

Ivan Chupin,
CERAPS, Université Lille 2 – CNRS (UMR 8026)
IRISSO, Université Paris-Dauphine – CNRS (UMR 7170)

Aude Soubiron,
CSO, Sciences-po Paris – CNRS (UMR 7116)
IRISSO, Université Paris-Dauphine – CNRS (UMR 7170)

Cyprien Tasset,
Institut Marcel Mauss, EHESS– CNRS (UMR 8178)

LA DIVERSITE DANS LES ECOLES DE JOURNALISME :
DISPOSITIFS, PRATIQUES
ET RESULTATS EN TERMES D'INSERTION PROFESSIONNELLE.

Rapport à la Conférence Nationale des Métiers du Journalisme

Septembre 2012

Sommaire

INTRODUCTION	3
1. LES DISPOSITIFS DE PROMOTION DE LA DIVERSITE DANS LES FORMATIONS AU JOURNALISME	4
1.1. LA DIVERSITE « AU NATUREL » : LES FORMATIONS SANS DISPOSITIF SPECIFIQUE DE DIVERSITE	4
1.2. L'ESSOR DES PREPARATIONS AUX CONCOURS LABELLISEES « DIVERSITE » DANS LES ECOLES DE JOURNALISME	8
1.2.1 <i>Coordonner les actions bénévoles des anciens du CFJ : la Chance aux concours</i>	8
1.2.2 <i>Le modèle partenarial : la prépa Égalité des chances Bondy Blog-ESJ Lille</i>	9
1.2.3 <i>L'action d'un d'homme de média : la prépa « Gerbaud » de Tours</i>	10
1.3. LES FILIERES SPECIFIQUES : LA DIVERSITE PAR L'ALTERNANCE.....	11
2. LA DIVERSITE VUE PAR LES CADRES DES ÉCOLES : DISCOURS ET PRATIQUES.....	18
2.1 LES REPRESENTATIONS DES FORMATEURS : LA NORME ET LES PROFILS " ATYPIQUES "	19
2.1.1. <i>Un consensus sur une définition sociale du recrutement " divers " entendue la question des ressources financières des candidats</i>	19
2.1.2. <i>La figure du profil atypique</i>	22
2.2. RECRUTER DES " ATYPIQUES " OU LA GESTION DE LA DIVERSITE	24
2.2.1. <i>Quand les écoles changent à la marge les concours des filières générales : défendre l'ordre scolaire ?</i>	24
2.2.2 <i>" Gérer " la diversité ? Des pratiques largement informelles de traitement au cas par cas</i>	25
3. LES FORMATIONS PORTEUSES DE DIVERSITÉ À LA LUMIÈRE DE LEURS RÉSULTATS D'INSERTION PROFESSIONNELLE	28
3.1. MESURER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE LA DIVERSITE DANS LES ECOLES DE JOURNALISME :	28
3.2. TABLEAUX COMPARATIFS DES RESULTATS D'INSERTION	31
<i>Tableau n°1 : les écoles « naturellement diverses »</i>	31
<i>Tableau N° 2 : la diversité par alternance</i>	32
<i>Tableau n°3 : les prépas</i>	33
4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	37
4.1 MAINTENIR LES IUT	37
4.2. QUELLES TRANSFORMATIONS DU JOURNALISME PAR LA DIVERSIFICATION ?	38
4.3. REPENSER LES OUTILS DE LA DIVERSITE ?	39
4.4. JUSQU'OU DEVELOPPER LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES ?	39
4.5. ADAPTER LA SELECTION ET LA FORMATION AUX PUBLICS D'ORIGINE SOCIALE DEFAVORISEE.....	41

INTRODUCTION

Les écoles de journalisme sont doublement concernées par l'impératif de « diversité » du recrutement qui s'est récemment imposé en France. En effet, en tant que voie d'accès de plus en plus importante aux métiers des médias, elles sont visées par les appels en faveur d'une meilleure représentation de la « diversité » de la population française, en regard de la composition même de la profession journalistique. Par ailleurs, en tant que grandes écoles, la plupart des formations reconnues par la CPNEJ sont concernées par des critiques qui pointent l'élitisme social et l'inéquité de leur recrutement. Sous l'influence de ces critiques et de l'essor du souci de la « diversité » dans les milieux économiques, plusieurs établissements d'enseignement supérieur réputés (Sciences-Po Paris ou l'ESSEC), ou y conduisant (comme les classes préparatoires du lycée Henry IV), ont mis en place des dispositifs destinés à diversifier leur recrutement.

Face à l'émergence de cette préoccupation, les réactions des établissements reconnus par la CPNEJ sont variées. Certaines écoles ont maintenu leur mode de sélection, le souci de la diversité, ou plus largement de l'équité sociale, étant renvoyée à la sélection opérée par les recruteurs. Les IUT se trouvent dans une situation originale, leur recrutement social traditionnellement moins élitiste leur permettant de satisfaire, sans même avoir à s'adapter, certains des objectifs de la problématique de la diversité. Enfin, plusieurs écoles privées ont elles aussi entrepris, à l'image d'autres grandes écoles, de diversifier leur recrutement, au moyen de différents dispositifs. Ceux-ci fonctionnent maintenant depuis plusieurs années. Ils ont pris, selon les écoles, des formes très variées, qui valent comme autant d'expériences. Un critère décisif pour évaluer ces expériences est celui de leurs résultats en termes d'insertion professionnelle. Ce sera l'un des objets de la présente étude.

Pour ce faire, nous commencerons par présenter, les différents types de dispositifs censés favoriser la diversité (1). Puis, nous utiliserons des entretiens réalisés auprès des responsables des écoles pour approfondir la question des représentations de la diversité parmi les acteurs de ces formations (2). Enfin, grâce aux données éparses fournies par certaines écoles, nous exposerons quelques résultats affichés par ces dernières en terme d'insertion professionnelle (3).

1. LES DISPOSITIFS DE PROMOTION DE LA DIVERSITE DANS LES FORMATIONS AU JOURNALISME

La présente enquête se limite aux seules écoles reconnues par la CPNEJ. En s'appuyant sur l'expertise du commanditaire (la CNMJ), et sur les documents officiels répertoriant les 13 formations reconnues et leurs caractéristiques, nous avons décidé d'enquêter auprès de 6 formations (4 formations en écoles privées, et 2 IUT).

L'enquête a été menée par entretiens, par les trois auteurs en juin-juillet 2012 auprès de cadres des 5 écoles signalées par la CNMJ comme ayant pris des mesures concrètes en vue de diversifier leur recrutement, à quoi nous avons ajouté une école qui revendiquait une pratique informelle de la diversité. Comme on va le voir, les moyens employés par les écoles sélectionnées sont suffisamment variés pour éviter les redondances et pour faire ressortir un espace des façons possibles de veiller à la diversité du recrutement en école de journalisme.

Les entretiens étaient centrés sur la mise en pratique de la diversification par les écoles. De plus, ils étaient l'occasion de recueillir des estimations chiffrées, et parfois d'obtenir que l'on nous confie les originaux des enquêtes internes des écoles sur le destin de leurs anciens élèves.

En ce qui concerne le traitement des données quantifiées, il est expliqué ci-dessous en 3.1.

Les écoles qui ont accepté d'exposer ainsi leurs pratiques et leurs résultats contribuent à l'effort collectif de réflexion en vue de modes de sélection socialement plus justes à l'entrée de la profession journalistique, et les auteurs comme les commanditaires les en remercient.

1.1. La diversité « au naturel » : les formations sans dispositif spécifique de diversité

Dans le champ des écoles de journalisme, la problématique de la diversité a été initialement portée par le noyau des écoles privées, et ses illustrations les plus marquantes ont été l'ouverture de filières spécifiques dans les écoles. Cependant, la thématique de la diversité se trouve aujourd'hui réappropriée par des établissements qui font valoir la diversité spontanée, si l'on peut dire, de leurs promotions. Dans notre enquête, c'est le cas des IUT en particulier, à savoir les IUT de Lannion et Tours, ainsi que de l'IJBA, qui était lui-même un IUT jusqu'en 2006 et demeure une formation publique rattachée à l'université. Selon l'expression d'un représentant de Tours, « *les IUT faisaient de la diversité comme M. Jourdain faisait de la prose* ». De même, selon le directeur de l'IUT de Tours, « *on répond plus à des demandes liées à la diversité qu'on ne va mettre en place des processus. Parce qu'on l'a déjà, cette diversité* ». Certaines caractéristiques de ces établissements, qui, avant l'avènement du thème de la diversité, pouvaient passer pour les signes d'une position plutôt dominée dans le champ des formations au journalisme, s'avèrent valorisables comme facteurs d'ouverture sociale. Même si la diversité ne fait pas partie de la communication officielle de ces formations, c'est en tous cas ainsi que l'on peut résumer la position des responsables de ces formations lors des entretiens face à nous. En effet, ceux-ci font valoir

leur recrutement démocratique. Celui-ci se manifeste selon eux par la part importante de boursiers et d'enfants de catégories populaires dans les promotions.

IUT de Lannion : « [I]l y a un taux de boursiers, un taux d'étudiants d'origine de classe plus populaire, moins d'origine de classe supérieure, qu'ailleurs ». Sur 23 étudiants de la promotion 2005-2007 de l'IUT de Lannion, on comptait « Onze boursiers de l'enseignement supérieur, dont dix sur critères sociaux (47,8 % des répondants ; ils étaient 29,6 % dans la cohorte 2006 ; 45,8% dans la cohorte 2005 ; 30,7 % dans la cohorte 2004) » (document remis par la direction).

IJBA : « Ici à Bordeaux, le pourcentage de boursiers d'Etat est de 30% en 1^{ère} année [en 2011, 50% en 2012]. Pourcentage qu'on retrouve au CUEJ à Strasbourg, école comparable. »

IUT de Tours : « [On trouve] autour de 50% de boursiers dans nos promotions. [...] On avait beaucoup de CSP moins parmi les parents de nos étudiants [...] beaucoup viennent des familles avec un revenu assez modeste. Il y a eu beaucoup de fils d'agriculteurs qui sont venus ici. Plus de la moitié de nos étudiants sont des étudiants qui sont niveau ouvrier ou salarié technicien. CSP moins. A l'ESJ, ou à Toulouse, ça ne sera pas le cas. [...] On a quelque fils de journalistes. Dans d'autres écoles il y a beaucoup de fils de journalistes. Nous, si on a un ou deux fils de journalistes c'est le grand maximum. »¹

Il a été plus difficile d'obtenir des données sur l'origine ethnique des étudiants. Les responsables des écoles affirment volontiers leur attachement à la diversité sociale, mais se montrent davantage réservés en ce qui concerne la diversité ethnique, et moins enclins à quantifier celle-ci : « c'est notre ADN, la diversité, mais plus sociale qu'ethnique ». Cependant, en plus du pourcentage de boursiers et de la part de « CSP moins parmi les parents de nos étudiants », un responsable d'IUT souligne la présence dans chaque promotion de plusieurs « jeunes qui viennent de deuxième ou de troisième génération de population immigrée ». Dans l'autre, en revanche, on ne trouverait, de l'aveu d'un formateur, que « très peu d'étudiants d'origine maghrébine, d'origine africaine, ou noirs ».

Cette part importante de boursiers, prise comme l'indice d'une composition sociale démocratique des promotions, les responsables des écoles « spontanément diverses » l'attribuent tout d'abord à l'absence de frais de scolarité, puisque leurs étudiants n'ont que les frais d'inscription universitaire à régler : « à partir du moment où il y a un certain nombre de milliers d'euros à apporter pour financer les études, c'est forcément sélectif. Donc ce statut privé génère un formatage sociologique des étudiants, et pour compenser, il n'y a d'autre choix que de mettre en place des dispositifs spécifiques pour arriver à cette égalité. La grande différence, c'est qu'ici, grâce à notre statut public, on est une école de la République, et on est ouvert à une diversité sociologique beaucoup plus importante que les écoles privées au niveau de nos recrutements. »

A cela s'ajoute le niveau universitaire de recrutement. En effet, les IUT recrutent dès le niveau Bac, et non pas à partir du niveau Licence. Or, en accord avec les analyses des sociologues (qu'ils sont eux-mêmes parfois), les formateurs déclarent : « il y a une sélection sociale qui s'opère au fur et à mesure qu'on avance dans le nombre d'années d'études accomplies. Par exemple, pour les IUT qui recrutent entre bac et bac + 2, on a une plus grande

¹ Nous ne pouvons que mentionner les chiffres cités par les responsables que nous avons rencontrés, aucun document officiel ne permettant de les vérifier, et aucune donnée écrite précise ne nous ayant été fournie.

diversité, car la sélection sociale ne s'est pas encore accomplie »². « Le recrutement à bac et en étant un IUT ça favorise à mon avis la diversité sans avoir [à agir délibérément en ce sens], par le simple jeu des forces de la structure scolaire. »

Non seulement le recrutement est ouvert dès le niveau bac, mais encore il est fermé aux candidats déjà titulaires d'un Bac + 2 ou + 3 à Lannion (Tours se montrant un peu moins strict sur ce point). Ainsi, la compétition pour entrer dans les IUT évite les effets de surenchère scolaire qui peuvent jouer dans des concours dépourvus de limite supérieure de niveau de diplôme. La capacité (scolaire et sociale) à mener un parcours long dans l'enseignement supérieur n'entre pas en ligne de compte. Au contraire, les responsables de l'IUT de Lannion ont fait l'expérience que recruter des étudiants scolairement et socialement trop bien dotés, même à niveau bac ou bac + 1, « *créait des ambiguïtés et des tensions avec des gens qui au final n'était pas si à l'aise que ça ici, eux* » et étaient frustrés par une voie professionnalisante trop rapide. De fait, de telles candidatures seraient plutôt rares : « *les étudiantes et les étudiants qui ont des dispositions pour faire des études longues, qui ont de très bons résultats scolaires vont plutôt maintenant qu'elles savent bien que l'IUT recrute bien à Bac, bac + 1, qu'il y a des LMD et tout ça, elles vont avoir tendance à s'orienter plus d'emblée vers des études longues pour après passer des écoles de journalisme qui recrutent à Master* ».

Au delà de ces conditions générales, les attitudes et la sensibilité des jurys interviennent, en particulier au niveau des oraux.

Ainsi, les recruteurs de Lannion se disent sensibles aux origines sociales des candidats. Ils s'en informent par le biais de la profession des parents dans un questionnaire remis lors du test écrit : « *C'est pas un critère, on va pas faire des quotas, [...] mais on se dit voilà dans quelle mesure voir la condition des parents peut donner une indication sur les conditions de possibilité de connaître le milieu et tout ça [...] donc ça permet de pondérer un peu le jugement* », explique un responsable.

