Le journalisme flexible

Trajectoires d'insertion, identités professionnelles et marché du travail des jeunes journalistes de Belgique francophone

Olivier Standaert

Promoteurs : Professeurs Benoît Grevisse & Gérard Derèze

Document présenté en vue de l'obtention du grade de Docteur en Information et Communication de l'Université Catholique de Louvain – Mars 2015

OBSERVATOIRE DE RECHERCHE SUR LES MEDIAS ET LE JOURNALISME (ORM)
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET DE COMMUNICATION (ESPO)

Remerciements

Dans le murmure douillet des bibliothèques, sur les coins de tables griffonnés, dans les livres usés ou jamais ouverts, entre chien et loup les doigts sur le clavier, la recherche et l'écriture sont souvent des heures solitaires. Les rencontres qu'on y fait et les aides qu'on reçoit n'en sont que plus précieuses. Sans la présence, la vigilance et la bienveillance de Gérard Derèze et Benoît Grevisse, ce travail ne serait pas ce qu'il est. Qu'ils soient ici remerciés chaleureusement de leur confiance de longue haleine, de leur patience et du plaisir qu'ils ont et donnent à travailler. Merci également aux Professeurs Philippe Scieur et Geoffroy Patriarche de s'être consacrés à l'accompagnement de cette thèse, ainsi qu'au Professeur Jean-Marie Charon d'avoir accepté d'en intégrer le jury.

De nombreuses personnes ont accepté les sollicitations d'entretiens de recherche ou d'aide à la collecte des sources. Journalistes, employeurs ou chercheurs, cette étude est aussi le fruit de leur collaboration. Un merci particulier à M^{me} Helena Rajabaly pour sa collaboration à l'élaboration des bases de données de la SMart.

À Céline, à mes parents, à ceux et celles qui m'ont encouragé, écouté, appris à aimer apprendre, des musées de l'enfance aux bancs de l'université: merci.

Stand tall, stand proud,
Every beginning is breaking its promise.

(N. Gallagher/ "Part of the queue")

Dans le feu des possibles, I'm lost.

(B. Cantat / "Lost")

Introduction générale

1. Un paradoxe en guise d'ouverture

« La sociologie du journalisme est exposée à ne rien dire sur le journalisme que le journalisme ne sache déjà[1] ». Cette mise en garde a résonné à maintes reprises durant la présente recherche. Qui d'autres que les journalistes, en effet, savent de quoi sont faits les premiers pas sur le marché du travail et les carrières qui en découlent? Qui, mieux qu'eux, savent ce que signifie concrètement l'insertion professionnelle, quels en sont les facteurs, les aléas, le contexte conjoncturel ? Davantage que la crainte d'un déficit d'autorité pour parler de leur insertion professionnelle (il n'y a pas de volonté de monopole ou d'annexion de la parole à ce sujet), il s'agissait de se positionner face à ce qui peut apparaître comme un des plus étonnants paradoxes du groupe professionnel journalistique. Tous ses membres ont un vécu et un avis sur les heurs et malheurs de leur profession. Ceci est valable également pour ceux qui l'ont quittée, mais qui gardent un œil sur son évolution. Tous sont concernés de près ou de loin par les politiques de gestion des ressources humaines, dont ils discutent souvent entre eux ; beaucoup critiquent le sort réservé aux professionnels de l'information et notamment les conditions d'emploi de leurs plus jeunes actifs. Le thème de la précarité revient souvent, peut-être même de plus en plus ; son impact sur la qualité des contenus diffusés aussi[2]. En un mot, les discours sur l'état de santé du groupe professionnel évoquent tous, de près ou de loin, l'emploi, ses dimensions sociales et la façon dont le capital humain est géré par les éditeurs.

Mais rares sont les mobilisations collectives autour de cette question, rares sont les temps d'arrêt significatifs, les moments où la situation de l'emploi occupe le devant de la scène de façon commune, concertée, orientée vers un discours et des objectifs précis[3]. Peut-être faut-il admettre que les journalistes s'intéressent plus à leur travail qu'à leur emploi, et qu'ils n'existent en définitive que « comme une collection de destins individuels[4] » et non comme un groupe professionnel capable de cohésion. Il y a là un terrain d'enquête passionnant,

[1] CHAMPAGNE (Patrick), *Le journalisme à l'économie*, dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 131-132, 2000, p. 3.

[2] La question de l'existence d'une corrélation précise entre les structures du marché du travail et la qualité de l'information diffusée n'est pas neuve. Eric Maigret, entre autres, met en garde contre les *« trivialités »* et les conclusions hâtives que cette question alimente. MAIGRET (Eric), *Sociologie de la communication et des médias*, Paris, Armand Colin, 2007, p. 166.

[3] Cégolène Frisque, à propos du marché français, pose le même constat, se demandant pourquoi la flexibilisation puis la précarisation du groupe professionnel « n'émerge pas davantage comme enjeu public » et pourquoi les syndicats ont tant tardé à s'emparer de ces questions. FRISQUE (Cégolène), *Multiplication des statuts précaires et (dé)structuration de l'espace professionnel*, dans *Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo*, vol. 2, n°2, 2013, p. 88.

[4] *Histoire et médias. Journalisme et journalistes français (1950-1990)*, dir. Marc Martin, Paris, Albin Michel, 1991, p. 11.

partiellement recoupé par certains sociologues du travail et des professions. Le journalisme est une profession intellectuelle. Certains la rapprochent de plus en plus des professions artistiques, avec lesquelles elle partage certains principes constitutifs et corrélats organisationnels[5] qui reviennent fréquemment à l'esprit : mécanismes de sélection très individualisés ; fort engagement subjectif de l'individu dans son travail, proportionnel à la valeur accordée à ce dernier ; féminisation continue ; marché flexible, marqué par le travail incertain, temporaire et peu rémunérateur eu égard au niveau de formation de ses travailleurs, hormis une minorité ayant réussi à se doter d'une certaine notoriété. Bref, le genre de profession où la valeur donnée au travail fait de lui *une fin en soi*, justifiant le consentement à certaines situations potentiellement délicates.

Peut-être aussi est-ce dû à l'hypertrophie de contenus journalistiques et à l'accélération de leurs rythmes de production, qui concentrent l'attention vers ce qui se propage au lieu de susciter l'envie de s'intéresser à leurs auteurs. Peut-être est-ce imputable à cette permanente réinvention des formes et des genres journalistiques[6], tout aussi accaparante. Peut-être y a-t-il aussi ce vieil héritage de la sociologie des professions ? Elle aussi, en son temps, s'est intéressée prioritairement au contenu des messages journalistiques plutôt qu'à ceux qui les produisent.

En tous les cas, ce paradoxe demeure : il est difficile de ne pas constater une certaine prégnance des questions liées à l'emploi, tout particulièrement parmi les nouveaux arrivants et les actifs les plus proches de la retraite, souvent ciblés expressément par les plans de restructuration. Une impression prédomine : ces thématiques préoccupent et font réagir dans une certaine mesure, mais jamais au-delà d'une autre, impossible à définir précisément si ce n'est pas son air de « déjà entendu ». C'est dans l'air du temps, mais ça ne fait que passer. Comme si les journalistes eux-mêmes avaient à ce point conscience de la délicate situation de l'emploi dans leur secteur qu'ils avaient décidé de ne plus s'appesantir au-delà des quelques actualités annuelles, qui font l'effet de secousses plus ou moins fortes qu'elles concernent des entreprises prestigieuses et/ou un grand nombre de travailleurs. Tel était le sentiment entourant les démarches préliminaires de cette recherche. L'état de santé du marché du travail n'était que trop connu des journalistes, son obstruction intériorisée et intégrée jusqu'au stade du lieu commun. Les discours donnaient fréquemment l'impression d'avoir liquidé toute nécessité de discussion, comme si la substance de cette thématique s'amenuisait jusqu'à n'être plus qu'une évidence. Certains s'engouffraient parfois allègrement dans la brèche de l'ironie, du contournement ou du cynisme. « Ah bon, l'insertion, ça existe encore, ça ? », s'était ainsi amusé un directeur des rédactions d'un groupe audiovisuel en prélude à un entretien de recherche.

---

[5] Voir MENGER (Pierre-Michel), *Les professions artistiques et leurs inégalités*, dans *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, dir. Didier Demazière et Charles Gadéa, Paris, La Découverte, 2009, p. 360 et sq. Sur les liens entre les deux univers, voir aussi : PELISSIER (Nicolas), *L'intermittence : un nouveau paradigme pour le journalisme ?*, dans PELISSIER (Nicolas) & LACROIX (Céline), *Les intermittents du spectacle. De la culture aux médias*, Paris, L'Harmattan, 2008, p. 145-174.

[6] Pour paraphraser un ouvrage qui fait de ce thème sa problématique centrale : *Le journalisme en invention. Nouvelles pratiques, nouveaux acteurs*, dir. Roselyne Ringoot et Jean-Michel Utard, Rennes, PUR, 2005, 215 p.

Les Etats généraux des médias d'information[7] ont peut-être offert l'expression la plus frappante de ce paradoxe. Des mois durant, des mots ont été mis sur les problèmes, les enjeux et les pistes potentielles censées améliorer le fonctionnement du secteur. Les questions liées à l'emploi et aux statuts sociaux ont bénéficié d'un véritable espace de débats, de diagnostics et de recommandations d'une qualité saluée par l'ensemble des intervenants. Même s'ils n'avaient pas vocation à consulter la base des travailleurs des médias et qu'ils se limitaient à des délégations représentant les principaux acteurs et secteurs, ces auditions furent une première en matière de réflexion collective et concertée. L'occasion était belle de négocier des garanties, des aides, des outils. Mais qui, au sein du groupe professionnel, espère quoi que ce soit de tangible des recommandations finales, critiquées dès leur publication par l'Association des journalistes professionnels (AJP)[8], le porte-parole le plus dynamique, en Belgique francophone, des intérêts des journalistes? Qui assurera le suivi et la concrétisation de ce moment, unique dans l'histoire de la profession, en tentant de susciter une vraie réflexion collective sur l'économie de l'emploi, ses aspects sociaux et les enjeux de la gestion des ressources humaines ? Assurément peu de monde, et probablement les mêmes que d'habitude. Les recommandations finales furent le plus souvent considérées comme de piètres ambassadrices de la richesse des débats et des solutions proposées pour renforcer, entre autres, le statut des journalistes indépendants. Peut-être ces domaines échappaient-ils partiellement à la sphère de compétence des Etats généraux, puisqu'ils relèvent aussi d'une législation plus globale. Ceci n'explique pas, loin s'en faut, la faiblesse générale et récurrente des mobilisations collectives au sein du groupe professionnel, ni le discours ambiant : devenir journaliste est une galère. C'est la crise, et les jeunes trinquent. Alors, en effet, dans ce contexte, que dire sur l'insertion professionnelle que les journalistes ne sachent déjà ?

Ce paradoxe, et la crainte qui en découle, soulèvent pourtant des questions. L'une d'entre elles constitue le fondement même de cette recherche. À la lumière de ce qui précède, elle souhaite comprendre les relations spécifiques que les jeunes journalistes entretiennent avec leur emploi, celui-ci étant compris comme l'ensemble des dispositions contractuelles et légales régissant l'exercice de l'activité laborieuse. Le travail ne peut s'exclure de ce questionnement. Il s'y intègre au contraire profondément. Mais à la différence des recherches se focalisant avant tout sur ce que font les journalistes au jour le jour, le cadrage de la

[7] Lancés officiellement le 16 décembre 2010 à l'initiative du Parlement de la Communauté française de Belgique, ces Etats généraux ont permis de réaliser un audit inédit du secteur dans son ensemble. En mai 2012, au terme de plusieurs auditions, 41 recommandations sont formulées par les experts coordonnant l'atelier sur la formation et le statut des journalistes. Parmi celles-ci, la clarification et l'homogénéisation du régime des rémunérations des journalistes indépendants, en s'inspirant notamment du système français qui établit une présomption de contrat d'emploi pour les freelances. Pour les salariés, les experts proposent que le critère de l'emploi journalistique, dans les aides directes à la presse, passe de 40% à 60%. Ils demandent également une révision de la loi de 1963 relative à la reconnaissance du titre de journaliste professionnel, remplaçant l'incompatibilité avec des activités commerciales par l'interdiction, pour le candidat au titre de journaliste professionnel, d'avoir des activités « susceptibles de limiter son indépendance ». Le titre de journaliste professionnel devrait en outre évoluer, selon les experts, vers une forme de « label de qualité journalistique ».

[8] «Tirs nourris sur les recommandations finales », titrait l'AJP, en novembre 2013, lors de la présentation des recommandations finales et « transversales » rédigées par un groupe d'experts des principaux partis politiques de la Communauté française. Il est vrai que plusieurs acteurs se sont montrés sceptiques à leur encontre. « C'est donc un véritable tir de barrage que ce rapport a essuyé, tant de la part de l'AJP que des éditeurs de la presse écrite et de certains animateurs des ateliers des EGMI ».

présente recherche vise avant tout à éclairer le rôle joué par les questions d'emploi dans le tracé des carrières, ainsi que leur influence sur le sens donné au travail en tant que tel. Se profile alors une nouvelle façon d'approcher la problématique, si souvent étudiée, des identités professionnelles. S'il est un thème qui intéresse la sociologie du journalisme, c'est celui des identités d'une profession réunissant « une pluralité d'activités et de situations qui n'ont jamais réussi à la constituer en un groupe homogène et unifié[9] ». Aux côtés du travail, de son éthique, de ses régulations et de ses mutations, abondamment questionnés pour comprendre les identités[10], quel rôle jouent les politiques d'emploi ? La question se pose avec d'autant plus d'acuité dans le contexte décrit plus haut des professions intellectuelles et de la crise économique ayant suivi le choc financier d'octobre 2008.

2. Le marché journalistique belge francophone, un terrain d'étude particulier

Si cette recherche fait des jeunes journalistes son sujet, c'est d'abord en raison du contexte spécifique à la Belgique francophone : les formations en journalisme (et en communication en général) sont nombreuses et connaissent un succès croissant depuis une quinzaine d'années[11], tandis que le marché du travail subit une période de turbulences que la crise économique, dès la fin 2008, a aggravé. En dépit du nombre élevé d'éditeurs que compte un marché de taille relativement réduite (moins de cinq millions d'auditeurs/lecteurs), il existe une disproportion manifeste entre l'offre et la demande de travail, sur fond de complexification des transitions entre vie étudiante et vie active[12]. Si ce constat fait l'objet d'un large consensus, personne n'a encore décrit ce qu'il se passe à l'orée du marché du travail journalistique belge au moyen d'une approche scientifique. Le choix d'étudier spécifiquement les nouveaux arrivants se justifie aussi dans une optique plus large, englobant les politiques de gestion des ressources humaines. Leur connaissance, en Belgique francophone, oscille entre deux pôles : d'une part, celui des apparentes évidences véhiculées par l'abondant discours sur la précarisation des professionnels du journalisme ; d'autre part, l'absence d'exploitation des sources pertinentes pour une analyse scientifique du périmètre géographique de la présente recherche. Pourtant, comme le constataient Denis Ruellan et Dominique Marchetti bien avant la crise de la fin des années 2000, « l'analyse du marché du travail journalistique, et notamment des modes d'entrée dans la vie active des jeunes professionnels, est très utile pour saisir les

[9] RIEFFEL (Rémy), *Sociologie des médias*, Paris, Ellipse, 2001, p. 90.

[10] Pour ne citer que deux exemples récents analysant respectivement les cas français et américain, voir RUELLAN (Denis), *Nous, journalistes. Déontologie et identité*, Grenoble, PUG, 2011, 252 p. DEUZE (Mark), *What is Journalism? Professional identity and ideology of journalists Reconsidered*, dans *Journalism*, vol. 6, 2005, p. 442-464.

[11] Tous les lieux de formation ne rendent pas publics leurs chiffres officiels, empêchant ainsi de donner une évaluation précise, mais le constat général est partagé aussi bien parmi ceux-ci qu'au sein du marché du travail. L'AJP évalue à environ 400 le nombre annuel de diplômés sur le marché de la formation belge francophone. Voir aussi *Les Etats généraux des médias d'information au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Constats, analyses, débats*, Bruxelles, FWB, 2014, p. 137-150.

[12] Ce constat dépasse de loin le terrain précis de cette recherche, et plonge ses racines dans les décennies suivant la Seconde Guerre mondiale. Lire à ce sujet BENSON (Janel) & FURSTENBERG (Frank), *Entry into Adulthood: Are Adult Role Transitions Meaningful Markers of Adult Identity?*, dans *Advances in Life Course Research*, vol. 11, 2007, p. 199-224.

transformations qui ont affecté cet univers de production de biens culturels depuis le début des années 1980[13] ».

À ce sujet, l'intérêt d'approcher les journalistes par le prisme de l'emploi et de ses modes de gestion croise notamment la question de l'essor, puis du succès massif de la flexibilisation des relations professionnelles. Elle interroge l'ensemble des disciplines liées à la gestion des ressources humaines, ainsi que des approches sociologiques plus transversales, étudiant conjointement les ressorts économiques et culturels de cette flexibilité. La place prise par le phénomène flexible se mesure aussi par l'importance de la littérature scientifique. C'est, de toute évidence, un thème central dans les études sociologiques des marchés du travail et des ressources humaines depuis trois décennies, et il s'agira de comprendre comment il se manifeste au sein des entreprises du champ journalistique.

3. Problématiques, périmètre de l'étude et plan de l'exposé

À partir du thème de l'insertion professionnelle des jeunes journalistes, ce sont trois axes de recherche qui se dégagent et animent cette étude :

- L'étude des trajectoires d'insertion, des conditions d'emploi et de travail des nouveaux arrivants sur le marché du travail journalistique.
- L'étude du fonctionnement des politiques de repérage, de recrutement et d'intégration de ces nouveaux arrivants par leurs employeurs, ainsi que le contexte économique général entourant les politiques de gestion des ressources humaines.
- L'étude des identités professionnelles à l'entrée de la profession se construira sur la base des données alimentant les deux premiers, en cherchant à définir ces identités à l'aune de plusieurs dimensions : les relations entre les représentations mentales pré et post étudiantes ; l'influence des itinéraires professionnels et des politiques de gestion des situations d'emploi sur l'adhésion et l'identification aux valeurs, aux normes et aux tâches laborieuses du champ journalistique ; la négociation des identités professionnelles journalistiques avec des paramètres situés en dehors du spectre professionnel de l'individu.

Cette recherche inclut donc l'analyse de deux grands types d'acteurs, à savoir les nouveaux arrivants et les entreprises dans lesquelles se déroule leur insertion. Elle laisse en revanche de côté les lieux de formation, un pôle pourtant capital dans toute étude de l'insertion professionnelle. Les interactions entre le marché de la formation et celui du travail ouvrent de toute évidence à plusieurs problématiques essentielles[14]. Mais la présente étude n'a pas précisément pour objectif de comprendre comment et dans quelle mesure les parcours de

[13] *Devenir journalistes. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail*, éd. Dominique Marchetti et Denis Ruellan, Paris, La Documentation française, 2001, p. 85.
[14] Pour une synthèse sur les enjeux de la formation aux métiers du journalisme, voir entre autres *European Journalism Education*, éd. Georgios Terzis, Bristol-Chicago, Intellect, 2009, 539 p.

formation influencent les parcours d'insertion. Cette question ne sera pas éliminée en tant que telle. Elle figure même en bonne place dans les entretiens menés avec les employeurs. Mais elle conduirait à un problème de positionnement. Réalisée au sein de l'Observatoire de Recherche sur les Médias et le journalisme (ORM), la présente étude s'intègre pleinement dans les liens que l'ORM entretient avec l'Ecole de journalisme de Louvain (EjL), son alter ego du côté de l'enseignement universitaire. Dans cette optique, il eût été délicat, en termes de positionnement, de prétendre intégrer l'ensemble des lieux de formation à cette recherche tout en étant affilié à l'un d'entre eux. Ce type de problème ne se pose nullement en ce qui concerne le marché du travail proprement dit. Ceci constitue la principale limitation volontaire préalable à la recherche. L'autre concerne la limite imposée à la problématique de la gestion des ressources humaines. Cette étude n'entend pas se positionner face aux disciplines de la gestion et de l'administration des ressources humaines sous un autre angle que celui de la sociologie des groupes professionnels. À titre d'exemple, les aspects liés à l'évaluation et au management de la performance, au diagnostic de l'efficacité des politiques de recrutement ou encore à leur adhésion aux besoins futurs des entreprises ne font pas partie du périmètre de l'étude. Il ne s'agit donc pas d'une approche sociologique de la gestion des ressources humaines[15], mais bien d'une mise en exergue de l'impact exercé par ces dispositifs sur les individus en phase d'insertion. Les autres limitations, d'ordre technique ou circonstanciel, seront passées en revue dans le chapitre dédié à la méthodologie.

L'exposé se construit de la manière suivante.
Dans un premier temps, il s'agira de s'appuyer sur les acquis et les modèles théoriques de la sociologie des groupes professionnels pour tenter d'appréhender au mieux, du point de vue théorique, les dimensions pertinentes liées à l'histoire de ces groupes (et du groupe journalistique en particulier), leurs raisons d'être, leurs combats et leurs moyens d'assurer leur visibilité dans le champ social. La sociologie offre aussi des cadres interprétatifs pour comprendre les relations que les membres d'un groupe entretiennent entre eux et avec le monde extérieur. Dans l'optique d'une étude de l'intégration des nouveaux arrivants, c'est une dimension importante, tout comme l'est celle des limites et du périmètre d'activité du groupe professionnel journalistique. Tel sera l'objectif du premier chapitre.

Compte tenu du cadrage général de la recherche et de son ancrage spatio-temporel, les deux chapitres suivants viennent contextualiser plus précisément le domaine de recherche.
Le chapitre II vise à positionner les acquis théoriques au cœur du contexte économique durant lequel se sont déroulées les démarches d'enquête. Ce chapitre s'intéresse donc aux données conjoncturelles des marchés du travail et de l'emploi depuis les années 2000, en Europe et en Belgique. Il vise à livrer les clés nécessaires à une contextualisation de ce qui sera observé dans le cadre précis de cette étude, dans la mesure où les années 2008-2013 constituent une période tout à fait particulière au niveau de l'économie générale des marchés du travail. Il semble en effet dangereux, à bien des égards, de vouloir trop isoler le sujet de recherche d'un contexte plus large, à la fois spatial, temporel et thématique.

[15] Telle que la mène par exemple Valérie Boussard. BOUSSARD (Valérie), *Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance*, Paris, Belin, 2008, 264 p.

Le chapitre III entend tirer profit de l'abondante littérature consacrée exclusivement à l'insertion professionnelle. Devenue un domaine de recherche à part entière à la suite de la crise économique du milieu des années 1970, il est nécessaire d'en tenir compte pour comprendre quelles approches, quelles problématiques et quels enjeux particuliers elle soulève. L'attention est alors spécifiquement portée sur les jeunes travailleurs en tant qu'objet d'analyse spécifique. Au croisement de plusieurs approches, notamment quantitatives, la sociologie de l'insertion professionnelle complète, du point de vue théorique, le bagage de la sociologie des professions proprement dite, avec laquelle elle entretient des liens étroits.

Le chapitre IV présente le processus de collecte des sources, ainsi que le cadre méthodologique guidant leur exploitation. L'étape de la collecte en tant que telle fixe certaines limites qu'il sera nécessaire d'expliciter dans la mesure où elles influent sur la matière finale récoltée et analysée. Elle reflète aussi certains enjeux de profilement, comme le choix des lieux d'enquête et la définition de la population à étudier.
Ancrée dans une approche inductive la rapprochant d'une étude interactionniste des groupes professionnels, l'étude vise à serrer au plus près l'économie du marché du travail et les réalités vécues par ses nouveaux arrivants. Pour ce faire, il s'agit de comprendre la nature des liens tissés entre les acteurs étudiés tout en veillant à multiplier les croisements entre les types de sources récoltées. La démarche d'entretiens de recherche semi-directifs sera ainsi confrontée à une collecte de sources statistiques, comme les bilans annuels des éditeurs. Au total, 80 entretiens de recherche ont été menés auprès de journalistes, d'employeurs et du président de la commission d'agréation au titre de journaliste professionnel. Cent-vingt-huit journalistes ont également répondu à une enquête par questionnaire à propos de leurs situations d'emploi et de leur trajectoire professionnelle.

Sur la base de l'enquête par questionnaire auprès de 128 journalistes en phase d'insertion, le chapitre V répond partiellement à la première question de la problématique, à savoir l'étude des trajectoires d'insertion, des conditions d'emploi et de travail des nouveaux arrivants sur le marché journalistique.

Le chapitre VI s'intéresse au second axe de la problématique. Il propose une description du marché du travail et des politiques de gestion des nouveaux arrivants au sein des entreprises gérées par les vingt employeurs rencontrés sous forme d'entretiens. C'est également dans cette section que les données bilantaires sont exploitées afin de confronter les informations des entretiens à une vue statistique. Il s'agira, dans la mesure des données disponibles, de quantifier les évolutions du marché du travail telles que les créations et suppressions d'emplois, l'évolution des budgets alloués aux ressources humaines et la proportion de l'actif investi dans ce type de ressources.

En décrivant l'évolution des parcours des journalistes rencontrés à deux reprises sous forme d'entretien[16], le chapitre VII complète les démarches réalisées pour cerner ce que représente concrètement une trajectoire d'insertion sur le marché journalistique francophone. Il vise tout particulièrement à fournir une ébauche de vue longitudinale sur les parcours étudiés. Ce sont donc les évolutions qui seront spécifiquement mises en évidence. Plutôt que de « photographier » à un instant précis un groupe d'enquêtés, il s'agira dès lors de comprendre dans quelle mesure ces parcours sont configurés par les différentes formes de mobilité, d'incertitudes et de flexibilité professionnelles. L'objectif de serrer au plus près la réalité de l'individu trouve ici son expression la plus aboutie grâce à la possibilité d'une double rencontre espacée dans le temps, ainsi qu'à la minutie des descriptions que permet la méthode des entretiens semi-directifs.

À l'aide de l'ensemble des données et des conclusions des chapitres précédents, le chapitre VIII s'attelle à décrire comment les formes identitaires des jeunes journalistes sont travaillées par les spécificités de leurs parcours. Il propose une théorisation de celles-ci, guidée par la volonté de dégager ce que les entrées sur le marché du travail leur confèrent de spécifique. Confrontées aux théories sociologiques, ces formes identitaires dressent un portrait singulier de ce que la flexibilité fait aux identifications collectives à un groupe professionnel. Les formes et les effets de la flexibilité questionnent aussi la capacité de se projeter pleinement et durablement à l'intérieur du groupe, tandis que les interactions des nouveaux arrivants avec l'univers qu'ils convoitaient initialement se redessinent sous différentes tonalités selon que leur trajectoire génère ou non une forme de cohérence, de continuité et de reconnaissance sociale.

Pour conclure, le chapitre IX intégrera à la discussion ce que révèlent les formes identitaires patronales à propos de la flexibilisation de leur secteur. Ceci soulève alors les enjeux de la régulation du marché de l'emploi et la manière dont les journalistes tendent à désinvestir cette question au profit d'une rhétorique présentant, contre vents et marées, le travail quotidien comme distinctif de l'essence même de leur valeur, de leur autonomie et de leur avenir. C'est au final une sociologie de la flexibilité journalistique qui se donne à voir à l'orée de la profession. Selon différentes formes identitaires, les journalistes tentent de se réapproprier les effets de la flexibilité en s'éloignant le moins possible de leur activité, dont ils louent et convoitent la forte composante expressive.

[16] Les deux entretiens réalisés auprès de chaque journaliste sont séparés d'un laps de temps de douze à dix-huit mois.

Chapitre I. La sociologie des groupes professionnels comme cadre théorique

1. Introduction

Les études scientifiques relatives à l'insertion professionnelle des nouveaux journalistes demeurent à ce jour rares. En revanche, nombre de travaux survolent ce qui leur semble être une évidence, à savoir que les nouveaux arrivants sont les premiers concernés par la probabilité de subir des situations précaires et des trajectoires incertaines. Cette carence bibliographique à propos de l'insertion des jeunes journalistes a mené les investigations vers d'autres domaines, avec l'intention d'élargir doublement la perspective en ne se cantonnant ni aux professionnels des médias, ni à une sociologie exclusivement axée sur les questions d'insertion et les entrées dans la vie active. Il est acquis que les modèles théoriques de l'intégration socioprofessionnelle s'enchâssent dans des schémas plus vastes, incluant des logiques propres aux groupes professionnels et aux marchés du travail dans leur ensemble. A propos de la volonté de ne pas se focaliser uniquement sur les journalistes, elle s'inscrit dans le même raisonnement : la sociologie du groupe professionnel journalistique offre de nombreuses contributions aux origines géographiques et aux cadrages divers, qui jettent plusieurs passerelles vers une approche plus générale du fait professionnel.

Ce sera le premier objectif de ce chapitre : il est apparu rapidement qu'une approche plus globale des groupes professionnels permettait de mieux situer l'affiliation théorique des contributions spécifiquement consacrées aux journalistes. D'inspiration fonctionnaliste, interactionniste ou encore structuraliste, le regard porté sur les journalistes change et implique autant de perspectives différentes. L'exposé se construit donc en prenant un certain recul par rapport au sujet, mais avec l'intention de s'y intéresser de plus belle grâce aux cadres explicatifs généraux de la sociologie des groupes professionnels. Au fil des recherches, ce domaine s'est affirmé comme un univers théorique de premier plan pour questionner non seulement ce qui se passe à l'entrée des marchés du travail, en renvoyant dans un second temps vers le domaine spécifique de la sociologie de l'insertion (chapitre III), mais aussi pour décrire, contextualiser, comprendre les logiques, les enjeux et les évolutions des groupes professionnels au sens large. Il semble clair que certaines mutations sur lesquelles se penchent les sociologues des médias s'inscrivent dans un cadre international et inter-professions, à tout le moins celles qui sont qualifiées d'*intellectuelles et scientifiques*[17]. En cernant de façon critique les acquis conceptuels et les problématiques de quelques-uns des grands courants de la sociologie des groupes professionnels depuis la seconde moitié du XX^{e} siècle, la

[17] Au rang desquelles figurent, selon le code des professions du registre fédéral belge, les journalistes, les juristes, les enseignants, les différentes spécialités des sciences appliquées.

description et l'interprétation des problématiques se déploient dans un cadre théorique pertinent.

Mais il serait délicat de se contenter d'exploiter les acquis des théories sociologiques des groupes professionnels sans chercher à comprendre dans quel contexte historique elles sont apparues. C'est le second objectif de ce chapitre. En tenant compte d'une approche historicisée et critique de la sociologie des professions depuis la Seconde Guerre mondiale, de nouvelles questions se posent : en quoi les paradigmes de tel courant reflètent-ils la vision d'une époque, d'un (groupe de) pays, de certains lieux de recherche ? Comment les courants sociologiques sont-ils situés les uns par rapport aux autres ? L'histoire des courants et des sociologues qui les animent a déjà été écrite et étudiée de nombreuses fois. Il s'agit dès lors de prendre conscience des ancrages que créent les positionnements et les spécificités de chaque courant envisagé, depuis les approches fonctionnalistes jusqu'aux travaux les plus récents. Dans la foulée, cette appréhension de la sociologie des groupes professionnels comme objet de recherche (et non uniquement comme cadre théorique donné tel quel) renvoie cette étude à son propre positionnement théorique, bâti en fonction de ses objectifs, de ses moyens et du cadre dans lequel elle a vu le jour. Ce chapitre apportera un éclairage à ce niveau également.

2. Acquis théoriques et regard historique sur la sociologique des groupes professionnels

Hormis quelques travaux pionniers, il aura fallu attendre la seconde moitié du XX^{e} siècle pour que les sociologues se penchent sur ceux et celles qui produisent et mettent en forme l'information. Ce désintérêt renvoie avant tout au contexte historique dans lequel gravitent les chercheurs au début du siècle précédent. L'analyse sociologique des groupes professionnels découle principalement de la sociologie du travail. Celle-ci naît et se développe aux Etats-Unis au début du XX^{e} siècle[18]. Les chercheurs consacrent l'essentiel de leurs travaux aux tâches ouvrières salariées, tels les travailleurs des mines, des aciéries et des grands magasins, plutôt que vers les professions qualifiées d'intellectuelles, auxquelles appartient le journalisme. Jean-Louis Fabiani constate d'autre part l'impossibilité qu'ont longtemps eues les recherches sociologiques « à définir de façon univoque ce qu'est un intellectuel[19] ». Dans un tel contexte, l'objet de recherche se centre sur l'homme, sa tâche et son poste de travail, bien plus que sur la morphologie générale d'un corps de métier. Il s'agit donc d'un objet collectif, mettant en exergue « certaines dichotomies : système formel et informel, significations manifestes et latentes[20], organisation technique (…) et organisation sociale[21] ».

[18] Selon Pierre Tripier, la recherche menée par Elton Mayo à Hawthorne, entre 1924 et 1932, dans une usine de la Western Electric Company, « est incontestablement le moment fondateur de la sociologie du travail ». TRIPIER (Pierre), *Sociologie du travail*, dans *Sociologie contemporaine*, 2^{e} éd., éd. Jean-Philippe Durand et Robert Weil, Paris, Vigot, 1999, p. 439.

[19] FABIANI (Jean-Louis), *Mondes intellectuels et sociologie des professions*, dans *Les professions et leurs sociologies, modèles théoriques, catégorisations, évolutions,* éd. Pierre-Michel Menger, Paris, Maison de la Science et des Hommes, 2003, p. 135.

[20] Voir à ce sujet les travaux de MERTON (Robert K.), *Eléments de théorie et de méthode sociologique,* 2^{e} éd., Paris, Plon, 1965, 514 p.

Il y a d'autres raisons à l'émergence tardive de travaux sur les professionnels de l'information. Lorsque furent publiées les premières études sur le journalisme, ce n'était pas tant l'émetteur du message que son contenu et son public qui interpellaient. Selon Eric Maigret, c'est notamment dû à « l'intérêt des industries pour la seule recherche sur les audiences et les publics, et au triomphe du courant lazarsfeldien jusqu'à l'orée des années 1960, assez peu attentif aux producteurs[22] ». La sociologie des professions s'est néanmoins développée au fil de plusieurs courants scientifiques l'ayant animée depuis la décennie suivant la fin de la Seconde Guerre mondiale. Ce sont ces courants que ce chapitre se propose de découvrir, avec comme objectif de définir les socles théoriques qui serviront de base à la présente recherche.

