

Les sons d’habillage comme dispositifs d’aération du journal radiophonique

Félix Dilubenzi Mulemvo

Résumé

La diffusion des informations couronne le processus du travail du journaliste. Dans l’audiovisuel, cette étape se déroule, généralement, dans un studio. Des auxiliaires participatifs contribuent à l’intelligibilité et l’aération du contenu parmi lesquels les sons d’habillage journalistiques.

Mots clés : sons d’habillage, compétences journalistiques.

Abstract

The circulation of information crowns the journalist job process. In audiovisual, this stage generally takes place in the studio. Participant helpers contribute to the content intelligibility and ventilation among which design the sounds journalistic abilities.

Keywords: design sounds, journalistic abilities.

Introduction

La programmation radiophonique mobilise une diversité d’émissions rangées dans l’un ou l’autre des six contrats audiovisuels répertoriés, à savoir : les contrats d’information, pédagogique, de divertissement, d’explication, d’assistance et commercial. Le journal radiophonique, inscrit dans le contrat d’information, mobilise des dispositifs matériels et humains. Les uns relèvent “des sons d’habillage”, les autres des compétences inhérentes à chaque journaliste.

Il est ici question de zoomer sur la cadence du journal radiophonique pour évaluer de l’appropriation de ces préalables dans la pratique radiophonique à Kinshasa. En effet, au-delà de la voix du ton et débit, les sons d’habillage sont déterminants dans l’aération du journal et dans l’intelligibilité des informations, faute d’éléments visuels à la radio, du reste attractifs et distrayants.

1. Approche conceptuelle

Nous allons dans les lignes qui suivent clarifier les concepts fondamentaux de notre réflexion. Il s’agit des concepts suivants : sons d’habillage, compétences du journaliste.

1.1. Sons d’habillage

L’habillage désigne en langage radiophonique, « les éléments de présentation d’une émission ». Il est constitué de brefs éléments sonores suivants :

- L’indicatif début et fin : c’est une séquence sonore qui permet la reconnaissance ou l’identification d’un programme particulier sur une chaîne de radio ou de télévision, voire de la station ou société de programme.
- Le jingle : c’est un extrait musical, parfois vocal, qui sert de refrain, ou d’encadrement des séquences publicitaires interruptives.

- La virgule : c'est une ponctuation très brève.
- Le tapis sonore : c'est une boucle musicale rythmée.

□ Fonctions de l'habillage

L'habillage remplit les fonctions suivantes :

- La fonction d'identification : il sert d'identité sonore ou visuelle à la chaîne ou au programme.
- La fonction phatique : attirer et retenir l'attention des auditeurs.
- La fonction de ponctuation : assurer le passage d'une séquence ou d'une information à une autre.

□ Localisation des sons d'habillage

- L'habillage sonore est situé : au début du journal : c'est généralement un jingle ;
- Pendant les titres : ces titres sont accompagnés d'un tapis musical, sous la voix du présentateur ;
- A la fin des titres : une virgule crée une rupture, permettant au présentateur d'attaquer sa première information ;
- Pendant le journal : les jingles ou les virgules séparent les catégories d'informations, et servent de pause ;
- A la fin du journal : un tapis sonore accompagne le sommaire de fin du journal, ensuite une virgule signale la fin du programme d'information.

1.2. Compétences du journaliste de l'audiovisuel

La compétence de communication est la capacité à adapter son discours en fonction de la situation et à utiliser la langue de façon appropriée, en fonction des normes sociales.

C'est aussi le potentiel d'action d'une personne ; l'action dont il est question ici concerne l'accomplissement de tâches complexes en mobilisant les ressources appropriées dans différentes situations.

Catherine Kerbrat-Orecchioni rappelle que le terme de compétence vient de Chomsky et désigne l'ensemble des règles qui sous-tendent la fabrication des énoncés, conçu en termes d'aptitudes du sujet parlant à produire et interpréter ces énoncés (la compétence linguistique). Il est évident que ces aptitudes ne se réduisent pas à la seule connaissance de la « langue » : où l'élaboration par Hymes du concept de compétence communicative, que l'on peut définir comme l'ensemble des aptitudes permettant au sujet de communiquer efficacement dans des situations culturelles spécifiques.

