisent au moins une marque de presse chaque mois, 85 % des 15-24 ans consultent la presse en ligne, 82 % des femmes de moins de 50 ans visitent chaque mois un site ou une application de presse *via* mobile selon l'étude réalisée par *OneNext* et l'Alliance pour les chiffres de la presse et des médias[85]. Or, deux points ont attiré notre attention.

Certaines données mettent en lumière le maintien, voire le renforcement, d'une sous-représentation des femmes dans les organisations de presse. Certes, la présence des femmes journalistes ou expertes progresse dans les médias depuis cinq ans. En 2021, le Global Media Monitoring Project[86] (GMMP), dans son étude quinquennale, constate un certain progrès au sein des rédactions puisqu'à l'échelle mondiale, 48 % des journalistes TV sont des femmes, soit 10 % de plus qu'en 2015. Mais la pandémie a eu un effet considérable sur la place réservée aux femmes dans le traitement de l'information par les médias et la place des femmes dans les contenus. En France, dans le rapport publié par la députée Céline CALVEZ[87] en septembre 2020, 83,4 % des personnes apparaissant à la Une des journaux sont des hommes et ceux-ci signent 74,4 % des tribunes. À la télévision, 31 % des personnes à qui la parole a été donnée sont des femmes, à la radio 27 %. En 2020, seul un tiers des expert·es invité·es par les médias étaient des femmes.

Par ailleurs, on constate une certaine invisibilisation des femmes dans le contenu de la presse écrite. La crise exigeait une parole d'autorité pour rassurer et sensibiliser, et cette parole a été quasi exclusivement masculine. Par exemple, dans un article du *Monde* du 2 mai 2020 sur les transformations des espaces de travail induites par la crise sanitaire, il n'y avait aucune femme parmi les huit experts évoqués, alors qu'elles représentent 47 % des architectes d'intérieur[88]. La Une du *Parisien* sur « *le monde d'après* » en est un autre exemple criant.

La Une du Parisien du dimanche 5 avril 2020

Ce rapport tente donc de répondre à deux grandes questions : celle de la place des femmes dans les organisations et celle de leur image dans les contenus, afin de voir si les rôles sociaux stéréotypés de genre sont encore la norme ou si de nouveaux modèles se dessinent désormais.

85 - ACPM : Observatoire 2021 tous les chiffres *https://www.acpm.fr/Actualites/Toute-l-actualite/Actualites-generales/ACPM-Observatoire-2021-tous-les-chiffres*

86 - Créé en 1994, le Global Media Monitoring Project (GMMP) est un groupe d'étude international s'intéressant à la parité et à la représentation des minorités dans les médias et les industries de la communication

87 - CALVEZ Céline, Rapport sur la place des femmes dans les médias en temps de crise, 9 septembre 2020

88 - *Haro sur les open spaces, ruée sur le Plexiglas… le bureau à l'heure du Covid-19* (*lemonde.fr*)

I. La place des femmes dans les organisations : une sous-représentation et une relative absence des postes à responsabilité

La méthodologie

Pour analyser l'organisation interne des quotidiens de presse généraliste, un questionnaire a été envoyé aux rédactions du *Monde*, du *Point*, de *Sud Ouest*, *Ouest France*, *20 Minutes*, du *Parisien*, du *Figaro* et enfin de *L'Obs* en janvier 2021. Pour la presse dite féminine, il a été envoyé à *Elle*, *Marie Claire*, et à *Femme Actuelle*. Les questionnaires portaient sur deux grands axes :

- L'organisation des rédactions : le nombre de femmes à chaque poste, embauchées en CDI, en CDD, et le nombre de femmes pigistes, ainsi que la composition de chaque rubrique ;
- Les différentes initiatives prises pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : formations ou sensibilisations, chartes, labels, référent·e égalité, entre autres.

Les données utilisées

Sur les sept rédactions généralistes contactées, seul *Le Monde* n'a pas répondu malgré des relances répétées. *Le Point* a fourni des données exploitables sur les initiatives menées mais pas sur la composition de sa rédaction (les chiffres fournis ne correspondent pas aux critères de la grille d'indicateurs). Enfin, l'organisation de *Ouest France* ne permet pas de répertorier la place des femmes par rubrique, mais les autres données communiquées ont été utilisées. Pour ce qui est de la presse dite féminine, si toutes les rédactions contactées ont répondu, les données du magazine *Elle* n'ont pas pu être exploitées, faute de détails.

Les résultats présentés sur l'organisation globale des rédactions se fondent donc pour la presse généraliste sur les questionnaires remplis par *Ouest France*, *20 Minutes*, *Le Parisien*, *Le Figaro* et *L'Obs*, et sur *Marie Claire* et *Femme Actuelle* pour la presse féminine. Les résultats sur la place des femmes par rubrique proviennent des chiffres transmis par *20 Minutes*, *Le Parisien*, *Le Figaro* et *L'Obs*. Enfin, les résultats sur les initiatives de chaque quotidien sont ceux de *20 Minutes*, *Le Parisien*, *Le Figaro*, *Ouest France*, *Le Point* et *L'Obs*.

Chiffres-clés concernant les questionnaires étudiés

- **30 % de femmes dans les rédactions de presse généraliste interrogées en moyenne et 50 % lorsque sont intégrés les deux titres de presse féminine**
- **20 % dans la rubrique politique, 30, 4 % dans la rubrique internationale et 31, 9 % dans la rubrique économie…**
- **…Avec des écarts importants selon les titres de presse : 77 % de femmes à L'Obs dans la rubrique internationale et 0 % à 20 minutes et au *Parisien***
- **100 % des postes de directeur et directrice de publication occupés par un homme**

1. Des résultats très contrastés dans l'organisation globale des organismes de presse

Sur l'ensemble des journaux de presse généraliste qui ont répondu aux questionnaires, on compte en moyenne 30 % de femmes dans la composition des rédactions, mais avec des écarts non négligeables entre les différents titres. Ces écarts vont de 21 % dans *Le Parisien***, à 40 % à** *L'Obs* **et 35 % au** *Figaro*. A noter que, dans l'ensemble des médias concernés, les femmes sont présentes dans toutes les catégories de postes, sauf ceux à plus forte responsabilité, comme on le verra plus loin. Du côté de la presse dite féminine, l'écart des deux journaux analysés est important puisque la rédaction de *Marie Claire* compte près de 65 % de femmes et s'élève à 93 % pour *Femme Actuelle*.

Un plafond de verre persistant

L'observation en détail de la répartition genrée des postes révèle des écarts d'accès à certaines fonctions. En effet, les femmes sont de moins en moins nombreuses à mesure que l'on monte dans la hiérarchie, jusqu'à être complètement absentes aux postes à fortes responsabilités. **Sur l'ensemble des quotidiens interrogés, tous les postes de directeur et directrice de publication et de PDG sont occupés par des hommes**. C'est bien à cet échelon hiérarchique que se situe le plafond de verre.

Dans l'ensemble des titres de presse généraliste interrogés au moment de l'enquête, seuls *L'Obs* et *20 Minutes* avaient une femme à la tête de leur rédaction. Au *Parisien*, au *Point* et au *Figaro*, les directeurs de rédaction sont des hommes, soit 40 % de femmes sur les cinq titres cités. En ce qui concerne les postes de directeur et directrice adjoint·e, on trouve deux femmes au *Figaro*, ce qui représente 15 % des postes de directeur et directrice de rédaction. Enfin, *Le Parisien* comptabilise deux directrices adjointes de rédaction (soit 33 %) et *Le Point*, une directrice de rédaction adjointe (soit 25 %).

Source : HCE 2021

Du côté de la presse féminine, les résultats sont variables : à *Femme Actuelle*, il y a une femme rédactrice en chef adjointe mais aucune femme rédactrice en chef, directrice adjointe de rédaction ou directrice de rédaction. A l'inverse, à *Marie Claire*, on dénombre pas moins de cinq directrices de rédaction adjointes, sept rédactrices en chef et quatre rédactrices en chef adjointes.

Enfin, à *Ouest France*, on décompte trois rédactrices en chef adjointes mais aucune femme à un échelon hiérarchique supérieur.

Des postes précaires occupés majoritairement par des femmes

La précarité des statuts est elle aussi genrée puisque, dans trois rédactions qui ont recours à des contrats de courte durée, ces derniers concernent les postes de journaliste rédacteur et rédactrice, comme de secrétaire de rédaction, qui sont composés en général à moitié de femmes.

Sur l'ensemble des journaux concernés, 47,5 % des journalistes en CDD sont des femmes, chiffre qui monte jusqu'à 70 % au *Parisien* par exemple. Au *Figaro*, les femmes représentent 54 % des pigistes.

La presse féminine, proportionnellement aux autres rédactions étudiées, propose des conditions de travail plus stables aux femmes, puisque, à *Femme Actuelle*, les femmes en CDD représentent 36 % des journalistes et que 100 % des secrétaires de rédaction sont en CDI. Du côté de *Marie Claire*, l'ensemble du personnel bénéficie d'un CDI.

Une répartition binaire non systématique des sujets

Pour ce qui est des rubriques, les femmes restent plus présentes dans des domaines qui leur sont traditionnellement associés. Sur l'ensemble des quatre quotidiens de presse généraliste qui nous ont communiqué le détail de l'organisation de leurs rubriques, elles sont ainsi presque absentes des sujets sportifs puisqu'elles n'y représentent en moyenne que 6,3 % des journalistes rattaché·es à ce secteur et sont complètement absentes de la rubrique dans *Le Figaro*. Elles sont également largement minoritaires dans les domaines politique, international et économique puisqu'elles représentent respectivement 20 %, 30,4 % et 31,9 %, avec des écarts importants selon les rédactions. La rubrique international par exemple est constituée à 77 % de femmes à *L'Obs*, contre 0 %. à *20 Minutes* ou *Le Parisien*.

Pourcentage moyen des femmes travaillant chez 20 Minutes, Le Parisien, Le Figaro et L'Obs par rubrique

Source : HCE 2021

La répartition genrée de l'ensemble des postes dans chacune des rédactions analysées se retrouve à l'échelle des rubriques, avec une présence des femmes encore une fois systématiquement plus importante aux postes de journalistes qu'à des postes à responsabilités.

Aussi, lorsqu'elles occupent des postes à responsabilités, les femmes occupent souvent des postes dans les rubriques dites féminines, comme au *Figaro* où elles représentent 83 % des rédacteurs et rédactrices en chef et 71 % des rédacteurs et rédactrices en chef adjoint·es de la rubrique cuisine, ou encore à *L'Obs*, où 100 % des cheffes de service de la même rubrique sont des femmes. Toutefois, la division genrée n'est pas strictement binaire puisque, dans ces deux derniers quotidiens, on les retrouve également nombreuses dans la rubrique international, composée à 100 % de rédactrices en chef et de rédactrices en chef adjointes au *Figaro*, et dont toutes les cheffes de service et cheffes de service adjointes sont également des femmes du côté de *L'Obs*. Au contraire, la rubrique cuisine est composée en intégralité d'hommes au *Parisien* ainsi qu'à *20 Minutes* et les femmes sont plus présentes à des postes à responsabilités dans la rubrique politique pour le premier quotidien et dans la rubrique sport pour le second.

Ainsi, le lien entre postes à responsabilité et binarité des rubriques traitées est loin d'être systématique avec même des contre exemples intéressants.

2. Des initiatives récentes et encore timides

Ces résultats contrastés sont-ils le fruit d'initiatives menées par ces médias en faveur de l'égalité ? Les résultats du questionnaire relatif aux engagements pris au sein de chaque quotidien interrogé témoignent d'actions volontaristes mais souvent peu contraignantes. Ainsi, aucune des rédactions du corpus retenu n'a candidaté ni obtenu les labels égalité ou diversité délivrés par l'AFNOR[89] et seulement trois d'entre elles bénéficient d'un groupe de réflexion ou de travail chargé du traitement éditorial. Néanmoins, toutes les rédactions déclarent la mise en place de séances de formations ou de sensibilisation pour l'égalité professionnelle, contre le sexisme ou les discriminations, sauf *Le Point* et *Marie Claire*.

Certaines, pour *Le Figaro* et *Le Parisien* par exemple, sont en cours de déploiement car prévues pour l'année 2021. À *20 Minutes*, elles ne sont mises en place que depuis 2019 mais c'est la seule rédaction qui mentionne l'existence d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique, ainsi que la désignation de trois référent·es harcèlement sexuel au sein de l'entreprise. De son côté, *Femme Actuelle* a nommé deux référent·es harcèlement sexuel et agissements sexistes, lesquel·les ont organisé une formation de trois heures auprès de leurs managers sur le harcèlement sexuel et sexiste et une dizaine de conférences d'une heure et demie à l'attention de leurs collaborateurs et collaboratrices entre 2019 et 2021. Toutefois, ces formations mises en place ont souvent une fréquence assez faible : à *20 Minutes*, les formations à l'égalité ne sont dispensées qu'au moment de l'embauche, d'une promotion ou d'une augmentation et une seule formation sur le harcèlement au travail a été dispensée aux managers en 2019. *Le Figaro*, quant à lui, prévoit par exemple des ateliers de trois heures à destination des managers, sans en préciser la fréquence. S'il est primordial de former les responsables d'équipe pour créer une dynamique qui vient d'en haut pour irriguer toute l'organisation - d'autant que ce sont des postes occupés principalement par des hommes -, il faut noter que seul *L'Obs* mentionne une formation collective et non pas uniquement destinée aux managers et aux ressources humaines.

Les résultats des questionnaires étudiés par le HCE sont sans appel : en moyenne, les femmes ne composent les rédactions des titres de presse généraliste qu'à 30 % mais cette moyenne grimpe à 50 % lorsque les deux titres de presse féminine interrogés sont intégrés, chiffre représentatif de la répartition du nombre de cartes de journalistes accordées en 2019 en France (à 48 % de femmes et à 52 % d'hommes)[90] . Cependant, le chiffre de 30 % est révélateur des inégalités encore prégnantes dans les médias. La sous-représentation globale des femmes dans les organismes de presse est renforcée dans les postes à responsabilité. Sur l'ensemble des quotidiens étudiés, 100 % des postes de responsable de publication sont occupés par un homme. Lorsqu'elles occupent des postes de rédactrices en chef, les femmes sont très souvent cantonnées à des rubriques qui leur sont traditionnellement associées. Cette binarité n'est cependant pas systématique et laisse augurer une certaine transformation du secteur. Mais s'agit-il d'une évolution en profondeur ?

89 - Délivrés à l'issue d'un audit et d'une soutenance devant une commission de labellisation, ces labels attestent d'un engagement ainsi que de la mise en place d'un plan d'actions en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité. Pour les obtenir, il s'agit de montrer que le journal fait son possible pour prévenir les discriminations pour les 21 critères inscrits au code pénal et promouvoir une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. *https://www.culture.gouv.fr/Regions/Dac-de-La-Reunion/La-Direction-des-affaires-culturelles-de-La-Reunion/Egalite-Diversite/Label-diversite-et-Label-egalite*

90 - C.C.i.J.P. : Statistiques 2019 (ccijp.net) *http://www.ccijp.net/article-165-statistiques.html*

II. La place des femmes dans les contenus et les représentations graphiques de la presse écrite : des avancées mais une forte marge de progrès

La mission a choisi, pour donner une base concrète à son étude, d'analyser un certain nombre de médias de presse écrite (presse dite généraliste et presse dite féminine) en indexant leurs contenus sur la base d'indicateurs choisis par la commission. Cette étude a été réalisée avec le concours de Salomé HEDIN et Ariane BENOLIEL, doctorantes au Centre d'Analyse et de Recherche Interdisciplinaires sur les Médias (CARISM).

Méthodologie

L'analyse proposée par le HCE s'appuie sur des chiffres obtenus à partir de l'indexation de onze titres de presse écrite. Le corpus étudié, fondé sur le critère de plus grande diffusion, se compose de trois quotidiens nationaux, deux quotidiens régionaux, deux hebdomadaires et un gratuit : *Le Monde*, *Le Figaro*, *Le Parisien*, *Ouest France* et *Sud Ouest*, *Le Point* et *L'Obs* et *20 Minutes*. Il inclut aussi trois titres de presse dite féminine : *Femme Actuelle*, *Elle* et *Marie Claire*.

Cette étude n'a pas vocation à refléter l'ensemble de la presse généraliste ou féminine, ni à renvoyer une image exhaustive des journaux choisis dans le corpus. Elle se fonde sur une seule date d'indexation, le jeudi 3 décembre 2020 pour les hebdomadaires et les mensuels ainsi que le lundi 7 décembre 2020 pour les quotidiens. En proposant une photographie des pratiques journalistiques à une date donnée, cette étude, à elle seule, ne prétend pas à une valeur statistique mais dévoile cependant des ordres de grandeur qui permettent d'identifier plusieurs grandes tendances.

Pour analyser les places et les représentations des femmes dans le contenu des journaux retenus, aussi bien dans les textes que dans les visuels, les articles ont été indexés à partir de plus d'une centaine de catégories d'indicateurs. Celles-ci se divisent en sept grandes thématiques :

- Le nombre de femmes signataires d'articles ;
- Le nombre de femmes mentionnées par article ;
- Le nombre de femmes citées par article : il s'agit du nombre de femmes à qui l'on donne la parole et dont on rapporte directement les propos, contrairement à la catégorie du nombre de femmes mentionnées qui porte sur des femmes qui sont évoquées sans que leurs propos soient rapportés ;
- Le nombre de femmes sujets d'articles ;
- La présence de certains stéréotypes sexistes ou au contraire l'évocation des luttes contre le sexisme : présentation incomplète des femmes, non-recours à la féminisation des noms de métiers, présentation des femmes par leur statut familial, articles contenant des propos stéréotypés (qui relèvent d'une assignation à des caractéristiques, des rôles et des fonctions sociales à partir du sexe des personnes mentionnées. Par exemple, l'assignation des femmes à la sphère privée, à la maternité, l'hypersexualisation, etc.), articles traitant des questions d'égalité, articles traitant des violences sexistes et sexuelles ;

- Le nombre de femmes dans les visuels ;
- La présence de certains stéréotypes sexistes dans les visuels : visuels montrant des femmes expertes d'un sujet, visuels où les femmes occupent la place centrale, visuels montrant la diversité (femmes non-blanche, âgée, handicapée...), visuels stéréotypés liés à l'apparence physique (vêtements, posture, hypersexualisation).

Ces catégories ont été croisées avec trois principales sous-catégories afin d'obtenir des résultats plus précis :

- Les rubriques : politique ; économie ; international ; société ; santé ; culture ; sport ; cuisine/arts de vivre ;
- Les types d'articles : articles d'informations et reportages ; éditoriaux et articles d'opinions ; portraits et interviews ;
- Les statuts des femmes lorsqu'elles sont mentionnées ou citées : actrices et porte-paroles ; expertes (femmes s'exprimant à partir de leur statut scientifique) ; anonymes (femmes non-nommées ou seulement par leur prénom).

À noter que nous avons retenu la définition suivante de l'expert·e[91] : « *une personne ayant une légitimité par rapport à la question évoquée, en raison de son métier, de son travail personnel ou de son expérience vécue et qui est dotée d'une vision analytique sur le sujet* ».

Dès lors, nous avons exclu de la qualité d'expert·e les porte-paroles et les actrices que nous avons placées dans la catégorie des femmes qui interviennent sur un sujet soit parce qu'elles en sont au cœur, soit du fait de leur expérience associative, professionnelle, personnelle etc.

