

L'égalité sous contrainte.

Pratiques des référent·es en école de journalisme

CARMEN BACHIMONT,

IRMÉCCEN

Sorbonne-Nouvelle Université, Paris

carmen.bachimont@sorbonne-nouvelle.fr

Orcid : /0009-0009-6860-0321



n 2018, dans le contexte du mouvement #MeToo, la Conférence nationale des métiers du journalisme (CNMJ), intitulée « *Femme, Homme : modes d'emploi dans les médias* », a présenté des enquêtes internes portant sur la question du genre au sein des formations (Colisson et al., 2018), soulignant la nécessité de politiques plus ambitieuses en matière de lutte contre les inégalités de genre. C'est dans ce cadre qu'émerge la mission des référent·es Égalité et lutte contre les discriminations (RELD) au sein des écoles de journalisme. En parallèle, le secteur de l'Enseignement supérieur et de la recherche (ESR), auquel ces formations sont rattachées, poursuit un processus d'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations, davantage centré sur la question de l'égalité des sexes (Weiss et al., 2023). Des travaux ont par ailleurs mis en évidence les effets de la vague de dénonciations post #MeToo¹ sur l'intensification de la reconnaissance des violences sexuelles comme problème public (Cavalin *et al.*, 2022), se traduisant par une légifération graduelle au sein des établissements publics² (Andro, 2023).

Cet article interroge l'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations (LCD) au sein de 14 écoles de journalisme reconnues³, qui cristallisent de nombreux enjeux de la profession de journaliste et de ses pratiques. Ces établissements se situent à l'intersection des pouvoirs publics, qui certifient les diplômes, et de la Commission paritaire nationale de l'emploi des

Pour citer cet article

Référence électronique

Carmen Bachimont, « L'égalité sous contrainte. Pratiques des référent·es en école de journalisme », *Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo* [En ligne], Vol 15, n°1 - 2026, 15 juin - juin 15 - 15 de junho - 15 de junio.

URL : <https://doi.org/10.25200/SLJ.v15.n1.2026.639>



journalistes (CPNEJ), qui délivre l'agrément. Instance régulatrice, la CPNEJ structure les enseignements selon les impératifs des éditeurs et syndicats, favorisant ainsi une homogénéisation des profils et la transmission d'un savoir-faire normalisé (Bouron, 2019). Bien que le diplôme ne soit pas nécessaire pour exercer, ces formations, axées sur l'insertion et la « professionnalité » (Chupin, 2018), constituent le vivier de recrutement privilégié des médias dominants.

Pour analyser cet espace, nous mobilisons la typologie de Géraud Lafarge (2019) qui hiérarchise les écoles selon leur légitimité et leur ancrage géographique. Il oppose ainsi la « grande porte » – regroupant les écoles privées, les « grandes écoles » et certains pôles universitaires prestigieux (CUEJ, IFP) – à la « petite porte », constituée d'établissements plus récents ou de formations en IUT (BUT). Il convient d'apporter des nuances à cette typologisation, notamment du fait de la forte sélectivité des BUT en termes de ratio candidatures/places ces dernières années⁴, bien que la corrélation entre sélectivité et élitisme soit plus complexe (Bodin & Orange, 2013)⁵.

La mise en place de la mission Égalité et lutte contre les discriminations conduit à interroger ses effets au sein des écoles de journalisme, tant sur les politiques de LCD elles-mêmes que sur la perception de la question des discriminations par les établissements et, par extension, par la profession. Il s'agit ainsi de déterminer, à la lumière des travaux portant sur ces formations hétérogènes, si des différences territoriales ou liées à la légitimité des écoles influencent ces politiques, ou si la CPNEJ joue un rôle d'acteur homogénéisateur. Cette problématique doit également être examinée dans le cadre du métier de journaliste, revendiqué comme « pilier de la démocratie » et dont les règles déontologiques nationales et internationales inscrivent des principes de non-discrimination dans la pratique de diffusion de l'information (Neveu, 2019 ; Béasse, 2024). Les recherches existantes ont montré l'impact relatif du cadrage médiatique des faits sociaux sur la construction des problèmes publics (Tissot, 2011 ; Dalibert, 2013), tandis que les associations de journalistes militantes féministes, antiracistes, *queer* inscrivent dans leurs luttes la bonne représentation des personnes minorisées dans les médias informationnels. Ces considérations soulèvent plusieurs questions : dans quelle mesure le journalisme introduit-il une dimension nouvelle dans la définition de la LCD au sein des écoles de journalisme ? Quelle vision des discriminations est ainsi véhiculée ? Quels effets les mouvements sociaux, tant en France qu'à l'international, ont-ils exercé sur cette perception ? Enfin, quelles évolutions peuvent être observées depuis la CNMJ de 2018 intitulée « Femmes, hommes : modes d'emploi dans les médias » ? Plus largement, que révèlent les politiques de LCD mises en œuvre dans les écoles de

journalisme reconnues sur la manière dont ce sujet est pris en compte et sur l'évolution des formations les plus légitimées dans le contexte français ?

Cet article est issu d'un travail de mémoire de master 2 questionnant la construction de l'action de LCD dans les écoles de journalisme. Il résulte d'une enquête empirique réalisée auprès de plusieurs acteurs (RELD et membres d'associations externes de lutte contre les violences de genre et le racisme – respectivement *Prenons la Une* et *l'AJAR*). Une analyse de contenu à partir d'une indexation des sites de formation et de leurs tutelles universitaires (n=25) a été croisée à une analyse de discours par un codage thématique des entretiens semi-directifs réalisés avec les RELD de 9 établissements. Si l'ensemble des RELD des 14 établissements n'a pas pu être interrogé dans le temps imparti à la réalisation de l'enquête, l'échantillon est représentatif de l'hétérogénéité des statuts des établissements (1 privé, 1 grand établissement, 7 publics) et de la composition professionnelle des RELD (5 journalistes, 4 enseignant-chercheur-euses). 77% des RELD interrogées sont des femmes, pour 64% sur les 14 écoles au moment de l'enquête (avec des équipes pédagogiques plutôt paritaires). La majorité (12/14) est titularisée et occupe des positions de direction pédagogique. Pour des raisons d'anonymisation, une analyse plus fine au travers du genre est écartée, le faible effectif rendant les enquêtés potentiellement identifiables via le croisement avec la variable « établissement ».

L'enquête met principalement en lumière les acteur-ices les plus engagé-es, les répondant-es à l'appel à entretien se caractérisant par un fort investissement dans la mission qui leur a été confiée (ou dont ils se sont saisi-es). Ce matériau éclaire ainsi les logiques, représentations et pratiques des franges les plus mobilisées au sein des établissements. Une enquête prolongée, élargie à d'autres profils, permettrait d'intégrer une plus grande diversité de positionnements.

Dans un premier temps, nous tenterons d'expliquer les raisons du développement d'une politique de LCD dans les écoles de journalisme relativement contrastée mais priorisant certaines thématiques que sont la lutte contre les VSS et de manière moins pensée celle de handicap, en la mettant en parallèle avec l'institutionnalisation de la lutte contre les inégalités de genre - dont découlent les violences de genre - dans le secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR). Ensuite, nous mettrons en lumière les mécanismes structurels qui expliquent que malgré l'homogénéisation de dispositifs à travers l'instance de la CPNEJ, des différences s'observent dans la mise en place locale de ces derniers. Enfin, verrons comment est construite une vision idéalisée des besoins et des attentes étudiantes.

**POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS : DE LA PROMOTION SUR LES
SITES AU DISCOURS DES RELD, LES MARQUES
DE LA PRÉVALENCE DES QUESTIONS DE
VIOLENCES DE GENRE**

**Sur les sites : développement des dispositifs de lutte
contre les discriminations dans les écoles**

Pensée d'abord sous l'angle du racisme, la LCD a connu des évolutions dans son application de politiques d'actions publiques en fonction de contextes nationaux et de directives européennes qui ont infléchi la législation en faveur de l'égalité de genre ou du handicap par exemple (Bereni, 2023 ; Damian-Gaillard *et al.*, 2021 ; Masclet, 2017).

Si les premières lois anti-discrimination françaises apparaissent en 1972, dans le sillage du *Civil Rights Act* aux États-Unis, aucun changement réel n'est opéré en France avant la fin du 20^{ème} siècle, contrairement aux évolutions observées outre-Atlantique (Dobbin *et al.*, 2016). Didier Fassin (2002) situe le tournant de l'action publique à la fin des années 90, symbolisé par le rapport du Haut Conseil à l'intégration sur la « question immigrée » (1998). Ce document marque une rupture en évoquant pour la première fois des discriminations ethnoraciales, là où prévalait la logique d'« intégration ». Il s'opère une « inversion de l'imputation causale » (*Ibid.*, p.407) : la responsabilité des différences n'est plus imputée aux personnes, mais au fonctionnement de la société française. L'usage du mot « discrimination » permet dès lors de lier inégalités et racisme, inscrivant la démarche dans un *référentiel d'action publique* visant la *justice sociale*.

