

# La présence de “diversité” dans les médias influence-t-elle la qualité de l’information produite ?

Sabri Derinöz et Elena Louazon  
Dimanche 12 juin 2022

**ReSIC**

CENTRE DE RECHERCHE EN  
INFORMATION ET COMMUNICATION

**ULB**

UNIVERSITÉ  
LIBRE  
DE BRUXELLES

**LaPIJ**

Laboratoire des pratiques et identités journalistiques

# Le problème public de la "diversité"

- Un **manque de diversité** dans les médias ?
- Deux aspects dans un **problème public** (Cefaï 1996) :
  - Le problème
  - L'aspect public
- **Evolution du problème** public de la "diversité"
- Concurrence de problèmes publics dans les arènes publiques : exemple de la **discrimination VS la diversité**

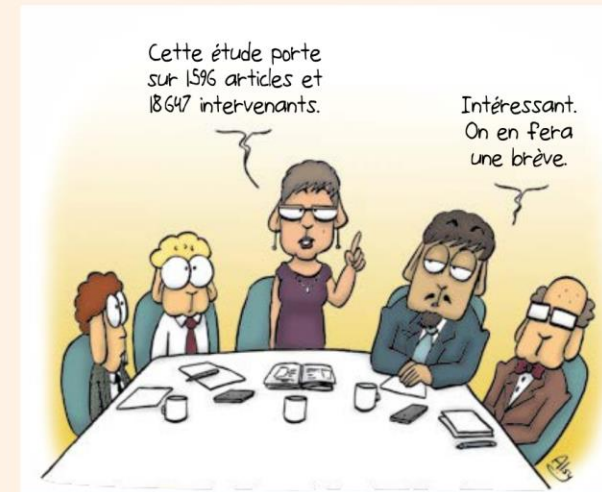
# La "diversité dans les médias"

- Apparition du problème public de la diversité dans les médias
- Plusieurs angles d'approche :
  - Représentation et **représentativité** dans les contenus
  - Représentation **dans les organisations** médiatiques
  - **Pluralisme** d'opinions et d'idées
- Le choix de la "représentation-miroir"