1. La presse généraliste : des avancées timides, une presse toujours inégalitaire

Chiffres-clés concernant le corpus analysé

- **Seulement 2 journaux (*Le Monde* et *Le Figaro*) atteignent la parité pour les signatures d'articles**
- **77 % des éditoriaux sont écrits par des hommes**
- **En moyenne, les femmes représentent 23 % des personnes mentionnées et 21 % des personnes citées dans les articles**
- **Les femmes sont, en moyenne, minoritaires dans les rubriques politique, internationale et sport**
- **Il n'y a jamais plus de 30 % d'expertes citées dans les journaux analysés**
- **Les femmes sont présentées de manière complète dans plus de 40 % des cas.**
- **Dans l'ensemble des journaux de cette étude, le taux de visuels représentant des femmes oscille entre 15 % et 50 % des visuels avec des résultats très inégaux : dans *20 minutes* et *Le Parisien*, les photographies de femmes comptent pour à peine plus d'un quart des visuels totaux, tandis que *Le Monde*, *Le Figaro* et *L'Obs* s'approchent de la parfaite parité**
- **Les visuels montrant des portraits de femmes sans accompagnateur masculin se font plus rares, et font tomber les moyennes autour de 25 %**

91 - REISER Michèle, GRESY Brigitte, Rapport sur les expertes : bilan d'une année d'autorégulation, 7 décembre 2011

Pour cette étude, le corpus retenu est le suivant :

Journal	Diffusion totale 2019-2020
Ouest France	643 437
20 minutes	442 282
Le Monde	383 824
Le Figaro	334 446
Le Point	308 872
L'Obs	222 470
Sud Ouest	219 720
Le Parisien	185 599

Ce bilan s'attache à déterminer quelle est la place des femmes dans les contenus de presse au prisme de plusieurs grandes thématiques portant sur une analyse de la répartition sexuée et genrée des articles ainsi que sur celle des représentations iconographiques.

Dans un premier temps, il convient d'interroger le sexe du journaliste qui écrit et les thèmes retenus dans les articles indexés.

a. *Une répartition genrée des sujets d'information : les femmes sont toujours marginalisées dans les sujets régaliens*

Les articles écrits par des femmes

Les articles écrits par des femmes en pourcentage

Source : HCE 2021

Les articles écrits selon le sexe en pourcentage

Source : HCE 2021

Les articles écrits par les femmes oscillent entre une mixité quasiment parfaite (*Le Monde*, *Le Figaro*) et une présence nettement plus faible, avec seulement ¼ des articles rédigés par des femmes dans *Le Parisien*. Si *Ouest France*, *20 Minutes* et *Sud Ouest* ne semblent pas non plus donner une place de choix aux contributrices féminines, cette conclusion est à relativiser car plus de la moitié des articles ne sont pas signés.

Les éditoriaux/articles d'opinion écrits par des femmes

Source : HCE 2021

En ce qui concerne les éditoriaux et articles d'opinion, force est de constater la quasi absence de rédactrices. Presque tous les contenus à opinions sont en effet rédigés par des hommes. Par exemple, dans le numéro du *Point* analysé, sur 9 éditoriaux/articles d'opinion, 1 seul est écrit par une femme. *L'Obs* fait exception avec la présence d'un édito écrit par la nouvelle directrice de la rédaction, Cécile PRIEUR, qui met en avant les valeurs sociales et féministes du journal : « *l'Obs doit s'affirmer comme un média progressiste, social, écologiste et féministe, défenseur des libertés et de l'État de droit, qui dénonce toutes les inégalités et les formes d'oppression* ».

◗ La répartition par rubriques : les femmes sont minoritaires dans les sujets dits régaliens

Dans cette étude, huit rubriques ont été analysées : politique, économie, international, société, culture, santé, cuisine/arts de vivre et sport. Les résultats obtenus pour les femmes dans les rubriques politique, internationale et sport sont dans l'ensemble si faibles qu'il a été choisi de ne pas représenter ces rubriques dans le graphique ci-dessous. Les rédactrices sont généralement minoritaires dans les sujets dits régaliens et les sujets traditionnellement attribués aux hommes comme le sport.

Les articles écrits les femmes par rubrique

Source : HCE 2021

En moyenne, sur les huit journaux analysés, les femmes contribuent principalement aux rubriques culture, société et économie. Elles sont les contributrices majoritaires, et de loin, des rubriques culture dans tous les journaux (plus de la moitié) sauf dans *L'Obs*. Par ailleurs, elles contribuent davantage que les hommes aux rubriques cuisine/arts de vivre et santé.

La rubrique économie, longtemps chasse-gardée des hommes, s'ouvre bien davantage aux femmes. Dans *L'Obs*, la répartition selon le sexe des articles de la rubrique économie est mixte. Dans l'ensemble des titres de presse analysés, les rubriques société et économie sont rédigées par des femmes à 40 %.

Les hommes, eux, sont les contributeurs majoritaires des rubriques politique. Dans *Le Monde*, 30 % des articles politiques sont écrits par des femmes et 25 % dans *Le Figaro*. Mais dans le numéro du *Monde* analysé, tous les articles politiques rédigés par des femmes le sont avec un homme.

◗ Une différence de taille de l'article

Autre différence liée au volume des articles : les journalistes femmes sont le plus souvent à l'origine des articles d'information de moins d'une demi page tandis que leurs collègues masculins signent, pour la majorité, des articles longs lorsqu'il s'agit d'éditoriaux ou d'articles d'opinion. Pour les articles de plus d'une demi page dont les femmes sont signataires, il s'agit très souvent d'articles rédigés à plusieurs mains, co-écrits avec au moins un homme.

b. Un faible nombre d'articles dont le sujet porte sur une ou des femmes

Les femmes constituent très rarement **le sujet d'un article**. En moyenne, les articles dont un homme est le sujet principal constituent entre 80 % et 95 % des articles des journaux analysés. A noter que, dans *Le Figaro*, six articles ont une femme comme sujet principal et huit articles ont un homme comme sujet principal sur un total de 68 articles.

En outre, quand les femmes sont au cœur des sujets, ce sont bien souvent dans les rubriques culture. Les femmes qui y sont mentionnées sont des femmes « *hors du commun* » : elles sont actrices, chanteuses, ou

font exception dans leur domaine d'activité. Ces femmes sont mises en avant soit parce qu'on leur prête une fonction de rôle modèle, soit parce qu'elles exacerbent les caractéristiques traditionnellement attribuées aux femmes et leur féminité devient un sujet en lui-même. Les femmes ne sont jamais évoquées pour illustrer ou évoquer une réalité générale dans divers domaines. De plus, les femmes ne font pas l'objet d'articles dans les rubriques international et politique, ni dans la rubrique sport. Elles sont, de plus, généralement présentes dans des articles de petite taille (de moins d'une demi page).

Au contraire, les hommes sujets d'articles, généralement plus nombreux, bénéficient de portraits et d'interviews dans toutes les rubriques. **Les Unes sont à l'image des contenus** et portent ainsi très peu sur des femmes. Seuls trois journaux proposent des femmes à la Une : *Le Monde* avec un article sur l'actrice India HAIR, *L'Obs* avec un article principal sur Anne Hidalgo et *20 Minutes*, avec un article sur l'actrice Zendaya.

Les femmes mentionnées et citées : un nombre clairement inférieur

Les femmes mentionnées et citées dans les contenus de presse en pourcentage

Source : HCE 2021

Dans l'ensemble des journaux, les femmes ne représentent au maximum que 27 % des personnes mentionnées et 35 % des personnes citées et, **en moyenne, elles ne représentent que 23 % des personnes mentionnées et 21 % des personnes citées**.

Dans *Le Parisien*, bien que les femmes soient davantage citées que dans les autres journaux (35 %), qu'elles soient expertes ou porte-paroles, elles sont cependant moins citées que les hommes et lorsqu'elles sont témoins ou victimes, elles sont généralement seulement présentées par leur prénom et un attribut familial alors que les hommes sont au moins présentés par leur nom et leur profession. On note aussi le peu de présence de mention spécifique sur des femmes qui ne sont souvent que les « *accompagnatrices* » des « *grands hommes mentionnés* ».

Dans *Ouest France*, la rubrique sport fait chuter le taux de mention de femmes au sein du journal mais *Ouest France* semble néanmoins mentionner un peu plus de femmes que les autres périodiques. Peut-être faut-il l'expliquer par un contenu un peu différent du journal qui compte moins d'articles politique que les autres journaux indexés.

Dans *Le Point*, l'absence des femmes est particulièrement remarquable dans la rubrique politique. Dans un très long article sur Gérald DARMANIN, les deux femmes évoquées sont sa mère et sa fiancée, seulement présentées par leur prénom. Même chose dans la rubrique international, où les seules femmes mentionnées sont la mère et la compagne du président portugais qui fait l'objet de l'article. Ce phénomène est explicité par Armelle LE BRAS-CHOPARD, politologue, spécialiste des inégalités entre les femmes et les hommes en politique, qui parle de la compagne comme d'un « *accessoire marital* » et dont la parole ne vaut que par sa proximité avec celui qui détient la légitimité du pouvoir. On parle ici de « *célébrité par procuration* » et cela conforte une vision inégalitaire des rapports de pouvoir[92].

Dans *L'Obs*, les femmes sont mentionnées à hauteur de 21,5 % et en majorité dans les rubriques politique (28,2 %). Le fait que plus de femmes soient nommées dans cette rubrique vient probablement du fait qu'Anne HIDALGO est mise à l'honneur dans ce numéro, où un dossier entier lui est consacré et où elle est mentionnée dans un certain nombre d'articles (qui, pour le reste, ne mentionnent/citent presque que des hommes).

D'une manière générale, dans les journaux étudiés, que les femmes soient citées ou mentionnées, elles apparaissent surtout dans les rubriques culture, société et santé, et les hommes dans les rubriques économie, politique, ou sport, reprenant largement les stéréotypes reflétant la division historiquement genrée des sujets de rédaction. Si les hommes restent largement cités dans les rubriques culture, société et santé, les femmes sont exclues des thématiques régaliennes (politique, international). En outre, quand elles sont mentionnées, elles le sont souvent en renfort, pour conforter une idée.

Quant à la taille des articles, on remarque que les rubriques au sein desquelles les femmes sont le plus citées et mentionnées sont les rubriques qui contiennent le plus grand nombre d'articles et qui sont par conséquent, des articles plus petits. *A contrario*, les rubriques international, politique, économie, où les hommes sont majoritaires, sont des rubriques comportant de grands dossiers s'étalant sur plusieurs pages.

92 - Coulomb-GULLY, Marlène, « *Messieurs du Canard* » Le genre de la satire », Communication & langages, vol. 177, no. 3, 2013, pp. 75-91.

Pourcentage représentant le nombre d'expertes mentionnées et citées dans les journaux étudiés

Les expertes mentionnées et citées en pourcentage

Source : HCE 2021

À noter que dans le numéro de *Sud Ouest* analysé, le journal ne recourt à aucun·e expert·e. Dans le numéro de *Ouest France*, seules 2 expert·es sont mentionné·es : 1 homme et 1 femme.

Le recours aux expert·es diffère selon les lignes éditoriales des journaux analysés. Mais, de manière générale, l'expertise des femmes est peu sollicitée. Même infériorité en nombre pour les femmes porte-paroles et les actrices dans leur domaine à hauteur de 22 % dans l'ensemble des journaux. De plus, cette parole féminine se concentre sur les sujets dits du *care*[93] dans les rubriques culture, santé, société, où elle est souvent exprimée par des témoins (60 %) ou victimes. On note un effort général sur la citation de femmes expertes notamment dans *Le Monde* (31 %) et dans *Le Parisien* (30 %).

Si on retrouve davantage de mentions et de citations de femmes dans les articles de la rubrique santé, les femmes y apparaissent bien souvent comme témoins ou comme porte-paroles, mais ne prennent pas la parole en tant qu'expertes. Par exemple, dans la rubrique santé du *Monde*, les articles sont rédigés par des expert·es qui sont en grande majorité des hommes et les femmes sont le plus souvent des patientes, des victimes ou des témoins. De même, dans la rubrique santé de *20 Minutes*, les femmes ne sont évoquées qu'en tant que témoins, partiellement présentées, travaillant dans les métiers du soin, et les hommes sont cités en tant qu'experts.

Même disparités dans *Le Figaro* où, si à peu près autant d'hommes que de femmes mentionnées sont anonymes, les porte-paroles femmes ne sont que 20 % et aucune experte n'a été mentionnée, contre quatre experts mentionnés. Il est intéressant de noter que la rubrique santé, qui est pourtant une rubrique exclusivement écrite par des femmes (et très illustrée par des visuels de femmes soignantes) ne cite que peu de femmes (4/19), et encore moins d'expertes (1/8).

Enfin, il y a un important problème de représentation de la parole des expertes dans la sphère politique. Elles ne sont quasiment jamais mentionnées ou citées dans ces rubriques, pour la totalité des journaux.

93 - La notion de care signifie à la fois le fait de « *prendre soin* », « *s'occuper de* », de « *faire attention* » et de « *se soucier de* ». Pour la psychologue Pascale MOLINIER : « *Le travail de care désigne ainsi des activités spécialisées où le souci des autres est explicitement au centre, le travail des infirmières et des aides-soignantes par exemple. Il désigne également l'ensemble des activités domestiques réalisées au sein de la famille et leur délégation à des nourrices, des gardes d'enfants, des femmes de ménage.* »

Une description incomplète de l'identité des femmes, encore plus souvent corrélée à leur statut familial que les hommes

Source : HCE 2021

Source : HCE 2021

Dans l'ensemble des journaux indexés, l'accord du métier avec le sexe de la personne est toujours respecté et les titres et fonctions sont correctement féminisés. Si certains journalistes utilisent encore les termes « *la chef* » ou « *l'auteure* » comme *Le Monde*, d'autres, comme *Ouest France*, écrivent « *la cheffe* » ou « *l'autrice* ».

Sur la présentation de l'identité des femmes, *Le Monde*, *Le Point*, *Ouest France* et *Sud Ouest* proposent des présentations (nom, prénom, fonction) complètes tandis que les résultats restent lacunaires pour *20 Minutes*, *Le Figaro*, *Le Parisien* et *L'Obs*, qui oublient de mentionner la fonction, voire le nom de famille des femmes qu'ils évoquent.

Dans *Le Figaro*, moins de la moitié des femmes sont présentées (43 %) avec leur nom, prénom et statut social et 10 % d'entre elles le sont par leur statut familial. Un article sur l'agriculture urbaine en offre un parfait exemple : alors que plusieurs personnes sont successivement mentionnées en donnant des informations sur leur travail au sein de leur entreprise et en les présentant avec leur nom, prénom et fonction, apparaît « *Coralie, chargée de communication* », suivie de « *Marion, agricultrice* » sans mention de leur nom de famille. L'absence du nom de famille ne concerne aucun homme.

Dans *20 Minutes*, seules 41 % des femmes sont présentées avec leur nom et statut contre 67 % d'hommes. De plus, dans la rubrique sport, les noms des sportifs sont toujours évoqués, contrairement à celui des sportives.

Ainsi, on parle d'une équipe de « *handballeuses* » françaises sans citer aucun nom, alors même que beaucoup de noms de sportifs sont mentionnés. Dans *Sud Ouest*, contrairement à tous les autres journaux étudiés contenant une rubrique sport, le détail des noms et postes des joueurs et joueuses des différentes équipes mentionnées sont toujours affichés.

Mêmes lacunes dans *Le Parisien*, où la présentation des femmes est incomplète dans 56 % des cas. Les présentations ont tendance à être incomplètes lorsqu'il s'agit de témoignages où seul le statut familial est évoqué (14 %), alors que lorsqu'il s'agit d'expertes ou de porte-paroles, les femmes sont correctement présentées, avec un recours à la féminisation du nom de métier.

Des choix stéréotypés dans les professions assignées aux femmes et dans leur description

« *Cette rousse flamboyante au regard bleu, semblant tout droit sortie d'une série policière, n'est pas dupe* », extrait du numéro du *Figaro* indexé

« *Sexy, amusante, généreuse, elle est présente au Népal, en Inde et en Ouganda pour combattre la famine* », pour décrire Pénélope CRUZ, extrait du numéro de *L'Obs* indexé

Dans *Le Figaro*, les métiers assignés à des femmes - à part la juge et l'avocate de l'affaire Fourniret et quelques rares femmes politiques - sont généralement des métiers du soin. Les femmes ne sont pour autant jamais représentées en tant que médecins mais seulement en tant qu'infirmières. Un article entier est aussi consacré au métier de « *socio-esthéticienne* », tandis qu'un autre article porte sur la propriétaire d'un salon de coiffure. Les métiers d'homme mis en avant sont beaucoup plus variés.

Dans *Sud Ouest* et dans *Le Figaro*, on évoque le travail caritatif et humanitaire des femmes dans des pays du sud, au travers d'articles portant sur une application médicale, une initiative sociale et une mission humanitaire, renforçant l'assignation du travail de *care* aux femmes. L'association des femmes à l'humanitaire se perçoit par exemple dans *Sud Ouest*.

On relève plusieurs pratiques journalistiques stéréotypées dans la description des professionnelles. Ainsi, un article du *Monde* fait référence à « *cette élégante juriste* », expression qui désigne le corps de la femme mentionnée et qui n'aurait pas eu droit de cité pour un homme. De même, dans *L'Obs*, il y a plusieurs occurrences décrivant des femmes actrices comme « *sexy* » et, dans un article dédié à la scientifique et chercheuse en astronomie, Sarah ANTIER du *Point*, l'emploi du mot « *princesse* » et la mention de son état de grossesse participent de ce même registre.

Dans *Le Figaro*, on retrouve régulièrement l'ajout, pour les femmes, d'une description liée à des caractéristiques supposées agréables ou témoignant de leur jeunesse comme « *la jeune femme* », ou l'adjectif « *pétillante* » s'il s'agit d'une femme plus âgée. Ainsi, on peut lire « *Cette rousse flamboyante au regard bleu, semblant tout droit sortie d'une série policière, n'est pas dupe.* ». On trouve aussi une description de cet ordre à propos d'une figurante : « *Violette, petite blonde au visage poupin* ». De manière générale, le journal mentionne à de multiples reprises l'âge des femmes : « *une septuagénaire* », « *la jeune quadra* », « *une quinqua* », etc. Rien de semblable pour les hommes, comme dans l'article sur le rockeur Elliot MURPHY, où il n'y a pas un mot sur la couleur de ses cheveux, son âge ou son charisme. Dans un article sur deux très jeunes chefs d'entreprise, on parle du « *jeune assureur Luko* » ou de leur clientèle jeune, mais on ne les décrit pas directement.

c. Une prise en compte hétérogène des sujets concernant l'égalité et la vie des femmes selon les journaux

Les sujets d'égalité et de droits des femmes

Dans *Le Figaro*, aucun article ne porte sur l'égalité des sexes mais quelques femmes citées évoquent le sujet, comme l'actrice Françoise FABIAN, présentée comme une féministe de toujours, qui critique le fait que l'on trouve les femmes « *vieille[s], inutile[s] et moche[s]* » passé un certain âge. Dans un autre article, l'avocate Corinne HERRMANN aborde le sujet de la décrédibilisation dont peuvent souffrir les femmes dans leur travail, déplorant le stéréotype qui associe les émotions, les sentiments et l'affect aux femmes : « *Parce que je suis une femme, certains disent que j'ai un affect débordant et que je vois des tueurs en série partout* ».

En revanche, on note, dans certains journaux, une volonté affichée de s'inscrire dans les thématiques de l'égalité et des droits des femmes. Cet élan est fortement revendiqué par *L'Obs* dans son édito, qui veut s'inscrire dans une ligne éditoriale progressiste, de gauche et féministe. Cette volonté s'illustre dans un très long dossier sur Anne HIDALGO, deux courts articles sur des femmes politiques, un reportage important sur la lutte des femmes de ménage de l'Assemblée nationale, une grande interview d'Anne SYLVESTRE qui porte notamment sur ses engagements féministes, deux articles (dont un article en Une écrit par une femme rabbin) sur l'égalité femmes-hommes dans l'Église. *L'Obs* publie également deux articles traitant de la théorie du genre à propos de l'artiste Bilal HASSANI et un du philosophe Paul PRECIADO.

