Parler de diversité. La construction journalistique d'un problème public dans les médias belges francophones.

Sabri Derinöz[1,*] et *Laura* Calabrese[1]

[1]ReSIC, Université Libre de Bruxelles, Av. Franklin Roosevelt 50, 1050 Bruxelles, Belgique

Résumé. Le mot *diversité* est devenu omniprésent dans les discours contemporains en Belgique francophone. En analysant, manuellement et à l'aide d'un logiciel d'analyse lexicométrique, un corpus de presse s'étalant sur une période de 20 ans à partir du début des années 2000, moment où le mot dans son usage contemporain commence à apparaître, cette recherche montre comment est cadrée la diversité dans les médias belges francophones et comment est construit le problème public y étant lié. L'analyse montre que le problème de la diversité se construit progressivement dans les médias, à mesure que certains acteurs promeuvent la question et que les journalistes couvrent ces événements et événements discursifs. Le concept est éclairé par différents acteurs, agendas et politiques, du monde de la culture à celui des entreprises. En résulte une variété d'usages qui ajoute progressivement au sens du mot *diversité* et à la collocation *diversité culturelle*.

Abstract. Talking about diversity. The journalistic construction of a public issue in the Belgian francophone media. The word *diversity* has become omnipresent in contemporary discourse in French-speaking Belgium. By analyzing, manually and using a lexicometric analysis software, a corpus of press spanning 20 years' period starting in the early 2000s, when the word in its contemporary use is appearing, this research shows how diversity is framed in the French-speaking Belgian media and how its public problem is constructed. The analysis shows that the problem of diversity is gradually being built up in the media, as some actors promote the issue and journalists cover these (discursive) events. The concept is informed by different actors, agendas and policies, from the world of culture to that of business. This results in a variety of usages that adds progressively to the meaning of the word *diversity* and to the collocation *cultural diversity*.

1. Introduction

Davantage que dans le contexte français, dans lequel la multiculturalité peut être perçue comme une menace pour la cohésion nationale, la Belgique a embrassé la diversité, un concept que l'on retrouve facilement dans les médias comme dans le discours politique, malgré l'absence de sens clair (Sénac 2012, Devriendt 2012). Si la question n'est pas abordée de la même manière dans la Flandre multiculturelle que dans la Wallonie plus assimilationniste (Adam 2006, Jacobs 2004), les médias belges dépeignent régulièrement la Belgique comme un pays où la diversité prospère, au point qu'elle est devenue une marque

* Corresponding author : sabri.derinoz@ulb.be

© The Authors, published by EDP Sciences. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

nationale, en particulier dans la région de Bruxelles-Capitale, où pas moins de 35,5% des habitants sont des non-nationaux et 39,5% ont une origine étrangère[i]. De nos jours, le mot *diversité* se réfère généralement aux habitants non-européens, plutôt qu'à l'identité linguistique et culturelle locale de ce pays trilingue (Calabrese 2018), mais ce n'était pas le cas lorsque le mot est entré pour la première fois dans le discours médiatique.

L'idée de diversité a émergé au début du XXe siècle sous l'influence de discours de management émanant des Etats-Unis mais aussi dans un contexte où des organisations internationales (principalement l'ONU et l'UE) ont plaidé pour la promotion de la diversité culturelle et la fin de la discrimination ethnique (Mathien 2013, Sholomon-Kornblit 2018, Sénac 2012). À l'ère du post-multiculturalisme[ii], la diversité cherche à prendre en compte les complexités culturelles des identités ethniques, tout en rejetant le multiculturalisme communautaire (Hall 1991, Titley 2014). Dans l'agenda politique belge, la diversité est apparue parallèlement au concept d'égalité des chances, dans le prolongement des questions d'intégration des migrants et de discrimination ethnique et raciale (Adam 2006, Tandé 2013). Selon certains chercheurs, la reformulation du problème public de la discrimination en diversité a conduit à une dépolitisation de la question (Tandé 2013). Peu de temps après l'introduction du terme et les débats qui l'ont accompagné, la question spécifique de la représentation des minorités visibles dans les médias est apparue comme partie intégrante du problème plus large de la diversité. En 2006, le gouvernement a demandé à l'autorité de régulation audiovisuelle (CSA) d'exprimer son point de vue sur la « présence et la représentation des personnes d'origine étrangère dans les médias » (Conseil supérieur de l'audiovisuel, 2006), ce qui a conduit à la mise en œuvre de politiques publiques pour tenter de régler la sous-représentation des minorités.

Dans cet article, nous cherchons à explorer comment la diversité est apparue comme un problème public dans les médias (Cefai 1996). Selon Cefaï, un problème public se construit à travers un échange entre les défenseurs de la cause et un public (Cefaï 1996). Partant d'une situation problématique qui soulève de nombreuses interrogations, les défenseurs s'organisent pour formuler le problème, le rendre visible aux pouvoirs publics et chercher des solutions. Pour atteindre cet objectif, ils doivent définir le problème en le nommant, trouver des causes et des raisons, sensibiliser et engager les individus, les groupes, les organisations et les institutions (Cefaï 2016). Il y a donc une double dynamique de problématisation et de publicisation. Le « trouble » ne devient un problème public que s'il attire l'attention du public et devient une expérience collective, le but final étant que les pouvoirs publics saisissent le problème.

Cefaï considère que les problèmes publics se construisent à leur propre rythme dans différents domaines, chacun avec sa spécificité. Ces différentes arènes publiques, telles que les sphères politiques, médiatiques ou juridiques, sont interconnectées et peuvent rentrer en résonnance, se « contaminer » les unes les autres, créer de nouvelles scènes, transformations et reconfigurations potentielles (Cefaï 2016). Dans ce modèle praxéologique des arènes publiques, « nommer et narrer, c'est déjà catégoriser, faire advenir [un sujet] à l'existence et rendre digne de préoccupation », mais aussi agir et commencer à chercher des solutions (Cefaï 1996).

Afin de montrer comment le problème public de la diversité a germé dans les médias, un corpus des deux principaux journaux francophones a été collecté (*Le Soir*, *La Libre Belgique*) et analysé à l'aide d'un mélange d'analyse du discours et de linguistique de corpus. Cette méthodologie mixte permet d'observer les différents sens qui informent un concept (Calabrese et Mistiaen 2017). La question de recherche à laquelle nous voulons répondre est la suivante : Comment est cadrée la diversité dans les médias belges francophones ?