2.1. L'approche fonctionnaliste : un primat dépassé, un héritage qui demeure

Le premier cadre de référence scientifique prévalant à l'étude des professions fut celui de la sociologie fonctionnaliste des professions libérales, dont Talcott Parsons[23] fut un des représentants les plus productifs. La sociologie fonctionnaliste, qui compte parmi ses fondateurs Herbert Spencer et Emile Durkheim, domine la recherche anglo-saxonne des années 1920-1930 jusqu'aux années 1960. Elle aura également une influence sur les scientifiques francophones. La définition du professionnalisme telle qu'établie par Peter Wilson et Alexander Carr-Saunders[24] laisse bien deviner la nature des paradigmes fonctionnalistes : « les professions impliquent une technique intellectuelle spécialisée acquise au moyen d'une formation prolongée et formalisée et permettant de rendre un service efficace à la société[25] ». Il résulte également de cette définition que les associations professionnelles engendrent des modes de vie, des habitudes de pensée et des critères de jugement spécifiques. Un autre point crucial de la théorie fonctionnaliste des professions concerne, outre la présence d'une vocation et la délimitation d'une expertise, leur unité. William Goode énonce les huit caractéristiques la leur conférant : ses membres sont liés par un sentiment d'identité ; peu de membres quittent la profession, et cette dernière octroie un statut *ad vitam aeternam* ; ses membres partagent des valeurs communes ; les rôles qui définissent les comportements des membres à l'égard des autres membres et des non-membres sont acceptés par tous et s'appliquent à tous ; un langage commun est utilisé dans les zones d'action communes ; la communauté a du pouvoir sur ses membres par le biais de certaines instances de contrôle et/ou de régulation; ses limites sont relativement claires, bien que ni physiques, ni

---

[21] TRIPIER, 1999, p. 439.

[22] MAIGRET (Eric), *Sociologie de la communication et des médias*, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2007, p. 155. A propos de la réception et de la critique des travaux de Paul Lazarsfeld par les sociologues français, voir entre autres GRUMBACH (Michel) & HERPIN (Nicolas), *A propos de quelques travaux de Lazarsfeld et de son école*, dans *Enquête*, n°4, 1988, consultation en ligne.

[23] Talcott Parsons (1902-1979) analyse notamment les professionnels de la médecine et les avocats aux Etats-Unis au début du XXe siècle. Il est l'auteur de la théorie de l'action. Il emprunte aux fonctionnalistes, mais est défini par ses contemporains comme un fonctionnaliste systémique, après sa période structuro-fonctionnaliste. *Toward a general theory of action*, éd. Talcott Parsons, Edward Shils, Clyde Kluchohn, Cambridge, Harvard University Press, 1954, XI-506 p.

[24] CARR SAUNDERS (Alexander M.) & WILSON (Peter A.), *The Professions*, Londres, Oxford U. Press, 1933, 536 p.

[25] DUBAR (Claude) & TRIPIER (Pierre), *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1998, p. 79-80.

géographiques, mais sociales ; la profession régule le renouvellement de ses membres via un contrôle de la formation et des processus de socialisation[26]. Cette conception réussira à s'ancrer durablement dans le champ de la production scientifique. Près de soixante ans plus tard, Eliot Freidson produira lui aussi une théorie du professionnalisme qui n'est pas dénuée de points communs avec celle de Carr-Saunders et Wilson. Pourtant, Freidson n'appartient pas au courant fonctionnaliste. Il défend une vision du professionnalisme en tant que mode de contrôle du travail par les travailleurs eux-mêmes. Dans ce modèle, la légitimité repose « sur un corps de connaissances spécialisées et validées par une reconnaissance officielle, sur l'existence d'un espace professionnel et d'une division du travail contrôlés par les travailleurs eux-mêmes, sur l'existence d'un marché fermé du travail dont l'accès est réservé aux professionnels et enfin sur une formation longue, contrôlée directement par l'élite professionnelle[27] ».

Des liens étroits unissent les travaux d'Emile Durkheim et l'approche structuro-fonctionnaliste de Talcott Parsons, notamment dans la définition des trois traits professionnels pertinents évoqués plus haut. Le premier renvoie à la légitimité scientifique sur laquelle toute profession doit se fonder en raison du caractère universel auquel elle prétend, au contraire des *occupations*[28]. Le second trait est « l'autorité professionnelle », basée sur une compétence technique dans un domaine défini et particulier. Enfin, le dernier trait du professionnalisme est la neutralité affective : la relation contractuelle de type professionnel « est orientée vers la satisfaction d'un client par les ressources de valeurs impersonnelles comme l'avancement de la science, le perfectionnement technique ou la compétence reconnue juridiquement[29] ». Ensemble, ces trois éléments distinguent, dans la terminologie anglo-saxonne, les *Professions* des *Occupations*. Dans l'approche théorique de Parsons, les organisations s'adaptent pour atteindre certains objectifs clairement définis : « Par des rôles clairement définis, les individus qui participent loyalement au projet organisationnel sont intégrés et assurent ainsi la pérennité des valeurs du système global (…)[30] ».

Sortant des affrontements de classe issus de la pensée marxiste, le fonctionnalisme n'oppose plus le patron au salarié ou le capitaliste au prolétaire. L'opposition est bien plus « essentielle », jugent Claude Dubar et Pierre Tripier : elle met en perspective le professionnel au non-professionnel, le premier étant intégré, le second exclu. Toute l'importance de cette dualisation doit se lire et se comprendre à la lumière du fonctionnalisme. Elle imprègne bien des débats internes au sein de toutes les professions ayant opté pour cette distinction entre professionnels et non-professionnels. Il est pourtant probable, et il s'agit là d'une des hypothèses de cette recherche, qu'il existe un espace intermédiaire entre ces deux pôles, voire qu'ils aient été carrément reconfigurés à la suite notamment de la flexibilisation des modes d'appréhension du fait professionnel. « Cette théorie, que nous avons appelée fonctionnaliste, substitue au monde des rapports sociaux de domination et aux conflits, un monde de la

[26] CHAMPY (Florent), *La sociologie des professions*, 2e éd., Paris, PUF, 2012, p. 98-99.
[27] DUBAR & TRIPIER, 1998, p. 127.
[28] Il s'agit ici du terme anglais.
[29] Idem, p. 83.
[30] SCIEUR (Philippe), *Sociologie des organisations. Introduction à l'analyse de l'action collective organisée*, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2008, p. 45

distinction morale et de la complémentarité fonctionnelle au sein duquel les professions constituent les éléments unifiés d'une totalité fonctionnelle et stable[31] ». Cette citation de Pierre Tripier et Claude Dubar, deux sociologues qui se positionnent de façon critique par rapport à cette théorie, illustre avec clarté l'essence même de la pensée fonctionnaliste. Pour Jean-Michel Chapoulie, c'est elle qui, longtemps, a justifié « l'étude des professions comme réalisation plus ou moins parfaite d'un même objet théorique souvent qualifié, dans une terminologie wébérienne, de "type idéal" des professions[32] ». Et d'ajouter qu'il est « facile de mettre en évidence qu'aucun métier ne s'approche de ce modèle[33] » associant une formation longue et spécialisée dans un domaine, le contrôle des activités professionnelles par les pairs et la régulation de l'exercice de certaines compétences avec l'accord des autorités légales.

Pour Jean-Pierre Delas et Bruno Milly, l'approche fonctionnaliste pâtit d'un autre problème : elle confond les pratiques réelles avec l'image que la profession veut donner d'elle-même, par exemple dans ses actes de communication à l'attention des non-professionnels, tout en confortant l'idéologie du groupe dominant et le poids des structures au détriment de l'initiative individuelle. Le discours que tiennent les professionnels sur leur propre expérience recèle un danger de taille pour le chercheur, car c'est précisément ce discours que les sociologues souhaitent entendre « en tant que professionnels eux-mêmes[34] ». Cette critique est reprise également par Denise Couture : « les sociologues des professions seraient tombés dans un piège idéologique en reprenant à leur compte l'image voulant que les occupations organisées en monopoles professionnels aient réussi à imposer leur propre sujet, image reposant sur deux piliers, la maîtrise exclusive de savoirs ésotériques et l'éthique altruiste de service[35] ». C'était déjà en substance la critique d'Eliot Freidson, attirant l'attention sur le fait que la plupart des auteurs définissent la profession « par ce qu'elle prétend être[36] ».

Jean-William Lapierre formule pour sa part une critique récurrente à l'encontre de ce courant, à savoir celle du holisme, estimant que « le fonctionnalisme est une théorie de l'intégration des parties dans une totalité concrète qui évite de s'interroger sur l'explication des phénomènes sans lesquels l'intégration ne poserait aucun problème pratique ni théorique : la diversité, les divisions et les antagonismes entre les parties composantes de la totalité [37] ».

Deux enseignements de cette critique du fonctionnalisme seront confrontés à la présente recherche : l'hypothèse de départ selon laquelle le jeune journaliste pénètrerait dans un champ professionnel aussi précisément et clairement délimité que dans les axiomes de Carr-Saunders et Wilson apparaît irréaliste. Elle n'en est pas moins instructive et renvoie à d'autres

[31] DUBAR & TRIPIER 1998, p. 81.
[32] CHAPOULIE (Jean-Michel), *Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels*, dans *Revue française de sociologie*, vol. XIV, 1973, p. 88. L'auteur s'inscrit dans une approche interactionniste des professions et son article de 1973 fera date dans le champ scientifique français.
[33] Idem, p. 93.
[34] DUBAR & TRIPIER, 1998, p. 94.
[35] COUTURE (Denise), *Enjeux actuels en sociologie des professions*, dans *Sociologie et Sociétés*, vol. XX, n°2, octobre 1988, p. 5.
[36] FREIDSON (Eliot), *La profession médicale*, Paris, Payot, 1984, p. 335.
[37] LAPIERRE (Jean William), *Systémisme ? Oui. Fonctionnalisme ? Non,* dans *Sociologie du Sud-Est*, n°11, 1977, p. 61.

questions, dont l'identification, pour le journalisme belge d'aujourd'hui, des traits professionnels pertinents et spécifiques tels que les comprennent Parsons et Durkheim.
D'autre part, même si cette dimension n'est plus la seule dont les chercheurs tiendront compte par la suite, le poids des normes et des « fonctions », assignées ou négociées, ne peut être évincé lorsque est étudié le devenir d'un individu au sein d'une profession. Car, « qu'elles viennent de la société, au sens où l'entendait Durkheim, ou plus simplement de l'effet de groupe observé de longue date, les normes ont toujours été reconnues comme élément constitutif de la vie sociale[38] ». Elles le sont aussi dans les organisations du travail, et Talcott Parsons a le mérite de l'avoir mis en évidence.

Enfin, il faut garder à l'esprit que le courant fonctionnaliste, de par sa place pionnière dans la ligne du temps de la sociologie des professions, s'est vu analysé et critiqué par d'autres courants spécifiquement structurés en opposition à ses axiomes. Or, aujourd'hui, certains sociologues tentent de lui restituer ses mérites, comme celui d'avoir créé un cadre propice à l'étude de la question de l'unité et des spécificités des professions[39]. « La sociologie fonctionnaliste est une sociologie déterministe », rappelle Florent Champy. « L'appartenance à une profession détermine des comportements prévisibles et fonctionnels qui justifient les protections[40] » dont elles bénéficient. Cette appartenance, ou du moins son sentiment, se doit d'être étudiée du point de vue des acteurs : dans quelle mesure les groupes sont-ils encore capables de produire des caractéristiques spécifiques partagées par leurs membres, dans quelle mesure créent-ils un corps plus ou moins homogène par l'entremise, notamment, d'une clôture du marché du travail ou de la création de systèmes de normes dont l'application est (auto)régulée par le biais, entres autres, d'une déontologie ? Une recherche traitant de l'insertion dans un groupe professionnel ne peut esquiver cette thématique dans la mesure où elle trace distinctement le périmètre du territoire d'insertion et définit les exigences qui pèsent sur l'exercice d'une activité professionnelle.

L'approche fonctionnaliste n'en traduit pas moins une autre problématique qui ne perd rien de son actualité : celle de la quête de légitimité et de reconnaissance sociale, soit deux enjeux profondément intégrés aux modèles professionnels des médecins ou des avocats. Dans l'optique d'une étude sur les jeunes journalistes, la question de l'acquisition d'une légitimité, tant à leurs propres yeux qu'à ceux de leurs pairs, mais aussi à l'extérieur de la profession, revêt une importance considérable. Celle-ci se pose avec d'autant plus d'insistance que les paradigmes fonctionnalistes du rôle et de la fonction s'exprimaient dans des statuts professionnels et sociaux dont les arcanes ont fortement évolué depuis les premières crises de l'emploi consécutives au choc pétrolier de 1973. Comment le statut opère-t-il aujourd'hui son rôle de légitimité et de crédibilité au sein des structures sociales actuelles? Est-il toujours invoqué à de telles fins ?

[38] *Sociologie contemporaine*, 1999, p. 479-480.
[39] C'est notamment la position de Florent Champy qui reprend, à la suite de William Goode, la liste des caractéristiques qui donnent aux professions leur unité, comme le sentiment d'identité, un statut à vie, les valeurs communes ou encore des rôles respectifs et un langage commun, fût-il imparfaitement compris. CHAMPY, 2012, p. 98-99.
[40] CHAMPY, 2012, p. 20.

La sociologie fonctionnaliste fait en résumé du journaliste une « figure bien identifiée, appartenant à un groupe de référence, doté de savoirs et de compétences techniques, devant exercer pour la communauté un double rôle d'informateur neutre et impartial (…) et de contre-pouvoir (…)[41] ». Cette perspective s'inscrit dans la lignée générale du courant, où le terme « fonction » se comprend dans son acceptation biologique. La fonction n'est ici rien d'autre que « la contribution qu'apporte un élément à l'organisation ou à l'action de l'ensemble dont il fait partie[42] ». Confrontées à l'identité élastique et bigarrée de la profession telle que l'ont décrite plusieurs recherches durant les années 1990[43], les limites du courant fonctionnaliste apparaissent avec netteté. Cette volonté de figer précisément les rôles, les statuts et les limites de la profession renvoie au modèle de référence des sociologues fonctionnalistes des professions, à savoir celui des professions libérales, ainsi qu'aux conditions nécessaires à leur homéostasie. Il a été montré à quel point son impact s'est prolongé tant dans la recherche scientifique que dans la structuration de certains groupes professionnels. Aux premiers abords, le journalisme ne semble répondre qu'imparfaitement à cette définition.

En effet, les tentatives de délimitation du champ d'action journalistique, le contrôle de l'accès au titre de professionnel ainsi que la définition même de l'activité de journaliste témoignent, en France dès l'entre-deux-guerres et en Belgique au début des années 1960, d'une approche fonctionnaliste de la profession. Plusieurs études importantes, francophones et anglo-saxonnes, ont depuis montré l'inadéquation de cette approche avec les réalités socioéconomiques du champ journalistique[44].

Avec le recul, il est tout à fait clair que l'approche fonctionnaliste de la profession journalistique se place en porte à faux avec certaines réalités observées par les chercheurs. L'hétérogénéité des activités et des contenus journalistiques, de ses différents secteurs et des modèles économiques qu'ils impliquent, ajoutés à la constitution de marchés du travail non clôturés, témoignent de l'impossibilité radicale de faire correspondre le journalisme au modèle fonctionnaliste des professions. Ce constat vaut du reste pour un nombre important d'autres professions. En clair, les traits constitutifs des professions libérales étudiées aux Etats-Unis il y a quelque 80 ans, et plus largement ceux de l'approche fonctionnaliste des professions, s'ils se réfèrent bel et bien aux dispositifs de légitimation et de reconnaissance mis en place par les instances de représentation officielles de la profession, en Belgique notamment, n'ont globalement que peu à voir avec les caractéristiques des métiers et des marchés du travail journalistiques du début du XXI^{e} siècle.

[41] MAIGRET, 2007, p. 156.
[42] DELAS & MILLY, 2005, p. 270.
[43] Voir entre autres : RUELLAN (Denis), *Le journalisme ou le professionnalisme du flou*, Grenoble, PUG, 2007, 232 p. *L'identité professionnelle des journalistes*, dir. Rémy Rieffel et Michel Mathien, Strasbourg, Alphacom-CUEJ, 1995, 221 p.
[44] Outre les études précitées concernant la France, voir également DEUZE (Mark), *What is journalism? Professional identity and ideology of journalists reconsidered,* dans *Journalism*, Vol. 6(4), 2005, p. 442–464. MC NAIR (Brian), *From Control to Chaos : Towards a new Sociology of Journalism*, dans *Media, Culture & Society*, vol. 25, n° 4, 2003, p. 547-555.

2.2. Les approches interactionnistes

Les positions fonctionnalistes furent remises en cause par la sociologie interactionniste des groupes professionnels, mise en œuvre par les sociologues de Chicago à partir des années 1960, au rang desquels Everett Hughes, Herbert Blumer, William Warner et Robert Redfield. Pour Pierre Tripier, il s'agit d'un point de vue « que nous hésitons à qualifier de théorique tant leur réserve à l'égard des systèmes théoriques de pensée tout constitués a toujours été grande[45] ». L'école interactionniste se base sur l'héritage des travaux de Georges Mead[46], dont l'hypothèse de départ est que la société se construit et se conçoit comme un « effet émergent » résultant des échanges interindividuels[47]. Quels sont les principaux traits de cette approche sociologique ? La volonté d'intégrer les points de vue micro et macrosociologiques, mais également une prédilection pour les approches qualitatives et empiriques, qui aboutira ultérieurement, entre autres, à la formalisation de l'ethnométhodologie. Cette affinité avec les méthodes de terrain est défendue notamment par Elton Mayo : l'information se puise à la source du terrain, sur le lieu de travail, et le chercheur essaie de rendre compte conjointement des appartenances micro et macrosociales de chacun.

L'interactionnisme envisage les professions comme un processus social évoluant en permanence, oscillant entre restructuration et déstructuration des segments professionnels. Il ne renie pas l'aspect collectif de certaines actions, mais il les place au même niveau d'importance que les actions individuelles. Dans le contexte des sociétés occidentales du début de ce siècle, cette perspective sensible à l'individu revêt une pertinence toute particulière. La littérature scientifique à propos de l'évolution du travail et du fait professionnel insiste sur un ample mouvement d'individualisation. C'est le fruit d'une longue maturation des mentalités, processus à la fois actif dans le domaine du travail, mais aussi dans d'autres dimensions de la vie, tels la famille, les loisirs, les convictions politiques ou religieuses. En cela, l'affinité de la posture interactionniste pour les agissements de l'individu interrogerait une dimension clé des sociétés occidentales contemporaines. Dans leur étude de l'impact de ce qu'ils nomment la « société flexible » sur le monde du travail et le pilotage des entreprises, Matthieu de Nanteuil-Miribel et Assaâd El Akremi notent que « le recours à la flexibilité repose sur un socle culturel important, lié au mouvement d'individualisation et de singularisation des existences[48] ». Cette individualisation des modes de vie s'exprime à travers les différents dispositifs d'aménagement des carrières pour convenance personnelle, mais aussi à travers des réalités comme le travail à temps partiel, le travail fugitif, le recours aux formes statutaires non garanties dans le temps. Elles sont, de l'avis des deux auteurs, le résultat d'un processus d'adaptation des modes de gestion des ressources humaines au

[45] DUBAR & TRIPIER, 1998, p. 93.
[46] MEAD (Georges Herbert), *L'esprit, le soi et la société*, Paris, PUF, 1963, 332 p.
[47] DELAS & MILLY, 2005, p. 377. Georges Mead estime en effet qu'on « s'est ruiné en vaines subtilités pour étudier le problème de la signification. (…) Il faut rechercher la nature de la signification dans la structure de l'acte social, implicite dans les relations de ses trois composantes individuelles, c'est-à-dire dans la relation ternaire du geste d'un individu, de la réaction que fait à ce geste un deuxième individu et de l'achèvement de l'acte commencé par le geste du premier ». *La sociologie. Textes essentiels*, dir. Karl Van Meter, Paris, Larousse, 1992, p. 290.
[48] *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*, dir. Matthieu de Nanteuil-Miribel & Assaâd El Akremi, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2005, p. 21.

« raisonnement marchand[49] » ainsi qu'à la diversification et la multiplication des tâches laborieuses. Mais il serait fâcheux de passer sous silence la demande assez manifeste de rééquilibrage des vies privées et professionnelles, d'autonomisation du travail et de personnalisation de la relation d'emploi. « Les méandres d'un individu à la recherche perpétuelle de lui-même fournissent un matériau culturel particulièrement propice à la diffusion du travail flexible. (…) La demande de flexibilité marquerait le retour à des formes de travail plus autonomes, plus en phase avec les facultés créatrices du sujet humain[50] ». Voilà une perspective potentiellement riche car plusieurs études, en Belgique ou ailleurs, ont mis en évidence à quel point la flexibilité et les capacités d'adaptation des travailleurs sont presque devenues des fins en soi, notamment dans des champs professionnels (tel le journalisme) fortement marqués par des évolutions technologiques, elles-mêmes agencées autour de nouveaux impératifs de rentabilité et d'organisation des forces de travail[51].

Ces évolutions sociétales, qui seront approchées plus précisément dans le chapitre II, incitent presque automatiquement à consacrer une attention soutenue à l'individu. Sociologiquement et philosophiquement parlant, c'est ouvrir la porte d'un éternel débat sur sa liberté, son autonomie, son pouvoir face aux structures sociales. Plutôt que d'opposer l'individu aux structures, pourquoi ne pas se rallier à l'idée que « l'autonomie individuelle moderne s'est appuyée sur des « supports sociaux » (la sécurité sociale, les retraites ou le statut salarial) permettant à l'individu de se détacher des aléas de la vieillesse, des accidents, de la maladie ou de la conjoncture économique, pour se projeter dans le temps et bâtir une vie personnelle[52] ». Le mouvement d'autonomisation de l'individu aurait donc nécessité ce que Philippe Corcuff ou Rober Castel appellent des « conditions sociales », ce qui reconfigure en profondeur le débat précité. Au fond, selon cette thèse, « la subjectivation serait dépendante des normes dominantes, tout en autorisant un espace d'inventivité subjective[53] ». Cette approche socio-historique « va à l'encontre de la fiction libérale d'un individu autonome dès le départ, en mettant en avant un individualité soutenue par des dispositifs de solidarité. Elle pointe aussi la façon dont le néolibéralisme économique actuel fragilise les bases sociales mêmes de l'individualisme moderne en s'attaquant à l'Etat social[54] ». Cette assertion renvoie aux travaux du sociologue allemand Ulrich Beck, penseur d'un paradigme de la « société du risque » dont les traits constitutifs ont été abondamment cités et repris[55]. Beck soutient que le processus d'émancipation de l'individu et d'épanouissement de ses potentialités, affranchies de certaines entraves, est indissociable de l'individualisation des inégalités sociales associées à une dépendance vis-à-vis du marché dans toutes les dimensions de l'existence ainsi qu'à une démission de certaines structures traditionnelles d'encadrement social des individus.

---

[49] Idem, p. 20.
[50] NANTEUIL-MIRIBEL (Matthieu de), *La flexibilité est-elle un choix rationnel ?*, dans *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*, dir. Matthieu de Nanteuil-Miribel & Assaâd El Akremi, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2005, p. 73.
[51] Sur les évolutions du métier depuis la fin du XX^{e} siècle, lire notamment : *Les mutations du journalisme en France et au Québec*, éd. Rémy Rieffel et Thierry Watine, Paris, Panthéon-Assas, 2002, 314 p. FOGEL (Jean-François) & PATINO (Bruno), *Une presse sans Gutenberg*, Paris, Grasset, 2005, 245 p.
[52] CORCUFF (Philippe), *Les nouvelles sociologies*, 3^{e} éd., Paris, Armand Colin, 2011, p. 91.
[53] Idem, p. 89.
[54] Idem, p. 92.
[55] BECK (Ulrich), *La société du risque: sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion, 2003, 521 p.

Du fait de son intérêt pour l'individu en relations, la logique interactionniste permettra à la sociologie de se décloisonner et d'explorer d'autres univers que le travail ouvrier. En France, ce furent Georges Friedmann et l'actionnalisme d'Alain Touraine qui initièrent le mouvement au sein de ce qui n'était alors considéré que comme une sous-discipline. L'ouverture à d'autres objets de recherche (dont les cadres et les employés) fut aussi le fait de Georges Benguigui[56]. « Parler d'itinéraire et de destin professionnel permet de lier les éléments de structuration fabriqués par le travail aux éléments produits par un autre grand structurant social, la famille[57] ». Il s'agit alors de déployer le regard interactionniste à l'intérieur même de l'individu, et de faire interagir autant que possible deux biographies, familiales et professionnelles. Méthodologiquement, ces objectifs épousent assez précisément les traits de la *Grounded theory* de Barney Glaser et Anselm Strauss[58]. Les travaux d'Eliot Freidson et Anselm Strauss[59] incarnent la réaction interactionniste aux travaux de Parsons. Strauss crée la *Grounded theory*, qui formalise la démarche empirique et inductive au cœur du terrain, au contraire de l'hypothético-déduction chère aux fonctionnalistes. Les grands principes de la *Grounded theory* s'inscrivent dans la lignée des axes brièvement cités ci-dessus : collecte des données avec un minimum d'idées préconçues, diversification raisonnée des lieux d'observation afin de permettre la comparaison, intérêt prononcé pour les situations d'interactions entre acteurs, passage d'une théorie locale à une théorie formelle en comparant les différents terrains.

Plus récemment, certains travaux ont démontré à quel point l'étude du métier de journaliste à partir de son propre terrain et des interactions qui s'y déroulent était pertinente pour comprendre les contraintes dans lesquelles s'opère le travail. C'est une manière de se prémunir contre le piège, formulé plus haut par Denise Couture, de l'influence réelle des discours et autres manœuvres rhétoriques indigènes[60]. Ces travaux, dont l'angle d'analyse est qualifié de compréhensif, s'orientent souvent davantage sur les pratiques journalistiques que sur les parcours et itinéraires des professionnels[61]. Pourtant, et cela compte beaucoup dans une recherche envisageant une approche qualitative des trajectoires, ce sont bel et bien les interactionnistes qui ont mis à l'agenda de la recherche l'étude des carrières. C'est un choix important, dont Everett Hughes rend compte dès 1937 : « dans sa dimension objective, une

[56] BENGUIGUI (Georges) & MONTJARDET (Dominique), *Etre un cadre en France : les cadres et l'emploi*, Paris, Dunod, 1970, 131 p.
[57] *Sociologie contemporaine*, 1999, p. 456.
[58] Voir chapitre IV (méthodologie).
[59] STRAUSS (Anselm), *La trame de la négociation : sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, 1992, 311 p.
[60] Denis Ruellan en donne une illustration en étudiant le rôle de la déontologie et de son argumentaire pour le groupe professionnel journalistique français. La déontologie est une sorte de discours que le groupe professionnel des journalistes tient pour lui-même, grâce auquel il repense des thématiques et ses argumentaires en fonction des enjeux du moment. Elle est d'abord une réponse à la question "que sommes-nous que les autres ne sont pas" ? RUELLAN (Denis), *Nous journalistes. Déontologie et identité*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2011, 252 p.
[61] Il s'agit en France des travaux suivants (entre autres) : *Journalistes au quotidien : essais de socioanalyse des pratiques journalistiques*, éd. Alain Accardo, Bordeaux, Le Mascaret, 1995, 258 p. LEMIEUX (Cyril), *Mauvaise presse : une sociologie compréhensive du travail journalistique et de ses critiques*, Paris, Métailié, 2000, 466 p. Pour la Belgique, lire entre autres : DE CLERCQ (Mieke) & PAULUSSEN (Steve), *De journalist van de 21ste eeuw : een portret van de Vlaamse beroepsjournalisten en hun werk*, dans *Mediagids*, n°13, 2003, p. 57-75.

carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite des changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive[62] ».

Jean-Michel Chapoulie, dans un ouvrage consacré à l'œuvre de Howard Becker, une autre figure majeure de la sociologie interactionniste, insiste sur l'intérêt que ce courant porte à la compréhension du sens vécu des actions au moyen d'une démarche ethnographique. Et de rappeler que Becker, comme d'autres, développe un point de vue critique sur les « représentations sociales légitimes[63] » véhiculées par les institutions, les autorités et les lieux officiels de prise de parole.

2.3. Structuralismes et individualismes méthodologiques

Comme souvent, un courant de pensée se construit partiellement en réaction à un autre, en général antérieur : les structuralistes, qui connaissent leur apogée durant les années 1950 et 1960[64], se confrontent ainsi aux interactionnistes et à l'individualisme méthodologique en ce qu'ils entendent mettre à distance les explications et justifications données par les acteurs sociaux à leurs actes. Une démarche est structuraliste dès lors qu'elle traduit une exigence globalisante et « postule la primauté absolue du tout, la structure, sur les parties, l'individu étant réduit à un simple « support de la structure », incapable d'actions intentionnelles car il ne peut accéder à la conscience de la véritable finalité de ses actes qui est déterminée par le système[65] ».
Quoi qu'il soit parfois qualifié de post-structuraliste, Pierre Bourdieu fait partie des figures les plus emblématiques de ce courant. Sans remettre en cause l'axiome majeur de cette pensée, il entend néanmoins laisser une niche d'espace aux acteurs qu'il nomme « agents ». Mais il rejoint l'approche structuraliste dans sa volonté de mettre à distance ces agents dans la mesure où ils n'ont pas conscience du sens profond de leurs actes. « Le sociologue ne saurait donc se satisfaire d'une simple saisie psychologique ou intersubjective du sens que les acteurs donnent à leurs pratiques ; il doit chercher les déterminations cachées des comportements[66] ».

L'œuvre de Bourdieu lègue aux chercheurs de nombreux concepts dont la prise en compte, partielle ou non, s'avère enrichissante. Parmi ceux-ci, les notions de domination et de violence symbolique, la question de la légitimité et la légitimation des pratiques. Dans la rhétorique bourdieusienne, qui transplante la théorie marxiste de domination économique vers les champs culturels, symboliques et sociaux, il est entendu que les « dominés » supportent leur situation, et en acceptent l'inconfort. Pourquoi ? Parce que leur position fait l'objet d'un consentement fondé sur la légitimité de leurs supérieurs. Ceux-ci s'emploient, selon Bourdieu,

[62] CHAMPY, 2012, p. 113.
[63] CHAPOULIE (Jean-Michel), *La diffusion de la sociologie interactionniste en France*, dans *Les mondes pluriels de Howard Becker*, dir. Marc Perrenoud, Paris, La Découverte, 2013, p. 186.
[64] Pour une synthèse critique et historique de ce courant, voir DOSSE (François), *Histoire du structuralisme*, 2 t., Paris, La Découverte, 2012, 472 et 550 p.
[65] DELAS & MILLY, 2005, p. 299.
[66] Idem, p. 307.

à perpétuer l'ordre établi grâce à une structure légitimante à laquelle ils doivent eux-mêmes adhérer pour pouvoir en jouir. Le concept de légitimité est dès lors fondamental, tout comme sa mise en œuvre : « la meilleure façon de légitimer une situation, de lui ôter son caractère arbitraire, contingent, aléatoire, et donc contestable, c'est de la naturaliser (ou surnaturaliser) d'une façon ou d'une autre[67] ». L'adhésion des journalistes à ce système de légitimation, quoique modérée selon Alain Accardo, fonctionne grâce à l'habitus. « Ils donnent, par habitude, dans les limites de leurs capacités de réflexion et d'imagination, et aussi par intérêt, si ténu soit-il, une adhésion tiède à un ordre qui ne les satisfait qu'à demi mais qui leur paraît préserver une probabilité de promotion rapide, surtout dans les métiers de l'information et de la communication[68] ». Ce phénomène peut faire l'objet d'une hypothèse concernant les attentes des journalistes entrant dans le marché du travail : il touche à la gratification sociale et symbolique ainsi qu'aux sacrifices qu'un individu est prêt à consentir pour y accéder. Concernant les mécanismes de socialisation professionnelle, les notions de légitimité et de consentement seront étudiées auprès des jeunes journalistes. Il s'agit de mesurer comment leur trajectoire fait ou non l'objet de l'adhésion dont parle Alain Accardo. Surtout, l'objectif de la présente recherche est de sonder la vitalité du consentement aux situations professionnelles des débuts de carrière, *a fortiori* lorsqu'elles sont précaires. En effet, si la question du consentement aux positions statutaires et hiérarchiques inférieures traverse la plupart des études qualitatives de l'insertion professionnelle, présentant ces épreuves comme une composante intrinsèque de l'insertion, la thématique du consentement se lie intimement, dans le cas du journalisme, à celle de la précarisation des conditions de travail au sein du groupe professionnel. La littérature scientifique s'y intéresse de plus en plus, tant cette question irradie nombre de traits distinctifs du journaliste : ses activités laborieuses, ses valeurs et jugements, son identité pour lui-même, sa position par rapport à ses sources et ses collègues, sa survie économique dans le champ. Sur le marché français, grâce au travail de Cégolène Frisque, la question des formes et des effets de la précarité dans le champ journalistique est finement étudiée, quoi qu'il faille clairement distinguer les cadres juridiques belges et français[69]. Plus ancienne, l'étude d'Alain Accardo sur les journalistes précaires, d'inspiration bourdieusienne, a fait date dans la littérature scientifique francophone. Elle a donné suite à d'autres analyses intéressantes en France, telles celles de Lionel Okas[70] et d'Olivier Pilmis[71], tous deux cherchant à comprendre comment donner sens et intégrer, pour soi et pour autrui, les obstacles et les frustrations liées à la précarisation d'un nombre croissant de professionnels de l'information. Ces deux études tendent à prouver que la palette des réactions aux situations précaires se distingue par sa variété et qu'il n'est nullement possible de ficher les identités précaires dans un canevas rigide de soumission ou de rejet.

---

[67] ACCARDO (Alain), *Introduction à une sociologie critique. Lire Bourdieu*, Bordeaux, Le Mascaret, 1997, p. 217.

[68] *Journalistes précaires, journalistes au quotidien*, 2e éd., éd. Alain Accardo, Paris, Agone, 2007, p. 55.

[69] FRISQUE (Cégolène), *Multiplication des statuts précaires et (dé)structuration de l'espace professionnel*, dans *Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo*, vol. 2, n°2, 2013, p. 78-93. FRISQUE (Cégolène), SAITTA (Eugénie), *Journalistes de la précarité. Formes d'instabilité et modes d'adaptation*, Rennes, CRAPE, 2011.

[70] OKAS (Lionel), *Faire de nécessité vertu. Pratiques de la précarité des journalistes dans deux entreprises d'audiovisuel public,* dans *Sociétés contemporaines*, n° 65, 2007/1, p. 83-11

[71] PILMIS (Olivier), *Fonder l'attractivité d'activités indignes. La critique artiste au secours des pigistes,* dans *La subjectivité journalistique*, dir. Cyril Lemieux, Paris, EHESS, 2010, p. 169-186.