La diversité sociale et ethnique présente dans une école ne résulte pas d'une « *volonté [...] d'aller chercher ces publics là* », explique un directeur, mais d'une recherche de variété des profils, d'un point de vue professionnel : « *Nous, on va plutôt chercher la diversité des profils et sous cette diversité il y a une diversité sociale. Par exemple pour l'année spéciale, on va aller chercher des jeunes qui ont un DUT génie mécanique et qui s'intéressent beaucoup à la presse pro automobile. [...] Ce n'est pas le parcours type sciences Po qu'on peut trouver dans les masters. Finalement la diversité des profils nous permet d'avoir une diversité sociale.* »

Dans une autre formation, « *l'entretien individuel est très important pour mener une politique de diversité, qui dépasse les statistiques* ». Le jury est attentif à la quantité de boursiers qu'il recrute : « *quand on se réunit pour les jurys, ça fait partie de nos stats de savoir combien on a de boursiers d'Etat* ».

Mais surtout, les jurés tiennent à donner leur chance à des « *parcours atypiques* » : « *on regarde aussi pour [savoir si] on décide ou non de parier sur cet étudiant. [...] Même s'il ne correspond pas à tous les critères généraux, si on considère qu'il a une motivation extraordinaire, une culture particulièrement développée dans tel ou tel domaine, on va recenser ses atouts et faire le pari qu'il réussira aussi bien que les étudiants qui viennent de milieux bien dotés.* »

² Ce n'est pas le cas de l'IJBA qui, lui-même, recrute à Bac + 3.

Cette volonté de donner une chance à des candidats qui « méritent un coup de pouce » ne correspond pas à une règle ou à un dispositif officiel : « *On ne fixe ni seuil ni quota* », précisent les responsables d'une formation. Les étudiants ainsi sélectionnés, souvent par le biais de la liste complémentaire et à la faveur de désistements des candidats de la liste principale, nécessitent après coup, tout au long de la formation, « *une attention particulière* », explique le directeur d'une école. Par ailleurs, le concours de Bordeaux ne comporte pas d'épreuve d'anglais, réputée parfois discriminante socialement.

Les représentants de trois écoles correspondant à ce type de diversité perçue comme immédiate ou « naturelle » se démarquent des autres politiques sur ce thème qui ne seraient que de « *l'affichage* », de la « *discrimination positive* », ou encore de « *ceux qui utilisent le thème de la diversité pour afficher quelque chose qui est dans l'air du temps mais qui ne font qu'une opération de com'* ». Plus radicalement, un responsable de formation affirme : « *[Ici,] il y a pas de politique diversité* », tandis qu'un autre explique : « *On n'a pas de politique spécifique pour aller recruter dans une diversité ethnique.* »

Comme on l'a vu, cette absence de politique de diversité ne signifie pas une indifférence à la question de l'équité sociale du recrutement, mais plutôt le choix d'une action informelle. Comme le dit un directeur à propos du suivi personnalisé des « *étudiants qui souffrent des plus gros handicaps culturels* », « *c'est dans le cadre d'une relation interpersonnelle, on ne l'institutionnalise pas* ». La démarche repose « sur les valeurs partagées de l'équipe enseignante » pour qui elle constituerait un « *véritable engagement militant* ». On trouve la même référence à un engagement ancré dans le parcours social des recruteurs eux-mêmes à Lannion.

Cette caractéristique propre aux IUT pourrait être remise en question par la tutelle publique si l'on en croit ce responsable d'IUT :

« *Le ministère a eu cette logique implacable de dire que ce n'est pas normal que des gens qui sortent de licence L3 aient le même niveau que des gens qui sortent de master 2. Puisque la grande majorité, 11/13 aujourd'hui sont en master, il serait donc logique d'arriver à un référentiel commun qui tendent vers ce que font 90% des écoles reconnues. Nous, on a opposé à cette logique administrative cette logique de la diversité. Nous, on aide les rédactions à avoir des profils différents ce qui ne serait pas le cas si tout le monde était en master.* »

Dans ce contexte, les IUT défendent leur spécificité par rapport aux formations à bac + 3 au nom de la diversité que ce niveau de recrutement apporte à la profession : « *On est pris entre les professionnels qui disent qu'il faut garder les DUT et les Licences et le ministère qui pousse pour bac +5.* » Un autre responsable de formation explique : « *quand il a été décidé de bien rester à bac, bac+ 1, ça a été aussi une façon de dire qu'on restait sur des mécanismes qui pouvaient favoriser un recrutement social plus diversifié.* »

Ainsi, il semble bien que les IUT en particulier favorisent la variété sociale recherchée, sous le nom de diversité, par les écoles socialement plus sélectives. Cependant, la présence de cette diversité spontanée n'exclut pas que les établissements cherchent à aller plus loin, en recourant à différents dispositifs : « *Pour autant, on ne s'en contente pas. C'est la raison pour laquelle [...] on va lancer la filière alternance-apprentissage.* »

1.2. L'essor des préparations aux concours labellisés « diversité » dans les écoles de journalisme

Depuis 2007, plusieurs écoles ont mis en place des préparations destinées à des publics spécifiques recrutés sur critères sociaux (bourse de l'Éducation Nationale) conjuguées dans certains cas à des critères d'excellence scolaires.

Ce type de dispositif permet de répondre à la fois aux injonctions du pouvoir politique d'atteindre le seuil d'au moins 30% de boursiers dans les grandes écoles tout comme aux demandes assez directes des entreprises portant sur la volonté d'un recrutement socialement plus diversifié. La présence de boursiers jugée insuffisante dans les écoles de journalisme ou dans les médias est le plus souvent attribuée à l'impossibilité pour ceux-ci de recourir à des préparations privées assez coûteuses et c'est ce qui a justifié la décision de certaines écoles de garantir la gratuité d'accès à ces préparations.

Ces préparations prennent pour autant des formes assez diversifiées tant sur le plan des niveaux de recrutements - allant du baccalauréat pour l'École Publique de Journalisme de Tours à la licence 3 (L3) pour l'ESJ de Lille et le CFJ - qu'au niveau organisationnel (action d'anciens bénévoles ou d'entrepreneur de média formes d'investissements salariés, formes mixtes).

1.2.1 Coordonner les actions bénévoles des anciens du CFJ : la Chance aux concours

La Chance aux concours est historiquement la première préparation à avoir vu le jour. En 2007, une étudiante du CFJ, Baya Bellanger, expose l'idée de la création d'une préparation à des amis de sa promotion du CFJ qui se montrent très réceptifs. Pour rappel, l'école venait d'être fortement critiquée pour son homogénéité sociale supposée de recrutement par l'un de ses anciens étudiants, François Ruffin, dans un livre *Les Petits soldats de journalisme*³. Le contexte était donc favorable pour des initiatives visant à promouvoir une plus grande diversité sociale de recrutements.

La première année, la préparation fonctionne sur le mode du pur bénévolat et sur la base des réseaux propres de ces étudiants. Assez vite, ceux-ci trouvent un appui auprès d'une partie de l'association des Anciens du CFJ qui accepte d'héberger l'initiative en son sein et de mobiliser/prêter une partie de son réseau.

Depuis 2010, l'association renforce ses structures par l'embauche d'un salarié à temps partiel. David Allais définit son nouveau rôle comme celui de « coordinateur des actions des bénévoles ». Le maintien dans le bénévolat a pour effet de sauvegarder le caractère qu'il définit comme « très humain » de la préparation. Dans le même temps, la préparation trouve à s'appuyer sur des nouveaux partenaires financiers comme Vivendi, la Fondation d'entreprise France Télévisions, l'institut Randstad ou d'autres organisations plus proches de l'université comme les CNOUS et les CROUS ou de l'État comme l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsè).

L'association fonctionne principalement sur la base de l'action d'un volant de 150

³ François Ruffin, *Les petits soldats du journalisme*, Paris, Les Arènes, 2003.

journalistes-bénévoles, pour la plupart anciens du CFJ. Chaque année entre 50 et 70 d'entre eux sont mobilisés dans l'opération. Si à son lancement, la préparation comptait 12 étudiants, aujourd'hui, chaque année 24 étudiants sont recrutés. Au total, sur les six années d'existence, 100 étudiants ont pu être formés. La sélection s'opère sur la base d'un dossier, d'un écrit et d'un oral. Elle s'adresse uniquement aux étudiants boursiers de l'Éducation Nationale indépendamment de la question de leur échelon de bourse. Il y a en moyenne 150 dossiers pour 24 places.

David Allais insiste sur le fait que l'oral constitue une manière de travailler sur l'orientation professionnelle de l'ensemble des jeunes présents et non seulement des retenus puisqu'ils bénéficient tous d'un *debriefing* individualisé à l'issue des épreuves. Il insiste aussi sur le fait que les étudiants de la Chance aux concours ne sont pas recrutés sur des critères d'excellence scolaire car selon lui, on peut être un très bon journaliste sans avoir d'excellents résultats scolaires.

Les 24 étudiants retenus bénéficient de novembre à juin de sessions d'enseignements tous les samedis où ils rencontrent deux professionnels du journalisme. Ils participent à des visites dans les rédactions et à une préparation spécifique aux concours. Ils bénéficient d'un tutorat auprès de professionnels à hauteur de trois étudiants par tuteur. Depuis la phase de solidification de l'association, ils reçoivent aussi de manière systématique une aide financière pour se rendre aux divers concours et en acquitter les droits.

Sur le plan des résultats, 45% des étudiants du dispositif trouvent à s'insérer dans les écoles de journalisme reconnues (données : CAC, 2012). Les perspectives de développement du dispositif sont doubles. Tout d'abord, il s'agit de « nationaliser » le recrutement car pour l'instant l'opération profite principalement à des étudiants d'Ile de France et d'universités franciliennes. Ensuite, l'objectif est de penser non plus seulement la préparation des concours, mais l'entrée dans le journalisme des étudiants. David Allais confirme d'ailleurs sur la base de statistiques réalisés par son association le fort taux de maintien dans la carrière professionnelle des étudiants sortis en 2007 (90% sont aujourd'hui journalistes). L'association s'efforce donc de trouver pour ceux qui échouent aux concours des solutions alternatives de type apprentissage et contrat de professionnalisation leur permettant quand même de pratiquer le métier de journaliste s'ils en éprouvent le désir.

1.2.2 Le modèle partenarial : la prépa Égalité des chances Bondy Blog-ESJ Lille

En 2008, Patrick Pépin, alors médiateur de Radio France facilite les contacts entre les responsables du Bondy Blog et des dirigeants de l'ESJ de Lille. Patrick Pépin connaît en effet de longue date Nordine Nabili, qui a été journaliste à France Culture où lui-même dirigeait alors la rédaction. De plus, en tant qu'ancien directeur de l'ESJ, il entretient des contacts avec cette maison. De cette rencontre va naître l'idée d'une préparation destinée aux jeunes boursiers. Elle est le produit de l'alliance entre un blog fondé en 2005 au moment des « émeutes » de banlieues qui capitalise en 2008 une forte visibilité auprès du monde de la presse en tant que *pure player*⁴ et d'une grande école de journalisme soucieuse de diversifier davantage son recrutement.

Le positionnement de la préparation est d'emblée basée sur la perspective d'un

⁴ Sur le fonctionnement de ce média, voir Julie Sedel, « Bondy Blog. Le travail de représentation des 'habitants' de la banlieue par un média d'information participative », *Réseaux*, n°170, 2011, p. 103-133.

partenariat contractuel⁵ et c'est à ce titre que l'ESJ Lille et le Bondy Blog ont obtenu de la mairie de Bondy 200 mètres carré de locaux et plusieurs dizaines de milliers d'euros de financement pour l'équipement des studios. L'ensemble du dispositif prévoit 7 500 euros par étudiant. La mairie de Bondy et le Conseil général de Seine Saint Denis apportent une contribution financière assez importante. Comme l'explique Nordine Nabili, « *la prépa égalité des chances, ce sont des pauvres qui ont financé d'autres pauvres* ». A ce soutien territorial majeur s'ajoutent d'autres financements complémentaires de M6, de la fondation d'entreprise France Télévisions, France Télévisions, la fondation BNP Paribas, la fondation Culture et Diversité. Il existe également des aides sur des abonnements du monde.fr ou sur les adhésions à des mutuelles par la SMENO. Au total, la préparation compte sur un budget global qui s'étale de 120 000 à 150 000 euros selon les responsables de l'école et du Bondy Blog.

La préparation lancée en juillet 2009 prévoit 4 sessions d'une semaine d'enseignement entre Lille et Bondy. Pour l'ensemble de ces cours, les déplacements sont pris en charge pour les étudiants et les intervenants. Les 25 intervenants professionnels sont salariés. Une aide à la mobilité et pour acquitter les droits des concours sont provisionnées. La fonction d'un directeur des études est également rémunérée. Les 20 étudiants bénéficient à titre bénévole de l'appui de 20 tuteurs référents issus du métier.

La préparation utilise également un autre dispositif de l'ESJ qui consiste dans la télé-préparation mise en place par Frédéric Baillot, un des cadres de l'école. Cette préparation permet de conserver le lien au travers par exemple de l'administration et de la correction d'un concours blanc à distance pendant les 26 semaines où les jeunes ne sont pas en session de formation à Lille ou Bondy. L'ensemble de ces jeunes réalise en parallèle des études universitaires de type L3. Ils sont sélectionnés sur critères sociaux (bourses).

L'ESJ, à la différence des fondateurs de la Chance aux concours, accorde un poids plus marqué à l'excellence scolaire des étudiants (existence de mention ou pas au bac, examen attentif des relevés de notes...) en plus de leur motivation. La sélection des étudiants fonctionne au moyen de dossiers. Sur les 160 dossiers, l'école retient 40 étudiants pour un oral et en sélectionne 20 à la fin.

Sur le plan des résultats, en 2012, 13 des 20 étudiants ont été admis dans une école de journalisme. En général, depuis sa création, le taux de réussite oscille autour de 60%. Pour l'instant, l'enjeu est pour l'école de maintenir le dispositif notamment du fait que le Bondy Blog reste une structure assez indépendante qui se mobilise en général sur des projets de manière ponctuelle.