Du point de vue du droit, la discrimination est un traitement défavorable d'une personne fondé sur des critères déterminés par la législation française (Loi n° 2001-1066, 2001) ainsi que des critères issus de textes internationaux ou européens. Il convient de distinguer la discrimination *systématique* envers un individu – par rapport à des caractéristiques qui lui sont propres – de la discrimination *systémique*. Centrale à notre propos, celle-ci résulte « du fonctionnement d'un système dont les règles et les conventions sont en apparence neutres, mais dont les modalités de fonctionnement aboutissent à défavoriser de manière significative des personnes en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à des groupes stigmatisés » (Simon & Stavro-Debaugé, 2004, p.57-84). Le principe de discrimination s'applique aussi à un *référentiel universel*, quel que soit le cadre de l'atteinte, qu'elle porte sur le genre, l'orientation sexuelle ou encore les origines. Cependant, la sociologie invite à décrypter les logiques et les ancrages historiques spécifiques à chaque type de discrimination :

« [...] les sciences sociales ne peuvent manquer de relever la spécificité de chacune des réalités historiques et structurelles de la discrimination, celle des femmes ou des homosexuels n'étant pas celle des enfants d'immigrés, par exemple. » (Fassin, 2002, p.413)

Dans un premier temps, nous avons dressé un panorama des ressources en ligne des écoles, postulant que l'analyse conjointe du contenu et du discours révélerait des disparités dans l'appréhension des phénomènes. En effet, les données web, pouvant être considérées comme le reflet de pratiques *offline* (Ollion & Boelaert, 2015), éclairent les engagements institutionnels : elles témoignent de l'image que les écoles projettent, des outils mis à disposition ainsi que de leur accessibilité pour les étudiant-es et le corps pédagogique.

Afin d'analyser le référentiel du discours lié au champ sémantique de la LCD, nous avons relevé les occurrences correspondantes sur les pages dédiées entre février et avril 2025. Ces données ont fait l'objet d'une thématisation contextuelle par type de référence aux discriminations⁶. À partir de ces données, nous avons mené une analyse de contenu pour dégager les principaux thèmes, puis une analyse de discours afin d'examiner la manière dont ils étaient articulés (Figures 1 à 4).⁷

Comme l'illustre la Figure 1, la thématique de la LCD imprègne la quasi-totalité des sites des écoles de journalisme, indépendamment de leur statut institutionnel (public ou privé). Si les désignations génériques (« discriminations », « lutte contre les discriminations ») prédominent, elles se déclinent via une terminologie précise qualifiant la forme (« directe », « indirecte », « harcèlement ») ou l'origine (« raciales », « religieuses ») des phénomènes. Cet état des lieux confirme ainsi la volonté de publiciser les politiques de LCD mises en œuvre.

Dans cette continuité, le moissonnage des sites révèle l'usage répandu d'un vocable issu du management de la « diversité » (Bereni, 2023) (Figure 2). Olivier Masclet (2017) distingue la LCD des politiques volontaristes de « diversité » d'inspiration étatsunienne, qui perçoivent dans la pluralité des profils une source de profits. Dès les années 2000, ces politiques séduisent les grandes écoles (Sciences Po Paris, l'ESSEC). Le journalisme et ses formations sont influencés par ce concept et ses intérêts économiques, s'étendant au-delà de la question initiale du racisme (Bereni, 2023, Marthoz, 2011, McQuail, 2013). Il s'agit de capter de nouveaux profils via des concours parallèles ou l'alternance (Colisson et Chanlat, 2021; Louazon, 2023; Tasset, 2011). L'ambition est de créer des cohortes représentatives, afin de « mieux rendre compte de

Figure 1 : Termes associés à l'occurrence « discrimination(s) ». Récolte : sites des écoles de journalisme (n=14). Abscisse : 1 est égal à la présence de l'occurrence.

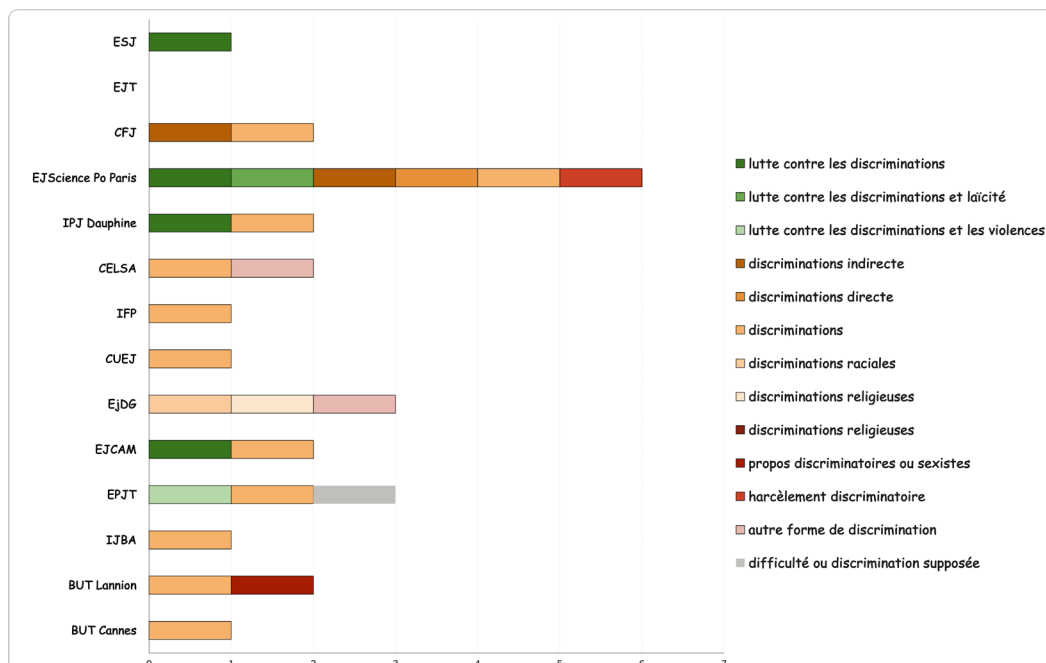
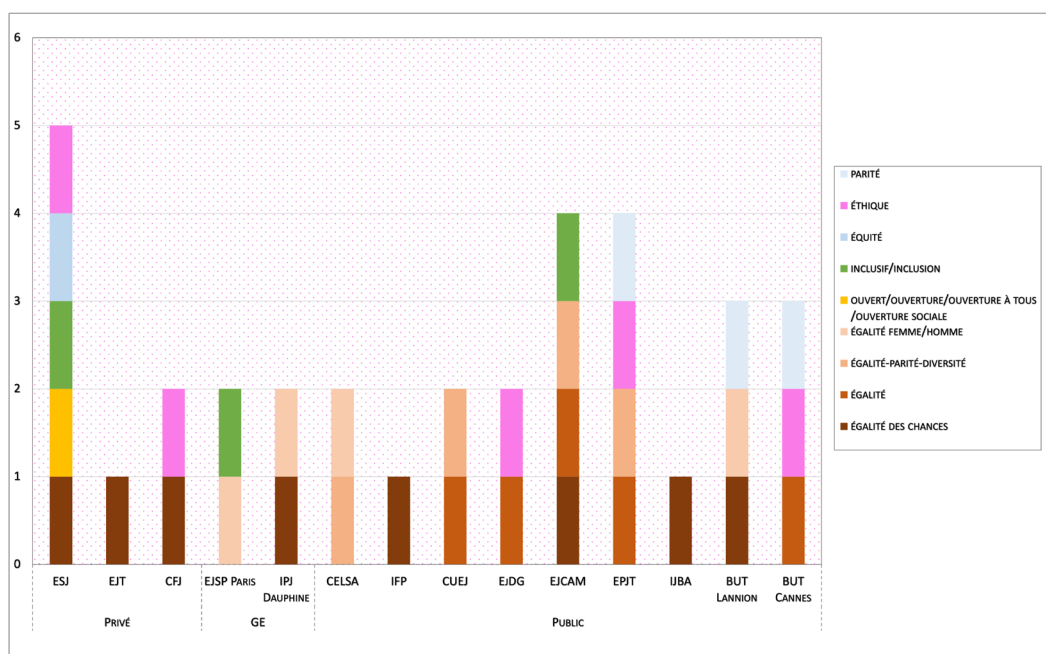


Figure 2 : Type d'occurrences autour du thème « égalités ». Récolte : sites des écoles de journalisme (n=14).



la diversité et de la pluralité de la société française » (Charon, 2006, p.55).

Sur les sites, on retrouve le vocable associé à ces politiques, qu'il soit utilisé pour faire référence aux concours d'entrée ou pour qualifier une politique

de LCD. Ainsi, 8 écoles mentionnent l'« égalité des chances », 5 l'« égalité » et 3 autres associent le triptyque « égalité-parité-diversité ». Enfin, la terminologie liée au genre s'avère significative : nous relevons 4 occurrences de l'expression « égalité femmes-hommes » et 3 mentions de la « parité ».

Prégnance de la problématique des violences de genre

L'institutionnalisation de la cause des femmes en France et en Europe s'opère dès les années 1970 par la production de normes juridiques centrées sur l'égalité des sexes (Bereni, 2010), accompagnée d'un champ sémantique axé sur l'égalité femmes-hommes et la parité. Perçues comme systémiques, les discriminations de genre découlent d'une socialisation différencialiste qui opère dès le plus jeune âge, forgeant des imaginaires stéréotypés et conduisant à la reproduction d'inégalités entre les minorités de genre et les hommes. Les normes de l'hégémonie masculine favorisent ainsi les hommes tout au long de leur trajectoire (savoirs, savoir-être, biais) et construisent des identités propices à la reproduction de violences.

Le cadrage spécifique des violences sexuelles envers les femmes se fait au prisme d'une quantification dans les années 2000, avec l'*Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France* (Enveff) (Jaspard *et al.*, 2003), qui résonne fortement et montre le caractère systémique de ces violences. En France, le mouvement #MeToo en 2017 amène à une large circulation de l'unité lexicale « VSS » dans les espaces médiatiques et les discours d'action publique, cadrant davantage le problème des violences de genre sous cet angle (Buisson et Sapio, 2025).