L'hypothèse de travail est que les journalistes francophones introduisent l'idée de diversité par le biais de discours rapportés par différents intervenants qui cadrent la diversité de différentes manières, ce qui se traduit par un concept flou avec des couches de sens qui se chevauchent, reflétant différents agendas politiques. Alors que « l'invention de la diversité » en France a été abordée par des chercheurs au cours de ces dernières années (Sénac 2012), en Belgique francophone, il n'existe pratiquement aucune étude sur l'émergence de la diversité en tant que problème public.

2. Le concept de diversité

Au cours des dernières années, le concept de diversité s'est répandu dans le monde occidental. Sa polysémie et son référent vague (c'est-à-dire le phénomène social auquel il se réfère) n'ont pas empêché le mot de devenir un mot-clé dans les pays riches, caractérisés par la reconnaissance d'une société postcoloniale et la coexistence de minorités ethniques. Depuis les années 2000, le concept est considéré comme un « problème public », tel que conceptualisé par Cefaï (1996), c'est-à-dire un problème qui doit être abordé collectivement avec l'aide des pouvoirs publics.

Ce mot polysémique est passé d'un sens descriptif (« diversité comme variété ») à un sens normatif, compris comme un objectif à atteindre dans nos sociétés (« la diversité comme injonction ») (Calabrese 2018). Dans le domaine de l'analyse du discours, il a été noté que le mot se comporte comme une formule, à savoir une expression floue qui condense des questions sociales complexes que le mot en soi aide à façonner (Krieg-Planque 2009). Dans un contexte social où différents intérêts, rapports de pouvoirs et stratégies ont rendu son usage « à la fois nécessaire et problématique » (Maingueneau 2014 : 98), le mot *diversité* est manipulé « dans le discours politique et social sans jamais s'y trouver explicitement définies » (Devriendt 2012). Zanoni et Janssens (2015) énumèrent différentes études qui montrent comment « les 'experts' de la diversité [...] combinent des éléments discursifs de l'approche managériale et des éléments liés à l'égalité (Ahmed, 2007; Kirton et Greene, 2006; Litvin, 2002; Tatli, 2010; Tomlinson & Schwabenland, 2010) ou inscrivent la diversité dans des discours dominants préexistants, tels que la responsabilité sociale des entreprises (Boxenbaum, 2006), la mode (Prasad et al., 2011) et la productivité (Zanoni & Janssens, 2004) ».

Comme dit précédemment, l'ascension de la diversité (en tant qu'élément lexical, concept et idéologie) en Belgique francophone a vraisemblablement été influencée par certains discours internationaux. La France tout particulièrement, en tant que pays frontalier partageant la même langue, est une source d'influence à prendre en compte. Adam souligne que lorsqu'on parle de discrimination, les politiciens et les universitaires belges francophones ont été largement « influencés par la France » (Adam, 2006).

Au cours des années 1990, les pouvoirs publics français ont favorisé l'intégration et combattu le communautarisme, notamment en réaction au discours raciste et xénophobe de l'extrême droite, active depuis le début des années 1980. Le racisme a été reconnu mais pas vraiment abordé à travers ses manifestations ordinaires dans les pratiques sociales. Les études prouvant les situations de discrimination ont eu tendance à ne pas être prises en compte par les pouvoirs publics, tandis que leur incapacité à garantir l'égalité de traitement a été couverte sous des discours invoquant l'universalisme républicain, considéré comme naturellement incompatible avec les pratiques discriminatoires (Tandé 2012). De 1997 à 2002, les questions de discrimination en matière de race et d'ethnicité sont devenues un problème public avec une double logique de problématisation et de publicisation (Tandé 2012). Au cours des

années 2000, en partie sous l'influence du droit européen, les critères de discrimination ont été étendus et l'approche juridique s'est déplacée vers une perspective de compromis social (Noël 2008).

Dès 2004, un glissement apparait de la politique d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations vers une politique de « la diversité » et d'« égalité des chances », notamment sous l'influence du think thank français « Institut Montaigne ». Cette perspective a été rapidement adoptée par les institutions publiques et les acteurs privés (Noël 2008), pour la plupart issus ou proches du monde des affaires. Alors que les questions de discrimination ont été principalement abordées par des ONG, des universitaires et des institutions publiques, les acteurs du monde des entreprises ont recadré le problème dans une perspective de management. Bereni (2009) les appelle « entrepreneurs de la diversité », en référence aux parties prenantes d'entreprises privées spécialisés sur les questions de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et de ressources humaines, qui ont besoin de traduire des sujets « sociaux » ou « humains » dans le langage managérial (Bereni 2009). Ces acteurs émergents ont rassemblé des ressources pour promouvoir la diversité, notamment à travers « un important travail *discursif*, consistant à traduire la catégorie d'antidiscrimination dans le langage de l'entreprise », à l'aide de la littérature managériale américaine sur la diversité. La mise en récit de politique publique liées à « l'invention de la diversité » répondait à « la crise économique et politique d'une France en quête d'identité et d'unité » (Sénac 2012). Dans le même ordre d'idées, Devriendt (2012) montre que la dialectique de l'identité et de la différence qui sous-tend l'idée de diversité culturelle est utilisée pour articuler les éléments opposés de l'immigration et de l'identité nationale. Le concept de diversité est alors une tentative de réconcilier une vieille conception d'un État-nation homogène avec sa réalité multiculturelle contemporaine. Elle permet d'éviter de s'attaquer directement au racisme et à la discrimination, en faisant l'éloge et parfois en promouvant les minorités ethnoculturelles.

Tandé (2013) identifie une variété d'acteurs qui ont probablement exercé une influence sur l'émergence de la diversité en Belgique, parmi lesquels des multinationales, des consultants et des spécialistes des ressources humaines ainsi que des universitaires, principalement issus des sciences du management et désireux d'articuler la gestion de la diversité avec la RSE nouvellement créée (Tandé 2013). Cette dernière est apparue en Belgique vers les années 2000, lorsqu'un cadre juridique a commencé à être mis en œuvre pour pousser les organisations privées et publiques vers plus de responsabilité sociale (Louche et al 2009, Hutjens, Dentchev et Haezendonck 2015).

En Belgique, on trouve dès le milieu des années 2000 des références à la diversité dans des initiatives de l'État fédéral, notamment à travers une initiative du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale visant à créer un label « Égalité Diversité » à destination d'organisations belges ayant une démarche volontaire de promotion de la diversité. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Unia) a également mis de plus en plus l'accent sur la promotion de la diversité. Parallèlement, le concept est apparu dans des accords interprofessionnels et des conventions collectives. Bien qu'apparaissant souvent en Flandre, les initiatives liées à la discrimination et à la diversité semblaient plus limitées dans la partie francophone de la Belgique (Tandé 2013).