1.2.3 L'action d'un d'homme de média : la prépa « Gerbaud » de Tours

La dernière née des prépas est celle initiée par Dominique Gerbaud. Elle repose sur l'initiative personnelle et bénévole d'un homme de presse. L'ancien directeur de la rédaction de *La Nouvelle République*, puis de *La Croix* et actuel président de Reporters sans frontière est originaire de la région de Tours. Il a décidé de mettre en place une préparation à destination d'un public de lycéens dans le cadre de son association Médias et diversité. Il

⁵ Non sans tensions, puisque les témoignages fournis par les dirigeants de l'ESJ et par le Bondy Blog divergent sur les montants et les sources des financements obtenus. Pour éviter d'avoir à les départager, nous avons dû supprimer les points sur lesquels ils s'opposent.

associe dès le départ Harry Roselmack, ancien étudiant de l'IUT de journalisme de Tours qui a été promu par TF1 comme un véritable symbole de la diversité.

Il sélectionne les lycéens sur des critères sociaux (bourses de l'Éducation Nationale) en partenariat avec les lycées de la Région. Il bénéficie du soutien de la Région ce qui fait qu'il recrute en grande majorité des jeunes sur ce territoire. Il a noué un partenariat avec l'école publique de journalisme de Tours. En effet, Dominique Gerbaud signale à l'école de journalisme les « bons » étudiants qu'il a formé et ceux-ci passent directement à la phase écrite et orale du concours. Ce qui veut dire qu'ils sont dispensés automatiquement de l'épreuve de sélection sur dossier⁶.

Les étudiants sont préparés aux concours tous les mercredis. En général, les étudiants de la prépa peuvent viser les concours d'IUT de journalisme comme ceux de Tours, ou de Lannion. Les deux premières années d'existence, l'EPJT a recruté chaque année un étudiant de cette préparation et lors du concours 2012, il y en a deux qui devraient intégrer la promotion de 25 de la première année.

1.3. Les filières spécifiques : la diversité par l'alternance

Six écoles reconnues sur 13 proposent des formations en alternance. Dans le cadre de ce rapport, nous avons plus particulièrement étudié les filières par apprentissage du CFJ et de l'IPJ, de l'apprentissage en licence professionnelle à l'IUT de Tours, ainsi que des contrats de professionnalisation de l'ESJ pro de Montpellier⁷.

Les formations par alternance, qu'il s'agisse d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation, associent les entreprises à la formation, à son financement, et même à la sélection des élèves. Cette caractéristique en fait le vecteur central, parmi les formations au journalisme, de l'introduction d'un impératif de diversité qui s'adressait originellement aux entreprises de médias.

La volonté de développer l'alternance afin de pallier à l'homogénéité sociale, très centrée sur les catégories privilégiées, du recrutement des écoles de journalisme, est revendiquée. On trouve une telle autocritique sur le site internet d'une des écoles, où on lit que sa filière par apprentissage a été créée en 2004 afin de « [...] *diversifier les voies d'accès au métier de journaliste et de contribuer à la démocratisation de l'enseignement supérieur* ». Une telle démocratisation étant justifiée par la composition sociale des promotions : « *Par la voie du concours classique on a malgré tout des gens issus de milieux favorisés, par la profession des parents, les fils de médecins les fils de magistrats, enfin CSP ++ quoi* ». Même constat dans une autre école : « *sur la formation initiale, on s'est rendu compte que le profil des étudiants socialement et culturellement était une catastrophe* ».

En quoi l'alternance favorise-t-elle un recrutement diversifié ?

⁶ Pour information, l'École publique de journalisme de Tours reçoit entre 700 et 900 dossiers et en retient 160.

⁷ Pour une description des dispositifs de formation par alternance, incluant aussi les Master de journalisme de Sciences Po Paris et du CUEJ (Centre universitaire d'enseignement du journalisme), voir Marie-Christine Lipani-Vaissade, « Les formations en alternance : une chance pour la profession ? », *Les cahiers du journalisme*, n° 21, 2010, p. 58-71.

D'abord, elle lève l'obstacle financier. Là où les étudiants des filières classiques des écoles privées doivent payer plusieurs milliers d'euros par an de frais de scolarité, les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation reçoivent un salaire d'apprenti. Ce salaire oscille selon les entreprises entre 600 et 1000 euros nets par mois.

Ces conditions financières doivent permettre de faire des filières en alternance, « *le parcours vers lequel se tournent des jeunes d'origines modestes* ». De même, selon le directeur de l'IUT de Tours, « *certain nous disent, je veux bien commencer la licence par l'apprentissage parce que je vais commencer à être salarié par contre je n'ai pas le moyen de financer la formation initiale.* »

Ensuite, l'alternance permet un processus de recrutement adapté pour sélectionner les profils les plus désavantagés par les épreuves des formations classiques.

Ainsi, à l'IPJ, les épreuves de sélection pour la filière par apprentissage ont été conçues à partir d'une analyse critique du caractère socialement discriminant du concours classique.

La sélection pour l'apprentissage ne comporte pas de concours écrit à proprement parler, mais de simples tests (de français, de capacités de synthèse...). De telles épreuves écrites ne sont pas conçues pour départager les candidats sur leurs connaissances et leurs performances scolaires (culture historique, facilités d'écriture, langues étrangères) ; elles ne visent qu'à garantir un niveau suffisant sur certaines compétences de base.

Tous les candidats sont ensuite reçus par l'école pour un « *entretien de motivation* » à l'issue duquel un petit nombre seront présentés aux jurys d'entreprises

Les candidats ont remis aux jurés un dossier de candidature, où ils doivent indiquer s'ils sont boursiers de l'enseignement supérieur. De fait, la plupart des candidats sont boursiers, et ceux qui ne le sont pas sont souvent écartés.

Cette sélection par deux épreuves orales confie aux membres de jury le soin de reconnaître, en quelque sorte à l'état brut, en dehors de la médiation des capacités scolaires, le potentiel journalistique des candidats : c'est la « *motivation* », qui se mesure en partie par le fait de surmonter des obstacles sociaux (nécessité de travailler tout en étudiant, ne pas se décourager face aux échecs...).

En plus de cela, en amont des épreuves elles-mêmes, l'IPJ distribue des fiches d'information sur sa filière par apprentissage dans les universités et les Missions Locales pour l'Emploi de banlieue, de façon à favoriser des candidatures sous-représentées dans les promotions classiques de l'école.

À l'ESJ Montpellier, la direction loue le contrat de professionnalisation pour la « *souplesse* » qu'il permet dans la sélection des candidats : « *pas de numerus clausus* », et prédominance de l'oral dans le recrutement. La diversification du recrutement consiste à favoriser, à « *profil* » égal (motivation, expérience, suivi de l'actualité), « *ceux qui ont besoin de nous pour réussir* ». Lors de l'entretien avec les recruteurs de l'entreprise où le candidat effectuera son alternance, il est interrogé sur son univers familial, ses activités pendant les vacances scolaires (jobs étudiants, voyages...) : « *on lui demande combien il a de frères et sœurs, qu'est-ce qu'ils font, ce que font ses parents, qu'est-ce qu'il va faire cet été...* », explique un responsable de l'ESJ Pro.

L'ESJ Montpellier comme l'IPJ n'ont pas d'épreuve d'anglais pour leur filière par alternance : « *C'est un critère très discriminant* » (ESJ Montpellier).

La préparation Egalité des chances constitue un vivier potentiel de recrutement pour l'ESJ Pro. En effet, le directeur de l'ESJ Pro participe aux côtés de l'équipe lilloise à la sélection des candidats, et « repère » ainsi des candidats potentiels à la formation en alternance, en cas d'échec aux concours.

« *Hier, on a fait le point sur les jeunes de cette année. On voit ceux qui sont admissibles. Donc je vois avec ceux qui vont pas réussir, et que je vais récupérer en alternance. Je fais ça avec Lille. Ils me disent 'celui-là, il aurait dû réussir, mais c'est pas le cas, donc si tu le prend toi, on peut le recycler [dans un média qui recrute des étudiants en alternance]'. [...] Ce n'est pas un détail. Ma présence au sein du dispositif permet en effet de repérer des profils intéressants pour l'alternance qui ne seraient pas retenus dans la sélection finale. De plus, nous récupérons très fréquemment en alternance les jeunes qui ont suivi la Prépa et qui n'ont pas réussi aux concours, Cette passerelle amènerait effectivement le taux de réussite de cette prépa à 90%.* », explique le directeur de l'ESJ Pro.

De plus, les formations en alternance pratiquent un recrutement en dernière instance par les entreprises, puisqu'un jeune n'entre en apprentissage ou en contrat de professionnalisation que si une entreprise accepte de le prendre en charge. Or, les entreprises abordent ces dispositifs à travers leurs programmes de diversification ou d'« intégration ». Comme on peut le lire sur la page « apprentissage » du site d'une école, « *[cette initiative] rejoint également la volonté des médias qui souhaitent diversifier les origines de leur recrutement* ».

Ainsi, un partenariat pour l'apprentissage avec une chaîne d'audiovisuel est décrit par la direction de l'école comme fonctionnant « *à partir de critères dits de diversité* ». Même observation ailleurs : « *nous avons été sollicité par les médias qui se posent des question par rapport à la diversité* ». Ce n'est sans doute pas un hasard si les écoles ont développé leurs filières par alternance au moment même où la pression des pouvoirs publics sur le thème de la diversité contraignait les chaînes à agir, au lendemain des émeutes de 2005 : 2005 pour l'IPJ et l'ESJ, 2006 à l'EPJ Tours, et 2007 pour le CFJ.

D'après les témoignages des directions des écoles, le rôle décisif de l'entreprise peut favoriser la mise en œuvre d'une conception de la diversité comme avant tout ethnique, d'où des tensions avec les équipes des écoles, qui se disent réticentes face à l'emploi de ce qu'elles perçoivent comme une « discrimination positive » : « *Au début ils sont allés sur des questions de diversité ethnoculturelle, plus fortes en télé qu'en radio. Nous on est restés sur nos critères sociaux* ». Le credo d'une autre école est que « *le critère diversité pour l'égalité des chances c'est d'abord une question sociale, pas culturelle* ». Même tension dans une école où « *l'entreprise [...] voulait une diversité mais pas forcément sociale [...] elle [...] voulait chercher sa minorité visible aussi. [...] et donc comme le recrutement se fait de concert avec eux il a aussi cette dimension là* ». Enfin, un responsable d'école déclare qu'« *on ne voulait pas s'inscrire dans une démarche de discrimination positive [...] je ne m'occupe pas du nom de famille ou de la couleur de peau.* »

La focalisation sur la seule diversité ethnique peut même créer des difficultés dans les rédactions, d'après les responsables d'école qui s'y déclarent hostiles : « *Très clairement, on [= les entreprises de médias] veut recruter des jeunes représentatifs de la diversité, des origines et de la culture de la société française. Pour le dire plus clairement, on veut des noirs et des arabes à l'antenne. Au début, ça s'était mal emmanché, parce que c'était le seul critère qui les intéressait. Ils ont pris des jeunes aux noms orientaux, mais ces jeunes ne pouvaient pas revendiquer une égalité des chances. Ils n'avaient pas besoin de nous pour réussir, ils avaient de bonnes familles. Du coup, c'était mal perçu dans les rédactions. Ce qui justifiait les recrutements, ça n'était que la couleur de peau.* »

A rebours d'une logique qui se centre uniquement sur l'appartenance ethnique, l'argument unanime des écoles est que poser des critères sociaux (comme le statut de boursier d'État) ou favoriser les « *profils atypiques* » permet d'obtenir indirectement une diversité ethnique, tout en étant plus pertinent du point de vue professionnel : « *Ce qu'on a toujours dit et avancé, c'est qu'à travers le levier, enfin, le critère boursier, le levier ethnoculturel pouvait apparaître aussi* ». Idem dans une autre école : « *Très vite, on a compris que le challenge était ailleurs : il était sur la question sociale. Si on baissait le curseur social, avec des bons parcours, mais des bourses sociales élevées, on allait voir des jeunes beurs tout ça, dans les candidats etc.* »

Toujours d'après les dirigeants des écoles, la primauté du critère social sur le critère ethnique serait un point de vue désormais partagé par la plupart des recruteurs dans les entreprises de médias : « *il y a deux ans, pour une raison mystérieuse, il y avait pas d'arabes (sic), mais c'était les meilleurs profils avec les critères sociaux qu'on avait trouvé, et ça n'a pas posé problème.* » De même, « *à terme, je perçois sur la question de la diversité, on a eu d'abord l'ethnoculturel, mais ça s'est déplacé sur un point de vue social. La prochaine étape devrait être portée sur le handicap* ». Sans que l'on puisse vérifier la réalité de ce discours, une telle rhétorique est aussi reprise par la direction des ressources humaines d'un grand groupe d'audiovisuel : « *On [...] est plus porté aujourd'hui sur des critères d'origine sociale, [...] que sur des critères culturo-ethniques. Donc on ne cherche pas je dirais une couleur, [...] on cherche plutôt des gens qui n'auraient pas la possibilité d'accéder à ces niveaux d'études, ces formations, ces parcours* ».

Les formations par alternance varient également du point de vue de leur rapport avec la formation classique ou formation initiale délivrée par l'école. Ce point a des implications sur le sentiment de légitimité des diplômés de l'alternance.

À Tours, l'alternance concerne, selon les années, environ une demi-douzaine d'élèves de la Licence Professionnelle, qui est également reconnue par la CPNEJ.

À l'ESJ, la filière « pro » ne délivre pas le même diplôme que l'ESJ Lille, et n'est pas reconnue par la CPNEJ, qui exige en principe que les formations soient généralistes, alors que les contrats de professionnalisation sont spécialisés sur un média unique. Chez les anciens élèves de Lille la crainte est grande de voir un dispositif par alternance « *dévaloriser le label* » par ce qu'ils perçoivent comme une « sous-formation ». Une tension persiste à ce sujet puisque ce n'est que depuis 2011 que les anciens de l'ESJ de Lille ont accepté que ceux qui étaient issus de l'alternance puissent figurer dans le réseau des anciens.

De plus, comme l'explique un formateur, les étudiants en contrat de professionnalisation qui ont un employeur dans le Nord et passent dans les locaux de Lille sont accueillis froidement et « *ne sont pas intégrés à la vie de l'école* ». Ce n'est peut-être pas sans lien avec le manque de légitimité qu'ils ressentent : « *c'est peut être une question de conscience de classe, mais ils mettent toujours quelques temps avant de se sentir autorisé à être journaliste. On passe beaucoup de temps à les convaincre. Il y a un problème de légitimité, et on cherche à les rendre légitimes. [...] Ils se sentent un peu imposteurs. Il faut énormément les rassurer dans leur légitimité professionnelle* », continue ce formateur.