L'approche institutionnalisée des violences sexuelles peut présenter des limites, déjà étudiées ou critiquées. Elle fait émerger des « zones grises » : certains comportements inadmissibles, ne relevant pas de la définition institutionnelle des VSS, échappent ainsi aux procédures disciplinaires, souvent longues et peu protectrices (Andro, 2023, p.113). Ces limites ont d'ailleurs été mises en évidence lors de nos entretiens. Enfin, la focalisation de la LCD post-#MeToo sur les VSS et la parité tend à minimiser, voire à invisibiliser, d'autres formes de discriminations susceptibles d'apparaître dans le cadre de la formation.

Inscrites dans le spectre des violences de genre, les violences sexistes et sexuelles revêtent de multiples formes : physiques, psychologiques, verbales, économiques ou sexuelles. Charlotte Buisson et Jeanne Wetzels définissent spécifiquement les violences sexuelles comme l'action d'imposer « à autrui un ou des comportements, propos, ou procédures à caractère sexuel sans son consentement » (2022, p.9-27). Sans visée exhaustive, elles incluent le harcèlement et l'agression sexuelle, les mutilations génitales, la prostitution ou le mariage forcé, l'humiliation, l'esclavage sexuel, le *stealth* (retrait non consenti du préservatif), l'*upskirting* (photographie sous les vêtements sans accord) ou le viol (*Ibid.*).

Concernant la promotion de la LCD, on observe une prédominance du vocabulaire centré sur les vio-

lences de genre par rapport aux autres formes de discriminations, tendance que confirment les discours des RELD.

La comparaison entre la prise en compte du handicap et du sexisme est éclairante. Ce sont deux types de discriminations sur lesquels l'État a légiféré de manière contraignante, instaurant des politiques spécifiques dans l'ESR dès le début des années 2000. Sur les sites, l'usage des termes « VSS » et « handicap » est ainsi constant (Figure 3). Nous avons répertorié au moins une section portant sur l'accessibilité pour les personnes handicapées, ou sur la sensibilisation LCD et « VSS ». Pourtant, si les politiques d'accompagnement du handicap se sont développées, la question apparaît bien moins abordée que celle des violences de genre, mise au premier plan lors des entretiens avec les RELD.

« GE2 : Non ce qui reste quand même, on va pas se le cacher, ce qui reste le plus prégnant c'est les violences sexistes et sexuelles, et plutôt vis-à-vis des femmes également. Aussi des hommes, mais plutôt des femmes quand même. Ça pour le coup c'est vraiment le champ le plus important de ce sur quoi on va intervenir. »

La question des violences de genre surgit spontanément lors de la description de la LCD, prévalant souvent sur d'autres thématiques. Les entretiens révèlent deux points de bascule dans la prise de conscience et la volonté de remédier à ces violences : le mouvement #MeToo et la CNMJ « Femmes, hommes : modes d'emploi dans les médias ». Comme le souligne Gwenaëlle Perrier, ce contexte post-#MeToo a forcé la reconnaissance institutionnelle du phénomène : « Ce processus atteste que la prise de parole massive sur les VSS a contraint les pouvoirs publics à reconnaître la validité de l'analyse selon laquelle ces violences existent dans tous les milieux (sociaux, professionnels, etc.) » (2022, p.162). Ce constat est corroboré par les référent-es, comme l'illustre ce verbatim : « P4 : Et je pense notamment aux VSS, qui sont hélas présentes chez nous comme elles peuvent l'être dans l'ensemble des organisations. »

L'usage du terme « VSS » ou « violences sexistes et sexuelles » témoigne ici de l'influence des politiques publiques sur la LCD. Il fonctionne comme une « formule » (Krieg-Planque, 2009 ; Buisson et Sapio, 2025) : ces termes (VSS, équité, parité, etc.) cristallisent les enjeux politiques et sociaux de la LCD tout en contribuant à les construire. De fait, les RELD emploient systématiquement le syntagme « VSS » (répété jusqu'à dix fois par entretien), aux côtés de syntagmes récurrents comme « sexisme » ou « parité » (Figure 5⁸).

Figure 3 : Type d'occurrences autour du thème « genre et violences de genre ». Récolte : sites des écoles de journalisme (n=14). Abscisse : 1 est égal à la présence de l'occurrence.

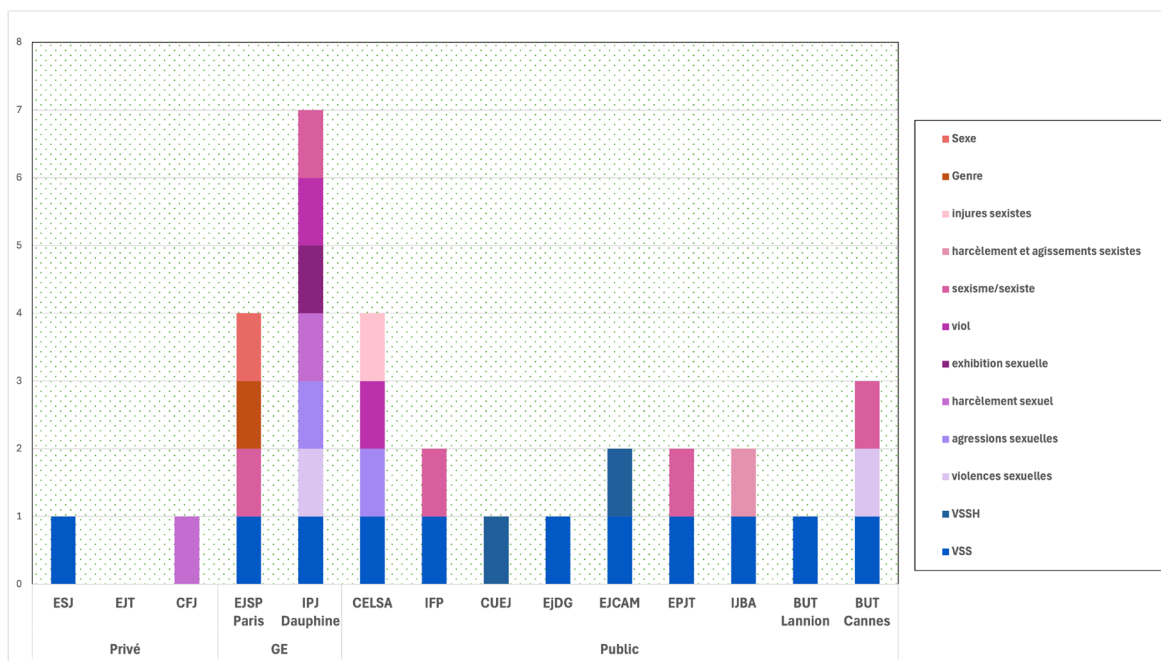
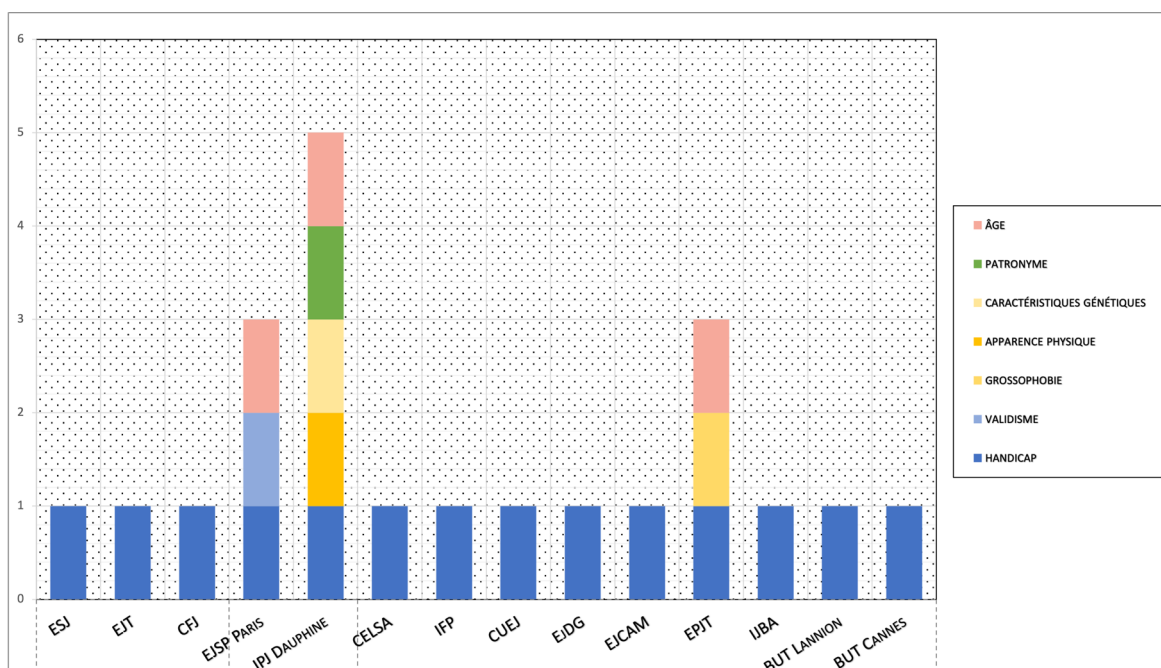


Figure 4 : Type d'occurrences sur les thèmes du « handicap », « apparence physique », et « âge ». Récolte : site des tutelles universitaires et site mère EJSP Paris, EJCAM (n=16). Ordonnée : 1 est égal à la présence de l'occurrence.