Catherine Kerbrat-Orecchioni précise que pour manipuler les énoncés à tous égards bien conformés, il faut disposer, outre la capacité de produire et interpréter des phrases « grammaire », des aptitudes de base suivantes :

- Maîtriser le matériel para verbal et non verbal assurant la communication ;
- Maîtriser une phrase anodine et assurément grammaticale est soumise à des règles d'utilisation passablement complexes : règle de « placement » dans l'interaction, règles diverses d'appropriation contextuelle, par exemple : on ne peut adresser une telle question qu'à des « connaissances » ; elle apparaît comme déplacée dans certains types de contextes institutionnels ;
- Exploiter l'ensemble des règles plus spécifiquement conversationnelles régissant l'alternance des tours de parole et la gestion du thème abordé, qui conditionnent le bon fonctionnement de divers types de négociations conversationnelles, etc.
- Maîtriser un certain nombre de principes de politesse ou de « tact », qui déterminent toutes les contraintes « rituelles ».

Les « contraintes sociales », et les « règles » linguistiques » sont, précise Catherine-Kerbrat-Orechioni, les composantes d'un « système communicatif unique ». La compétence communicative apparaît alors comme un dispositif complexe d'aptitudes, où les savoirs linguistiques et les savoirs socio-culturels sont inextricablement mêlés et dont la connaissance est supposée partagée par les interactions.

Catherine Kerbrat-Orecchioni présente encore deux aspects qui différencient la compétence communicative de la compétence chomskyenne :

- Il s'agit d'une compétence adaptable et modifiable. Les sujets qui entrent en interaction disposent nécessairement de compétences partiellement hétérogènes. Communiquer, c'est mettre en commun ce qui ne l'est pas d'emblée. Au cours du déroulement d'un dialogue » normal » certaines de ces disparités initiales en viennent à se neutraliser partiellement, en ce qui concerne aussi bien :
 1. Leur compétence « encyclopédique », lorsque les informations fournies par L1 sont en principes immédiatement intégrés au système cognitif de L2, et réciproquement ;
 2. Leur compétence conversationnelle, dans la mesure où les partenaires en présence négocient et ajustent en permanence (sur un mode symétrique) leurs conceptions respectives des normes internationales.

La compétence chomskyenne est celle d'un « locuteur-auditeur idéal appartenant à une communauté linguistique complètement homogène » Hymes insiste au contraire sur la diversité des compétences, d'une communauté à l'autre, aussi bien qu'à l'intérieur d'une même communauté, et pour un même sujet. Dans toute communauté linguistique, les membres disposent d'une panoplie de « style contextuels », le bilinguisme et le plurilinguisme n'étant que la manifestation extrême de cette pluralité des registres fonctionnels.

Le bilinguisme est en fait un phénomène de sélection entre plusieurs moyens linguistiques disponibles. Catherine Kerbrat-Orecchioni qualifie ainsi la compétence communicative comme une hétérogénéité structurée, étant en grande partie implicite, dont l'existence échappe généralement à la conscience des utilisateurs, et que l'analyse a précisément pour tâche d'expliquer. Comme la compétence communicative dans son ensemble s'acquiert, se développe, et peut éventuellement se dégrader.

Selon C. Kerbrat-Orecchioni, les techniques et les rythmes d'apprentissage varient beaucoup d'une culture à l'autre, en fonction des présupposés culturels et des représentations des étudiants qui caractérisent la société en question. Les techniques d'apprentissage ont, à leur tour, des incidences sur le développement de la compétence langagière et communicative. Généralement parlant, l'acquisition de la compétence communicative est un long processus ; ses différentes composantes se mettent en place à des stades différents de l'évolution de l'enfant et de l'apprenant.

C'est en contexte interlocutif, insiste C. Kerbrat-Orecchioni, que l'enfant et l'apprenant acquièrent l'ensemble de leurs compétences langagières, c'est-à-dire :

- En situation et par conséquent, « ce qui est acquis c'est, inséparablement, la maîtrise pratique du langage et la maîtrise pratique de situations qui permettent de produire le discours adéquat dans une situation déterminée » ;
- Et dans le cadre de l'échange diagonal : ainsi l'enfant et le LNN ne peuvent il d'abord produire en récit que grâce à l'étayage dialogique des questions ; c'est que dans un deuxième temps qu'il parviendra à la compétence communicative globale est première par rapport à la compétence linguistique, qui ne constitue qu'un « extrait ».