Cette volonté de traiter des sujets concernant l'égalité femmes-hommes se traduit également dans d'autres rédactions : *Ouest France* propose un article qui évoque les départs des femmes polonaises de l'église catholique depuis la quasi-interdiction de l'avortement en Pologne et un article sur une artiste qui photographie la poitrine des femmes dans le but de normaliser les survivantes du cancer du sein et de valoriser la diversité des corps des femmes.

d. Les représentations iconographiques des femmes dans les articles de presse : souvent marginalisées et rarement seules

Des iconographies genrées : les femmes marginalisées et sous domination masculine

Source : HCE 2021

Dans l'ensemble des journaux de cette étude, le taux de visuels représentant des femmes oscille entre 15 % et 50 % des visuels totaux des journaux, avec des résultats très inégaux. Ainsi, pour *20 Minutes* et *Le Parisien*, les photographies de femmes comptent pour à peine plus d'un quart des visuels totaux, tandis que *Le Monde*, *Le Figaro* et *L'Obs* s'approchent de la parité.

Néanmoins, les visuels montrant des portraits de femmes sans accompagnateur masculin se font plus rares et font tomber les moyennes autour de 25 %. Les journaux de presse régionale quotidienne sont ceux présentant le moins de photographies de femmes, ce qui peut s'expliquer par leur rubrique sport, de taille plus importante. Les visuels de femmes sont globalement plus présents dans les rubriques société et culture, et hormis quelques exceptions, les femmes sont illustrées dans les articles dédiés, correspondant à leur sujet. En revanche, les hommes sont représentés tout au long des journaux, dans toutes les rubriques, y compris dans les articles dont ils ne sont pas les sujets principaux. En outre, on ne trouve que très peu de photographies d'expertes, et si dans certains journaux cela vaut aussi pour leur homologues masculins (*L'Obs*, *Sud Ouest*), la différence est frappante dans *Le Monde* ou *Le Parisien*.

Les visuels de groupe montrent des femmes très largement reléguées au second plan, soit de dos, soit en train d'effectuer une tâche genrée, et elles sont très rarement au même niveau que les hommes. Un exemple peut se trouver dans la rubrique international, où la photographie principale de l'article représente trois hommes discutant ensemble pendant que la seule femme de la photographie s'occupe d'un enfant.

A noter que, dans *Le Parisien*, une large majorité de femmes portent un masque alors qu'aucun homme photographié ne porte un masque. Dans l'ensemble du journal, le visage des femmes est peu identifiable tandis qu'au moins 12 photographies représentent des hommes seuls dont le visage est parfaitement identifiable.

Dans *L'Obs*, 8 % des visuels sont considérés comme stéréotypés. Par exemple, dans un long article sur l'écrivain Philip K. DICK, qui ne mentionne presque pas de femmes contre un grand nombre d'hommes, on trouve six petits visuels d'affiches de films des années 1950-1960, dont deux très caricaturaux et sexistes (une femme blonde en bikini qui court sur une plage et une statue d'une femme, sur Mars, avec une poitrine imposante et une fusée entre ses jambes). Si on comprend bien qu'il s'agit de films d'époque, le fait de voir peu de femmes dans ces pages cinéma et de surcroît, des femmes dotées de caractéristiques corporelles stéréotypées, dans un article centré et articulé autour des hommes, contribue à véhiculer une image déformée du réel.

Malgré un effort de représentativité des femmes (relatif au nombre et non à la présentation), la parité ne semble pas atteinte. La large majorité des photographies de femmes se retrouvent dans la rubrique culture et, dans les autres rubriques, on trouve peu de visuels de femmes seules, voire pas du tout dans la rubrique politique. Ce constat peut s'expliquer en partie – mais n'excuse en rien – par la très forte représentation des hommes aux postes les plus importants en politique française (président de la République, premier ministre, ministres de l'Intérieur, de la Justice, de l'Économie, présidents de partis), lesquels se trouvent constamment sous le feu de l'actualité. De manière générale, les visuels représentant des femmes seules ou les photographies type « *portraits* » représentent plutôt des actrices, alors que les hommes représentés ont tendance à être des experts ou des politiques et sont identifiés grâce à leur nom et profession, directement indiqués sous ou dans la photographie, ce qui est moins le cas chez les femmes.

Par exemple, un article du numéro de *l'Obs* analysé place côte à côte dans le visuel et dans le texte, une femme travaillant à l'usine sans citer son nom et un homme blanc et chef d'entreprise, dont le nom est cité.

Légende : Éric GAGNAIRE, cofondateur en 2013 de Patatam

Légende : Cette salariée de Patatam trie chaque jour quelque 600 vêtements.

Le plus souvent, la représentation des femmes reste marginale et stéréotypée. Dans les visuels du *Parisien*, par exemple, une large majorité de femmes portent un masque, ce qui n'est le cas d'aucun homme photographié. Dans l'ensemble du journal, le visage des femmes est peu identifiable tandis qu'au moins 12 photographies représentent des hommes seuls dont le visage est parfaitement identifiable.

Légende : une femme sur une chaîne de fabrication dans Le Parisien

D'une manière générale, dans le corpus analysé, les professionnelles de santé qui sont représentées sont anonymisées. C'est par exemple le cas dans le numéro du *Figaro* analysé.

LE FIGARO santé

lefigaro.fr/santé

PSYCHO
LA DÉRISION, UNE ARME DE PERSUASION ?
PAGE 16

DOSSIER
TÉLÉMÉDECINE : COVID, LE GRAND VIRAGE ?
PAGES 14 ET 15

Portés par des valeurs humanistes, les futurs médecins doivent parfois surmonter leurs désillusions.

ANNE PRIGENT

VOCATION Depuis plusieurs années, les séries et le cinéma mettent régulièrement en scène des apprentis médecins. Souvent, ces héros pétris d'idéaux mais confrontés à une réalité abrupte, s'interrogent sur leurs motivations. En dans la réalité, pourquoi aujourd'hui devient-on médecin ? Qu'est-ce qui pousse chaque année des milliers de jeunes gens à se lancer dans un cursus réputé pour sa difficulté, sa sélectivité et sa longueur ?

D'abord, le goût des autres, à en croire une étude à paraître dans la revue L'Encéphale. En effet, selon cette enquête menée auprès de plus de 2000 jeunes

Légende : une infirmière pratiquant un test COVID dans Le Figaro

Cette différence notoire entre la représentation des femmes et des hommes vient renforcer la dichotomie entre l'espace privé associé au féminin et l'espace public associé au masculin.

Des progrès timides et maladroits dans la représentation de la diversité des femmes

Tout d'abord, la représentation des femmes racisées (voir encadré) demeure une exception dans les journaux et celles qui sont présentes dans l'iconographie sont soit des personnalités du monde de la culture (actrices, chanteuses) soit des femmes anonymes dans des représentations de groupes.

Quelques journaux semblent néanmoins rechercher une représentation plus inclusive comme *20 Minutes*, où deux visuels représentent des femmes racisées dont l'actrice Zendaya en Une. Néanmoins, il est intéressant de noter que les visuels montrant de la diversité sont également stéréotypés : ainsi dans *Le Monde*, une photographie de mannequin noire recourt à des normes de beauté traditionnelles (mince, souriante, tête baissée).

Dans *Le Figaro*, les seules personnes racisées représentées sont illustrées dans un article sur la situation socio-économique des migrants et on ne trouve qu'un seul visuel de personne racisée dans *Ouest France* et dans *Sud Ouest*.

L'emploi du mot « *race* » ne désigne pas une réalité biologique, mais au contraire une catégorie socialement construite qui s'inscrit dans des rapports de domination, au même titre que les termes de « *genre* » ou de « *classe* »[94]. La racisation désigne ainsi « *un processus socialement construit de catégorisation qui altérise et infériorise un groupe.* »[95]

« *Le mot « racisé* » permet de nommer ce groupe social fondé non pas sur une couleur de peau ou une supposée appartenance ethnique, mais sur le partage de l'expérience sociale qu'est le racisme. Est racisé·e celle ou celui susceptible d'être assigné·e à une catégorie raciale, c'est-à-dire perçu·e comme appartenant à un groupe altérisé, distinct du groupe majoritaire ; comme un groupe homogène partageant des pratiques, des manières d'être, de vivre et de penser. »[96]

94 - Kergoat DANIELE, Se battre, disent-elles…, Paris, La Dispute, 2012, 353 p.
Cohen JIM, « Race, classe, colonialité et pouvoir : nouvelles perspectives. À propos du livre de Félix BOGGIO EWANJE-EPEE et Stella MAGLIANI-BELKACEM (coord.), Race et capitalisme, et du livre de Rafik CHEKKAT et Emmanuel DELGADO HOCH, Luttes des quartiers populaires des années 1980 à nos jours, Mouvements, 2012/4 (n° 72), p. 160-167.

95 - Mazouz SARAH, La République et ses autres. Politiques de l'altérité dans la France des années 2000, Lyon, ENS Éditions, coll. « *Gouvernement en question(s)* », 2017, 300 p.
BELKACEM Lila, DIRENBERGER Lucia, HAMMOU Karim et ZOUBIR Zacharias, « *Prendre au sérieux les recherches sur les rapports sociaux de race* », Mouvements, Dossier Intersectionnalité, 2019, *https://mouvements.info/prendre-au-serieux-les-recherches-sur-les-rapports-sociaux-de-race*.

96 - *https://www.liberation.fr/france/2017/11/24/des-mots-et-des-outils-pour-lutter-contre-le-racisme_1612393/*

Le seul journal à faire exception est *L'Obs*, où l'on peut voir une page entière présentant quatre portraits de femmes de ménage racisées en lutte.

2. La presse féminine : des avancées laborieuses et des progrès disparates

Le deuxième focus concernant la presse écrite est celui de la presse féminine. Pour rappel trois journaux ont été retenus pour l'exercice d'indexation : *Femme actuelle*, *Elle* et *Marie Claire*[97]. Avec 510 147 journaux diffusés par an entre 2019 et 2020 pour *Femme Actuelle*, 345 303 exemplaires pour *Elle* et 345 303 pour *Marie Claire* **ce sont les trois journaux féminins les plus diffusés en France**. La date du 7 décembre pour *Femme Actuelle* et *Elle* et le mois de décembre pour *Marie Claire* a également été retenue en raison de son caractère relativement « *neutre* », c'est-à-dire n'impliquant pas, *a priori*, des articles attendus en raison d'un événement particulier, récurrent ou exceptionnel. Neuf rubriques ont été analysées : société, people, cuisine, sport, culture, beauté, mode, santé, maison/arts de vivre/décoration.

Il a semblé pertinent de se référer au *Rapport sur l'image des femmes dans les médias*, présenté en 2008 par la commission sur l'image des femmes dans les médias, et portant notamment sur deux des journaux analysés : *Femme Actuelle* et *Elle*. Cet écart de 11 ans peut permettre des comparaisons utiles.

a. La presse féminine : des articles écrits majoritairement par des femmes et des sujets portant autant sur des sujets dits féminins que sur d'autres sujets plus généralistes

Le sexe de la personne qui rédige l'article

Les journaux de presse féminine sont en très grande majorité rédigés par des femmes : soit plus de 90 % de tous les articles écrits dans les trois journaux de l'étude. Les articles écrits par des hommes sont rares et leur nombre varie entre 1 pour *Femme Actuelle*, 3 pour *Elle* et 7 pour *Marie Claire*.

Source : HCE 2021

Dans *Marie Claire*, 90 % des articles sont écrits par des femmes et il est intéressant de noter que les 10 % de contributions masculines investissent le champ d'articles dits féminins. Dans le numéro de *Femme Actuelle* analysé, 96 % des articles sont écrits par des femmes, dont 11 articles sont signés par des expertes, ce qui représente 75 % des articles d'expertise. Pour *Elle*, le pourcentage d'articles rédigés par des femmes s'élève à 95 % et il n'y a aucun article rédigé par un ou une expert·e dans le numéro analysé.

97 - GRESY Brigitte, REISER Michèle, *Rapport sur l'image des femmes dans les médias*, 25 septembre 2008

Le contenu des articles

Source : HCE 2021

Parmi les sujets traités dans ces trois magazines de presse féminine, les rubriques les plus nombreuses portent sur la culture (musique, danse, littérature, cinéma et séries), la mode et la beauté, avec une exception pour *Femme Actuelle*, où le sujet le plus abondamment traité est celui de la cuisine (22 %). Dans *Elle*, 30 % des articles du journal sont des articles traitant de culture, 15 % de mode et 13 % de sujets de société. *Marie Claire* se distingue par l'importance (relative au nombre de pages) consacrée à la mode, à égalité avec la culture et la beauté.

Dans le rapport de 2008 sur l'image des femmes dans les médias[98], il est précisé que la presse féminine surreprésente certains sujets et donne une part très limitée, pour ne pas dire quasi inexistante, à d'autres (économie, politique, sujets internationaux). Dans le corpus analysé ici, ce constat est toujours d'actualité. La place importante accordée aux sujets traitant de culture témoigne néanmoins d'une volonté de sortir du seul cadre de la sphère privée.

Cependant, les questions qui sont au cœur de la vie sociale des femmes, à savoir leur rapport au travail, l'accès au savoir, à la formation et à la promotion, l'articulation de la vie professionnelle et familiale et notamment la question de la garde des enfants sont traitées à la marge.

98 - Ibidem

b. La parole d'expertise : une place importante faite aux femmes mais avec des écarts considérables selon les titres de presse

Le recours à la parole des expertes est inégal selon les journaux analysés

Si le numéro du magazine *Elle* analysé ne comprend pas d'articles écrits par des expertes, 100 % des articles d'expertise sont signées par des expertes dans *Marie Claire* et 75 % dans *Femme Actuelle*. Les mentions et les citations à l'appui des articles d'expertise proviennent majoritairement d'expertes, à hauteur de 75 % pour *Femme Actuelle* et 64 % pour *Marie Claire*. **Elle fait exception avec seulement 45 % des mentions et citations attribuées à des expertes.**

Mentions et citations de femmes expertes au sein des articles

Source : HCE 2021

Cependant, **la parole d'expertise sur les sujets dits masculins et surtout sur les sujets de technologie est portée par les contributeurs masculins**. Dans *Elle*, par exemple, deux sur trois des articles écrits par des hommes traitent de sujets technologiques et numériques, comme l'influence des GAFAMs. De même, les contributeurs masculins des journaux analysés ont écrit sur des sujets appartenant aux rubriques technologie ou sport, ce qui correspond à des sujets traditionnellement attribués aux hommes.

c. Une présentation des femmes respectueuse de leur statut social et une représentation variée des métiers

Une présentation des femmes respectueuse de leur statut social

Dans *Femme Actuelle*, lorsque les femmes sont citées, elles sont généralement correctement présentées, puisque, pour 82 % d'entre elles, elles le sont avec **la mention de leur nom, prénom et fonction**. Leur métier est également présenté sous sa forme féminine dans 85 % des cas. Aucune femme n'est présentée de manière anonyme.

Les 19 expertes mentionnées dans le numéro du magazine *Elle* analysé sont toutes présentées avec leur nom, prénom et fonction et il en est de même pour 86 % des femmes mentionnées. Pour les 14 % restantes, il manquait parfois la mention de l'activité professionnelle voire du nom de famille et l'usage de prénom seul perdure parfois. Par exemple, dans un article consacré à Judith POLGAR (la championne d'échec dont a été tirée la série « *Le Jeu de la Dame* »), on parle de « *Judith, Sofia, Susan et de maman Klara* » pour décrire la famille POLGAR, mais ses adversaires masculins sont mentionnés avec leurs noms complets comme Bobby FISCHER, Garry KASPAROV,

champions d'échec. Dans un autre article consacré aux fêtes de Noël dans le contexte de la crise sanitaire, on mentionne « *Anna, parisienne de 42 ans* » qui s'inquiète des gestes barrières mais on parle bien d'Olivier VÉRAN, ministre des Solidarités et de la Santé. En comparaison, seuls 5 % des hommes (correspondant à deux cas) n'ont pas été présentés de manière complète.

Les noms de métier portent la marque du féminin. De plus, dans le numéro de *Elle* étudié, on observe très peu de recours à des personnes anonymes : aucun homme anonyme et deux mentions de femmes anonymes « *une femme fait* » ; « *une infirmière* ». L'absence du nom de famille ou de la fonction de la personne est tout de même très souvent relative au besoin d'anonymisation des personnes dans les articles et portent sur des personnages secondaires dans le script de la journaliste. En comparaison avec l'étude de 2008[99], des progrès ont été réalisées concernant la présentation des femmes interrogées dans les magazines puisque dans *Elle*, 67 % des femmes étaient présentées de manière complète et 50 % dans *Femme Actuelle*. Il était alors fait état de « *modes identificatoires peu valorisants* ».

Dans *Marie Claire*, 100 % des femmes sont présentées avec nom, prénom et métier doté de la marque du féminin. Aucune femme ni aucun homme n'ont été présenté·es anonymement.

Des métiers variés

Dans *Elle*, les femmes mentionnées et citées occupent des fonctions variées : autrice, politicienne, psychanalyste, actrice… En moyenne, les femmes mentionnées dans les journaux analysés occupent tous les types de métiers : métiers scientifiques, médicaux, journalistes, écrivaines, actrices, entrepreneuses, mannequins, etc. Cette diversité offre aux lectrices une pluralité de situations professionnelles, créant des espaces de projection et d'identification très diversifiés.

Des sujets de fond sur l'égalité femmes-hommes peu présents sauf pour Marie Claire

Le numéro de *Femme Actuelle* analysé ne présente aucun article traitant des questions d'égalité entre les femmes et les hommes ou traitant des droits des femmes. *Marie Claire*, pour sa part, présente des articles de fond sur des sujets d'actualité concernant l'égalité et les droits des femmes. C'est le seul journal du panel choisi à avoir abordé le sujet des violences sexistes et sexuelles à cette période-là (**17 % des articles**). En témoigne, par exemple, le portrait de Agnieszka HOLLAND, cinéaste et militante féministe pour le droit à l'IVG en Pologne, l'article de Giulia FOÏS sur les stéréotypes du mouvement #MeToo, ou encore des articles sur la sexualité féminine, sur un groupe musical qui participe à l'émancipation des femmes en Afrique, sur la masculinité toxique et, enfin, faisant le portrait d'une jeune femme transgenre, Hunter SCHÄFER, actrice de la série *Euphoria*. On constate donc une volonté de représenter diverses identités ethniques et orientations sexuelles.

Sur la forme, on note que **18 % des articles du numéro de *Marie Claire* analysé utilisent l'écriture égalitaire**.

FOCUS : La presse féminine peut-elle être une presse féministe ?

Pour le journal *Marie Claire*, il est possible d'identifier trois temps d'engagement que l'on peut appeler « *féministe* », selon la thèse « *Le sourire et le tablier. La construction médiatique du féminin dans Marie-Claire de 1937 à nos jours* », de l'historienne Alexie GEERS[100].

Créé en 1937 pour la « *femme moderne* » à destination d'un public de classes moyenne et supérieure, *Marie Claire* propose tout d'abord le récit de la beauté où il est recommandé que les femmes soient belles et séduisantes, comme les stars, grâce aux produits cosmétiques. En 1954, un glissement s'opère vers le récit du foyer qui invite les femmes à être responsables de l'aménagement et de l'équipement du foyer, de l'alimentation des enfants et de leur éducation. Enfin, dès 1968, les bouleversements politiques et sociaux incitent *Marie Claire* à adopter le récit de l'émancipation. Le magazine adapte sa ligne éditoriale pour accompagner les transformations sociales et politiques qui touchent les femmes mais aussi afin de faire repartir ses ventes. Ce récit s'exprime sous la forme de la publication des « *Pages Femmes* » de 1976 à 1990 présentées comme « le journal des féministes de *Marie Claire*, consacrées, en majorité, à l'expression des droits des femmes et aux discriminations et violences qu'elles subissent, ainsi qu'aux luttes qu'elles mettent en œuvre. Si les deux premiers récits sont articulés autour du développement d'une production industrielle de cosmétiques et d'électroménager notamment, le récit de l'émancipation invite les femmes à se détacher des cadres domestiques par une appropriation de leur sexualité, de leur corps et du champ du travail.