Toujours selon Alain Accardo, l'analyse structuraliste n'en a pas moins trop privilégié des structures macrosociales « étouffantes et objectives[72] ». Ces structures sont analysées en dehors de tout processus de construction et d'évolution, faisant d'elles des invariants. Or, c'est là une des critiques majeures formulées à l'encontre de l'approche structuraliste, à savoir sa vision holiste et déterministe des faits sociaux. Ceux-ci devraient justement être étudiés « non pas comme des objets immuables mais comme des moments, des états plus ou moins stabilisés de processus généralement fort longs et complexes [73] ». Une des issues aux impasses du structuralisme pourrait être envisagée, avec Pierre Bourdieu, dans un dialogue entre la statique sociale et ses dynamiques de construction et d'évolution. A nouveau, plutôt que d'arbitrer coûte que coûte entre deux théories, ce sont les dynamiques de questionnement qui importent ici : que doit souligner une recherche en priorité ? Les dynamiques de reconfiguration de l'insertion professionnelle des jeunes journalistes ? Il semble difficile, lorsque sont écoutés les échos des acteurs, de ne pas en tenir compte. Ou bien faut-il tenter de mettre en évidence la permanence du fonctionnement du champ en dépit de ses mutations ? C'est le questionnement de départ qui peut permettre de donner une orientation à ce type de débat sociologique. En l'occurrence, la sensibilité aux évolutions fait ici figure de priorité, car ce sont ces évolutions, situées dans un temps et un espace précis, qui créent le ferment de nombreux discours identitaires susceptibles de mieux décrire le vécu et les enjeux actuels de l'insertion professionnelle des jeunes journalistes. Cependant, poser un tel choix nécessite de prendre en compte un cadre contextuel précis. Ce sera l'ensemble des éléments que les discours présentent comme une norme, une normalité supposée, un monde attendu ou espéré *a priori*, au regard duquel toute variation sera appréciée. Le flux des évolutions, les traces du changement et des attentes qui n'ont pas été rencontrées (parce que la norme a fluctué) constituent bel et bien un matériau de premier choix pour reconstruire inductivement les formes identitaires des jeunes journalistes. Il nécessite une double appréhension, reliant le mouvement au permanent, le vécu et l'attendu. C'est aussi à la prise en compte des nouvelles contingences des trajectoires professionnelles que ce positionnement invite. Laurence Roulleau-Berger écrit en effet que les « biographies professionnelles sont devenues de moins en moins linéaires, de moins en moins inscrites dans les régulations collectives de l'emploi stable (…). Les biographies professionnelles, notamment des populations en situation précaire, apparaissent donc de plus en plus discontinues (…) et complexes[74] ».

Pour leur part, les individualismes méthodologiques se positionnent en porte à faux par rapport aux structuralismes sur plusieurs points fondamentaux. Nés en réaction à ces derniers ainsi qu'aux fonctionnalismes anglo-saxons dans les années 1950-1960, les individualismes méthodologiques entendent remettre l'individu au centre de l'explication du social dans un esprit compréhensif, ouvert au sens que les acteurs donnent à leurs actes. Un exemple de mise en application concerne l'étude menée en France au début des années 1970 sur les acteurs du

[72] ACCARDO, 1997, p. 228.
[73] Idem, p. 213.
[74] ROULLEAU-BERGER (Laurence), *Travail flexible, bifurcations biographiques et nouvelles économies morales*, dans *Un travail sans limites? Subordination, tensions, résistances*, dir. Patrick Cingolani, Toulouse, Erès, 2012, p. 214.

monde de la bureaucratie. Le paradigme individualiste peut être résumé comme suit : « tout phénomène social s'explique par l'agrégation des actions individuelles[75] » et par « le comportement des individus, leurs choix et leurs motivations face aux contraintes de leur situation[76] ».

Dans un ouvrage important en la matière, Michel Crozier et Erhard Friedberg[77] concluent que les stratégies des acteurs prennent une place incontournable quels que soient la nature et le fonctionnement de l'organisation collective dans laquelle ils gravitent. Celle-ci est perçue comme un construit social. En effet, l'action collective ne se résume pas à des contraintes extérieures et immuables. Il faut encore, selon les individualistes méthodologiques, observer les « solutions spécifiques et contingentes (…) que les acteurs créent en vue de l'accomplissement d'un objectif commun. Il n'y a ni fatalité, ni déterminisme, comme l'indiquent les théories marxistes et holistes[78] ».

Dans ce qu'ils appellent l'analyse stratégique des groupes sociaux, Michel Crozier et Erhard Friedberg postulent également les points suivants : les hommes n'acceptent pas d'être traités comme des moyens au service des objectifs des organisateurs. Chacun se donne des buts et objectifs propres ; l'accent est mis sur la liberté et l'autonomie de l'acteur au cœur de certaines zones d'incertitude ; enfin, ils estiment que les stratégies mises en place sont toujours d'une rationalité limitée et contingente. Mais les développements de l'analyse stratégique croisent, eux aussi, la notion si importante de légitimité. Pour Crozier et Friedberg, « l'efficacité de la relation hiérarchique est liée à son acceptation. La légitimité, dans l'analyse stratégique, n'est pas que rationnelle-légale : elle se fonde aussi sur le charisme[79] ». L'ouvrage *L'acteur et le système* donne enfin une place importante à la notion de conflit : « L'organisation n'est ici en fin de compte rien d'autre qu'un univers de conflits (…). Ils sont la rançon qu'une organisation doit payer pour exister. (…) Contrairement à ce que semblent supposer certains tenants de l'analyse « systémique » (…), ni l'intégration ou la cohésion d'une organisation ni, à plus forte raison, sa persistance ne sont des données naturelles et automatiques[80] ». Cette vision des organisations semble coller davantage aux réalités décrites par les sociologues des médias et du journalisme, qui soulignent à maintes reprises les efforts de recompositions et d'assimilations (technologiques notamment) accomplis pour assurer la pérennité du champ.
La théorie des organisations de Michel Crozier suscite certaines critiques, notamment au sujet d'une vision trop étroite des ressorts de l'action humaine. Celle-ci « s'avère plus multiforme que Crozier ne le conçoit et son étude demande qu'on recoure à des notions supplémentaires (culture, affects et motivations) ; le primat des relations de pouvoir charrie une théorie de

[75] *Sociologie contemporaine*, 1999, p. 162.
[76] *La sociologie. Textes essentiels*, 1992, p. 805.
[77] CROZIER (Michel) & FRIEDBERG (Erhard), *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977, 500 p.
[78] DELAS & MILLY, 2005, p. 350.
[79] *Sociologie contemporaine*, 1999, p. 484-486.
[80] *La sociologie. Textes essentiels,* 1992, p. 704.

l'acteur trop pauvre, le pouvoir n'étant pas le seul moteur des individus et des organisations ; une société n'est pas un simple entrecroisement de systèmes d'action stratégique[81] ».

L'approche individualiste ambitionne aussi de faire émerger certains microphénomènes nés des actions individuelles. Celles-ci seraient tout à fait capables de faire émerger des effets collectifs, parfois non désirés. C'est ce que soutient notamment Raymond Boudon au travers de ses notions d'effet d'agrégation et d'effet pervers : il y a effet de ce type lorsque « deux individus (ou plus) en recherchant un objectif donné engendrent un état de choses non recherché et qui peut être indésirable du point de vue soit de chacun des deux, soit de l'un d'entre eux[82] ». Ce concept n'est pas sans liens avec celui de « prophétie créatrice » de Robert Merton, affirmant qu'un acteur est capable, inconsciemment, de créer et d'amplifier les faits qu'il observe[83].
D'un point de vue plus général, un des apports majeurs des individualismes méthodologiques aura été de rappeler aux sociologues l'importance de l'individu dans toute théorie. Ce primat de l'individu s'interprète historiquement comme une réaction aussi bien aux auteurs marxistes que fonctionnalistes et structuralistes. Il renvoie, dans une certaine mesure, aux inclinaisons de l'approche interactionniste des professions en partageant avec elle un intérêt pour l'action à l'échelle la plus petite, celle des individus, et dont il a été souligné toute l'importance dans la progressive disparition des modèles de travail tayloriens, segmentés, collectivisés et faiblement investis, au profit des modèles individualisés de la carrière nourris par les singularités individuelles. L'ancrage historique de ce courant n'est pas sans questionner celui de la présente étude.

Dans sa volonté de surpasser les écueils déterministes et holistes, l'individualisme méthodologique essuie lui aussi certaines critiques, qui peuvent être résumées ainsi : la plupart des échanges humains trouvent leur explication et leur justification dans une logique économique de gain. C'est exagéré, estiment les critiques qui renvoient notamment aux dimensions symboliques et culturelles de certaines actions, mises en évidence par Pierre Bourdieu. Il n'y a d'ailleurs pas que dans le giron de ce dernier que le refus d'envisager le travail comme exclusivement économique fait l'objet d'un large consensus. Bien des études vont dans le sens de Gallagher, Barling et Kelloway : « Work is more than just a means to an end ; rather, work is intimately related to individual well-being. In this sense, work (…) is a good in and of itself [84] ».
À leur corps défendant, les « individualistes » se sont eux aussi vus qualifier de déterministes par certains de leurs confrères. En effet, « tout en privilégiant l'entrée par l'individu pour expliquer le social », Raymond Boudon « ne cesse de rappeler qu'il faut le penser dans son

[81] MARTIN (Dominique), *L'analyse stratégique en perspective. Retour sur la sociologie des organisations de Michel Crozier*, dans *Revue européenne des sciences sociales*, n°50-2, 2012, p. 111.
[82] BOUDON (Raymond), *Effets pervers et ordre social*, Paris, PUF, 1977, p. 20.
[83] Voir à ce sujet DELAS & MILLY, 2005, p. 289-290. Voir également : MERTON (Robert King), *Eléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, Armand Colin, 1997, 384 p.
[84] KELLOWAY (Kevin), GALLAGHER (Daniel), BARLING (Julian), *Work, Employment, and the Individual*, dans *Theoretical Perspectives on the Work and the Employment Relationship*, éd. Bruce Kaufman, Champaign, IRRA, 2004, p. 113-114.

« contexte social[85] », sans pour autant réussir à expliciter clairement cette notion. La critique de l'utilitarisme pur et dur de chaque mise en action, que les individualistes empruntent à l'économie politique et à la rationalité de l'*homo economicus*, est renforcée par leur refus de concevoir les acteurs comme constitués, et quelque part déterminés historiquement.

Pour remédier aux contradictions et aux apories de l'individualisme méthodologique, Luc Boltanski et Laurent Thévenot mettront sur pied la théorie conventionnaliste, apparue en France à la fin des années 1980[86]. Ce courant se revendique du précédent, « tout en proposant les moyens de prendre en compte l'existence du collectif dans la détermination des individus et dans celle de leur cadre d'action[87] ». Pour Boltanski et Thévenot, l'individu inscrit son action au cœur d'un cadre social dans lequel il importe de cerner les échanges, les accords et le commerce fait entre individus. Le paradigme du conventionnalisme est celui de l'individu libre.

2.4. Les « nouvelles » théories sociologiques

Dans leur *Sociologie des professions*, Claude Dubar et Pierre Tripier parcourent également les « nouvelles théories » des professions. Les guillemets usités par les auteurs sont d'autant plus d'application que leur ouvrage paraît en 1998. Les nouvelles approches des professions émergent fin des années 1960 et accordent, bien plus que le fonctionnalisme ou l'interactionnisme, une place accrue « aux mécanismes économiques de contrôle de marché (…) et tendent plutôt à considérer les professions comme des acteurs collectifs du monde économique qui sont parvenus à fermer leur marché du travail et à établir un monopole de leurs propres activités de travail [88] ». Il n'y a cependant aucune exclusivité de la dimension économique. Dans la lignée de l'approche de Max Weber, les groupes professionnels ne sont pas seulement des entités économiques. Ils possèdent aussi une dimension statutaire, « se dotant de ressources culturelles pour tenter de faire valider leur vision du monde[89] ». Le fait professionnel se découvre aussi sous une dimension vocationnelle, affinitaire, dans la lignée du sens que Max Weber attribue au terme *Beruf*.

Ces ressources peuvent prendre diverses formes. Eliot Freidson[90], qui analyse la profession médicale aux Etats-Unis, comprend que le contrôle des activités médicales est essentiel pour l'image des médecins et la « croyance » du monde extérieur en leur crédibilité. Et cette fonction de contrôle est assurée en réalité par des ressources internes, les membres eux-mêmes. De façon informelle et sous le mode autorégulatoire, certes, mais néanmoins efficace jusqu'à un certain point. Il y a dans ce processus un effet pervers, estime Freidson, à savoir la propension qu'ont des professionnels reconnus initialement pour une compétence centrée sur un domaine technique à s'immiscer dans une autre sphère, celle de l'expertise générale à

[85] *Sociologie contemporaine,* 1999, p. 176.
[86] BOLTANSKI (Luc) & THEVENOT (Laurent), *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 2008, 485 p.
[87] *Sociologie contemporaine*, 1999, p. 185.
[88] DUBAR & TRIPIER, 1998, p. 113.
[89] Idem, p. 113-114.
[90] FREIDSON (Eliot), *La profession médicale,* Paris, Payot, 1984, 369 p. Voir DUBAR (Claude), TRIPIER (Pierre), BOUSSARD (Valérie), *Sociologie des professions*, 3e éd., Paris, Armand Colin, 2011, p. 131-134.

l'ensemble du domaine sanitaire, assortie d'une influence sur d'autres professions, paramédicales notamment. Cette étape d'une compétence limitée à l'expertise globale est, selon Freidson, « une caractéristique du professionnalisme moderne, conséquence directe de cette autorégulation maximisant l'autonomie professionnelle[91] ».

Magali Larson prolonge le questionnement de Freidson. Si certains groupes professionnels assurent ce contrôle par leurs propres soins, c'est tout simplement parce que rien de ce dont ils ont besoin pour cela ne leur échappe. Ils sont donc autonomes à ce niveau. En effet, si le groupe professionnel détient la mainmise sur le monopole légal, le savoir légitime et certifié par les institutions de formation, ainsi que sur les statuts sociaux, il peut entériner la clôture de l'espace professionnel en construisant et contrôlant les critères de sa propre expertise[92]. De telles études renvoient le chercheur à la question du contrôle qu'un groupe professionnel exerce sur un certain type d'activités ainsi qu'à sa légitimation. Dans le cas du journalisme, la création du titre de professionnel et la clôture de l'espace, même imparfaitement réalisées, s'inscrivent dans l'histoire de la profession, sur fond de tensions et d'ambiguïtés constantes par rapport aux impératifs de rentabilité économique impactant les activités des acteurs du champ[93]. Quoi qu'il en soit, la question de la clôture du marché du travail devient cruciale pour ceux qui régulent les accès à un groupe professionnel, ainsi que pour ceux qui tentent d'en devenir membre. Le point de vue de Catherine Paradeise ne laisse planer aucun doute sur le fonctionnement général des professions : « la tendance à la monopolisation de segments du marché du travail, qu'elle soit légale, contractuelle ou simplement factuelle, est (…) une donnée permanente et centrale des sociétés occidentales[94] ». L'auteure définit de la façon suivante les marchés du travail fermés : « ils définissent, construisent, entretiennent la qualification d'une main d'œuvre pour une tâche déterminée. La clôture du marché se manifeste par la restriction de l'accès aux postes de travail, qui filtre les candidats en fonction des qualités considérées comme nécessaires à l'activité professionnelle[95] ». Il est tout à fait clair que ces processus concernent au premier chef les nouveaux entrants dans une profession. Il appartiendra au chapitre étudiant le marché du travail de déterminer s'il existe une forme de clôture du marché journalistique belge francophone. Mais les éléments de droit régissant les paramètres généraux du marché, tels que les définit la loi de 1963, l'éloignent du spectre de professions répondant à la typologie de Catherine Paradeise. La Belgique fonctionne globalement comme la France, où l'accès au marché du travail ne requiert « aucune compétence reconnue et contrôlée par des pairs[96] » ou toute autre instance assermentée. Ceci ne signifie pas qu'il faille évacuer la question des clôtures, qui peuvent très bien exercer une

[91] DUBAR & TRIPIER, 1998, p. 125.
[92] LARSON (Magali), *The rise of Professionalism. A Sociological Analysis*, Berkeley, University of California Press, 1977, p. 56-63.
[93] Le journalisme n'est pas la seule profession agissant pour délimiter son territoire durant l'entre-deux-guerres. Un intéressant exemple, à confronter avec les travaux sur le journalisme, concerne les métiers du spectacle, et est développé par Mathieu Grégoire : GREGOIRE (Mathieu), *La clôture comme protection ? Syndicats du spectacle et marché du travail dans l'entre-deux-guerres (1919-1937)*, dans *Sociologie du Travail,* vol. 51, n°1, janvier-mars 2009, p. 1-24.
[94] PARADEISE (Catherine), *Les professions comme marchés du travail fermés*, dans *Sociologie et Sociétés*, vol. XX, n°2, 1988, p. 10.
[95] Idem, p. 13.
[96] RIEFFEL (Rémy), *Sociologie des médias*, Paris, Ellipses, 2001, p. 89.

séparation par le jeu des positions d'emploi, de la socialisation ou des univers symboliques. Catherine Paradeise note, et cela n'est pas sans importance dans un secteur fluctuant comme celui des médias, que « les marchés des produits sont mouvants, les technologies sont mobiles, les besoins évoluent, les identités ne se (re)produisent pas d'elles-mêmes[97] ». Dans le cas présent, c'est bel et bien dans un marché imprégné de ces changements que se met en place le processus d'insertion. Ce qui, en suivant Paradeise, devrait reconfigurer les modalités de clôture et de sélection à l'entrée du marché du travail.

2.5. Une posture interactionniste sans renier l'unité des groupes professionnel ?

Ces théories sur les groupes professionnels contribuent grandement à fournir un cadre d'analyse et un positionnement à la présente recherche. La perspective interactionniste apparaît en phase avec plusieurs objectifs tout en étant une des plus dynamiques en termes de diversification des objets d'étude. Son postulat renvoie au rejet du projet fonctionnaliste et à la découverte d'univers professionnels hétérogènes : « il n'existe aucun « modèle universel » de ce que doit être une profession, pas de « one best way » de l'organisation du travail professionnel, pas de définition « scientifique » de ce qu'est un groupe professionnel[98] ». Charles Gadéa et Didier Demazière, auteurs de référence dans le domaine scientifique français, inscrivent leur *Sociologie des groupes professionnels* dans le même sillon, considérant que ces groupes « sont des ensembles flous soumis à des changements continus, caractérisés à la fois par des contours évolutifs et une hétérogénéité interne[99] ». L'extension continue du domaine de recherche, en s'attachant à décrire des métiers et des activités à tous les échelons de la hiérarchie sociale, les amène à considérer les groupes professionnels comme des « processus évolutifs, vulnérables, ouverts, instables[100] ». Le terme de processus rompt avec la vision figée et enracinée des professions. Dans la sociologie française, cette prise de position est désormais largement établie même s'il reste possible de trouver des substrats de fonctionnalisme dans la bouche de certains acteurs scientifiques et non-scientifiques, à commencer par les instances chargées de représenter collectivement un groupe professionnel en interne et dans le champ social.

Pour Florent Champy, la posture critique à l'encontre du fonctionnalisme pose toutefois problème si elle nie toute possibilité d'envisager une profession à partir des traits collectifs qu'elle génère, et par conséquent distinguables de ceux des autres professions. Il n'est pas le seul à mettre en garde contre le refus de voir autre chose que la diversité d'un groupe professionnel. Son approche, concomitante à l'ouvrage de Didier Demazière et Charles Gadéa, « élabore (…) une "troisième voie", passant par la construction d'un nouvel objet réintroduisant l'héritage fonctionnaliste dans une sociologie des professions française, plus marquée, comme nous l'avons vu, par l'interactionnisme[101] ». Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard partagent la critique du fonctionnalisme par l'interactionnisme, mais ils

[97] PARADEISE, 1988, p. 15.
[98] DUBAR & TRIPIER, 1998, p. 245.
[99] DEMAZIERE (Didier) & GADEA (Charles), *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte, 2010, p. 20.
[100] Ibidem.
[101] VEZINAT (Nadège), *Une nouvelle étape dans la sociologie des professions en France*, dans *Sociologie*, n°3, vol. 1, 2010, consultation électronique.

affirment aussi vouloir éviter toute posture relativiste et tentent de mettre au jour « les mécanismes historiques de production et de légitimation de cette forme "moderne" de monopole économique et de fermeture sociale » que sont les groupes professionnels[102]. Pour appuyer ses propos, Florent Champy se base en bonne partie sur l'héritage des travaux menés par Pierre-Michel Menger et Luc Boltanski[103]. La recherche que le premier a menée sur les comédiens l'amène à refuser de penser exclusivement les professions à l'aune de leur hétérogénéité, leur fragmentation et leur absence de normes partagées. Pierre-Michel Menger parle en effet de « valeurs communes », de « centre de gravité », de « colonne vertébrale du secteur des spectacles[104] », « expressions qui tempèrent l'idée de fragmentation[105] » des sociologues interactionnistes. Et d'estimer que la tendance des recherches, notamment celles de Claude Dubar, « à mettre systématiquement en évidence les différences internes aux professions, au détriment de ce qui est commun à leurs membres, conduit à faire disparaître du discours sociologique la profession comme tout[106] ». Une nouvelle fois, le chercheur se retrouve entre deux postures, l'une favorisant une mise en lumière de la diversification, l'autre une reprise en compte des traits collectifs communs aux professions, sans en revenir pour autant au fonctionnalisme. Car, soutient Florent Champy, « ce tout existe au moins dans les discours des acteurs : pourquoi les membres d'un groupe social hétérogène le perçoivent-ils comme plus homogène qu'il n'est, à en croire les sociologues critiques [107] ? »

S'agissant du groupe professionnel journalistique, lui aussi actif sur le front de la mise en évidence (ou de la réfutation) de valeurs communes, notamment déontologiques, la critique de Florent Champy en faveur de l'identification de traits unitaires au sein des journalistes, ou à tout le moins voulus comme tels, mérite d'être prise en compte. Elle concerne pleinement le mode de captation des plus jeunes par le groupe, ainsi que leur appropriation des institutions, des normes et de la culture commune. Ceci revient à poser l'hypothèse que la différenciation des parcours, ajoutée à la fragmentation du marché du travail en différents sous-champs plus ou moins autonomes, n'interdit pas une sorte de cohésion professionnelle, qui se laisserait entre autres deviner à travers les manœuvres corporatistes. Pour Pierre-Michel Menger, « l'individualisation des comportements et l'interdépendance des acteurs vont de pair[108] », et c'est dans cette optique, capable de concilier les fragmentations des groupes professionnels aux traits collectifs et partagés, que la présente recherche s'inscrit. Pierre-Michel Menger constate par exemple que le marché des métiers du spectacle, à la fois morcelé et inégalitaire dans son intégration, n'empêche nullement la formation d'un noyau dur composé des professionnels les mieux intégrés. C'est autour de ce noyau, de ce « centre de gravité », que se greffent et se développent des noyaux divergents, décalés, réfractaires, ou simplement nuancés. Selon ce schéma, il y a bien lieu de chercher l'unité d'un groupe professionnel. Florent Champy préconise l'identification de la « culture commune aux membres de la

[102] DUBAR, TRIPIER, BOUSSARD, 2011, p. 120.
[103] BOLTANSKI (Luc), *Les cadres: la formation d'un groupe social*, Paris, Minuit, 1982, 523 p.
[104] MENGER (Pierre-Michel), *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La Documentation française, 1997, p. 203, 207 & 139.
[105] CHAMPY, 2012, p. 117.
[106] Idem, p. 123.
[107] Ibidem.
[108] MENGER, 1997, p. 31.

profession, système intégré de valeurs, de savoirs et de savoir-faire que les professionnels sollicitent de manière diverses[109] ». Ceux qui jouent le rôle de porte-parole d'un groupe, ainsi que la littérature produite par les membres eux-mêmes, par exemple sur leurs blogs et autres espaces d'expression personnels, offrent une vitrine fort intéressante de cette culture commune, de son ampleur et de sa capacité à s'imposer aux acteurs.

Les acquis des recherches existantes autorisent la définition de quelques lignes de force pour qui veut étudier les trajectoires des nouveaux entrants dans une profession. Du point de vue interactionniste, l'objet groupe professionnel peut être appréhendé à partir de quatre traits : il n'existe pas de profession « séparée », ni de profession « unifiée, établie ou objective ». Telles sont les conclusions de Claude Dubar et Pierre Tripier dans leur manuel de sociologie des professions[110]. Ce quadruple constat constitue le socle théorique sur lequel s'appuie la volonté de chercher les jeunes journalistes dans un maximum de lieux d'activité différents, sans pour autant renoncer à leur attribuer, si les sources récoltées conduisent dans cette direction, des pratiques et une culture communes inculquée par les « insérants », fussent-elles négociées avec une certaine latitude dans leur mise en pratique quotidienne.

Il n'y a donc pas de profession séparée, selon Claude Dubar et Pierre Tripier : tous les travailleurs dépendent des systèmes de gestion de leur organisation, aussi bien pour les questions identitaires que matérielles et contractuelles. De même, des professions telles qu'enseignant ou policier, du fait de leur appartenance à la fonction publique, s'intègrent dans une hiérarchie et une culture professionnelle particulières. Il y a donc lieu de comprendre le parcours d'un jeune comme interagissant avec ces systèmes de gestion d'une entreprise, et de dépasser tant les paradigmes fonctionnalistes qu'individualistes méthodologiques, macro et microsociologiques. Il s'agit dans cette recherche de s'intéresser à l'acteur. Celui-ci, s'il tente de s'intégrer, le fait par essence *dans* un lieu, une culture, une organisation. Les dimensions individuelles et collectives s'entremêlent. Dans la logique développée par Michel Crozier, il s'agit dès lors d'envisager ce que l'insertion engendre comme incertitudes, tant au niveau du système que de l'acteur. « L'acteur dispose toujours d'une marge de liberté qui lui permet à la fois de poser des stratégies à des fins personnelles, mais aussi de combler les insuffisances concrètes de règles qui ne peuvent concrètement tout assurer, tout prévoir[111] ». Le système d'action tel que défini par Michel Crozier comporte ainsi de l'incertain, qui peut être à la fois une ressource et un défi pour les acteurs. De tels travaux fournissent des bases potentiellement fécondes pour l'analyse dont il est ici question, de même que ceux reprenant le concept de négociation. Il convient donc « d'envisager toute forme sociale comme une action collective organisée selon des modalités et régulations complexes, qui opèrent au cœur de l'interaction entre l'institutionnel, l'organisationnel et le subjectif [112] ».

Claude Dubar et Pierre Tripier écartent toute considération estimant qu'un groupe professionnel puisse être unifié. Au contraire, il n'y a que des « segments professionnels plus

[109] CHAMPY, 2012, p. 125-126.
[110] DUBAR & TRIPIER, 1998, p. 247-250.
[111] SCIEUR, 2008, p. 87.
[112] Idem, p. 135.

ou moins identifiables, plus ou moins organisés, plus ou moins concurrentiels[113] ». Ceci renvoie au débat discutant de la possibilité d'une vision unitariste des professions. Indépendamment de l'existence de traits qui leur sont communs, il semble que les facteurs de segmentation et d'éclatement sont nombreux : statuts légaux, reconnaissance sociale, autonomie éditoriale, modèles de financement, support de diffusion et cadre de référence du média sont les plus fréquemment cités dans les recherches concernant le journalisme. Il n'est pas interdit de suggérer qu'il puisse y en avoir d'autres. Le champ journalistique est parfois perçu comme une galaxie, un conglomérat de sous-champs, tandis qu'est soulignée « l'extraordinaire plasticité de la profession[114] ». Ceci étant dit, le flou, la segmentation des activités et les identités professionnelles bigarrées ne sont pas l'apanage du groupe professionnel journalistique. C'est un des mérites de l'interactionnisme que d'avoir décloisonné les objets d'études et mis au jour des modèles professionnels atypiques par rapport au canevas des professions libérales vues depuis la lorgnette fonctionnaliste. A un autre niveau d'analyse, le « système d'action concret » conceptualisé par Michel Crozier, joignant les relations de pouvoir observables concrètement aux normes formelles, n'empêche pas toute organisation de comporter des flous internes, « dus à une multitude d'arrangements informels, occultes, donc instables, les firmes étant alors définies comme des "ensembles complexes ouverts, incertains, à paramètres multiples"[115] ». Ces notions de flou et d'incertitude s'observent donc à différents niveaux : entre segments professionnels, dans les pratiques des acteurs et au sein de chaque entreprise. Elles questionnent directement, bien plus qu'elle ne la résolvent, la question de l'unité (vécue ou affirmée) d'une profession.

Ce sont des appuis théoriques riches à observer et à comprendre au travers des démarches des acteurs visant à être embauchés dans une rédaction. Ils peuvent utilement être connectés à la théorisation de Florent Champy, pour qui les professions à pratique prudentielle représentent une alternative théorique aux tensions entre les paradigmes fonctionnalistes et interactionnistes. Ces professions sont définies uniquement à partir de leur contenu de travail et non plus par rapport au monopole qu'elles s'arrogent. Ce qui déplace le regard vers de nouveaux horizons où s'aperçoivent les traits réunissant les segments d'un groupe professionnel. Pour Florent Champy, les professions de ce type « nécessitent la mobilisation de savoirs dans des situations d'incertitude, dans lesquelles on ne peut se contenter d'appliquer un savoir normalisé[116] ». En s'appuyant sur les travaux d'Andrew Abbot et d'Eliot Freidson, il constate que l'activité laborieuse de certains métiers « ne consiste pas, ou pas principalement, à appliquer mécaniquement des routines ou des savoirs scientifiques. (…) Le travail est alors conjecturel parce qu'il porte sur une réalité qui échappe à toute maîtrise systématique[117] ». S'y ajoute l'exercice « d'un jugement pour partie subjectif sur des questions pouvant donner lieu à une politisation. On comprend mieux pourquoi un savoir

[113] DUBAR & TRIPIER, 1998, p. 248.
[114] PELISSIER (Nicolas) & RUELLAN (Denis), *La compétence encyclopédique. Un défi épistémologique pour les formations au journalisme*, dans *Les mutations du journalisme en France et au Québec*, dir. Rémy Rieffel et Thierry Watine, Paris, Panthéon, Assas, 2002, p 61.
[115] SCIEUR, 2008, p. 96.
[116] VEZINAT, 2010, consultation électronique.
[117] CHAMPY, 2012, p. 82.

totalement formalisé ne peut pas suffire à guider ce type de décisions[118] ». S'agissant du journalisme, que Florent Champy intègre dans les professions donnant une place importante à un mode de connaissance non-scientifique, appelé « pratique prudentielle », ainsi qu'aux délibérations sur leurs fins et leurs moyens, Erik Neveu montre bien comment les journalistes domestiquent les imprévus et les situations d'urgence de manière relativement rapide et intuitive, sans nécessairement avoir recours à de longues délibérations ni faire appel à une base scientifique formalisée[119]. Olivier Pilmis, plus récemment, a étudié la même question, mettant lui aussi en exergue la gestion « journalistique » toute particulière des situations d'urgence[120]. Ceci nécessite un haut niveau d'expérience et de compétence, capable de s'approprier l'imprévu grâce à un dispositif de réactions et de couvertures plus ou moins renouvelées et actualisées, que les professionnels du champ appellent parfois, et de façon symptomatique, « les réflexes journalistiques», « le sens de l'info » ou la « réactivité[121] ». Peut-être est-ce là qu'il faut chercher ce qui lie les praticiens du journalisme entre eux, ainsi que les éléments tissant une forme d'unité professionnelle ? Rien n'est moins sûr. Une fois de plus, la réponse à cette question demeure délicate. Gilles Bastin, dans sa réflexion sur l'existence de « codes » professionnels permettant de réguler l'activité journaliste, renvoie, comme tant d'autres, à l'éparpillement du champ et des pratiques : « au lieu que ces normes soient rassemblées dans un code exogène à l'activité elle-même, et qui s'imposerait à tous par la force des institutions qui en assurent la garde, elles sont dispersées dans l'activité quotidienne des journalistes et utilisées de façon stratégique pour défendre des conceptions concurrentes de ce métier[122] ». Gilles Bastin n'assimile cependant pas la dispersion à un hermétisme total entre les différents groupes d'acteurs. Mais la nature de leur relation est conflictuelle : « A l'évidence, les acteurs des mondes de l'information ne choisissent pas à l'identique leurs pratiques, leurs carrières et les mots qu'ils emploient. Les régimes de "codage", qui permettent de lier ces niveaux différents du travail journalistique, sont de ce fait en lutte pour la maîtrise des produits de ce monde. Cette lutte, toujours incertaine, repose autant sur le contrôle des formes matérielles du monde dans lequel s'engagent les journalistes, que sur l'élaboration et l'entretien d'un codage rhétorique permettant d'asseoir une forme ou l'autre de division du travail de l'information[123] ».

Cette approche théorique des professions par le biais de la notion de pratique prudentielle ne manque pas de potentiel lorsqu'il s'agit d'étudier l'appropriation par ses aspirants des pratiques professionnelles en vigueur. Au cas où elles seraient aussi peu systématisées, comment les appréhender lorsque cette expérience fait justement défaut ? Ce type de fonctionnement pose question dans la mesure où l'implémentation d'outils d'automatisation

[118] Idem, p. 84.
[119] Neveu (Erik), *Sociologie du journalisme*, 2e éd., Paris, La Découverte, 2004, p. 50-55. Cité par CHAMPY, 2012, p. 89.
[120] PILMIS (Olivier), *Produire en urgence. La gestion de l'imprévisible dans le monde du journalisme*, dans *Revue française de sociologie*, vol. 55, n°1, 2014, p. 101-126.
[121] Sans pour autant sous-entendre qu'il n'y a rien de reproductible dans le travail journalistique.
[122] BASTIN (Gilles), *Codes et codages professionnels dans les mondes de l'information*, dans *Réseaux*, n°157-158, 2009, p. 195.
[123] Idem, p. 208.

et de planification, en ce compris dans les médias[124], s'affine et s'intensifie. La question de la pratique prudentielle a également le mérite de donner une première explication non-conjoncturelle de la prégnance de la logique de compétences dans les critères de recrutement des employeurs (Voir chapitre VI).

Pour les interactionnistes, il n'y a pas de profession établie non plus. Que faut-il comprendre par là ? Que les professions sont des « construits socio-historiques[125]» se structurant dans un temps long, durant lequel se font et se défont des mouvements de professionnalisation[126]. Le concept de professionnalisation revêt une signification différente selon son emploi, fonctionnaliste ou interactionniste. Mais il est, quel que soit son substrat théorique, déterminant. Pour Robert Merton, la professionnalisation désigne « le processus historique par lequel une activité (…) devient une profession du fait qu'elle se dote d'un cursus universitaire qui transforme les connaissances empiriques acquises par expérience en savoirs scientifiques appris de façon académique et évalués de manière formelle sinon incontestable[127] ». Toutes les définitions ne convergent pas vers cette perception fonctionnaliste, et toutes ne considèrent pas la professionnalisation sous le seul angle de la formalisation des savoirs sous l'égide d'une instance reconnue. Il y a d'ailleurs autant de mouvements de professionnalisation que de « déprofessionnalisation ». Dans la droite ligne du constat d'absence de profession séparée, il est important de ne pas figer ce type de concept et de tenir compte du contexte socioprofessionnel dans lequel tout mouvement se déploie. Concernant le journalisme, le discours sur la professionnalisation vise à sublimer la fragilité induite par l'absence de formation qualifiante obligatoire ; il agit alors pour affirmer une capacité à devenir plus performant en dehors de toute structure de formation officiellement habilitée à former des nouveaux arrivants pour le marché du travail. L'appariement entre la formation et le travail étant moins encadrée et institutionnalisée, l'insistance sur le professionnalisme n'en est que plus accentuée et défensive. C'est ce que tendent à prouver certaines approches historiques du groupe professionnel journalistique, ainsi que des études comme celle de Jérôme Bourdon sur l'affirmation « professionnaliste » de certains acteurs[128].