# Les baromètres "diversité"



## Etude de la diversité et de l'égalité dans la presse quotidienne belge francophone



**AJP**

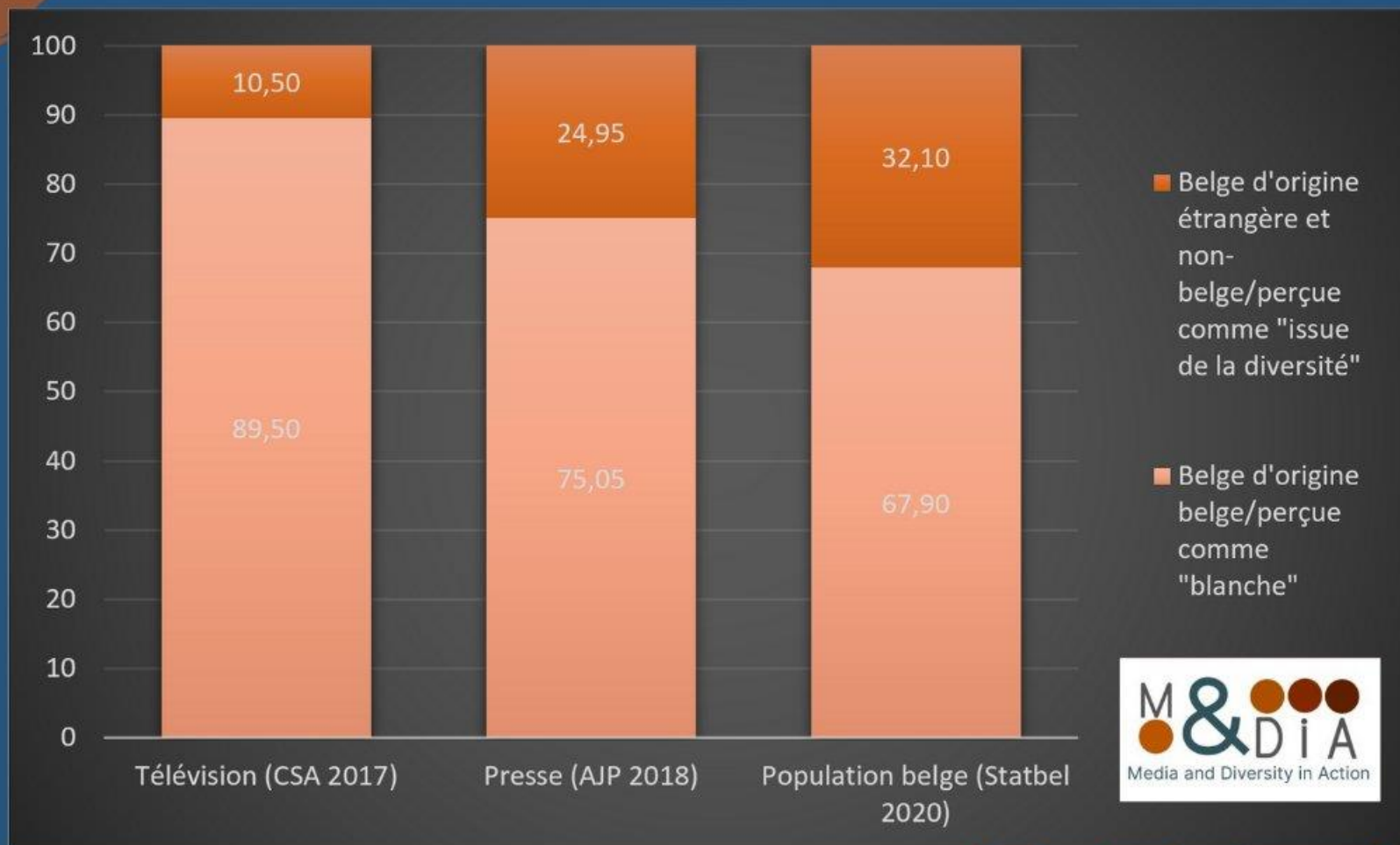
Association des journalistes professionnels

Juin 2019

**Lorsque vous allumez la télévision, vous remarquez qu'on voit souvent le même type de profil à l'écran ? Vous n'avez pas tort :**