99 - Ibidem

100 - GEERS Alexie, Le sourire et le tablier. La construction médiatique du féminin dans Marie Claire, de 1937 à nos jours, thèse en Histoire, EHESS, 2016

À cette époque, *Marie Claire* n'est pas le seul magazine féminin à publier des suppléments sur des sujets de société concernant plus particulièrement les rôles sociaux des femmes. De 1968 à 1970, le journal *Elle* publie une encyclopédie sous forme de cahier détachable, qui permet d'aborder des sujets variés, de la contraception au travail des femmes. En 1975, *Femme Pratique* publie un petit cahier détachable intitulé « *Actualités femmes* » pour informer les lectrices sur la situation des places ici et ailleurs.[101].

Depuis 2020, l'objectif du groupe *Marie Claire* est « *d'amplifier sa voix auprès des femmes et notamment des nouvelles générations* »[102] sur l'ensemble de ses canaux (papier, digital, événementiel). Cette ambition de toucher les jeunes générations explique certainement – au moins en partie – le renouvellement de sa ligne éditoriale et le traitement de sujets féministes.

Mais, au-delà du renouvellement de la ligne éditoriale pour attirer de nouvelles lectrices, les logiques commerciales sont tributaires des produits de la publicité et donc des annonceurs. Il conviendrait donc d'interroger la place de la publicité dans la lutte contre les stéréotypes et les rôles sociaux au sein des titres de presse. Aujourd'hui, l'image des femmes véhiculée dans la publicité, présente dans les journaux analysés, repose exclusivement sur une logique de vente de produits : bijoux, vêtements, produits de beauté, accessoires de mode. Cette logique est difficilement compatible avec l'émergence de sujets de fond traitant de l'égalité femmes-hommes ou de la lutte contre les stéréotypes.

Ce rapport n'a pas vocation à étudier la question de la publicité dans le détail mais ce sujet pourrait faire l'objet d'une étude complémentaire.

d. Les visuels : vers une lente diversification des rôles sociaux de sexe et des représentations des corps des femmes

Concernant l'analyse visuelle des magazines de presse féminine, les résultats sont extrêmement variables d'un journal à l'autre, de *Femme Actuelle* qui semble le plus traditionnel, à *Marie Claire*, le plus égalitaire.

Les rôles sociaux et la représentation de la femme « active »

Les visuels de femmes représentent 81 % des visuels totaux de *Femme Actuelle*. Pourtant, dans la plupart des cas, les photographies de femmes servent de faire valoir pour promouvoir un idéal de beauté, un certain type de maquillage, ou simplement pour illustrer un article. Parmi les visuels, il n'y a que deux femmes qui sont représentées dans un environnement professionnel, dont une femme en situation de télétravail au téléphone, et à qui il est donc impossible d'attribuer un métier et une femme fleuriste (tenant un bouquet de fleurs dans les mains).

Légende : Une femme en télétravail

Légende : Une femme fleuriste

101 - PAVARD Bibia, « *Marie Claire, magazine féministe ? Comment les discours militants circulent dans la presse commerciale (1976-1990)* », Presses Sciences Po, 2017.

102 - Presse Édition : Katell POULIQUEN nommée Directrice de la rédaction Marie Claire *https://www.presseedition.fr/katell_pouliquen_nommee_directrice_de_la_redaction_marie_claire_P_AA_R_0_A_15160_.html#:~:text=Katell%20Pouliquen%2C%20dipl%C3%B4m%C3%A9e%20en%20lettres,puis%20R%C3%A9dactrice%20en%20Chef%20Adjointe.*

Femme d'extérieur, femme d'intérieur

Source : HCE 2021

Dans *Femme Actuelle*, parmi les visuels dont l'environnement est identifiable (hors portraits), **85 % représentent les femmes dans un environnement intérieur, domestique**. Les représentations des femmes en extérieur sont majoritairement présentes dans les pages mode, en raison des choix du photoshoot dans le numéro analysé. Les autres « *femmes d'extérieur* » sont représentées comme allant quelque part ou en train d'acheter quelque chose (deux visuels). En moyenne, les femmes ne sont pas représentées en train d'exercer un travail en dehors du foyer, ce qui laisse entendre qu'elles n'ont pas de profession. Les femmes représentées l'ont été avant tout, semble-t-il, pour inciter les lectrices à être soucieuses de leur apparence, afin de mettre en valeur un vêtement, un bijou ou un accessoire et à terme, pour vendre un produit.

Légende : une femme présentant un produit de beauté dans Femme actuelle

Dans *Elle*, 52 % des visuels où l'environnement est identifiable représentent une femme en extérieur. Les visuels relèvent de la sphère professionnelle ou de la sphère domestique de manière équilibrée. Plus étonnant, pour *Marie Claire*, 42 % des visuels de femmes pour lesquels il était possible de déterminer l'environnement ont été pris en extérieur.

Source : Marie Claire, 2020

Personnage central, personnage secondaire

Représentation des femmes comme personnage central ou secondaire en pourcentage

Source : HCE 2021

Dans *Femme Actuelle*, **75 % des visuels de femmes les représentent au second plan**. Cette position leur confère une qualité de personnages secondaires, utilisés pour illustrer des propos mais sans en être les personnages centraux. Ces visuels sont d'ailleurs tous très similaires (une femme jeune, mince et blonde). Quelques visuels de femmes sont placés au centre de l'article – lorsqu'il s'agit d'une experte par exemple – mais cela reste marginal

et ne représente qu'un quart des visuels de femmes présents. La majorité présente en effet des portraits de femmes « *interchangeables* » et servant simplement de décor à l'article concerné.

Dans *Elle*, 67 % des visuels donnent à voir une femme comme personnage principal (46 % pour les photos des articles généraux et 100 % des articles de mode). Dans *Marie Claire*, 79 % des visuels montrent des femmes qui sont le personnage principal de l'article et dans 21 %, des cas, le personnage secondaire. Ce résultat augmente dans les articles généraux où 35 % des visuels montrent une femme au second plan.

La femme représentée est toujours une femme blanche, blonde, jeune et mince

Source : HCE 2021

La représentation du corps des femmes dans *Femme Actuelle* est sans appel : 100 % représentent des femmes minces, 92 % des femmes jeunes et 97 % des femmes blanches, répondant en cela à des critères de beauté normés. Elles sont également très maquillées et apprêtées. Les cheveux sont coiffés ou lissés et leur teint est lisse et sans défaut. Elles sont toutes très souriantes, avec une dentition parfaite. A noter toutefois, une proportion relativement importante de femmes brunes (37 %). Elles sont toutefois minoritaires et ne figurent presque jamais dans les pages mode.

Dans *Elle*, les femmes sont très majoritairement minces (93 %), blanches (91 %), blondes (78 %), et jeunes (73 %). Seule la représentation des femmes âgées de plus de 30 ans est un critère de diversité. Cette remarque est cependant à nuancer puisque seuls deux exemples de femmes aux cheveux blancs et âgées de plus de 50 ans sont présentés dans des articles généraux du numéro analysé. On note également que, dans cette édition, les femmes sont très peu hypersexualisées avec seulement une photo de mode où la nudité du mannequin sert à promouvoir un manteau. En réalité, les visuels faisant état d'une hypersexualisation du corps des femmes se situent dans les publicités, notamment de mode et de parfum.

Dans *Marie Claire*, 67 % des femmes représentées sont blanches, et 48 % blondes. Ce chiffre tombe à 35 % de femmes blondes dans les articles généraux et 57 % dans les articles de mode dominés par des visuels de femmes blondes (57 %), jeunes (88 %) et minces (84 %).

La représentation du corps féminin dans la presse féminine a, en moyenne, très peu évolué depuis 2008. En effet, dans le rapport sur l'image des femmes dans les médias[103], les visuels de femmes représentaient des femmes jeunes (85,75 %), minces (92,75 %) et blanches (92,65 %).

La diversification des corps des femmes, un enjeu qui doit être abordé de front

Dans *Femme Actuelle*, le seul visuel montrant une femme noire se trouve dans un article de la rubrique voyage, à propos d'un voyage à la Martinique. Le visuel représente une femme âgée travaillant dans un marché aux fruits. Concernant les deux autres visuels représentant des femmes âgées, elles sont blanches et blondes et elles sont mentionnées dans le cadre d'un témoignage de femmes veuves, en « *reconstruction de vie* ».

Dans *Elle*, il y a sept visuels de femmes racisées représentant Christiane TAUBIRA, Tania de MONTAIGNE, Megan MARKLE, une skateuse originaire d'Amérique du sud, et trois femmes anonymes. Au total, **seulement 9 % des visuels** où la couleur de peau est identifiable représentent des femmes racisées.

A contrario, dans *Marie Claire*, on peut voir de nombreux visuels représentant des femmes noires et asiatiques notamment. Ainsi, **33 % des femmes représentées sont racisées, dont 19 % représentent des femmes noires et 10 % des femmes asiatiques**. De plus, ces représentations de corps et d'identités plurielles se retrouvent aussi bien dans les pages mode que dans les autres rubriques du numéro analysé.

Légende : deux femmes représentées dans Marie Claire

103 - Ibidem

En conclusion de cette partie, on peut avancer qu'en 2020 les femmes ne jouent pas encore à égalité sur le terrain de la presse écrite.

Si les femmes sont désormais nombreuses dans les rédactions, elles sont encore minoritaires : seuls deux journaux dans le corpus analysé atteignent la parité pour les signatures d'articles.

Elles écrivent davantage sur des sujets traditionnellement attribués aux hommes, comme l'économie, mais elles restent minoritaires dans les rubriques politique et international, bastion masculin par excellence dans les journaux indexés. Elles écrivent et signent des articles mais en sont rarement le sujet et sont peu mentionnées et citées. Elles écrivent majoritairement sur des sujets de société, comme la santé par exemple, mais leur expertise sur ces thématiques est très peu sollicitée. Elles sont encore assignées aux thèmes qui relèvent de la sphère privée, alimentant cette dichotomie traditionnelle de l'espace public associé au masculin et de l'espace privé, au féminin.

Même constat du côté des représentations graphiques et des descriptions. Les femmes ne sont pas toujours représentées visuellement et quand elles le sont, elles sont anonymes, marginalisées ou accompagnées d'un homme. Leurs caractéristiques physiques sont davantage valorisées que leurs qualités intellectuelles ou leurs compétences professionnelles. Les femmes qui sont représentées pour leur beauté supposée sont en réalité « *une femme* » : blanche, blonde, jeune et mince. Il y a des exceptions ; il faut les saisir et les transformer pour que femmes et hommes jouent à armes égales dans les médias.

Le critère de la diversité des représentations, des identités et des corps n'est pas encore bien pris en compte dans les lignes éditoriales et le choix des visuels des magazines féminins. Cela participe à la diffusion de modèles aspirationnels fondés sur « *la dictature d'une beauté unique* »[104], alors même que la diffusion d'une pluralité d'identités et de visuels permettrait d'accrocher des rêves d'identification plus facilement atteignables et engageant tout le champ des possibles.

104 - Ibidem

III. Des leviers pour améliorer la place des femmes dans les organismes de presse écrite et dans leurs contenus : de l'incitation à des mesures plus contraignantes

Au vu des écarts constatés entre la place des femmes et des hommes au sein des organisations de presse et dans le contenu des informations produites, la question se pose de savoir quels leviers actionner pour améliorer cette situation, sans pour autant porter atteinte au principe fondateur, maintes fois mis en avant dans les auditions, celui de la liberté de la presse. La question se pose différemment dans le secteur audiovisuel qui dispose d'une instance de régulation, le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), instituée par la loi du 30 septembre 1986[105]. Maintes fois remaniée, elle fonde et encadre les prérogatives du CSA et fixe les obligations des éditeurs de services de radio, de télévision ou de services de médias audiovisuels à la demande (SMAD).

Le CSA a ainsi la mission de veiller « *à la poursuite d'objectifs de cohésion sociale ainsi qu'à la promotion de la diversité culturelle et de la production audiovisuelle française* »[106]. Il exerce en ce sens un contrôle continu des contenus audiovisuels et dispose d'un pouvoir de sanction administrative en cas d'infraction. La loi du 4 août 2014[107] sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes confie de plus au CSA la mission de veiller : « *d'une part, à une juste représentation des femmes et des hommes dans les programmes des services de communication, d'autre part, à l'image des femmes qui apparaît dans ces programmes, notamment en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein du couple* ». Avec cette loi, le CSA est donc tenu d'évaluer annuellement la présence des femmes sur les antennes françaises.

D'autre part, la loi du 27 janvier 2017[108] relative à l'égalité et à la citoyenneté a confié au CSA une nouvelle compétence en matière de représentation des femmes dans les messages publicitaires.

Du côté de la presse écrite, la loi fondatrice est celle du 29 juillet 1881[109] sur la liberté de la presse qui est souvent brandie comme un étendard contre toute obligation qui viendrait peser sur la ligne éditoriale d'un journal.

La loi de 1881 a pourtant été modifiée à plusieurs reprises pour encadrer cette liberté. La loi Pleven du 1er juillet 1972[110] relative à la lutte contre le racisme crée ainsi un nouveau délit et punit « *la discrimination, l'injure ou la diffamation à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* », dispositions élargies à la question du sexe par la loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Citons également la loi du 21 juin 2004 pour la confiance

105 - Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication (Loi Léotard) - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)
106 - *https://www.csa.fr/Mes-services/Foire-aux-questions/Informer/Le-role-et-les-missions-du-CSA*
107 - LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (1) - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)
108 - LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (1) - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)
109 - Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)
110 - Loi n° 72-546 du 1 juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

dans l'économie numérique et son article 6[111] qui précise : « *compte tenu de l'intérêt général attaché à la répression de l'apologie des crimes contre l'humanité, de la provocation à la commission d'actes de terrorisme et de leur apologie, de l'incitation à la haine raciale, à la haine à l'égard de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation ou identité sexuelle ou de leur handicap ainsi que de la pornographie enfantine, de l'incitation à la violence, notamment l'incitation aux violences sexuelles et sexistes, ainsi que des atteintes à la dignité humaine, les personnes mentionnées ci-dessus (dont l'activité est d'offrir un accès à des services de communication au public en ligne) doivent concourir à la lutte contre la diffusion des infractions visées aux cinquième, septième et huitième alinéas de l'article 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse* », ou encore, les lois organique[112] et ordinaire[113] relatives à la manipulation de l'information pendant les périodes de campagne électorale qui luttent contre la diffusion des fausses informations (« *fake news* »).

Ces dispositions visent les atteintes faites aux femmes mais ne régulent pas le contenu de la presse écrite, comme le fait le CSA pour l'audiovisuel, ni l'égalité entre les femmes et les hommes dans les organisations.

Pour remédier à cette situation, les leviers et formes d'action sont multiples et s'étendent du partage de bonnes pratiques en interne à des mesures plus contraignantes, en passant par des mesures incitatives. Des outils existent déjà, d'autres pourraient être amenés à se déployer.

A. Vers l'amélioration des outils et leviers existants pour promouvoir la place des femmes dans les organisations de presse écrite et leurs contenus

1. *Dans les organisations : une palette d'outils assez large mais insuffisamment ciblée*

a. *Les conventions-cadres et les chartes internes : des outils à l'efficacité variable*

▸ Entre les médias et l'État : les conventions-cadres, un outil fonctionnel mais non-systématique et dont les contours demeurent imprécis

Une convention-cadre est une convention par laquelle les parties fixent entre elles les principales règles qui régiront leurs contrats à venir et sur lesquelles elles s'appuieront pour exécuter leurs engagements. Le recours à la convention-cadre est né dans les années 1980 de la pratique bancaire anglo-saxonne.

Dans le secteur de la presse écrite, les conventions-cadres ont été créées par le décret du 13 avril 2012[114] relatif à la réforme des aides à la presse, au fonds stratégique pour le développement de la presse et au fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse. Les conventions-cadres régissent notamment l'attribution des aides directes au secteur de la presse écrite.

Le premier frein repéré est que ces conventions-cadres ne concernent pas l'ensemble des titres de presse.

111 - Article 6 - Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique (1). - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
112 - LOI organique n° 2018-1201 du 22 décembre 2018 relative à la lutte contre la manipulation de l'information (1) - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
113 - LOI n° 2018-1202 du 22 décembre 2018 relative à la lutte contre la manipulation de l'information (1) - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
114 - Décret n° 2012-484 du 13 avril 2012 relatif à la réforme des aides à la presse, au fonds stratégique pour le développement de la presse et au fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Comme le stipule l'article 1[115] du décret du 13 avril 2012, « dès l'établissement chaque année des états annuels des aides à la presse directes ou indirectes par la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC), l'État conclut une convention cadre d'une durée de trois ans avec les personnes morales remplissant l'une des conditions suivantes et pour lesquelles une telle convention-cadre n'est pas déjà en vigueur :

1° Avoir bénéficié d'un montant d'aides supérieur à un million d'euros en moyenne annuelle sur les trois années civiles précédentes ;

2° Avoir bénéficié d'un montant d'aides représentant au moins 20 % du chiffre d'affaires du titre et supérieur à 500 000 euros en moyenne annuelle sur les trois années civiles précédentes ;

3° Bénéficier directement, au cours de l'année civile, d'une aide supérieure à un million d'euros au titre du fonds stratégique pour le développement de la presse ».

Cette convention fixe notamment :

« *Les engagements de l'entreprise, qui peuvent notamment porter sur le respect d'obligations réglementaires et contractuelles ou de bonnes pratiques professionnelles, en particulier en matière de relations professionnelles avec les vendeurs-colporteurs de presse et les porteurs de presse salariés, de distribution et de vente au numéro, de rémunération des photojournalistes, de droit de la propriété intellectuelle ou de protection de l'environnement et de respect de la parité entre les femmes et les hommes, au sein des entreprises de presse [...]* ».

L'indicateur de respect de la parité entre les femmes et les hommes au titre des engagements figurant dans les conventions-cadres a été ajouté par une modification, le 9 décembre 2020, du décret précité de 2012. Mais il reste facultatif et soumis à la négociation entre les entreprises de presse et la DGMIC.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions cadres ont été précisées par Jean-Baptiste GOURDIN, directeur de la DGMIC, lors de son audition, qui a précisé que le conditionnement des conventions-cadres « *était souple et que chaque convention était particulière et négociée en bilatéral, mais que devaient y figurer des objectifs chiffrés au titre de la parité dont les questions de la rémunération, des conditions d'accès à l'emploi, de la formation professionnelle, et de l'articulation des temps de vie* »[116]. La DGMIC a précisé que dans les faits, seuls deux indicateurs chiffrés faisaient aujourd'hui l'objet d'un suivi : les écarts de rémunération et la féminisation de l'encadrement, suivant en cela les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel[117] (voir encadré sur l'index égalité femmes-hommes).

Ainsi, peuvent figurer dans les conventions-cadres passées entre l'État et certaines entreprises de presse, des indicateurs chiffrés pour faire progresser la place des femmes au titre du respect de la parité entre les femmes et les hommes. Le non-respect de ces engagements peut engendrer des sanctions, prévues par le décret du 13 avril 2012[118] : « *lorsqu'il constate qu'une entreprise concernée ne respecte pas ses engagements, le ministre chargé de la communication peut, après avoir mis les responsables de l'entreprise en mesure de présenter leurs observations, les mettre en demeure de s'y conformer dans un délai d'un mois, sous peine de suspension du versement d'une partie du montant des aides directes auxquelles l'entreprise est éligible. La suspension prend fin lorsque l'entreprise s'est conformée à la mise en demeure. A défaut de mise en conformité dans le délai d'un an, le versement des aides suspendues peut être annulé. Le montant des aides suspendues ou annulées doit être proportionné à la gravité des faits reprochés et à la situation de l'entreprise. Il ne peut excéder 30 % du montant total annuel des aides directes mentionnées à l'article 1er auxquelles l'entreprise est éligible* ».

Ainsi, le dispositif des conventions-cadres est un outil pertinent pour faire progresser la place des femmes au sein des entreprises de presse. **Cependant, il n'est aujourd'hui pas systématiquement présent dans toutes les entreprises de presse et le critère de respect de la parité entre les femmes et les hommes n'est pas précisé, en dehors des obligations légales issues de la loi du 5 septembre 2018**.