La puissance du concept compétence tient aux caractéristiques suivantes :

❖ Une compétence est complexe

Elle intègre de savoirs, des stratégies, des habiletés, des attitudes dans un processus débouchant sur des manifestations. L'enseignement doit respecter cette complexité. Il ne suffit pas de mettre des élèves deux à deux pour développer la compétence à coopérer, pas plus qu'il ne suffit de les lancer sur Internet pour développer la compétence de traiter de l'information. La compétence est plus que son énoncé ou que son sujet : c'est la mobilisation cyclique et répétée, dans des contextes de plus en plus complexes, d'un processus qui sollicite simultanément toutes les composantes de la compétence.

❖ Une compétence est relative

Contrairement à un Object qui est formulé pour atteinte, une compétence ne sera jamais "atteint" : elle se développe tout au long de la vie. Le niveau de son développement se caractérise par la diversité et la complexité des contextes dans lesquels elle peut se manifester par la spécialisation des ressources qu'elle est capable d'utiliser et par les standards de plus en plus exigeant que respectent les performances qu'elle permet de générer. Pour permettre ce développement continu, l'enseignement doit donc systématiquement s'appuyer sur les connaissances antérieures et les placer en relation avec les nouveaux apprentissages à effectuer ; il doit aussi mobiliser fréquemment les mêmes compétences, en s'assurant d'une progression dans la diversité des contextes ou la complexité des tâches.

❖ Une compétence est potentielle

Contrairement à une performance, qui se situe dans le passé ou dans le présent et que l'on peut donc se borner à mesurer ou à constater, une compétence est tournée vers l'avenir : on la projette, on évalue la probabilité qu'elle puisse se mobiliser (et donc générer diverses performances) à l'avenir, dans des contextes différents du contexte d'apprentissage. L'apprentissage, doit produire des résultats, mais le résultat seul (le produit ou la performance) n'est pas une garantie de compétence. La compétence peut être en partie inférée à partir de l'interprétation d'une diversité de performances, mais surtout, elle doit se baser sur les processus qui ont permis de générer ces résultats.

Il ne suffit pas de constater que l'élève a réalisé une page Web (performance) pour qu'on puisse conclure qu'il est compétent à communiquer avec médium et donc capable de produire toute sorte des pages Web (compétence).

❖ Une compétence s'exerce en situation

La compétence se traduit essentiellement par la capacité de gérer avec efficacité une situation, soit en modifiant la situation pour qu'elle nous convienne (*assimilation*), soit en s'adaptant soi-même à la situation (*accommodation*). La compétence n'est pas un attribut absolu d'une personne ; elle est liée à une situation. A preuve que, on peut être compétent dans une situation donnée et le devenir plus ou moins ensuite si la situation se modifie. Le développement d'une compétence s'effectue essentiellement en gérant des situations de plus en plus diversifiées et de plus en plus complexes, à l'aide de ressources de plus en plus spécialisées.

❖ Une compétence est complète et insécable

Il n'existe pas telle chose qu'une partie de compétence ou 50% de compétence. Une compétence doit permettre de gérer complètement une situation, sinon ce n'est pas une compétence, mais une ressource ou une simple dimension de la compétence. Un pilote compétent doit savoir décoller, naviguer et atterrir. S'il sait seulement décoller, il n'est pas au tiers compétent : il ne l'est pas du tout ! Voilà pourquoi le développement de compétence ne peut s'effectuer de façon segmentée ou séquentielle, mais doit se faire de façon concentrique.

❖ Une compétence est transférable

Parce qu'elle doit générer une diversité de performance dans une diversité de contextes, une compétence ne peut se réduire à un projet, à un résultat ou à une performance reproductible. Elle suppose que l'élève soit capable de réutiliser des processus en les adaptant délibérément au nouveau contexte (en changeant d'outils, en raffinant des procédures, par exemple) et donc qu'il sache faire la différence entre l'essentiel (les composantes de la compétence) et le contextuel (les savoirs propres à une discipline, par exemple). Si les tâches ne sont que la répétition de tâches précédemment accomplies, on considérera la performance mais on ne développera aucunement la compétence, puisque la compétence réside dans le transfert et non dans la reproduction.