Le paradoxe de ces doutes sur leur légitimité journalistique est que les anciens de l'ESJ Montpellier sont ensuite appréciés par les entreprises comme moins « arrogants » que les diplômés de formation initiale. Il en résulte, selon le directeur, une insertion en emploi plus facile que celle des diplômés de formation initiale. Ils seraient en particulier plus compétitifs dans les médias situés en bas de l'échelle du prestige journalistique, comme le montre cet échange :

« Vous voulez dire qu'on reproche aux jeunes en formation initiale une certaine arrogance ?

Oui, les jeunes de formation initiale, ils sont passés par Science Po, ils sont de bonne famille, et ils rêvent d'aller au Monde ou au Figaro, alors que La Provence ou Le Patriote Beaujolais, ce n'est pas pour eux. Ils ont des ambitions professionnelles différentes [...]. Comme s'il y avait un journalisme vulgaire et un journalisme noble. [...] Ils ont du mal à aller dans de la presse de proximité.

Donc ça fait un marché pour vous ?

Oui. Tout à fait. Ça explique les taux de placement très élevés chez nous. Car nos jeunes n'hésitent pas à aller dans la presse régionale, de proximité et en plus aiment ça, ont envie de ça ! Ça fait partie de leur projet professionnel. [...] La PQR⁸ se plaint de percevoir un certain mépris des étudiants en formation initiale pour eux, même sur les stages, sur les grandes écoles [...] ».

Au contraire à l'IPJ, bien que les apprentis soient passés par une autre voie de recrutement que le concours pour la formation classique, ils reçoivent le diplôme de l'IPJ, qui est reconnu par la CPNEJ. L'égalité entre les apprentis et les étudiants de formation initiale est l'une des clés de voûte du dispositif, comme le revendique le directeur : « *[...] ils sont intégrés dans l'annuaire des anciens comme des anciens de l'IPJ. [...] ce n'est même plus mentionné sur le diplôme. C'est-à-dire que le diplôme ne fait pas mention de la voie par laquelle sont passés les étudiants* ».

Les remises de diplômes sont communes aux deux composantes (apprentissage et formation initiale) des promotions de l'IPJ. Procéder autrement aurait créé, selon la direction, « *un diplôme à plusieurs vitesses* ». Le souci d'égalité va jusqu'à l'insertion professionnelle, qui ne doit être ni pire ni meilleure pour les apprentis : « *pour autant, on n'aurait pas souhaité rentrer dans un processus où ça aurait été carrément une voie qui aurait garanti un emploi à l'issue, là il y aurait eu une rupture de l'égalité avec les étudiants formés par la voie classique. Donc c'est bien normal qu'à la fin de la formation ils rentrent dans les mêmes processus de sélection; certains vont quitter l'entreprise, d'autres vont y rester, mais là après ça va être le marché de l'emploi tel qu'il est* ».

⁸ Presse Quotidienne Régionale.

De plus, l'IPJ a supprimé sa filière de contrats de professionnalisation, en partie du fait du rattachement à l'université Dauphine, en partie pour éviter une confusion qui pourrait être préjudiciable aux apprentis. Dès lors, la question de la légitimité, qui avait pu occasionner quelques incertitudes dans les premières années de fonctionnement de l'apprentissage, *« se soulève moins, parce qu'ils ont aussi leur place dans le dispositif de formation, il y a un placement professionnel qui montre que ça ressemble à ce qui se passe pour la formation initiale, donc déjà il y a cette dimension qui les a rassurés un peu »*.

Enfin, au CFJ, l'entrée en apprentissage est commune avec le concours classique de l'école. Les apprentis reçoivent le même diplôme, après avoir passé le même concours.

C'est également le cas au CUEJ de Strasbourg et à Sciences Po Paris, où les apprentis voient leur formation sanctionnée du même diplôme que les étudiants en formation initiale, mais avec une mention « apprentissage ».

Tableau récapitulatif :

Ecole	ESJ	IPJ	EPJT
Nom du dispositif	ESJ pro	Unité de formation par apprentissage	Licence 3 en apprentissage
Date de création	2002 Ouverture ESJ pro Montpellier en 2003 (DIF, reconversion professionnelle)	2005	2006
Diplôme délivré	Spécifique, non reconnu. Certificat de compétences au métier de journaliste de l'ESJ	Diplôme de l'IPJ, aucune mention de la voie d'obtention	Licence professionnelle, pas de mention spécifique
Niveau scolaire requis	Bac 0	Bac +3	Bac +2 journalisme /reconversion / carte de presse
Niveau scolaire moyen de recrutement	Bac +3,5	Dans les faits, plusieurs Masters et Master 2.	
Aide financière	Salaire : 65% à 85% du SMIC, soit 700 à 900 € mensuels environ	Salaire apprentis (un peu plus de 50% du SMIC ⁹)	Salaire apprentis (un peu plus de 50% du SMIC)
Durée de la formation	2 ans	2 ans	1 an
Effectif	60/an	16/an	4 à 7 /an
Type de dispositif = principe	contrat de professionnalisation (alternance) Spécialisation sur un média	Apprentissage (alternance)	Apprentissage
Nombre de candidatures /an	800-900	120	800
Critères de recrutement	Motivation Réalisme de la représentation du métier – cohérence du projet – expérience en entreprise de média Connaissance/suivi de l'actualité médiatique Boursier ou pas, croisé avec vérification de travail parallèle aux études dans le CV. A niveau égal, priorité donnée aux boursiers	Motivation, connaissance de l'actualité, expériences en presse, critères sociaux.	<i>Non communiqué</i>
Modalités de recrutement	Admissibilité : Entretien téléphonique Tests écrits Admission à l'obtention d'un contrat de professionnalisation avec une entreprise	Concours IPJ : Test écrit ; « entretien de motivation » pour tous les candidats ; « jurys d'entreprise » pour un tiers d'entre eux.	Recrutement en L3
Composition sociale des promotions	26% de boursiers	3/4 de jeunes d'origine populaire ; une majorité de boursiers ; plus de la moitié de « minorités visibles ».	Plutôt d'origine modeste ; pas de données consolidées (faibles effectifs).

⁹

SMIC mensuel (base 35 heures) net en 2012 : 1 118,36 €

2. LA DIVERSITE VUE PAR LES CADRES DES ÉCOLES : DISCOURS ET PRATIQUES

“ Je vais vous raconter une anecdote. L’an dernier, on a un jeune qui candidate chez nous. Il a 17 ans. [...] C’est un OVNI. Il fait de la radio depuis [l’âge de] 13 ans. Il est passionné. On a des doutes. Aujourd’hui, il est en train de passer son bac. Il va réussir les tests, il est très au courant de l’actu, on a juste une interrogation sur sa maturité. On se dit que ce serait pas mal qu’il aille à la fac, qu’il mûrisse, qu’il renforce sa culture générale. Malgré tout, on sent qu’il y a une belle énergie. On lui fait passer les tests. Il est très au courant de l’actu. Super gamin. Il vient d’un milieu très modeste : la mère [ouvrière]. Il vit seul avec sa mère.

On décide de le présenter en radio. Scandale ‘C’est quoi ce profil de merde, il est pas majeur, qu’est ce que c’est que ce gamin’. Nous, on pousse. Et bien sûr, à la fin, tous les rédacs chefs le veulent.

Le gamin dit qu’il n’ira pas à la fac. Il sait ce qu’il veut faire. Il dit ne pas vouloir perdre son temps etc. Nous, on lui dit qu’il faut qu’il passe son permis etc. Finalement, ça marche. Il est en radio. Il est brillant. Ça marche très bien. [...] C’est l’atypique complet. Il est formidable.

Impossible de faire ça sans le contrat pro. Il aurait fallu qu’il ait bac +3, et c’est pas du tout le type de profil qui est sur du bachotage. Le concours est là pour éliminer les candidats. Nous on n’est pas là pour ça. On n’a pas de numerus clausus. Si j’ai un candidat, et une entreprise, je le prends. On créera un groupe supplémentaire. ”

L’intérêt de cette anecdote est d’aller au-delà des propos abstraits sur la diversité, puisqu’il s’agit du récit, mis en scène par un de ses protagonistes, d’un recrutement en contrat de professionnalisation. Bien sûr, le “ super gamin ” est mis en avant. Le récit insiste sur ce qui l’éloigne des profils “ typiques ” dont le recrutement ne fait pas question : il est très jeune, sans diplôme, manifestement peu disposé au “ bachotage ”, et d’origine “ très modeste ”. Cette description dessine en creux un profil “ typique ” d’étudiant en journalisme, d’âge plus avancé, bon élève, bien diplômé, et bien né.

Mais, au-delà de la dichotomie typique/atypique, ce récit met en avant le rôle décisif du recruteur. Celui-ci se montre ici capable, face à un candidat dépourvu des repères qui d’ordinaire sécurisent son jugement, d’appréhender la “ belle énergie ” qui en fera un journaliste “ formidable ”. Il prend le risque de mécontenter ses partenaires en entreprise, et parvient à leur faire dépasser la réaction de rejet immédiat (“ profil de merde ”) jusqu’à ce qu’ils s’arrachent le jeune prodige.

On peut également se demander si ce rôle de détecteurs d’“ ovni ” ne met pas davantage en valeur l’intuition professionnelle des responsables de l’école que celui, peut-être plus courant, de chambre d’enregistrement des capitaux scolaires et sociaux indiscutables des profils plus classiques. Parallèlement à la dichotomie entre candidats “ atypiques ” et “ typiques ”, on peut donc deviner dans cette anecdote le contraste entre deux régimes de jugement dans les jurys d’écoles de journalisme : l’un placé sous le signe des hiérarchies scolaires et des “ critères ” administratifs, et où tout est joué d’avance ; et l’autre où, dépassant les appuis routiniers du jugement, le jury perçoit, en se fiant surtout à son “ flair ” professionnel, un potentiel journalistique, et se fait révélateur de talents. Le recrutement du “ super gamin ” sert ici à donner la mesure de la marge de manœuvre offerte par un fonctionnement en alternance. Le thème de la diversité apparaît alors comme l’occasion d’échapper à la position contrainte des jurys des formations scolairement dominantes, que

des décennies d'augmentation du niveau d'études risquent de cantonner à l'enregistrement des hiérarchies créées en amont, dans le système scolaire.

Sans remettre en cause le fonctionnement des formations plus élitistes, puisqu'elle doit seulement en compenser les déséquilibres, la recherche de la diversité dans les recrutements des écoles ne permet-elle pas de réenchanter le rôle des responsables pédagogiques ?

Nous allons commencer par interroger les représentations des profils atypiques de la part des formateurs (2.1), puis nous nous pencherons, toujours à l'aide des entretiens, sur les tentatives de modification des concours et sur les modes de gestion des atypiques, une fois recrutés (2.2).

2.1 Les représentations des formateurs : la norme et les profils " atypiques "

Que ce soit ou non par le biais de filières spécifiques, chaque école recrute des étudiants " divers ", à la fois au sens des origines sociales et des profils, qui ont en commun de différer du profil normal de la majorité des étudiants journalistes. C'est ce qu'affirment les responsables d'école et les formateurs, qui mettent en avant un souci ancien de diversification des origines sociales et des profils scolaires de leurs étudiants, et reprennent largement à leur compte les critiques d'élitisme et de fermeture sociale adressées aux grandes écoles. La diversité est ainsi définie par rapport à une norme de l'étudiant en journalisme, qui, bien que constituant la majorité des effectifs recrutés, est rarement qualifié en termes laudatifs. Parfois critiqué, l'étudiant normal ne semble pas soulever l'enthousiasme : " ils n'ont pas besoin de nous ", soupirent plusieurs responsables et formateurs que nous avons rencontrés. Les candidats au profil " atypique " sont ainsi, comme l'indique la manière de les désigner, une minorité définie en creux, par son écart à la norme. Ce recrutement à la marge est très valorisé par les responsables et formateurs, qui soulignent l'investissement pédagogique supplémentaire qu'il implique.

Si aucune école ne pratique ouvertement de politique de quotas, il semble que le statut de boursier d'Etat soit un premier critère de recrutement (1) de ce que plusieurs responsables appellent des " profils atypiques ", appréhendés de manière peu formalisée dans le cadre d'un entretien (2).

2.1.1. Un consensus sur une définition sociale du recrutement " divers " entendue la question des ressources financières des candidats

La diversité est avant tout définie en terme d'appartenance et d'origine sociale. " *Moi, ce que je vois, c'est les étudiants qui viennent chez nous, qui ressortent avec une formation qu'on estime assez honorable, on leur permet d'intégrer le métier qu'ils veulent faire [...]. Ce n'est pas parce que je m'appelle Ben Ayad ou Diallo que vous devriez me prendre en plus parce que je vais vous permettre d'avoir de la diversité. Eux ne sont pas dans cette logique et nous non plus. On en fait et c'est notre ADN, la diversité, mais plus sociale qu'ethnique. Même si il y a un recoupement. Mais nous, on part sur des critères sociaux* ", explique un directeur des études. Dans une autre école, on retrouve cette volonté de diversifier socialement le

recrutement, mais comme le rappelle le formateur, élargir socialement conduit de fait à une diversification ethnique. *“ Quand tu mets un critère social, la variété de couleur des gens est plus large que sans critère social. Tu vas avoir des blancs, des noirs, des jaunes, des beiges, alors que dans une promo de notre école, tu n’as que des blancs. Je la fais courte, il ne faut pas le reprendre comme ça de but en blanc, mais tu vas avoir une variété par le critère social ”*, explique ce responsable de filière spécifique.

La diversité des étudiants est d’abord mesurée par leur statut de boursier d’État pendant leur formation en école ou au cours de leur cursus antérieur dans le cas des étudiants en alternance – le statut de salarié entraînant la perte de la bourse d’étude. Les écoles de journalisme cherchent en effet à atteindre, au même titre que les autres grandes écoles et les classes préparatoires, l’objectif de 30% de boursiers fixé en 2010 par la ministre de l’Enseignement supérieur et le Président de la République. Bénéficiaire d’une bourse d’État est devenu un critère objectif attestant d’origines modestes et/ou d’un faible niveau de revenu familial. *“ Nous, le choix dès le départ, le critère, c’est boursier. C’est social. Le critère de sélection. Après, ça peut se croiser avec une origine, mais nous ce n’est pas ce qu’on recherche. Nous, on ne souhaite pas une diversité ethnique ou culturelle. Que derrière, il y ait des médias qui veulent jouer cette carte, c’est leur choix, mais nous, on ne rentre pas là dedans ”*, explique un directeur.