115 - Article 1 - Décret n° 2012-484 du 13 avril 2012 relatif à la réforme des aides à la presse, au fonds stratégique pour le développement de la presse et au fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

116 - Audition de Jean-Baptiste Gourdin par le HCE du 11 décembre 2020

117 - Article 104 - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1) - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

118 - Article 3 - Décret n° 2012-484 du 13 avril 2012 relatif à la réforme des aides à la presse, au fonds stratégique pour le développement de la presse et au fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

Pour Laurence FRANCESCHINI[119], conseillère d'État et présidente de la commission paritaire des publications et agences de presse, « *l'État fournit des aides financières très importantes et doit donc pouvoir exiger un certain nombre d'efforts en retour, au nom de l'intérêt général* ». Elle estime que des objectifs chiffrés précis en matière de parité devraient figurer dans les conventions-cadres passées entre l'État et les entreprises de presse.

Deux pistes complémentaires pourraient alors être considérées pour rendre plus efficace cet outil :

- Préciser au niveau du décret les données qui doivent être interrogées, au-delà des obligations légales telles que les conditions d'accès à l'emploi, la formation professionnelle et l'articulation des temps de vie ;
- Abaisser le seuil du montant d'aides à partir duquel les entreprises de presse ont l'obligation de signer cette convention-cadre

RECOMMANDATION N°2 :

Préciser au niveau du décret, dans l'indicateur sur le respect de la parité entre les femmes et les hommes, les données qui doivent être évaluées : conditions d'accès à l'emploi, formation professionnelle, articulation des temps de vie par exemple.

Abaisser le seuil du montant d'aides à partir duquel les entreprises de presse ont l'obligation de signer une convention-cadre.

Les « chartes internes » : réel levier ou outil « vitrine » pour faire progresser la place des femmes ?

« *Chartes internes* », « *codes de bonne conduite* », « *chartes de bonnes pratiques* », les chartes professionnelles se sont considérablement développées ces dernières années. Ces chartes sont des documents internes, pensées comme un outil de cohésion permettant de s'accorder sur un certain nombre d'objectifs au sein de l'entreprise. Leur rédaction est totalement libre puisqu'il n'existe pas de définition juridique de cet outil. Elles viennent souvent compléter la mise en place d'un règlement intérieur, juridiquement prévu, selon l'article L1311-2 du Code du travail[120] qui le rend obligatoire dès lors qu'une entreprise emploie au moins 20 salarié·es. Le règlement a pour objectif de fixer les règles relatives à l'hygiène, la sécurité ainsi que les dispositions générales et permanentes relatives à la discipline.

Ainsi, une charte interne peut dicter des règles de politesse, des règles de bonne utilisation des moyens de communication, des règles communes de rythme de travail et des règles de comportement à adopter lors des réunions, mais elles ne possèdent pas de valeur normative.

Les entreprises de presse écrite se sont emparées de ces nouveaux outils. Par exemple, lors des auditions menées par le HCE, *Le Figaro* a indiqué avoir mis en place une charte de bonnes pratiques qui intègre des éléments pour lutter contre le sexisme en interne[121]. Dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes, Ouest France a créé une charte interne pour une écriture non-sexiste à destination des journalistes.

Un travail a notamment été réalisé autour des terminologies utilisées, par exemple pour ne plus traiter les violences faites aux femmes comme des faits divers. Cette charte comprend neuf critères :

1. Éviter les expressions et les clichés sexistes
2. Accorder les noms de métiers et fonctions au sexe de la personne
3. User du féminin et du masculin pour marquer la mixité
4. Présenter intégralement l'identité des hommes et des femmes
5. Diversifier les représentations des hommes et des femmes
6. Ne pas réserver aux femmes les questions personnelles et descriptions
7. Tenter d'équilibrer le nombre de femmes et d'hommes
8. Ne pas hésiter à se faire relire par un ou une collègue
9. Indiquer autant de femmes que d'hommes dans les classements sportifs non mixtes

119 - Audition de Laurence FRANCESCHINI par le HCE le 4 mars 2021
120 - Article L1311-2 - Code du travail - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)
121 - Audition d'Alexis BREZET par le HCE le 4 février 2021

Si les chartes internes peuvent s'avérer utiles pour initier une prise de conscience et permettre de faire évoluer certaines pratiques, leurs limites viennent de l'absence de contrainte qui y est attachée. C'est ce que remarque l'association Prenons la Une, association de femmes journalistes qui milite pour une juste représentation des femmes dans les médias et l'égalité professionnelle dans les rédactions. Lors de son audition, elle a précisé ne pas souhaiter promouvoir la création de ce type d'outils : « *ces chartes ne suffisent pas, en elles-mêmes, à engager les rédactions dans un processus de transformation* ».

Le HCE salue la mise en place de chartes internes qui participent à l'amélioration de la place des femmes au sein des organisations de presse écrite mais ne souhaite pas l'inscrire dans ses recommandations, son caractère non-contraignant ne permettant pas de juger de sa mise en œuvre effective.

b. Les politiques de ressources humaines : un levier pour la parité insuffisamment utilisé

Un cadre légal existant mais insuffisamment précis

Les accords issus de la négociation collective sur l'égalité professionnelle : une progression des accords mais des réticences au niveau des organisations

Le législateur a fait de la négociation collective le levier central pour engager les entreprises à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale depuis la loi « *Roudy* » du 13 juillet 1983[122] et est intervenu à plusieurs reprises pour rendre le dispositif plus efficace. Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites[123] et le décret du 18 décembre 2012[124], un dispositif de sanction pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale a été instauré pour toute entreprise d'au moins 50 salarié·es, non couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.

Pourtant, malgré cet encadrement juridique, aux dires mêmes des personnes auditionnées, la négociation sur l'égalité professionnelle rencontre de nombreux freins. La thématique n'est pas toujours considérée comme prioritaire au sein des différents volets de la négociation collective et est régulièrement supplantée par les négociations sur les salaires, le temps de travail et l'emploi. La mobilisation des représentant·es syndicaux n'est pas non plus optimale car le sujet est clivant et les femmes sont sous-représentées dans les instances de négociations, aux dires d'Aziliz LE BERRE, journaliste et membre du Syndicat National des Journalistes (SNJ) lors de son audition[125]. Elle souligne néanmoins que les syndicats actuels sont en train de se saisir de ces questions. Elle ajoute que, dans la presse quotidienne régionale, la prise en compte des sujets d'égalité avance lentement et se fait d'une part grâce à la pression externe de la société civile et d'autre part en interne, notamment sous l'action des secrétaires de rédaction dont la profession s'est fortement féminisée.

122 - Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 PORTANT MODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL ET DU CODE PÉNAL EN CE QUI CONCERNE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

123 - LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (1) - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

124 - Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

125 - Audition du Syndicat National des Journalistes par le HCE le 21 janvier 2021

Index de l'égalité femmes-hommes (dit index Pénicaud) : une progression globale de l'égalité salariale dans les entreprises de presse

Inscrit dans la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel[126], **l'index égalité femmes-hommes se présente sous la forme d'une note sur 100**[127] **et se compose de cinq grands critères** évaluant les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises (écart de rémunération entre les femmes et les hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions, nombre de salariées augmentées après leur retour de congé maternité, et, place des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations). Cet index doit permettre aux entreprises de mesurer leurs avancées sur le plan de l'égalité professionnelle et d'établir des comparaisons entre elles. Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salarié·es doivent publier en ligne le score obtenu à l'index égalité femmes-hommes. S'il est inférieur à 75 points, elles auront trois ans pour se mettre en conformité. Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1 % de leur masse salariale.

Dans le corpus de journaux choisis pour l'étude menée par le HCE sur la place des femmes dans la presse écrite, seuls *Ouest France*, *Le Parisien*, *L'Obs*, *Le Figaro*, *20 Minutes*, *Prisma Media* (*Femme Actuelle*) et *Marie Claire* ont communiqué le score obtenu en 2019. Tous ont obtenu une note supérieure à 75. *Le Figaro*, *Prisma Media* (*Femme Actuelle*) et *Ouest France* caracolent en tête avec respectivement 94, 94 et 92. *Le Point* indique qu'« *en appliquant les mesures de l'accord d'entreprise signé en début d'année 2021, l[eur] note devrait avoisiner 69 sur 100 pour l'exercice 2021* ».

Mais l'index égalité présente des limites, notamment sur le niveau concerné. Par exemple, au *Figaro*, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est aujourd'hui en moyenne de 5 %. Mais, plus on monte dans la hiérarchie, plus l'écart se creuse[128]. Ces fortes différences sont noyées dans la note globale et une désagrégation par métier ou fonction serait utile pour mettre en place les mesures de correction. C'est d'ailleurs la suggestion que fait la députée Céline CALVEZ qui propose de décliner l'index pour chaque échelon au sein des rédactions[129].

RECOMMANDATION N°3 :

Décliner l'index égalité à un niveau de détail plus précis en interrogeant chaque échelon hiérarchique des entreprises de presse écrite et les écarts de rémunération correspondants de même que la part des femmes aux postes à responsabilité éditoriale et dans les différents métiers.

Des mesures RH innovantes mais insuffisamment partagées

En dehors du cadre légal, certaines entreprises de presse mènent des politiques RH innovantes pour faire progresser l'égalité et la parité. L'enjeu est de voir si ces mesures peuvent être déployées plus largement.

126 - Article 104 - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1) - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)
127 - *https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35103*
128 - Audition d'Alexis BREZET par le HCE le 4 février 2021
129 - Audition de Céline CALVEZ par le HCE le 7 février 2021

Le conditionnement des primes et le doublement des postes

Deux mesures innovantes ont été mises en place aux *Échos* pour faire progresser la place des femmes dans les organisations de presse écrite : de conditionner les primes des dirigeant·es à la progression des femmes vers des postes à responsabilité et doublonner certains postes pour pouvoir faire progresser les femmes dans les rédactions. Des accords internes avec les syndicats de journalistes peuvent également être pris pour adopter une stratégie de doublement de poste ou de tandem mixte afin de faciliter la progression de la parité dans les entreprises de presse.

RECOMMANDATION N°4 :

Conditionner une partie des primes des dirigeant·es à la progression de la part des femmes dans les rédactions et les postes à responsabilité.

Doublonner les postes à responsabilité avec la mise en place de tandem mixte à partir du poste de rédacteur/rédactrice en chef.

Les leviers des départs à la retraite et des mutations

Pour pouvoir atteindre la parité plus rapidement, certains journaux agissent *via* deux autres leviers : les départs en retraite et les mutations pour les postes à responsabilité. C'est le cas de *Ouest France* où chaque départ entraînant un remplacement est traité en donnant l*a priori*té à une femme.

Au *Point*, le directeur de l'hebdomadaire Étienne GERNELLE estime qu'il s'agit d'un travail sur le long terme : « *Il faut organiser les choses, dans les étages en dessous, de sorte qu'on obtienne ensuite un véritable équilibre. L'idée c'est de recruter aujourd'hui des femmes qui pourront nous remplacer demain* »[130]. Pour « *donner sa chance à tout le monde* », le directeur de l'hebdomadaire propose qu'à chaque départ en retraite ou lors des mutations, soit composée une « *short-list* » dans laquelle on trouve au moins une femme. Il s'agit de contrer la tendance qui veut que, lorsqu'un homme quitte son poste, il est automatiquement remplacé par son adjoint, qui est souvent aussi un homme. Désormais, au Point, l'ensemble des recrutements pour des postes à responsabilité doivent faire l'objet d'une « *short-list* » comportant au moins une femme.

RECOMMANDATION N°5 :

Traiter chaque remplacement lié à un départ d'un poste à responsabilité (retraite ou mutation) en donnant, à qualification égale, l*a priori*té à une femme.

Des mesures pour contrer les difficultés et refus de promotion par les femmes

Lors des différentes auditions menées par le HCE, un phénomène de refus de promotion par les femmes a été évoqué à plusieurs reprises. Etienne GERNELLE remarque, par exemple, que ces dernières années, il a essuyé quatre refus de promotion au niveau de rédactrice en chef ou directrice adjointe[131]. Il précise que les femmes concernées avaient alors évoqué un sentiment de manque de légitimité ou une charge familiale trop forte qui ne leur permettait pas d'accepter un poste à responsabilité.

Même constat à *Ouest France* où François-Xavier LEFRANC, rédacteur en chef du quotidien régional décompte quatre refus au poste de directrice départementale et évoque les mêmes raisons avancées. Il estime que « *dans notre société, il est plus difficile pour les femmes que pour les hommes d'accepter des postes à responsabilité* ». Il ajoute que « *c'est inacceptable et que c'est aux postes de s'adapter, pas aux personnes* »[132].

Pour contrer ce phénomène de refus de promotion, une piste serait de professionnaliser les emplois afin d'avoir des référentiels clairs grâce à des fiches de poste plus précises et des horaires bien définis et respectés. Cette solution est

130 - Audition d'Etienne GERNELLE par le HCE du 5 février 2021
131 - Audition d'Etienne GERNELLE par le HCE du 5 février 2021
132 - Audition de François-Xavier LEFRANC et Lætitia GREFFIÉ par le HCE du 11 février 2021

soutenue par Pascale COLISSON[133], responsable pédagogique et chargée de mission égalité et diversité à l'Institut Pratique du Journalisme (IPJ). Elle propose d'imposer des fiches de postes avec les compétences attendues, claires et réalistes pour chaque poste, des pigistes aux administrateurs et administratrices. Même proposition de la part de François-Xavier LEFRANC qui souhaite aussi inscrire des horaires de travail plus précis dans les fiches de poste.

RECOMMANDATION N°6 :

Rédiger des fiches de poste claires qui intègrent l'ensemble des compétences attendues et qui définissent des horaires de travail très précis.

Des mesures complémentaires d'accompagnement pour insuffler une véritable démarche égalitaire en interne

L'accompagnement des collaborateurs et collaboratrices peut prendre des formes variées pour insuffler une dynamique de changement en interne et faire évoluer les mentalités et les pratiques.

Adopter la féminisation des titres et des fonctions

La presse écrite a la particularité d'être le média de la langue par excellence. Le travail des mots fait donc partie du quotidien des journalistes de presse écrite.

Or, malgré des consignes portées par les pouvoirs publics rendant obligatoire la féminisation des métiers, titres et fonctions (en vertu des circulaires du 21 novembre 2017[134] et du 5 mai 2021[135]), les médias, même s'ils ne sont évidemment pas visés par ces textes, auraient pu prendre ce tournant de mise en visibilité des femmes en féminisant leurs titres et leurs fonctions.

Pourtant, Isabelle GARCIN-MARROU, chercheuse spécialisée dans l'étude des femmes dans la presse écrite, et plus particulièrement de la dialectique sur les violences faites aux femmes, remarque que dans la presse, la féminisation des fonctions et des métiers reste très lente et les femmes sont encore nommées par des professions dont la terminologie est masculine[136].

Après quelques réticences rencontrées, notamment auprès de ses collègues féminines – « *Je ne veux pas féminiser mon titre car cela le dégrade ou cela me discrédite* » -, Aurélia END, journaliste et rédactrice en chef pour l'économie internationale de l'*Agence France Presse* (*AFP*), remarque que la féminisation des titres et des fonctions a finalement été suivie et que c'est aux ressources humaines d'appliquer et de faire appliquer ces nouvelles règles[137]. Agnès SAAL, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations au ministère de la Culture, remarque qu'au sein du ministère, beaucoup de femmes utilisent encore le terme de « *conservateur* » du patrimoine et refusent son pendant féminin, « *conservatrice* ».

Pourtant, les usages sont en train de changer. A *Ouest France* par exemple, si la féminisation des titres et des fonctions a fait débat, elle fait désormais partie de l'ensemble des mesures mises en place en faveur de l'égalité femmes-hommes au sein de la rédaction.

Les réticences rencontrées à l'égard de la féminisation des titres et des fonctions sont en réalité souvent liées à des habitudes profondément ancrées. Aurélia END souligne d'ailleurs qu'à l'*AFP*, il s'agirait « *plutôt de paresse que de principes et finalement d'un pli qui peut s'avérer dangereux* »[138].

RECOMMANDATION N°7 :

Féminiser les titres et les fonctions de l'ensemble des collaboratrices des entreprises de presse.

133 - Audition de Pascale COLISSON par le HCE du 8 décembre 2021
134 - Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)
135 - Règles de féminisation | Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports *https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo18/MENB2114203C.htm*
136 - Audition d'Isabelle GARCIN-MARROU par le HCE du 17 novembre 2020
137 - Audition d'Aurélia END par le HCE du 16 décembre 2020
138 - Audition d'Aurélia END par le HCE du 16 décembre 2020

Mettre en place des formations sur l'égalité

Ces formations visent un double objectif : d'une part, inciter les rédactions à traiter des sujets d'égalité femmes-hommes et, d'autre part, lutter contre les stéréotypes dans les contenus.

À *Mediapart*, par exemple, des formations sont dispensées sur les contenus et présentent des exemples pratiques pour lutter contre les stéréotypes genrés dans les écrits et faire évoluer le traitement médiatique de certains sujets. Lénaïg BREDOUX, la *gender editor* de *Mediapart* estime que, grâce à ces formations, beaucoup de salarié·es ont pris conscience du rôle de la presse pour faire avancer l'égalité femmes-hommes alors que la génération de journalistes en poste n'ont pas été formé·es à ces questions et ont plutôt tendance à résister à ces dynamiques de changement[139]. Le Syndicat National des Journalistes estime également que ces formations pour lutter contre les stéréotypes dans les contenus devraient être obligatoires.

RECOMMANDATION N°8 :

Mettre en place des formations sur l'égalité à destination de l'ensemble des journalistes.

Mettre en place des formations sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des rédactions

En mars 2019, en réaction à ce qu'on a appelé la « *Ligue du Lol* », des faits de harcèlement sur les réseaux sociaux de certain·es journalistes sur des collègues, principalement des femmes, trois associations – Prenons la Une, Nous Toutes et Paye ton journal – ont lancé une enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans les médias[140].

En dix jours, 1 837 personnes ont répondu dont 1 500 journalistes ou salarié·es d'un média. Dans ces témoignages, 270 rédactions sont représentées et tous les secteurs – presse écrite, radio, télévision et médias en ligne – sont concernés. Les résultats démontrent l'ampleur du phénomène puisque 67 % des femmes ayant répondu à cette enquête affirment avoir été victimes de propos sexistes et 13 % d'agressions sexuelles.

Au vu de ces remontées, Jean-Baptiste GOURDIN indique que la DGMIC souhaite favoriser la mise en place de formations pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, qu'il s'agisse de formations initiales dans les écoles de journalisme ou de formations dispensées directement dans les organismes de presse[141].

Elles sont d'ailleurs déjà dispensées dans certaines entreprises de presse à l'initiative des salarié·es ou des services de ressources humaines ; c'est le cas de *Mediapart* par exemple, mais de nombreuses résistances persistent. C'est ce que déplore l'association Prenons la Une qui dispense elle-même des formations sur le sujet mais précise être très peu sollicitée par les entreprises de presse. Même constat de la part d'Aziliz LE BERRE, journaliste pour la presse quotidienne régionale et membre du Syndicat National des Journalistes (SNJ), qui estime que ces freins viennent des journalistes eux-mêmes. L'« *ancienne génération* » de journalistes ne voit, selon elle, pas la nécessité de bénéficier de formations sur ces questions : « *Une partie des rédactions montre assez peu d'intérêt pour ces sujets, voire même exprime un certain rejet. Le mouvement* #MeToo *est mal perçu par certains journalistes qui considèrent que c'est une chasse aux sorciers, pour que les femmes puissent prendre leur place. Cela les oblige à effectuer un travail de remise en cause sociale et économique qu'ils ne sont pas prêts à faire en tant qu'hommes ni en tant que journalistes* »[142].

RECOMMANDATION N°9 :

Mettre en place des formations pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et le cyberharcèlement pour l'ensemble des équipes et de la gouvernance.