Dernier trait, l'absence de profession objective interpelle le chercheur dans la mesure où les faits professionnels ne sont pas que des processus structurels imposant leur logique, mais aussi « des processus identitaires, des formes typiques de trajectoires individuelles et de « mondes sociaux », des systèmes de croyances et de pratiques (…)[129] ». Aucun déterminisme, qu'il soit marxiste ou fonctionnaliste, ne peut supprimer cette dimension de l'analyse sociologique des groupes professionnels. Celle-ci doit donc puiser au cœur des

[124] Ainsi en va-t-il par exemple du développement des plateformes d'ad-exchange, qui régulent automatiquement et en temps réel les achats-ventes d'espaces publicitaires en fonction de certains algorithmes. Pour sa part, le journalisme numérique intègre de plus en plus systématiquement les logiques arithmétiques de hiérarchisation des contenus ainsi que des éléments favorisant leur gestion à des fins commerciales.
[125] COUTURE, 1988, p. 5.
[126] Au contraire de la vision qu'en a Harold Wilensky, qui considère ce mouvement comme linéaire, et conduisant à une régulation de type fonctionnaliste. WILENSKY (Harold), *The Professionalization of Everyone?*, dans *American Journal of Sociology*, vol. 70, n° 2, 1964, p. 137-158.
[127] DUBAR & TRIPIER, 1998, p. 89.
[128] BOURDON (Jérôme), *Une identité professionnelle à éclipses*, dans *Politix*, vol. 5, n°19, 1992, p. 56-66.
[129] Idem, 1998, p. 249.

témoignages et des récits les traces de la subjectivité des professionnels, indispensables à la bonne description et à l'interprétation des processus collectifs.

Au-delà des caractéristiques et des critiques propres à chaque école, au-delà également des clivages déterministes ou subjectivistes mis en évidence, il apparaît que l'objet profession peut s'établir au carrefour de trois dimensions d'investigation[130] :

- une analyse microsociologique de l'activité productive individuelle telle qu'incluse dans un profil identifiable;
- une analyse interactionniste des relations qu'entretiennent les membres d'un groupe professionnel avec leurs pairs et leurs concurrents;
- une analyse socio-économique des caractéristiques du travail et de son marché.

Il convient, dans la mesure où elles sont activées consciemment (ou non) par le chercheur, d'éviter de retomber dans les oppositions classiques héritées des différents courants : déterminisme contre liberté, « macro » contre « micro », structure contre acteur, sujet contre objet. L'étude de la profession dans laquelle tentent de s'intégrer les jeunes journalistes se veut multiple et souple, dictée avant tout par ce qui est observé et décrit par les acteurs. Cette optique met notamment en lumière « les mécanismes institutionnels de contrôle qui peuvent définir les conditions d'accès à la profession, les codes déontologiques qui s'imposent à chacun et les formes de responsabilité collective et solidaire à l'égard des comportements des membres du groupe, les modalités et les limites de la concurrence interindividuelle au sein de la profession[131] ».

3. Concepts et phénomènes clés pour l'analyse des groupes professionnels

Au fil de ce parcours de la sociologie des professions, deux concepts s'imposent de façon plus évidente que d'autres eu égard au positionnement théorique privilégié, aux évolutions structurelles mises en lumière par les sociologues des professions et aux problématiques sélectionnées. Il s'agit de l'identité professionnelle et de la socialisation, qui feront l'objet d'une attention particulière dans le traitement des données recueillies auprès des individus interrogés. Les théories exposées plus haut invitent à replacer ces deux concepts sous la lumière de deux phénomènes contemporains impactant les groupes professionnels et les marchés du travail : la flexibilité et la précarité. Ces deux phénomènes seront approchés ici sous l'angle de la littérature sociologique, avant d'approcher la façon dont ils s'expriment concrètement pour les travailleurs dans les chapitres II et V.

[130] *Les professions et leurs sociologies, modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, éd. Pierre-Michel Menger, Paris, Maison de la Science et des Hommes, 2003, p. 2. L'auteur en ajoute une quatrième : une analyse institutionnaliste, et systémique, de la contribution de l'organisation des rapports de travail à la structuration de la totalité sociale.
[131] Idem, p. 3.

3.1. Concepts

3.1.1. Identité(s) professionnelle(s).

La présente recherche ne peut extraire son approche du groupe professionnel des journalistes du contexte général ayant entouré le monde du travail depuis le dernier tiers du XX^{e} siècle. Un bon nombre d'évolutions s'observent dans un contexte géographique et professionnel hétérogène. En ce qui concerne le journalisme, Erik Neveu estime ainsi qu'une « large part des changements morphologiques observés en France se rencontre aussi à l'étranger[132] ». En ce compris les changements au niveau de l'identité des journalistes. En sociologie des professions, cette question de recherche se développe fortement à partir des années 1990, au point que certains parlent d'une « vague identitaire », stimulée en France par «l'envahissement de la "logique de compétence" doublée des exigences multiples de professionnalisme[133] ». Cette question identitaire renvoie entre autres à la manière dont il faut désigner l'ensemble des personnes gravitant dans un espace professionnel. Et cette interrogation se pose avec insistance dans le cas présent. Il convient avant tout, dans cette optique, de se demander si le terme de « profession » est le plus adéquat pour parler des personnes exerçant le métier de journaliste[134]. Le terme anglais *profession* ne signifie pas la même chose lorsqu'il est employé en Français[135]. Si historiquement, c'est pourtant lui qui, importé des milieux anglo-saxons, fut employé par les chercheurs français, force est de constater qu'en Europe francophone, une profession désigne principalement une « activité rémunératrice, une branche économique organisée, un groupe de personnes exerçant le même métier [136] ». Et Claude Dubar de préférer l'expression de « groupe professionnel », fondée par Emile Durkheim, dont la définition apparaît nettement plus en phase avec les réalités morphologiques du journalisme: « un ensemble flou, segmenté, en constante évolution, regroupant des personnes exerçant une activité ayant le même nom doté d'une visibilité sociale et d'une légitimité politique suffisantes, sur une période significative [137] ». Le groupe professionnel, dans ce cadre théorique, résulte d'une lente et complexe évolution historique mêlant l'organisation sociale, le fonctionnement économique et les significations subjectives du travail. Comme expliqué plus haut, le poids de l'héritage fonctionnaliste incite à une mise

[132] NEVEU, 2004, p. 127.
[133] DUBAR, TRIPIER, BOUSSARD, 2011, p. 322.
[134] À propos du journalisme, le positionnement de Roselyne Ringoot et Jean-Michel Utard est assez symptomatique. Ils présentent le journalisme comme « une pratique sociale de production discursive avant d'être une profession. Cette conceptualisation permet de jeter un regard nouveau sur des pratiques indifférenciées ou au contraire d'intégrer à la formation discursive des pratiques qu'une vision exclusivement normative rejette comme non journalistiques ». *Le journalisme en invention. Nouvelles pratiques, nouveaux acteurs*, dir. Roselyne Ringoot et Jean-Michel Utard, Rennes, PUR, 2005, p. 18.
[135] Dans de nombreux pays anglo-saxons, la loi fait une distinction entre les *professions* et les *occupations*. Les membres des premières possèdent des droits tels que se constituer en association autonome et reconnue ou réguler l'accès à l'activité. Les travailleurs des autres activités, appelées *occupations*, peuvent seulement se syndiquer. Voir entre autres DUBAR & TRIPIER, 1998, p. 7.
[136] DUBAR (Claude), *Sociologie des groupes professionnels en France : un bilan prospectif*, dans *Les professions et leurs sociologies, modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, éd. Pierre-Michel Menger, Paris, Maison de la Science et des Hommes, 2003, p. 51.
[137] Idem, p. 51.

au point. Claude Dubar insiste sur le fait que les groupes professionnels ne sont pas des professions « séparées, unifiées, établies ou objectives comme risquerait de le laisser penser la tradition (…) issue de Durkheim ou Parsons ». Sans revenir en détail sur les passages précédents, certains auteurs plaident pour un dépassement des axiomes interactionnistes et une reprise en compte de la question des traits unitaires des groupes professionnels. Ce choix est bien entendu significatif dans la définition du concept d'identité professionnelle.

Loin d'être le fruit d'une préoccupation purement formelle ou d'un débat animé par les seuls scientifiques, la définition de ce qu'il faut entendre par groupe professionnel ainsi que les quêtes des différents courants de recherche pour cerner le fonctionnement et les traits constitutifs des professions ne relèvent-elles pas, plus fondamentalement, de la question des territoires ainsi que d'un questionnement sur ses caractéristiques identitaires ? Dans la lignée des travaux d'Andrew Abbott[138], l'importance de ces questions devient omniprésente à la lumière du problème de la concurrence entre groupes professionnels. Certains estiment que « l'absence d'accord des sociologues sur une définition universelle de la profession n'est qu'un indice, parmi bien d'autres, de la contingence historique et culturelle de ces compétences qui sont toujours l'objet de concurrence entre groupes professionnels[139] ». L'enjeu semble d'autant plus important qu'au cours du dernier tiers du XX^{e} siècle, les zones de concurrences entre les métiers se sont désenclavées, cheminant rapidement vers de nouveaux terrains dans la foulée des conquêtes technologiques[140]. Ces évolutions tendent à renforcer les frictions concurrentielles et identitaires entre professions. Plus ou moins conjointement, la recherche a définitivement avalisé l'étroitesse du strict cadre d'analyse des professions libérales, et a voulu approcher les autres professions ou métiers dans un esprit de décloisonnement l'ayant également éloigné des modèles fonctionnalistes et des travaux sur les professions ouvrières. Les travaux d'Abbott s'inscrivent dans cette tendance s'essayant à une alternative au fonctionnalisme. Ce décloisonnement soumet les scientifiques à des cas de figure limite en matière de définition des cultures professionnelles. Il complexifie aussi la question des traits identitaires collectifs aux groupes.

À un niveau plus individuel, la notion d'identité professionnelle figure parmi les plus exploitées dans le champ sociologique français de ces trente dernières années. Le propos de la démarche qualitative de cette recherche sera d'en exploiter les enseignements et de les confronter aux discours des jeunes journalistes sur eux-mêmes et sur le métier qui s'ouvre (ou non) à eux. Une impulsion importante dans la définition des identités professionnelles fut initiée à la faveur de l'ouvrage de Renaud Sainsaulieu[141].

---

[138] Dans *The Systems of Professions,* Abbott donne une place centrale à l'analyse du travail quotidien. Il voit dans l'efficacité des solutions que les professions proposent aux problèmes qu'elles traitent « le facteur qui détermine in fine la délimitation des territoires ». CHAMPY, 2012, p. 178

[139] DUBAR, TRIPIER, BOUSSARD, 2011, p. 143.

[140] Voir sur ce sujet (entre autres) la contribution de DEMERS (François), *Déstructuration et restructuration du journalisme*, dans *Tic & Société*, vol. 1, n°1, 2007, p. 29-54.

[141] SAINSAULIEU (Renaud), *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation*, Paris, FNSP, 1977, 486 p.

Mais avant toute chose, il faut préciser que le concept d'identité possède lui-même une histoire éminemment complexe, et pose problème dans l'ensemble des sciences sociales, ne serait-ce qu'au sujet de sa définition polymorphe[142]. Cette polysémie amène d'ailleurs certains à exprimer des réticences face à l'emploi du terme « identité ». C'est par exemple le cas de Rogers Brubaker et Frederick Cooper. Relevant le multiple usage de ce terme de plus en plus à la mode à partir des années 1960, aussi bien pour des significations de tous les jours que pour des transpositions beaucoup plus conceptuelles, ils plaident pour un affinement des notions signifiées par le chercheur. « Identity (…) bears a multivalent, even contradictory theoretical burden[143] ». « Given the great range of heterogeneity of the work done by "identity", it would be fruitless to look for a single substitute[144] ». Brubaker et Cooper opèrent plusieurs précisions conceptuelles dont il n'est pas inutile de tenir compte pour bien savoir ce qui est en jeu dans les mécanismes identitaires. Ils définissent d'abord l'activité d'identification, afin de distinguer le sujet agissant, ainsi que son contexte : « In modern settings, which multiply interactions with others not personally known, such occasions for identification are particularly abundant. (…) How one identifies oneself and how one is identified by others may vary greatly from context to context ; self- and other-identification are fundamentally situationnal and contextual[145] ». L'autre dimension sur laquelle Brubaker et Cooper insistent se définit comme le « self understanding ». Il possède une fonction auto référentielle : « it designates one's own understanding of who one is. It cannot capture other's understandings, even though external categorizations, identifications, and representations may be decisive in determining how one is regarded and treated by the others, indeed in shaping one's own understanding of oneself[146] ». Loin des appréhensions fixes et immuables de l'identité, ou présentées comme telles, la notion de self understanding revendique son ancrage subjectif, fluctuant et fortement dépendant du contexte dans laquelle elle se déploie.

L'approche de Sainsaulieu relève d'une sociologie compréhensive dans laquelle ce sont les relations stratégiques de pouvoir qui définissent les identités des acteurs. Celles-ci sont principalement analysées à partir des caractéristiques des rapports de pouvoir dans les organisations. « Les manières d'affronter les conflits sont au cœur de ces analyses faisant de l'identité non pas un résultat stable des socialisations antérieures mais un produit instable des formes d'engagement dans l'action présente[147] ». Il s'agit d'une orientation théorique s'écartant radicalement de l'optique bourdieusienne, elle-même inscrite dans la ligne de Durkheim, et pour qui la notion prédominante d'habitus rend « à la limite, inutile, d'un point de vue heuristique, toute distinction entre identité individuelle et identités collectives[148] ».

---

[142] Paul Ricoeur explore notamment les liens entre mémoire et identité, tant sous ses aspects individuels, dans la tradition de Saint-Augustin, que ses aspects collectifs, dans la lignée de Maurice Halbwachs. RICOEUR (Paul), *La mémoire, l'histoire, l'oubli*, Paris, Seuil, 2000, 676 p.

[143] BRUBAKER (Rogers) & COOPER (Frederick), *Beyond « Identity »*, dans *Theory and Society*, n°29, 2000, p.12.

[144] Idem, p. 14.

[145] Ibidem.

[146] Idem, p. 18.

[147] DUBAR (Claude), *Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel*, dans *Traité de Sociologie du travail*, 2e éd., éd. Michel De Coster & François Pichault, Paris-Bruxelles, De Boeck & Larcier, 1998, p. 389.

[148] Idem, p. 388.

La conception sainsaulieusienne rejoint globalement celle de l'interactionnisme symbolique en vigueur aux Etats-Unis à partir des années 1950, où l'identité est envisagée à partir des interactions, chaque auteur conférant à ce concept des tonalités qui lui sont propres.

Sous l'impulsion, notamment, des travaux d'Ervin Goffman, fut peu à peu justifiée la légitimité d'une approche sociologique de l'identité professionnelle impliquant à la fois la dimension biographique subjective et la dimension institutionnelle objective des modes de catégorisation des individus et des groupes. Et Claude Dubar de préciser que « sans la confrontation de ces deux dimensions, on risque d'oublier que l'identité personnelle est associée à l'identité de groupe qui elle-même repose sur l'histoire[149] ».
Du point de vue méthodologique, Renaud Sainsaulieu aborde ces questions sur la base des relations de travail dans les organisations au moyen d'observations approfondies, y compris participantes, du fonctionnement des entreprises et des administrations. Ce qui met en exergue « l'extrême diversité des attitudes au travail, des modes de relations entre collègues et avec les chefs, des structures d'organisation et des modes de gestion du personnel [150] ».

Une sensibilité particulière à l'évolution s'impose lorsque le thème des identités professionnelles est analysé. Renaud Sainsaulieu avance que la crise des années 1980 a fait s'écrouler les anciennes identités professionnelles définies principalement auprès des ouvriers salariés, notamment en raison des mutations technologiques et des nouvelles politiques d'emploi et de chômage. Il convient alors de reposer la question des transformations des marchés du travail et de leur impact. C'est l'objectif du chapitre II consacré aux modifications du fonctionnement et de l'organisation du travail dans les entreprises contemporaines. Même s'il existe de sérieuses nuances entre elles selon leur cadre de référence (presse quotidienne générale ou régionale, presse magazine, presse spécialisée, presse audio-visuelle, agences de presse), il est clair que ces mutations concernent aussi les entreprises journalistiques. L'idée selon laquelle un tournant s'est opéré dans les identités professionnelles à la faveur des perturbations macroéconomiques des années 1970 et 1980 est largement acceptée dans les littératures anglo-saxonne et française. Claude Dubar, qui a beaucoup travaillé sur la question des identités professionnelles, en fait longuement état. Dès le début des années 2000, et donc bien avant la crise financière et économique des années 2008-2012, il note que la notion de crise « en matière de travail, d'emploi et de relations professionnelles, (…) est omniprésente, depuis trente ans, dans les discours sur la société française plus peut-être que sur les autres sociétés industrialisées comparables[151] ». Au-delà d'une spécificité française, ce discours témoigne d'un profond bouleversement des rapports au travail, sur fond « d'effritement de la société salariale[152] ». Pour Claude Dubar, « la transformation d'un métier appris, transmis, incorporé, en une « activité » devenue incertaine, mal reconnue, problématique constitue le type même de la « crise identitaire » au sens de la sociologie interactionniste[153] ».

[149] Idem, p. 391.
[150] Idem, p. 393-394.
[151] DUBAR (Claude), *La crise des identités: l'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, 2000, p. 96.
[152] Le terme est de Robert Castel, cité par DUBAR, 2000, p. 104.
[153] Idem, p. 118.

Malgré une conjoncture économique régulièrement difficile à partir des années 1970, Denis Segrestin[154] constate la perpétuation des identités corporatives de métier en France. Son étude intègre elle aussi la prise en compte de mutations dont il est important de noter l'existence au-delà du strict cadre de la profession journalistique, à commencer par le développement de nouvelles politiques de gestion visant l'intégration à l'entreprise de certains salariés en même temps que la précarisation ou l'exclusion d'autres. Cette fragilisation de la position d'emploi de certains actifs cohabite avec une montée constante du chômage. Ces coups de boutoir n'effritent cependant pas les identités durablement construites autour d'une culture de métier et d'un système de valeurs. Il est à préciser que l'étude de Denis Segrestin porte sur des métiers tels que les cheminots, les marins ou les ouvriers du livre. La plus grande prudence est donc de mise avant tout élargissement des apports de ces études au sujet de la présente recherche, puisque tant leur cadre thématique que spatio-temporel diffèrent de la situation des jeunes journalistes. Mais l'étude interpelle et fixe le cadre d'une autre question de recherche : comment et dans quelle mesure les effets des crises et des nouvelles politiques de gestion affectent les arcanes des identités professionnelles collectives ?

Dans une approche interactionniste, le chercheur doit garder à l'esprit que les « identités sociales et professionnelles typiques ne sont ni des expressions psychologiques de personnalités individuelles ni des produits de structures ou de politiques économiques s'imposant d'en haut, ce sont des constructions sociales impliquant l'interaction entre des trajectoires individuelles et des systèmes d'emploi, de travail et de formation[155] ». Cette construction impliquant deux volets, ou deux dimensions, est également défendue par Renaud Sainsaulieu : l'identité peut être perçue comme le résultat d'un double rapport « à l'autre dans l'ici et le maintenant où s'expérimente le risque du pouvoir, à soi-même dans des circonstances de relations antérieures similaires ou différentes[156] ». Ce qu'il est pertinent de souligner, c'est que le monde des salariés relevant d'un contrat de travail, tout comme celui des ouvriers, des fonctionnaires ou des artistes, a subi « une véritable mutation[157] » de ses modes de gestion.

Au final, Claude Dubar a proposé, au fil de ses recherches, le concept de forme identitaire pour guider le chercheur, par exemple dans sa pratique d'entretiens, vers une construction progressive de l'identité professionnelle à partir des données récoltées. « On peut faire l'hypothèse que le corpus des entretiens recueillis et des schèmes construits à partir d'eux permet de dégager, de manière inductive, des types d'argumentation, des agencements typiques, des configurations significatives de catégories que nous appelons "formes identitaires"[158] ». Les formes identitaires sont « des types-idéaux construits par le chercheur

[154] SEGRESTIN (Denis), *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Paris, Fayard, 1985, 283 p.
[155] DUBAR (Claude), *La socialisation*, 3e éd., Paris, Armand Colin, 2002, p. 239-240.
[156] SAINSAULIEU (Renaud), *L'identité et les relations de travail*, dans *Identités collectives et changements sociaux. Actes du colloque « Production et affirmation de l'identité »*, t. 2, éd. P. Tap, Toulouse, Privat, 1980, p. 275-286.
[157] DUBAR, 2002, p. 250.
[158] DUBAR (Claude), *Trajectoires sociales et formes identitaires: clarifications conceptuelles et méthodologiques*, dans *Sociétés contemporaines*, n°29, 1998, p. 79.

pour rendre compte de la configuration et de la distribution des schèmes de discours (…). Elles constituent des recatégorisations à partir des ordres catégoriels dégagés par l'analyse inductive des récits, comparés les uns aux autres puis regroupés par « agrégation autour d'unités-noyaux ».

De même, les conclusions des études sur l'identité professionnelle fondent leur démarche sur l'intersection des données biographiques et structurelles, qui donne à la notion d'identité tout son sens. La méthode croise deux dimensions hétérogènes considérées comme orthogonales en vue de rendre intelligible les logiques d'actions dans le champ professionnel. Claude Dubar trace d'abord un axe temporel qui structure les récits biographiques : il oppose « les discours fondés sur la continuité des trajectoires inter et intra générationnelles aux discours manifestant une succession de ruptures, soit subies, soit voulues, en matière de prime éducation familiale, de scolarisation, d'accès à l'emploi ou de carrière professionnelle ». Une deuxième dimension « relève de l'axe spatial et met en jeu des jugements émis sur les configurations relationnelles au moment de l'enquête. Elle oppose les discours manifestant une reconnaissance de la part des divers partenaires de la relation d'emploi et/ou des pratiques de formation et ceux exprimant une non-reconnaissance de la part de tout ou partie des acteurs stratégiques de la situation vécue. Le croisement de ces deux dimensions permet d'interpréter les cohérences internes et les systèmes de différences entre les (…) logiques d'action inductivement dégagées des entretiens[159] ».

Encore plus proches du sujet de la présente recherche sont les travaux menés auprès des populations de jeunes en phase d'insertion professionnelle. Claude Dubar et Didier Demazière étudient ainsi l'insertion des jeunes dits de bas niveau scolaire[160]. Ils y observent un allongement de la période d'insertion, précédent l'accès à un emploi à durée indéterminée. Cet allongement est indissociable de la durée des études elles-mêmes, également en hausse. Claude Dubar parle même « d'identité d'attente, construite autour de la formation et du temps des études[161] ». Et dès la fin des années 1980, certaines recherches mettent en évidence la transformation radicale des conditions de l'insertion professionnelle dans le sens d'un rallongement généralisé[162]. C'est également le résultat d'une enquête spécifique menée sur les modalités d'insertion des jeunes journalistes en France[163].

Il peut s'avérer instructif d'avoir connaissance de ces évolutions afin de les replacer, si justifié, dans le cadre de cette recherche. Claude Dubar, dans la conclusion de son ouvrage sur la socialisation, insiste sur la validité limitée de ces enquêtes empiriques menées dans la France des années 1980. C'est un fait à ne pas perdre de vue. De même que la conclusion,

[159] DUBAR, 1998, p. 398.
[160] DEMAZIERE (Didier) & DUBAR (Claude), *L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire. Trajectoires biographiques et contextes structurels*, Marseille, CEREQ, 1993. *L'autre jeunesse. Jeunes stagiaires sans diplôme*, Lille, PU, 1987, 350 p.
[161] DUBAR, 2002, p. 230.
[162] BAUDELOT (Christian), *Les élèves de LEP : une population diversifiée*, s.l., LERSCO, 1988, s.p.
[163] *Devenir journalistes. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail*, Paris, La Documentation française, 2001, 167 p.

essentielle, de la diversification des formes d'appartenance subjective et de définition de soi-même auxquelles les individus ont accès.

Contiguës à la féconde thématique de l'identité, les études françaises des années 1980 mettent au jour des phénomènes intéressants du point de vue des différences entre hommes et femmes. Celles-ci se remarquent particulièrement dans les professions ouvrières, au travers des différences de tâches, de considération salariale et symbolique. Il y règne une véritable division sexuelle, et non uniquement *sexuée*, du travail.
De façon générale, l'accès des femmes aux professions, quelles qu'elles soient, augmente partout en Europe. C'est vrai également dans le journalisme, mais s'arrêter à ce constat occulterait de nombreuses questions. Plusieurs recherches menées sur les ouvrières illustrent des mécanismes de division sexuelle du travail ainsi que les effets identitaires en découlant. Dans ce contexte, « les identités féminines se définissent presque toujours à partir d'une double référence à la famille et au travail alors que les identités masculines se construisent souvent exclusivement à l'intérieur du champ professionnel[164] ». Ces différences, échelonnées à divers niveaux, amènent certains sociologues à écrire que « les hommes ont un métier, alors que les femmes occupent un emploi ». Et l'adage ne concerne pas que les professions ouvrières ou manuelles.
Ces modes d'investissements différenciés du fait professionnel posent assurément des questions identitaires liées à la distinction des tâches et à la pérennité des carrières. Dans leur *Sociologie du travail*, Antoine Bevort et Annette Jobert confirment la montée continue de l'emploi féminin, mais soulignent aussitôt les problèmes qu'elle soulève : « l'arrivée continue des femmes sur le marché du travail est venue brouiller les frontières traditionnelles entre le professionnel et le domestique. La tension continue entre les deux espaces dans le quotidien des préoccupations féminines, et, surtout, les inégalités de salaire et de carrières entre salarié(e)s à temps partiel et à temps plein invitent à repenser les conditions de conciliation entre travail et hors travail[165] ». À elle seule, et en dehors de toute donnée conjoncturelle ou d'un regard précis sur le domaine de recherche de l'insertion, une réflexion de ce type justifie de mener les recherches vers le phénomène de la flexibilité.

3.1.2. La socialisation professionnelle

L'importance du concept de socialisation professionnelle s'est rapidement imposée à la lumière des entretiens exploratoires. Il s'agit d'un socle fondamental dans la compréhension du fonctionnement du marché du travail et des carrières des jeunes journalistes. Les aptitudes de socialisation, marquées par une forte diversité, sont en effet systématiquement mises en récit par les jeunes journalistes. La socialisation est même perçue comme un facteur central de l'insertion, et son importance se discute tout autant que celle, par exemple, de la formation initiale. Denis Ruellan s'est penché sur cette question grâce aux données de la Commission de

[164] DUBAR, 1998, p. 396. Voir sur ce thème HIRATA (Helena) & KERGOAT (Danièle), *Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail*, dans *Plaisir et souffrance dans le travail*, éd. Christophe Dejours, Paris, AOCIP, 1988, p. 131-163.
[165] BEVORT (Antoine) & JOBERT (Annette), *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2011, p. 30.

la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP) en étudiant des jeunes Français en phase d'insertion en 1990 et 1998. Sans étudier les trajectoires de façon individuelle et approfondie ni recueillir le discours des jeunes sur leur vécu, il note, outre une conjoncture difficile et le caractère peu réglementé de l'orée du marché du travail, que « ceux qui y accèdent sont d'emblée contraints aux pratiques floues des entreprises dans lesquelles le "relationnel" et la soumission aux usages de l'entreprise comptent énormément pour accéder à l'emploi et y demeurer[166] ». Ce qui a pour effet, amplifié par une demande assez soutenue et des postes vacants plus rares, de rendre les nouveaux arrivants fortement dépendants de leurs nouveaux employeurs. Denis Ruellan note, par conséquent, les liens entre la sélection des jeunes entrants et la généralisation du principe de « vivier » ou de « sas d'entrée », au sein desquels les jeunes journalistes travaillent fréquemment sous des formes statutaires flexibles/précaires. Tout en soulignant que la décennie 1990 avait été difficile du point de vue conjoncturel et que toute généralisation doit faire l'objet d'une grande prudence, l'auteur met le doigt sur un fonctionnement général de l'accès à la profession qu'il peut être utile de relire à partir de la question de la socialisation professionnelle. Celle-ci, à l'image du marché du travail journalistique, évolue et engage de nouvelles manières d'être : « Ce qui s'échange de plus en plus, c'est l'engagement escompté d'un salarié pour la réalisation des objectifs économiques de son entreprise contre la reconnaissance anticipée par l'employeur de ses "compétences" revendiquées, plus ou moins liées à son projet d'avenir[167] ». Cette transaction complexe entre le projet d'entreprise et les projections individuelles, que Claude Dubar situe dans une perspective interactionniste, élargit le jeu de l'interaction à d'autres entités que les individus, et « modifie en profondeur les mécanismes de la socialisation professionnelle définie ici comme un mouvement conjoint des individus dans la construction de leur avenir professionnel et des institutions ("les entreprises") dans l'élaboration de leur projet collectif. (…) La socialisation professionnelle devient un processus unique, de plus en plus intégré et concernant potentiellement l'ensemble du cycle de vie des individus. Il est de plus en plus difficile de concevoir la vie professionnelle comme l'occupation d'un même emploi et la réalisation des mêmes tâches, dans la même entreprise, pendant toute une vie active[168] ».

Du reste, la lecture des premières sources disponibles et des entretiens exploratoires laisse à penser que ce qui se passait en France durant les années 1990 et 2000 se déroule aussi, dans une mesure à préciser ultérieurement, sur le marché belge francophone du début des années 2010. Le contexte général de l'insertion, à savoir ce que le marché du travail offre comme places et espaces de travail accessibles, influe plus que probablement sur les mécanismes de sélection et d'incorporation des nouvelles générations, et donc sur la socialisation professionnelle. C'est ce à quoi invite la notion de *socialisation par l'emploi*, qui affine la précédente : « ce sont des conditions d'emploi particulières et non l'activité proprement dite, le travail ou le métier, qui façonnent et transforment les individus. La socialisation par l'emploi et celle par le travail se trouvent bien évidemment imbriquées dans la réalité, mais il

[166] RUELLAN (Denis), *Socialisation des journalistes entrant dans la profession*, dans *Quaderni*, n°45, automne 2001, p. 146.
[167] DUBAR (Claude), *Formes identitaires et socialisation professionnelle*, dans *Revue française de sociologie*, vol. 33, 1992, p. 522.
[168] Idem, p. 522-523.

est utile de les penser séparément pour mieux les étudier[169] ». Il s'agit donc bien de séparer les notions de travail et d'emploi[170]. *A priori*, les effets de cette socialisation se remarquent davantage dans des conditions protectrices, avec une sécurité et une vision à long terme. Mais il n'est pas inutile de poser la question de ses effets sur des postes précaires. « Qu'elle concerne des emplois stables et protecteurs ou non, la socialisation par l'emploi invite à ne pas se contenter de repérer des valeurs en postulant leur transmission et leur intériorisation, mais à entrer dans le détail des mécanismes d'incorporation de manières d'être et de penser spécifiques[171] ». À nouveau, la prise en compte des évolutions historiques et des spécificités des jeunes sur le marché du travail doit être gardée à l'esprit car les processus de socialisation professionnelle ont fort changé, bien souvent dans le sens d'un affaiblissement de la prise en charge des plus jeunes : « l'heure de la débrouille a sonné », écrivent Laurence Roulleau-Berger et Chantal Nicole-Drancourt, estimant que c'est sur le terrain de la « mise au travail, et non sur l'autre, celui du travail au sens strict, que la nouvelle donne productive bouscule tous les jeunes et abandonne à eux-mêmes les plus démunis[172] ».

Le concept en tant que tel intéresse tout particulièrement les sociologues interactionnistes, et notamment ceux de la seconde école de Chicago. Everett Hughes, dans *Men and their Work*, définit trois mécanismes de la socialisation professionnelle.
Le premier implique, de la part d'un candidat à un nouveau poste, une immersion dans la culture professionnelle qui se profile comme le contraire de la culture profane. Il s'identifie progressivement à son rôle, si possible en acceptant sa dimension désenchantée, loin des stéréotypes professionnels concernant la nature des tâches[173].
Le second mécanisme important est désigné par Claude Dubar comme l'installation dans la dualité, celle-ci ayant pour pôles un modèle idéal d'une profession valorisée et utile, et de l'autre côté les aléas et autres tâches quotidiennes perçues comme routinières et peu valorisantes. Dans le processus de socialisation se décident les attributions de rôles : qui occupera les tâches dites nobles et valorisantes, à considérer qu'il existe toujours un lieu de marquage entre une ou plusieurs situations jugées plus ou moins gratifiantes ? Comment les interactions peuvent-elles adoucir la dualité entre ces pôles ? Everett Hughes postule que les membres d'un groupe exclus du cercle des tâches nobles et valorisantes accaparées par le groupe de référence, développent une *socialisation anticipatrice* : ils s'identifient non pas au groupe auquel ils appartiennent, mais à celui qui fait office de référence, et dont ils s'approprient anticipativement les normes et les valeurs. Cette hypothèse fait écho aux théories défendues notamment par Alain Accardo sur le consentement des journalistes

[169] AVRIL (Christelle), CARTIER (Marie), SERRE (Delphine), *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, Paris, La Découverte, 2010, p. 240.
[170] Le travail renvoie au contenu de l'activité laborieuse et à ce que fait concrètement le travailleur. L'emploi est un poste résultant d'une offre et d'une demande de travail, avec ses propriétés sociales et professionnelles. AVRIL, CARTIER, SERRE, 2010, p. 192-193.
[171] Idem, p. 241. Pour y parvenir, un repérage et une description des rituels peuvent s'avérer instructifs. La même démarche peut s'appliquer aux conflits, leur mise en récit et les négociations (collectives ou non) dont ils font l'objet.
[172] NICOLE-DRANCOURT (Chantal) & ROULLEAU-BERGER (Laurence), *Les jeunes et le travail (1950-2000)*, Paris, PUF, 2001, p. 110.
[173] DUBAR (Claude), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991, p. 147-148.

précaires à leur propre situation et sur la capacité qu'ont les détenteurs des places les plus enviées à légitimer cette situation. « Les agents sociaux sont constamment guidés par une idée ou une image d'eux-mêmes, de leur situation, de leurs rapports, par une représentation de ce qu'ils sont ou croient être, de ce qu'ils souhaitent ou redoutent de devenir, bref, par une certaine représentation de leur identité (et de celle des autres) qui contribue à donner du sens à leur existence et qui justifie de faire ce qu'ils font[174] ». En prolongeant cette réflexion, quel rôle jouerait cette socialisation anticipatrice si ce n'est de faire accepter, grâce au mécanisme de projection et à ses promesses, une situation temporaire jugée insatisfaisante ? Ce mécanisme mérite une attention particulière car il ne fonctionne, estime Hughes, qu'avec la complicité d'une véritable filière promotionnelle permettant aux acteurs d'accéder au cercle de référence.