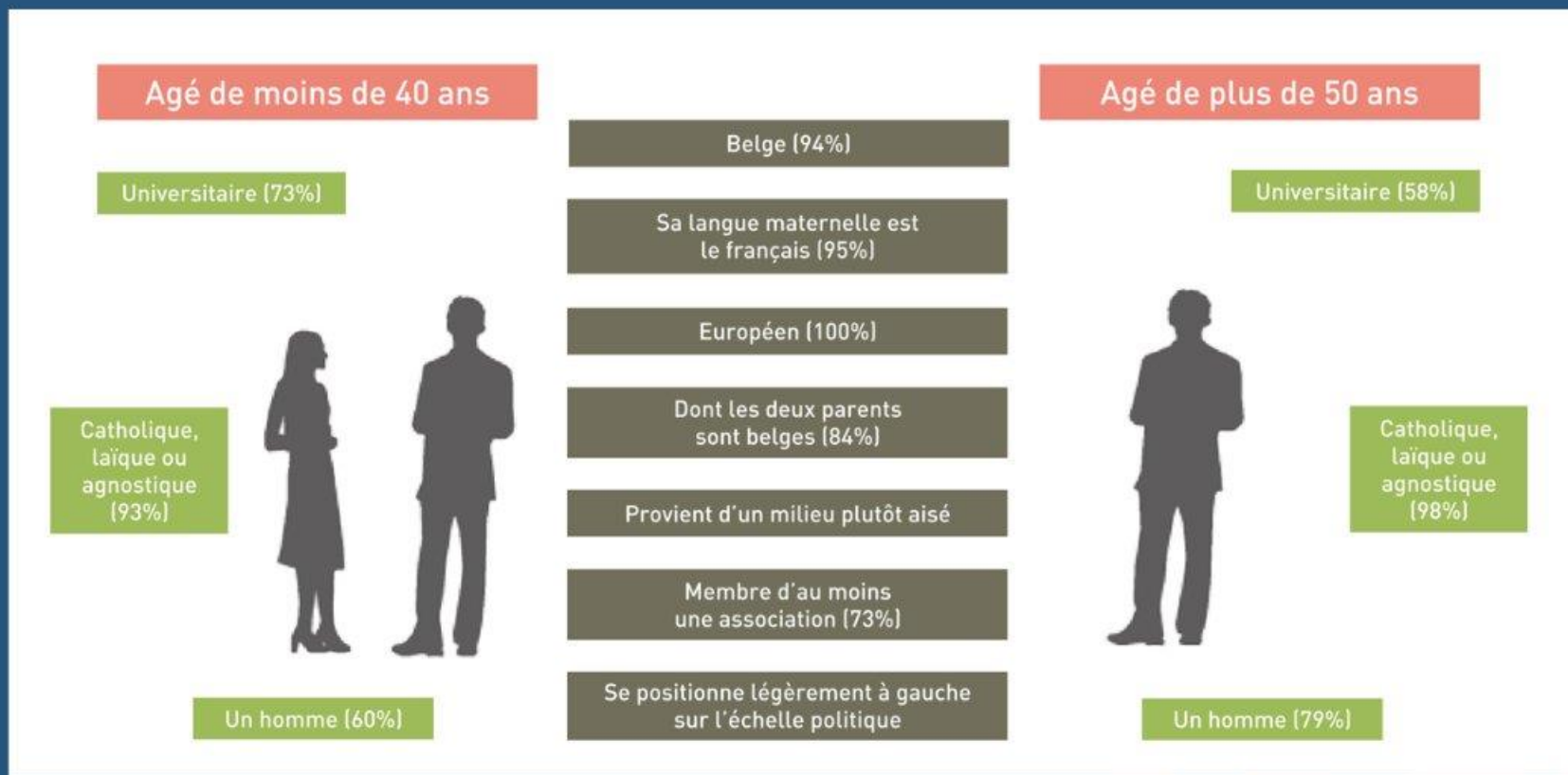
- **Deux fois plus d'hommes que de femmes et très peu de personnes ne correspondant pas à ces catégories ;**
- **Très peu de diversité d'origines à l'écran ;**
- **Surreprésentation des catégories d'âges "actives" (19-49) et des catégories socioprofessionnelles supérieures (politiques, cadres, intellectuels, etc.) ;**
- **Peu de personnes en situation de handicap.**

# Comparaison entre la diversité selon l'origine en Belgique et la diversité *perçue* dans l'information nationale (en %)