139 - Audition de Lénaïg BREDOUX par le HCE du 5 février 2021
140 - Harcèlement et sexisme dans les médias : un phénomène d'ampleur (*lemonde.fr*)
141 - Audition de Jean-Baptiste GOURDIN par le HCE du 11 décembre 2020
142 - Audition d'Aziliz LE BERRE et Antoine CHUZEVILLE par le HCE du 21 janvier 2021

Inciter à la création de réseaux internes engagés pour faire vivre les sujets d'égalité

D'après les auditions menées par le HCE, il semble que, lorsque les dynamiques égalitaires viennent des journalistes et des équipes elles-mêmes, ces mouvements sont mieux construits, plus efficaces, et plus aboutis.

C'est par exemple le cas pour *Ouest France*, où un groupe de journalistes (femmes) a démontré au rédacteur en chef du journal, François-Xavier LEFRANC, que les contenus du quotidien régional n'étaient pas égalitaires et invisibilisaient les femmes. Même constat à *Mediapart*, où « *la réflexion est partie de l'équipe, des femmes* ». C'est cette dynamique de réseau qui a poussé ces deux rédactions à s'engager dans une démarche véritablement égalitaire.

RECOMMANDATION N°10 :

Inciter à la création de réseaux internes de journalistes engagés pour l'égalité, en charge de veiller au respect du traitement égalitaire de l'actualité et à la visibilisation des femmes dans les contenus.

2. Des initiatives encore balbutiantes sur les contenus

La question de la place des femmes dans les contenus et plus largement du traitement de sujets relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes est plus délicate à aborder. Elle doit, en effet, être approchée par deux voies, à la fois quantitative et qualitative.

Pour que les femmes comptent dans la presse, il faut les compter mais il faut aussi les raconter, double mouvement qui induit de nouvelles exigences.

a. Compter les femmes dans les articles de presse : des outils à automatiser

◗ La mise en œuvre d'un outil de comptage : des expériences encore peu développées

Compter la présence des femmes dans les articles, qu'elles soient dûment nommées ou constituent l'objet même de la narration, ou encore qu'elles paraissent dans les visuels, est une tâche longue et malaisée si elle n'est pas automatisée. Mais ce recours à un système de comptage fait débat.

Les partisans d'un système de comptage

Certains journaux ont déjà mis en place des outils de comptage de la présence des femmes citées et mentionnées dans leurs articles. Le *Financial Times*, par exemple, journal britannique spécialisé dans l'économie, partant du constat que seulement 21 % des personnes interviewées étaient des femmes, a créé un logiciel de comptage nommé *She said He said*[143]. Ce logiciel analyse les pronoms et les prénoms des personnes citées dans les articles et avertit les journalistes lorsque trop d'hommes sont cités. L'objectif est de les inciter à interroger plus de femmes, notamment plus d'expertes.

Au cours des auditions menées par le HCE, deux médias se sont prononcés largement en faveur d'un système de comptage, l'utilisant d'ailleurs occasionnellement : l'*AFP* et *Mediapart*. *Mediapart* ne possède pas d'outil de comptage informatisé et Lénaig BREDOUX réalise des comptages manuels, mensuellement, qui permettent d'avoir une idée globale de l'évolution de la place des femmes dans les contenus. Quant à l'*AFP*[144], elle n'utilise pas d'outil spécifique de manière régulière, mais a fait réaliser une étude menée par *London School of Economics* (LSE) sur la place des femmes dans les dépêches. Sur une semaine, seules 21 % des dépêches évoquaient une femme.

Le journal *Ouest France* a, quant à lui, déjà mis en place un baromètre informatique mesurant la place des femmes dans l'ensemble de son contenu. Il permet de savoir combien de femmes sont citées dans le journal,

143 - https://www.lexpress.fr/actualite/medias/financial-times-un-logiciel-pour-interviewer-plus-de-femmes_2048508.html
144 - Audition de l'*AFP* par le HCE le 16 décembre 2020

sont représentées dans les visuels et à quel endroit, combien de papiers sont signés par des femmes et combien de femmes expertes sont interrogées et dans quelle(s) rubrique(s). Cet outil, d'abord utilisé manuellement, a ensuite été numérisé et automatisé par l'équipe informatique. *Ouest France* souligne cependant les limites de cet outil qui n'analyse pas, par exemple, « *dans quelle posture les femmes se trouvent en photo* ».[145]

Plus largement, le chercheur Gilles BASTIN[146] mène une étude sur les inégalités de genre dans les articles de la presse quotidienne nationale en utilisant un algorithme qui compte les mentions de femmes et d'hommes à partir d'une base de données de prénoms et de métiers de l'INSEE. Il attribue ainsi un « *taux de masculinité* » à chaque article. Les résultats de son étude révèlent que les articles de la presse quotidienne nationale concentrent un fort taux de masculinité (80 %).

Les opposants à un système de comptage

Certains médias sont, en revanche, très réticents à la mise en place d'un outil de comptage, tel que *Le Figaro* qui s'y oppose fermement. Lors de son audition, le directeur des rédactions, Alexis BREZET[147], explique que l'objectif d'un journal est avant tout de refléter la réalité. En ce sens, si l'actualité est elle-même inégalitaire, ce n'est pas aux médias de rétablir la parité : « *On doit rendre compte du réel, donc si le réel est inégalitaire, on va parler plus d'hommes que de femmes* », un journal jouant comme « *un miroir de la réalité* ». Aucune contrainte ne doit être imposée à la matière éditoriale. La presse est libre et « *on ne peut pas imposer [aux journalistes] qui interviewer* »[148]. De même, Julien LAMURY, rédacteur en chef du magazine *Femme Actuelle*, estime qu'un système de comptage serait trop linéaire et limitant[149].

RECOMMANDATION N°11 :

Se doter de systèmes de comptage, informatisés si possible.

b. Raconter les femmes dans les contenus : des pratiques à développer

Raconter les femmes suppose de les nommer ou de les citer dans les articles des médias de presse écrite mais aussi de consacrer certains articles à des sujets concernant l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes.

Proposer un traitement paritaire d'une actualité qui ne l'est pas

Une contrainte s'impose aux journalistes, pouvant restreindre leur liberté d'action. L'actualité, en effet, est inégalitaire car la société qu'elle représente l'est également : les femmes sont largement surreprésentées dans les métiers du *care* par exemple et sous-représentées à la tête des entreprises. Toutefois, cet effet miroir de la réalité, invoqué parfois par les médias pour justifier l'absence des femmes dans leurs articles, ne saurait les dédouaner de ce qui est au cœur de leur métier : les médias ne peuvent pas affirmer n'être que le reflet du réel : pourquoi alors la catégorie des hommes cadres est-elle beaucoup plus présente que celle des ouvriers ? De fait, les médias véhiculent un système de valeurs dont ils sont responsables ; ils ont aussi une visée transformative, voire performative du réel.

Pour Lénaïg BREDOUX « *invoquer la réalité est biaisé car les médias ne peuvent être un miroir déformant* ».[150] Il est justement de leur responsabilité de ne pas déformer la réalité « *en sur-visibilisant* » les hommes, et notamment en ne retenant que certains sujets, modes d'être ou types de personnalité. Pour traiter une actualité qui n'est pas paritaire, « *Il faut aller les chercher, les femmes, elles existent* ». Elle conclut que « *la presse écrite se drape dans une excuse pour ne pas questionner ses pratiques* ». Comme l'explique François-Xavier LEFRANC dans son

145 - Audition de Ouest France par le HCE le 11 février 2021
146 - Audition de Gilles Bastin par le HCE le 17 novembre 2020
147 - Audition du Figaro par le HCE le 4 février 2021
148 - Audition du Figaro par le HCE le 4 février 2021
149 - Audition de Femme Actuelle par le HCE le 8 mars 2021
150 - Audition de Mediapart par le HCE le 5 février 2021

audition[151], « *80 % des maires sont des hommes, donc on pourrait facilement ne parler que d'hommes ou ne citer que des hommes, mais on fait l'effort de faire parler moitié d' hommes et moitié de femmes lorsque l'on traite de la vie politique locale* ». Cela peut passer par la mise en avant de femmes, en ayant recours par exemple au site Les Expertes[152] qui recense toutes les femmes expertes dans des domaines variés.

Ce travail doit aussi se faire en amont, en enrichissant et diversifiant les contacts des journalistes. En ce sens, Aurélia END, de l'*AFP*, souligne[153] qu'elle « *demande systématiquement aux journalistes qui se rendent sur un événement ou qui assistent à une conférence de revenir avec autant de cartes de visite de femmes que d'hommes* ».

Antoine CHUZEVILLE, secrétaire général du SNJ propose d'organiser des conférences de rédaction en intégrant une grille de lecture sur l'égalité femmes-hommes. Il estime en effet qu'au-delà d'un système de comptage, l'instauration de ces outils permettrait d'échanger et de confronter les points de vue sur l'égalité. Les rédactions pourraient ainsi questionner leurs pratiques et trouver, elles-mêmes, des solutions adaptées.

RECOMMANDATION N°12 :

Recourir à des outils comme le site *Les Expertes* et développer de nouvelles pratiques : enrichir son carnet d'adresses en portant une attention particulière aux femmes, créer des grilles de lecture sur l'égalité femmes-hommes à utiliser lors des conférences de rédaction.

▸ Se doter d'une *Gender editor* : transposition et mise en œuvre d'une fonction créée aux États-Unis

La fonction de *gender editor* a été créée aux États-Unis par le *New York Times*, en 2017, au moment de l'affaire WEINSTEIN[154] et confiée à Jessica BENNETT, première rédactrice en chef au *Monde* sur les questions de genre, qui dispose d'une équipe entière et contribue à élargir la couverture des sujets relatifs aux femmes et à l'égalité des sexes. Elle a notamment créé *In Her Words*, bulletin d'information bihebdomadaire sur les femmes, le genre et la société. En France, *Mediapart* a été le premier média à créer un poste de *gender editor*, en octobre 2020.

Les missions des *gender editors* reviennent à veiller à un traitement équilibré de l'actualité, à couvrir largement mais de façon non stéréotypée des sujets liés aux questions de genre, ainsi qu'au respect de la place et de l'image des femmes dans les organisations de presse. Auprès de tous les services du journal, le ou la *gender editor* doit donc s'assurer que les femmes sont visibles et présentes dans la couverture de l'actualité et que les sujets les concernant ne véhiculent pas d'idées stéréotypées ou discriminantes. Cette « *personne ressource* » peut également être responsable de la mise en place d'un certains nombres d'outils, comme l'utilisation du site *Les Expertes*, l'adoption et le respect d'une charte interne, ou encore la coordination de formations à destination des journalistes.

Lors de son audition, Lénaïg BREDOUX explique ainsi que son poste consiste avant tout à encourager les dynamiques égalitaires et donc à supprimer certains biais, et, *in fine*, à inciter l'ensemble des journalistes à mieux faire leur travail.

RECOMMANDATION N°13 :

Se doter d'un poste de *gender editor*, responsable de la mise en œuvre d'un certain nombre d'outils (chartes internes, outil de comptage, utilisation du site *Les Expertes*) et vigie d'un traitement plus égalitaire de l'information.

Malgré l'existence d'un cadre légal, notamment sur l'égalité professionnelle, et d'outils innovants pour faire progresser la place des femmes dans les organisations et les contenus de la presse écrite, les rédactions qui ont pris le sujet de l'égalité femmes-hommes à bras-le-corps sont en réalité très peu nombreuses.

De nombreux freins persistent et les pratiques évoluent très lentement, trop lentement. Des mesures contraignantes pourraient donc s'avérer efficaces pour contrer les résistances et faire progresser plus rapidement et durablement la place des femmes dans la presse écrite.

151 - Audition de Ouest France par le HCE le 11 février 2021
152 - https://expertes.fr/
153 - Audition de l'*AFP* par le HCE le 16 décembre 2020
154 - https://la-rem.eu/2021/04/la-gender-editor-et-la-sous-representation-des-femmes/

B. Changer de paradigme : une impérieuse nécessité de mettre en place des mesures contraignantes pour faire progresser la place des femmes dans la presse écrite

1. *Compter les femmes : de l'incitation à l'obligation*

Au vu des résultats relevés par le HCE dans ses différentes analyses sur la place des femmes dans les organisations et les contenus de presse écrite, et face aux réticences rencontrées lors des auditions notamment, il convient sans nul doute de changer de paradigme : compter les femmes ne suffit pas. Encore faut-il se donner des objectifs chiffrés de progression chaque année et les assortir d'une obligation sous peine de sanctions.

a. *Se doter d'objectifs chiffrés de progression*

Les indicateurs permettant de se doter d'objectifs de progression, tant sur la place des femmes dans les organisations que dans le contenu sont nombreux. Dans un premier temps, l'enjeu est que les organisations de presse retiennent les indicateurs sur lesquels ils souhaitent porter prioritairement leur effort. Les deux tableaux suivants donnent une idée des indicateurs qui peuvent être retenus.

Indicateurs : Place des femmes dans les organisations

Les indicateurs « état des lieux » :

- **Le pourcentage des femmes parmi les propriétaires, les cadres dirigeant·es et au sein du Conseil d'Administration**
- **Le pourcentage de femmes occupant des postes à responsabilité éditoriale (rédactrice en chef, cheffe de service, directrice de rédaction, directrice de publication)**
- **L'existence de quotas spécifiques favorisant la représentation des femmes dans les instances décisionnaires**
- **La note de l'Index égalité professionnelle en intégrant un niveau de détail plus précis en interrogeant chaque échelon hiérarchique des entreprises de presse écrite et les écarts de rémunération correspondants**
- **La part de femmes et d'hommes en CDI, CDD et pigistes**

Les indicateurs « carrières » et « accompagnement » :

- **Les chiffres de promotion des femmes et des hommes**
- **Le nombre de fiches de poste revues au regard des exigences d'égalité : horaires de travail bien définis, compétences attendues clairement énoncées**
- **Le nombre de formations dispensées annuellement sur les sujets d'égalité et le nombre de personnes formé·es**
- **Le nombre de formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le cyberharcèlement et le nombre de personnes formé·es**

Indicateurs : Place des femmes dans les contenus

Les indicateurs « articles de presse » :

- **La part des femmes mentionnées et citées**
- **Le nombre d'articles et d'éditoriaux signés par des femmes**
- **La part des expertes citées et mentionnées par rubriques**
- **Le nombre d'articles consacrés aux sujets de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes**
- **L'existence d'un outil de comptage automatique**
- **L'existence de ressources sur le traitement de l'information tenant compte de l'égalité femmes-hommes : adhésion et utilisation du site Les Expertes, grille de lecture sur l'égalité femmes-hommes à utiliser lors des conférences de rédaction, existence d'un·e gender editor**

Les indicateurs « visuels » :

- **La part de femmes présentes dans les visuels**
- **Les visuels représentant des femmes comme sujet principal**

RECOMMANDATION N°14 :

Se doter d'objectifs chiffrés de progression et renseigner des indicateurs portant à la fois sur la place des femmes dans les organisations et dans le contenu des articles.

Pour mettre en tension les organisations, les objectifs chiffrés de progression pourraient être nuancés en fonction des buts poursuivis : une différence devrait être faite entre :

- Les postes décisionnaires, pour lesquels le pourcentage de 40 % est retenu dans les textes instaurant une parité dans la gouvernance ;
- Les postes à responsabilité éditoriale où une parité stricte pourrait être recherchée.

L'instauration de quotas au niveau des postes à responsabilités et sur les contenus éditoriaux fait partie des pistes pour faire progresser la place des femmes dans la presse écrite. Sa mise en place est pourtant controversée.

Par exemple,

Lætitia GREFFIÉ, rédactrice en chef, déléguée aux sujets d'égalité femmes-hommes à Ouest France estime que l'instauration de quotas sur les contenus éditoriaux n'est pas la solution appropriée. Elle indique que cela peut même s'avérer contre-productif : « *les quotas et les chiffres permettent de se situer mais il faut que la rédaction comprenne qu'elle doit être représentative de la société. L'enjeu c'est de mettre le débat au sein de la rédaction et de convaincre en interne* »[155]. Même remarque du côté de la DGMIC qui est défavorable à l'instauration de quotas[156].

À l'inverse, Pascale COLISSON indique être favorable à l'instauration de quotas pour contrer les effets de réseautage : « *Dans le choix des promotions à des postes à responsabilité ou de direction, il est intéressant de s'interroger sur les critères relevant de la compétence, du talent, du travail ou du réseautage et des liens de sociabilité dans l'organisme de presse. À compétences égales, les qualités dites masculines seront toujours plus valorisées que celles des femmes. Ainsi, l'inclusion de quotas dans les rédactions et organismes de presse reste la solution la plus rapide et efficace pour faire accélérer les choses* »[157].

155 - Audition de Lætitia GREFFIÉ et François-Xavier LEFRANC par le HCE du 11 février 2021
156 - Audition de Jean-Baptiste Gourdin par le HCE du 11 décembre 2020
157 - Audition de Pascale COLISSON par le HCE du 8 décembre 2020

Par ailleurs, l'objectif de 40 % de femmes citées ou mentionnées peut être recherché dans les contenus de presse écrite.

RECOMMANDATION N°15 :

Introduire des quotas de femmes aux postes décisionnaires et à responsabilité éditoriales.

Instaurer des objectifs de progression favorisant la représentation des femmes à hauteur de 40 % dans les instances décisionnaires des organismes de presse écrite.

Instaurer des objectifs de progression favorisant la représentation des femmes à hauteur de 50 % dans les postes à responsabilité éditoriale, à partir du niveau de rédactrice en chef.

Atteindre 40 % en moyenne par an de femmes citées et/ou mentionnées dans les articles de presse écrite de l'ensemble de la presse nationale et régionale et de la presse magazine.

b. Rendre obligatoire ces objectifs de progression : mise en œuvre de quotas sanctionnés par un mécanisme d'éga-conditionnalité

Pour la prise en compte réelle de l'égalité dans les organisations et les contenus, il importe de rendre obligatoire, dans un deuxième temps, ces objectifs chiffrés en faisant appliquer des quotas dont le non-respect serait assorti de sanctions. Le seul outil possible pour les pouvoirs publics qui ne peuvent rien imposer à ce secteur qui détermine librement sa ligne éditoriale et qui, concernant l'organisation interne, est soumis à la seule obligation de négocier un accord égalité et d'établir un index égalité ou encore d'établir la parité dans son conseil d'administration - s'il entre dans le champ des lois paritaires -, est de recourir à ce que le HCE appelle, depuis 2015, l'éga-conditionnalité.

Il s'agit, par-là, de conditionner l'accès aux financements publics au respect de la parité ou de l'égalité dans les organisations. La mise en application peut prendre des formes diverses, comme en témoignent certaines structures du secteur de la Culture qui ont récemment mis en place des systèmes d'éga-conditionnalité dont les premiers résultats témoignent de leur efficacité.

Le Centre national du cinéma (CNC) : une marche en deux étapes

Le premier pas du CNC en faveur de l'égalité : le système de subventions bonus[158] (2019)

En septembre 2018, le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) a annoncé des mesures en faveur de la parité femmes-hommes dans le milieu du cinéma. L'une d'elles consiste à octroyer, depuis janvier 2019, une subvention bonus de + 15 % aux films jugés les plus paritaires sur la base d'une grille de dix points : deux points si le film a une femme réalisatrice, un point pour une directrice des costumes, une cheffe opératrice du son, une directrice de la photographie ou une scénariste. Si le film récolte au moins une note de 5/10, il obtient automatiquement le bonus[159]. En mai 2019, un premier bilan[160] de la mesure a été dressé par le CNC. Depuis sa mise en place, 11 films sur les 42 agréés par le CNC (25 %) ont bénéficié du bonus. En 2020, ce chiffre s'est élevé à 34 %, ce qui montre que l'incitation financière fonctionne.