Cette sensibilité à la mobilité rend l'approche de Hughes tout à fait pertinente dans l'étude de l'accès au marché du travail, où la question de la promotion, et plus largement de la transition de l'instabilité à la stabilité, revêt une importance centrale. Mais surtout, il s'agit d'une modélisation de la socialisation assez proche du schéma qui distingue, à travers l'emploi précaire, un vivier périphérique d'un noyau de journalistes stable. Or, rien ne garantit, si pas l'existence, à tout le moins la fluidité de ces filières promotionnelles dont parle Hughes[175]. Au contraire, Denis Ruellan postulait, et avec lui d'autres études, le renforcement de la logique des sas d'entrée dès le début des années 2000 en raison des évolutions socioéconomiques du champ et de l'intensification de la concurrence à la base d'un « net déclassement de l'embauche » et d'un « allongement de la durée de recherche[176] ». Rien n'indique que la conjoncture globale des entreprises de l'industrie médiatique ait évolué dans un autre sens ces dix dernières années en Belgique francophone. Et ceci fixe un cadre contextuel bien précis pour l'étude des pratiques de socialisation professionnelle des jeunes entrants dans la profession.

La conceptualisation de la socialisation professionnelle selon Hughes concerne l'ajustement de la conception de soi avec les chances de carrière raisonnablement envisageables. Cette étape ouvre la voie aux décisions permettant d'accéder à un groupe de référence. Ce sont donc les stratégies d'acteurs qu'il s'agit de mettre en place, « définies en termes de prises de risque, de projections de Soi dans l'avenir et de prédictions plus ou moins réalistes sur l'évolution du système[177] ».

[174] ACCARDO, 1997, p. 215-216.
[175] Leur « institutionnalisation », pour reprendre le terme de Claude Dubar, n'est en rien garantie non plus dans le champ étudié ; c'est du moins l'hypothèse de cette recherche. DUBAR, 1991, p. 149.
[176] *Devenir journalistes*, 2001, p. 26.
[177] DUBAR, 1991, p. 150.

3.2. La flexibilité et la précarité, deux phénomènes transversaux

3.2.1. La flexibilité

Sur fond d'une nouvelle organisation des relations professionnelles, les recherches portant sur les professions, le travail ou les organisations mettent en évidence l'évolution de la mobilité professionnelle. Celle-ci devient presque une valeur en soi, et l'importance de cette notion sera approfondie dans le chapitre sur les évolutions des marchés du travail à travers les concepts de flexibilité et de flexicurité. Les impératifs de mobilité renvoient au phénomène de la flexibilité. Ils agissent comme des mécanismes sélectifs dans une économie marquée par une érosion du modèle de l'emploi salarié à temps plein et à durée indéterminée. Thomas Amossé démontre ainsi que les mouvements par changement d'employeur et par changement d'état (inactivité, chômage, emploi) ont continuellement et progressivement augmenté sur le marché français durant le dernier quart du XX^{e} siècle[178]. Ses chiffres s'inscrivent dans une tendance globale qui affecte aussi la Belgique, tout comme d'autres signes de la flexibilité comme le travail à temps partiel ou le travail non-garanti dans le temps. Cet accroissement de la mobilité possède une dimension sélective : plus le travailleur est qualifié, moins il subit la mobilité (qui peut du coup devenir élective), et inversement. Pierre-Michel Menger souligne que « la gestion différenciée des qualités d'emploi opère différemment dans les deux phases clés de l'insertion (où l'emploi est d'autant plus souvent probatoire et discontinu qu'il est peu qualifié), et de la maturité des quinquagénaires (…)[179] ».

La notion de flexibilité s'impose à tous les niveaux d'analyse pour comprendre le devenir des jeunes journalistes dans un marché particulièrement affecté par le recours à ce que les sociologues appellent les *formes particulières ou atypiques d'emploi*. Pauline Givord estime que « le développement de la flexibilité constitue l'une des transformations majeures du marché du travail intervenues au cours des dernières décennies. Dans un contexte de volatilité accrue de la demande, liée pour partie à l'ouverture à la concurrence internationale, les contraintes du "juste-à-temps" ont augmenté les besoins des entreprises pour davantage de souplesse dans la gestion de la main-d'œuvre[180] ». Ce concept implique donc une focalisation sur les employeurs puisqu'il touche étroitement à l'embauche, la gestion et la rotation des effectifs. Pour Thomas Périlleux, « c'est un monde "en réseau" ou "connexionniste" qui émerge au cœur des entreprises flexibles[181] ». Articulant de plus en plus l'activité économique autour de projets, « le fonctionnement en réseau a d'abord des similitudes avec le monde de l'inspiration, où la capacité de l'individu à manifester sa propre singularité est mise à

[178] AMOSSE (Thomas), *Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail*, dans *Données sociales*, INSEE, 2003, p. 235-242. AMOSSE (Thomas) & KALUGINA (Ekaterina), *Qualité du travail et dynamique de l'emploi en Europe pendant la crise*, dans *L'emploi en crise et l'emploi de la crise*, Catherine Spieser (dir.), s.l., Liaisons Sociales, 2013, p. 101-123.
[179] *Les professions et leurs sociologies*…, 2003, p. 22.
[180] GIVORD (Pauline), *Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes*, dans *Economie et statistique*, n° 388-389, 2005, p. 129.
[181] PERILLEUX (Thomas), *Etre à l'épreuve dans le travail*, dans *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*, dir. Matthieu de Nanteuil-Miribel & Assaâd El Akremi, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2005, p. 115.

l'épreuve[182] ». Mais aussi, les relations en réseau sont, toujours selon Périlleux, « électives et non prescrites ; l'ancrage stabilisé dans l'espace et le temps est un archaïsme ; les composantes traditionnelles d'une stabilité existentielle (statut, fidélité, emploi à vie) sont une protection à la fois rigide et fausse[183] ». En ce sens, ce constat en confirme d'autres, « estimant que l'on peut penser que la flexibilité des relations de travail entraîne concomitamment un recul du salariat comme cadre traditionnel de la relation de travail et un brouillage entre salariat et travail indépendant[184] ». Ce dernier point s'observe au grand jour dans le marché étudié, où circulent depuis des années les terminologies de « faux indépendant » et de « faux salarié », désignant l'un comme l'autre des agencements contractuels particuliers plus ou moins en porte à faux avec le contrat typique de salarié.

Les études insistent toutes sur la polymorphie de la flexibilité. Quelles que soient ses formes, elles sont activement intériorisées, puis appliquées, par les plus jeunes actifs dans l'élaboration de leurs stratégies d'acteurs[185]. Enfin, la flexibilité ne concerne pas que les formes d'emploi et les paramètres contractuels. Elle s'impose dans l'assignation et l'organisation des tâches quotidiennes, dans les manières de travailler (par projets, par chantiers), dans la socialisation (par réseau notamment) et dans la négociation de la place respective des différentes dimensions signifiantes d'une existence : intime, privée, sociale, professionnelle. Comment les jeunes actifs la raisonnent-ils, comment est-elle traduite concrètement, quel sens lui donnent-ils, quel rôle objectif joue la flexibilité, une fois sa définition entérinée, dans l'insertion des jeunes journalistes et dans le fonctionnement du marché du travail ?

Du reste, « entériner » une définition d'un phénomène aussi polysémique et prégnant que la « flexibilité » n'est pas chose aisée. Ce n'est pas faute d'une abondante littérature, en générale postérieure au dernier tiers du XX^{e} siècle, qui passe en revue tous les aspects et enjeux de la flexibilisation de l'économie en général, et de la gestion des ressources humaines en particulier. Matthieu de Nanteuil-Miribel et Assaâd El Akremi épinglent quatre formes de flexibilité : numérique ou contractuelle, temporelle ou financière, productive ou géographique, fonctionnelle ou organisationnelle[186]. La première intervient sur le volume et la nature des formes statutaires d'emploi. Est concerné tout contrat qui déroge au contrat à durée indéterminée et à temps plein. Les deux auteurs notent qu'il s'agit « de la forme de flexibilité la plus couramment associée au mouvement de fragilisation ou de précarisation du lien salarial ». La seconde forme de flexibilité « modifie les variables quantitatives de la relation salariale, mais sans faire basculer celles-ci à l'extérieur du cadre juridique proposé par le

[182] Idem, p. 116.
[183] Idem, p. 118.
[184] MAZUYER (Emmanuelle), *Les mutations des droits du travail sous influence européenne*, dans *Revue de la régulation*, n°13, 1er semestre 2013, consultation électronique.
[185] Il existe un débat assez soutenu autour de la question des stratégies d'acteurs : les individus sont-ils capables d'en déployer ? Quel est le seuil de rationalité sous-tendant leurs actes et dans quelle mesure sont-ils déterminés par les structures ? La présente recherche postule une adaptabilité élevée, plurielle et variable des jeunes journalistes face aux réalités économiques du marché du travail, signe d'une capacité à raisonner consciemment une part significative de leurs choix professionnels et non-professionnels en dehors des schémas prédéfinis et anticipés.
[186] *La société flexible…,* 2005, p. 418-419.

contrat à durée indéterminée ». Cela concerne par exemple l'organisation des plages horaires. La troisième application de la flexibilité, géographique ou productive, modifie les systèmes d'organisation de la production par l'entremise de la sous-traitance, de l'externalisation (avec ses implications géographiques, via la délocalisation) et du recours à l'emploi indépendant. « Il s'agit d'une forme de flexibilité qui place tout ou partie des variables de la relation salariale à l'extérieur de l'organisation initiale, mais sans nécessairement modifier les éléments quantitatifs tels que la durée du travail ». Enfin, la dernière forme de flexibilité répertoriée par les deux chercheurs désigne toutes celles qui ne sont pas comprises dans les trois premières, et qui « s'effectuent principalement sur un registre qualitatif et interne ». Cela englobe par exemple les comportements polyvalents, le travail en équipe, les groupes à tâches et les pilotages d'opérations ponctuelles. La polyvalence, écrivent encore Matthieu de Nanteuil-Miribel et Assaâd El Akremi, « peut s'expliquer autant par la volonté de professionnaliser les salariés que par la nécessité de pallier les situations de sous-effectifs[187] ».

Sans anticiper les développements ultérieurs de ce travail, les différentes dimensions de la flexibilité décrites ici à des fins de clarification renvoient manifestement à des pratiques couramment mises en récit par les acteurs du groupe professionnel journalistique, jeunes entrants ou employeurs. Ce constat renforce la pertinence de leur prise en compte lors de l'analyse des données recueillies lors des entretiens.
Pour conclure, la flexibilité peut être analysée à partir de deux axes : externe/interne, qualitative/quantitative. Phénomène fluide et malléable, la flexibilité peut s'immiscer à bon compte dans quasiment tous les schémas explicatifs d'une situation. Le danger sera de croire voir sa trace dans des lieux et des discours où d'autres dimensions sont en jeu. À ce titre, il sera surtout important, dans le corpus, de se montrer sensible aux interactions entre la flexibilité et d'autres notions, tout en distinguant sa forme imposée de celle qui serait le ressort d'une volonté personnelle des acteurs. C'est pourquoi, dans le travail d'analyse des trajectoires, il s'agira de cerner et d'appréhender partiellement d'autres notions déterminantes comme l'incertitude, la mobilité et l'individualisation des trajectoires, toutes partageant certains traits constitutifs de la flexibilité et toutes l'exprimant sous certains angles spécifiques.

3.2.2. La précarité

Alain Accardo met étroitement en lien les questions de mobilité professionnelle avec celles de l'instabilité et de la précarité, toutes deux structurellement en hausse parmi les jeunes journalistes français[188]. Il semble tout à fait évident que le phénomène de précarité partage

[187] Idem, p. 419.
[188] Les Observatoires (français) des métiers de la presse et de l'audiovisuel dressaient, dans un rapport commun publié en 2012, le constat suivant: la situation des journalistes se dégrade, marquée par une précarisation des emplois. Un journaliste sur cinq est en CDD ou pigiste. Ce sont principalement les CDD qui augmentent (+57,8% de 2008 à 2011). Les jeunes sont particulièrement touchés : près des deux tiers (63,2%) des moins de 26 ans sont en CDD ou pigistes (contre 60% en 2010 et à peine 50% en 2009). Un bilan similaire est dressé sur une période de vingt ans et confirme que la précarité à l'entrée des entreprises d'information générale est une norme. Voir LETEINTURIER (Christine), DEVILLARD (Valérie), LAVILLE (Camille), *La production*

avec celui de flexibilité sa polysémie, sa signification « prêt-à-porter », son potentiel polémique et surtout, une capacité à recouvrir des réalités parfois présentées comme similaires, nommées tantôt flexibilité, tantôt précarité en fonction des intérêts défendus par le locuteur. L'une n'est pourtant pas l'autre. Il se peut néanmoins que des politiques de flexibilité engendrent des situations précaires. D'autres distinctions ont parfois cours : la précarité se doit par exemple, en économie, d'être distinguée de l'instabilité et de l'incertitude[189]. Bien qu'il ait étudié cette population dans un ouvrage qui a fait date, les réflexions d'Alain Accardo dépassent le cadre strict de la profession journalistique. Il écrit en effet que « la fluidité accrue du social est particulièrement accusée dans les classes moyennes où se sont multipliées avec le développement explosif du tertiaire et des professions nouvelles ou rénovées (de la communication, de la présentation, de l'animation, de l'information, etc.) les positions à faible définition statutaire et les trajectoires floues[190] ». Hors du champ des métiers de l'information et de la communication, les situations précaires semblent également s'être répandues, ce qui mène à considérer le concept de précarité comme transversal à l'étude des groupes professionnels depuis le dernier tiers du XX^{e} siècle, époque où elle adopte des contours spécifiques. Certains auteurs parlent d'une « marche généralisée à la précarité », estimant être passé, « dans les deux dernières décennies du XX^{e} siècle, de 1 à 2, voire 2,5 précaires sur dix salariés[191] ». Dans ce contexte, « on peut appeler précarité les rapports plus labiles au travail qui contrastent avec la stabilité et la consistance du rapport classique à l'emploi[192] ».

Concernant le journalisme proprement dit, peu de thèmes touchant le groupe professionnel ont généré autant de réactions et de prises de position que celui de la montée de la précarité, tant dans le chef des acteurs que de ceux qui observent ou gravitent autour d'eux. Quant à parler de mobilisation, c'est autre chose, comme cela a déjà été suggéré en introduction. Il semble, aux dires de certaines études, que l'existence d'une précarité journalistique se cheville à une certaine forme de consentement, traduisant une sorte de moindre mal dans un secteur dont la majorité des acteurs souligne la crise de l'emploi. Ce double constat (faible mobilisation des précaires et consentement) est épinglé notamment par Lionel Okas[193]. Le thème, du reste, n'est pas neuf[194], quoi qu'il ne fasse que rarement partie de la littérature scientifique en Infocom avant les années 1990.

---

journalistique et son environnement : le cas de l'information générale et politique entre 1990 et 2010, dans *Le Temps des Médias*, n°14, 2010/1, p. 273-290.

[189] Citant Jean-François Germe, l'instabilité se définit comme les changements fréquents d'emploi, et n'est donc pas forcément liée à la précarité si elle crée une mobilité élective. L'incertitude, elle, possède des liens bien plus étroits avec la précarité. C'est l'hypothèse défendue dans cette recherche. AVRIL, CARTIER, SERRE, 2010, p. 197.

[190] ACCARDO, 1997, p. 245-246.

[191] *Précarisation du travail et lien social*, dir. Frédéric Abécassis et Pierre Roche, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 62-63.

[192] CASTEL (Robert), *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris Seuil, 2009, p. 163.

[193] OKAS (Lionel), *Faire de nécessité vertu. Pratiques de la précarité des journalistes dans deux entreprises d'audiovisuel public,* dans *Sociétés contemporaines*, n° 65, 2007/1, p. 83-11.

[194] Outre les travaux largement relayés d'Alain Accardo, le thème de la précarité dans le journalisme prend surtout pied dans la production scientifique à partir des années 2000. Voir entre autres : PILMIS (Olivier), *Fonder l'attractivité d'activités indignes. La critique artiste au secours des pigistes,* dans *La subjectivité*

En dépit des craintes que suscite la montée de la précarité, les enquêtes se concentrant exclusivement sur une étude générale et sociodémographique de ce phénomène dans l'ensemble des marchés du travail demeurent rares et à ce jour inexistantes en Belgique[195]. La plupart du temps, il faut se contenter d'études de cas focalisées ou de réflexions sur la précarité dans le sillage d'autres thèmes. C'est dû à la multiplicité des objets d'études et à la polysémie du phénomène précaire. Le constat n'est pas différent en ce qui concerne le journalisme en Belgique. Les Etats Généraux des médias d'information, bien qu'ils l'aient régulièrement soulevé, n'ont pas permis de cerner l'ampleur du phénomène précaire. La même lacune transparaissait déjà dans son rapport introductif dressant le bilan de santé du marché journalistique belge[196]. La population des journalistes en situation potentiellement précaire demeure largement méconnue et mal quantifiée. C'est à tout le moins étonnant car il existe une demande de données exploitables de la part du groupe professionnel, tandis que le mot « précarité » se voit relayé et utilisé de plus en plus souvent par de nombreux acteurs du champ journalistique. Tout chercheur aux prises avec cette question fait donc face à une sorte d'aporie définitionnelle comblée vaille que vaille par une multitude de significations intuitives et plus ou moins formalisées par ceux qui font usage du terme. En clair, le thème de la précarité fait de plus en plus de bruit, mais il ne génère qu'un consensus intuitif et vague sur ce qu'il recouvre exactement.

Peut-être est-il sage, dès lors, de ne pas définir conceptuellement la précarité de façon trop stricte. En essayant de ne pas scléroser la polysémie du terme, il est possible de proposer une première ébauche de définition : la précarité recouvre un ensemble de paramètres professionnels (contractuels, matériels, hiérarchiques, relationnels) jugés présentement ou anticipativement fragilisants par l'individu au niveau de l'*évolution* de sa trajectoire. Est précaire toute situation dont un ou plusieurs paramètres remettent en cause l'accomplissement de son projet professionnel. La précarité relève donc autant de l'appréciation subjective de sa situation que d'éléments objectifs venant étayer cette appréciation. Elle sera alors définie comme une perception de sa situation *profondément située dans un cadre spatio-temporel* ayant pour socle l'absence (même temporaire) de moyens de défense et de réponses aptes à remédier à une situation dans des délais acceptables. Elle recouvre donc une dimension d'obstruction, d'incertitude et de vulnérabilité générée par l'impossibilité d'évoluer bien plus que par l'insatisfaction *in abstracto* par rapport à sa situation. C'est ce qui explique probablement, c'est du moins une hypothèse, que des formes potentielles de précarité, notamment en termes de revenus ou de garanties contractuelles, puissent être acceptées durant un certain temps et sous certaines conditions sans qu'elles soient perçues comme spécifiquement fragilisantes ou préoccupantes. Pour situer cette définition concrètement, ce

---

journalistique, dir. Cyril Lemieux, Paris, EHESS, 2010, p. 169-186. FRISQUE (Cégolène) & SAITTA (Eugénie), *Journalistes de la précarité : formes d'instabilité et modes d'adaptation*, Rennes, CRAPE / Ministère de la Culture, 2011, s.p. LAPOINTE (Pascal) & DUPONT (Christiane), *Les nouveaux journalistes : le guide. Entre précarité et indépendance*, Québec, PUL, 2006, 366 p.

[195] Il faut, pour en dresser un tableau le plus fidèle possible, se référer aux donnés statistiques produites par les enquêtes européennes et belges sur les forces de travail, qui seront exploitées dans le chapitre II.

[196] *Etat des lieux des médias d'information en Belgique francophone*, éd. Frédéric Antoine et François Heinderyckx, Bruxelles, PCFB, 2011, 191 p.

n’est pas un montant de ressources financières qui définit *a priori* une situation précaire, c’est le fait que ce montant puisse être un facteur d’abandon du projet personnel, par exemple via l’obligation de renoncer à habiter près de son lieu de travail ou faute de pouvoir subvenir à ses besoins grâce aux revenus provenant du milieu professionnel convoité. En cela, la situation financière devient précaire car elle amenuise, voire entrave les évolutions projetées des carrières.

Chapitre II. Situer le cadre d'analyse : la gestion de l'emploi sur fond de crise

1. Les années 2008-2013 à la lumière des données conjoncturelles sur l'emploi

Les théories sociologiques des professions parcourues lors du chapitre précédent souffrent d'un handicap qu'il convient de prendre en charge : seuls les travaux les plus récents sont chronologiquement capables de rendre compte de la profondeur de la crise économique qui a frappé (entre autres) les économies occidentales à partir de la fin des années 2000. Or, il semble délicat d'entamer une étude s'intéressant au fonctionnement d'un marché du travail sans décrire ce contexte, ses répercussions sur l'emploi et les ressources humaines. Ce chapitre n'envisage pas les considérations spécifiques au champ journalistique et à ses entreprises belges. Cette approche sera intégrée au chapitre VI abordant les traits constitutifs propres au marché du travail journalistique francophone de Belgique. Au fil des lignes qui vont suivre, il s'agit de brosser les évolutions d'ensemble affectant le marché de l'emploi en Europe et en Belgique avec un double objectif : premièrement, être capable d'intégrer les observations qui seront faites à l'échelle de la présente étude dans un contexte élargi, afin d'isoler les phénomènes qui relèvent à proprement parler de l'objet de recherche ; deuxièmement, transposer les acquis des théories sociologiques au contexte macroéconomique très particulier qui entoure cette étude.

En 2011, les jeunes avaient « presque trois fois plus de probabilités d'être au chômage que les adultes[197] », rapportait le Bureau International du Travail (BIT) dans son rapport annuel, ajoutant que les prévisions les plus pessimistes pour les années à venir concernaient les économies développées et l'Union européenne. Précision importante: la tranche d'âge que vise le BIT via l'appellation « jeunes » court de 15 à 24 ans, soit une fourchette sensiblement plus large que celle de la présente étude, et surtout nettement plus jeune[198]. La prise en compte des données de ce rapport n'en perd pas pour autant son intérêt d'un point de vue contextuel. Un an plus tard, dans la livraison du BIT synthétisant l'année 2012, le constat général à propos des jeunes demeure tout aussi alarmant : « les jeunes gens sont toujours particulièrement frappés par la crise. Actuellement, 73,8 millions de jeunes sont au chômage dans le monde et le ralentissement de l'activité économique va probablement pousser un autre demi-million de jeunes vers le chômage d'ici à 2014. Le taux de chômage des jeunes – qui a déjà grimpé à 12,6% en 2012 – devrait passer à 12,9% d'ici à 2017. La crise a

[197] *Tendances mondiales de l'emploi 2012. Prévenir une aggravation de la crise de l'emploi*, Genève, BIT, 2012, p. 37.

[198] L'insertion sur le marché du journalisme commence au plus tôt à 18 ans du point de vue légal. Si le corpus d'entretiens et l'enquête en ligne font état d'un accès au travail rémunéré avant l'âge de 21 ans, il reste exceptionnel. En revanche, il se généralise dès l'âge de 22 ans.

considérablement diminué les perspectives des jeunes sur le marché du travail, parce que nombre d'entre eux connaissent le chômage de longue durée dès leur arrivée sur le marché du travail, une situation qui n'était jamais observée lors des précédentes récessions économiques. Aujourd'hui, quelque 35% des jeunes chômeurs sont sans emploi depuis six mois ou plus dans les économies avancées, contre 28,5% en 2007. En conséquence, un nombre croissant de jeunes se sont découragés et ont quitté le marché du travail. Parmi les pays européens, où ce problème est particulièrement grave, quelque 12,7% de l'ensemble des jeunes ne sont actuellement ni au travail, ni à l'école, ni en formation, un taux qui est presque deux points de pourcentage plus élevé qu'avant la crise. Des périodes de chômage et de découragement aussi longues et précoces dans la carrière d'une personne portent aussi préjudice à ses perspectives de long terme, parce que les compétences professionnelles et sociales s'amenuisent et qu'aucune véritable expérience professionnelle n'est accumulée[199] ». La livraison 2014 n'apporte guère de changement dans son analyse, précisant notamment que l'emploi qualifié de précaire représentait 48% du volume total mondial en 2013 : « Le nombre de personnes en situation d'emploi vulnérable a augmenté d'environ 1% en 2013, à savoir cinq fois plus que pendant les années précédant la crise[200] ».

Dans son rapport 2013 spécifiquement consacré aux problèmes rencontrés par les jeunes, le Bureau International du Travail estime qu'un des effets pervers de cette crise sur les jeunes, outre la hausse du chômage, n'est autre que le recours aux formes d'emploi temporaire ou instable : « Young people often go through a transition period, during which work, study, travel and other activities complement each other. Although such a transition period by itself is no reason for concern, there are signs that youth in developed economies are increasingly trapped in non-standard jobs and the transition to decent work continues to be postponed. The growth of temporary employment and part-time work in the past decade, in particular since the global economic crisis, suggests that this work is increasingly taken up because it is the only option available[201] ».

Les données du BIT rendent compte de deux préoccupations : la violence du choc de la crise financière et de la récession qui a frappé, à sa suite, le marché de l'emploi en Europe[202], ainsi que la position particulièrement vulnérable de certaines catégories de travailleurs dans un tel contexte : les jeunes, les personnes dotées des plus faibles qualifications et, dans une certaine mesure, les femmes. La crise, à ce niveau, ne change rien, si ce n'est qu'elle ébranle plus fortement ces groupes, traditionnellement les moins équipés pour y résister.

Le BIT répète à plusieurs reprises que la situation européenne compte parmi les plus préoccupantes en raison des caractéristiques de son économie et de ses politiques de promotion de l'emploi. Les données d'Eurostat permettent d'étayer ce constat, tout en attirant l'attention sur le cas spécifique de la Belgique. Ainsi l'indicateur de la croissance de l'emploi

[199] *Tendances mondiales de l'emploi 2013. Surmonter la nouvelle crise de l'emploi (résumé exécutif)*, Genève, BIT, 2013, p. 3.
[200] *Tendances mondiales de l'emploi 2014. Vers une reprise sans création d'emplois ?*, Genève, BIT, 2014, p. 4.
[201] *Global Employment Trends for Youth 2012*, Genève, BIT, 2013, p. 21.
[202] Dans les économies avancées, note le BIT, « les taux de destruction d'emplois ont à nouveau augmenté après un bref répit en 2010, laissant augurer de nouvelles suppressions d'emploi avant de pouvoir envisager un fort rebond sur les marchés du travail ».

laisse voir une détérioration de la situation nationale à partir de 2008, avant une légère reprise en 2011, infirmée aussitôt par les années 2012 et 2013[203]. Pour prolonger les conclusions du BIT, la question du développement des formes particulières d'emploi[204] peut se décliner grâce à l'indicateur du recours à l'emploi à temps partiel[205]. La Belgique se situe au-delà de la moyenne européenne. Le taux d'emploi à temps partiel a augmenté de façon quasi continue depuis le début des années 2000, avec une hausse sensible de 2008 à 2011. Le travail temporaire appartient lui aussi à la catégorie des formes particulières d'emploi : s'il a diminué de 2005 à 2010, l'année 2011 entérine un retour à la hausse[206]. L'étude de la mobilité professionnelle et de la flexibilisation de l'emploi peut aussi être approchée par l'entremise de la question du cumul d'emplois[207], qui fait écho à celle du travail à temps partiel. En Belgique, la progression est manifeste tout au long des années 2000 : le cumul d'emplois est passé de 150,9 (pour 1000 individus) en 2001 à 190,8 en 2012[208]. Le travail indépendant, lorsqu'il se développe dans un secteur où la norme salariale est traditionnellement bien implantée, se range également dans la catégorie des formes particulières d'emploi. Toutes activités confondues, le nombre de travailleurs indépendants est passé de 375 600 individus en 2008 à 394 000 au dernier trimestre 2013. Il a néanmoins diminué dans la catégorie des 25-29 ans à un seuil inédit[209], tout en atteignant son plus haut niveau depuis 2001 dans celle des 20-24 ans. Difficile de conclure quoi que ce soit de ces chiffres, si ce n'est qu'ils indiquent des tendances variables en fonction du choix des indicateurs.

Les données du taux d'emploi croisé avec le plus haut niveau de formation ou d'enseignement atteint permettent de se focaliser sur les fractions les plus instruites de la population, auxquelles correspond la population étudiée. C'est fort utile dans la mesure où les enquêtes sociologiques sur l'emploi des jeunes se focalisent souvent sur ceux qui n'ont pas ou peu eu accès aux formations post-scolaires. Or, cette frange de la population jeune pèse lourdement dans les statistiques de chômage et de déqualification. Manifestement, l'accès aux formations les plus élevées, soit l'enseignement supérieur de premier et de deuxième cycle, débouche sur un taux d'emploi nettement plus élevé qu'ailleurs. Il n'empêche, ces niveaux de qualification subissent eux aussi un tassement depuis quelques années. Leur taux d'emploi est passé de

[203] L'indicateur *croissance de l'emploi* fournit le pourcentage d'évolution d'une année à l'autre du nombre total de personnes en emploi sur le territoire économique du pays ou de la zone géographique. La croissance de l'emploi en Belgique est de 1,8 en 2008, -0,2 en 2009, 0,7 en 2010 et 1,4 en 2011. En 2012, il redescend à 0,2. Et renoue avec son pire niveau des six dernières années en 2013 (-0,2).

[204] Son appelées ainsi l'intérim, les contrats d'apprentissage, les stages de formation, les contrats aidés, les contrats à durée déterminée ou saisonniers. « Elles sont identifiées par convention à des formes d'emploi temporaires ou précaires ». MONCEL (Nathalie) & ROSE (José), *Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans : vers la fin de la transition professionnelle ?*, dans *Economie et Statistique*, n° 283-284, 1995, p. 54.

[205] Le taux d'emploi à temps partiel en Belgique représentait 22,6% de l'emploi total en 2008, avant de grimper à 25,1% en 2011. Il était de 24,7% en 2013 (données Eurostat).

[206] Les données d'Eurostat n'évaluent que le pourcentage d'emplois à durée déterminée parmi la population des salariés. Ce taux passe de 8,1% du nombre total de salariés en 2010 à 9% en 2011. Il redescend à 8,2% en 2013.

[207] L'indicateur des personnes ayant un emploi et un deuxième métier porte uniquement sur les personnes qui exercent plus d'un emploi *en même temps*.

[208] Dernière année disponible lors de la consultation (printemps 2014).

[209] En 2011, la Belgique comptait 40 200 travailleurs indépendants dans la tranche 25-29 ans, soit autant qu'en 2005. C'est le chiffre le plus bas depuis 1983, première année où la série statistique est consultable depuis le site d'Eurostat.

83,7 % en 2007 à 81% en 2013[210] et leur taux de chômage a augmenté à partir de 2008, sans redescendre au niveau d'avant crise. Ces chiffres ne disent rien des aspects qualitatifs de l'emploi occupé (revenus, statut, position hiérarchique) et d'un éventuel phénomène de déqualification des postes. Tout juste peut-il être ajouté que le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur exerçant sous statut d'indépendant a globalement augmenté depuis 2001, mais avec des variations importantes d'une année à l'autre. C'est un phénomène dont rendent compte certaines études quantitatives sur les diplômés de l'enseignement supérieur. Même pour les plus hauts diplômes, l'insertion n'est pas une transition qui va de soi : « À la fois du fait du caractère massif du chômage et du développement des formes précaires et particulières, on ne peut se contenter d'examiner le processus d'insertion professionnelle comme la simple mise en relation d'un niveau et d'un type de formation d'un côté et d'un poste de travail de l'autre[211] ».

Concernant les séries consacrées au chômage, les données d'Eurostat ne posent pas le même problème de classement par tranche d'âge que celles du BIT : elles permettent par exemple de cibler les tranches d'âge les plus pertinentes pour une recherche traitant des jeunes actifs. Le taux de chômage des moins de 25 ans, fixé à 18% de l'ensemble de la force de travail en 2008, a augmenté deux années de suite pour atteindre 22,4% en 2010. Après deux années de légère baisse, il repart toutefois à la hausse en 2013 (23,7%). Le taux de chômage des 20-24 ans passe le cap des 20% en 2009 et 2010, avant de diminuer quelque peu l'année suivante[212]. Parmi les 25-29 ans, la hausse est nettement plus réduite (de 9% à 11,6% entre 2008 et 2010). Au sein des professions intellectuelles et scientifiques, les années 2008-2011 laissent voir une sérieuse aggravation du taux de chômage[213], mais le groupe de métiers que cette catégorie englobe est évidemment trop vaste pour en tirer des conclusions ciblées.

Enfin, même si la description du marché du travail journalistique ne fait pas partie des objectifs de cette section, la base de données Eurostat a tout de même été interrogée selon le critère du secteur d'activités. Il n'est pas possible d'affiner aussi précisément que nécessaire ce type de recherche. Le degré d'analyse le plus fin cerne l'entièreté du secteur « information et communication », ce qui intègre de toute évidence un grand nombre de travailleurs qui ne gravitent pas dans le journalisme. L'emploi total connaît une forte hausse en 2010, et une chute tout aussi brutale un an plus tard. Les formes d'emploi salarié et temporaire connaissent la même courbe, mais il convient de noter que les secondes demeurent clairement minoritaires. Parmi les emplois temporaires, la tranche d'âge 25-49 ans pesait 71% du total en 2011, contre 61% en 2008. De manière plus générale, c'est le secteur tertiaire qui recourt le plus volontiers aux formes particulières d'emploi, davantage par exemple que dans l'industrie[214].

[210] Ces chiffrent expriment un pourcentage de la population de 20 à 64 ans. La baisse est du même ordre lorsqu'elle envisage uniquement la tranche des 25-29 ans (moins 2,5% entre 2008 et 2011).
[211] *Scènes de chasse à l'emploi. L'insertion professionnelle des universitaires*, Bruxelles, ULB, 1987, p. 12-13.
[212] En Belgique, pour l'année 2008, ce taux était de 16,7%.
[213] En Belgique, au sein des professions intellectuelles et scientifiques, le taux de chômage passe de 20,9% en 2008 à 27,9% en 2010.
[214] D'après MONCEL & ROSE, 1995, p. 59-60. L'affirmation concerne le marché français.