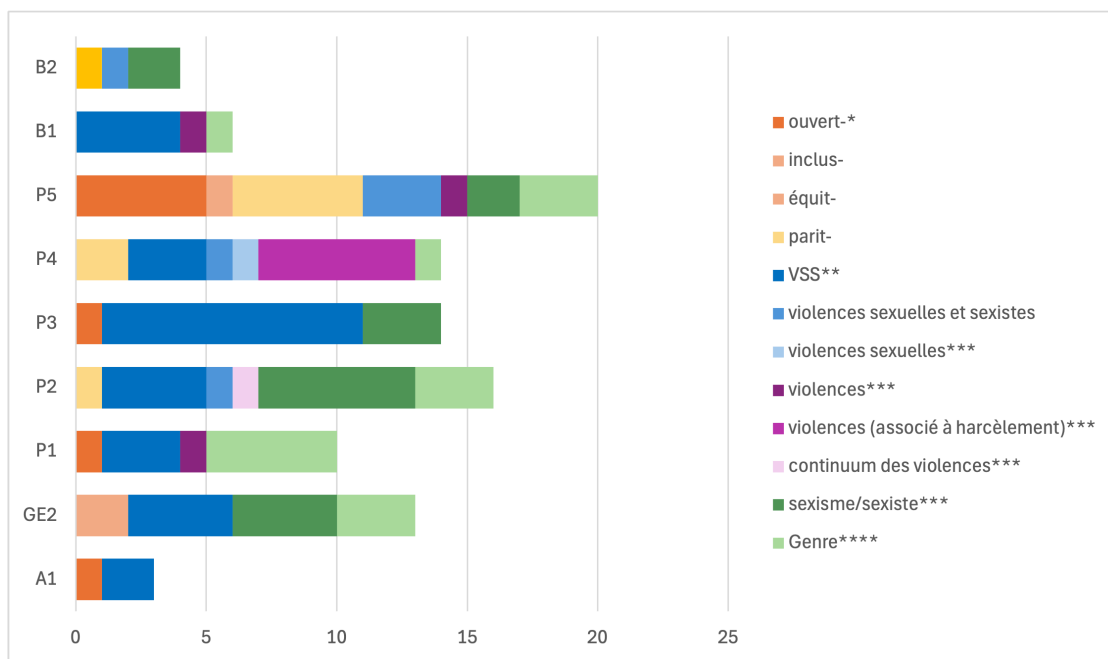


Cette analyse de la communication sur les politiques proactives dans les écoles de journalisme s'inscrit dans le prolongement de l'institutionnalisation de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les VSS au sein de l'ESR. Elle s'aligne sur les directives ministérielles et la rhétorique managériale de la

« diversité », reproduisant un cadrage identique des inégalités de genre.

Par extension, une dialectique s'opère entre la circulation de la « formule » « VSS » (et l'ensemble du vocabulaire agrégé) et la construction d'une « my-

Figure 5: Fréquence d'occurrences dans le champ lexical « violences et discriminations liées au genre ». Récolte : retranscription des entretiens avec les référent-es ELD (n=9).



*en référence à l'ouverture sociale ou l'ouverture d'esprit, en excluant quand l'enquêté-e a repris mes mots

** en excluant titres, postes, fonctions

*** hors VSS

****hors id/expression de genre, nom, nom de cours

thologie » (Barthes, 1957). Une chaîne d'équivalence tend à confondre les unités lexicales « VSS » et « lutte contre les discriminations », en dépit de la polysémie de cette dernière. Si les violences sexuelles manifestent une domination masculine, le concept de discrimination renvoie à d'autres mécanismes de domination ici relégués au second plan. Dès lors, le cadrage discursif de la LCD déploie un imaginaire dont la valeur performative reste, dans les dispositifs mis en œuvre, principalement conçue au prisme des violences de genre (Bereni, 2023).

La Conférence des Écoles de Journalisme (CEJ) : une instance pour gommer les différences entre privé et public ?

Une autre analyse distingue les approches de la LCD selon le statut des établissements (privés, publics, grands établissements). La spécificité des formations étudiées tient à leur appartenance à la Conférence des Écoles de Journalisme (CEJ), « instance de dialogue entre les écoles, les partenaires sociaux, les entreprises et les pouvoirs publics » (CEJ, 2022), qui impulse la mise en place d'une politique de LCD commune. L'observation d'un vocabulaire homogénéisé autour de la « parité », de l'« égalité femmes-hommes » et de la « lutte contre les VSS » suggère une adhésion à l'agenda politique et un impact des politiques publiques sur le plan commu-

nicationnel. Or, Laure Bereni (2023) montre que la LCD en entreprise s'est développée en se centrant sur la lutte contre les violences de genre – par facilité face à d'autres critères législatifs plus flous – et en privilégiant les dispositifs communicationnels sur les actions propres. Les résultats de notre enquête tendent à conforter cette thèse pour les écoles de journalisme, rejoignant les études qui en pointaient les logiques managériales (Louazon, 2022 ; Tasset, 2011). Il faut préciser que quatre écoles sont membres de la Conférence des Grandes Écoles, dont deux par capillarité avec SciencesPo.

Les « grands établissements » que sont ici SciencesPo (EJSP) et l'IPJ-Dauphine se distinguent plutôt par l'utilisation d'un vocabulaire descriptif plus fourni quant à la politique de LCD employée, en énumérant par exemple tous les critères établis par la loi. On retrouve ainsi seulement sur le site de l'EJSP l'emploi du terme « validisme », ainsi qu'un vocable concernant les LGBTphobies (« homophobie », « orientation sexuelle »), tout comme l'IPJ-Dauphine emploie « orientation sexuelle » et « identité sexuelle ». Cette différence peut s'expliquer par la mise en place de services plus construits sur la question de la LCD.

La présence ou non d'occurrences associées à la question LGBT+ semble dépendre de la politique de

chaque établissement indistinctement de son statut. Celles-ci sont plus variables, présentes sur les sites des tutelles universitaires de 5 établissements et d'aucun établissement privé. L'absence de « formule » identifiée dans ce champ sémantique particulier peut s'expliquer dans sa moindre institutionnalisation et législation par le droit en comparaison au sujet des violences de genre sur les femmes.

Enfin, c'est dans les établissements privés que l'on retrouve le vocabulaire le moins fourni concernant d'autres occurrences que celles liées aux politiques de handicap et de lutte contre les VSS, à tout le moins d'informations disponibles. On observe une opacité quant aux politiques de LCD mises en place dans ces établissements. En effet, certains établissements n'ont tout simplement pas dédié de pages ou de rubriques sur leur site à propos de dispositifs mis en place.

La CEJ entend uniformiser la politique de LCD face aux particularités posées par les formations de journalisme, notamment les temps longs en entreprise. Elle tente aussi de pallier les différences qui se posent entre des établissements très différents par leur ancrage territorial - Paris ou province, ville ou péri-urbain - et leur mode de gestion, du privé au public en passant par le semi-public. Cette dynamique d'uniformisation se traduit par l'extension de normes centrées sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les VSS, ciblant particulièrement les structures agréées par la CPNEJ — notamment associatives — qui, par leur statut privé, subissent moins les contraintes régulatrices de l'ESR.

« B2 : [évoquant la mission égalité et LCD] Alors il n'y a rien de miraculeux, les problèmes ne peuvent pas disparaître du jour au lendemain, les attitudes sexistes non plus, l'effet grave sûrement non plus malheureusement. Mais je pense qu'en tout cas, 1) ça a éveillé certaines consciences qui en avaient besoin; 2) je pense que c'est quand même quelque chose qui est rassurant pour les acteurs que sont les étudiants de savoir qu'ils ne sont pas seuls, qu'ils peuvent se tourner vers quelqu'un, vers des structures, vers des cellules d'aide, et ça c'est important. »

Les politiques publiques mènent à un « isomorphisme coercitif » (DiMaggio & Powell, 1983) – processus de légitimation de pratiques normatives d'un groupe suite à des pressions de structures organisationnelles – qui contraint les établissements publics. Celles-ci arrivent cependant à s'étendre aux établissements les moins contraints par l'État par isomorphisme normatif ou mimétique (*Ibid.*) – phénomène qui agit au travers des groupes professionnels produisant une homogénéisation de pratiques légitimées

– par le biais de l'instance de la CEJ et probablement de la CGE. Si l'étude ne permet pas de garantir l'application effective et homogène de ces pratiques, elle les inscrit dans un cadre légitimé comme un principe dans la charte de la CEJ.

DIFFÉRENCES DE MOYENS : D'UN CAPITAL ÉCONOMIQUE À UN CAPITAL « HUMAIN »

Bien que la politique de LCD soit conçue selon une logique uniformisante, notre enquête met en exergue des disparités de moyens entre les établissements, tributaires de leurs capitaux respectifs ainsi que de leur ancrage territorial. Ces deux variables peuvent constituer des freins structurels à l'accès aux dispositifs déployés. En effet, la prescription normative ne garantit pas l'application effective des mesures, dans la mesure où les politiques publiques font l'objet d'une « retraduction locale » par les acteurs de terrain, dynamique notamment observée dans l'analyse des politiques publiques au sein des quartiers populaires (Tissot, 2007). Pivots du dispositif, les RELD de la CEJ endossent ce rôle : « leur rôle étant de proposer un premier contact aux étudiant.e.s, de veiller à la mise en place de procédures égalitaires, de cours dédiés et de fournir les données de son école dans le cadre du renouvellement annuel de l'étude auprès des écoles » (*Ibid.*).