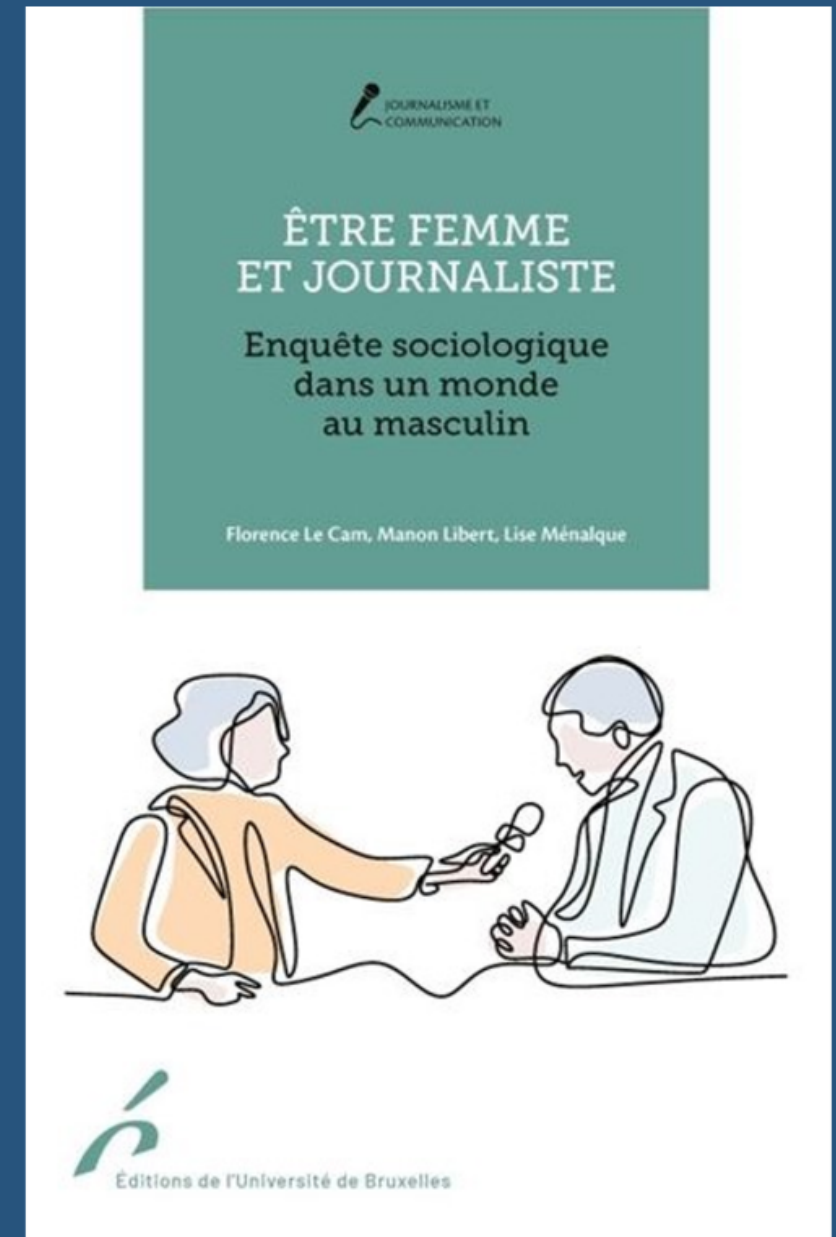
@\_mediadiversity

# Peu de diversité dans les contenus... Mais qu'en est-il des salles de rédaction ? D'après une étude de l'AJP sur ses membres (2013), le portrait-type des journalistes belges ressemble à ceci :



« Trois chercheuses du LaPIJ, **Florence Le Cam, Manon Libert et Lise Ménéalque**, en partenariat avec l'Association des journalistes professionnels, ont travaillé tout au long de l'année 2018 pour tenter de comprendre les raisons pour lesquelles les femmes journalistes quittent prématurément le métier. Après une étude détaillée du paysage médiatique, ainsi que de multiples entretiens avec des journalistes et des rédacteurs en chef (femmes et hommes), les chercheuses ont émis plusieurs hypothèses.

Il apparaît que tous les journalistes, hommes et femmes, déchantent en découvrant les conditions de travail lorsqu'ils intègrent les rédactions. Les phénomènes de ségrégations verticales, notamment les difficultés pour les journalistes femmes de progresser dans leur carrière, et les ségrégations horizontales puisque les femmes sont souvent cantonnées dans certaines rubriques, expliquent qu'une partie d'entre elles quittent le navire plus rapidement. Mais, les raisons sont multiples et complexes. L'étude « Être femme et journaliste en Belgique francophone » pointe la vision dure et masculine de la profession, les comportements sexistes, et de multiples formes de harcèlement dans les rédactions.






# Les politiques de diversité dans les médias

## LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ AU CŒUR DES PRATIQUES ÉDITORIALES

### Lancement du projet pilote 50:50 Inspiré de la BBC

Depuis 2017, la RTBF a déployé une série d'actions pour rendre les équipes et les contenus plus inclusifs.