Ces données statistiques ne couvrent pas toutes les mêmes plages temporelles, mais elles s'inscrivent toutes dans la période où fut mené le travail d'entretiens, entre mi 2010 et mi 2013. Elles souffrent d'un manque de commentaires analytiques et les raisons expliquant telle ou telle tendance sont potentiellement nombreuses. Les interpréter comme le signe exclusif d'une aggravation de la crise et de ses effets non désirés serait évidemment dangereux. Un exemple peut étayer ce propos : les données d'Eurostat témoignent d'une hausse du taux d'emploi à temps partiel. Mais dans la foulée, la base de données de la Commission européenne chiffre le pourcentage de temps partiel *involontaire* : or, celui-ci a sérieusement diminué, passant de 19,1% de l'emploi à temps partiel total en 2001 à 11,4% en 2011[215]. Autre exemple: la prise en compte des raisons principales de l'emploi temporaire. Très massivement, Eurostat constate que ce type de contrat est signé faute d'avoir pu en obtenir un autre, permanent. Cela concerne, d'une année à l'autre, jusqu'à 90% des titulaires d'un CDD. Pourtant, ce taux a diminué de 6% entre 2008 et 2010 qui marque un retour à la hausse[216]. À nouveau, plusieurs interprétations potentielles se chevauchent selon que l'attention se porte sur une tendance ou une autre. Au final, ces statistiques sont néanmoins des indicateurs, entre autres focalisés sur la Belgique, d'un climat général plutôt défavorable en termes de stabilisation et de création d'emplois salariés stables. Il s'agit là d'un constat général recoupé par différents indicateurs. Pour résumer très succinctement une situation qu'il sera nécessaire de confronter avec l'objet de l'étude, les nouveaux arrivants sont les premiers concernés par la nouvelle morphologie des marchés de l'emploi, marquée par l'étiolement du noyau historique des salariés et le gonflement des statuts « atypiques » à ses marges[217].

2. Avant la crise actuelle : la gestion de l'emploi et du travail après les « Trente Glorieuses »

Sans nul doute, les années 2009-2012 semblent d'ores et déjà s'inscrire comme une période particulièrement bouleversée de l'histoire économique européenne et mondiale. Mais il est actuellement malaisé de qualifier définitivement cette conjoncture par rapport aux autres périodes de récession, et force est de constater que les périodes de contraction des marchés de l'emploi ont été nombreuses. Dès la sortie des Trente Glorieuses, au milieu des années 1970, le monde du travail subit les affres des revers de croissance et se transforme peu à peu à la suite du choc pétrolier de 1973[218]. Alors que, jusque-là, « l'entrée au travail n'était pas un problème et l'insertion n'était pas une catégorie pertinente[219] », c'est toute une manière d'organiser la productivité et les relations professionnelles qui entame une lente et irréversible évolution. L'adieu au plein emploi fait naître de nouveaux problèmes publics comme le

[215] Chiffres valables pour la tranche 25-49 ans, hommes et femmes confondus. Les hommes vivent bien plus souvent le travail à temps partiel de façon involontaire que les femmes.
[216] Chiffres valables pour la tranche 25-49 ans, hommes et femmes confondus. Le taux en question était de 84,1% en 2011.
[217] BEVORT (Antoine) & JOBERT (Annette), *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*, 2e éd., Paris Armand Colin, 2011, p. 34.
[218] Pour un aperçu diachronique à propos de l'emploi proprement dit, voir FOURCADE (Bernard), *L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 2000*, dans *Travail et Emploi*, n°52, 1999, p. 4-19.
[219] DUBAR (Claude), *La construction sociale de l'insertion professionnelle*, dans *Education et Sociétés*, n°7, 2001, p. 24.

chômage, les requalifications de postes ou l'insertion professionnelle des jeunes. Conscients des changements de paradigmes qu'ils impliquent, les économistes et les sociologues, entre autres anglo-saxons et français, ont tenté à maintes reprises de lire et comprendre ces transformations[220]. « Les analyses révèlent toutes la déstabilisation de l'ordre temporel fordiste avec l'abandon progressif de l'emploi stable à temps plein inscrit dans un horaire standardisé, clairement borné et accompagné d'une synchronisation des temps de la vie. Le modèle dominant aujourd'hui est celui de la mobilisation flexible des travailleurs, consécutif à un mouvement de déréglementation basé sur le déplacement de la régulation du temps de travail vers les branches d'activité et les entreprises[221] ».

Esteban Martinez évoque ici un des changements les plus profonds des rapports au travail, à savoir l'émergence de la notion de flexibilité (et de ses avatars) ainsi que l'érosion du modèle « sédentaire » du travailleur à temps plein et à durée indéterminée.
Le concept même de flexibilité a été rapidement cantonné aux dispositifs managériaux de réduction des coûts en période de vaches maigres, telle une réponse immédiate et commode à un besoin de retour à la rentabilité. Or il est aussi le fruit d'une demande sociétale de nouveaux modèles de relations au travail et à l'emploi. La flexibilité a bel et bien fait son chemin dans le champ professionnel, mais il convient de lui restituer toute sa complexité. C'est ce à quoi contribuent notamment Matthieu de Nanteuil-Miribel et Assaâd El Akremi dans l'ouvrage qu'ils ont dirigé sur ce thème. La conception néolibérale de la flexibilité met l'accent sur la faculté qu'ont certaines mesures de s'opposer aux « "rigidités" du marché du travail, c'est-à-dire à la faible élasticité des prix et des coûts salariés par rapport aux exigences d'une concurrence de plus en plus intense[222] ». Cet angle de vue traduit la refonte des paradigmes de gestion dans l'entreprise[223], dont celui d'une « rationalité illimitée » sûre des facultés calculatrices et prévisionnelles des agents économiques, capables de dompter un contexte de plus en plus marqué par l'instabilité : « dans la mesure où les marges bénéficiaires des entreprises demeurent incertaines, les employeurs cherchent avant tout à réduire les coûts du travail, sur lequel ils gardent un contrôle relatif. Celui-ci étant encore enserré dans divers mécanismes législatifs et conventionnels interdisant une trop forte élasticité à la baisse, la flexibilité du travail vise à lever ces différentes barrières pour renouer avec une optimalité économique présumée menacée. Elle désigne alors un ensemble de choix stratégiques pouvant faire l'objet d'une mesure objective et donner lieu à une réduction explicite du coût du travail (…). La toile de fond, c'est l'idée d'une mobilité massive de la main-d'œuvre, en vue d'une

[220] Voir entre autres : CASTEL (Robert), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 1999, 349 p. RIFKIN (Jeremy), *La fin du travail*, Paris, La Découverte, 2006, 460 p. (Première édition en 1995). *Rethinking Organization, New Directions in Organization Theory and Analysis*, éd. Michael Reed & Michael Hugues, Londres, Sage, 1992, 305 p.
[221] MARTINEZ (Esteban), *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*, Bruxelles, Université Libre de Bruxelles, 2010, p 10.
[222] NANTEUIL-MIRIBEL (Matthieu de), *La flexibilité est-elle un choix rationnel ?*, dans *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*, dir. Matthieu de Nanteuil-Miribel & Assaâd El Akremi, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2005, p. 62.
[223] BOUSSARD (Valérie), *Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance*, Paris, Belin, 2008, 264 p. L'auteure explique notamment comment, à partir de l'entreprise privée, les notions de gestion ont essaimé dans toutes les sphères socio-économiques et se profilent comme une forme moderne de gouvernance orientée vers la recherche de rentabilité.

adaptation permanente aux contraintes –prévues ou projetées- de l'environnement marchand[224] ». Cette orientation de l'interprétation de la flexibilité, d'autres chercheurs l'épinglent à leur tour, constatant que la « concurrence plus forte sur le marché des produits, une différenciation et une flexibilité accrues de la main-d'œuvre, et la recherche par les employeurs d'une coopération directe avec les employés, négociée ou non, ont été d'abord analysées dans les termes d'une désorganisation des schémas de relations professionnelles[225] (…) ».

Mais cette représentation strictement gestionnaire et économique de la flexibilité ferme les yeux sur d'autres dimensions nécessaires à sa compréhension. Outre le fait que cette vision n'est pas capable d'expliquer le maintien et le développement de la flexibilité alors que ses effets pervers économiques apparaissent clairement[226], elle esquive sa matrice individualiste. La flexibilité se nourrit en effet d'autres motifs que la rationalité économique, soutient Matthieu de Nanteuil-Miribel : une demande d'autonomie dans le travail, d'accomplissement et de personnalisation dans la relation d'emploi. C'est le ressort culturel de la flexibilité, renvoyant à ce que certains qualifient de « cultural imperative for self construction[227] » : « s'il est un deuxième appui normatif essentiel au développement de la flexibilité, il réside dans l'idée que l'exercice d'une activité professionnelle repose désormais moins sur la dépersonnalisation de soi que sur l'expression d'une singularité individuelle[228] ». Il imprègne les économies développées en même temps que les premières périodes de contraction des marchés, après 1973. « À partir du début des années 70, les façons d'être au travail révèlent un rapport au travail "fragmenté", le besoin de réalisation de soi commence à émerger et s'exacerbe quand l'offre d'emploi est vécue comme disqualifiante[229] ». Une dernière évolution est épinglée, à savoir l'accélération des rythmes de vie et le bouleversement de ses stades traditionnels. La triade famille-travail-loisirs s'est trouvée fort secouée dans son ordonnancement habituel : « la constitution progressive de l'identité personnelle n'est plus dictée par des catégories instituantes (…) : elle se déroule de manière de plus en plus hasardeuse, sans certitude face à l'avenir, dans un contexte où des identités partielles et temporaires semblent immédiatement disponibles[230] ».

Cette lumière portée sur une autre dimension du phénomène flexible dans les économies développées apporte un souffle nouveau à la problématique générale de cette recherche. Elle s'intègre bien dans la méthodologie des entretiens, qui envisage aussi les ressorts personnels et privés des rapports individuels au travail, source d'une approche de la question nettement plus nuancée que la seule vision d'un phénomène imposé par une rationalité économique.

[224] NANTEUIL-MIRIBEL, 2005, p. 63-64.
[225] BEVORT & JOBERT, 2011, p. 11.
[226] Idem, p. 66-67. La fragilisation économique de certains groupes de travailleurs, la difficulté de prédire ses effets à long terme, ainsi que sa remodélisation dans une économie de plus en plus tertiarisée et tournée vers les services.
[227] SILVA (Jennifer), *Constructing adulthood in an age of uncertainty*, dans *American Sociological Review*, vol. 77, n°4, 2012, p. 507.
[228] BEVORT & JOBERT, 2011, p. 74.
[229] NICOLE-DRANCOURT (Chantal) & ROULLEAU-BERGER (Laurence), *Les jeunes et le travail (1950-2000)*, Paris, PUF, 2001, p. 249.
[230] Idem, p. 75.

Ceci dit, cela n'élude pas l'intérêt des questions du consentement à cette flexibilité, des stratégies d'acteurs ainsi que l'éventualité d'une flexibilité *subie*. Car la littérature scientifique sur le sujet ne manque pas de montrer que bien des fois, les politiques de fluidification des ressources humaines s'accompagnent d'une fragilisation de leur position au sein de l'entreprise, paramètre qui n'est en rien sous-entendu dans la définition initiale de la flexibilité. Autrement dit, flexibilité et précarité vont souvent de pair[231] alors que leur juxtaposition n'avait *a priori* rien d'automatique. Survient alors le phénomène du renforcement des investissements extra-professionnels (le bénévolat, les engagements associatifs et humanitaires ou les interruptions de carrière) comme système de compensation aux obstructions et autres épreuves affrontées sur le marché du travail. C'est encore une autre manière d'explorer la flexibilité : ses effets indésirables créent des renversements d'initiatives rendus précisément possibles grâce à la malléabilité intrinsèque des systèmes de gestion flexibles. Ce qui ne peut être accompli *dans* le travail à cause d'elle, la flexibilité permet de le réaliser *en dehors* et à ses marges. Laurence Roulleau-Berger et Chantal Nicole-Drancourt parlent ainsi des mécanismes de « restauration identitaire » créés au cœur même des périodes de latence, d'incertitude et d'hésitation sur le marché du travail. Céline Saint-Pierre choisit quant à elle l'expression de « portefeuille d'insertion citoyenne[232] », dans lequel le travail se greffe sur d'autres projets accaparant, au gré des péripéties, une part importante de la disponibilité des jeunes. Ces « espaces intermédiaires », générés entre autres par les nouvelles formes d'emploi, « apparaissent surtout comme un lieu provisoire de gestion du "double bind" entre l'injonction à travailler et l'impossibilité de travailler sous les formes prescrites[233] ».

Concernant la Belgique proprement dite, Esteban Martinez note « que la norme juridique flexible est le produit des politiques publiques actuelles de l'emploi et concorde avec les stratégies de recherche de flexibilité des entreprises[234] ». L'auteur situe leur amorce aux années 1980. Sur fond de hausse du chômage, « la flexibilité du temps de travail se trouve dans le cahier revendicatif que les employeurs présentent désormais aux organisations syndicales, comme préalable à la négociation de garanties d'emploi ou de réductions du temps de travail. Dans un contexte de crise économique et de développement du chômage, les orientations de la politique publique de l'emploi vont s'accorder avec les stratégies de recherche de flexibilité des entreprises[235] ». L'existence d'un cadre légal autorisant certaines pratiques gestionnaires capables d'assouplir l'ancienne norme juridique n'est donc pas neuf. Sans nier que ces politiques puissent offrir certaines opportunités aux travailleurs belges, Esteban Martinez ne dit pas grand-chose sur les ressorts culturels de la flexibilité ni sur le fait qu'elle puisse rencontrer une demande de la part des travailleurs. Il dresse un bilan assez sceptique de ses effets : « qu'elle soit portée par un objectif de partage du travail ou par celui de la recherche d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, l'action publique sur les flux de main-d'œuvre s'est accordée avec les modes de mobilisation

[231] Voir le chapitre I.
[232] A propos de cette notion, lire SAINT-PIERRE (Céline), *L'insertion professionnelle et citoyenne des jeunes au Québec*, dans *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, dir. Laurence Roulleau-Berger & Madeleine Gauthier, La Tour d'Aigues, Aube, 2001, p. 57-70.
[233] NICOLE-DRANCOURT & ROULLEAU-BERGER, 2001, p. 240.
[234] MARTINEZ, 2010, p. 10.
[235] Idem, p. 37.

de l'emploi, à travers un processus de normalisation de formes d'emploi considérées auparavant comme atypiques. Ce faisant, elle a conduit notamment à la multiplication de statuts hybrides aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité dont une des caractéristiques est qu'ils correspondent à des niveaux de rémunérations et de prestations sociales réduits. Le développement de ces statuts participe ainsi à la définition d'un "plein emploi précaire" et alimente ce qu'il est convenu aujourd'hui d'appeler des "marchés transitionnels" [236] ».

3. Les jeunes et l'emploi : des questions et des approches différenciées

Le thème de la précarité, comme le laissent entendre les lignes précédentes, devait s'inviter tôt ou tard dans un chapitre qui brosse les changements affectant l'économie de l'emploi de ces quarante dernières années[237]. Il concerne les jeunes au premier plan. Les approches statistiques permettent de comprendre dans quelle mesure les carrières des nouveaux arrivants sont pénalisées par les cycles de mauvaise conjoncture. Les jeunes, indépendamment des effets des politiques nationales de mise au travail, demeurent surreprésentés parmi les candidats à un emploi et souffrent davantage des dégradations de la conjoncture[238]. Outre les femmes et les individus les moins qualifiés, ce sont donc eux qui attireront l'attention des pouvoirs publics, puis celle des scientifiques : « dans les années 80 ou 90, au moment où le chômage et la diversification des formes d'emploi minent le fonctionnement de la société salariale, c'est le jeune dit "précaire" qui va concentrer toute l'attention des scientifiques[239] ».

Que retenir du rapport spécifique des jeunes aux emplois remodelés par les mutations décrites plus haut ? Tout d'abord que ce sont l'ensemble des nouveaux arrivants aux portes du travail qui sont concernés, d'une manière ou d'une autre. Le pouvoir protecteur des hauts diplômes face au manque d'emplois et aux effets de la flexibilisation s'est amenuisé, même si la probabilité d'obtenir un poste demeure largement plus élevée parmi les catégories les plus qualifiées. Les taux d'emploi des diplômés de niveau 5 et 6 en Belgique, exposés plus haut, montrent également des signes de stagnation, voire une dépréciation. Laurence Roulleau-Berger et Chantal Nicole-Drancourt constatent qu'à partir des années 1980, les carrières d'assignation à la précarité ne concernent plus seulement les jeunes d'origine ouvrière faiblement scolarisés : « de plus en plus de jeunes vont vivre plus ou moins durement

[236] Idem, p. 44.
[237] L'étude suivante, réalisée par la Commission européenne et brossant un tableau d'ensemble pour l'Europe, en apporte une illustration intéressante : PERULLI (Adalberto), *Travail économiquement dépendant/quasi subordonné (para-subordonné): aspects légaux, sociaux et économiques*, Bruxelles, Commission européenne, 2003, 110 p.
[238] « Jusqu'à présent, entrer dans une période de mauvaise conjoncture économique ne semble pas avoir été pénalisant à long terme pour le reste de la carrière. Mais « les générations entrant actuellement sur le marché du travail font face à des conditions bien plus dégradées que lors des cycles précédents : il est donc trop tôt pour savoir si l'homogénéisation des trajectoires leur bénéficiera de la même manière que par le passé ». GAINI (Mathilde), LEDUC (Aude), VICARD (Augustin), *Peut-on parler de « générations sacrifiées » ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique*, dans *Economie et statistique*, n° 462-463, 2013, p. 18.
[239] NICOLE-DRANCOURT & ROULLEAU-BERGER, 2001, p. 5.

l'épreuve de la précarité. D'une part, le rapport au travail se démultiplie et, d'autre part, il ne peut être appréhendé sans être pensé en lien avec l'activité. Les dimensions du rapport au travail apparaissent de plus en plus éclatées[240] ».

Dans un second temps, il n'est peut-être pas inutile de chercher à rejoindre l'analyse faite plus haut, qui réfléchit les évolutions de la gestion du couple travail/emploi à partir de l'axe économique, mais aussi culturel au sens large, en tenant compte du degré d'intériorisation et d'assimilation de la flexibilité auprès des générations actuellement en phase d'insertion, tout comme l'éventualité que les nouveaux modes de gestion du couple travail/emploi puissent agréer les individus concernés. Enfin, il ne faut pas perdre de vue que ce survol ne tient en rien compte des spécificités du marché du travail étudié, à savoir celui de la production journalistique en Belgique.

Enfin, ce survol historique des dernières décennies ainsi que l'axe d'analyse de la flexibilité et de ses effets, désormais à l'agenda de pratiquement toutes les recherches, semble renvoyer à un phénomène classique des transitions professionnelles, agencées de façon à réserver ces nouvelles zones d'emploi atypiques aux plus jeunes actifs. Ceci renvoie directement à un « vieux paradigme », qui analyse la transition professionnelle juvénile « comme étant l'expression d'un marché en crise qui réorganise l'ensemble des modalités d'accès à l'emploi sur le marché du travail au détriment des jeunes actifs[241]». Cette affirmation soulève plusieurs questions : cette habitude de faire peser le poids des contraintes sur une frange d'actifs en particulier s'applique-t-elle dans tous les cas de figure ? N'y a-t-il, dans l'insertion professionnelle, aucun investissement positif des employeurs à l'égard de leurs jeunes employés ? L'arrivée sur le marché du travail n'a-t-elle comme seule grille de lecture que l'adaptation contrainte et forcée, plutôt que négociée, à un milieu qui met à l'épreuve ses nouveaux arrivants en leur infligeant la rudesse de la conjoncture ? De toute évidence, la teneur globale des travaux parcourus dans ce chapitre tend à lire l'évolution de la gestion du couple travail/emploi et de ses effets sur les jeunes sous ce seul et unique angle. Toutefois, il ne peut s'agir d'un parti pris qui influencerait la récolte des données et leur traitement. Pourquoi ne pas, malgré les évidents signes contraires, laisser aussi une place à l'expression de dynamiques positives de sélection, d'emploi et de promotion des plus jeunes actifs ?

D'un point de vue théorique, et au risque de paraître naïf dans un premier temps, il semble que le domaine de recherche que constitue l'insertion professionnelle ne peut se laisser enfermer dans l'approche de ses seules contraintes. Dans les années 1980 et 1990, les choix des objets d'étude se sont souvent orientés vers des populations fragilisées, entretenant des liens sensibles avec le travail et l'emploi. Ceci invite par conséquent à essayer de mieux cerner ce qui fait de l'insertion professionnelle un domaine de recherche particulier, avec des

[240] Idem, p. 225. Les auteures définissent ainsi la carrière d'assignation à la précarité: période d'accès à l'emploi longue, multiplicité des statuts intermédiaires, probabilité importante de périodes de chômage. L'accès éventuellement rapide au marché du travail ne garantit pas la sécurité, ni les évolutions de carrière, en générale cantonnées au bas de la hiérarchie. Le travail est le plus souvent vécu comme contraint.
[241] Idem, p. 18.

questions et des acquis théoriques spécifiques, dont il faudra pleinement tenir compte. C'est l'objectif du prochain chapitre.

Chapitre III. La sociologie de l'insertion professionnelle : cadrages théoriques et enjeux spécifiques à l'entrée des marchés du travail

1. Un domaine de recherche (trop) situé par des approches normatives ?

« Nous devons repenser nos perspectives théoriques sur l'insertion sociale qui ne peut plus être inextricablement fondée sur la stabilité professionnelle et le lien entre l'emploi et la formation. De nouvelles définitions de l'insertion socioprofessionnelle sont à inventorier de concert avec tous les acteurs en place[242] ». L'appel des sociologues québécois Geneviève Fournier et Marcel Monette à renouveler les cadres de réflexion autour de l'insertion sociale, et donc de l'insertion (socio)professionnelle[243], constitue un bon point départ pour réfléchir aux problèmes de positionnement et aux enjeux théoriques qu'elle soulève. C'est en grande partie l'objectif de ce chapitre : comprendre en quoi les débutants forment une catégorie de main-d'œuvre spécifique, mais aussi comment le chercheur oriente ses recherches et son questionnement à travers chaque choix théorique, chaque définition adoptée, chaque sélection de données contextuelles. A première vue, une telle mise en garde est d'application pour toutes les problématiques des sciences humaines et exprime des écueils exposés en long et en large dans les manuels de recherche. Ce qui distingue peut-être l'insertion professionnelle d'autres objets, ce sont les polémiques qu'elle soulève entre tous les acteurs qui la vivent ou s'y intéressent. Les chercheurs n'y échappent nullement, et s'y trouvent même fort exposés lorsqu'ils privilégient tel positionnement plutôt qu'un autre, voyant leurs travaux cités pour défendre telle ou telle cause. De toute évidence, parler de l'insertion éveille l'intérêt de nombreux acteurs sociaux, politiques et économiques. Vu l'importance qu'ont prises les questions liées à la mise au travail des jeunes dans les économies développées, cela n'a rien de surprenant.

D'autre part, et c'est une autre caractéristique qu'il semble nécessaire de souligner, pas un seul des travaux consultés dans le cadre de la présente étude ne s'écarte d'une ligne de réflexion arguant que l'insertion professionnelle des jeunes générations actuelles s'est globalement complexifiée, allongée, précarisée. Rarement une telle convergence d'échos scientifiques[244] s'est dégagée autour d'un diagnostic de détérioration, qui semble pourtant délicat à poser. En effet, il s'étale sur une période à la fois longue (une quarantaine d'années) et récente (à partir du milieu des années 1970), au cours de laquelle la conjoncture a évolué

[242] *L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?*, dir. Geneviève Fournier et Marc Monette, Québec, PUL, 2000, p. 31.
[243] Au cours de cette recherche, aucune distinction de fond ne sera faite entre *insertion professionnelle* et *insertion socioprofessionnelle*, dans la mesure où la première s'intègre par définition dans un procès social large et englobant l'ensemble des dimensions significatives d'une existence. Nul n'est donc besoin de le préciser davantage par l'entremise du qualificatif "socio".
[244] Précision: les travaux consultés sont le fruit de perspectives sociologiques et économiques; leurs auteurs analysent tous l'insertion à partir d'un pays industrialisé et occidental (Europe de l'ouest et Amérique du Nord).

tout autant que les politiques publiques de soutien et d'activation des jeunes travailleurs ; il varie significativement d'un contexte national à l'autre, et concerne un public fragmenté en différents sous-groupes : jeunes issus de milieux précaires ou jeunes des classes aisées, jeunes dotés de faibles qualifications scolaires ou au contraire issus des formations les plus réputées, hommes ou femmes, s'insérant dans des professions en expansion ou matures, intellectuelles ou manuelles, libérales ou publiques, protégées ou non, fortement concurrentielles ou vulnérables à leur environnement. La liste des facteurs à prendre en compte lorsqu'est abordée la question de l'insertion professionnelle est pratiquement interminable, ne serait-ce que parce qu'au plus fin niveau d'analyse, elle dépend de l'individu et de ses dimensions psychologiques.

Cette propension du monde académique à présenter l'insertion professionnelle des jeunes, ou du moins son évolution, sous des angles pessimistes mérite quelques réflexions, ébauchées au chapitre précédent. C'est ici qu'intervient une amorce d'historiographie de l'insertion professionnelle.
Premièrement, il semble important d'éviter toute posture relativiste prétendant que rien n'est mieux ou pire qu'avant, que les difficultés se valent et que seuls les regards ont changé. Les visions volontaristes assurant que la période de transition entre la formation et l'obtention d'un travail ne sont qu'affaire de persévérance, assortie d'un minimum de clairvoyance, causent tout autant problème. La présente recherche partage pleinement les conclusions de nombreux travaux soulignant l'étiolement du modèle d'emploi salarial fixe et à temps à plein, institué comme socle statutaire standard des carrières jusqu'aux années 1950 et 1960. Ce modèle, et ce qu'il suppose comme rapports à l'emploi et au travail, n'a pas disparu, mais il est secoué, menacé, reconfiguré. Ceux qui lui ont fait suite, nés notamment des évolutions du droit du travail, ont accouché de dispositifs nettement plus aléatoires en termes de garanties collectives de sécurité d'emploi. Que le salariat à durée indéterminé conserve un avenir malgré d'évidents coups de boutoir est un avis relativement partagé parmi les chercheurs. Surtout, il fait toujours partie des horizons d'attente de la majorité des travailleurs. Que le poids des modèles antérieurs de l'insertion professionnelle pèse toujours aussi lourdement dans la réflexion scientifique pose en revanche un problème. Que signifie en effet « l'emploi explicite ou implicite de modèles normatifs qui fixent *a priori* des frontières théoriques plus ou moins précises entre l'insertion "réussie" et l'insertion problématique[245] » ? Yvon Pépin propose sur ce point plusieurs réflexions qui ont le mérite de bousculer les canons traditionnels des recherches sur l'insertion professionnelle. Citant notamment Geneviève Fournier et Bruno Bourassa, il part du principe que si la tendance au développement de formes d'emploi atypiques à l'entrée de la vie active continue de se développer, les pratiques d'insertion considérées actuellement comme marginales deviendront bientôt la norme, tout comme l'a été celle du salariat à temps plein et à durée indéterminée dans la construction du « modèle antérieur de l'insertion dite normale[246] ». Faut-il le préciser, il existe, dans ce contexte, un profond débat à propos des solutions politiques à même de répondre pertinemment à ces transformations, imbriqué dans la définition de ce qu'est une insertion

[245] PEPIN (Yvon), *Faut-il repenser l'insertion sociale et professionnelle?*, dans *Les 18-30 ans et le marché du travail*, dir. Geneviève Fournier et Bruno Bourassa, Québec, PUL, 2000, p. 245.
[246] Idem, p. 246.

satisfaisante ou problématique. Ceci, toujours selon Yvon Pépin, « semble donc une question de perspectives, de postures à partir desquelles on trace les frontières entre précarité et stabilité, entre insertion problématique et non problématique, entre norme et marge, mais aussi entre un contexte qui favorise ou défavorise l'insertion, un contexte qui change ou reste inchangé, un changement structurel ou conjoncturel, entre ce qui est incontournable et ce qui est relatif dans ce contexte[247] ». A propos de perspectives, et puisqu'il s'agit ici d'ébaucher une introduction critique à la sociologie de l'insertion professionnelle, pourquoi ne pas s'étonner aussi de la prédominance quasi monopolistique des questions de précarité et d'instabilité dans les recherches sur l'insertion ? Est-ce un passage obligé vu les contextes où s'opèrent les analyses, une mode, un *a priori* né d'une perspective ? Est-il définitivement acquis que l'intégration des jeunes sur les marchés de l'emploi a empiré par rapport à celles de leurs parents et grands-parents ? Ce n'est pas aussi simple[248]. La question du cadrage et de la perspective de recherche, les références qui nourrissent une étude, mais aussi la recherche d'une norme, tous ces paramètres vont requalifier un certain nombre de modes concrets d'insertion sous les angles de la légitimité, de la pertinence, de la pérennité.

Au final, ces réflexions traduisent un « des effets pervers de la recherche ou de la prescription, ou encore de la simple application de modèles normaux ou idéaux de l'insertion », laissant penser que certains modèles d'insertion sont en soi problématiques, au contraire d'autres, « sans considération des contextes locaux ponctuels dans lesquels ils se produisent[249] ». C'est là un véritable problème. La sociologie française des professions a produit un nombre élevé d'études de cas focalisées sur des marchés tout à fait particuliers[250], qui démontrent que les modes de gestion et de captation des nouveaux arrivants sur ces différents marchés méritent bien une attention précise, située, s'affranchissant si nécessaire de modèles normatifs : à titre d'exemple, une situation vécue comme normale ou non problématique sur le marché du travail des comédiens ou des musiciens risque fort de ne pas être perçue de la même façon dans un marché où l'offre de travail est plus élevée et l'encadrement des insérés par les insérants plus structuré. La sociologie des groupes professionnels décrypte ce problème par l'entremise des notions d'ouverture et de contrôle de l'accès aux marchés du travail. Selon qu'un marché soit dit fermé[251] ou ouvert, il n'offre pas le même environnement aux candidats.

Dès lors, la perspective adoptée ici tentera de tenir compte des apports théoriques du domaine de recherche sans obstruer l'émergence de nouveaux modèles d'insertion tels que pourraient

[247] Idem, p. 248-249.
[248] Yvon Pépin estime ainsi que les jeunes d'aujourd'hui rencontrent probablement moins de discriminations liées au genre, à la race, aux orientations sexuelles et religieuses.
[249] PEPIN, 2000, p. 251.
[250] Artistes, infirmiers, policiers, cadres, artisans, marine marchande, urbanistes, avocats et clergé en sont quelques exemples. La *Sociologie des professions* de Claude Dubar, Pierre Triper et Valérie Boussard en est un témoin récent, tout comme la synthèse de Charles Gadéa et Didier Demazière, qui envisage par exemple les dresseurs de fauves.
[251] Catherine Paradeise distingue ces marchés par le fait qu'ils « définissent, construisent, entretiennent la qualification d'une main d'œuvre pour une tâche déterminée. La clôture du marché se manifeste par la restriction de l'accès aux postes de travail, qui filtre les candidats en fonction de qualités considérées comme nécessaires à l'activité professionnelle (titre, ancienneté, nationalité, etc.) ». PARADEISE (Catherine), *Les professions comme marchés du travail fermés*, dans *Sociologie et Sociétés*, vol. XX, n°2, 1988, p. 13.

les définir les acteurs eux-mêmes. Ce n'est donc pas au chercheur de décider à partir de quoi interpréter une situation d'insertion, c'est la parole de l'inséré elle-même qui servira de source pour répertorier ses propres référents, ses cadres de projection et d'identification. L'accès à un certain type de contrat et la longueur de sa période de recherche, la conformité entre le poste occupé et la formation suivie, ou encore le type d'entreprise intégrée ne peuvent en conséquence pas être hiérarchisés ou jugés (in)suffisants à l'exclusion d'autres critères. Il ne revient pas non plus au chercheur de tracer une ligne de démarcation entre l'insertion problématique et son contraire. Il faut donc par exemple laisser une marge d'expression à des jeunes qui ne considéreraient pas que l'obtention d'un emploi salarié stable suffise pour être pleinement satisfait de sa situation ; ou à d'autres qui pourraient vivre l'absence d'une telle sécurité statutaire sans se considérer en échec, précaires ou marginalisés.

En revanche, cette réceptivité aux définitions des acteurs n'empêche pas le chercheur de construire une définition ancrée de l'insertion à partir des données recueillies sur le terrain, ni de contribuer à cibler certains éléments qui semblent la (dé)favoriser, tant du point de vue des employeurs que des employés. Pour se prémunir d'une application abusive des modèles normatifs de l'insertion sociale et professionnelle, Yvon Pépin préconise d'envisager la chose depuis une perspective interactionniste « constructiviste », qui n'envisage la création de modèles d'insertion qu'à partir d'une série d'interactions situées dans une position locale et ponctuelle, bref un cadre d'étude très précis. « Il n'est donc pas surprenant que, l'expérience concrète que différents individus, groupes ou catégories en font étant partiellement semblable et partiellement différente selon leur position sur l'échiquier social, les représentations, les modèles et les modes d'insertion convergent et divergent sensiblement et se posent mutuellement problème, pratiquement et concrètement, selon les aspects et les enjeux considérés[252] ». La permanence ou la fugacité de ces représentations peuvent devenir un indicateur de leur viabilité au sein des contextes délimités. Ces représentations permettent en outre de définir certains modèles et de les comparer entre eux afin de dégager certaines normes après leur affirmation en actes et en discours. Et d'en revenir aux appels à la prudence cités plus haut : la définition de ce qui est et de ce qui n'est pas une norme constitue bel et bien un enjeu de l'insertion et de son étude, qui doit, pour ce faire, s'insérer dans un cadre spatial et temporel clairement tracé. En l'occurrence, le marché journalistique belge au début des années 2010.