Toutefois, les contraintes matérielles restreignent l'action pédagogique malgré la proactivité des agents, favorisant la seule pérennité des dispositifs fortement institutionnalisés. Ces référent-es agissent dès lors comme « acteurs-frontières » entre les institutions, articulant circulation des normes et renouvellement des pratiques (Fligstein, 2001 ; Bergeron *et al.*, 2013).

Modalités économiques

Il existe de nombreux outils pour prévenir les discriminations dans les établissements et accompagner les victimes *a posteriori*. Si le volet préventif privilégie des leviers normatifs et informatifs (chartes, sensibilisation cours sur les inégalités et discriminations) selon une typologie d'instruments de l'action publique (Lascoumes & Le Galès, 2018), le volet curatif se focalise sur le recueil de la parole et l'activation de procédures juridico-administratives.

Toutefois, l'opérationnalisation de ces dispositifs reste tributaire de ressources (financières, humaines, temporelles) inégalement réparties. Cette contrainte économique, particulièrement saillante dans les formations BUT, a pu contraindre les équipes pédagogiques à renoncer à des projets ou partenariats visant initialement à pallier ces inégalités structurelles.

« B2 : Avant on avait des ateliers. Alors pareil, tout est question de moyens, malheureusement, à l'université. [...] après ces ateliers, voilà, budget oblige, je vais pas cacher les choses, budget oblige, on n'a pas pu le renouveler, on l'a fait deux ans, on n'a pas pu renouveler ces ateliers ».

À l'inverse, l'analyse des entretiens menés auprès des référent-es des institutions les plus prestigieuses — grands établissements et membres de la CGE, qualifiés de « légitimés » par Lafarge (2019) — indique que la contrainte budgétaire ne constitue pas un facteur limitant le déploiement de ces dispositifs. En effet, n'ayant jamais été confrontés à des refus de financement, les acteurs interrogés méconnaissent souvent le plafond des fonds disponibles. Toutefois, il apparaît que certains établissements relevant de la « petite porte » (*Ibid.*) mobilisent des ressources équivalentes pour soutenir des politiques proactives de LCD. Le témoignage d'un-e RELD d'une école de « province », moins prestigieuse, illustre cette tendance : celui-ci affirme ne rencontrer aucune difficulté à débloquer les crédits nécessaires aux différents dispositifs.

Dès lors, il semble que le niveau de légitimation théorisé par Géraud Lafarge ne soit pas corrélé aux volumes financiers alloués à la LCD. Une piste explicative pourrait résider dans la reconfiguration du paysage de l'enseignement supérieur : l'intégration de ces établissements au sein de regroupements universitaires, favorisée par la loi Fioraso, leur aurait conféré de nouveaux leviers économiques (Musselin, 2017).

L'ethos professionnel des RELD et leurs métiers d'origine

Mais la mise en place de dispositifs et son orientation repose aussi sur les ressources personnelles des équipes pédagogiques, fonction de leur identité socio-professionnelle. Tout d'abord, nous avons observé que le groupe des référent-es est plutôt homogène en âge, autour d'une cinquantaine d'années en moyenne, et sur le plan ethno-racial, avec un passing intégralement « blanc ». Nous avons réalisé au total 9 entretiens, dont 2 avec des hommes. On observe des références partagées par le groupe enquêté avec un interdiscours imprégné de ressources institutionnelles (rapports, labels), pour exemple la référence récurrente au 6ème état des lieux du sexisme en France (Haut Conseil à l'Égalité, 2024).

Toutefois, l'origine socioprofessionnelle des RELD — journalistes et enseignant-es-chercheur-es — conditionne sensiblement l'exercice de leurs missions. Une dichotomie s'observe d'abord dans le registre de preuves : là où les universitaires fondent leur

légitimité sur la littérature scientifique, les journalistes mobilisent davantage de références médiatiques et institutionnelles.

Cette culture métier oriente également les dispositifs de prévention : les profils journalistiques privilégient un certain type d'intervenant-es (juristes, journalistes spécialisés) et la diffusion de ressources officielles (France Victimes, Ministère, etc.). Enfin, l'activation de leur capital relationnel s'avère stratégique, leur permettant de solliciter leur réseau professionnel pour négocier des interventions à moindre coût. Dans le verbatim suivant, l'enquêté-e explique comment iel aborde la question du handicap de manière transversale :

« P4 : [...] moi je me suis occupé de la [spécialité] pendant longtemps parce que je viens de la [spécialité] et chaque année, j'ai essayé en tout cas de faire intervenir notamment une collègue [...] qui est non voyante et qui vient donner des cours justement à nos étudiants qui sont en spé. Et pourquoi je travaille avec [cette personne] ? Non pas parce qu'elle est non voyante mais parce qu'elle a une sensibilité à l'audio, de par son handicap visuel, qui est très intéressant[...] mais ça lui permet de parler avec nos étudiants, de comment on gère un handicap, quand on est journaliste [...]. Quelles solutions on trouve face à ce handicap et comment ces solutions peuvent aussi prendre place dans des stratégies éditoriales plus larges, pour des étudiants qui ne connaissent pas le non-voeuirisme ».

De leur côté, les référent-es enseignant-es-chercheur-es mobilisent leur expertise académique — notamment sur les inégalités et les violences de genre — pour opérer une traduction locale des enjeux de LCD et porter un regard réflexif sur leurs actions. Cette posture critique n'est toutefois pas leur apanage exclusif : certains profils journalistiques, imprégnés par le monde de la recherche, adoptent également un registre scientifique. C'est le cas d'actrices mobilisant des concepts précis comme le « continuum de la violence », ou une critique du terme « diversité » au profit d'arguments sociologiques (Bereni, 2023) :

« GE2 : [...] moi j'aime pas du tout le mot " diversité " parce que c'est un fourre-tout, donc chacun s'approprie à sa façon, pas forcément juste de manière juste [...] »

Cette porosité s'observe particulièrement au sein d'espaces universitaires prestigieux orientés vers les questions sociales (Chupin, 2018). Il en résulte un régime de justification hybride, oscillant entre références médiatiques (podcasts, presse) et scientifiques. Cette situation de compromis des actrices, en fonction de leur ethos professionnel et de leur position à la frontière de plusieurs

organisations, est constitutive du processus d'institutionnalisation d'une politique publique (Boltanski & Thévenot, 1991).

Le poids du collectif professionnel dans la mise en place et l'accès aux dispositifs

En dehors des ressources personnelles, la cohésion de l'équipe pédagogique par « micro collectifs affinitaires » (Lantheaume & Urbanski, 2023) est un facteur important pour la mise en action des dispositifs. En s'intéressant à la façon dont les professionnel·les d'établissement du secondaire peuvent traiter des événements du quotidien liés à la laïcité, aux discriminations ou au racisme, les auteurices observent que des réajustements locaux s'opèrent par rapport aux règles universalistes propres à l'école (2023). En cas de difficulté, les enseignant·es se regroupent en « micro collectifs affinitaires » afin de trouver aide, soutien et ressources nécessaires à la bonne résolution des épreuves. Ces groupes s'affilient par le partage « d'une même conception de la justice scolaire, agissant en référence aux mêmes principes de justice (égalité, efficacité, proximité domestique, etc.) [...] » (*Ibid.*, p.108). Ces affiliations réduisent le coût en termes d'engagement et de temps, par l'échange autour d'expériences communes de problématiques et de leurs moyens de résolution. Dans les écoles de journalisme, les équipes sont restreintes, ce qui accentue la proximité des membres, jugée comme importante par nos enquêtés dans la gestion des discriminations.

« B2 : Nous on est une équipe, on est 6 donc on est vraiment une toute petite équipe et on a la particularité d'être enfin on est plusieurs à travailler sur les questions de...c'est aussi notre thème de recherche. Ça veut pas dire qu'on est mieux formés, d'habitude on est quand même plus...je pense qu'il y a une meilleure connaissance un peu de ces questions-là parce que c'est aussi des questions de recherche pour nous. »

« P3 : Donc il n'y a aucun soutien. Alors heureusement dans l'équipe on est très solidaires [...] Il y a une vraie cohésion, [...] »

L'absence de cohésion de l'équipe constitue un frein dans la réalisation de démarches « innovantes » jugées comme profitables ou nécessaires. C'est ici que nous observons dans le cas des tutelles universitaires un phénomène à double tranchant, tant il peut avoir pour effet de casser l'isolement ou bien de le prolonger. On retrouve l'exemple d'un·e enquêté·e qui a fait appel à ses collègues de l'université pour mettre en place une cellule de veille :

« P4 : J'avais deux collègues qui avaient accepté de s'associer à notre démarche [...] dans d'autres composantes de l'université [...] »

Mais l'affiliation de la formation à une tutelle universitaire présente un obstacle en cas d'éloignement du campus principal. Le cas a été présenté dans quatre des neuf entretiens réalisés auprès des référent·es d'une inaccessibilité de différentes mesures (événements scientifiques, cellule d'aide et d'écoute du campus, médecins), particulièrement quand ces derniers se situent en zone rurale ou périurbaine, mais aussi en Île-de-France. Ce phénomène fait d'autant plus émerger l'écart entre l'énoncé de dispositifs mis en place et les conditions de réalisation de ceux-ci qui ne sont pas concomitantes.

DES POLITIQUES AXÉES SUR LES BESOINS DES ÉTUDIANT·ES ?