Afin de mieux comprendre l'émergence de la diversité en tant que problème public en Belgique francophone, nous nous concentrons spécifiquement sur la scène journalistique, qui a des liens étroits avec la sphère politique. L'étude nous permettra de nous pencher sur les acteurs qui ont fait connaître la question dans la presse et d'assister à l'émergence du problème public ainsi qu'à son recadrage au fil du temps.

3. Corpus et méthodologie

Le corpus provient de la base de données Europresse et ont été récupérés les articles ayant le mot-clé *diversité* dans les deux principaux journaux francophones, *Le Soir* et *La Libre Belgique*, du début 2000 à fin 2020. L'an 2000 a été choisi parce que, selon la littérature, le concept de diversité commence à être utilisé en Europe vers cette période, après s'être développé en Amérique du Nord dans les années 1990. Nous avons trouvé 37 816 documents (environ un quart provenant du « Soir »), un nombre qui rendait difficile une analyse qualitative du corpus. Nous avons donc décidé de ne garder que les articles qui contenaient de *diversité* dans les titres. Le corpus final est composé de 465 articles, la plupart provenant du « Soir ».

Cette décision méthodologique n'est pas nouvelle dans l'analyse du discours (voir par exemple Bonyadi et Samuel 2013, Tabe et Fieze 2018, Mardhyarini et Ariyanti 2016). Comme nous le savons, « les titres de la presse ont d'importantes fonctions textuelles et cognitives » (Van Dijck 1991 : 50), car ils résument le sujet et aident le lecteur à construire le sens global. De plus, « l'information du titre est également utilisée pour activer en mémoire les connaissances pertinentes dont le lecteur a besoin pour comprendre l'article » (*ibid.*), autrement dit, ils mettent en mouvement un bon sens socialement partagé. Un corpus d'articles choisis en fonction de l'occurrence d'un mot-clé dans le titre est utile pour comprendre quand et comment un sujet devient suffisamment saillant pour être reconnu comme un problème ou un événement social. Les limites de ce type de corpus étant que nous ne pouvons pas observer le moment où le mot entre dans l'écosystème médiatique, mais ce fossé peut être facilement comblé avec la littérature.

Le corpus a fait l'objet d'une analyse manuelle et assistée par ordinateur. La première impliquait le codage du corpus à l'aide d'une grille d'analyse, où nous avons observé les variables suivantes : signification descriptive de *diversité*, signification prescriptive de *diversité*, promoteurs du concept cité dans l'article, occurrences de la collocation *diversité culturelle* et enfin, références à la diversité dans les médias. Ces variables ont été conçues pour confirmer l'hypothèse selon laquelle le mot *diversité* fluctue entre différentes significations en fonction des différents locuteurs qui l'utilisent et de leurs agendas sous-jacents. La dernière variable nous aidera à examiner à quel moment la question plus large de la diversité devient un cadre prescriptif sous la forme de la diversité dans les médias.

L'analyse assistée par ordinateur a été réalisée avec le logiciel Hyperbase, un outil de linguistique de corpus qui nous a permis de visualiser les occurrences du mot pivot grâce à l'outil de concordance. L'outil des cooccurrences a également été utilisé pour déterminer le sens discursif du mot, son évolution sémantique au fil des ans et les principaux acteurs promouvant la diversité. Le logiciel a également permis de visualiser le corpus en fonction des années, ce qui nous permet d'observer les changements sémantiques au fil du temps. Comme nous pouvons le constater, la méthodologie s'appuie sur les outils de la linguistique de corpus pour effectuer une analyse qualitative, car il était important de faire une lecture exhaustive de tous les cotextes dans lesquels le mot est apparu.

Inutile de dire que ce corpus écrit n'est qu'une infime fraction du discours social autour de la diversité : il ne prend pas en compte les médias audiovisuels, une grande partie du discours politique et de la société civile, très présente dans le paysage belge à travers de nombreuses ONG représentant des groupes locaux (groupes ethniques et religieux, organisations antiracistes, organisations d'éducation non formelle travaillant autour de la cohésion sociale, etc.). Cependant, il aide à représenter la progression du mot à travers le

temps ainsi que les principales significations qui lui sont attachées dans un espace saillant du papier - les titres.

4. Résultats

Comme on pouvait s'y attendre, l'utilisation de *diversité* oscille entre deux approches principales qui se sont développées au cours des années 2000 : la diversité en tant que concept descriptif lié aux sociétés humaines et la diversité en tant que modèle normatif pour gérer la multiculturalité. Dans notre corpus, la conception descriptive de la diversité se retrouve sous deux formes différentes, la défense des biens culturels (voir 4.1) et la reconnaissance de l'hétérogénéité ethnoculturelle (4.3). D'autre part, la conception normative de la diversité se réfère soit à la promotion des groupes ethnoculturels (4.2), soit à la représentation des minorités dans les médias (4.4). Dans ce qui suit, nous présenterons les quatre principaux angles sous lesquels la diversité est cadrée par les différentes parties prenantes de notre corpus.

4.1 Le cadre de la diversité culturelle

Le cadre de la diversité culturelle émerge dans notre corpus au milieu des années 2000, autour de la Convention de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, approuvée en 2005 et applicable à partir de 2007. Étant l'une des principales sources institutionnelles, l'UNESCO apparaît 46 fois dans le corpus. L'objectif de ce document est d'empêcher la marchandisation de la culture en préservant l'industrie créative de la concurrence commerciale et de la mondialisation, ce qui explique pourquoi tant d'acteurs culturels utilisent le concept de diversité. Un exemple des multiples institutions culturelles qui défendent ce paradigme est la Médiathèque. Entre 2003 et 2007, cette médiathèque à but non lucratif assurant un service public d'éducation culturelle et d'éducation permanente intervient régulièrement dans notre corpus pour défendre la diversité culturelle, en proposant un accès à la musique « en marge des courants commerciaux » (« Médiathèque et diversité culturelle », *Le Soir*, 3 décembre 2003) et en réfléchissant à la manière d'opérationnaliser la convention de l'UNESCO (« Apaiser le désir de diversité culturelle », *Le Soir*, 7 mars 2007).