❖ Une compétence est consciente

Le caractère potentiel d'une compétence permet de la comparer à de l'argent en banque : un potentiel d'action qui peut se manifester dans une diversité de contextes mais qui ne s'actualisera que lorsqu'on le dépassera. Cet argent ne me sert à rien si je ne sais pas quel est l'état de mon compte en banque, si je ne sais pas ce qu'il me permet ou non d'acheter et je n'ai pas défini des besoins qu'il me permet de satisfaire. Un compte de banque sans titulaire sommeille et, par les temps qui courent, finit par se dévaluer.

Il en va de même de la compétence, qui doit être consciente et associée à des besoins et à des intentions. L'enseignement ne peut donc pas se borner à “ faire accumuler de l'argent ” à l'élève : il doit le rendre maître de cet argent et lui donner la capacité de le gérer. D'où l'appel essentiel de métacognition, au “connais-toi toi-même” socratique, à l'auto-évaluation, à l'apprentissage, puisque l'apprentissage consiste essentiellement à transformer des expériences en compétences par réflexion.

Un journaliste doit, donc, se doter des compétences professionnelles.

Les compétences professionnelles sont des aptitudes mêlant savoirfaire et savoir-être. Ces capacités permettent par exemple à un salarié de gérer convenablement les missions qui lui sont confiées dans le cadre de ses fonctions. Les compétences professionnelles sont souvent exposées à la fin d'un curriculum vitae. Toutes les compétences acquises à titre personnel ou professionnel en rapport avec l'activité que vous souhaitez exercer doivent être citées, car elles peuvent être exploitées.

Les différents types de compétences professionnelles

Il existe plusieurs types de compétences professionnelles. Ces dernières peuvent être acquises en formation professionnelle, au cours des expériences professionnelles (dans ce cas, elles peuvent être valorisées par une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ou grâce aux compétences personnelles. Passons-les en revue pour bien les distinguer.

a. Les savoirs

Il s'agit de compétences apprises du parcours de formation, lors de votre cursus scolaire par exemple. On a sans doute, par exemple, acquis des compétences managériales en école de commerce ou de management. Les capacités acquises au cours d'une formation courte ou longue font également partie des savoirs. Ces compétences professionnelles sont très prisées des employeurs, notamment lorsqu'elles sont sanctionnées par un diplôme (validation, qualification, certification...), un certificat de formation ou acquise dans un centre de formation ou une école de prestige.

b. Les savoir-faire ou hard skills

Ces compétences correspondent aux techniques indispensables à la pratique d'un métier précis. Ces compétences ne sont pas des simples savoirs. Elles ne sont pas théoriques, mais pratiques, acquises lors de différentes expériences professionnelles.

On peut, par exemple, considérer la capacité à manager un groupe et à le conduire au changement et non un savoir. La maîtrise de l'outil informatique ou la capacité à parler à une

langue étrangère au niveau professionnel le sont également. Il existe une multitude de savoir-faire, variables en fonction des domaines d'activité.

c. Les savoir-être ou *soft skills*

Ces savoirs sont innés ou issus de l'expérience professionnelle. Ils sont directement liés à la personnalité et à la manière de se comporter au travail. Il s'agit de traits de personnalité acquis. Les *soft skills* sont très importants lors d'un entretien, car ces compétences sont de plus en plus prises en considération par les recruteurs. Les *soft skills* non acquis, comme la capacité à gérer les conflits, par exemple, peuvent être travaillés.

d. Les compétences professionnelles indispensables

De nombreuses autres connaissances et compétences sont recherchées dans la branche professionnelle. Certaines d'entre elles sont même nécessaires à la pratique d'un métier. Voici quelques exemples :

- Faire preuve d'un esprit critique : avoir une bonne capacité d'analyse et être pragmatique est une grande force dans le milieu du travail actuel. Votre capacité à argumenter de manière réfléchie et constructive peut vous permettre de trouver un emploi plus facilement ;
- La capacité à résoudre des problèmes : mesurer les risques, prendre des initiatives, des décisions et formuler des hypothèses est important dans le monde du travail. Ces capacités sont indispensables si vous visez un poste à responsabilité ;
- La capacité d'analyse : il s'agit de savoir porter un regard neutre sur une situation pour trouver la bonne solution. La capacité d'adaptation : les recrutements recherchent toujours des personnes autonomes, capables

de s'acclimater aisément en cas de changements (changement de poste, de politique, d'équipe, nouveaux processus, nouveaux outils de travail...)