Indépendamment du statut de l'école (du BUT aux grands établissements), les référent·es adoptent une posture consultative pour ajuster les contenus pédagogiques aux attentes des étudiants. Cette démarche, visant à « prendre la température » des besoins, repose sur le postulat d'une liberté de parole effective au sein du corps étudiant. Elle soulève ainsi l'enjeu central du rôle prescripteur des apprenants dans l'orientation des cursus, spécifiquement sous le prisme de la LCD.

L'impact relatif des revendications étudiantes

Bien qu'en apparence déterminante, l'influence étudiante sur les contenus LCD se heurte à la réalité d'un filtrage institutionnel. La dynamique de changement semble davantage résider dans un « effet de contexte » qui rend certaines problématiques plus audibles que d'autres. Dans cette configuration, les RELD agissent comme des *street-level bureaucrats* (Lipsky, 1980) : s'ils s'efforcent de répondre aux attentes étudiantes, ils conservent le pouvoir discrétionnaire de hiérarchiser les priorités selon leurs propres caractéristiques et sensibilités.

Par ailleurs, l'identification de ces besoins étudiants est étroitement liée à l'influence de collectifs extérieurs, tels que *Prenons la Une* ou *l'AJAR*. L'émergence récente de *l'AJAR* a ainsi mis en lumière une demande transversale — présente aussi bien en BUT qu'à l'université ou dans les établissements privés — pour des interventions spécifiques sur le racisme dans les médias. Pourtant, l'inclusion de l'association dans le programme pédagogique semble faire face à des réticences de la part des équipes pédagogiques. *L'AJAR* étant à la fois une association récente et portant sur le racisme, il est plus difficile d'évaluer les facteurs précis d'exclusion ou non de l'association à partir de cette enquête. Les revendications féministes bénéficient d'une écoute nettement plus favorable. Cette perméabilité s'explique aussi par un ancrage structurel

plus fort : près de la moitié des établissements étudiés (6 sur 14) disposaient, au moment de l'enquête, d'au moins un pôle associatif féministe. Cette présence établie permet d'instaurer un dialogue pérenne avec le corps pédagogique, facilitant l'intégration des enjeux sexistes dans les politiques de LCD, là où d'autres sujets peinent à s'imposer.

« P2 : Et on a aussi encore à , comme dans d'autres écoles de journalisme, une association *Prenons la Une Junior*, donc à l'intérieur de l'école des étudiantes qui s'emparent un peu de ces enjeux-là dès l'école, et avec qui je suis souvent en dialogue aussi, parce que voilà, naturellement (rire). Et donc c'est plus ou moins actif, elles peuvent aussi organiser des choses et dans ce cas-là on essaie d'être soutien. »

La marge de manœuvre étudiante s'exprime prioritairement à travers l'organisation événementielle (colloques, conférences), investissant majoritairement les thématiques des violences de genre au détriment d'une approche intersectionnelle. Cette délégation des tâches témoigne d'un certain désengagement institutionnel : les établissements endossent une posture de « soutien » tout en transférant la charge opérationnelle aux volontaires. Cette dynamique collaborative est illustrée par le témoignage suivant :

« GE2 : [...] moi ça part de l'envie des étudiants pour ça du coup. Parce que autant les cours ça j'impose. Après, j'avais des étudiants il y a 2 ans qui étaient hyper là-dessus, donc on a fait une série de conférences et de colloques, c'était très intéressant. On a commencé par... une table ronde, avec des journalistes spécialisés [...] sur le traitement médiatique des violences faites aux femmes [...] là il y avait la dimension intersectionnelle, [...] animée par les étudiantes, étudiantes. [...] Donc on a fait intervenir aussi des personnes qui ont montré comment il y a eu des biais médiatiques dans la façon dont on voyait la ruralité. Les préjugés etc., c'était hyper intéressant. Et on avait fait aussi un sujet sur "c'est quoi être arabe dans un média ?", le traitement médiatique... Donc on peut faire ça mais clairement moi je fais ça en collaboration avec les étudiants. Je trouve ça beaucoup plus intéressant si ils préparent, ils animent, ils posent les questions. »

Ces mobilisations apparaissent socialement situées à la « grande porte » (Lafarge, 2019) - grands établissements ou des écoles parisiennes dotées d'un fort capital scolaire. Pour autant, la capacité des étudiants à infléchir structurellement les programmes reste conditionnelle. Elle ne s'exerce réellement que lorsqu'elle rencontre la volonté de l'équipe pédagogique

et un climat politique qui légitime la thématique. À défaut, l'espace d'expression étudiant se réduit à des choix thématiques ponctuels au sein d'ateliers préexistants.

Les RELD mobilisent le cadre de la formation comme levier décisionnel pour valider ou rejeter les enseignements spécifiques. Représentant avant tout leur institution, ils occupent une position d'« acteurs-frontières », opérant une médiation stratégique entre les revendications étudiantes, les impératifs de l'établissement et les normes du réseau des écoles de journalisme reconnues. La quasi-totalité des enquêtés·es m'ayant parlé d'adaptations aux envies d'étudiant·es sur des questions liées au genre, plus légitimées, interroge. Est-ce la marque d'une focalisation des étudiant·es sur cette question au détriment d'autres sujets sociétaux ou bien de la légitimation de cette thématique par les référent·es et plus largement les équipes pédagogiques ?

Au mieux, l'influence étudiante se manifeste par l'adoption de dispositifs « informatifs et communicationnels » (Lascoumes & Le Galès, 2005), tels que les chartes éthiques ou les discours institutionnels prônant la responsabilisation individuelle. Ces instruments émergent souvent de manière réactive, suite à des dénonciations publiques de violences menaçant l'image de l'établissement. Dans une logique de « marque employeur » (Bereni, 2017), les écoles de journalisme calquent leur stratégie sur celle des entreprises : leur légitimité dépend de leur attractivité auprès de jeunes élites scolaires sensibles aux enjeux sociaux. Dès lors, la maîtrise du risque réputationnel devient centrale. La crainte d'une « mauvaise presse », notamment via les réseaux sociaux (comme X), contraint les directions à agir. L'exemple d'une affaire d'agression sexuelle survenue lors d'un événement inter-écoles illustre cette dynamique : face à la menace de publicisation, les établissements ont déployé un arsenal de mesures correctives (formations obligatoires, sensibilisation).

Une vision idéalisée des étudiant·es ?

Enfin, une tendance à l'idéalisation du corps étudiant traverse les discours des RELD. Dans une majorité des entretiens (6 sur 9), ces dernières projettent sur les nouvelles générations des qualités de bienveillance et une tolérance accrue, espérant y voir le moteur d'un futur renouvellement des pratiques en rédaction.

« P5 : Et ce qui me rend optimiste, c'est que les jeunes journalistes qui arrivent, ils sont très sensibilisés à ces questions, et que peut-être ils vont demain, dans les rédactions, donner un autre élan. Je l'espère du moins. J'ai la faiblesse d'y croire. »

Cependant, cette représentation optimiste entre souvent en dissonance avec la réalité du terrain, révélant une forme de cécité institutionnelle face aux violences internes. Les récits de stupéfaction soulignent la difficulté pour les encadrants de percevoir les dynamiques de domination qui se jouent au sein même d'une promotion.

« P4 : Et quand elles nous ont raconté ça, moi j'étais assis, mais j'en suis presque tombé physiquement de ma chaise tant ça m'a fait comprendre que ce qu'il se passait dans la promotion j'avais pas réussi à le voir. J'avais pas le sentiment que c'était une promotion problématique. Et quand elles nous ont raconté tout ce qu'il s'était passé on s'était dit, "non c'est pas possible, on l'aurait vu". »

Cet écart de perception s'explique largement par la persistance d'une autocensure étudiante : la libération de la parole reste entravée par la crainte de représailles professionnelles, notamment dans l'optique des futurs stages ou emplois. Toutefois, certain-es RELD amorcent une démarche réflexive, nuancant leur vision enchantée des étudiants pour admettre une nécessaire lucidité sur l'opacité des rapports sociaux au sein de l'école.

« GE2 : [...] les dernières études, en particulier le Conseil à l'Égalité, montrent que chez les jeunes hommes de 25/34 ans, ça ne s'atténue pas beaucoup, et ça se renforce par les réseaux sociaux en particulier. Le cyberharcèlement vit de très très beaux jours. Et j'ai lu hier dans Slate un article qui m'a un peu désespéré-e où il disait que dans la nouvelle génération, les jeunes femmes étaient de plus en plus progressistes, et les hommes de plus en plus conservateurs. [...] Donc voilà il y a quand même une prise de conscience, c'est évident, mais en même temps il y a un backlash, il y a quand même des raidissements et certaines jeunes femmes me disent qu'elles sentent vraiment une vraie violence. »

CONCLUSION

Sept ans après le rapport du CNMJ (Colisson *et al.*, 2018), la question du sexisme s'est généralisée et légitimée au sein des formations reconnues en journalisme. Cette évolution relève d'un double processus d'isomorphisme : d'une part, *coercitif*, en réponse aux politiques publiques contraignantes sur les VSS ; d'autre part *normatif*, les établissements s'imitant mutuellement via la CEJ et la CGE dans un contexte post-#MeToo favorable. Pourtant, il semble que les mêmes mécanismes perdurent sur certaines questions quand

on touche aux discriminations dans leurs ensemble – impensés, idéalisation d'un partage des valeurs des intervenant-es et des étudiant-es, volonté de garder la main sur la formation face aux associations, engagements féminisés.