2. Obstacles définitionnels et réflexions autour du processus d'insertion

Avant d'étudier le devenir des jeunes journalistes, la littérature scientifique sur l'insertion permet de cadrer la problématique en exploitant l'expertise qu'elle a développée grâce à l'étude de nombreux publics, et ce malgré les risques qu'il y aurait à plaquer sur le sujet de cette recherche des cadres théoriques produits dans des contextes ne lui correspondant pas. D'emblée, la première chose sur laquelle il faudrait s'entendre serait ce que recouvre le terme d'insertion professionnelle. C'est peut-être le meilleur exemple des apories et des dangers

[252] PEPIN, 2000, p. 262.

auxquels la contribution d'Yvon Pépin appelle à être attentif. Parmi de nombreuses autres, la définition du groupe de chercheurs de l'Université de Laval proposait à l'aube des années 2000 la définition suivante : « Traditionnellement, l'insertion socioprofessionnelle est considérée comme étant le passage réussi entre la formation scolaire et la vie active. Cette conception suppose que, dans un temps relativement court, les personnes munies d'un diplôme accèdent à un emploi permanent, à temps plein, en relation avec leur domaine d'études[253] ». C'est *grosso modo* la même définition que le sociologue français Michel Vernières, pour qui il s'agit du « processus par lequel des individus n'ayant jamais appartenu à la population active accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi[254] ». La mention de l'adverbe « traditionnellement » prouve bien que d'une époque et d'un acteur à l'autre, les accents de cette définition varient notoirement. Que ce soit pour fixer le début ou la fin de l'insertion, les avis divergent, mais Michel Vernières, ainsi que la plupart des sociologues, notent « la grande complexité de ce processus d'insertion dont l'importance économique et sociale a été révélée et renforcée depuis vingt ans par la crise de l'emploi[255] ». Michèle Mansuy et Olivier Marchand insistent également sur la difficulté de définir un début et une fin univoques à ce processus, tout en soulignant à quel point des contextes régionaux, voire locaux, peuvent l'affecter[256]. Chantal Nicole-Drancourt met l'accent sur son allongement : « Pour la plupart des jeunes à présent (quel que soit le sexe ou le milieu social), une période de transition s'étire entre la sortie de l'école et la stabilisation professionnelle. (…) La trentaine semble devenir une grande étape de stabilisation professionnelle[257] ». Il n'est pas inutile de pointer les recherches associant cette question à des enjeux plus vastes touchant l'ensemble des dimensions effectives du passage à l'âge adulte : « Traditional markers of adulthood – leaving home, completing school, achieving financial independence, getting married, and having children – have become increasingly delayed, disorderly, reversible, and even forgone in the latter half of the twentieth century[258] ».

L'ouvrage dirigé par Geneviève Fournier et Marcel Monette illustre très bien la polysémie de l'insertion à partir des définitions qu'en donnent les répondants à une enquête étalée sur plusieurs années[259] : pour certains, elle se définit à partir du degré de satisfaction au travail ; pour d'autres, c'est le lien entre formation et emploi qui prédomine ; certains avancent le sentiment de maîtrise de certaines compétences, d'autres encore la reconnaissance par les pairs et le milieu, la stabilité sur le marché du travail ou le contrôle de sa propre situation financière. Pour certains enfin, et nombre de scientifiques adhèrent à la même perspective, l'insertion professionnelle ne comporte pas de fin à proprement parler et se définit comme un cheminement continu. La même zone de flou brouille le repérage du commencement de l'insertion. Certains dispositifs de mise à l'étrier (stages) et de prolongation de la formation

[253] *L'insertion socioprofessionnelle*…, 2000, p. 4.
[254] *L'insertion professionnelle. Analyse et débats*, coord. Michel Vernières, Paris, Economica, 1997, p. 3.
[255] Idem, p. 2.
[256] MANSUY (Michèle) & MARCHAND (Olivier), *De l'école à l'emploi : des parcours de plus en plus complexes*, dans *Economie et statistique*, n° 378-379, 2004, p. 3-13.
[257] NICOLE-DRANCOURT (Chantal), *Mesurer l'insertion professionnelle*, dans *Revue française de Sociologie*, n°35-1, 1994, p. 47.
[258] SILVA (Jennifer), *Constructing adulthood in an age of uncertainty*, dans *American Sociological Review*, vol. 77, n°4, 2012, p. 505.
[259] *L'insertion socioprofessionnelle*…, 2000, p. 12-15.

(en entreprise notamment), de même que des schémas hybrides (formation et insertion conjointes) incitent à parler de proto insertion, et rendent délicat l'identification d'un départ « officiel » de la période d'insertion. Au final, force est de constater qu'il n'existe pas de définition transversale et unique de l'insertion professionnelle. Thomas Couppié et Michèle Mansuy proposent une base définitionnelle dénuée de toute connotation ou référent trop marqué qui servira de point de départ théorique à la présente étude: « la période d'insertion professionnelle peut être formalisée comme un ajustement progressif des attentes réciproques des débutants et des entreprises, dans un contexte d'information imparfaite. Les opportunités d'emploi de qualité pour les premiers, les potentialités des actifs récents pour les secondes, s'évaluent progressivement, sur les postes de travail[260] ». Ces éléments sont capitaux : ils soulignent la temporalité processuelle de l'insertion ainsi que les lieux où s'opère son diagnostic, à savoir les postes de travail. Les définitions « traditionnelles » comme celle mentionnée plus haut font office de référent classique commun, mais il est clair qu'elles doivent être remises en dialogue avec le cortège d'évolutions que la très grande majorité des travaux reprennent de manière plus ou moins détaillée : les effets de la mondialisation, le rayonnement de plus en plus grand du paradigme marchand sur les professions, les périodes de basse conjoncture, les nouvelles régulations des échanges commerciaux et des personnes en Europe, l'essor des nouvelles technologies. Or, « ces changements ont notamment eu pour conséquences le déplacement massif de la main-d'œuvre vers le secteur tertiaire, la réduction importante de l'emploi stable au profit de l'emploi atypique et la montée du chômage et de la pauvreté chez les plus jeunes[261] ». Le chapitre précédent donne quelques repères des situations d'attente que génère aujourd'hui le processus d'insertion. En Belgique, en 2011, l'enquête nationale sur les forces du travail recensait 45 383 « étudiants/élèves » ayant connu une situation de chômage au cours de l'année. Ils étaient 49 878 un an plus tard, témoignant d'une détérioration générale du passage du monde de la formation à celui du travail. Les choses ont à ce point évolué que le Bureau International du Travail parle désormais de *transition* et non d'insertion, en y incluant des éléments exprimant une appréciation qualitative: « La transition des jeunes vers le marché du travail concerne non seulement le temps écoulé entre le moment où ils quittent le système scolaire (soit lors de l'obtention du diplôme, soit en partant prématurément sans terminer leurs études) et leur premier accès à un emploi, quel qu'il soit, mais aussi des éléments qualitatifs, par exemple le point de savoir si cet emploi est stable (évalué en fonction du type de contrat) ». Et de fait, une chose est de trouver un travail, une autre est qu'il corresponde aux qualifications du titulaire et aux attentes qu'elles peuvent théoriquement susciter. L'un ne garantit pas l'autre.

La définition de l'insertion professionnelle reste donc ouverte à différentes appréciations selon l'horizon théorique. Ainsi, il n'est pas inutile de pointer à titre d'exemple une approche centrée avant tout sur l'entreprise et la manière dont elle organise l'embauche[262]. Ce qui est intéressant, c'est que les principaux concernés, les jeunes eux-mêmes, semblent repenser les

[260] COUPPIE (Thomas) & MANSUY (Michèle), *L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées*, dans *Economie et statistique*, n° 378-379, 2004, p. 152.
[261] *Les 18-30 ans et le marché du travail,* 2000, p. 7.
[262] C'est la perspective de Jean-Marie Le Goff et Michel Vernières. LE GOFF (Jean-Marie), *Les processus d'entrée dans la vie active:caractéristiques individuelles et marché du travail*, 1995, 420 p. (Thèse de doctorat présentée à l'Institut de démographie de l'Université de Paris I).

termes définitionnels du processus d'insertion via de multiples déclinaisons. A leurs yeux, « une définition fondée essentiellement sur l'obtention d'un emploi stable et en relation avec la formation semble tout à fait inadaptée aux réalités actuelles. Les jeunes l'ont compris : ils utilisent d'autres stratégies qui leur permettent de se sentir insérés dans le marché du travail[263] ». Le choix du terme « stratégie » implique de reconnaître aux acteurs un pouvoir d'action, d'initiative et de négociation. À la lecture des travaux synthétisant les difficultés actuelles des processus d'insertion, ce point de vue permet d'aborder la problématique sous un angle potentiellement différent que celui de l'assujettissement aux nouvelles contraintes d'un environnement en crise. Elle permet aussi de s'ouvrir à de nouvelles perspectives de stratégies et de négociations (typiquement) jeunes, fussent-elles contraintes par certaines limites. C'est non seulement vital pour sortir des préjugés dans lesquels pourrait s'enliser la recherche, mais c'est aussi une manière de resituer l'insertion au cœur des années 2000, à une époque où ses acteurs « ne peuvent plus se fier ni se modeler aux balises léguées par les générations précédentes[264] ». Incluse dans la question plus large des rituels et autres formalisations des transitions (professionnelles mais aussi sociales), cette hypothèse stipule la probabilité que les anciens cadres de référence de l'insertion se remodèlent dès le moment où le cadre d'étude exprime l'étiolement de la viabilité du régime traditionnel du travail à temps plein et à durée indéterminée.

D'un point de vue théorique, le fondement de cette question des stratégies touche au débat sociologique entre le poids des structures et la liberté d'action des individus à l'intérieur de celles-ci. Il a été évoqué au cours du premier chapitre. La posture théorique privilégiée ici, ancrée dans l'interactionnisme, postule une réelle capacité des jeunes à négocier leur devenir à l'intérieur de marges bien précises, et effectivement contraignantes à divers égards. Cela implique donc de déplacer le regard sociologique d'une logique structurelle à une approche stratégique individuelle. Dans le champ de recherche que constitue l'insertion, cela n'a pas toujours été évident, loin s'en faut. « Ce paradigme séduit peu de sociologues sur le thème de l'insertion dans la mesure où, dans le contexte actuel de la crise de l'emploi, l'idée d'une quelconque participation (même inconsciente) des jeunes à la définition de leur situation heurte l'opinion[265]». Néanmoins, la pertinence des notions de motivation et de mobilisation personnelle permet à certains chercheurs de placer les logiques d'acteurs à l'agenda scientifique grâce aux analyses longitudinales, les mieux à même d'exprimer un phénomène en pleine croissance à partir des années 1980 : la mobilité professionnelle. La théorie de la recherche d'emploi et celle de l'appariement relèvent de ces logiques[266], en déployant les analyses autour des comportements individuels pour la première et des interactions employeurs-employés pour la seconde.

Ce positionnement fait aussi référence au paradigme de l'action située de Luc Boltanski et Laurent Thévenot, qui soutiennent que « les relations sociales ne sont pas exclusivement

[263] *L'insertion socioprofessionnelle*…, 2000, p. 29.
[264] Idem, p. 29.
[265] NICOLE-DRANCOURT, 1994, p. 41.
[266] Voir LIPPMAN (Steven) & MC CALL (John), *The Economics of Job search: A Survey*, dans *Economic Inquiry*, vol.14, 1976, p. 155-189. JOVANOVIC (Boyan), *Job Matching and the Theory of Turnover*, dans *Journal of Political Economy*, vol. 87, n°5, 1979, p. 972-990.

appréhendées sous l'angle des rapports entre personnes, mais aussi dans l'ajustement aux choses[267] ». Dans le cas d'insertions de plus en plus souvent présentées comme allongées et précaires, le principe de l'ajustement aux situations éveille tout particulièrement l'attention. Pour ce faire, il s'agit à nouveau de partir de contextes ciblés, les *régimes d'action*, un peu à l'image de ce que suggère la perspective de l'interactionnisme constructiviste abordée plus haut afin de ne pas appliquer un même schème explicatif à tous les contextes (d'insertion) possibles. « Opérationnalisée sociologiquement, cette remarque constitue une invitation à confectionner des outils d'analyse prenant en compte une pluralité de modes d'engagement des êtres, humains et non-humains, dans le monde[268] ».

Il convient de rester très prudent par rapport à l'affirmation d'un pouvoir d'action des jeunes en phase d'insertion. Le choix d'une orientation théorique générale devra s'adapter avec soin au contenu des sources. Chantal Nicole-Drancourt en donne un exemple au terme de son analyse de l'insertion de jeunes issus d'un même bassin d'emploi et identifiés à partir du critère de la rupture d'emploi. Préciser le terrain d'étude attire une nouvelle fois l'attention sur le rôle déterminant du cadrage général et du contexte qu'il offre au regard. L'auteure dresse le constat suivant : « si les structures sociales "désignent les systèmes de contraintes qui balisent l'action individuelle", les individus participent néanmoins à la construction et à la définition de ces contraintes. De même, si les personnes développent des stratégies et prennent des décisions, les arbitrages individuels n'en sont pas moins socialement construits. Il semble donc nécessaire d'éviter les approches qui rigidifient et atomisent les niveaux d'analyse[269] ». Et de rappeler que le choix théorique et pratique consistant à intégrer la dimension décisionnelle des acteurs de l'insertion vise à refléter « un phénomène qui nous paraît "réel", à savoir la tendance généralisée à l'individualisation des conduites[270] ». Ce qui fait pleinement écho aux évolutions tracées par la sociologie des professions et à la pertinence des théories capables de donner du relief à cette évolution majeure des sociétés occidentales. Reste, cependant, à ne pas amalgamer l'individualisation à un essor automatique de la liberté. C'est sur fond de crise, notamment économique, qu'elle s'est imposée dans nos sociétés, et il n'y a pas de garantie que l'affranchissement de certains carcans et cadres collectifs signifie univoquement l'augmentation de la marge de manœuvre. Plusieurs auteurs pointent aussi les effets néfastes des pertes de repères, de balises et de normes collectives sur la sécurité des trajectoires de vie.

Au-delà de ce que reflètent les choix définitionnels, la littérature scientifique permet de lister quelques-uns des aspects typiques des situations produites par l'insertion professionnelle. Sur la base d'une étude quantitative menée auprès des données française de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), Nathalie Moncel et José Rose pointent les principaux : la primo insertion passe par des postes moins ou faiblement qualifiés ; les jeunes actifs gagnent moins que le salaire médian du groupe professionnel dans son ensemble ; les situations deviennent plus favorables au-delà d'un nombre d'années variable d'expérience ; il

[267] CORCUFF (Philippe), *Les nouvelles sociologies*, 3e éd., Paris, Armand Colin, 2011, p. 101.
[268] Idem, p. 102.
[269] NICOLE-DRANCOURT, 1994, p. 64.
[270] Idem, p. 65.

existe un fort phénomène de détermination des trajectoires selon que les premiers postes occupés étaient précaires et temporaires ou non ; les jeunes sont davantage concernés par les formes particulières d'emploi ; l'influence des diplômes, de l'origine sociale et de la différenciation sexuelle comme facteurs de sélection ou de stagnation demeurent, mais « l'élévation du niveau de diplôme (…) ne trouve pas son équivalent dans les qualifications des emplois (…) et renforce sans doute des effets de concurrence sur des emplois qualifiés[271] ».

3. Le débat récurrent sur les facteurs d'insertion

Passée la question de la définition de l'insertion professionnelle et de ses conséquences en termes de positionnement, un autre point de fixation des débats et des études concerne la clarification des facteurs d'insertion. Bien souvent, les sources disponibles y font obstacle, par exemple pour accéder à des statistiques dont le niveau de détail disponible est satisfaisant. En clair, tous les facteurs potentiels de l'insertion ne peuvent pas être étudiés avec la même finesse et dans certains cas, il faut faire face à des manquements évidents. À un niveau d'analyse individuelle, la qualification du poste (et son adéquation avec la formation et/ou les souhaits de l'individu), la stabilité des trajectoires et la durée de recherche d'un emploi renseignent partiellement le chercheur sur la « réussite » de l'insertion.

De façon générale, les études pointent parmi ces autres facteurs l'origine sociale, la localisation géographique ou encore le secteur d'embauche, arguant que « ces différentes variables ne jouent pas indépendamment sur l'insertion[272] ». Ici aussi se mesurent d'emblée tout le poids et l'urgence de cette question pour des acteurs situés hors du secteur scientifique. Une fois de plus, les préoccupations des chercheurs sont aussi celles des jeunes eux-mêmes, des écoles et des universités, des pouvoirs publics, des entreprises et des organismes de soutien et d'encadrement des jeunes travailleurs. Immanquablement, cette question fait référence aux mêmes évolutions déjà pointées ailleurs, telles la montée du chômage à partir des années 1970, l'élévation générale du niveau de formation initiale suite à la démocratisation des études supérieures ainsi que leur pouvoir électif de plus en plus pondéré par d'autres facteurs.

À propos du poids relatif de la formation, il n'est pas inutile de pointer d'autres évolutions. Outre l'élévation générale du plus haut niveau d'étude atteint et la généralisation de l'accès aux formations de l'enseignement supérieur, certains sociologues constatent une remise en cause de la logique de qualification (symbolisée par les diplômes) au profit d'une logique de compétence. Valérie Boussard note que « depuis la fin des années 1980, le développement de la gestion <des ressources humaines> par les compétences est venu saper les bases des

[271] MONCEL (Nathalie) & ROSE (José), *Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans : vers la fin de la transition professionnelle ?*, dans *Economie et Statistique*, n° 283-284, 1995, p. 58.
[272] MINNI (Claude) & VERGNIES (Jean-Frédéric), *La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle*, dans *Economie et Statistique*, n° 277-278, 1994, p. 48.

systèmes de qualifications, en individualisant le rapport à l'emploi[273] ». Cette primauté récente de la compétence « consiste d'abord à mettre en question une conception souvent qualifiée de bureaucratique de la qualification, préalablement acquise et sanctionnée par un diplôme, donnant droit à une embauche à un "niveau de classification" (et de salaire) correspondant au niveau du diplôme et assurant ensuite une progression salariale (…)[274] ». Au terme d'un processus étalé sur plusieurs décennies, Claude Dubar attribue à cette logique le renversement des autorités « qualifiantes » : « Ce n'est plus ni l'école ni l'entreprise (même coordonnées) qui produisent les compétences dont les individus ont besoin pour accéder au marché du travail, obtenir un revenu et se faire reconnaître : ce sont les individus eux-mêmes[275] ». Une fois encore, c'est le rôle de l'individu qui est mis en exergue. Lui est confiée, de plus en plus, la prise en charge de sa propre singularité, de sa spécificité, de ses ambitions et de sa carrière. Ce mouvement de fond, selon Thomas Périlleux, renvoie l'individu à ses propres aspirations et moins à des moyens d'identification prédéfinis, comme les diplômes. Ceux-ci ne sont plus une fin en soi, ni pour l'employeur, ni pour le travailleur. Tout juste sont-ils un strapontin pour parvenir à un objectif ultérieur. C'est le travailleur lui-même qui fut à la base de cette revendication de créativité et d'autonomie, telle une réaction au morcellement de la subjectivité du modèle taylorien d'organisation du labeur. Le travail n'est donc plus seulement appréhendé selon une logique instrumentale ou qualifiante, mais aussi selon une conception expressive, « comme principale source de réalisation de soi[276] ». Cette revendication soutient « de puissantes aspirations à d'autres formes de réalisation de soi[277] ». C'est dans ce contexte que l'individu semble comprendre qu'en tant qu'acteur, il doit se profiler, se positionner sur le marché du travail par le jeu des compétences et sa capacité à se rendre « employable ». Bernard Gazier définit l'employabilité comme « l'attractivité d'un individu aux yeux des employeurs, appréciée par les résultats synthétiques de tests combinant l'évaluation d'aptitudes et celle de comportements, en privilégiant l'intégrabilité professionnelle [278] ».

L'émergence de la logique de compétence offre assurément une piste riche en perspectives pour l'objet d'étude et son optique théorique privilégiant une approche des trajectoires individuelles dans une certaine durée. À côté d'une réflexion sur les facteurs d'insertion les plus commodes à repérer, il faudrait donc ajouter un regard sur leur complexité et leurs origines sociétales, mais aussi la manière dont elle s'exprime chez les individus et les employeurs. À ce niveau, l'insertion professionnelle en tant que domaine de recherche se déploie dans une analyse de l'entreprise et des politiques de recrutement.

---

[273] BOUSSARD (Valérie), *L'incontournable évaluation des performances individuelles : entre l'invention d'un modèle idéologique et la diffusion de dispositifs pratiques*, dans *Nouvelle revue de psychologie*, n°8, 2009/2, p. 42.
[274] DUBAR (Claude), *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, 2000, p. 110.
[275] Idem, p. 112.
[276] HAMEL (Jacques), *Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail*, dans *Cahiers internationaux de sociologie*, n°115, 2003/2, p. 262.
[277] PERILLEUX (Thomas), *Etre à l'épreuve dans le travail*, dans *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*, dir. Matthieu de Nanteuil-Miribel & Assaâd El Akremi, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2005, p. 133.
[278] GAZIER (Bernard), *L'employabilité. Brève radiographie d'un concept en mutation*, dans *Sociologie du Travail*, XXXII, n°4, 1990, p. 579.

4. Entreprises en crise, entreprises modernisées: l'insertion professionnelle dans les nouveaux modèles d'organisation

Les angles de l'individu et du marché du travail brossés ci-dessus doivent être reliés par un niveau de lecture intermédiaire. Il s'agit de l'entreprise, qui sera théoriquement approchée à travers la typologie de Florence Osty, Renaud Sainsaulieu et Marc Uhalde[279]. Deux modèles attirent l'attention eu égard aux évolutions abordées dans ce chapitre: celui de l'entreprise en crise et celui de l'entreprise modernisée. À elles seules, ces dénominations attestent d'un cadre d'analyse particulièrement attentif aux mutations depuis le dernier tiers du XX^{e} siècle.

Le modèle de l'entreprise en crise repose sur des « affrontements plus ou moins larvés entre groupes sociaux, autour de l'incertitude fondamentale de l'avenir de l'entreprise et de la place de chacun[280] ». Dépositaire d'un passé prestigieux en proie au déclin, elle est souvent décrite par ses membres à partir de ce qu'elle n'est plus, manœuvre qui permet de mettre en récit les fractures entre passé et présent. « La plupart des entreprises relevant du modèle de l'entreprise en crise ont connu leur point de fracture sociale dans un passé récent. Ce changement a pour origine une prise de conscience d'une nécessaire transformation des activités et des fonctionnements internes face à l'évolution du marché[281] ». La particularité de la dynamique modernisatrice qui se met ensuite en place tient dans l'effritement des repères qu'elle semble causer. Les auteurs des *Mondes sociaux de l'entreprise* voient aussi une rupture dans le recrutement d'une nouvelle génération de travailleurs, apportant des valeurs et des modalités de coopération différentes. « Les changements organisationnels et gestionnaires affectent ainsi profondément la structure des rapports de pouvoir, en multipliant les positionnements d'acteurs et en faisant émerger des jeux plus individuels, instables et défensifs pour la plupart des acteurs. L'enseignement majeur est ici celui d'un mouvement d'atomisation et de désordre social qui s'inscrit jusque dans les dynamiques identitaires de l'organisation[282] ». C'est que « le type de modernisation mis en œuvre dans ces entreprises heurte de plein fouet les fondements de leur régulation antérieure et interroge les bases sociales du projet de changement[283] ».

L'entreprise modernisée se confronte elle aussi à un contexte historique drastiquement bouleversé, notamment par les nouvelles technologies ainsi que des enjeux de diversité et de flexibilité dans la production. « La transformation du système productif a pour incidence directe la remise en cause des anciens savoirs professionnels. La grande particularité du modèle de l'entreprise modernisée consiste précisément à accompagner l'émergence, le développement et la diffusion des nouveaux savoirs liés au repositionnement des métiers[284] ». Un abondant discours sur les tâches du futur se déploie alors conjointement à de nouvelles

[279] OSTY (Florence), SAINSAULIEU (Renaud), UHALDE (Marc), *Les mondes sociaux de l'entreprise. Penser le développement des organisations*, Paris, La découverte, 2007, 399 p.
[280] Idem, p. 213.
[281] Idem, p. 217.
[282] Idem, p. 229.
[283] Idem, p. 233.
[284] Idem, p. 242.

politiques de gestion des ressources humaines. Du point de vue identitaire, cette prise en charge des changements et des compétences rénovées développe deux constructions, parfois perçues comme déstabilisantes car constamment en confrontation : il existe une logique d'engagement fort vers le nouvel espace symbolique du changement, auquel les jeunes tentent de se montrer sensibles, ainsi qu'une logique d'attachement continu aux anciennes structures et aux cadres traditionnels de l'entreprise.

Bien souvent, « la modernisation semble devoir être pensée, non pas comme une étape transitoire entre deux états stabilisés, mais comme un état quasi permanent d'adaptation nécessaire à des environnements mouvants[285] ». Cette réflexion cadre assez précisément avec les théories de Joseph Schumpeter sur la destruction créatrice[286], reprises entre autres par Nicolas Alter et Claude Dubar dans leur analyse de l'innovation et de la crise des identités professionnelles de la fin du siècle précédent. C'est une manière de concevoir l'économie d'un champ qu'il pourrait s'avérer utile d'exploiter dans le cadre de la présente recherche, tant ces mouvements de modernisation semblent faire partie d'une certaine vulgate professionnelle imprégnant fortement le journalisme, mais aussi parce qu'ils dépassent largement les seuls systèmes productifs pour « concerner l'ensemble des fondements de l'entreprise et faire du changement un mouvement permanent[287] ».

Pour conclure, la prise en compte de certains acquis de la sociologie de l'insertion professionnelle invite avant tout à considérer la population qu'elle étudie comme tout à fait spécifique sur la ligne du temps d'une carrière. Les débats définitionnels en ont donné une première preuve. C'est dû à un nombre important de facteurs faisant peser sur les nouveaux entrants une série d'exigences particulières eu égard à leur inexpérience. Bien souvent, ces situations mettent le jeune à l'épreuve du travail, mais aussi de lui-même. La chose semble presque « naturalisée », sinon légitimée et acquise aux yeux de la plupart des groupes professionnels et de leurs marchés du travail.

L'autre enseignement concerne les spécificités des objets d'étude : souvent envisagée depuis le vécu de populations fragilisées, troublées ou mal équipées, l'insertion professionnelle doit s'étudier dans un cadre contextuel dont peuvent être mesurées les particularités. C'est ce que reflètent de façon très lisible les différentes nuances entre les définitions mêmes de l'insertion. Il est clair que ces nuances n'empêchent pas de cerner globalement de quoi il en retourne. Mais au-delà de la compréhension traditionnelle de l'insertion, à savoir l'obtention d'une position d'emploi jugée satisfaisante et stabilisée, les contextes d'étude peuvent contraindre à un déplacement de la norme définitionnelle. La définition classique de l'insertion peut donc servir de cadre de référence, mais en aucun cas d'axiome ou d'invariant. Ceci prédispose davantage à l'observer sous l'angle d'un processus complexe situé spatio-temporellement que sous celui d'un moment précis et bien mis en lumière.

---

[285] Idem, p. 254.

[286] SCHUMPETER (Joseph), *Capitalisme, socialisme et démocratie*, Paris, Payot, 1990, 451 p. ALTER (Norbert), *L'innovation ordinaire*, Paris, PUF, 2000, 278 p. DUBAR (Claude), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, 2000, VIII-239 p.

[287] OSTY, SAINSAULIEU, UHALDE, 2007, p. 234.

Pour finir, un mot des méthodologies de recherche : tant les études précitées de Jacques Hamel que de Chantal Nicole-Drancourt vantent l'utilité des approches longitudinales et qualitatives. Les statistiques publiques offrent pourtant aux chercheurs de vastes bases de données sur les carrières. Mais les deux auteurs soulignent l'aporie de ces données : si elles permettent de dessiner finement les trajectoires et de les comparer sous tous les angles possibles, elles ne disent rien de leur appropriation par les principaux concernés. Il faut alors admettre une sorte de lacune interprétative. Les données quantitatives ne parlent pas des motivations, des négociations, des représentations, et laissent secrets tous les « non-choix » de carrière, les renoncements, les doutes, les bifurcations invisibles. Les conclusions de Chantal Nicole-Drancourt « suggèrent qu'au-delà de la multiplicité et de la variété des événements observables, ce n'est qu'à travers les logiques de construction des trajectoires que l'on rend compte de la cohérence de l'insertion[288] ». Dans un contexte affirmant de toutes parts la prégnance des logiques de mobilité, de fragmentation, de recompositions, d'individualisation et de subjectivation des existences, il devient de plus en plus difficile de lire l'insertion professionnelle sur la seule base des indicateurs encodés dans les fichiers statistiques. L'appel à des méthodes qualitatives telles que les entretiens semble dès lors offrir une alternative pour une meilleure compréhension du phénomène de l'insertion.

[288] NICOLE-DRANCOURT, 1994, p. 64.

Chapitre IV. Méthodes de recherche et de traitement des sources

Le présent chapitre passe en revue les différents problèmes pratiques que soulèvent les trois axes de la problématique générale, le dispositif de collecte de données ainsi que la méthodologie prévue pour les exploiter. Pour rappel, la recherche s'articule autour de trois questions centrales : la description du marché du travail et la mise en lumière des politiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises journalistiques de la Communauté française, l'étude des trajectoires professionnelles en début de carrière et la compréhension des identités professionnelles des jeunes journalistes.

1. Circonscrire, sélectionner et contacter la population. Clarifications et justification du positionnement

1.1. Critères de délimitation de la population

Peu de questions liées à l'étude des jeunes journalistes recèlent autant d'enjeux de positionnement que celle de la délimitation de la population à prendre en compte. En théorie, la population mère, ou population, correspond « à l'ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude[289] ». La démarche initiale vise à identifier ces individus en veillant à ne pas être victime de biais, occultant ou exagérant certains types de profils. Cette précaution découle du fait qu'il est techniquement impossible d'identifier tous les jeunes journalistes de Belgique francophone à partir d'une seule et même source. Ce seront donc, à l'initiative du chercheur, des méthodes de collecte empiriques qui guideront l'identification de la population. Cet objectif influe tant sur la collecte des données que sur les résultats ultérieurs nés de leur traitement, qui dépendront en partie des réponses effectives aux sollicitations. Elle place le chercheur au centre de certaines des questions les plus débattues en sociologie des professions et en sociologie du journalisme : les territoires et les frontières du groupe professionnel, les évolutions des marchés du travail et la complexification des trajectoires de carrière, la distinction entre membres reconnus et membres non reconnus par les instances représentatives d'un groupe professionnel, mais aussi la tendance de certains acteurs à s'auto définir et s'auto présenter sous telle ou telle casquette professionnelle.

Dans cette optique, un des risques pour le chercheur serait de se fier *a priori* aux traits constitutifs d'un groupe professionnel tels que les définissent par exemple les pouvoirs publics, les nomenclatures professionnelles, les organisations syndicales, les ordres et unions professionnelles ou toute autre organisation de défense de ses intérêts. A bien y regarder, c'est

[289] MAYER (Robert) & OUELLET (Francine), *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Paris, Gaëtan Morin, 1991, p. 378.

un risque à rapprocher d'une approche purement fonctionnaliste des groupes professionnels, encline à définir de façon univoque leurs caractéristiques, leurs membres et leurs frontières. Le groupe professionnel des journalistes belges a, comme d'autres, établi au sortir de la Seconde Guerre mondiale une série de critères légaux permettant d'identifier et d'authentifier les journalistes dits « professionnels ». La création d'un titre de journaliste professionnel, fixé par une loi datant de décembre 1963 et matérialisé notamment par l'octroi d'une carte de presse, procure à ses titulaires un certain nombre d'avantages et les distingue de tous les autres types de praticiens des métiers de l'information, y compris à l'intérieur de ceux qui sont consensuellement désignés comme les médias d'information générale. Plusieurs études[290] ont montré combien l'apparition de systèmes de certification et de reconnaissance, créés avec l'aval des pouvoirs publics, traduit une volonté de clôturer le marché du travail en contrôlant symboliquement et pratiquement ses frontières. Celles-ci en réservent l'accès à un nombre limité de membres en phase avec les critères légaux promulgués, et l'idéal qu'il est supposé véhiculer.

Pourquoi, dans ce contexte, l'identification de la population poserait-elle problème? Ne suffit-il pas de contacter l'ensemble des journalistes professionnels, donc reconnus et identifiés, sous un certain seuil d'ancienneté? La Belgique ne possède-t-elle pas sa propre loi définissant le titre de journaliste professionnel ? Poser le problème de l'identification de la population de cette manière fait courir le risque de négliger, voire de soustraire au champ de vision de nombreux traits constitutifs des journalistes dans leur ensemble, et de leurs nouveaux arrivants en particulier.

Concernant le groupe professionnel, il faut rappeler que la loi de 1963 garantit le principe du libre exercice de la profession journalistique. Celui-ci exclut *de facto* la nécessité de posséder un diplôme précis, une carte de presse[291] ou un quelconque passe-droit donnant accès à l'exercice du métier. En Belgique, le journalisme est donc une profession ouverte. Il n'est pas anodin de tenir compte de cette donnée, et d'admettre qu'une partie non négligeable de la population journalistique échappe à la vue statistique offerte par les fichiers de la carte de presse[292]. Il resterait encore à prouver qu'elle se différencie significativement de la population agréée, ce qu'aucune recherche scientifique en Belgique ou ailleurs n'a jusqu'à présent pu faire, sauf pour des profils très spécifiques comme les journalistes locaux[293]. Il ne peut dès lors être exclu que cette population « invisible » diffère, socio-professionnellement, de celle qui s'offre au regard des instances de reconnaissance de la profession. La question ne manque

[290] RUELLAN (Denis)*, Le journalisme ou le professionnalisme du flou,* Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2007, 232 p. *Histoire et Médias. Journalisme et journalistes français (1950-1990)*, dir. Marc Martin, Paris, Albin Michel, 1991, 306 p. *L'identité professionnelle des journalistes ; actes du colloque de Strasbourg (25 et 26 novembre 1994)*, dir. Michel Mathien et Rémy Rieffel, Strasbourg, Alphacom-CUEJ, 1995, 221 p.

[291] La carte de presse est délivrée par une commission d'agréation, chargée d'appliquer la loi et composée paritairement d'éditeurs de presse et de représentants des journalistes. Si elle permet à son détenteur d'être certifié journaliste par les autorités mandatées et aux yeux d'autrui, elle n'exclut pas pour autant les non-détenteurs de l'exercice de la profession.

[292] Ceux-ci donnaient accès, en octobre 2012, à 2278 journalistes inscrits à l'Association des Journalistes Professionels, soit la plus grande base de données sur la profession en Belgique francophone.

[293] RUELLAN (Denis) & ROCHARD (Yvon), *Un journalisme du coin du feu*, dans *Recherches en Communication*, n°20, 2003, p 189-204.

d'ailleurs pas d'intérêt dans la mesure où les données traitées par la grande majorité des chercheurs se limitent aux journalistes reconnus. Sociologiquement, la création d'une population de journalistes agréés tente de proposer un cadre de référence faisant d'eux des acteurs reconnus et bien identifiés dans le champ social. C'est une initiative qui renvoie entre autres à une conception fonctionnaliste des groupes professionnels. Mais depuis son pic d'influence en Europe lors des années 1950 et 1960, détaillé au chapitre I, l'approche fonctionnaliste des professions a été sérieusement remise en cause par d'autres courants, à commencer par les approches interactionnistes, rétives à reconnaître aux groupes professionnels des caractéristiques telles que leur unité. Ces deux courants proposent en quelque sorte une perspective double : un groupe professionnel doit être identifié à partir de son noyau le plus visible, occupant un espace d'autorité, voire de prestige, négocié avec les instances publiques, ainsi qu'un pouvoir d'action légitime sur certains savoir-faire, mais il doit l'être également à partir de ses marges, où les identités se font plus nuancées, hybrides, voire conflictuelles. Cette optique s'inscrit dans celle que Robert Castel défend dans une analyse portant sur un spectre bien plus large qu'une profession, à savoir que « personne n'est dans le hors social, et ce sont souvent les positions qui paraissent les plus excentrées qui en disent le plus long sur la dynamique interne d'une société[294] ».