- L'organisation : être organisé est important pour bien travailler. Cette compétence est importante pour les employeurs, car elle en dit long sur votre capacité à gérer votre temps, à ménager un projet, etc. ;
- L'esprit d'équipe : savoir travailler seul, c'est bien... savoir collaborer avec les autres c'est mieux. Votre capacité à communiquer et à travailler en équipe peut vous permettre de faire la différence en entretiens comme au travail.
- Les facultés de communication : vos compétences orales et écrites, votre manière de vous exprimer face à un groupe ou à de nouvelles personnes sont souvent observées lors d'un entretien ; Cette compétence s'avère très importante dans le cadre d'une recherche.
- La gestion du stress : certains postes exigent de savoir garder la tête froide face au stress en situation professionnelle. L'intelligence émotionnelle, l'empathie : ces traits de personnalité déterminent le rapport aux autres. De manière générale, les employeurs aiment recruter des personnes empathiques, attentives aux autres et respectueuses. Ces compétences sont requises dans la majorité des branches professionnelles ;
- La capacité à reconnaître les compétences : elle est indispensable pour une personne, les recruteurs, les responsables des ressources humaines.

- La pédagogie : elle est recherchée pour les postes qui consistent à aider une personne ou groupe à développer ces compétences et aptitudes.
- ❖ Les nouvelles compétences essentielles pour le journaliste numérique.
Pour s'adapter à ce nouvel environnement, le journaliste doit maîtriser un ensemble de compétences diversifiées, alliant à la fois des savoirs traditionnels et de nouvelles aptitudes liées au numérique.
- ❖ Maîtriser des outils numériques : cette maîtrise génère de nombreux bienfaits :
 - Production de contenus multimédias : les journalistes doivent être capables de produire des contenus variés (textes, images, vidéos, infographies) adaptées aux différents supports numériques.
 - Utilisation des réseaux sociaux : La présence en ligne est incontournable pour toucher de nouveaux publics et interagir avec eux.
 - Gestion de CMS : La maîtrise des systèmes de gestion de contenu est essentielle pour alimenter les sites Web et les applications mobiles.
 - Outils de recherche en ligne : Les journalistes doivent être à l'aise avec les moteurs de recherche, les bases des données et les outils d'analyse de données pour trouver et vérifier l'information.
 - Compétences rédactionnelle et éditoriale adaptées o Rédaction pour le Web : Les contenus doivent être optimisés pour le Web, c'est-à-dire concis, clairs et adaptés aux différentes tailles d'écran.
 - Adaptation aux différents formats : Les journalistes doivent être capables de produire des contenus adaptés aux différents formats (articles, tweets, légendes de photos, etc.).
 - Vérification des sources : La vérification de l'information est plus que jamais essentielle à l'ère des *fake news*.
 - Compétences liées au *storytelling* :
 - Narration numérique : Les journalistes doivent être capables de raconter des histoires de manière créative et engageante en utilisant les outils numériques.
 - Data visualisation : La capacité à transformer des données complexes en visualisations simple et compréhensible est un atout majeur.
 - Compétences liées à la culture numérique : Les journalistes doivent comprendre comment fonctionnent les algorithmes des réseaux sociaux pour optimiser la diffusion de leurs contenus.
 - Ethique numérique : Les questions liées à la vie privée, à la désinformation et à la manipulation de l'information sont au cœur des enjeux éthiques du journalisme numérique.

□ Les défis de la transformation numérique

La transition vers le journalisme numérique pose de nombreux défis :

- Formation continue : Les journalistes doivent se former en continu pour maîtriser les nouvelles technologies et les nouveaux outils.