Dans ce paysage, les RELD agissent en tant que *street-level bureaucrats* (Lipsky, 1980), adaptant la mise en œuvre des dispositifs aux logiques de leur structure – les écoles privées tendant parfois à l'opacité là où les établissements prestigieux affichent leur proactivité. Cette configuration révèle une homologie structurale entre le public accueilli (doté de capitaux spécifiques), la hiérarchie scolaire et une forme de politique sociale « moraliste », en léger décalage avec la typologie de Géraud Lafarge des écoles allant de « petite porte » à la « grande porte ».

Ainsi, l'interprétation de la LCD analysée au travers de ce travail fait transparaître ce qu'on pourrait qualifier de « mythe » (Barthes, 1957). Malgré la polysémie de l'expression, la signification centrée sur les inégalités et les violences de genre tend à être mobilisée comme un outil au service d'une idéologie bourgeoise dépolitisée. Celle-ci opère par la circulation d'une doxa (pratique normalisée et non questionnée), depuis les politiques d'action publique jusqu'aux dispositifs institutionnels et aux acteur-rices qui les portent, tels que la CEJ, les RELD et les étudiant-es. Dans ce cadre, l'engagement en faveur d'une politique de lutte contre les discriminations apparaît s'être principalement développé sur un versant promotionnel et communicationnel, privilégiant l'affichage symbolique à l'action transformatrice. À l'inverse, l'engagement actif et opérationnel demeure largement porté de manière individuelle et fragmentée par certain-es référent-es, souvent au sein de « micro-collectifs affinitaires » engagés. Cette configuration contribue à naturaliser et à rendre peu questionnable l'évidence même d'une politique de lutte contre les VSS et de promotion de l'égalité femmes-hommes, en limitant ainsi sa portée critique et politique.

Enfin, alors que la profession est théorisée comme un « pilier de la démocratie » (Neveu, 2024), l'enseignement d'une pratique journalistique anti-discriminatoire ne semble pas être au centre des politiques de LCD pensées dans les formations. Nous avons constaté peu de mention de principes déontologiques ou de l'importance de leur formation quant au rôle de futur-es journalistes manipulant des représentations du monde. Les dispositifs mis en place privilégient principalement la gestion interne des expériences de discriminations vécues par les étudiant-es, en particulier par les femmes. Il apparaît ainsi que la manière dont les discriminations sont appréhendées dans les formations est largement façonnée par les processus

d'institutionnalisation de la LCD au sein de l'ESR, ainsi que par les orientations portées par la CGE, davantage que par les normes et référentiels propres à la profession journalistique.

Soumis : 17/04/2025
Accepté : 01/04/2026

NOTES

^{1.} Le hashtag #MeToo est lancé en 2007 par une militante afro-américaine, Tarana Burke. Il est repris en octobre 2017 par l'actrice Alyssa Milano, dans le sillage de l'affaire Weinstein, et prend alors sur les réseaux sociaux numériques une ampleur mondiale. Ce mouvement devenu viral libère alors la parole des millions de victimes de violences sexuelles.

^{2.} Loi Fioraso de 2013 (mission égalité dans les universités) ; directives de 2018 (dispositifs d'écoute et de lutte contre le harcèlement, formations pour les personnels) ; plan d'action 2021-2025 (pérennisation des missions égalité dans les universités).

^{3.} Nous les désignerons désormais par « écoles de journalisme ».

^{4.} Les données issues de l'outil *SupTracker* permettant de voir les informations des acceptations *Parcoursup* et *MonMaster* affichaient un taux d'accès à la formation reconnue de Lannion évoluant entre 6% (2022) et 3% (2025) ces 5 dernières années, avec une explosion des candidatures en 2025 (2400) contre une moyenne de 888 candidat-es les 5 années précédentes. Pour le second BUT reconnu, à Cannes, un taux d'accès comparable a pu être identifié entre 7% (2022) et 2% (2023) avec un nombre de candidatures stable, en moyenne 2157 par an sur les 6 dernières années.

^{5.} L'évolution des profils des étudiant-es de ces écoles et de leurs destinées professionnelles pourraient faire l'objet d'une étude intéressante de ce point de vue.

^{6.} La première étape de ce travail a donc été de récolter et de faire un premier classement des thématiques liées à la lutte contre les

discriminations. Elle s'est matérialisée par plusieurs allers-retours entre le moissonnage des sites et la constitution systématique et incrémentale d'un tableau, pour s'assurer d'un balayage optimal. Pour les trois écoles privées et associatives, toutes les informations étaient centralisées sur leur site. En revanche, pour les onze écoles publiques, certaines données étaient réparties entre le site de l'école et celui de l'université tutrice. Nous avons codé les sources par couleur : **noir** pour le site de l'école, **rouge** pour celui de l'université, et **violet** pour l'École de Journalisme de Grenoble, qui dépend à la fois de l'Université Grenoble-Alpes et de Sciences Po Grenoble.

^{7.} Afin d'éviter une pondération et dans le but d'identifier un vocable spécifique ou homogénéisé, nous avons ici procédé à un relevé par présence et non une comptabilisation des occurrences présentées.

^{8.} Les entretiens ont duré entre 30 minutes et un peu plus d'une heure, par visioconférence, téléphone ou sur Paris, à l'intérieur ou extérieur de l'établissement de l'enquêté-e. Le interlocuteur-es ont été anonymisé-es et nous avons codé les entretiens tout en conservant une distinction, utile pour notre analyse, entre les différents types d'établissements. La lettre « A » correspond alors aux établissements privés associatifs, « GE » aux grands établissements, « P » pour les établissements sous tutelle universitaire délivrant un diplôme de Master et enfin « B » pour les formations postbac.

BIBLIOGRAPHIE

- Andraca, R. (2019, February 8). La Ligue du LOL a-t-elle vraiment existé et harcelé des féministes sur les réseaux sociaux? *CheckNews, Libération*. https://www.liberation.fr/checknews/2019/02/08/la-ligue-du-lol-a-t-elle-vraiment-existe-et-harcele-des-feministes-sur-les-reseaux-sociaux_1708185/
- Andro, A. (2023). Mind the gap: Avancées et résistances dans la prise en charge des violences sexuelles et sexistes dans le monde académique (2002–2022). *Mouvements*, 113(1), 109–118. <https://doi.org/10.3917/mouv.113.0109>
- Allouch, A. (2017). L'ouverture sociale par le marché? Sociologie de la captation des classes populaires à l'Université d'Oxford. *Revue française de sociologie*, 58(2), 233–265. <https://doi.org/10.3917/rfs.582.0233>
- Allouch, A., Brown, P., Power, S., & Tholen, G. (2016). L'éthique des élites scolaires: Du mérite à la responsabilité chez les étudiants de Sciences Po Paris et de l'Université d'Oxford. *L'Année sociologique*, 66(1), 193–224. <https://doi.org/10.3917/anso.161.0193>
- Barthes, R. (1957). *Mythologies*. Éditions du Seuil.
- Béasse, M. (2023). Véridicité de l'information: Un concept opérationnel pour l'éducation critique aux médias. *Les Enjeux de l'information et de la communication*, 23(1A), 135–147. <https://doi.org/10.3917/enic.hs13.0135>
- Becker, H. S. (1985). *Outsiders: Études de sociologie de la déviance*. Éditions Métailié.
- Bereni, L. (2023). *Le management de la vertu: La diversité en entreprise à New York et à Paris*. Presses de Sciences Po.
- Bergeron, H., Castel, P., & Nouguez, É. (2013). Éléments pour une sociologie de l'entrepreneur-frontière: Genèse et diffusion d'un programme de prévention de l'obésité. *Revue française de sociologie*, 54(2), 263–302. <https://doi.org/10.3917/rfs.542.0263>
- Bodin, R., & Orange, S. (2013). La barrière ne fera pas le niveau: La sélection à l'université, une fausse solution à un problème mal posé. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 199(4), 102–117. <https://doi.org/10.3917/arss.199.0102>
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification: Les économies de la grandeur*. Gallimard.
- Bouron, S. (2018). L'institutionnalisation paradoxale des écoles de journalisme. *Savoir/Agir*, 46(4), 27–33. <https://doi.org/10.3917/sava.046.0027>
- Buisson, C., & Sapio, G. (2025). Introduction: Médiatiser les « violences sexistes et sexuelles »: Enjeux épistémologiques et méthodologiques. *Cahiers du Genre*, 78(1), 9–46. <https://doi.org/10.3917/cdge.078.0009>
- Buisson, C., & Wetzels, J. (2022). *Les violences sexistes et sexuelles*. Presses Universitaires de France.
- Charon, J.-M. (2006). Du côté des syndicats et des écoles de journalisme. *MédiaMorphoses*, 17, 52–57. <https://doi.org/10.3406/memor.2006.2084>
- Chupin, I. (2018). *Les écoles du journalisme: Les enjeux de la scolarisation d'une profession (1899–2018)*. Presses Universitaires de Rennes.
- Colisson, P., & Chanlat, J.-F. (2020). Les grandes institutions publiques françaises d'enseignement face au défi de l'égalité des chances: Le cas de l'Institut pratique du journalisme de l'Université Paris-Dauphine | PSL. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels (RIPCO)*, XXVI(66), 23–55. <https://doi.org/10.3917/rips1.066.0023>
- Dalibert, M. (2013). Authentification et légitimation d'un problème de société par les journalistes: Les violences de genre en banlieue dans la médiatisation de Ni putes ni soumises. *Études de communication*, 40. <https://doi.org/10.4000/edc.5214>
- Damian-Gaillard, B., Montañola, S., & Saitta, E. (2021). *Genre et journalisme: Des salles de rédaction aux discours médiatiques*. De Boeck Supérieur.
- DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Fligstein, N. (2001). Social skill and the theory of fields. *Sociological Theory*, 19(2), 105–125. <https://doi.org/10.1111/0735-2751.00132>
- Fassin, D. (2002). L'intervention française de la discrimination. *Revue française de science politique*, 52(4), 403–423. <https://doi.org/10.3406/rfsp.2002.403726>
- Foucault, M., & Muxel, A. (2022). *La communauté étudiante de Sciences Po: Une jeunesse engagée*. Presses de Sciences Po.
- Haut Conseil à l'intégration. (1998). *Lutte contre les discriminations: Faire respecter le principe d'égalité*. La Documentation française.
- Jaspard, M. (Ed.). (2003). *Enquête nationale sur les violences faites aux femmes (ENVEFF): Les violences envers les femmes en France*. La Documentation française.
- Krieg-Planque, A. (2012). *Analyser les discours institutionnels*. Armand Colin.
- Lafarge, G. (2019). *Les diplômés du journalisme: Sociologie de destins singuliers*. Presses Universitaires de Rennes.
- Lantheaume, F., & Urbanski, S. (Eds.). (2023). *Laïcité, discriminations, racisme: Les professionnels de l'éducation à l'épreuve*. Presses Universitaires de Lyon.
- Lascoumes, P., & Le Galès, P. (2018). *Sociologie de l'action publique*. Armand Colin.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services* (30th anniversary ed.). Russell Sage Foundation. (Original work published 1980)
- Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. (2001). *Journal officiel de la République française*. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000588617>
- Louazon, E. (2022). Des journalistes sur-sélectionné-e-s: Parcours de recrutement au sein d'un dispositif de « diversité » dans le journalisme. *Sociétés contemporaines*, 128(4), 121–155. <https://doi.org/10.3917/soco.128.0121>
- Masclat, O. (2017). *Sociologie de la diversité et des discriminations* (2nd ed.). Armand Colin.
- Marthoz, J.-P. (2011). *Journalisme et diversité: Couvrir les migrations*. De Boeck Supérieur.