Cette compréhension du mot *culturel* implique que l'État joue un rôle - reconnu par le droit international - dans la protection et la promotion des produits culturels. L'expression *diversité culturelle* liée aux produits culturels se retrouve dans tout le corpus, même si elle culmine en 2005 et 2007 (années d'approbation et d'application de la convention) et se raréfie par la suite, comme on peut le voir dans la figure 1.

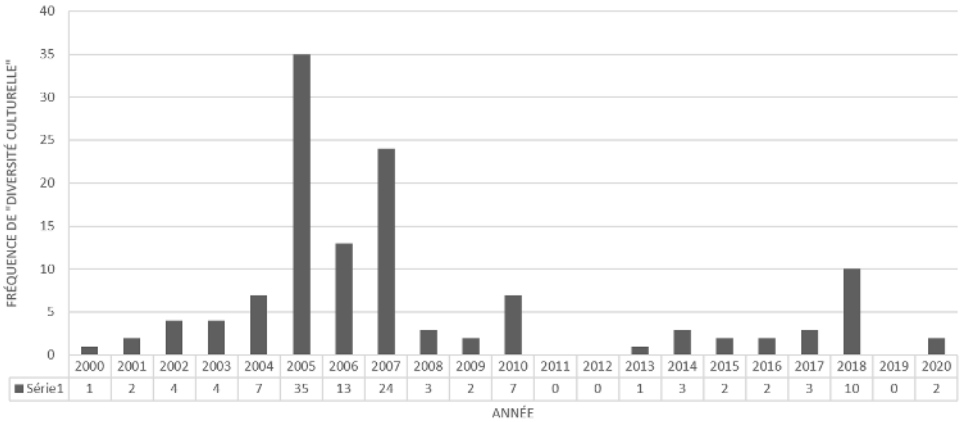

Fig. 1. Occurrences de « diversité culturelle » selon l'année.

Des traces de ce paradigme se retrouvent néanmoins dès 2001, lorsque la presse rapporte des débats sur le cadre juridique européen des médias et sur l'importance de la « diffusion des produits européens ». Dans un article de 2006, un membre du cabinet de la Ministre chargée de la culture et des médias fait remonter cette politique à 1993 avec la défense de ce qu'on appelait « l'exception culturelle » (« Être ou ne pas être ? », *Le Soir*, 19 juillet 2006). La convention de l'UNESCO s'inscrit en effet dans la lignée de textes précédents, principalement de la Déclaration universelle sur la diversité culturelle de 2001 de l'UNESCO, mais aussi des politiques élaborées par le Conseil de l'Europe. La défense de l'exception culturelle européenne renvoie à la lutte des États et de la société civile face à l'Organisation mondiale du commerce dans les années 1990 (Mathien 2013) ; cette opposition est visible dans les cooccurrents de l'OMC : *culturel, convention, exception, UNESCO*.

Dans ce contexte, la diversité culturelle se réfère principalement au domaine des industries créatives et non à l'hétérogénéité ethnoculturelle, ce qui est visible dans ses principaux cooccurrents (voir figure 2).

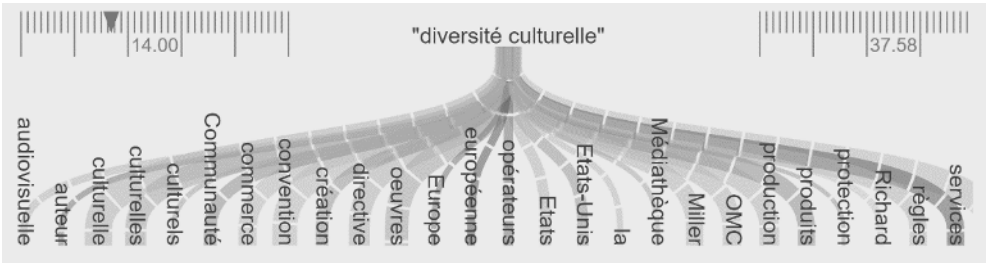

Fig. 2. Cooccurrents de « diversité culturelle ».

Unesco, convention, œuvres, directive, production, OMC, et *audiovisuelle* sont quelques-uns des cooccurrents plus fréquents, confirmant que la diversité culturelle appartient principalement au paradigme des arts et des médias (nous verrons qu'il y a quelques exceptions plus loin). Comme noté dans des études antérieures, ce type de diversité de création humaine doit être *protégé* ou *défendu*, contrairement à la diversité ethnoculturelle qui, comme nous le verrons, doit être promue (Calabrese 2018).

Ce cadre est évoqué par plusieurs parties prenantes du monde culturel tels que des acteurs politiques, des institutions culturelles privées et publiques et les acteurs des médias. Les acteurs politiques qui se réfèrent au cadre de la diversité culturelle au cours des années 2000 sont pour la plupart des ministres en charge de la culture et/ou des médias, qui défendent activement la convention de l'UNESCO, en particulier l'année de son approbation (« Laanan plaide pour la diversité culturelle », *Le Soir*, 11 juin 2005). Durant la première décennie des années 2000, certains acteurs articulent ce cadre avec des menaces et opportunités provenant de nouvelles façons de consommer les produits culturels. L'industrie musicale européenne fait référence aux risques liés au piratage et à l'utilisation des MP3 sur la diversité culturelle, alors qu'Internet est vu comme « un sésame pour la diversité culturelle », en raison de la possibilité de créer des niches et de donner de la visibilité aux œuvres non mainstream (« Le Net signe l'arrêt de mort de la culture du hit-parade », *Le Soir*, 22 juillet 2006). Certains articles relatent même une inquiétude au sujet de l'accord de libre-échange transatlantique, considéré comme une menace pour l'exception culturelle et la diversité européenne (« Philippot : ' Il faut préserver notre diversité européenne ' », *Le Soir*, 30 mai 2013).

Après 2010, le principal défenseur de la diversité culturelle n'est plus l'UNESCO mais les acteurs locaux : des politiciens belges et européens, des entreprises privées et publiques, des ONG, des syndicats, des communes et des universités, qui sont mentionnés par les journalistes en raison de politiques ou d'études menées sur le sujet.

Précisons que toutes les références à la *diversité culturelle* ne sont pas liées au cadre de la diversité culturelle. De nombreuses occurrences se réfèrent au sens commun de *diversité*, c'est-à-dire l'hétérogénéité. De plus, le mot *culturel* ne désigne pas toujours les œuvres ou les produits fabriqués par l'homme, mais peut se référer à des groupes ethniques, comme nous le verrons sous 4.2 et 4.3.