Le repérage des boursiers s’opère dans le cadre de l’examen des dossiers des candidats : le statut de boursier fait partie des éléments renseignés dans le dossier administratif de candidature. Le statut de boursier est le plus fréquemment retenu comme indicateur d’un seuil de ressource financière, mais plusieurs responsables d’écoles affirment que les jurys de sélection sont également attentifs à d’autres situations, et ont une définition bien plus large du “ profil atypique ”. Quelles que soient les modalités de recrutement, le repérage et la valorisation des profils atypiques s’opèrent essentiellement dans le cadre d’une interaction orale, le plus souvent un entretien plus ou moins formel.

Au cours des entretiens de sélection, c’est aussi par le biais de questions portant sur la profession des parents, les trajectoires scolaires des frères et sœurs ou les jobs d’étudiants, que l’on repère une origine sociale ‘diverse : *“ on leur demande ce que font leurs parents, on essaie de comprendre comment ils ont financé leurs études, s’ils ont fait des jobs d’été, etc., parce que parfois, des gamins non boursiers peuvent avoir dû faire des prêts étudiants parce que les parents ne les aident pas, tout ça. L’idée, c’est de savoir s’ils ont besoin de nous, ou pas. Au moment des jurys, c’est des choses qui entrent en ligne de compte, et on peut faire remonter des profils atypiques, qui ne répondent pas parfaitement aux critères de niveau académique, mais qui ont un parcours et un profil qui nous fait penser qu’ils feront de bons journalistes. On fait des paris quoi. Et quand on voit qu’ils n’ont passé que [notre école], ou bien que les écoles publiques ou les formations en alternance, on se dit qu’ils ont plus besoin de nous que des jeunes qui ont des parents dans le milieu, qui ont fait Sciences Po, et qui s’en sortiront très bien [dans une grande école privée] ”*, raconte un responsable d’école. On voit ainsi apparaître des pratiques de discrimination positive¹⁰ dans le cadre informel de la sélection sur entretien : *“ Je veux savoir si quand je dois choisir entre deux candidats, s’ils ont vraiment besoin de nous pour y arriver. Si un gamin est dans une famille qui a des vraies*

¹⁰ Il ne s’agit pas ici de la discrimination positive au sens où la plupart des acteurs de la formation au journalisme l’entendent, c’est-à-dire en l’identifiant à une politique des “ quotas ” unanimement honnie, mais au sens où elle consiste à appliquer un traitement préférentiel aux représentants d’un groupe désavantagé, afin de résorber leur désavantage.

difficultés, c'est à nous de donner un coup de pouce. On ne lui demande pas directement. Mais on lui demande combien de frères et sœurs, qu'est ce que font ses frères et sœurs, qu'est ce qu'ils font, que font ses parents, qu'est ce qu'il va faire cet été. Est-ce qu'il a besoin de nous. [...] Si j'ai un choix à faire, je vais choisir celui qui a le plus besoin de nous. "

Les formateurs peuvent également chercher à appréhender une situation particulière qui n'apparaît pas dans le dossier administratif, qui peut dévier de ce qu'ils déduisent de l'appartenance parentale à une catégorie socio-professionnelle aisée. Il s'agit de repérer les "accidents de vie", les "situations familiales compliquées". Pour cela, les recruteurs posent des questions sur les relations de l'étudiant avec ses parents ou sa famille. Par exemple, il peut s'agir d'un jeune issu d'un milieu favorisé mais ne bénéficiant d'aucun appui financier parental : *"Or, nous ici, par l'apprentissage mais même par la voie classique, on sait qu'il y a des situations familiales très complexes qui ne rentrent pas dans les critères des bourses, mais on peut avoir des jeunes qui ont quitté leur famille pour des raisons parfois très compliquées, qui ne rentrent dans aucun cadre et qui pourtant ne sont pas dans le foyer fiscal de leurs parents, qui pour autant sont des jeunes salariés, des jeunes autonomes, qui ont un statut précaire même s'ils sont issus d'un milieu favorisé. Or, et qui, pour des raisons familiales parfois très lourdes, se retrouvent à devoir travailler pour financer leurs études et là, c'est une zone un peu intermédiaire mais c'est très difficile de les identifier; parfois c'est une situation qu'on ne connaît même pas nous-mêmes, et qu'on découvre pendant [leur cursus], parce que ce n'est pas une chose dont on va parler spontanément."* Cet extrait montre combien le caractère parfois intime et non systématique de ce type de questionnement rend le repérage de ces situations très incertain dans le cadre d'un entretien oral d'admission. Un étudiant peut ainsi devenir "atypique" après coup. *"Quand on les sélectionne [...] on est plus intrusif sur la profession des parents, combien de frères et sœurs. On cherche à comprendre l'univers familial. On ne le fait pas systématiquement au moment du premier entretien. Effectivement, c'est border line sur ces questions, on ne peut pas aller trop loin dans les questions pour cerner ça. Le critère de bourse est bien dans un premier temps, et qui nous permet d'aiguiller"*, raconte un responsable de formation proposant une filière en alternance.

C'est donc au plan des ressources financières que se situe une frontière majeure entre les "atypiques" et les autres. Outre le statut de boursier, la catégorie socio-professionnelle des parents est utilisée comme un indicateur d'un niveau de ressources avant tout économiques. L'atypique est ainsi avant tout un étudiant qui a de faibles revenus familiaux.

Dans certains cas, la catégorie socio-professionnelle des parents peut fonctionner comme un critère de distinction inversé. Par exemple, le fait d'avoir un parent journaliste peut s'avérer être un critère discriminant dans certaines écoles, en ce qu'il vient empêcher ou du moins restreindre l'accès à la formation en alternance ou plus largement pour la sélection du candidat : *"On se dit 'ben telle personne, elle connaît le milieu et tout ça, il y a peut être des réseaux', donc ça permet un peu de pondérer un peu le jugement, de voir, ben tiens, lui, sa démarche pour connaître le métier ou faire ci, c'était une vraie démarche ou si elle était plus coûteuse en termes d'énergie. C'est un élément qu'on peut regarder, après dans l'entretien on ne va pas classer selon ça, selon ces variables[...] ça peut servir à se dire, 'oui, tous les stages qu'il a pu avoir, oui ça s'explique, je dis c'est très simple, son père est journaliste ou sa mère est journaliste', c'est pas pour ça qu'il n'a pas le droit de candidater à [notre école] ou qu'il ne sera pas pris, mais on se dit : oui, il l'a fait, il avait peut-être des*

entrées plus faciles pour avoir un stage ou pour aller voir ce qui se passe dans les rédactions ”, explique un directeur d’école. Un autre directeur nous expliquait de même que les enfants de journalistes seraient de toute façon plus à l’aise dans d’autres écoles (privées, parisiennes, etc.) que la sienne – où ils ont de toute façon peu tendance à venir.

2.1.2. La figure du profil atypique

L’étudiant “ divers ” est défini en creux, par opposition ou par distinction d’un étudiant normal, ou normé. Les étudiants formés en alternance sont ainsi perçus comme différents des autres candidats. L’extrait d’entretien suivant montre bien comment les étudiants de la diversité, perçus comme moins formatés, peuvent intéresser les entreprises de médias : *“Aujourd’hui, ce qui nous revient [des rédac chefs et des recruteurs], par rapport à la diversité, c’est qu’on ne recrute pas des grosses têtes. C’est ce que reprochent souvent les recruteurs, pas toujours à juste titre, aux écoles de journalisme qui font de la formation initiale. Ça donne un formatage de petits journalistes, et des jeunes avec la tête bien pleine et trop d’arrogance. [...] Nos jeunes se la pètent un peu moins et ça plaît. Je ne suis pas sur que ce soit vrai. Mais c’est le retour des rédactions. ”*, explique un responsable d’école proposant une formation en alternance.

On souligne également très souvent leur ouverture d’esprit comme étant un critère distinctif des autres. *“On part aussi de l’idée de la richesse culturelle que constitue le parcours de chaque étudiant. Un étudiant par exemple... on s’intéresse beaucoup aux jeunes qui ont une double nationalité : franco-portugaise, franco-marocaine, franco-allemande, franco-américaine, etc. Les étudiants ayant une double nationalité ou une origine familiale ou des parents ayant une nationalité ou une origine différente, pour nous, c’est une richesse extraordinaire. Pas seulement pour la richesse de la langue, mais pour l’ouverture d’esprit ”*, explique un directeur d’école. Un DRH d’une entreprise de médias valorise également l’ouverture à travers le thème, cette fois-ci, du décentrement du regard : *“C’est une chance pour nous de renouveler à un moment donné une espèce de population qui elle même tourne en boucle sur ses certitudes, ses valeurs, ses revendications, sa carte de presse, son machin, son truc, voilà, qui est déconnectée de la vie parfois, totalement, avec quelques journalistes très parisiens qui donnent le tempo, qui nous disent ce qu’on doit dire, ce qu’on doit penser, l’info du jour c’est ça. Eh ben non, vu de ma fenêtre avec mon histoire, l’info c’est pas ça! Ou ça peut être celle là peut-être mais je vais la regarder de là, et on va pas tous la regarder de la même manière. Et ça, pour qu’on ait cet autre regard, il faut qu’on ait d’autres points d’entrée dans ce métier. Et qu’on les multiplie. Et qu’on donne des chances à des gens pour qui c’est pas possible parce que c’est trop lourd, trop coûteux. ”*

L’ouverture d’esprit peut ainsi être perçue comme une expérience multiculturelle, ou bien également comme une expérience sociale : *“on regarde aussi les gens qui ont des activités qui les ouvrent, enfin, des activités sociales. Je prends un exemple tout simple, c’est l’aide aux devoirs par exemple. Ça nous parle de la capacité du candidat à s’intéresser à autre chose qu’à ses études uniquement, et si ce sont des gens scolairement plutôt dans l’aisance, de quelle façon ils peuvent essayer de partager ça avec d’autres. Les activités de ce type, y compris tout ce qui est bénévolat dans des associations - alors pas uniquement des entraîneurs de foot, parce que ça, on l’a beaucoup - mais voilà, on a souvent des gens qui ont*

des expériences dans le scoutisme. On se retrouve avec des candidats, parfois, qui sont jeunes, qui ont déjà fait 3 semaines au Pérou pour aller creuser des puits, et qu'ils ont financées par des activités qu'ils ont montées eux-mêmes. On se dit c'est des gens qui se décentrent un peu de leur simple paysage scolaire, la plupart du temps plutôt bons élèves, et derrière il n'y a pas forcément ni du capital social ni du capital culturel pour autant. ", explique un directeur de formation au journalisme.

L'ouverture d'esprit est une compétence floue, mal définie, dont l'acception varie d'une école à l'autre, voire d'un membre de jury à l'autre. Elle semble permettre une certaine souplesse dans les recrutements : les responsables et enseignants des écoles peuvent ainsi valoriser des étudiants selon des logiques faiblement instituées, peu explicites. Ces logiques semblent valoriser des compétences différentes. Les étudiants aux profils atypiques semblent sélectionnés selon des critères relevant plus directement des compétences professionnelles, de ce qui fera " un bon journaliste " quand les critères de recrutement des candidats au profil plus attendu sont d'ordre plutôt scolaires, qui seront de " bons étudiants ".

Le deuxième point qui caractérise la promotion de la diversité par les formateurs de ces dispositifs tient dans le souci affirmé d'un recrutement de personnes " atypiques " par rapport à la majorité des candidats, mais aussi par rapport à l'ensemble des étudiants d'origine sociale modeste. Pour le dire clairement et de manière un peu abrupte, ces dispositifs permettent souvent de sélectionner le haut du panier de ce qui est positionné socialement en bas du panier. Ce sont en quelque sorte les plus favorisés des défavorisés qui trouvent un accès dans ces systèmes. On en décèle plusieurs signaux quand on voit par exemple que la quasi-totalité des recrutés de la Chance aux concours sont des personnes venues sur Paris pour faire leur master et donc qu'il ne s'agit pas de personnes restées en banlieues. Dans les premières années, la prépa ESJ-Bondy avait aussi recruté certains Bondy Bloggeurs. Or, ces personnes disposaient *a priori* déjà de ressources un peu spécifiques les ayant incités à la prise de parole en public. Par analogie, les études sur les militants de l'altermondialisation montrent par exemple bien que n'importe qui ne devient pas militant et que ces derniers se recrutent le plus souvent dans les CSP +¹¹. Ici, si l'on applique ce type de logique, on pourrait dire que n'importe qui ne devient pas journaliste au Bondy blog et qu'il faut *a priori* disposer de certaines ressources pour s'autoriser à une prise de parole en public en tant qu'agent de la " société civile ". Ce type de tendance à sélectionner certains profils plus favorisés parmi les défavorisés se marque bien dans le choix de la préparation de l'ESJ de Lille-Bondy de ne retenir que les étudiants les plus méritants scolairement au motif qu'il ne faudrait pas " les envoyer au feu " (entretien avec Nordine Nabili). Du coup, si les profils des étudiants recrutés diffèrent souvent des étudiants des filières plus générales les étudiants diversifiés socialement sont-ils pour autant si diversifiés que ça ? On retrouve par exemple beaucoup de fils d'employés et moins de fils d'ouvriers dans la préparation de l'ESJ alors que les ouvriers comptent pour 28% de la population active.

Pour la préparation mise en place par Dominique Gerbaud à Tours, on retrouve ce type de tendances puisque la première année, n'ayant pas donné de critères assez fortement discriminants, le fondateur avait vu s'inscrire dans sa préparation des fils et des filles de professeurs qui avaient les moyens sociaux en propres d'aller chercher les informations sur le concours et de mener à bien une préparation. Par la suite, M. Gerbaud a cherché à faire

¹¹ Eric Agrikoliansky et Isabelle Sommier, *Radiographie du mouvement altermondialiste*, Paris, La Découverte, 2005.

évoluer ce type de critères.

2.2. Recruter des “ atypiques ” ou la gestion de la diversité

D’après leur discours, les directeurs, responsables et formateurs s’accordent sur une définition principalement sociale de la diversité et refusent une acception en terme ethnique. On ne peut manquer de suggérer l’existence d’un lien entre le développement des filières et prépas labellisées “ diversité ” dans le cadre d’une préoccupation sociale plus qu’ethnique, et un souci plus large de la défense d’un ordre scolaire au sein des écoles soucieuses du maintien de la procédure méritocratique d’accès à la formation : le concours. Cependant, nous allons voir que cela n’exclut pas certaines pratiques ou modifications visant à pallier aux inégalités dans le cadre du concours (2.2.1) ou bien un soin particulier accordé aux atypiques une fois en formation (2.2.2).