- McQuail, D. (2013). La diversité de l'information dans toute sa diversité: Évolution d'un concept pour les médias et les politiques publiques. In F. Rebillard & M. Loicq (Eds.), *Pluralisme de l'information et media diversity: Un état des lieux international* (pp. 19–38). De Boeck Supérieur.
- Musselin, C. (2017). *La grande course des universités*. Presses de Sciences Po.
- Neveu, É. (2024). *Sociologie du journalisme* (6th ed.). La Découverte.
- Ollion, É., & Boelaert, J. (2015). Au-delà des big data: Les sciences sociales et la multiplication des données numériques. *Sociologie*, 6(3), 295–310. <https://doi.org/10.3917/socio.063.0295>
- Perrier, G. (2022). Les politiques de lutte contre les violences sexistes et sexuelles après #MeToo: Une reconnaissance en trompe-l'œil. In C. Cavalin, J. Da Silva, P. Delage, I. Despontin Lefèvre, D. Lacombe, & B. Pavard (Eds.), *Les violences sexistes après #MeToo* (pp. 161–164). Presses des Mines.
- Simon, P., & Stavo-Debauge, J. (2004). Les politiques anti-discrimination et les statistiques: Paramètres d'une incohérence. *Sociétés contemporaines*, 53(1), 57–84. <https://doi.org/10.3917/soco.053.0057>
- Tasset, C. (2011). La certification scolaire de la diversité: Étude d'un dispositif de formation dans une grande école de journalisme. *Éducation et Sociétés*, 27(1), 133–146. <https://doi.org/10.3917/es.027.0133>
- Tissot, S. (2007). *L'État et les quartiers: Genèse d'une catégorie de l'action publique*. Éditions du Seuil.
- Un collectif d'étudiant-e-s en formation de journalisme. (2019, February 14). Étudiant-e-s en journalisme, nous demandons des mesures contre le harcèlement dans la profession. *Libération*. https://www.liberation.fr/debats/2019/02/14/etudiantes-en-journalisme-nous-demandons-des-mesures-contre-le-harcelement-dans-la-profession_1709393/

Equality Under Pressure. Practices of Equality Officers in Journalism Schools
A igualdade sob pressão. Práticas dos responsáveis nas escolas de jornalismo

Fr À partir de l'émergence de la mission des référent-es Égalité et lutte contre les discriminations (RELD) au sein des formations de journalisme reconnues par la profession en France, l'article questionne la manière dont le sujet de la lutte contre les discriminations s'insère et est pris en compte dans ces écoles les plus légitimées. Celui-ci, issu d'une enquête empirique réalisée dans le cadre d'un mémoire de master 2, croise une analyse de contenu à partir d'une indexation des sites des formations et de leurs tutelles universitaires (n=25) à une analyse de discours par un codage thématique des entretiens semi-directifs réalisés avec les RELD de 9 établissements, reflétant l'hétérogénéité des statuts de ces établissements (1 privé, 1 grand établissement, 7 publics) et de la composition professionnelle des RELD (5 journalistes, 4 enseignant-es-chercheur-es). Centrée sur les RELD des plus investie-es, l'enquête met en lumière des logiques, représentations et pratiques façonnées moins par les normes journalistiques que par les processus d'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur. Le sexisme apparaît comme la thématique la plus légitimée, sous l'effet conjoint de politiques publiques relatives aux violences sexistes et sexuelles et d'une dynamique post-#MeToo. Cependant, des impensés persistent concernant les discriminations dans leur ensemble, ainsi qu'une tendance à l'idéalisation des valeurs partagées, à la maîtrise interne des contenus de formation et à une féminisation des engagements. Les RELD jouent un rôle central dans ce processus. Agissant en tant que *street-level bureaucrats* (Lipsky, 1980), iels adaptent localement les dispositifs. Si l'engagement en faveur d'une politique de lutte contre les discriminations se traduit principalement par des actions symboliques et communicationnelles, les initiatives en faveur d'une action transformatrice reposent davantage sur des investissements individuels et fragmentés, souvent au sein de « micro-collectifs affinitaires » engagés.

Mots-clés : journalisme – formation – discriminations – institutionnalisation – référent-es égalité

En Drawing on the emergence of the role of Equality and Anti-Discrimination Officers (Référént Égalité et lutte contre les discriminations (RELD)) within journalism courses recognised by the profession in France, this article examines how the issue of combating discrimination is integrated and addressed in these most established schools. This study, based on an empirical survey conducted as part of a Master's dissertation, combines content analysis—using an index of the training programmes' websites and their academic supervisory bodies (n=25)—with discourse analysis through thematic coding of semi-structured interviews conducted with RELDs from nine institutions, reflecting the heterogeneity of these institutions' statuses (1 private, 1 prestigious institution, 7 public) and the professions of the RELDs (5 journalists, 4 lecturer-researchers). Focusing on the most committed RELDs, the study highlights logics, representations and practices shaped less by journalistic standards than by the processes of institutionalising the fight against discrimination in higher education. Sexism appears to be the most widely recognised issue, driven by a combination of public policies addressing gender-based and sexual violence and the post-#MeToo movement. However, blind spots persist regarding discrimination in general, alongside a tendency to idealise shared values, to maintain internal control over training content, and to see women taking the lead in these efforts. RELDs play a central role in this process. Acting as 'street-level bureaucrats' (Lipsky, 1980), they adapt the mechanisms locally. Whilst commitment to anti-discrimination policy is mainly reflected in symbolic and communicational actions, initiatives for transformative action rely more on individual and fragmented efforts, often within committed 'affinity micro-collectives'.

Keywords: journalism – training – discrimination – institutionalisation – equality officers

Pt. Partindo do surgimento da figura do responsável pela igualdade e combate às discriminações (*référent-es Égalité et lutte contre les discriminations* – RELD) nos cursos de jornalismo reconhecidos pela profissão na França, o artigo questiona como o tema do combate às discriminações se insere e é levado em conta nessas escolas mais legitimadas. O estudo, baseado em uma pesquisa empírica realizada no âmbito de uma dissertação de mestrado, combina a análise de conteúdo a partir da indexação dos sites dos cursos e das universidades às quais estão vinculados (n=25) com a análise do discurso por meio da codificação temática de entrevistas semiestruturadas com os/as RELD de 9 instituições. A amostra reflete a diversidade de status das instituições (1 privada, 1 *grand établissement*, 7 públicas) e de profissão dos/das RELD (5 jornalistas, 4 professores/as-pesquisadores/as). Ao focar nos/nas RELD mais engajados/as, a pesquisa evidencia lógicas, representações e práticas moldadas não tanto pelas normas jornalísticas, mas pelos processos de institucionalização do combate às discriminações no ensino superior. O sexismo surge como a temática mais legitimada, devido ao efeito conjunto de políticas públicas voltadas às violências sexista e sexual e da dinâmica pós-#MeToo. Entretanto, persistem pontos cegos em relação às discriminações em geral, bem como uma tendência à idealização dos valores compartilhados, ao controle interno dos conteúdos dos cursos e à feminização dos engajamentos. Os/as RELD têm um papel central nesse processo. Atuando como *street-level bureaucrats* (Lipsky, 1980), eles/elas adaptam os dispositivos localmente. Enquanto o engajamento em favor de uma política de combate às discriminações se reflete, principalmente, em ações simbólicas e comunicacionais, as iniciativas em prol de uma ação transformadora dependem mais de investimentos individuais e fragmentados, frequentemente no âmbito de “microcoletivos de afinidade” engajados.

Palavras-chave: jornalismo – formação – discriminações – institucionalização – responsáveis pela igualdade