4.2 Le cadre du management de la diversité

Le cadre du management de la diversité fait référence à un discours qui émerge dans le monde de l'entreprise. Influencé par le management américain, il tente de gérer une diversité de consommateurs et/ou d'employés dans une organisation en la promouvant comme une valeur ajoutée. Dans notre corpus, les principaux défenseurs de ce cadre sont les entreprises privées internationales, mais aussi les « entrepreneurs de la diversité » (Bereni 2009) tels que des RH et des cadres promouvant la RSE, ainsi que des organisations patronales, des acteurs politiques et institutionnels liés à l'emploi et à l'économie ou encore des universitaires. Ça confirme les conclusions de Tandé (2013), qui a identifié les entreprises comme des acteurs influents dans l'émergence du concept de diversité en Belgique.

Les institutions européennes jouent également un rôle actif dans la promotion de la diversité, à travers le cadre juridique antidiscrimination élaboré en 2000. Le lancement de la campagne de la Commission européenne « Pour la diversité - Contre la Discrimination » (2008), visant à « promouvoir une image positive de la diversité », est l'occasion pour la presse de couvrir les questions liées à la diversité (« La diversité dans l'entreprise : un choix économiquement viable », *Le Soir*, 22 novembre 2003). Les institutions européennes restent un acteur central dans le discours sur la diversité, fournissant de nombreux arguments et éléments lexicaux qui seront utilisés dans les médias, principalement l'idée que la résurgence du nationalisme en Europe peut s'expliquer par la méconnaissance de la diversité culturelle (« C'est parce que la diversité culturelle n'est pas reconnue que le repli identitaire se développe », « Les défis de la diversité culturelle », *Le Soir*, 3 mai 2005). Comme nous pouvons le constater, la collocation *diversité culturelle* appartient également au cadre du management de la diversité, n'ayant pas besoin d'être protégée mais bien d'être reconnue.

Dans ce cadre, la diversité est une réponse à la discrimination et à la sous-représentation des minorités ethnoculturelles.

C'est surtout vers 2006 que ce cadre devient proéminent. L'analyse de spécificités montre que le mot *entreprises* est plus fréquent vers 2005 et 2008 avec un pic en 2006. Certains articles se focalisent sur une entreprise communiquant son point de vue sur la diversité (« Procter pioche ses salariés sur tous les continents », *Le Soir*, 23 avril 2005), tandis que beaucoup d'autres concernent des événements de promotion de la diversité, organisés principalement par des pouvoirs publics, parfois en collaboration avec des entreprises privées et/ou des ONG : un « prix de la diversité » (« FedEx et ses 40 nationalités cultivent la ' diversité ' », *Le Soir*, 15 mars 2008), un label « Égalité-Diversité » (« SNCB primée pour la diversité », *Le Soir*, 18 septembre 2008), un concours « Diversité et ressources humaines de demain » (« Métro, boulot, diversité », *Le Soir*, 1er octobre 2008), différents guides sur les bonnes pratiques pour promouvoir la diversité (« Un guide pratique pour passer à l'action », *Le Soir*, 24 mai 2008 ; « Un guide très engageant », *Le Soir*, 18 avril 2009) et une « charte de la diversité dans l'entreprise », élaborée par le ministre bruxellois de l'Économie et de l'Emploi et régulièrement signée par des entreprises (« Plus de discrimination à l'embauche », *Le Soir*, 20 décembre 2005). Des chercheurs, issus des sciences sociales ou de la gestion sont aussi des acteurs importants qui plaident en faveur de la diversité.

Si les premiers se concentrent sur les discriminations, les seconds défendent que « la diversité augmente la performance » (« La vente avec un grand V », *Le Soir*, 15 mars 2008). Le secteur public prend également le train en marche, promouvant la diversité dans les services publics et les institutions, que ce soit au niveau local (« La commune d'Auderghem a lancé un projet pilote pour assurer la diversité dans l'administration communale », *Le Soir*, 8 novembre 2012), régional (« Le plan ' Diversité ' tarde à faire connaître ses effets », *Le Soir*, 29 octobre 2014) ou fédéral. Dans beaucoup de ces exemples, le concept de diversité apparaît comme une réponse à la discrimination, un problème public qui a été médiatisé dès les années 80, et qui a été officiellement pris en compte à travers le cadre européen sur la discrimination. Souvent, en particulier dans les exemples où les défenseurs sont des entreprises privées, la promotion de la diversité est introduite comme une reconnaissance naturelle de l'hétérogénéité humaine, sans toujours mentionner une réflexion plus large sur la justice sociale qui l'a précédée. Ces deux faces de la médaille sont visibles dans ces exemples :

1) « Vive l'entreprise métissée ! », (*Le Soir*, 23 février 2006).
2) « Avec une cinquantaine d'entreprises, le Centre pour l'Égalité des Chances et Business & Society Belgium ont organisé des tables rondes sur la mise en pratique de la diversité dans les entreprises et ce mardi, les deux organisations avaient invité les partenaires sociaux et le monde politique à réagir aux conclusions » (« La diversité s'invite dans l'entreprise », *Le Soir*, 28 février 2007).

Comme nous pouvons le constater, l'approche managériale repose quelque peu sur une approche préventive des discriminations, même si ce n'est pas toujours clairement énoncé. Historiquement, l'approche juridique et l'approche managériale sont étroitement liées, aussi bien aux États-Unis qu'en Europe, ce qui est confirmé par notre corpus, où *discrimination* est l'un des principaux cooccurrents d'*entreprise* et apparait plus fréquemment autour de 2005 et 2008 (comme ce fut le cas avec *entreprise*). La diversité est ici comprise comme une injonction, d'un point de vue philosophique mais aussi linguistique, ce qui est visible dans le champ lexical. La diversité doit être *promue, augmentée*, *accueillie, encouragée, valorisée*, *favorisée* ; les gens et les institutions *militent* pour la diversité, *s'engagent* en faveur de la

diversité, qui est un *choix stratégique* mais aussi une *exigence* pour laquelle il vaut la peine de *se battre*.