2.2.1. Quand les écoles changent à la marge les concours des filières générales : défendre l’ordre scolaire ?

Ce qui ressort également est que l’ensemble de ces dispositifs va de pair avec un changement assez limité des concours des établissements. Face à la montée de ces thématiques, la plupart des écoles ont eu recours à des légers changements dans leurs concours. L’ESJ de Lille a ramené l’ensemble de ses épreuves de trois à une journée ce qui permet aux étudiants de dépenser moins d’argent en restant sur place. A l’EPJ de Tours le concours n’a pas été modifié mais le poids de l’entretien oral a été renforcé ce qui permet de relativiser la barrière induite par les écrits. On retrouve ici une méthode déjà mise en place par Sciences-Po lors des conventions ZEP de renforcer le coefficient des épreuves orales¹². A l’IPJ et au CFJ le changement de concours a porté sur les langues. Afin de rendre leur concours plus ouverts à différents profils, les écoles autorisent le fait de passer d’autres langues que l’anglais comme l’espagnol ou l’allemand par exemple.

La promotion de la diversité dans les modes de recrutement des étudiants passe avant tout par des formes de valorisation d’étudiants identifiés comme atypiques selon une logique de traitement individualisé, au cas par cas. Il s’agit de pratiques qui semblent répandues dans les écoles, mais qui tiennent à la “ cuisine interne ”, dans le cadre des oraux et des jurys d’admission. Si aucune école ne pratique de discrimination positive par quotas affichés, il semble qu’en pratique, chacune valorise une proportion relativement stable d’étudiants au profil atypique. Ces proportions sont cependant variables d’une école à l’autre, et difficiles à évaluer. Mais certains responsables nous donnent, en off, ou de manière implicite, des proportions : “ *on n’a pas de quotas, mais si on regarde, au doigt mouillé, on en a toujours à peu près un sur six ou sept* ”, nous a-t-on expliqué dans une école. Dans une autre, on nous raconte que le recrutement des atypiques passe par la gestion de la liste complémentaire :

¹² Cyril Delhay, *Promotion ZEP. Des quartiers à Sciences Po*, Paris, Hachette, 2006.

“ On en a toujours à peu près [n]. Là, je sors de discussion de jury. Et on a passé l'après-midi à en faire remonter. Ceux qui d'après leur note, devraient être en bas de liste, et on dit 'non non ceux là, il faut les faire remonter, il faut qu'ils aient une chance d'être retenu [chez nous]. Il y a le jeu des concours et [...] les étudiants postulent sur plusieurs écoles. On sait en règle générale parce qu'on leur demande ceux qui sont susceptibles de venir [chez nous] ou d'aller ailleurs. On arrive à faire une liste assez précise du nombre d'étudiants qu'on va recruter avec une liste principale et une liste complémentaire, liste complémentaire qui est d'autant plus longue que les étudiants de la liste principale nous ont dit qu'ils hésitaient à venir s'ils étaient pris ailleurs. Ce qui nous intéresse, c'est par exemple les étudiants qui n'ont candidaté que [chez nous], ou qui ont candidaté dans deux écoles parce qu'ils n'avaient pas financièrement les moyens de passer les écoles privés, et qui nous disent qu'ils ont raté l'autre école. ”

Dans une autre école, un responsable nous raconte que *“ la souplesse sur le recrutement, ça me permet de prendre des risques, de faire des paris. Il m'arrive très régulièrement de prendre des paris sur des profils avec un gros point d'interrogation. [...] On n'en prend pas [n] par groupes comme ça, hein. On ne le fait pas pour tous. Mais on le fait. ”*

Ces pratiques tiennent à la difficulté pour les écoles de recruter des profils atypiques par le biais des épreuves strictement scolaires des concours. Un responsable nous explique que la principale difficulté est *“ le problème d'entonnoir qui est que pour réussir la formation initiale, cela demande un investissement personnel et financier lourd. Donc on a peu de jeunes de la diversité et en plus, on en a pas beaucoup qui réussissent [le concours]. Quand on regarde, il y a très peu de profils qui nous intéressent pour l'alternance parmi les admissibles. ”* Dans certaines écoles, la solution choisie est de créer une filière de recrutement spécifique permettant de recruter plus de profils atypiques. Dans d'autres, on s'attache à repérer spécifiquement ceux qui ont passé la barre d'admissibilité et à leur *“ donner des points de jury pour les faire remonter dans la liste d'attente ”*. Ces pratiques ont en commun de viser à contourner la pénurie d'étudiants de la diversité dans les concours.

Recruter des profils atypiques vise aussi à diversifier le vivier de candidats selon des logiques d'*outreach*. Il s'agit, en communiquant officiellement, ou par le bouche à oreille, de susciter des candidatures auprès d'étudiants dont les trajectoires sociales et scolaires ne mènent pas *“ naturellement ”* au métier de journaliste. Ainsi, un responsable de filière spécifique nous explique comment un recrutement lui permet d'envisager un nouveau vivier de candidats : *“ On a recruté un jeune [d'un] quartier populaire [de la ville où est implantée l'école]. On l'a repéré. On l'a proposé [à un quotidien de la presse locale]. Il a été pris. L'info a fait le tour du quartier. Donc pleins de jeunes viennent nous voir en nous disant qu'ils veulent devenir journaliste et donc que c'est possible.[...] ça nous permet de dire à des jeunes que c'est possible, que cette porte n'est pas fermée. Ce sont des signes forts. C'est important. Inciter les employeurs à renforcer, mais aussi envoyer des signes forts pour des jeunes se sentent autorisés à entamer ces parcours. ”*

2.2.2 “ Gérer ” la diversité ? Des pratiques largement informelles de traitement au cas par cas

Même si certains restent atypiques, ces étudiants n'en restent pas moins assez différents socialement de la plupart de leurs camarades. Cela peut aboutir à des difficultés

d'intégration au sein de la promotion. Ces difficultés sont souvent déniés, ou "culturalisées" par les formateurs alors qu'elles sont principalement sans doute d'ordre social.

Ainsi, il est fréquent de déduire des expériences de vie de ces jeunes des formes de comportements spécifiques comme une tendance à contester certaines décisions plus forte par exemple. Pour un directeur d'école, *"les jeunes de la prépa ont eu des parcours, ont dû faire preuve d'une certaine volonté quand même et donc peuvent avoir une certaine exigence ou ambition pas forcément toujours bien exprimés. Pendant leur scolarité, ils sont du genre à taper sur la table plus fortement que la moyenne des étudiants. Ils sont là, ils en ont bavé pour être là. Ils ont bossé pendant un an dans la prépa. Avant, ils ont pas mal ramé dans leur vie pour pas mal d'entre eux. Donc parfois, ça nécessite quelques médiations. Ce n'est pas tellement au sein de la promo mais plus avec l'équipe pédagogique. Mais il n'y a rien d'extraordinaire"*.

Or, un formateur raconte aussi comment deux étudiants au sein de l'une de ces préparations rentrés ensuite dans une école de journalisme se sentaient mal et ont d'ailleurs songé à abandonner. Ils ne se sentaient pas bien aux contacts de leurs camarades et ressentaient aussi des difficultés financières les conduisant à une impossibilité matérielle de pouvoir s'adonner aux mêmes loisirs que leurs camarades. Donc l'intégration des étudiants au sein de la promotion ne va pas forcément sans poser de problèmes même si les tensions financières occasionnées tendent le plus souvent à être minorées par les directeurs.

Dans une autre école, les difficultés spécifiques des étudiants aux profils atypiques sont gérées au cas par cas, dans le cadre d'une relation individuelle entre étudiant et enseignant. Ainsi par exemple, un enseignant a pu être amené à proposer une aide spécifique à deux étudiants : *"une étudiante qui avait suivi la formation Bondy. Elle était venue avec ce dossier, on l'avait repérée. C'est une jeune femme d'origine camerounaise, qui venait d'une famille nombreuse monoparentale, la mère qui élevait tous les enfants. Mais vraiment une gamine très volontaire, brillante dans les études. Mais pour vous donner une idée, c'est quelqu'un qui était très lent, du point de vue du rythme. La 1ère année, les enseignants qui l'ont eu étaient assez désespérés, disant 'on y arrivera pas'. [...] Et se présente le concours de Canal+ pour le service des sports. Mais il faut la mettre en équipe avec [un autre étudiant]. Ni l'un ni l'autre, parce qu'il fallait aller à Montpellier, n'ont les moyens suffisants pour aller à Montpellier faire un reportage. Donc j'ai pris ma voiture, et j'ai fait le chauffeur jusqu'à Montpellier, et l'école leur a payé le billet de train pour rentrer avec le matériel. Ma conception de l'aide, du coaching individuel qu'on peut apporter à certains étudiants qu'on a repérés et sur lesquels on a pariés, c'est sous cette forme. Il n'y a pas de programme particulier, mais ici, ce qui est sympathique, c'est qu'il y a une communauté de pensée et de valeur des profs qui fait qu'on se passe les relais entre la 1ère et la 2ème année en repérant les étudiants qui méritent une attention soutenue, et on fait ce travail qui est totalement bénévole en dehors de notre service."*

Ces formes de *coaching* individuel sont en fait des pratiques habituelles et récurrentes des enseignants, qui prennent en charge au cas par cas des difficultés notamment financières des étudiants, mais qui restent des pratiques officieuses.

D'autres difficultés peuvent également être traitées, là aussi au cas par cas et dans le cadre de relations entre un étudiant et un enseignant, qui peuvent être identifiées comme d'ordre sociales, mais sont traitées selon une logique psychologique. Ainsi nous explique un responsable d'école : *"un autre facteur important, c'est peut être une question de conscience de classe, mais ils mettent toujours quelque temps avant de se sentir autorisé à être journaliste. On passe beaucoup de temps à les convaincre. Ils ont un problème de légitimité,*

et on cherche à les rendre légitimes. On y passe beaucoup de temps. Ils se sentent un peu imposteur. Il faut énormément les rassurer dans leur légitimité professionnelle. »

Si la majorité des pratiques de gestion de la diversité sont informelles, on repère pourtant dans une école une mesure de traitement qui passe par la mise en place d'un dispositif spécifique destiné aux « divers ». Il s'agit d'un dispositif qui vise à palier à ce qui est perçu comme un déficit de culture générale.

« A l'instar des recruteurs, nous constatons parfois une faiblesse des jeunes issus de la diversité sociale en terme de culture générale. Probablement parce qu'ils ont grandi dans un milieu intellectuel moins riche. » explique un responsable d'école. *« En baissant le curseur social, il pouvait y avoir un déficit en culture générale et en maîtrise du Français ou du vocabulaire chez ces jeunes, de par le fait qu'ils n'ont pas baigné dans... Donc [un média avec qui nous travaillons pour les alternances] nous a demandé de faire quelque chose. Donc on a mis en place des modules de formation à distance en Français, culture générale et suivi d'actualité, pour palier les fragilités. [...] C'est un outil qu'on utilisait dans un autre cadre. A l'école, [...] pour la formation initiale, on a une prépa en ligne pour préparer le concours. Donc il y avait des outils que l'on a utilisés pour l'adapter. »*

On comprend ici qu'il s'agit d'adapter un outil initialement conçu pour préparer les concours des écoles de journalisme, en l'intégrant à la formation des étudiants recrutés en alternance. La norme scolaire qui a été évacuée par la porte dans la sélection des candidats, rentre donc par la fenêtre, à la demande des entreprises de médias. Il est intéressant de voir que ce critère peut donc ne pas apparaître comme un pré-requis pour la sélection, mais une compétence que les étudiants peuvent acquérir au cours de leur formation. Mais il faut aussi y voir qu'au-delà des discours valorisant la richesse culturelle des étudiants « divers », l'« ouverture d'esprit » des atypiques, c'est bien une définition restreinte et légitimiste de la culture qui s'impose, sinon dans les écoles, du moins dans les entreprises de médias, qui s'accompagne d'une vision misérabiliste (au sens de C. Grignon et J.C. Passeron) des étudiants « divers ». *« On a identifié des trous dans la culture. Il y a aussi parfois des soucis d'écriture, mais ça, ça n'est pas forcément spécifique à la diversité. Mais à partir du moment où on recrute dans des milieux sociaux plus défavorisés, on est plus facilement confronté à ce type de problème, parce que c'est des jeunes qui évoluent dans des milieux culturellement très faibles, dans des milieux où il n'y a pas de livre à la maison »,* explique un responsable d'école.

Par leur nature même d'interventions informelles et individualisées, ces pratiques échappent à toute mesure et à tout enregistrement statistique. Cependant, d'autres aspects de la recherche de la diversité se prêtent à une approche quantitative.

3. LES FORMATIONS PORTEUSES DE DIVERSITÉ À LA LUMIÈRE DE LEURS RÉSULTATS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Nous avons jusqu'à présent abordé le thème de la diversité principalement à travers les comptes-rendus des formateurs et directeurs à propos de leurs pratiques de recrutement et d'enseignement. Cette approche nous a conduit vers un champ de représentations et de pratiques large et varié. Le champ que nous pourrions aborder de façon quantifiée sera plus étroit ; d'autre part, certaines données n'ont pu être obtenues. Malgré cela, l'approche quantitative apporte des réponses à certaines questions posées à propos des dispositifs de diversification du recrutement.

3.1. Mesurer l'insertion professionnelle de la diversité dans les écoles de journalisme :

Il n'est pas évident de mesurer l'insertion dans un métier comme le journalisme. Alors que le taux d'emploi stable s'impose comme l'indicateur unique dans d'autres professions, le journalisme comporte une gamme de statuts plus ouverte. Piges et CDD peuvent être, selon les cas, un sas menant à des emplois stables, une précarité porteuse d'un risque d'éviction, et même parfois un régime de vie professionnelle à part entière, plus rémunérateur et gratifiant que certains emplois stables. L'insertion professionnelle dans le journalisme ne peut être qu'une réalité multidimensionnelle, laissée à l'appréciation des professionnels eux-mêmes.

L'idéal serait de pouvoir recomposer les trajectoires (données sur le nombre de mois en emploi ou en recherche d'emploi sur une période donnée), ou bien de connaître la répartition des niveaux de revenu par cohorte, en plus du statut d'emploi au moment de l'interrogation. Cependant, lorsqu'on a pu les obtenir, les données sur les durées d'emploi se sont révélées redondantes avec les réponses aux questions sur la situation professionnelle, de sorte que l'on peut se contenter de cette dernière.

De plus, comme il s'agit d'enquêter sur la promotion de la diversité, il faudrait compléter les données sur l'insertion professionnelle avec des indicateurs de diversité. Or, cette notion conjugue d'une façon peu clarifiée l'idée de « minorités visibles » avec celle d'origine sociale populaire.