Pour marquer d'avantage son engagement, la RTBF a choisi de suivre la stratégie 50:50 de la BBC, une méthodologie de comptage pour augmenter le nombre d'expertes dans nos émissions. Une phase pilote a débuté avec deux équipes, *On n'est pas des pigeons!*  sur la Une et *C'est pas fini!* sur Vivacité. Car ce sont des émissions de flux qui ont un impact important sur les publics.

Cette approche a été élargie à plusieurs émissions d'information comme *QR*, *Déclic*, ou *L'invité de Matin Première*.

D'autres émissions sont concernées :

- > *C'est du belge*, émission hebdomadaire axée sur les talents et le savoir-faire belges.
- > *Stress en Cuisine* : émission hebdomadaire de 26' sur TipiK, l'objectif a été de proposer un casting 50:50 pour chaque duo qui participe à l'émission.
- > *L'Internet Show* : émission hebdomadaire de 26' sur TipiK qui décrypte chaque semaine une thématique sociétale en lien avec le monde d'Internet.

Un monitoring est mis en place pour quantifier et évaluer la sélection des invité-e-s afin de passer à une parité exemplaire.

La RTBF reste attentive à la présence d'expertes dans ses émissions pour donner des clés de compréhension sur la crise sanitaire. Comme chaque année, des formations à la prise de parole en radio et en télévision ont été organisées au sein de la RTBF Academy.

**2**  
SESSIONS  
**20**  
PERSONNES

### Sport s'ouvre à un autre regard

L'année est marquée par une augmentation significative des sports féminins dans l'émission *100 % sport* . TipiK a été la chaîne des JO mais aussi des sports paralympiques de Tokyo.

## Site web Ngroup (Nostalgie, NRJ, etc.)

Kim Beys, COO NGroup :

« En tant que société média, NGroup s'adresse chaque jour à plus de 930.000 personnes issues d'une grande diversité et porte à ce titre une responsabilité : celle de représenter cette diversité au sein de son entreprise et celle d'évoquer cette richesse vers ses auditeur.trice.s. Ce label diversité est une fierté et un encouragement à poursuivre notre engagement dans ce cadre. Merci à Actiris. Bravo à nos équipes ».

### Une diversité qui repose sur différents axes

La communication interne avec l'écriture inclusive.

NGroup a encouragé l'ensemble de son personnel à **communiquer de la manière la plus inclusive possible** (choisir les bons mots pour inclure les interlocuteur.trice.s en respectant l'identité de chacun.e.s).

La communication externe axée sur l'égalité des chances.

La volonté de **respecter au maximum l'égalité des chances** est affichée sur tous nos sites et dans toutes nos offres d'emploi. Le processus de sélection se fait en fonction des qualités des candidat.e.s, indépendamment de leur âge, sexe, origine, handicap ou nationalité.

La participation aux « DUO DAYS » et la sensibilisation à la non-discrimination.

Certains membres du personnel accueillent une personne en situation de handicap afin de lui faire découvrir son métier durant une journée ou plus.

Diverses actions telles que :

- Une meilleure accessibilité aux bâtiments
- La destruction des archives par une entreprise de travail adapté
- Le déploiement des formations en alternance

### Un engagement quotidien.

Il est un engagement quotidien de tous les collaborateur.trice.s, et même si les actions actuelles sont récompensées, les efforts ne doivent jamais cesser. Le groupe de travail Interne, chargé de piloter ce projet, se réunit prochainement afin de définir de nouvelles pistes pour les années à venir...

# Quel impact sur les contenus journalistiques ?

Conditions :

- Que ces personnes le **souhaitent**,
  - Qu'elles puissent avoir la **latitude** de le faire
- = Pas toujours le cas !

# Un impact limité

- Peu de travaux en Belgique
- Dans d'autres pays, des chercheur.euse.s ont interrogés des personnes concernées sur :
  - leur regard sur les **pratiques éditoriales** de leur média (Johnston et Flaminiano, 2007) ;
  - sur les **politiques de diversité** de leur entreprise (Hultén, 2009) ;
  - sur les **contraintes** qui pèsent sur elles et eux pour produire de l'information (Shafer, 1993) ;
  - sur les **difficultés et les discriminations** qu'ils et elles subissent (Harrouch, 2019 ; Chkiri, 2021).

