

# Diversités des experts dans les médias

## Entre invisibilité et variable d'ajustement

Caroline Van Wynsberghe

**Plusieurs formes de discrimination sont à l'œuvre dans les médias qui invisibilisent les femmes, les personnes « non blanches », etc. Comment contrer cette invisibilisation ? La base de données Expertalia, par exemple, est-elle un outil efficace ?**

Exercice médiatique traditionnel à la fin décembre, le bilan thématique de l'année écoulée ou la liste de défis pour les mois à venir constituent en général un bon prétexte pour contacter divers experts d'une même discipline et obtenir ainsi autant de points de vue, de scénarios ou d'analyses. Cette variété d'avis masque cependant, mais de plus en plus difficilement, un manque criant de diversité parmi les acteurs<sup>1</sup>. D'une part, ce sont souvent les mêmes visages, laissant deviner l'existence informelle d'un cercle sélect des experts « vus à la télé ». D'autre part, ces visages sont souvent ceux d'hommes blancs et valides, en général bons quadragénaires. Ce constat a débouché sur un certain nombre de mobilisations, la plus visible

sur les réseaux sociaux étant certainement ce mouvement visant à féliciter sarcastiquement les organisateurs et participants de panels 100 % masculins (« congrats, you've an #allmalepanel »).

Les journalistes ne sont néanmoins pas insensibles à l'enjeu et se mobilisent également. Ainsi, l'AJP (Association des journalistes professionnels) pointait en 2015 une dégradation de la représentation des femmes parmi les intervenants (pas exclusivement des experts donc) dans les médias entre 2011 et 2015, et soulignait que les femmes sont majoritairement cantonnées à des interventions de type commentaire ou critique, tandis que les hommes sont appelés à fournir une analyse et à intervenir dans des rubriques d'information. Pire, les femmes bénéficieraient moins souvent que les hommes d'une identification complète (nom, prénom et profession). Peut-être est-ce pour ces raisons qu'il est courant de demander son *sentiment* à une experte (18 % de femmes parmi les experts ; chiffres stables), alors qu'on demandera plus aisément une *analyse* à son homologue masculin.

1|Tous les médias sont confrontés à cette problématique. Ainsi, nous n'y échappons pas. Une seule femme sur cinq contributeurs, tous blancs, valides (et forcément universitaires). Par ailleurs, quatre des contributeurs ont déjà écrit ou écrivent régulièrement pour *La Revue nouvelle*. Nous avons tenté d'ouvrir les portes de la revue à de nouvelles recrues, notamment des contributrices potentielles, mais qui ont dû décliner l'invitation parce que cela ne faisait pas partie de leurs thématiques de recherche ou pour ne pas se mettre en porte-à-faux vis-à-vis de leur employeur.

Le genre n'est cependant pas la seule variable propice à la discrimination. L'AJP a dressé un constat similaire à propos de l'origine des intervenants. Les préjugés sont tenaces ici aussi. Alors que les femmes interrogées sont plus souvent victimes ou femmes au foyer, les intervenants « non blancs » sont typiquement des sportifs ou des délinquants. L'AJP n'a ainsi recensé que 14,4 % de personnes perçues comme « non blanches » parmi les experts interrogés (score pourtant presque doublé en quatre ans). Par ailleurs, l'AJP a également pris en compte trois autres variables pour l'évaluation de la diversité : le handicap, l'âge et la profession. La visibilité du handicap est quasiment nulle parmi les intervenants, à fortiori chez les experts. Quant à l'âge, c'est effectivement une variable préoccupante, vu le manque de renouvellement et donc de « sang neuf » parmi les experts, même si ponctuellement l'un ou l'autre jeune chercheur émerge en fonction des thématiques. Il n'en reste pas moins que dans les représentations populaires, le spécialiste est en effet un homme d'un certain âge ; un âge avancé étant gage de sérieux et d'expérience. Enfin, dans le cas qui nous occupe, la profession est une variable peu pertinente, puisque les experts sont par définition tous, d'une manière ou d'une autre, académiques (même à temps très partiel). Leur métier leur confère le crédit médiatique<sup>2</sup>.