Le cadre du management de la diversité est plus complexe que le cadre de la diversité culturelle. Il est promu par différents acteurs avec un double objectif : promouvoir les minorités (ethniques, religieuses, sexuelles, même si elles sont moins visibles dans le corpus) et prévenir les discriminations. Les acteurs du secteur privé se concentrent principalement sur les avantages et la valeur ajoutée de la diversité, tandis que les pouvoirs publics et les institutions (partis politiques, administration publique, Unia, Commission européenne) utilisent la diversité comme plateforme pour lutter contre la discrimination. Parfois, ces deux axes peuvent se chevaucher (« lutter contre les discriminations sur le marché du travail et à promouvoir la diversité », « Les syndicats ensemble pour la diversité », *Le Soir*, 14 mars 2008).

4.3 Le cadre de la diversité comme altérité

Plusieurs utilisations de *diversité* ne semblent pas être directement liées aux cadres présentés ci-dessus. Dans notre corpus, de nombreux articles articulent la diversité avec l'intégration des communautés de migrants. C'est par exemple le cas dans un article de 2003 qui dépeint des villes modernes où la diversité de ses habitants est source de conflit :

> 5) « Les villes d'aujourd'hui valent par leur diversité. Diversité des hommes et des femmes qui y habitent, diversité des décors et des ambiances, diversité des cultures qui s'y mêlent, diversité enfin des rapports entre les habitants. Cette diversité est une richesse. Mais elle peut parfois devenir source d'incompréhension, de conflit ou de malaise si ne se met pas en place un tissu associatif qui invitera les uns et les autres au dialogue et à la rencontre. » (« Rendez-vous rue de la Diversité », *Le Soir*, 1er avril 2003).

Ici, la diversité fait référence au mélange de groupes européens et non européens ; c'est l'une des significations les plus répandues du mot, qui entre directement en résonnance avec l'idée d'une ville postcoloniale (Calabrese 2018). En tant que ville la plus multiculturelle du pays, Bruxelles est au cœur de ces discussions. La diversité est présentée comme une richesse culturelle à célébrer (6) mais aussi comme une source de conflits qui doit être prise en compte (7, 8) :

> 6) « Quartier à la diversité culturelle très affirmée, les Marolles comptent aujourd'hui plus de 10.000 habitants, de 48 nationalités différentes » (« Quinze jours de diversité dans les Marolles », *Le Soir*, 8 Mars 2004*)*.

> 7) « Violence, incivisme, intolérance, harcèlements, replis identitaires, refus de dialogue, attitudes discriminatoires ou comportements xénophobes... Pour beaucoup d'écoliers, le quotidien déborde de ces situations qui montrent combien l'acceptation de la diversité, de l'autre dans sa différence, est loin d'aller de soi. C'est précisément pour cette raison que l'ASBL Bruxelles laïque a eu l'idée de créer « Le parcours de la diversité », un jeu à destination des élèves du secondaire, afin de poser les bases d'une approche citoyenne et responsable de la diversité » (« Un parcours de la diversité contre l'intolérance », *Le Soir*, 20 Septembre 2003).

> 8) « Ultra-métissée, Bruxelles peine à gérer sa diversité », (*Le Soir*, 7 Mai 2013).

L'exemple 6 montre une occurrence de la collocation *diversité culturelle* qui n'appartient pas au cadre lié à l'UNESCO, la culture se référant à un ensemble de pratiques et de croyances plutôt qu'à des produits symboliques. Dans ce contexte urbain, loin du cadre sécurisé et routinier du monde des affaires, la réponse aux conflits culturels est le dialogue interculturel.

Les universitaires et les ONG sont les principales sources d'informations sur la question. Certains articles font référence à des initiatives d'acteurs culturels, d'artistes ou d'ONG afin d'initier un dialogue autour de l'intégration dans le but de « rapproche[r] […] les différentes cultures qui font bouillonner Bruxelles » (« Festival Dito'Dito s'ouvre plus que jamais à la diversité », Le Soir, 4 octobre 2001). En 2011, le journal *Le Soir* présente son nouveau supplément hebdomadaire sur la diversité bruxelloise pour « Ouvrir les yeux. Tout grands pour une vision extra-large d'une ville aux mille facettes » (« BXXL, droit de cité à la diversité », *Le Soir*, 18 mars 2011). La question de la représentation politique des personnes issues de l'immigration est également un sujet récurrent (« la diversité culturelle cartonne à Bruxelles », *Le Soir*, 15 juin 2004).

En 2016, juste après les attentats terroristes de Bruxelles et plusieurs mois après ceux de Paris, un éditorial de l'éditorialiste en chef du « Soir » (« Demain, la Belgique unie dans sa diversité », 26 mars 2016) ainsi qu'un entretien avec un universitaire *(*« Il faut rassurer la population bruxelloise sur sa diversité », *Le Soir*, 26 mars 2016) soulignent la nécessité du *vivre ensemble*, de travailler sur les points communs plutôt que se focaliser sur les différences. Dans les mois qui suivent, de nombreux articles qualifient 2017 d'« année de la diversité » à Bruxelles, un label touristique décidé par des acteurs politiques, voulant mettre en valeur les différentes communautés vivant dans la capitale (« Tourisme « Mixity » est la nouvelle année thématique pour le tourisme à Bruxelles », *Le Soir*, 24 mai 2016).

Ce cadre a ses propres caractéristiques linguistiques : la diversité va de pair avec la migration et l'intégration, elle est perçue comme un signe de richesse mais aussi de conflit et peut être résolue par le dialogue culturel. La diversité est ici une reconnaissance de l'altérité fondamentale des différents groupes qui vivent ensemble à Bruxelles et une recherche de solutions pour faire ressortir l'unité plutôt que la séparation, deux topoi du discours post-multiculturaliste qui apparaissent régulièrement après les attentats terroristes.

4.4 Le cadre de la sous-représentation des minorités

Les questions de diversité sont régulièrement évoquées dans des articles axés sur le paysage médiatique, plus précisément sous l'angle de la représentation des minorités. 27 articles abordent la question de la sous-représentation des minorités ethniques dans les médias. Plusieurs d'entre eux sont liés à la France, où le régulateur des médias (le CSA français) est actif depuis le début du XXIe siècle. Comme nous l'avons déjà dit, les médias belges parlant Français (ainsi que le CSA belge) sont fortement influencés par ce qui se passe de l'autre côté de la frontière, ce qui explique pourquoi la question suit un chemin parallèle. En effet, les premières mentions de la question en 2004 proviennent de l'organisme de régulation français ; l'article fait état d'une conférence organisée par le Haut Conseil de l'intégration et le CSA français qui souligne un manque de représentation de certains groupes dans les médias de masse (« La diversité culturelle en télé se fait attendre », *Le Soir*, 29 avril 2004).