158 - https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-presente-le-premier-bilan-de-son-bonus-pour-la-parite-des-equipes-de-tournage_992733
159 - https://www.la-croix.com/Culture/Cinema/bonus-financier-films-paritaires-cinema-francais-2019-03-13-1201008411
160 - https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-presente-le-premier-bilan-de-son-bonus-pour-la-parite-des-equipes-de-tournage_992733

Le CNC va plus loin dans les critères d'attribution des aides[161] (2021)

Depuis le 1er janvier 2021, les aides du CNC sont conditionnées au respect, par les entreprises, d'obligations précises en matière de prévention et de détection du harcèlement sexuel, inscrites dans le code du travail (dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-6). Ces obligations sont les suivantes :

- La mise en place d'un dispositif d'information dans les lieux de travail, y compris les lieux de tournage, sur les textes qui définissent et sanctionnent le harcèlement sexuel, sur les actions en justice ouvertes en matière de harcèlement sexuel et sur les coordonnées des autorités et services compétents ;
- La désignation d'un référent agissement sexiste et harcèlement sexuel, obligatoire pour les structures de plus de 250 salarié·es ;
- L'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel ;
- La mise à disposition d'une cellule d'alerte et d'écoute ;
- Et enfin le suivi d'une formation, dispensée par l'Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AEVFT) pour le compte du CNC. Elle a pour objectif d'accompagner les employeurs du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo dans la mise en place de ces actions de prévention et de détection des faits de harcèlement.

Considérant la situation sanitaire contraignante, jusqu'au 31 décembre 2021, seul le suivi de la formation est jugé indispensable pour bénéficier des aides du CNC. À partir du 1er janvier 2022, les conditions seront légèrement plus contraignantes et le ou la responsable juridique de la société souhaitant bénéficier des aides du CNC devra obligatoirement s'inscrire à la formation, y participer et obtenir la certification finale.

Le conditionnement des aides mis en place par le Centre National de la Musique

Le Centre National de la Musique (CNM) a, lui aussi, adopté un protocole[162] contraignant, en janvier 2021 contre les violences sexistes et sexuelles. Désormais, toutes les aides du CNM sont conditionnées à la mise en œuvre d'un protocole imposant de former les directions et les équipes d'encadrement sur le sujet des violences sexistes et sexuelles, de faire de la prévention sur les risques au sein de leur structure et de mettre en place un dispositif d'écoute et de protection des victimes et des témoins. Le CNM travaille notamment en étroite concertation avec les festivals de musique pour apprécier la présence des artistes femmes dans leur programmation et pour définir des critères « *d'éga-responsabilité* » au sein des festivals – notamment en termes de sécurisation des lieux, de formation des équipes et de dispositif d'information du public.

Mais, comme l'ont montré les auditions, nombre d'entreprises de presse ne sont pas favorables à ce principe tandis que d'autres, plus rares, s'y rallient fortement.

Un débat autour du principe d'éga-conditionnalité appliquée à la presse

Lors des auditions menées par le HCE, le sujet de l'éga-conditionnalité a fait débat. Pour Jean-Baptiste GOURDIN, Directeur de la DGMIC, les mesures de contrôle qui pourraient peser sur la presse écrite sont immédiatement soupçonnées d'intrusion portant atteinte à la liberté éditoriale et de rupture avec le principe constitutionnel de liberté de la presse. La DGMIC et, d'un point de vue global, le ministère de la Culture, sont défavorables à la mise en œuvre d'une démarche d'éga-conditionnalité, notamment selon des critères qui porteraient sur les contenus.

Pour Alexis BRÉZET, directeur du *Figaro*, les entreprises de presse ne devraient surtout pas faire l'objet de contraintes. Etienne GERNELLE[163], du *Point*, est opposé à toute forme de conditionnalité des aides à la presse, qu'elle soit en faveur de l'égalité ou non. Il appréhende un risque de dérive, allant à l'encontre de la liberté de la presse. Selon lui, « *les journaux doivent pouvoir critiquer les pouvoirs publics et les aides placent les titres de presse en situation de dépendance* ». Autre argument avancé lors des auditions : la presse écrite traversant une

161 - https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-lance-la-formation-prevenir-et-agir-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles_1335346
162 - https://cnm.fr/wp-content/uploads/2021/01/CNM_DP_EGFH_150121.pdf
163 - Audition du Point par le HCE le 5 février 2021

période difficile aggravée par les conséquences de la crise sanitaire, il est donc délicat d'émettre l'hypothèse d'un conditionnement des aides à la presse au respect d'une plus grande place des femmes dans les médias.

En revanche, certaines structures se sont prononcées en faveur d'une éga-conditionnalité appliquée à la presse écrite. Pour Lénaïg BREDOUX[164], les titres touchant de l'argent public doivent avoir en retour, une responsabilité en matière d'égalité, « *il n'y a pas de raison que toucher de l'argent public ne soit pas soumis à des conditions* ». Cette position est partagée par Laurence FRANCESCHINI qui estime que l'État peut en effet exiger des contreparties en échange d'aides financières. Elle précise que « *la presse écrite ne peut pas rester en dehors des logiques d'éga-conditionnalité sous couvert de liberté* ».

L'association *Prenons la Une*[165] indique que le conditionnement des aides à la presse à des critères de parité reste l'outil le plus efficace pour obtenir des avancées concrètes et rapides et préconise, pour briser les réticences à l'œuvre, de commencer par la mise en place de mesures paritaires pour les postes de directions dans les rédactions. De même à *Ouest France*, François-Xavier LEFRANC approuve l'application d'un principe d'éga-conditionnalité sur la parité des effectifs.

L'éga-conditionnalité appliquée à la presse écrite : différents systèmes possibles

Il faut noter tout d'abord que le secteur de la presse est en crise depuis longtemps. L'État a annoncé, le 27 août 2020, la mise en place d'un ambitieux plan de filière, doté de 377 M€ sur les deux années à venir[166] : « *ce plan de relance vise à accompagner les transitions écologique et numérique du secteur, mais aussi à réaffirmer l'attachement de l'État à une presse libre, indépendante et pluraliste, enjeu vital pour notre démocratie* ». Néanmoins, dans ce plan de relance, aucune mention n'est faite à la place des femmes dans les organisations ou les contenus de la presse écrite.

Le levier le plus pertinent d'éga-conditionnalité semble donc être celui des aides à la presse. Il s'agirait de conditionner l'attribution d'une partie des aides à la presse au respect de règles paritaires ou d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes[167].

Les modalités de l'éga-conditionnalité appliquée à la presse écrite peuvent être diverses et porter sur les effectifs et/ou sur les contenus, *via* un système de bonus-malus ou *via* les aides directes à la presse. Le SNJ par exemple, préconise une éga-conditionnalité *via* un système de bonus-malus, conformément à la préconisation n°12 (voir plus bas) du rapport de la députée Céline CALVEZ.

Les aides à la presse

Sur le site du ministère de la Culture[168], les aides à la presse sont définies ainsi :

« Les aides à la presse répondent aujourd'hui à l'un ou l'autre des trois objectifs majeurs qui ont pu se dégager des évolutions législatives ou réglementaires pour constituer le régime économique de la presse : le développement de la diffusion, la défense du pluralisme, la modernisation et la diversification vers le multimédia des entreprises de presse.

Le bénéfice de ce régime économique, et des aides spécifiques qui le complètent, est réservé aux seules publications qui sont inscrites sur les registres de la commission paritaire des publications et agences de presse (CPPAP). Cet organisme, associant des représentant·es de l'État et des éditeurs, est en effet chargé d'émettre un avis, en fonction de divers critères, dont le caractère favorable permet de bénéficier du dispositif des aides publiques à la presse.

L'État s'est attaché de longue date à garantir la liberté de la presse et à conforter les conditions de son pluralisme. Les évolutions imposées par la mutation profonde que connaît le secteur de la communication l'ont conduit à adapter les modalités du soutien qu'il apporte à la presse, sans remettre en cause pour autant un ensemble de mesures générales en faveur du secteur, qu'elles soient fiscales ou de transport.

164 - Audition de Mediapart par le HCE le 5 février 2021
165 - Audition de Prenons la Une par le HCE le 7 janvier 2021
166 - Annonce du plan de soutien à la filière presse (culture.gouv.fr)
167 - Activer l'éga-conditionnalité ou le conditionnement des financements publics à l'égalité femmes-hommes - modalités & opportunités, juillet 2016, http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-duhcefh/article/activer-l-ega-conditionnalite-ou#top#t1
168 - Aides à la Presse (culture.gouv.fr)

L'action de l'État vise ainsi à soutenir de manière plus incitative les entreprises de presse dans leurs actions de développement et de modernisation, soit en accompagnant l'adaptation de leurs effectifs et de leurs qualifications, soit en aidant des projets d'investissement ou de diversification vers le multimédia. Par ailleurs, l'action conduite depuis ces dernières années a conduit à mieux prendre en compte les contraintes économiques spécifiques que subissent certaines formes de presse, ainsi que la contribution particulière qu'elles apportent au pluralisme de l'information. La création d'un fonds de modernisation de la presse quotidienne et assimilée d'information politique et générale est à cet égard significative ». Ces aides peuvent être directes ou indirectes (fiscales). En 2019, le budget de l'État a consacré plus de 217 millions d'euros pour ce dispositif. Concernant les aides directes, elles incluent :

- Les aides au maintien du pluralisme qui recouvrent l'aide aux quotidiens nationaux d'information politique et générale à faibles ressources publicitaires et l'aide aux quotidiens régionaux, départementaux et locaux d'information politique et générale à faibles ressources de petites annonces ;
- Les tarifs bonifiés de transport postal ;
- Les aides de portage créées par le décret n°98-1009 du 6 novembre 1998[169] qui permettent aux entreprises de presse d'obtenir une aide pour distribuer en France leurs publications sans utiliser le transport de presse postal ;
- Le fonds stratégique pour le développement de la presse (FSDP) qui rassemble désormais le fonds d'aide à la modernisation de la presse quotidienne et assimilée d'information politique et générale, le fonds d'aide au développement des services de presse en ligne (SPEL), le fonds d'aide à la distribution et à la promotion de la presse française à l'étranger. Le FSDP verse des aides à l'investissement, sous forme de subventions, ou d'avances remboursables aux projets de développement des éditeurs ou agences de presse ;
- L'aide à la distribution de la presse quotidienne nationale d'information politique, qui intègre depuis avril 2012 l'aide à la distribution à l'étranger, est, quant à elle, calculée sur le nombre d'exemplaires vendus au numéro. Elle concerne les quotidiens nationaux et les hebdomadaires (dont le prix de vente et la durée de présentation à la vente de chaque numéro sont comparables à ceux des quotidiens nationaux).

Les aides à la presse représentent donc un puissant levier pour mettre en place des mesures contraignantes en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la presse écrite.

Leur modulation est un important moyen de négociation pour l'État au sein des conventions-cadres qu'il signe avec les entreprises de presse. Or, la rédaction du décret de 2012 au sujet des engagements à prendre par les entreprises en contrepartie des aides financières n'est pas contraignante. Les entreprises « *peuvent* » (et non « *doivent* ») prendre une série d'engagements, dont la parité. Il convient donc de renforcer le caractère contraignant de la prise en compte de l'égalité en remplaçant le verbe « *peuvent* » par le verbe « *doivent* » et en précisant plus largement les domaines d'application en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sans les réduire à la seule parité.

RECOMMANDATION N°16 :

Modifier le décret du 13 avril 2012[170] relatif à la réforme des aides à la presse, au fonds stratégique pour le développement de la presse et au fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse, en substituant le verbe « *doivent* » à « *peuvent* » et en élargissant le champ d'application

« *Les engagements de l'entreprise, qui DOIVENT notamment porter sur le respect d'obligations réglementaires et contractuelles [...] et de respect de la parité et DE L'ÉGALITÉ entre les femmes et les hommes, au sein des entreprises de presse [...]* ».

169 - Décret n°98-1009 du 6 novembre 1998 relatif au fonds d'aide au portage de la presse - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

170 - Décret n° 2012-484 du 13 avril 2012 relatif à la réforme des aides à la presse, au fonds stratégique pour le développement de la presse et au fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse - Légifrance (*legifrance.gouv.fr*)

Mais ce système se doit d'être progressif afin de laisser plus de temps aux organisations pour remplir les objectifs assignés. Il est possible d'envisager, dès lors, un système progressif de bonus-malus portant sur les aides directes à la presse. C'est d'ailleurs ce que propose Céline CALVEZ, dans son rapport sur la place des femmes dans les médias en temps de crise, avec le respect d'un socle de critères portant autant sur les organisations que les contenus.

Bonus-malus : un système progressif

Ce système progressif porterait sur la mise en œuvre d'un socle de mesures portant autant sur les organisations que sur les contenus et s'appuierait sur les aides à la presse.

Ce conditionnement doit se faire par étapes : un système de bonus au bout de la deuxième année et l'application d'un malus la troisième. Les critères seraient identiques et porteraient à la fois sur la place des femmes dans les organisations et dans le contenu. Pour ce faire, un index médias devrait être créé et servirait de barème pour l'application des bonus puis des malus.

Cet index médias pourrait comporter notamment les indicateurs suivants, élargis à d'autres items figurant ci-dessus.

Sur le plan des organisations :

1. Des quotas spécifiques favorisant la représentation des femmes dans les instances décisionnaires des organismes de presse écrite, à hauteur de 40 %
2. Des quotas spécifiques favorisant la représentation des femmes dans les postes à responsabilité éditoriale, à partir du niveau de rédactrice en chef, à hauteur de 50 %
3. Des formations annuelles obligatoires sur l'égalité et pour lutter contre les violences sexiste et sexuelle pour l'ensemble des équipes et pour la gouvernance

Sur le plan des contenus :

1. Nombre d'outils créés (outil de comptage automatique du nombre de femmes mentionnées et citées dans les articles notamment)
2. Un objectif atteint de 40 % de femmes citées et/ou mentionnées dans les articles en moyenne sur une année
3. Un poste de *gender editor*, vigie notamment du traitement égalitaire de l'actualité

Au vu des différentes aides précitées, le HCE estime qu'un vecteur peut être privilégié : celui du **fonds stratégique de développement de la presse à travers ses différentes composantes**. La DGMIC serait chargée de veiller à la bonne application de ce système de bonus-malus.

Ces dispositions seraient intégrées dans les conventions-cadres liant l'État et les organismes de presse.

RECOMMANDATION N°17 :

Construire un index médias bâti à partir d'indicateurs portant à la fois sur les organisations et sur les contenus et publier cet index chaque année le 8 mars sur la première page des médias de presse écrite.

RECOMMANDATION N°18 :

Mettre en œuvre un principe d'éga-conditionnalité *via* un système progressif de bonus-malus portant sur les aides à la presse, du même ordre que celui élaboré pour le CNC, c'est-à-dire de l'ordre de 15 % des aides attribuées ;

Procéder par étapes et, sur la base de l'Index médias, appliquer un bonus à partir de la deuxième année puis un malus à partir de la troisième année ;

Intégrer cette obligation au sein des conventions cadres-liant l'État et les organismes de presse.

c. *Associer la société civile au respect de ces obligations*

Il pourrait être imaginé, à partir du moment où cet index est rendu obligatoire et publié en première page chaque année, le 8 mars, d'associer les personnalités (expert·es et autres invité·es) contacté·es par les médias sur tel ou tel sujet à cet exercice de régulation paritaire. Les personnalités pourraient refuser de répondre aux demandes formulées si le média considéré disposait d'une note inférieure à un certain seuil.

RECOMMANDATION N°19 :

Proposer aux expert·es et personnalités invitées de refuser d'accéder à la demande des médias si leur index medias est inférieur à un certain seuil.

2. *Collecter et évaluer : pour la création d'un « Observatoire de l'égalité dans la presse écrite »*

Mettre en place un système d'éga-conditionnalité suppose d'en évaluer précisément ses résultats afin de pouvoir le réguler et l'adapter si besoin. La création d'une instance de régulation pour la presse écrite, chargée notamment d'évaluer la place des femmes dans les organisations et les contenus est une proposition qui a émergé dans les auditions mais a fait l'objet de débats.

◗ Peu de suffrages en faveur de la création d'un « Observatoire de l'égalité dans la presse »

Au cours des auditions menées par le HCE, si certaines structures se sont déclarées favorables à la création d'une institution ressemblant à un « *Observatoire de l'égalité dans la presse* », la grande majorité y est opposée.

L'association Prenons la Une, par exemple, est opposée à la création d'une institution de régulation pour la presse écrite car elle risquerait d'être perçue comme une instance faisant preuve d'ingérence sur la liberté d'expression de la presse[171]. De même, Aurélia END de l'*AFP*, estime qu'il n'est pas nécessaire de créer un tel organe car, en cas de problème, elle estime que la sanction des lecteurs, lectrices et des internautes, est immédiate (sur les réseaux sociaux notamment) et suffisante. Elle estime de surcroît, qu'une forme de régulation des journalistes par leurs pairs existe en parallèle.

◗ Mais un *a priori* plus favorable pour une instance chargée de recueillir les données et de les évaluer

D'autres propositions émergent et notamment celle portée par Laurence FRANCESCHINI[172], qui soutient la création d'un « *Observatoire de l'Égalité dans la Presse* ». Il n'aurait pas de pouvoir coercitif mais pourrait par exemple, collecter les résultats des comptages de la présence des femmes dans les articles auprès des titres de presse. Antoine CHUZEVILLE, du SNJ, s'aligne sur cette position en indiquant qu'il ne s'opposerait pas à la création d'une telle structure car « il n'est pas justifiable que seule la presse écrite échappe à toute instance de régulation alors que les médias audiovisuels, notamment publics, doivent rendre des comptes[173] ».

Le HCE recommande donc la création d'un « *Observatoire de l'égalité dans la presse* », **instance indépendante, chargée de recueillir des données, de les évaluer et de les transmettre à la DGMIC**. Cet organisme serait chargé de collecter les différents indicateurs susmentionnés. Par ailleurs, cet Observatoire aurait également pour mission de favoriser la mutualisation des différents outils à déployer (notamment les outils de comptage pour les contenus) et accompagnerait les entreprises dans leur mise en œuvre.

171 - Audition de Prenons la Une par le HCE le 7 janvier 2021
172 - Audition de Laurence FRANCESCHINI par le HCE le 4 mars 2021
173 - Audition du Syndicat National des Journalistes par le HCE le 21 janvier 2021

Dès lors, la question se pose de savoir si d'ores et déjà certaines structures existantes pourraient jouer ce rôle afin d'éviter d'avoir à créer une instance *ex nihilo*.

Certains organismes collectifs existent déjà sur le sujet de la déontologie journalistique. C'est par exemple le cas du Conseil de déontologie journalistique et de médiation[174] (CJDM), régi par un principe d'autorégulation dont le fonctionnement permet de responsabiliser les acteurs et les actrices. Le CJDM agit selon le principe du « *Name and shame* » (dénoncer et condamner) mais il ne prend pas en compte les critères de diversité et d'égalité parmi ses critères éthiques. D'autres formules devront être imaginées.

RECOMMANDATION N°20 :

Créer un « *Observatoire de l'égalité dans la presse* », organisme indépendant et non-coercitif qui récolterait les données sur les organisations et les contenus de titres de presse écrite, les publierait de manière annuelle et accompagnerait les entreprises dans leur marche vers l'égalité.

3. Une prise en compte de l'égalité dès la formation initiale

Les leviers à actionner pour faire progresser la place des femmes dans les entreprises de presse sont nombreux mais, sans prise en compte des sujets d'égalité en amont, la marche vers l'égalité réelle sera très lente. Les sujets d'égalité femmes-hommes et la place des femmes dans les rédactions devraient être abordés dès la formation initiale dans les écoles de journalisme pour faire bouger les lignes plus rapidement.

Il est important d'encourager les bonnes pratiques dès l'apprentissage dans les écoles de journalisme, qui ne sont pas épargnées par le sexisme et le harcèlement. Ces années d'études sont en effet un moment décisif, puisqu'elles marquent les premières expériences professionnelles lors de stages, et consistent en un entre-soi rassemblant les futur·es journalistes qui seront amené·es à travailler ensemble. Il s'agit donc d'un espace de cristallisation des relations entre pairs et des pratiques professionnelles, qu'il convient d'encadrer afin de favoriser une plus grande égalité avant l'entrée sur le marché du travail.