Face à ce constat, il y a lieu de s'interroger sur les causes et, surtout dans une perspective constructive, sur les leviers à activer afin de renforcer la diversité. De prime abord, une explication évidente serait que l'homogénéité des experts reflète l'absence de mixité parmi la population d'origine (ici, essentiellement les académiques et scientifiques). C'est évidemment une réalité que l'on

déplore et dont les universités ont conscience faisant désormais du recrutement de professeures<sup>3</sup> une priorité, mais faut-il s'en contenter ? Les médias et les viviers d'experts que constituent les universités et les hautes écoles ne devraient-ils pas être proactifs ?

C'est précisément le choix qu'a fait l'AJP en prenant le problème à bras-le-corps, de manière plus dynamique que les milieux académiques encore généralement conservateurs et, dans l'ensemble, peu sensibilisés à la problématique des #allmalespanels, puisque les postes à responsabilité sont encore majoritairement occupés par des hommes. On aurait pu espérer que les institutions de recherche et d'enseignement mettent en avant tout particulièrement leurs collaboratrices afin de forcer la mixité, mais c'est loin d'être systématiquement le cas. En revanche, à l'été 2016, l'AJP a mis au point Expertalia, « une base de données d'expertes et d'experts issu(e)s de la diversité d'origine<sup>4</sup> ». La présentation du site internet indique qu'il est à destination des journalistes (pour découvrir d'autres experts), mais également des experts (pour leur offrir la visibilité qui leur manque). Il est probablement trop tôt pour que les effets s'en fassent sentir. D'une part, cette base de données doit encore s'étoffer et, d'autre part, les journalistes doivent développer le réflexe de la consulter ce qui peut, à terme, leur faire gagner du temps (identifier rapidement la ou le spécialiste sur un sujet) ou, au contraire, leur en faire perdre (alors qu'ils ont « un bon client » habitué des plateaux)<sup>5</sup>.

3 | La diversité d'origine des corps scientifiques et académiques ne semble néanmoins pas prioritaire ; les universités faisant également face à un dilemme : pérenniser des personnes qu'elles ont formées ou recruter du personnel formé à l'étranger et donc plus probablement d'origine étrangère également. De ce fait, cet article se focalisera essentiellement sur la diversité de genre, mais l'ensemble de la réflexion est évidemment valable pour d'autres variables.

4 | Voir expertalia.be.

5 | Voir la contribution d'Antonio Solimando.

2 | Voir la contribution de Baptiste Champion dans ce numéro.

Les réactions au lancement d'Expertalia ont été variées. Majoritairement, on se félicitait de la mise en œuvre d'un tel outil, mais on a également pu entendre des voix sceptiques, voire des femmes déçues d'être devenues la variable d'ajustement de la diversité de certains reportages ou journaux et craignant d'être désormais contactées pour leur genre et non pour leurs compétences. C'est évidemment déjà le cas sur des sujets généralement associés aux femmes (ou à la famille), mais cette crainte pourrait être renforcée par la volonté de certains éditeurs de faire en quelque sorte cyniquement l'appoint sur le dos des femmes ou des minorités visibles. Face à l'homogénéité des intervenants, il n'est pas exclu qu'un journaliste reçoive pour consigne d'interroger quelqu'un qui rééquilibrerait les apparences. Cette objection n'est pas sans rappeler les arguments des opposants aux quotas sur les listes électorales ou dans la composition des conseils d'administration de grandes entreprises. On leur rétorquera que la principale qualité de ce projet est d'inverser la responsabilité de la visibilité. On ne pourra plus reprocher aux professeuses et aux chercheuses d'être inconnues et peu visibles, puisqu'on attendra des journalistes qu'ils fassent eux-mêmes la démarche de varier leurs sources. On n'attend pas d'eux qu'ils contactent une spécialiste parce qu'elle est une femme, mais justement parce qu'elle est la plus compétente sur un sujet. C'est d'autant plus vrai qu'Expertalia permet d'intégrer un CV, des liens vers des publications ou vers ses comptes LinkedIn, Twitter ou Facebook.