# Une situation paradoxale

- Les rédactions et médias disent vouloir à **rendre les rédactions inclusives** pour des motifs de justice sociale et d'amélioration des performances économiques.
  - Mais elles restent **très méfiantes à l'égard de journalistes qui exercerait un jugement** formé sur la base de leur expérience de vie, quand bien même cette expérience pourrait constituer une nouvelle approche d'un sujet (Shoemaker et Reese, 2013).
- = On attend des journalistes concernés des apports éditoriaux, tout en **dévalorisant leur expérience** comme source d'information

# Un processus de création de l'information complexe

- 1/ une personne à une idée / une source donne une **information**
- 2/ L'**idée est soumise** à un responsable de rubrique. Puis de nouveau en conférence de rédaction
- 3/ Si l'idée est acceptée, elle va subir un **ensemble de décisions successives** avant de devenir un sujet lié à la **subjectivité** des journalistes, à la **ligne éditoriale**, aux **contraintes** liées au types de support : angle, choix des intervenants, disponibilité des sources,
- 4/ Une fois le sujet réalisé, il va s'insérer dans un **produit plus global** et une temporalité :

= **Activité très collective** ! Qui concerne des journalistes, et pas uniquement.

- Œuvrer à une amélioration du traitement = **travail gratuit**, et travail émotionnel (Garber, 2021; Chkiri, 2021)

*“En ayant bossé pendant deux ans dans une rédaction quotidienne, je me rends compte que c'est pas si facile que ça. Il y a plein de biais, qui font qu'il y a **beaucoup plus d'experts que d'expertes** et donc le choix des journalistes, mais il y a aussi la sociabilisation en tant que femme, à ne pas se considérer comme experte. Il y a aussi le truc par rapport aux horaires, si elle conduit les enfants de l'école, elle n'est pas disponible pour l'interview. Et ça demande un travail pour gagner sa confiance. [...] et **au quotidien, t'as pas ce temps-là**, parce que tu dois écrire dix articles, que ça doit être en ligne dans l'heure. Et donc j'ai vu comme ça, qu'il y a des choses, en fait c'était pas si facile que ça, d'avoir des expertes. Pareil pour les personnes racisées. [...] Et puis **quand tu es jeune journaliste, t'as pas les contacts**, je vais demander ceux de mes collègues. Mes collègues ont beaucoup de contacts, de blanc, par exemple. Et donc c'est tout un travail et il y a aussi ce truc, c'est pas un journaliste dans la rédac qui peut tout réussir à tout changer tout seul. Et c'est pas notre taff. **Les autres, ils sont juste journalistes. Toi, tu dois aussi améliorer la société!**”*

- Entretien avec une jeune journaliste indépendante, presse écrite

# Autres freins

- Peur d'être catalogué.e, **assigné.e** à des thématiques
- Peur de voir son **impartialité** remise en cause
- Expériences de **racisme** de la part des collègues et des sources
- Encadrement **peu réceptif**/volontariste

# Ce qui pourrait améliorer le traitement

- Transformation des **routines** de production de l'information (Hultén, 2009), "rituel de l'objectivité" (Tuchman, 1972)
- Réfléchir aux **normes et valeurs** professionnelles : éthique qui dévalorise l'engagement (Nishikawa et al., 2009),
- Une **culture d'entreprise** soutenance et tournée vers la diversité qui en fait une priorité ;
- **Plus de temps** pour travailler sur les sujets ;
- Un **staff numériquement plus divers** pour que les individus ne soient pas isolé.e.s (Clark, 2014).



# Des évolutions par les mobilisations (Benson, 2005)

- **Evolution du traitement** de certaines thématiques, des termes employés
- Médias dits communautaires qui acquièrent parfois une légitimité en tant que **source pour des médias mainstream**
- Inclusion de **formations à la "diversité"** au sein de cursus