La question de la sous-représentation des minorités est promue par les plus hautes autorités, car elle regroupe de nombreux problèmes sociaux qui sont abordés depuis les années 1980 : la place des minorités ethniques dans les sociétés européennes, la lutte contre la discrimination et le racisme, la recherche d'un nouveau modèle de société capable

d'accueillir les groupes minoritaires dans le cadre d'un État-nation. C'est ce qui explique la déclaration du président français Jacques Chirac en faveur d'une « meilleure représentation de la société française sur le petit écran » (« Les chaînes en quête de mixité », *Le Soir*, 17 novembre 2005), qui a été couverte par les médias belges et surtout a marqué une popularisation du sujet en France. Dans les années qui suivent, le CSA français prend le sujet en charge en produisant le premier baromètre de la diversité (« Premier ' baromètre de la diversité ' de la télé française », *Le Soir*, 30 octobre 2009).

En Belgique, une carte blanche signée par une ONG pose la question : « Nos médias reflètent-ils bien la diversité culturelle de notre société ? » (*Le Soir*, 12 septembre 2008), ce qui montre que le sujet prend de l'ampleur parallèlement au pays voisin. Mais c'est surtout à partir de 2010 que les médias francophones commencent à développer la question dans notre corpus. Au cours de cette décennie, plusieurs articles font référence à des rapports et des déclarations sur la diversité dans les médias réalisés par le CSA belge, suivant l'impulsion de la France et cadrés par un plan d'action de la Ministre en charge de l'Audiovisuel et de l'Égalité des chances (par exemple : « Un baromètre pour l'égalité », *Le Soir*, 16 mars 2010).

Dans cette décennie, la « diversité dans les médias » dépasse la question des minorités ehtno-culturelles pour se concentrer entre autres sur l'inégalité des genres (« 80% des experts dans les médias sont des hommes », *Le Soir*, 8 avril 2016 ; « Un annuaire d'expertes pour favoriser la parité dans les médias », *Le Soir*, 29 octobre 2016). Mais le sujet revient régulièrement sur la question de la représentation des minorités, surtout lorsqu'il s'agit de racisme. Le cas de Cécile Djunga, présentatrice noire victime d'insultes racistes, a été couvert par les médias dans ce cadre. Le CSA belge a été interviewé ainsi que la responsable de la diversité et de l'égalité du média de service public où travaille la présentatrice (« Cécile Djunga ou le mythe de la diversité dans les médias », *Le Soir*, 7 septembre 2018). Au cours de la même décennie, certains articles font également référence à la diversité dans les médias dans d'autres pays, principalement aux États-Unis, par exemple autour de la cérémonie des Oscars (par exemple : « La diversité gagne (un peu) de terrain », *Le Soir*, 1er mars 2018).

5. Conclusion

L'objectif de cette analyse menée sur la presse belge francophone était de comprendre comment la diversité est cadrée dans les médias belges francophones. L'hypothèse était que les journalistes francophones introduisent l'idée de diversité par le biais de discours rapportés par différents intervenants, ce qui se traduit par un concept flou avec des couches de sens qui se chevauchent reflétant différents agendas politiques. L'analyse a révélé quatre cadres principaux dans lesquels la question de la diversité est abordée dans les médias, chacun avec ses propres caractéristiques discursives.

- Le cadre de la diversité culturelle est promu par l'UNESCO, en harmonie avec les politiques européennes sur l'exception culturelle. Les principales caractéristiques linguistiques de ce paradigme sont le champ lexical de la protection et de la culture en tant que produit symbolique. Ce cadre appartient au paradigme descriptif, car la diversité culturelle est une donnée qui doit être protégée des menaces du libre-échange. Les institutions culturelles et les fonctionnaires sont les principaux défenseurs de cette compréhension de la diversité.
- Le cadre du management de la diversité a été alimenté par le monde de l'entreprise et repris par des politiciens locaux, des ONG et des universitaires. Comme il a été noté, la question de la discrimination et des problèmes de représentation des minorités (religieuses et ethnoculturelles mais aussi sexuelles, même si cela est

moins visible dans le corpus) est un fort interdiscours de ce paradigme, même si ce n'est pas toujours explicite et que le discours du management tend à en effacer sa mention pour éviter les conflits. La diversité est ici une injonction caractérisée par la promotion de groupes minoritaires dans le milieu professionnel, c'est la raison pour laquelle ce discours appartient au paradigme normatif.

- Le cadre de la diversité comme altérité aborde la diversité comme une altérité fondamentale entre les groupes humains, mais tente de combler ces différences en les célébrant tout en reconnaissant les possibles conflits qui en découlent. Ce discours est caractérisé par les champs lexicaux de l'unité et de la séparation.
- Le cadre de la sous-représentation des minorités est une façon d'aborder la diversité qui se trouve à mi-chemin entre le discours de management (avec son accent porté sur la promotion et la célébration de la différence) et le discours politique que nous avons qualifié de « diversité comme altérité ». Il s'agit d'une réponse nouvelle à la diversité selon laquelle les groupes minoritaires (ethniques ou sexuels) doivent non seulement être reconnus, mais aussi promus dans le but de parvenir à une justice sociale.

Dans notre corpus, la diversité n'a qu'un sens lexical (l'hétérogénéité) mais elle peut être formulée très différemment selon l'agenda des parties prenantes. La diversité (qu'il s'agisse de groupes humains ou de produits symboliques) :

- peut être protégée afin de préserver l'hétérogénéité naturelle de la sphère culturelle (cadre 1, paradigme descriptif) ;
- peut être promue dans le monde professionnel pour s'adapter au cadre juridique de la discrimination et bénéficier d'un plus large éventail de consommateurs et travailleurs (cadre 2, paradigme normatif) ;
- peut être reconnue par les autorités locales comme prévenant les conflits et transformant l'altérité en célébration (cadre 3, paradigme descriptif) ;
- peut être promue dans les médias de masse pour renforcer la présence de groupes mal représentés et répondre à une demande croissante de « vivre-ensemble » dans le cadre d'une société multiculturelle (cadre 4, paradigme normatif).