Une récente enquête publiée par l'Unesco révèle que près de 3 femmes journalistes sur 4 disent avoir été victimes de violences en ligne, non sans impact sur leurs carrières et leur santé mentale[175]. En février 2019, en réaction à ce qu'on a appelé « *la Ligue du Lol* » puis de chants homophobes à l'École Supérieure du Journalisme (ESJ) de Lille[176], une tribune soutenue par 580 étudiant·es paraît dans *Libération*[177]. Elle appelle à plus de diversité dans les écoles de journalisme et à des dispositifs luttant contre « *les violences sexistes, homophobes, transphobes, grossophobes, antisémites, islamophobes, racistes* », en dénonçant les « *mécanismes de domination et d'humiliation* » ainsi que « *la cooptation et le réseautage* » de leur profession.

Les étudiant·es signataires demandent également à ce que des dispositifs soient mis en place dans les écoles de journalisme, afin de lutter contre les discriminations qui prennent racine dès l'apprentissage. Parmi ces demandes figurent l'instauration de la parité dans le choix des enseignant·es et des intervenant·es des écoles, des « *formations au traitement journalistique des discriminations de genre, d'orientation sexuelle ou de race* », ainsi qu'un renforcement des chartes et des règlements intérieurs des écoles.

Des revendications qui peinent à s'imposer

Ces affaires ont remis en lumière des problèmes structurels qui ne sont pas nouveaux. La Conférence des Écoles de Journalisme (CEJ), qui regroupe les 14 écoles de journalisme reconnues, avait déjà lancé, en décembre 2018, une mission égalité et lutte contre les discriminations qui consistait, à la suite d'enquêtes menées auprès des écoles, à proposer un plan d'action et un accompagnement des 14 écoles, mené par Pascale COLISSON

174 - https://cdjm.org/
175 - https://www.franceinter.fr/societe/un-rapport-de-l-unesco-montre-l-ampleur-des-violences-en-ligne-envers-les-femmes-journalistes
176 - https://www.lavoixdunord.fr/537204/article/2019-02-13/l-esj-lille-ouvre-une-enquete-interne-apres-des-chants-homophobes-d-etudiants
177 - https://www.liberation.fr/debats/2019/02/14/etudiantes-en-journalisme-nous-demandons-des-mesures-contre-le-harcelement-dans-la-profession_1709393/

et Sandy MONTAÑOLA, vice-présidente de la CEJ, maîtresse de conférences à l'université de Rennes 1 et responsable du DUT journalisme de l'IUT de Lannion[178].

Si chaque école est libre de mener ses propres démarches, les responsables de ce plan d'action exigent de toutes les écoles qu'elles nomment un·e référent·e égalité formé·e à ces enjeux, et qu'elles créent une cellule d'écoute. Sur leur site, la CEJ liste la ou le référent·e de chacune de leur école, ainsi que leur contact. Toutefois, sur les 14 écoles en question, seules 5 mentionnent sur leur site respectif ce poste dans la présentation de leur équipe pédagogique. De plus, aucun·e référent·e égalité n'est strictement dédié·e à ces questions puisque chacun·e est par ailleurs responsable pédagogique, du recrutement ou de la scolarité, voire maître.sse de conférence, et cumule donc deux fonctions. De la même manière, aucune information concernant leur formation aux questions de discrimination ou de harcèlement n'est disponible en ligne.

Enfin, seul l'IPJ Dauphine met en valeur, dans un onglet spécifique à l'égalité des chances, l'existence, entre autres dispositifs, d'une cellule d'écoute, en conformité avec l'engagement de la CEJ qui est dirigée par une personne extérieure à l'établissement[179]. Elle est également la seule école ayant obtenu le label Diversité certifié par l'AFNOR dès 2014 et confirmé en 2018. L'engagement dans la lutte contre les violences de genre de cette école, s'il est évident, fait malheureusement figure d'exception sur l'ensemble des écoles de journalisme françaises de la CEJ.

Pour ce qui est de formations obligatoires sur le sexisme, la discrimination, ou sur le traitement journalistique de ces problématiques, aucune des écoles ne met en valeur ce type d'aménagement sur leur site. L'on voit que, quand les maquettes des cours sont disponibles, aucun cours spécifique n'a été mis en place. Parmi les 14 écoles, 3 ont organisé, en 2014, 2019 et 2020, une table ronde, une journée égalité, ou encore une conférence, mais elles restent largement anecdotiques et sur la base du volontariat et ne remplacent pas une réelle formation tout au long de l'année.

D'ailleurs en 2014, la CEJ s'était opposée à l'introduction, dans la loi de 2014 sur l'égalité réelle, d'une disposition les obligeant à dispenser un enseignement sur l'égalité entre les sexes et la lutte contre les stéréotypes sexistes, au motif que cette obligation devait s'appliquer à toutes les formations[180].

RECOMMANDATION N°21 :

Inciter les écoles de journalisme à mettre en place des formations contre les violences sexistes et sexuelles et des formations pour lutter contre le sexisme et les stéréotypes de sexe pour faire évoluer le traitement médiatique de certaines thématiques.

178 - *https://cej.education/mission-egalite-lutte-contre-les-discriminations/*
179 - *https://www.ipj.eu/egalite-des-chances/*
180 - *https://www.lemonde.fr/societe/article/2014/01/28/loi-egalite-hommes-femmes-le-coup-de-gueule-des-ecoles-de-journalisme_4355870_3224.html*

Annexes

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE SUR L'ORGANISATION DES ENTREPRISES DE PRESSE ÉCRITE

TABLEAU 1 : La place des femmes dans les organisations et rédactions

TABLEAU 1 Femmes dans les organisations	Nombre total de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre et pourcentage de femmes en CDI	Nombre et pourcentage de femmes en CDD	Nombre et pourcentage de femmes PIGISTES
PDG/actionnaire principal				nr	nr
Directeur, Directrice de publication				nr	nr
Directeur/directrice de la rédaction				nr	nr
Directeur, directrice adjoint·e				nr	nr
Rédacteur/ rédactrice en chef				nr	nr
Rédacteur, rédactrice en chef adjoint·e				nr	nr
Chef·fe de service				nr	nr
Chef·fe de service adjoint				nr	nr
Grand reporter				nr	nr
Journaliste rédacteur/ rédactrice					
Secrétaire de rédaction					
Photographe					

TABLEAU 2 : La place des femmes dans les organisations et rédactions par rubrique

TABLEAU 1 bis Femmes / secteur de responsabilité / rubrique	Politique Nombre et pourcentage	Économique Nombre et pourcentage	Internationale Nombre et pourcentage	Société (santé, éducation, sécurité) Nombre et pourcentage	Culture Nombre et pourcentage	Sport Nombre et pourcentage	Cuisine Arts de vivre Beauté Nombre et pourcentage
Rédacteur / rédactrice en chef							
Rédacteur, rédactrice en chef adjoint·e							
Chef·fe de service							
Chef·fe de service adjoint·e							
Grand reporter							
Journaliste rédacteur rédactrice							
Secrétaire de rédaction							
Photographe							

LE FORMULAIRE

Merci de remplir ce formulaire
Avez-vous mis en place un système de comptage automatique/manuel pour mesurer la présence des femmes et des hommes dans les contenus ? Si oui, lequel ?
Avez-vous un référent égalité (Gender editor) ou autre ? Si oui, explicitez.
Avez- vous mis en place des formations/sensibilisations aux biais de sexe et à l'égalité ? Si oui, de quel type ?
Avez-vous mis en place des formations spécifiques d'information et/ou de prévention contre le harcèlement au travail ?
Avez-vous signé une charte ou un guide de bonnes pratiques ?
Avez-vous signé un accord égalité professionnelle dans le cadre de la négociation collective ?
Si vous avez signé une convention avec l'État, celle-ci dispose-t-elle d'une clause concernant l'égalité entre les femmes et les hommes ? Si oui, laquelle ?
Avez-vous le label égalité/diversité ?
Quelle est votre note à l'INDEX égalité professionnelle Femmes Hommes ?
Avez-vous quelque chose à ajouter ?

ANNEXE 2 : GRILLE D'ANALYSE POUR LES TITRES DE PRESSE

TABLEAU 1 : Les femmes dans les contenus de presse : les rubriques et signatures

Femmes / Type de la rubrique et taille de l'article	Politique Nombre et pourcentage	Économie Nombre et pourcentage	Internationale Nombre et pourcentage	Société Nombre et pourcentage	Santé Nombre et pourcentage	Culture Nombre et pourcentage	Sport Nombre et pourcentage	Cuisine Arts de vivre Beauté Nombre et pourcentage	À la une Nombre et pourcentage	Plus d'une demi page Nombre et pourcentage
Des articles d'informations / reportages										
Des éditoriaux / opinions										
Portraits/ interviews										
Total										

TABLEAU 2 :
Les femmes dans les contenus de presse : les femmes mentionnées dans la presse

Femmes mentionnées / Type de la rubrique et taille de l'article	Politique Nombre et pourcentage	Économie Nombre et pourcentage	Internationale Nombre et pourcentage	Société Nombre et pourcentage	Santé Nombre et pourcentage	Culture Nombre et pourcentage	Sport Nombre et pourcentage	Cuisine Arts de vivre Beauté Nombre et pourcentage	À la une Nombre et pourcentage	Plus d'une demi page (n/p)
Femmes expertes										
Porte-paroles / Actrices										
Anonymes										
Total										

TABLEAU 3 : Les femmes dans les contenus de presse : les femmes citées dans la presse

Femmes citées / Type de la rubrique et taille de l'article	Politique Nombre et pourcentage	Économie Nombre et pourcentage	Internationale Nombre et pourcentage	Société Nombre et pourcentage	Santé Nombre et pourcentage	Culture Nombre et pourcentage	Sport Nombre et pourcentage	Cuisine Arts de vivre Beauté Nombre et pourcentage	À la une Nombre et pourcentage	Plus d'une demi page (n/p)
Femmes expertes										
Porte-paroles/ actrices										
Témoins										
Total										

TABLEAU 4 : Les femmes dans les contenus de presse : les femmes sujets d'articles

Femmes sujets / type de la rubrique et taille de l'article	Politique Nombre et pourcentage	Économie Nombre et pourcentage	Internationale Nombre et pourcentage	Société (santé, sécurité) Nombre et pourcentage	Culture Nombre et pourcentage	Sport Nombre et pourcentage	Cuisine Arts de vivre Beauté Nombre et pourcentage	À la une Nombre et pourcentage	Plus d'une demi page Nombre et pourcentage
Article d'information									
Portrait / interview									
Couverture de Une									
Total									

TABLEAU 5 : Les femmes dans les contenus de presse : l'iconographie et les représentations

Femmes visuels / représentation et taille du visuel	Nombre de femmes dans les visuels / total	Pourcentage de femmes dans les visuels / total	Représentation seule Nombre et pourcentage	Représentation en groupe mixte Nombre et pourcentage	Proportion de femmes dans le groupe mixte en pourcentage	À la une Nombre et pourcentage
Photographies						

TABLEAU 5 bis :
Les femmes dans les contenus de presse : l'iconographie et les représentations par rubrique

Femmes visuels / type de rubrique	Politique Nombre et pourcentage	Économie Nombre et pourcentage	Internationale Nombre et pourcentage	Société (santé, sécurité) Nombre et pourcentage	Culture Nombre et pourcentage	Sport Nombre et pourcentage	Cuisine Arts de vivre Beauté Nombre et pourcentage
Photographies							

TABLEAU 6 :
Les femmes dans les contenus de presse : la chasse aux stéréotypes dans les écrits

TABLEAU 6	Nombre d'articles	Pourcentage d'articles/ total	Article à la Une
Présentation complète des femmes : par (nom, prénom, et fonction)			
Recours à la féminisation des noms de métiers			
Présentation des femmes par leur statut familial			
Articles contenant des propos stéréotypés			
Articles traitant des questions d'égalité entre les sexes			
Articles traitant des violences faites aux femmes et du sexistes. (Violences sexistes et sexuelles)			

TABLEAU 7 :
Les femmes dans les contenus de presse : la chasse aux stéréotypes dans les visuels

TABLEAU 7	Nombre de visuels	Pourcentage d'articles / nombre d'articles totaux	Article À la une
Visuel montrant des femmes comme spécialistes / expertes			
Visuel où les femmes occupent la place centrale			
Visuel montrant la diversité (femmes racisée, âgée, handicapée…)			
Visuel stéréotypé (rôles sociaux de sexe, sphère privée)			
Visuel stéréotypé lié à l'apparence physique (vêtements, posture, hypersexualisation)			

Remerciements

Le présent rapport a été réalisé par la Commission « *Lutte contre les stéréotypes et les rôles sociaux* » du Haut Conseil à l'Égalité, avec le concours de personnalités extérieures et avec l'appui du Secrétariat général du HCE. Que l'ensemble de ces personnes en soient remerciées.

- **Brigitte GRESY**, présidente du HCE.
- **Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE**, présidente de la commission « *Lutte contre les stéréotypes et rôles sociaux* » du HCE.

Pour la Commission « Lutte contre les stéréotypes et rôles sociaux » :

- **Jérôme BALLARIN**, président de l'Observatoire de la qualité de vie au travail (QVT), représenté par **Catherine BOISSEAU-MARSAULT**, directrice des Études et de la Prospective de l'Observatoire de la qualité de vie au travail (QVT).
- **Jean-Michel DUCOMTE**, président honoraire de la Ligue de l'enseignement.
- **Stéphane FRIMAT,** directeur du Vivat, membre de l'association HF pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture.
- **Jean-Marc HUART**, directeur général de l'enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale, représenté par **Laurie POTIER**, chargée d'études au Bureau de l'égalité et de la lutte contre les discriminations du Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse.
- **Muriel IGHMOURACENE**, autrice, fondatrice de *CoWorkCreche* et membre du conseil consultatif du G7.
- **Bénédicte LE DELEY**, secrétaire générale de l'Association Nationale des Directeur·rice·s des ressources humaines (ANDRH).
- **Léa LEJEUNE**, journaliste, présidente du collectif « *Prenons la Une* ».
- **Roch-Olivier MAISTRE**, président du CSA, représenté par **Carole BIENAIME-BESSE**, Membre du CSA et **Manon CONAN**, chargée de mission à la Direction des Programmes du CSA.
- **Anne DE MAZIEUX**, haute fonctionnaire à l'Égalité au ministère des Armées, représentée par **Anne-Marie MARCHADOUR**, cheffe de la section RSE, sous-direction de la politique et des études de la direction des ressources humaines du ministère.
- **Béatrice NOEL**, cheffe de la mission de la parité et de la lutte contre les discriminations du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, représentée par **Sarah POUYAUD**, chargée d'étude sur l'égalité professionnelle au ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche.
- **Arila POCHET**, chargée de mission au Bureau de la Cohésion Sociale, de la Santé et de l'Enseignement de la Direction Générale des Outre-mer.
- **Agnès SAAL**, haute fonctionnaire à l'égalité du ministère de la Culture.
- **Sabine SALMON**, présidente de l'association Femmes Solidaires.
- **Valérie DUVERGER NEDELLEC,** cheffe de projet éditorial au ministère des Affaires étrangères. **Laurent SETTON**, haut fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, des ministères sociaux, représenté par **Nelly HERIBEL**, haute fonctionnaire adjointe.
- **Hélène FURNON-PETRESCU**, cheffe du service des droits des femmes représenté par **Carole MODIGLIANI CHOURAQUI**, chargée de mission « *Culture, sport, média* » et **Jean-Luc THIERRY**, chargé de mission « *Prostitution – Cyberviolences* ».
- **Emelyn WEBER**, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du conseil Économique, Social et environnemental.

Personnalités extérieures :

Concernant la presse écrite :

- **Claire BLANDIN**, experte associée, historienne des médias, spécialiste de la presse magazine. Professeure en Sciences de l'Information et de la Communication à l'Université Sorbonne Paris Nord.
- **Salomé HEDIN** et **Ariane BENOLIEL**, doctorantes au Centre d'Analyse et de Recherche Interdisciplinaires sur les Médias (CARISM).

Personnalités extérieures entendues :

- **Gilles BASTIN**, professeur de sociologie à l'Institut d'études politiques de Grenoble. Ses travaux portent sur l'étude de la presse écrite grâce à l'intelligence artificielle, et sur les biais algorithmiques genrés dans la presse numérique et dans les réseaux sociaux.
- **Lénaïg BREDOUX**, journaliste et gender editor à *Mediapart*.
- **Alexis BREZET**, directeur des rédactions du journal *Le Figaro*.
- **Céline CALVEZ,** députée de la cinquième circonscription des Hauts-de-Seine et autrice du rapport sur la « *Place des femmes dans les médias en temps de crise* ».
- **Antoine CHUZEVILLE**, secrétaire général du Syndicat National des Journalistes (SNJ) et **Aziliz LE BERRE**, journaliste et membre du SNJ.
- **Pascale COLISSON**, responsable pédagogique et chargée de mission Égalité et Diversité à l'Institut Pratique du Journalisme, et **Emmanuelle BRUNEEL**, enseignante chercheuse, doctorante, en sciences de la communication et de l'information dans le laboratoire du GRIPTIC hébergé par le CELSA.
- **Marlène COULOMB-GULLY**, chercheuse en communication politique et sur les représentations du genre dans les médias, experte auprès de l'*Agence France Presse* (*AFP*) où elle travaille sur la question de la représentation des femmes dans les médias, professeure en sciences de l'information et de la communication à l'université Toulouse II-Le Mirail.
- **Aurélia END**, journaliste et rédactrice en chef pour l'économie internationale de l'*Agence France Presse* (*AFP*).
- **Laurence FRANCESCHINI**, conseillère d'État, membre du conseil d'administration de l'HADOPI, membre du Conseil supérieur de la propriété littéraire et artistique, présidente de la Commission paritaire des publications et agences de presse (CPPAP).
- **Isabelle GARCIN-MARROU**, chercheuse spécialisée dans l'étude des femmes dans la presse écrite, et plus particulièrement de la dialectique sur les violences faites aux femmes, et les femmes en politique.
- **Etienne GERNELLE**, directeur du magazine *Le Point*.
- **Jean-Baptiste GOURDIN**, directeur de la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC).
- **Lætitia GREFFIE,** rédactrice en chef déléguée, chargée de l'égalité femmes-hommes à *Ouest France*.
- **Julien LAMURY**, rédacteur en chef de *Femme Actuelle*, Prima, *Flow* (groupe PRISMA MEDIA) et cofondateur de Simone Media.
- **François-Xavier LEFRANC,** rédacteur en chef de *Ouest France*.
- **Léa LEJEUNE**, journaliste à Challenges, et présidente de l'association « Prenons la Une ».

Pour le secrétariat général :

- **Juliana BRUNO,** rapporteuse et responsable de la communication et des relations presse, en charge de la commission « *Lutte contre les stéréotypes et les rôles sociaux* ».
- **Paola BERGS,** secrétaire générale.
- **Mélanie NOLLEAU,** stagiaire en charge de la commission « *Lutte contre les stéréotypes et les rôles sociaux* » de septembre 2020 à février 2021.
- **Clara HEBERT,** stagiaire en charge de la commission « *Lutte contre les stéréotypes et les rôles sociaux* » et « *Santé, droits sexuels et reproductifs* » de février 2021 à juillet 2021.
- **Marine KOCH,** stagiaire en charge de la commission « *Violences de genre* » et « *Parité* » de février 2021 à juillet 2021.
- **Coline RIO,** stagiaire en charge de la commission « *Lutte contre les stéréotypes et les rôles sociaux* » et « *Violences de genre* », de septembre 2021 à février 2022.

HCE
République Française

HAUT CONSEIL à l'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

55, rue Saint-Dominique - 75007 Paris
Courriel : haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr
Téléphone : 01 42 75 86 91

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr
Recevoir toutes nos informations : bit.ly/HCECP

Nous suivre :

Maquette : Pôle graphisme, fabrication, déplacements, image - DSAF/DPSG - Novembre 2021.