Sur ce dernier point, on peut utiliser la part d'enfants d'ouvriers et d'employés selon les catégories de l'INSEE. De telles données sont parfois disponibles, souvent renseignées à partir d'auto-déclarations (dont on sait qu'elles ne sont que relativement fiables, le biais ordinaire étant la surestimation de la situation sociale des parents). Le discours des responsables de formation utilise souvent les catégories de « CSP + » et « CSP - », parfois associées à des évaluations quantifiées, qui recouvrent à peu près les catégories de « Cadres et professions intellectuelles supérieures » d'une part, et « employés et ouvriers » d'autre part, le reste de la structure sociale étant laissé de côté comme moins facile à hiérarchiser.

La question de l'origine ethnique est évidemment plus épineuse, puisqu'il est actuellement illégal en France de constituer des bases de données comportant cette

variable. Sur ce point, nous ne pouvons que renvoyer aux extraits d'entretiens présentés ci-dessus. Il faut donc souligner que, d'un point de vue quantitatif, la diversité ethnique, dimension centrale de la présente étude, est invisible au sein des formations en journalisme comme ailleurs.

Les sources se sont révélées doublement hétérogènes. En premier lieu, la quantité d'information transmise par les écoles varie de quelques indications fournies oralement (que nous avons alors reproduites dans les tableaux), aux données brutes de plusieurs enquêtes assorties de synthèses et d'explications détaillées par oral. En second lieu, lorsque nous avons obtenu des données, celles-ci se sont révélées construites de manières différentes, de sorte qu'il a été difficile d'harmoniser la présentation des différents dispositifs, les informations disponibles n'étant pas les mêmes. Afin de combler les lacunes, notamment en ce qui concerne le taux de boursiers dans les formations initiales des écoles, nous avons eu recours à l'enquête de Géraud Lafargue et Dominique Marchetti, menée par questionnaire auprès des élèves des écoles en 2004-2005¹³. Son taux global de réponses (70%) le rend suffisamment fiable pour être utilisé ici, à défaut d'autres données. Cependant, de nombreuses lacunes demeurent dans les résultats que nous avons pu obtenir.

Malgré ces inconvénients, l'intérêt décisif de s'en remettre aux données produites par les écoles elles-mêmes est le taux de réponses souvent très élevé de leurs données sur l'insertion ainsi que la situation sociale de leurs élèves.

Les anciens élèves sont déjà régulièrement sollicités par leurs écoles de journalisme pour remplir des questionnaires parfois très détaillés. Dans ces conditions, la conception et la passation auprès de listes d'anciens élèves des écoles d'une enquête originale par questionnaire, aurait surtout, selon toute probabilité, enregistré les différents taux, généralement élevés, de non-réponses selon les écoles et leur plus ou moins bonne coopération à l'enquête, ou leurs relations plus ou moins étroites avec leurs anciens élèves. Sur ce point, le principal obstacle rencontré a été la réticence des écoles à fournir les données demandées.

Enfin, un dernier enjeu important est que construire un espace unifié d'évaluation de l'insertion entre les formations étudiées serait trompeur. Tout d'abord, comme nous l'avons montré, ces formations relèvent de modes d'intervention profondément différents, entre les causes structurelles ou les attentions informelles des formations « naturellement diverses », les mécanismes spécifiques des dispositifs par alternance, et l'intervention en amont des concours des prépas. De plus, même entre les formations relevant formellement d'un même type de dispositif, des différences subsistent, qui mettent en cause la pertinence d'une comparaison unidimensionnelle focalisée sur le « taux d'insertion ». C'est notamment le cas des tensions entre les facteurs de diversification et la recherche de performances, ainsi que de la pluralité des profils d'écoles (public/privé, IUT/Master) : la question de la diversité ne se pose pas de la même manière à une école privée de niveau Master, à un IUT, ou à un Master public.

¹³ Sur les premiers résultats publiés, voir Dominique Marchetti et Géraud Lafarge, « Les portes fermées du journalisme. L'espace social des étudiants des formations 'reconnues' », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°189, 2011, p. 72-99.

Les réticences des écoles à livrer leurs données de suivi d'insertion sont sans doute liées aux craintes de les voir utilisées pour construire un palmarès, avec les effets de rétroaction qui s'en suivent. Les lacunes et les restrictions de notre étude le rendent improbable ; cependant, nous soulignons que ce serait un contresens de lire ces données comme le classement de « performances » comparables. Les tableaux ci-dessous doivent être lus comme complémentaires par rapport à ceux qui, plus haut, présentent les dispositifs avec les spécificités qui les rendent difficilement comparables les uns avec les autres.

Nous avons donc décidé de présenter les résultats en suivant les trois catégories que nous avons distinguées ci dessus (Voir 1).

3.2. Tableaux comparatifs des résultats d'insertion

Tableau n°1 : les écoles « naturellement diverses ».

	Effectif annuel	Origines sociales des étudiants		Part de boursiers dans les promotions*	Indicateurs d'insertion professionnelle
		% père cadre / profession libérale	% père ouvrier/ employé		
IUT de Lannion	28	33%*	7%*	42%*	70% de journalistes en emploi au bout de 2 ans et demi ; 30% de demandeurs d'emploi (dans le journalisme ou ailleurs).** Total 2008-9 (/47)** 9 CDI → 19,5%** 19 CDD → 40%** 5 pigistes → 10,5%** 14 sans emploi → 30%** Soit 70% en emploi, dont quelques uns hors journalisme**. 1300 de salaire net mensuel moyen sur les 2 promos, pour ceux qui ont un revenu professionnel**.
		29%**	29%**	39,5%**	
IJBA Bordeaux	36	41% ***	14%***	20%* 50% ***	<i>Non communiqué</i>
EPJ Tours	25	<i>Non communiqué</i>	<i>« beaucoup de CSP moins parmi les parents de nos étudiants »</i>	29%* <i>« autour de 50% de boursiers »</i>	Entre 6 et 8% de reprises d'études. « En moyenne, on en a sur ces 7 années : 52,6 dans la presse écrite après leur cursus, 22,6 dans l'audiovisuel et 24,8 classés autres qui n'allaient pas chercher une carte de presse. »

* Source : Lafarge et Marchetti (Médiamorphoses 2006 et ARSS 2011).

** Source : IUT de Lannion, suivi d'insertion à 30 mois, cohortes de 2008 et 2009 agrégées par nos soins.

*** Source : chiffres fournis par l'IJBA sur le recrutement 2012

Tableau N° 2 : la diversité par alternance

	Part de boursiers dans les promotions classiques de l'école, 2004-5*	Caractéristiques sociales des étudiants de la filière par alternance	En emploi sans précision de statut (IPJ apprentissage)/ En CDI (ESJ Pro)	CDD, planning	Recherche d'emploi, faible niveau de piges (IPJ)/ « pigiste » sans précisions (ESJ Pro)	Non communiqué, emploi hors journalisme ^{14(IPJ)} / « En recherche d'emploi »-reconversion hors journalisme (ESJ Pro)
IPJ apprentissage ¹⁵	<10%*	75% « d'origine populaire » ; Boursiers : > à 50% ; forte représentation des « minorités visibles ».	64%**	11%**	8%**	17%**
ESJ Montpellier	<10%*	<i>Non communiqué</i>	46,3%***	20,3%***	24,1%***	9,3%***
CFJ	15%*	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>
Tours apprentissage	29%*	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>

* Source : Lafarge et Marchetti (ARSS, 2011). Il est possible que ce taux ait évolué depuis 2004-5, dans un sens ou dans l'autre.

** Source : traitement secondaire de données de l'IPJ (filière par apprentissage, sortants 2007-2012). Nous avons travaillé sur un fichier qui signale les non-réponses, ce qui tend à minorer la part de succès par comparaison avec les bases de données où les non-réponses ne sont pas répertoriées.

*** Source : traitement secondaire de données fournies par l'ESJ. Résultats agrégés des promotions en contrat de professionnalisation, sorties en 2009 et 2010, interrogation (2012).

¹⁴ L'unique cas d'emploi hors journalisme figurant dans ces données est celui d'une apprentie devenue sous-préfète à l'égalité des chances en Seine-Saint-Denis.

¹⁵ Source : données fournies par l'IPJ. Champ : diplômés de la formation par apprentissage, sortis entre 2006 et 2012, situation en 2012.

Des données supplémentaires fournies par l'IPJ permettent de compléter ce premier tableau par une comparaison de la situation, quatre mois après leur remise de diplôme, des apprentis et des élèves de la formation initiale.

31ème promotion, sortis en 2010, interrogés fin 2010, 4 mois après la sortie :

	CDD	Piges	Rémunération brute mensuelle		
			<1000	>1000< 1999	>2000
FI	41,00%	48,00%	32	54	14
Apprentissage	67,00%	33,00%	22	56	22

Plus souvent en télévision, et plus souvent en CDD qu'en pige, les diplômés de l'IPJ passés par l'apprentissage semblent connaître dans un premier temps (interrogation 4 mois après la sortie) une insertion plus rapide et plus rémunératrice que leurs homologues de la formation classique.

Tableau n°3 : les prépas

Quelle mesure d'insertion pour les prépas ? Comme on l'a vu plus haut, le but des prépas est de faire accéder aux formations reconnues, par la voie des concours, des étudiants que leur origine sociale plaçait en position défavorable.

Comment mesurer leur efficacité ? Il n'est pas évident que l'insertion professionnelle soit un indicateur pertinent (outre la question de sa disponibilité, les anciens des prépas, une fois entrés dans une école, étant pris en charge professionnellement et... statistiquement, par cette école. Leur passage par une prépa n'est plus renseigné) : « *l'insertion professionnelle commence quand on essaie de les faire rentrer dans une école. Une fois dedans, ce n'est plus nous qui nous en chargeons* », dit le responsable d'une des prépas. Reste donc, logiquement, le taux de placement des élèves dans les formations reconnues. Cependant, il n'est pas évident que celui-ci soit suffisant pour évaluer la contribution d'une prépa à la diversification du métier de journaliste. En effet, le taux de placement peut entrer en tension avec l'effort de diversification. Il doit donc être considéré en regard de l'origine sociale des étudiants sélectionnés par la prépa.

Ainsi, le responsable de la Chance aux concours relativise la mesure de son taux de réussite aux concours en arguant que ce n'est pas son unique priorité : « *On ne sélectionne pas les gens dans le but d'avoir un pourcentage de réussite élevé [...]. On n'est pas là pour gagner de l'argent, faire du chiffre, avoir 70% à la fin et avoir la médaille de l'Education Nationale. [...] On est là pour aider des gens à construire leur parcours professionnel* ». D'ailleurs, cette aide va au delà des étudiants sélectionnés pour la prépa. En effet, une partie du travail accompli par la Chance aux concours consiste à recevoir en entretiens les 120 boursiers titulaires d'un bac + 2 ou 3 qui lui adressent un dossier chaque année, ce qui permet d'offrir à chacun, à défaut d'une place dans la prépa, au moins l'expérience d'un entretien avec un jury ainsi que des conseils d'orientation. Cette « tâche d'orientation »,

menée à l'occasion de la sélection des étudiants de la prépa, échappe à toute mesure d'insertion.

Par ailleurs, en ce qui concerne le Bondy Blog, ce média artisanal joue le même rôle de promotion professionnelle que la prépa attenante, puisqu'on trouve des « *jeunes du Bondy Blog dont les parents sont ouvriers, au chômage, et qui sont de très très bons journalistes aujourd'hui sans avoir fait d'école* ».

Enfin, certains responsables de prépas soulignent que le passage par une prépa journalisme « égalité des chances » peut changer le destin scolaire et social de jeunes d'origine défavorisée autrement qu'en les introduisant dans l'univers hautement concurrentiel du journalisme, en relançant leurs parcours scolaires et en ouvrant leur horizon professionnel.

	Effectif annuel	Origine sociale des étudiants	Part de boursiers	% de réussite aux concours CPNEJ	Nombre de journalistes insérés depuis la création.
ESJ Bondy	20	En 2010-2011, Père ouvrier : 10% Père employé : 25% (données fournies oralement par Marc Capelle. Attention, ces données portent sur un faible nombre : n = 20. Autre difficulté : l'inclusion d'une catégorie retraité qui brouille l'origine sociale saisie au travers de la CSP)	Critère d'entrée En 2010-2011, 13 étudiants sur les 20 étaient en échelon 5 et 6	Entre 50 et 60%.	Plus de 30 (?)
CFJ	2006-2011 : 15/an. 2011- : 24/an.	Père ouvrier : 31,5% Père employé : 46% (données tirées de l'enquête interne de la CAC)	Critère d'entrée 46% en échelon 4-5-6	Total sur les cohortes 2007-2012 : 45% des élèves ont intégré une école. Promo 2007 : 92% insérés dans le journalisme. Promo 2008 : 86% (données tirées de l'enquête interne de la CAC)	25 en CDI, en pige, ou en CDD qui sont journalistes
Tours	Entre 10 et 12	Lycées classés ZUP.	Critère d'entrée	6 élèves de la prépa ont intégré l'IUT de Tours en 2011	<i>Non communiqué</i>

Sources : données fournies par les responsables des formations lors des entretiens.

Enfin, il faut évaluer ces résultats à la lumière de l'insertion globale des diplômés des écoles reconnues par la CPNEJ.

Pour en obtenir un indicateur, en l'absence de données exhaustives fournies par les écoles, on peut se contenter de mettre en regard deux chiffres, portant sur la même période : d'une part le total des effectifs des 13 écoles reconnues, et d'autre part, le nombre de premières cartes de presse accordées par la CCIJP à des diplômés des écoles. En additionnant les effectifs des 13 formations reconnues par la CPNEJ selon « Le petit manuel » édité en 2011 par la fondation Culture et diversité¹⁶, on aboutit à un total de 467 admis par an. Or, en 2010, la CCIJP n'accordait que 237 cartes pour la première fois à des diplômés de cursus reconnus¹⁷. Sans doute, si l'on tient compte du temps nécessaire pour qu'un journaliste débutant, même diplômé, remplisse les conditions nécessaires, ces données de 2010 nous renvoient aux cohortes diplômées quelques années plus tôt. Mais L'effectif total des diplômés n'était probablement pas beaucoup moindre. Dès lors, le taux de 1 journaliste encarté sur deux diplômés (exactement 50,7%) sous-estime sans doute légèrement la réalité. Il n'en constitue pas moins un repère précieux quant aux exigences d'insertion dans le métier de journaliste que l'on peut fixer aux filières qui se sont vouées à la diversité. De ce point de vue, les observations dont on dispose, si lacunaires, disparates et provisoires qu'elles soient, sont clairement favorables. Comment les comprendre et quelles recommandations peut-on appuyer sur cette base ?