- Adaptation des organisations : Les médias doivent s'adapter à ce nouveau modèle économique en développant de nouvelles sources de revenus et en repensant leurs organisations.
- Concurrence des médias sociaux : Les réseaux sociaux sont devenus de puissants acteurs de l'information, ce qui oblige les médias traditionnels à se réinventer.
- Les opportunités offertes par les numériques : Le numérique offre également de nouvelles opportunités pour les journalistes.
- Accès à l'information : Le numérique facilite l'accès à l'information et permet aux journalistes d'enquêter plus facilement.
- Interaction avec le public : Les réseaux sociaux permettent aux journalistes d'interagir directement avec leurs audiences et de recueillir leurs réactions.
- Nouveaux formats créatifs : Le numérique offre de nouvelles offres pour créer des contenus innovants et engageants.

En somme, la compétence journalistique à l'ère du numérique est en constante évolution. Les journalistes doivent être polyvalents, créatifs et capables de s'adapter rapidement aux changements. La réussite de cette transformation dépendra de leur capacité à acquérir de nouvelles compétences et à adopter de nouvelles pratiques professionnelles.

2. Corpus d'analyse

Notre corpus d'analyse est constitué de trois médias radiophoniques émettant à partir de la ville de Kinshasa. Il s'agit de la Radio Nationale (RTNC), Radio Okapi et la radio Top Congo FM.

3. Présentation des résultats

N°	Média Radiophonique	Durée du journal	Localisation du son d'habillage
----	---------------------	------------------	---------------------------------

1.	Radio Nationale (RTNC)	30 minutes	- Au début du journal - Pendant les titres - Pendant le journal - A la fin du journal
2.	Radio Okapi	20 minutes	- Au début du journal - Pendant le journal - A la fin du journal
2.3	Top Congo FM	±45 minutes	- Au début du journal - Hasardeuse

Interprétation des résultats partant des 5 moments cardinaux de localisation du “son d’habillage” ;

- La RTNC observe rituellement 4 instances des sons d’habillage.
- Radio Okapi observe 3 moments sur les 5 ;
- Top Congo FM est quasi oublieuse de l’apport des sons d’habillage ; ces sons ne sont présents qu’à l’ouverture du journal. De façon sporadique ou au prorata des compétences du présentateur, les “sons” d’habillage sont entendus à la désannonce de l’émission dont la durée est tatillonne : 30 minutes à 45 minutes.

Conclusion

La diffusion des informations est l’étape attendue par les récepteurs. La délicatesse de cette phase, pour un média monocanal, nécessite des dispositifs d’aération du contenu informatif et des compétences de la part du journaliste présentateur. Ces dispositifs d’aération se localisent à des instants qui permettent de soutenir et de relancer l’attention de l’auditoire. Ces instants se distribuent à travers le parcours suivant : au début du journal, pendant les titres, à la fin des titres, pendant le journal, à la fin du journal.

Les résultats de notre analyse du corpus constitué des médias RTNC, Radio Okapi et Top Congo FM indiquent une exploitation contrastée du son d’habillage de leurs journaux parlés respectifs.

Félix Dilubenzi Mulemvo, Professeur à l’Université des Sciences de l’Information et de la Communication (UNISIC)

Références bibliographiques

1. ANTOINE, Frédéric, *Analyser la Radio. Méthodes et mises en pratique*, De Broeck Edition, 2016.
2. BROSSEAU, Jean-Michel et SONCIN, Jacques, *Créer, gérer et animer une radio*, Paris, Editions du Gret, 1998.
3. CORRDY, Laurence, *Les jeunes et les médias, les raisons du succès*, Paris, Vuibert, 2008.
4. DE MAESENEER, Paul, *A vous l'antenne ! Précis de journalisme radio*, Paris, Nouveau Horizons, 1992.
5. FALCONI, A et BUDIMBANI, F.-X., *Lexique des médias, Internet et multimédias*, Kinshasa, MédiasPaul, 2009.
6. GLEVAREC, Hervé, *''Ma Radio'' Attachement et engagement*, Paris, Editions INA, 2017.
7. KERBRAT-ORECCHIONI Catherine, *L'énonciation de la subjectivité dans le langage*, Paris, Armand Colin, 2009.
8. PONTHEU, Gérard et BARRAOT, Pierre, *Le métier de journaliste en 30 questions-réponses*, Paris, Editions du Gret, 1998.
9. TUDESQ, André-Jean, *La radio en Afrique noire*, Paris Editions A. Pedone, 1998.