L'analyse montre que le problème de la diversité se construit progressivement dans les médias, à mesure que certains acteurs promeuvent la question et que les journalistes jugent bon de couvrir ces événements et événements discursifs liés à la diversité. Mais comme nous avons essayé de le montrer, la diversité n'est pas un problème homogène, car le concept est éclairé par différents acteurs, agendas et politiques. Il en résulte une variété d'usages qui ajoute progressivement au sens du mot *diversité* et à la collocation *diversité culturelle*. Si ces résultats confirment les résultats d'études antérieures sur le sens flou et le référent vague de la diversité dans le discours contemporain, l'analyse que nous avons menée sur les médias belges francophones expose les façons spécifiques dont la diversité est présentée comme un problème public à la recherche de solutions.

6. Bibliographie

Adam, I. (2006). *La discrimination ethnique à l'embauche à l'agenda politique belge*, in « Formation emploi. Revue française de sciences sociales », 94, pp. 11-25.

Avis n°7/2006, Présence et représentation des minorités culturelles dans les médias audiovisuels, Conseil supérieur de l'audiovisuel, 2006.

Bereni, L. (2009). *« Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise »,* in « Raisons politiques », 35(3), pp. 87-105.

Bonyadi, A., Samuel, M. (2013). *Headlines in newspaper editorials: A contrastive study*, in « Sage Open », 3(2), pp. 21-34.

Calabrese, L., Mistiaen, V. (2017). *Naming displaced people: new patterns in media discourse?*, in « Diacritica », 31(3), pp. 211-235.

Calabrese, L. (2018). *Diversité, entre constat et injonction*, In Calabrese L., Veniard M. (ed) (2018), *Penser les mots, dire la migration*, Louvain-la-Neuve, Éditions Academia, coll. « Pixels ».

Cefaï, D. (1996). *La construction des problèmes publics. Définitions de situations dans des arènes publiques,* in « Réseaux. Communication - Technologie - Société », 14(75), pp 43-66.

Cefaï, D. (2016). *Publics, problèmes publics, arènes publiques…. Que nous apprend le pragmatisme ?,* in « Questions de communication », 30, pp. 25-64.

Chupin, I., Soubiron, A., Tasset, C. (2016). *Entre social et ethnique*, in « Terrains travaux », 29(2), pp. 217-36.

Devriendt, E. (2012). *'Diversité' et consensus dans le discours social sur l''identité nationale'. Analyse dans la presse quotidienne française (2007-2010)*, in « Le Discours et la Langue », 3(1), pp. 159-174.

Hall, S. (1997). *Old and New Identities. Old and New Ethnicities*, in King, A. D. (ed), *Culture, Globalization and New Ethnicities*. *Contemporary Conditions for the Representation of Identities*, University of Minnesota Press.

Hall, S. (2001). *The multicultural question*, in « Pavis Papers in Social and Cultural Research », 4, Milton Keynes, Open University.

Hutjens, A., Dentchev N.A., Haezendonck, E. (2015). *CSR Implementation in Belgium: Institutional Context, the Role of CSR Managers and Stakeholder Involvement*, In Idowu, S.O., Schmidpeter, R., Fifka, M.S. (ed), « Corporate Social Responsibility in Europe: United in Sustainable Diversity », CSR, Sustainability, Ethics & Governance, Cham, Springer International Publishing, pp. 57-80.

Jacobs, D. (2004). *Alive and Kicking? Multiculturalism in Flanders*, in « International Journal on Multicultural Societies », 6(2), pp. 189-208.

Krieg-Planque, A. (2009). *La notion de formule en analyse du discours : cadre théorique et méthodologique*, Presses Univ. Franche-Comté.

Louche, C., Van Liedekerke, L., Everaert, P., LeRoy, D., Rossy, A., d'Huart, M. (2009). *Belgium,* in « Global Practices of Corporate Social Responsibility », Idowu, S.O., Filho, W.L. (ed), Berlin, Heidelberg, Springer, pp. 125-47.

Maingueneau, D. (2014). *Discours et Analyse Du Discours. Introduction*, Paris, Armand Colin.

Mardhyarini, M.R, Ariyanti, L. (2016). *Critical Discourse Analysis of the Headline News in The Guardian and The Daily Telegraph*, in « Language Horizon », 4(1), pp. 65-72.

Mathien, M. (2013). *Diversité culturelle, minorités et médias. Réalité et perspectives*, in « Revue française des sciences de l'information et de la communication », 2.

May, P. (2016). *Philosophies du multiculturalisme*, Paris, SciencesPo Les Presses.

Meer, N., and Modood, T. (2009). *The Multicultural State We're In: Muslims, 'Multiculture' and the 'Civic Re-balancing' of British Multiculturalism*, in « Political Studies », 57, pp. 473-497.

Noël, O. (2008). *Politique de diversité ou politique de diversion ? Du paradigme public de lutte contre les discriminations à sa déqualification juridique*, in « Revue Asylon(s) », 4.

Sénac, R. (2012). *L'invention de la diversité*, Le lien social, Paris, PUF.

Sholomon-Kornblit, I. (2018). *Biodiversité et diversité culturelle : trajectoire d'une analogie (2001-2010)*, in « Argumentation et Analyse du Discours », 21, pp. 1-16.

Tabe, C.A, Fieze, N.I (2018). *A Critical Discourse Analysis Of Newspaper Headlines On The Anglophone Crisis In Cameroon,* in « British Journal Of English Linguistics », 6(3), pp.64-83.

Tandé, A. (2012). *Du refus à la requalification. L'ambivalente reconnaissance de la discrimination comme problème public*, in Fassin, D. (ed), *Les nouvelles frontières de la société française,* La découverte poche Sciences humaines et sociales, 371, Paris, Éd. La Découverte.

Tandé, A., (2013). *Lutter contre les discriminations éthno-raciales et/ou promouvoir la diversité ? : le développement d'une action publique ambigüe en région de Bruxelles-Capitale (1997-2012),* PhD dissertation, Lille 2.

Titley, G., (2014). *After the end of multiculturalism: Public service media and integrationist imaginaries for the governance of difference*, in « Global Media and Communication », 10(3), pp.247-260.

Van Dijck, T. (1991). *Racism and the Press*, London/New York, Routledge.

Zanoni, P., Janssens, M. (2015). *The Power of Diversity Discourses at Work: On the Interlocking Nature of Diversities and Occupations*, in « Organization Studies », 36(11), pp. 1463-1483.

[i] Selon Statbel, l'office belge de statistique : https://statbel.fgov.be/en/themes/population/origin.

[ii] L'ère du post-multiculturalisme fait référence à un ensemble de déclarations politiques et médiatiques au début des années 2000, liées à la sous-performance des politiques d'intégration dans le monde occidental et aux problèmes découlant de cet échec (voir Modood & Meer 2005).