¹⁶ <http://www.metiers-presse.org/pdf/1298380763.pdf>

¹⁷ Source : observatoire des Métiers de la Presse : *Les Journalistes encartés en 2010*, p. 25.

4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

4.1 Maintenir les IUT

Historiquement, on sait tout le rôle joué par les IUT dans la démocratisation de l'enseignement supérieur depuis leur lancement à la fin des années 1960. Traditionnellement, les jeunes issus des milieux populaires avaient recours à des filières professionnalisantes courtes. Les massifications successives de l'enseignement supérieur ont conduit à une élévation générale du niveau d'ensemble que certains chercheurs qualifient " d'inflation scolaire ". Les formations au journalisme n'échappent pas à cette tendance. Sachant que le moindre des paradoxes est que cette hausse des exigences s'effectue alors même que depuis le milieu des années 1970 le métier se technicise fortement. Comme le soulignent certains formateurs d'IUT, il y a une forme de naturalité de la diversité sociale (thèse de " *la diversité comme ADN* ") à des niveaux plus bas de recrutement de l'université. En première année de l'université, on retrouve des personnes originaires de tout milieu social. Or, on sait bien que plus on avance vers les masters et les études doctorales et plus la tendance à l'élimination des classes populaires s'en trouve renforcée.

Les IUT apportent à la profession une " diversité " qui n'est pas la même que celle recrutée par le biais des dispositifs spécifiques développés par les écoles les plus élitistes. Les débouchés ouverts aux uns et aux autres ne sont pas les mêmes : tandis que les diplômés de l'IPJ, par exemple, sont nombreux à faire carrière en télévision et en radio dans les chaînes partenaires de l'école, les diplômés de Lannion s'orientent pour la plus grande part vers la presse écrite locale, etc. Si le thème de la diversité doit son sens, *a minima*, de l'écart à un recrutement massivement composé de jeunes blancs diplômés d'IEP et issus des classes supérieures urbaines, ces deux types de formation servent la diversité de façon complémentaire.

« C'est dans ce contexte que certaines logiques administratives et gestionnaires favorisent aujourd'hui le passage des IUT vers un niveau master. Cela conduirait en effet à une réduction des coûts du fait du changement d'enveloppe horaire et de la " rationalisation " qu'elle induit. De plus, au niveau des formateurs, le financement ainsi reçu par étudiant est plus important s'il s'agit d'un master que d'une licence ou d'un DUT. Autrement dit, ici, le choix de la diversité demande d'aller à rebours des pressions des gestionnaires.

La fin des IUT et leur glissement vers un niveau de master, quelles qu'en soient les causes, se traduirait par une perte de diversité sociale parmi les écoles de journalisme reconnues. Si les discours en faveur de la diversité et le volontarisme restent présents chez les formateurs en école, la réalité sociale les éloigne de manière structurelle d'un recrutement réellement diversifié. Les résultats de l'IUT de Bordeaux, devenu IJBA au niveau Master en 2006, font apparemment exception, avec un taux de boursiers de 50% dans les promotions. Mais, il faut remarquer que la part d'élèves issus des cadres et professions intermédiaires reste élevée¹⁸. On voit donc que la sensibilité informelle à la diversité, dont

¹⁸ Près de 71% selon Samuel Bouron, *L'apprentissage dans les écoles de journalisme, Transmission et incorporation d'un habitus professionnel*, mémoire pour l'obtention du M2 recherche (dir. Laurent Willemez) ;

font preuve, selon de nombreux témoignages, les responsables de l'IJBA, ne suffit pas pour renverser les tendances structurelles qui pèsent sur le recrutement des écoles.

Puisque, comme en témoigne entre autres l'existence de la présente étude, les acteurs de la profession se mobilisent en vue de promouvoir la diversité sociale, le maintien des IUT pourrait être un objectif à poursuivre dans les échanges avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. On pourrait ainsi préserver la variété des niveaux scolaires parmi les formations reconnues, gage de diversité sociale.

4.2. Quelles transformations du journalisme par la diversification ?

Dans un contexte où une majorité croissante des écoles de journalisme se situe au niveau master, on comprend les raisons de l'essor de préparation " diversité " ou " égalité des chances ". C'est au moment où les écoles perdent des moyens de se diversifier par leurs concours, qu'elles recourent assez logiquement à des préparations favorisant les profils sociaux les plus défavorisés.

Si ces initiatives sont à saluer en ce qu'elles permettent de manière significative d'accroître la présence de boursiers dans les filières les plus légitimes, elles posent néanmoins plusieurs questions.

Tout d'abord, ces formations visent à désarmer la critique contre les déséquilibres sociaux du recrutement par concours, puisqu'elles doivent en compenser les excès. Elles reviennent donc à préserver le relatif consensus sur le concours.

Si certaines écoles ont fait dans les dernières années évoluer leurs concours sur le plan des langues notamment afin de les rendre moins discriminants socialement, elles continuent de s'attacher à la défense de certaines épreuves emblématiques (comme les " épreuves libres ") dont le caractère fortement discriminant socialement semble bien plus affirmé puisqu'elles font appel à l'assurance, inégalement répartie socialement, qui permet de se sentir autorisé(e) à jouer avec les codes.

Outre leurs effets de renforcement de la légitimité des concours, les prépas risquent de diminuer les bénéfices attendus de la diversité en termes de multiplication et d'enrichissement des approches journalistiques. Certains formateurs craignent en effet que le passage par le système de formation standard " normalise " des étudiants au profil plus diversifié. Le " moule de formation " des écoles assez ajusté aux attentes des entreprises de médias risque de formater les étudiants par-delà la spécificité de leurs origines. Si c'était le cas, la diversité des origines sociales des étudiants des écoles ne trouverait pas de traduction dans la diversité des styles de journalisme.

Alors que l'espoir de produits journalistiques nouveaux fait partie de l'argumentaire en faveur de la diversification, nos interviewés ne nous ont pas fait part d'exemples en ce sens. En effet, " divers " ou non, les diplômés des écoles disposent ensuite de marges de manœuvres très restreintes pour s'exprimer dans les entreprises de médias. Autrement dit, les profils les plus diversifiés socialement peuvent-ils résister à des formes d'ethnocentrisme de classe bien mises en avant par certains travaux sociologiques ? Le contenu produit par des personnes de type " divers " a-t-il les moyens dans une structure de production de se

montrer réellement différent de ce que produisent des journalistes issus de classes sociales plus privilégiés ?

4.3. Repenser les outils de la diversité ?

Accroître la diversité dans les écoles passe sans doute par le fait d'en repenser les outils. En la matière, les écoles utilisent principalement des formes d'apprentissage et également des contrats de professionnalisation. Or, si l'apprentissage constitue une technique intéressante en ce qu'il vient diplômer les étudiants, les formules qu'il rend possible demeurent assez peu rémunérées par l'employeur (800 euros à 1000 euros). L'ensemble du dispositif relève assez logiquement du ministère de l'Éducation nationale. À l'inverse, le contrat de professionnalisation permet d'être davantage rémunéré par l'entreprise mais il ne confère qu'une faible légitimité de diplôme à celui qui y a recours. Ce dispositif s'inscrit davantage dans le cadre de la formation professionnelle et relève du ministère du Travail.

Donc il semble que l'outil idéal alliant une forte légitimité du titre et une rémunération de niveau salarié n'existe pas. C'est dans cette optique qu'il faudrait repenser un nouvel outil mieux à même de permettre à des personnes défavorisées socialement de rentrer dans le milieu.

4.4. Jusqu'où développer les dispositifs spécifiques ?

Les effectifs cumulés des formations par alternance atteignent un total non négligeable. Avec 16 par ans à l'IPJ, autant au CFJ (?), 6 apprentis à Tours, et surtout 60 contrats de professionnalisation à l'ESJ Montpellier, le total s'élève à près de 100. Même si, parmi ces 100 élèves en alternance, ceux de l'ESJ Montpellier ne reçoivent pas une formation reconnue par la CPNEJ, l'existence de ces formations signifie un effort important de la part des écoles.

Sur le plan de la diversité, tout indique que les recrutements dans ces filières contrastent avec les grandes tendances du recrutement des formations reconnues. Sur le plan de l'insertion professionnelle, il semble, à court terme, que les diplômés de ces formations ne sont pas davantage exposés au sous-emploi que leurs camarades des formations "classiques", voire qu'ils le sont moins. Ce succès pourrait encourager les acteurs de la formation au journalisme à poursuivre le développement de filières semblables, ou bien, là où elles existent, à élargir leurs effectifs.

Sur ce point, certaines indications recueillies invitent à la prudence. Les bases du succès actuel ne sont pas nécessairement durables, ni à plus forte raison extensibles.

Une raison d'être prudent sur la promotion de dispositifs de diversification dans les écoles est que les bons résultats dont elles peuvent pour le moment se prévaloir en termes d'insertion dépendent pour une grande part de leur inscription dans la politique de ressources humaines des entreprises de médias.

Or, des difficultés peuvent se poser ici. Tout d'abord, du côté des entreprises, les capacités d'accueil, puis d'absorption professionnelle des jeunes "divers" en alternance sont limitées. Recevoir un jeune en alternance nécessite de trouver un tuteur compétent et

disponible. Il faut l'intégrer dans la main-d'œuvre de l'entreprise. Ainsi, les syndicats voient parfois avec réticence l'arrivée d'apprentis, synonyme de diminution du volume de piges que la rédaction peut distribuer. De plus, les élèves par alternance entrent, en interne, en concurrence avec les journalistes titulaires. Comme le dit un membre de la direction des ressources humaines d'une entreprise de médias, *“ le problème aussi c'est que c'est bien d'avoir du sang neuf et des jeunes et qu'ils vont sur le terrain très bien, [mais] dans une rédaction, il y a un certain nombre de journalistes, et il faut que tous travaillent ”*. Les formations par alternance peuvent chercher à compenser ces limites par la conclusion de nouveaux partenariats, comme on l'a vu récemment avec la presse écrite, mais il reste que la capacité des entreprises à encadrer des jeunes en alternance est limitée.

De plus, en cas de saturation du dispositif, les entreprises pourraient être tentées de le resserrer exclusivement à des candidats présentant une diversité ethnique valorisable face au CSA, à l'encontre de l'élargissement de la notion de diversité voulu par les écoles : *“ Ici, dans les rédactions nationales, je dirais presque qu'il n'y a plus de place pour ceux qui font de la formation en alternance [...] et qui sont pas de la diversité. C'est qu'on a pris beaucoup de... dans les rédactions nationales ici, et que [...] par rapport au nombre de place possible ”*, confie un DRH. On voit donc que des tensions sur la gestion des contrats d'alternance pourraient conduire à renforcer l'identification de l'alternance à la diversité ethnique, au point que les candidats qui ne pourraient pas se prévaloir d'une origine migratoire visible seraient délaissés par les chaînes, soit au profit des alternants *“ divers ”*, soit au profit des non-divers issus des formations *“ classiques ”*.

Un tel scénario pose la question du caractère spécifique des formations par alternance. Cette spécificité peut avoir des effets négatifs : ce qu'on pourrait appeler les effets de labellisation de la *“ diversité ”*, qui nécessitent d'avoir à rappeler sans cesse la légitimité professionnelle des diplômés de ces filières, au delà de leur apport à la *“ diversité ”*. L'équilibre est délicat à trouver pour les écoles, entre une diversification intensive, mais qui pose de ce fait la question des propriétés (notamment ethniques) ayant compté lors du recrutement, et des filières par alternance avec un recrutement moins volontariste, qui sont moins exposées à ce genre de critique, mais ont un impact moindre sur le recrutement social de la profession.

L'action informelle et non institutionnalisée des formations *“ naturellement diverses ”* est intéressante de ce point de vue, même si, lorsqu'elle repose sur une action personnalisée envers quelques étudiants, son impact quantitatif reste très faible.

La raison d'être des filières spécifiques développées ces dernières années est de compenser la sélectivité sociale du concours par une sélectivité sociale inverse. Dès lors, la vocation spécifiquement diversifiante des filières par alternance n'est justifiée qu'aussi longtemps que demeurent les facteurs socialement discriminants du concours.

Or, les acteurs de la formation au journalisme espèrent que le contraste social entre les deux filières s'atténue progressivement : *“ Ce qui va probablement se passer, c'est qu'on va avoir plus de diversité présente dès le concours puisqu'il y avait aussi cette question, et donc plus de diversité présente dans la voie classique, et donc un rééquilibrage avec l'apprentissage ”*. L'idéal serait que, la présence de diplômés par apprentissage *“ divers ”* dans les médias suscitant des vocations dans les milieux populaires, les taux de boursiers des deux filières convergent : *“ on aura réussi, et on commence à le voir, enfin dans notre promo ”*

classique, à voir cette diversité, et quand on sera à 30-40%, ou disons 35% de boursiers sur la voie classique, je crois que probablement on arrivera vers plus de diversité ”. Même position chez un DRH : “ je pense que cette idée même de diversité, il faudrait que quelque part elle se gomme pour qu'elle se distille un peu dans l'ensemble de la formation et que ça soit plus du traitement à part et que progressivement cette idée là se dilue ”. Ainsi, les justifications de filières spécifiques vouées à la diversité sont essentiellement transitoires.

4.5. Adapter la sélection et la formation aux publics d'origine sociale défavorisée

Le métier de journaliste nécessite, quelle que soit la spécialité ou le créneau occupé sur le marché du travail, une vaste palette de connaissances et de savoir-faire. Certaines des compétences, ou au moins des qualités requises pour le métier participent à la sélection à l'entrée, et sont parfois considérées comme acquises une fois admis à l'école, tandis que d'autres compétences ne sont pas ou peu évaluées lors du concours, mais sont dispensées, en aval, pendant la formation. Par exemple, les compétences en langues ou en culture générale sont plutôt externalisées par les écoles sur le cursus des étudiants en amont. Elles servent à trier les étudiants lors du concours, et ne tiennent en général qu'une faible place dans les enseignements. On peut se demander si la formation ne serait pas plus égalitaire dans le cas où les étudiants auraient la possibilité de recevoir dans le cadre scolaire de l'école les cours de langue ou de culture générale, au lieu de reléguer en amont la responsabilité de l'acquisition de ces connaissances. Sans doute les marges de manœuvres des écoles sur ce point ne sont-elles pas illimitées. Mais une des pistes d'adaptation des concours des écoles de journalisme aux publics d'origine sociale défavorisée pourrait être de jouer sur l'assiette entre les qualités requises dès le concours et celles que l'enseignement dispensé dans les écoles se charge lui-même de développer.