On est cependant en droit de s'interroger sur la nécessité pour les expertes et les experts « issus de la diversité » de justifier leur expertise, alors que les « usual suspects » de l'expertise sont souvent contactés sans réel fondement scientifique, mais seulement parce qu'ils ont l'avantage d'être en bonne place dans le

répertoire téléphonique des journalistes. L'on se rappellera la polémique née après que Tamika Cross, une médecin américaine, s'est vu réclamer la preuve de son diplôme (« on recherche un vrai médecin », lui a-t-on répondu quand elle proposait ses services) alors que l'équipage de l'avion dans lequel elle se trouvait était face à une urgence médicale. Elle avait le tort d'être une femme noire. L'homme blanc qui est intervenu n'avait lui pas eu à justifier quoi que ce soit. Il pourrait ainsi paraître plus juste de demander le même exercice d'inscription aux hommes. Les journalistes n'auraient plus alors qu'à choisir la personne la plus compétente<sup>6</sup>, à moins de considérer que Françoise Giroud avait raison d'affirmer que « la femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompetente », c'est-à-dire quand on appellera une experte parce qu'elle est une « bonne cliente » disponible et s'exprimant bien et en toutes circonstances et non parce que c'est la spécialiste du sujet précisément.

Sans avoir exactement étudié l'impact d'Expertalia depuis son lancement, on ne peut que remarquer que les émissions politiques et autres débats du dimanche, ainsi que les rétrospectives 2016, font toujours la part belle à la testostérone. Un répertoire ouvert, quel qu'il soit, ne peut faire de miracle. La base de données met en contact experts et journalistes, mais rien ne garantit que l'experte soit disponible (ni même joignable dans les temps courts impartis aux journalistes qui préparent le journal). On entend d'ailleurs régulièrement des journalistes signaler qu'ils sont bien évidemment au courant du manque de diversité de leurs émissions ou de leurs articles et qu'ils cherchent justement à varier leurs

6 | À la lecture de l'article d'Antonio Solimando, on se rend cependant bien compte que la priorité n'est pas la compétence.

intervenants, mais en vain. On pourrait imaginer que le journaliste indique, sans que cela n'alourdisse trop l'émission, qu'il a tenté de contacter l'une ou l'autre experte et qu'il rapporte brièvement les raisons de leur refus. Cela ouvrirait les yeux sur les contraintes de l'exercice et devrait faire réfléchir la société notamment sur les rythmes de travail. Les femmes assument plus que les hommes les tâches ménagères et les soins aux enfants. Dans ces circonstances, être disponibles au pied levé tôt (avant l'ouverture de la crèche), en fin de journée ou le weekend est relativement illusoire. Bien entendu, on peut aussi considérer que des hommes tiennent à leurs soirées et weekends alors qu'ils travaillent sans compter leurs heures et cette excuse devrait au minimum être audible. Enfin, il reste à prendre en compte l'importance de l'autoévaluation de leurs compétences par les expertes. Certaines vont refuser, à juste titre, d'intervenir car le sujet sort de leur champ de recherche, renvoyant éventuellement vers des collègues, tandis que d'autres vont refuser l'interview car elles estiment ne pas être assez compétentes sur la question. Ce sont des éléments qui pourraient également être portés à la connaissance du public.

Une variable que l'AJP n'a pas intégrée dans son rapport alors qu'elle reste pertinente en Belgique, même si probablement dans une moindre mesure que dans le passé, c'est la question de la polarisation. À part l'un ou l'autre journaliste qui favorisera les experts de son Alma Mater, on doit indiquer que les médias sont généralement soucieux de la diversité des origines idéologiques, même si cette expression est certainement moins significative qu'auparavant. Certes, les universités de Liège et de Mons sont plus excentrées que les universités de Bruxelles et du Brabant wallon, et donc moins accessibles pour les interviews, mais on remarque que

les médias veillent à ce que les experts d'un même domaine ne soient pas tous issus de la même université, sans en être réduits pour autant au strict équilibre du moule à gaufre<sup>7</sup> politique belgo-belge.

En conclusion, il faut souligner qu'Expertalia, ou toute liste mise à disposition par les universités et hautes écoles, est un outil avec un potentiel qui dépasse largement la banalisation de la diversité dans les médias. Au-delà de cette fonction initiale, il faut prendre en compte les effets positifs qui en découlent : montrer aux filles, aux enfants moins valides ou issus de l'immigration que faire des études est une option et qu'une carrière scientifique peut être envisagée, même si on estime qu'on n'a pas le profil. Il s'agit de montrer que les experts sont aussi le reflet de la société et non issus d'une caste privilégiée.

7 | Des parlementaires souhaitant entendre des experts vont généralement veiller à la stricte parité linguistique, mais également à avoir un expert par université, car cela correspond aux sensibilités politiques.