À propos des plus jeunes journalistes, une étude menée dans le cadre de la présente thèse tend à démontrer que le choix même de la demande d'une carte de presse n'a rien de systématique, et ce notamment en raison de l'allongement sensible de la période d'insertion professionnelle et de l'instabilité caractérisant les trajectoires débutantes[295]. Du point de vue de la représentativité de la population étudiée, il serait donc critiquable de se focaliser sur les seuls journalistes reconnus par les instances d'agréation. Si ceux-ci forment une base tout à fait appréciable et légitime pour lancer les recherches d'identification, la délimitation de la population se doit d'éviter autant que possible les critères arbitraires, et d'englober un maximum de profils dans les méthodes de recherche. Celles-ci seront explicitées plus loin dans ce chapitre.

Le positionnement théorique orienté vers l'individu et sa trajectoire ne sera appliqué concrètement qu'à condition de répondre aux difficultés rencontrées dans la délimitation et la recherche d'une population disséminée en une vaste série d'entreprises, exerçant un grand nombre de tâches différentes, dépendante d'une forte rotation des effectifs et intégrée au marché du travail sous différentes formes statutaires allant des plus flexibles et fugitives aux plus stables. En clair, il s'agit d'opter pour une approche serrant au plus près l'économie du marché du travail. De nombreux traits constitutifs du journalisme perçu depuis l'accès à ce marché du travail ne correspondent pas, ou plus, à l'approche fonctionnaliste des professions, ni à la définition du titre de journaliste professionnel telle que fixée par la loi de 1963.

[294] CASTEL (Robert), *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil, 2009, p. 64.
[295] STANDAERT (Olivier) & GREVISSE (Benoît), *Veulent-ils encore une carte de presse? Les jeunes journalistes de Belgique francophone,* dans *Sur le journalisme, About journalism, Sobre Jornalismo*, vol.2, n°2, 2013, p. 52-63.

L'assouplissement des politiques d'octroi de la carte de presse ne change pas la donne[296]. Au contraire, il exprime cet impératif de décloisonnement et peut être interprété comme un encouragement à amplifier ce mouvement d'identification « élargie » des jeunes journalistes : les étapes exploratoires de cette thèse rendent compte d'un marché du travail dépassant, dans son fonctionnement et ses modes de captation des jeunes actifs, les cadres d'identification et d'authentification prévus par une approche fonctionnaliste ou discriminante de la profession. En bref, il ne fonctionne pas à partir d'une démarcation dichotomique entre des membres et des non membres.

Le libre accès à la profession journalistique renvoie directement à une autre réalité du champ: il n'est pas davantage clairement délimité du point de vue des entreprises. Tout comme pour les individus, la tentative de baliser le champ journalistique sur cette base n'aboutit à aucune frontière claire. Il n'y a qu'à se référer à la nomenclature de la Banque nationale de Belgique pour apprécier la dissémination des entreprises de presse en différents secteurs d'activités plus ou moins liés à la production d'informations[297]. L'éparpillement des classements dans plusieurs secteurs d'activités ne concerne pas que la Belgique[298], et vaut aussi lorsqu'il s'agit d'identifier les membres de la profession journalistique par le biais des statistiques publiques (voir point 1.2). Un nombre croissant d'éditeurs s'est lancé ces dernières années dans une diversification des activités, notamment dans les secteurs de l'édition et des services commerciaux. Prises dans leur globalité, les entreprises du champ de l'industrie médiatique sont de plus en plus hybrides, et ne se limitent plus au seul pôle de l'édition/diffusion des contenus produits par leurs rédactions. Parallèlement, l'éventail des couvertures et des offres en contenus informationnels a explosé suite à l'apparition des technologies numériques, et ce bien au-delà du noyau des médias d'information générale. Cette possibilité de produire à faible prix du contenu informationnel, quel que soit le cadre de référence éditorial, a permis à bien des sociétés, situées aux marges ou hors du périmètre historique du journalisme, de se doter de moyens de communication rarement déployés avant l'ère numérique. D'une certaine manière, Internet n'a fait qu'amplifier le caractère protéiforme du champ journalistique.

Il n'est qu'à dresser la liste des centaines de titres de la presse magazine en Belgique francophone pour se rendre compte des difficultés de classement entre un magazine journalistique, en partie journalistique et non-journalistique[299], à condition de s'entendre sur ce que recouvre le qualificatif « journalistique ». Où, dans cette optique, placer une frontière entre les entreprises actives dans le journalisme et les autres? Pour certains sous-champs, comme les télévisions locales, la délimitation s'impose aisément grâce aux statuts légaux

[296] Celui-ci est confirmé par le président de la Commission d'agréation au titre de journaliste professionnel, avec qui un entretien de recherche fut mené en novembre 2010. Les auditions des Etats généraux des médias d'information en Fédération Wallonie-Bruxelles ont corroboré cette tendance à l'assouplissement.

[297] Les grandes entreprises constituent les meilleurs exemples. RTL Belgium se répartit ainsi sur trois codes d'activité différents. Roularta étale ses activités dans quatre secteurs (édition de revues et périodiques ; imprimerie ; édition de livres ; activités des agences de publicité).

[298] Voir par exemple AMOSSE (Thomas), *La nomenclature socio-professionnelle, une histoire revisitée*, dans *Annales. Histoire, Sciences sociales*, 68e a., 2013, p. 1039-1075.

[299] A elle seule, et sans être l'unique association représentant la presse magazine, l'Union des éditeurs de la presse périodique (UPP) regroupe quelque 300 membres, pour un total de près de 900 titres allant de la presse d'information générale à la presse professionnelle, la presse associative, consumériste ou en ligne.

balisant son périmètre. Encore faut-il se demander s'il n'est pas intéressant d'y intégrer également ceux que ce sous-champ identifie comme ses concurrents *nouveaux* et *directs*, telles les webtélévisions locales ou communales[300]. Pour d'autres, telles les agences, les maisons de production ou la presse magazine, l'effort de délimitation s'avère nettement plus complexe, voire hasardeux. Résoudre une telle équation impose un délicat arbitrage au cas par cas. Considérer un code NACEBEL[301] dans son ensemble, par exemple celui des agences de presse, conduit presqu'invariablement à devoir prendre en compte des dizaines d'acteurs de (très) petite taille en termes de personnel, de chiffre d'affaires et d'impact sur le marché du travail, et dont les bilans sont de surcroît souvent lacunaires. Il eût été possible de choisir certains critères « objectivants », comme le pourcentage du chiffre d'affaires réalisé dans la production de contenus journalistiques. Mais une fois encore, la définition de ce dernier critère relève d'appréciations diverses. Et il se heurte aux réalités concrètes de l'organisation interne du travail: un individu peut, au sein de la même entreprise, produire à la fois des contenus répondant aux critères classiques de la démarche journalistique et consacrer une partie de son temps à d'autres activités, commerciales ou administratives par exemple. Négliger ce type de cas de figure équivaut à nier la diversification des activités des entreprises médiatiques et son influence sur l'assignation des tâches. De plus, il n'a pas été possible d'obtenir les données bilantaires de toutes les entreprises concernées.

C'est en découvrant peu à peu la complexité de cette délimitation du périmètre d'investigation qu'il a été décidé d'envisager le problème non plus à partir de la définition d'une catégorie socioprofessionnelle officielle[302], du titre de journaliste professionnel ou d'une entreprise dite à vocation journalistique, mais à partir des individus eux-mêmes. Concrètement, l'identification s'élabore à partir des activités effectivement prestées. Celles qui font dire à un individu qu'il est ou non journaliste, qu'il se considère comme tel, du moins durant un certain temps. Cette approche a deux avantages: elle permet de suivre au plus près les conditions réelles d'insertion, en ce compris les comportements d'accommodation et les sacrifices consentis pour s'insérer professionnellement dans le champ journalistique. C'est un avantage important, tant il est clair qu'entre le rêve proclamé et l'identité espérée, d'une part, et la réalité de la situation socioprofessionnelle, d'autre part, le fossé peut être large et amener parfois les individus à exercer, temporairement ou non, des activités qui n'avaient pas été envisagées initialement. L'autre avantage est d'ouvrir la porte à un maximum de profils sans associer mécaniquement la population étudiée à un type d'entreprises, de tâches ou de statuts.

[300] Cette démarche pourrait être appliquée à tous les sous-champs. Elle a pour intérêt d'associer aux représentants historiques et reconnus d'un secteur des éléments plus ou moins proches et menaçants en terme de monopole d'activité. Cela élargit le spectre d'identification des jeunes journalistes, tout en posant de nombreuses questions liées à la nature même des activités professionnelles. L'arbitrage sera toujours délicat, quels que soient les critères choisis.

[301] La Nomenclature européenne des activités économiques (NACE) constitue le cadre de référence pour la production et la diffusion des statistiques relatives aux activités économiques en Europe. La NACEBEL est la dernière version officielle de la nomenclature belge. Elle a été élaborée par un groupe de travail composé de membres de la communauté académique, des représentants des organisations du monde socio-économique et de l'administration.

[302] Il sera expliqué plus tard à quel point les statistiques officielles, issues des Services publics fédéraux (SPF), peinent à cibler et isoler la population journalistique d'autres professions dites « intellectuelles » avec lesquelles elle n'a pourtant rien à voir.

C'est donc à partir des individus eux-mêmes, la base de cette recherche, que la population se dessinera.

Ce positionnement a aussi ses inconvénients. Il exige l'application d'un certain nombre de critères, sous peine de se voir débordé par l'hétérogénéité de la population étudiée. Passées les recherches préliminaires et exploratoires, **il a été décidé de considérer comme pertinent tout individu déclarant posséder moins de cinq ans d'ancienneté dans le journalisme rémunéré au sein d'une ou de plusieurs entreprises de la Fédération Wallonie-Bruxelles**. Dans la lignée des nombreuses études signalant l'allongement et la complexité croissante des transitions entre formation et vie active[303], cette définition vise à se montrer sensible au fait que l'insertion est un processus et non un moment. Les individus intégrant le journalisme après une première carrière uniforme de plus de cinq ans hors de celui-ci n'ont pas été pris en compte. La recherche porte donc bien sur les primo-insertions. C'est sur cette base que les démarches d'identification et les prises de contact ont été menées. Lors de l'envoi des questionnaires et des demandes d'entretien, il a été clairement précisé l'option de souplesse maximale quant aux principaux paramètres définissant traditionnellement l'activité dans un champ professionnel: la position statutaire, le temps de travail moyen mensuel[304], la rémunération moyenne mensuelle et l'intégration dans une entreprise pertinente pour la recherche. Comme précisé précédemment, il s'agit de récolter des informations tant sur les profils les plus en phase avec la figure classique du journaliste que sur ceux qui se situent aux marges du groupe professionnel et du marché du travail. À titre d'exemple, les journalistes à temps partiel ou alternant les périodes d'emploi et d'inactivité sont pris en compte, les premiers parce qu'ils travaillent de fait dans le champ du journalisme, les seconds parce qu'ils se déclarent encore journalistes, qu'ils ont déjà expérimenté le journalisme rémunéré et qu'ils tentent activement d'y revenir à court terme. Ce positionnement implique de juger pertinentes un ensemble de tâches et d'entreprises débordant la vision traditionnellement associée au journalisme d'information générale à grande audience exercé dans les entreprises dont l'identité s'est historiquement bâtie sur ce socle. Pour autant, cela n'évite nullement de nouveau écueils interprétatifs à résoudre. Il n'y a pas eu d'autre solution, dans cette optique, que de vérifier au cas par cas, pour chacun des individus sollicités, leur correspondance aux critères de recherche. L'existence de plus en plus systématique de profils professionnels accessibles en ligne rend cette tâche nettement plus aisée qu'auparavant, à charge de vérifier que le profil virtuel corresponde encore à la situation professionnelle de l'individu au moment des démarches d'entretien ou d'envoi du questionnaire. Il n'est pas rare d'avoir affaire à un

[303] Voir, parmi d'autres : MARCHAND (Olivier), *Plein emploi, l'improbable retour*, Paris, Gallimard, 2002, 254 p. NICOLE-DRANCOURT (Chantal), *Mesurer l'insertion professionnelle*, dans *Revue française de Sociologie*, n°35-1,1994, p. 37-68. Pour le formuler autrement, l'insertion professionnelle ne répond plus au passage plus ou moins rapide du statut d'étudiant à celui de travailleur à temps plein et à durée indéterminée.

[304] Il s'agit là d'un des critères fréquemment sujets à discussion au sein de la Commission d'agréation au titre de journaliste professionnel. Le journaliste doit-il consacrer la majorité de son temps de travail à des tâches journalistiques, ou bien doit-il seulement en retirer la majorité de ses revenus ? Ou les deux à la fois ? L'un ne va pas nécessairement de pair avec l'autre. Cette question, capitale dans la compréhension des identités professionnelles et l'évolution des pratiques de gestion des ressources humaines en journalisme, coïncide avec l'augmentation du travail à temps partiel au sein des jeunes journalistes. Ce qui pose une autre question à la Commission : au-delà des questions de temps et de revenus consacrés au journalisme, les activités non journalistiques sont-elles déontologiquement complémentaires aux activités journalistiques ?

profil « périmé ». Le cas de figure le plus fréquent est celui de la sortie du champ journalistique, suivie en général d'une insertion plus ou moins rapide dans un autre domaine.

En ce qui concerne les tâches accomplies et l'identité des entreprises employeuses, pratiquement aucun profil n'a été écarté au cours des 332 vérifications effectuées : une proportion importante des jeunes journalistes travaillent pour plusieurs employeurs, ce qui limite fortement les exclusions du spectre de l'enquête puisqu'ils sont au moins *partiellement* des travailleurs en journalisme.

1.2. Prospections pour détecter et contacter les individus cibles

Comment cette recherche de la population s'est-elle mise en place, et avec quels moyens?

- Dans un premier temps, le fichier des journalistes stagiaires de l'AJP[305] a permis de prendre contact, en novembre 2011, avec 198 journalistes sollicités tant pour l'enquête en ligne que pour les entretiens non-directifs. Tous les journalistes de ce fichier ne peuvent toutefois être inclus dans la mesure où certains ont déjà plus de cinq années d'expérience dans le journalisme rémunéré, tandis que d'autres étaient en phase de réinsertion après avoir exercé ailleurs durant leurs premières années de vie active. Certains profils de ce type ayant répondu à l'enquête ont donc été éliminés. Les répondants à l'enquête sont dans ce cas exclus des comptages[306]. Durant l'année suivante, un certain nombre de nouveaux journalistes stagiaires incorporés mensuellement par l'AJP ont été sollicités pour les mêmes démarches. Au total, ce sont 222 journalistes qui ont été sollicités à partir de cette base de données. La base de données des journalistes professionnels aurait également pu être utilisée puisqu'elle héberge aussi des individus dotés de moins de cinq ans d'expérience. Si certains de ses membres ont été contactés via d'autres voies, elle a été écartée pour des raisons pratiques (ils sont minoritaires et le dépouillement au cas par cas serait assez fastidieux) et parce que la catégorie « AJP » représentait déjà presque les deux tiers des individus sollicités.

Puisque ce fichier ne permet pas de solliciter ceux et celles qui ne possèdent pas de documents de presse, d'autres démarches ont été menées :

- Lors des entretiens semi-directifs avec les représentants des entreprises de presse, il a été demandé de fournir les coordonnées des journalistes répondants aux critères de l'enquête. Ici aussi, un filtrage s'impose : certains nouveaux arrivés dans une rédaction avaient déjà un parcours de plus de cinq ans derrière eux, qui les excluait du cadre de l'étude. Les journalistes en stage ou ayant fini récemment leur stage sans avoir entamé une relation professionnelle rétribuée ont également été écartés. Cette requête n'a pas été rencontrée

[305] Le statut de journaliste stagiaire, délivré par l'AJP, fait figure d'antichambre du statut de journaliste professionnel. Il est octroyé pour une période de deux ans, au terme de laquelle un dossier de demande d'agréation au titre professionnel peut être introduit à la Commission d'agréation. Le statut de journaliste stagiaire s'octroie globalement selon les mêmes critères à l'exception de la durée de l'expérience préalable requise, fixée à trois mois (au lieu de deux ans pour le titre de professionnel). Il s'accommode aussi d'une certaine souplesse dans les revenus déclarés. Il assimile toutes les premières demandes de reconnaissance introduites.

[306] L'ancienneté de l'insertion dans le journalisme rémunéré est une des premières questions de l'enquête en ligne.

par tous les employeurs sollicités ; elle n'a pas été formulée dans le cas des entretiens auprès de personnes responsables simultanément de plusieurs rédactions ; et il faut préciser que certaines entreprises sollicitées ont décliné la proposition d'entretien. Cette démarche a permis néanmoins de joindre dix journalistes supplémentaires.

- Actives dans la conclusion de contrats de travail pour une série de profils professionnels spécifiques (artistiques la plupart du temps), les sociétés SMart et Merveille ont été sollicitées à des fins très claires : permettre d'identifier les jeunes journalistes (au sens entendu dans cette recherche) faisant appel à leurs services. Si Merveille n'a pu donner suite à cette requête faute de données informatiques non-confidentielles accessibles, SMart a en revanche pleinement collaboré et dispose d'un service d'études à même de produire des données exploitables, notamment en termes de revenus moyens et de nombres de prestations annuelles, mais aussi du point de vue des caractéristiques socioprofessionnelles des individus passant par ses services[307].
  Cette société fournit des informations qui posent question parce que les jeunes journalistes y sont surreprésentés par rapport au reste du groupe professionnel. La base de données des membres de SMart enregistrés sous les différentes terminologies journalistiques[308] entre 2000 et le 31 décembre 2012 compte 436 individus. Le groupe des membres âgés de moins de 35 ans en 2012 représente 63,7% de la population. Celui des moins de 30 ans, 37%. La pyramide des âges de la principale base de données de journalistes en Belgique francophone, celle de l'AJP, est loin d'afficher une telle proportion d'individus de moins de 35 ans, ce qui signifie que la population de SMart entretient des affinités particulières avec les profils jeunes. Ces mêmes profils se distinguent des autres tranches d'âge de la base de données de l'AJP du fait des traits caractéristiques communs à tous les membres de SMart, comme l'absence de possession d'un contrat à durée indéterminée. Le profil général des journalistes affiliés à SMart cadre donc très bien avec la population concernée par la recherche, à savoir les plus jeunes actifs du marché du travail. L'analyse détaillée de cette base de données sera menée ultérieurement. En revanche, pour des raisons de confidentialité, l'autorisation d'accéder aux coordonnées des membres n'a pu être obtenue.

- Dans la même optique de quadrillage des sources et des canaux d'identification de la population, plusieurs contacts ont été pris auprès des Services publics fédéraux (SPF) compétents pour la problématique. Les interlocuteurs privilégiés sont le service de la Banque Carrefour des entreprises[309] et le SPF Economie, PME et Classes moyennes.
  Dans la nomenclature des professions répertoriées à la Banque Carrefour, la position du journaliste indépendant replonge une nouvelle fois le chercheur dans ses problèmes d'identification. En effet, les codes NACEBEL sous lesquels sont répertoriés les activités

[307] *Etre intermittent dans le secteur artistique*, Bruxelles, SMart, 2010, 101 p.
[308] À savoir *chroniqueur, reporter de journal, reporter radio-tv, rédacteur de presse, journaliste, journaliste-reporter d'images, correcteur* ou *correspondant de presse.*
[309] La Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) est une banque de données créée et gérée par le SPF Economie, contenant des données d'identification des entreprises belges. Les journalistes indépendants doivent donc théoriquement y être répertoriés.

de journaliste et de photographe de presse aboutissent à une impasse: le changement de nomenclature intervenu en 2008 ne correspond qu'imparfaitement au précédant classement ; il existe des problèmes de confidentialité ; de plus, des professions fondamentalement différentes sont mélangées sous un même code. Forts utiles dans la mesure où le statut d'indépendant concerne de nombreux jeunes journalistes, les données de la Banque Carrefour des entreprises concernant cette catégorie sont rangées dans le code NACEBEL 90031, intitulé « création artistique, sauf activité de soutien ». Y figurent effectivement les activités des journalistes indépendants. Mais ils sont classés au sein du même groupe que les sculpteurs, peintres, graveurs, dessinateurs et écrivains. Il faudrait donc, outre les problèmes de confidentialité, dépouiller plusieurs milliers de profils les uns après les autres afin d'obtenir la liste des journalistes indépendants répertoriés. Du reste, les recherches effectuées démontrent que certains journalistes indépendants sont classés dans d'autres catégories, comme les « activités des agences de presse » ou « l'édition de journaux ». A côté de cette base, les statistiques fournies par le SPF permettent au final de chiffrer certaines évolutions globales sur les journalistes indépendants, mais pas de contacter personnellement des individus potentiellement concernés par l'enquête.

- Les données de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) reflètent globalement les mêmes problèmes, à la différence près que depuis 2009, l'affinement des codes NACEBEL à six chiffres (au lieu de trois précédemment) permet d'isoler les activités des journalistes indépendants des autres, tels les traducteurs, avec lesquels ils étaient répertoriés indistinctement jusqu'à fin 2008. Pour des raisons de confidentialité, il n'a pas été possible de recevoir la liste des personnes concernées. Mais en termes de connaissance du marché du travail, les statistiques sur les revenus moyens et le nombre de nouvelles inscriptions à l'INASTI depuis 2009 enrichissent considérablement le corpus des sources statistiques, bien qu'il faille garder à l'esprit que ces données ne concernent pas uniquement la population envisagée dans cette étude (notamment en termes d'âge).

Deux autres démarches se sont en revanche avérées nettement plus fructueuses en termes de résultats.

- Dans la lignée de ce qui a été fait avec les représentants des groupes de presse, il a été demandé à chacun des journalistes interrogés de renseigner d'autres profils pertinents pour l'étude. N'ayant pas les mêmes réticences que certains employeurs, les journalistes interrogés furent en général à même de donner en moyenne cinq autre noms, contribuant ainsi à la création d'un échantillon dit « boule de neige ». Cette technique a principalement été employée au terme des entretiens de recherche, et a permis de contacter 45 journalistes.

- Enfin, l'étude de l'insertion professionnelle des journalistes peut difficilement passer outre le rôle de plus en plus manifeste joué par les identités professionnelles virtuelles. Rapidement, les premiers entretiens effectués ont mis au jour un discours vantant les avantages, en termes de socialisation professionnelle, des réseaux sociaux. Ce sont

principalement Twitter et LinkedIn qui assurent (entre autres) ces fonctions, de même que les espaces d'expression personnels tels que les blogs. Le réseau professionnel LinkedIn offre la vue quantitative la plus importante après la liste de l'AJP. Il permet de mesurer dès le stade de la lecture flottante comment les jeunes journalistes se répartissent sur le marché de l'emploi. Il contribue aussi à décloisonner la recherche des lieux où s'effectuent les premiers pas dans la vie active. Le chercheur doit en effet garder à l'esprit que la gestion des trajectoires de carrière ne se négocie que très rarement dans un rapport exclusif et définitif avec un seul référent professionnel. Les dizaines de profils professionnels consultés via LinkedIn en apportent la preuve. Pour une étude qui se donne comme point départ les individus, leurs parcours et leurs perceptions, il s'agit là d'une réalité quelquefois négligée et pourtant riche d'enseignements. LinkedIn a permis d'identifier et de contacter 55 journalistes n'étant pas déjà répertoriés à l'AJP. De toute évidence, le système de recherches préférentielles de LinkedIn, associé à l'historique de navigation, aurait permis de dénicher encore un bon nombre d'autres profils, mais pour des raisons de contraintes de temps, les investigations ont été stoppées en même temps que la seconde salve du questionnaire d'enquête en ligne (voir plus loin, point 2.1).

Aussi ouvert soit-il à la variété des profils, le positionnement choisi pour identifier la population de cette étude n'a trouvé qu'une traduction imparfaite dans les faits. Même s'il n'existe aucune méthode exhaustive pour répertorier tous les journalistes travaillant à un moment précis dans le journalisme, l'éventail de démarches effectuées répond tout de même à plusieurs objectifs fixés :

- Affranchir les recherches de certains critères excluant *de facto* des individus actifs dans le journalisme rémunéré.

- Etre sensible aux formes particulières des trajectoires d'insertion telles que synthétisées dans la littérature scientifique, notamment en termes de positions statutaires, hiérarchiques et de travail.

- Tendre à représenter significativement la population des jeunes journalistes. Une représentativité statistique est techniquement impossible à atteindre en raison des impasses précitées à propos des frontières du groupe professionnel et de l'élasticité permanente le caractérisant. Néanmoins, les estimations réalisées suggèrent que le nombre d'individus travaillant depuis moins de cinq dans le journalisme en Belgique francophone, sous quelque forme que ce soit, ne doit pas excéder le seuil des 800[310]. L'enquête en ligne a compilé 128 réponses (voir point 2.1). Il reste à voir si les caractéristiques du groupe des répondants sont représentatives de celles de la population dans son ensemble. Cette question sera spécifiquement traitée dans le chapitre consacré aux résultats de l'enquête, mais en l'absence de délimitation claire de la population des jeunes journalistes, et compte

[310] Il s'agit d'une estimation large. Le listing des stagiaires de l'AJP se composait de 198 personnes lors de sa prise en compte pour la présente étude. Après en avoir retiré les membres trop expérimentés, il faut y ajouter ceux qui n'ont pas encore cinq ans d'ancienneté dans le listing des professionnels et ceux qui ne possèdent pas de carte de presse.

tenu des écueils jalonnant les voies empruntées pour contacter la population, cette recherche tend davantage à se doter d'un corpus significatif des réalités et des situations professionnelles, et non représentatif au sens méthodologique du terme. Il est clair que le groupe de répondants ne s'est pas constitué de façon neutre, ni systématique. C'est un paramètre à prendre en compte. Le questionnaire permet malgré tout d'approcher de façon plurielle une série de variables clés des trajectoires professionnelles : le sexe, l'âge, l'ancienneté lors de la prise de contact, la durée de recherche d'une première relation rémunérée, la rémunération mensuelle moyenne, le statut social, l'employeur principal, les tâches, le plus haut diplôme obtenu et l'univers professionnel parental. De leur côté, les 59 entretiens semi-directifs offrent une répartition des profils en tous points représentative des résultats de l'enquête en ligne (voir chapitre VII).

Il convient de donner des précisions à propos des pistes de recherche qui n'ont pas été exploitées. En prenant comme critère la relation professionnelle rémunérée, même partielle, le spectre de cette étude n'intègre pas tous ceux qui ont voulu devenir journaliste sans y parvenir, ou trop furtivement pour être identifiés le temps qu'ont duré les prospections. Les critères choisis impliquent un minimum de *permanence* dans la relation professionnelle. Pourtant, il eût assurément été instructif d'interroger aussi des candidats journalistes n'ayant (presque) jamais réussi, malgré des tentatives, à concrétiser ce projet dans une relation rétribuée, ne serait-ce que parce qu'ils forment assurément un groupe non négligeable des candidats à l'entrée du marché du travail. Il y a donc, de manière inévitable, des exclus dans le périmètre de cette étude qu'il serait néanmoins utile d'étudier à une autre occasion.

Autre bémol, celui des sous-champs spécialisés du journalisme : la recherche se veut la plus ouverte possible quant aux tâches réalisées et aux entreprises employeuses. Mais certains sous-champs n'ont été rencontrés par le biais des entretiens et de l'enquête en ligne qu'à de rares reprises : presse magazine spécialisée et thématique, presse professionnelle, maisons de production ou fournisseurs de contenus. Est-ce à dire que les jeunes journalistes n'y postulent pas, ou ne s'y intègrent pas ? Assurément non. Tout au plus peut-il être suggéré que malgré les démarches proactives d'identification de ces entreprises, une forme de distance persiste entre le chercheur et des univers professionnels qui lui sont moins familiers du fait d'un manque d'intérêt général des scientifiques pour les lieux journalistiques plus éloignés des canons historiques de la profession, et qui ont de ce fait moins l'habitude d'être sollicités. Lors des entretiens, les jeunes journalistes ont tendance à développer spontanément leurs expériences dans les entreprises les plus proches du noyau des médias d'information générale. Il faut parfois plusieurs questions de nature différente pour comprendre qu'ils ont eu affaire à d'autres types d'employeurs. Il ne faut donc pas exclure un risque d'autocensure de la part de certaines personnes contactées pouvant s'estimer elles-mêmes hors du cadre de la présente recherche malgré les précautions prises lors des sollicitations[311].

[311] Une de ces précautions consiste à préférer la formulation « d'activités de type journalistique et de productions de contenus informationnels » à celle de journalisme en tant que tel.

2. Méthodologie pour la collecte et le traitement des données

Afin de répondre aux différents axes de la problématique, voici comment se construit l'appareil méthodologique de collecte et de traitement des données.

2.1. Trajectoires professionnelles

Ce premier volet de la problématique s'appuie sur une enquête par questionnaire en ligne adressée, entre novembre 2011 et mars 2012, aux 332 individus identifiés. Une seconde vague, opérée entre mai et novembre 2012 grâce aux adresses récoltées ultérieurement, complète la première. Au total, elles permettent d'exploiter les réponses de 128 individus. L'enquête, anonyme dans son traitement, se compose de 34 questions de différents types (choix multiple, choix exclusif, questions ouvertes et évaluations à choix multiple). Elle vise à produire des données descriptives agrégées sur les profils socioprofessionnels, les trajectoires, les tâches, les statuts, les rémunérations et les conditions de travail des jeunes journalistes. Conformément aux objectifs que peut fixer ce type de questionnaire, les questions portent autant sur des faits que des opinions, des préférences (jugées selon divers degrés de satisfaction), des attitudes[312]. L'élaboration du questionnaire s'est appuyée entre autres sur les études menées auprès des journalistes de la Communauté flamande de Belgique[313], une des rares contributions scientifiques menées sur l'insertion des jeunes journalistes, ainsi que sur un questionnaire exploratoire testé sur un échantillon limité de personnes[314] répondant au même profil que la population ciblée. Les résultats livrés par cette enquête gagneraient à être comparés à d'autres, soit plus anciens, afin de mesurer les évolutions des situations d'insertion dans le marché du travail, soit à une vague menée ultérieurement. Actuellement, ces données peuvent certes être mises en perspective avec quelques enquêtes portant sur l'ensemble du groupe professionnel belge[315], mais la contribution réalisée dans le cadre de la présente recherche se cantonne à un certain isolement contextuel faute de comparabilité.

2.2. Identités professionnelles

Dans un second temps, 54 doubles entretiens semi-directifs furent menés entre novembre 2011 et novembre 2013 auprès de 27 journalistes ayant répondu à l'enquête précitée, auxquels il faut ajouter cinq entretiens exploratoires menés à l'été 2010. Ils sollicitent un récit autocentré, amenant les individus à évoquer la manière dont ils perçoivent et décrivent leur situation et leur trajectoire, leur environnement, leurs valeurs professionnelles et objectifs de carrière. C'est à la découverte de ce type de « "mondes" que sont destinés les entretiens de recherche centrés sur les sujets qui ont accepté la démarche[316] ». Sans être des récits de vie au

[312] GHIGLIONE (Rodolphe) & MATALON (Benjamin), *Les enquêtes sociologiques. Théories et pratiques*, 6e éd., Paris, Armand Colin, 1998, p. 94 et sq.
[313] DE CLERCQ (Mieke) & PAULUSSEN (Steve), *De journalist van de 21ste eeuw: een portret van de Vlaamse beroepsjournalisten en hun werk*, dans *Mediagids*, n°13, 2003, p. 57-75. Plus récemment : *Journalisten, profiel van een beroepsgroep*, éd. Steve Paulussen et Karin Rayemaeckers, Louvain, Lannoo, 2010, 128 p.
[314] Les répondants à cette phase exploratoire ne font pas partie du total de 128 journalistes cité plus haut.
[315] Réalisée par l'ULB et l'Université de Gand à partir des journalistes encartés des deux côtés de la frontière linguistique, l'enquête suivante est actuellement la plus récente : *Le journaliste belge en 2013 : un autoportrait*, Gand, Academia, 2013, VI-56 p.
[316] DEMAZIERE (Didier) & DUBAR (Claude), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan, 1997, p. 7.

sens où les définissent certains sociologues[317], ces entretiens ont pu étendre le spectre des thèmes abordés pour mieux comprendre comment un individu vit l'entrée dans la vie active et resitue cette dernière dans l'ensemble des dimensions significatives de son existence, notamment sa vie privée et ses attentes antérieures à l'insertion, reflets de certaines traces du passé. C'est en effet à l'aune de la complexité de l'individu que se comprennent et se comparent les formes identitaires développées à l'entrée du marché du travail. Vie privée et vie professionnelle s'emmêlent donc bien plus étroitement dans les entretiens que dans l'enquête en ligne. Lorsqu'elles se présentent dans les discours, les séquences à caractère biographique permettent de comparer plus finement des itinéraires professionnels souvent proches tout en donnant accès à une sociologie des mobilités individuelles[318].

La possibilité de pouvoir recueillir une seconde fois le discours des journalistes interrogés, plus d'une année après le premier entretien et à propos des mêmes thèmes que lors de la rencontre initiale, offre une opportunité inédite de se montrer sensible à l'*évolution* des données objectives et des perceptions, des ressentis, des jugements. Ceci répond, méthodologiquement, à cette volonté de décrire les mouvements, la mobilité, les changements affectant non seulement « la toile de fond » que forme la situation professionnelle, mais aussi et surtout les individus eux-mêmes. En filigrane, l'étude des mobilités ne cible donc pas spécifiquement les entreprises ou les individus, mais bien les interactions entre la flexibilité des premières et celle des seconds. Cette optique focalise une fois de plus son regard sur les changements et les bifurcations, sans chercher systématiquement à établir des liens de causalité explicites et directs entre les événements mentionnés par les entretiens. Ceci semble d'ailleurs délicat à valider d'un point de vue scientifique[319]. À la suite de Sophie Denave, l'analyse en termes de causalité entre l'événement déclencheur et la mobilisation de dispositions incorporées par l'individu gagne probablement à s'effacer au profit d'une « analyse des relations d'interdépendance entre ces deux ordres de réalité qui n'accorde pas plus de poids à l'un qu'à l'autre. Au final, un événement produit des effets lorsqu'il se produit dans un contexte particulier et qu'il s'articule de manière spécifique avec les dispositions incorporées par les acteurs[320] ».

Il s'agit de comprendre, par l'entremise de récits autocentrés à dimension biographique, comment se cristallisent les représentations des métiers du journalisme à l'orée des carrières. Cette approche a pour objectif de mesurer comment les identités professionnelles se développent durant la phase critique que constitue l'insertion afin de cerner leurs spécificités non seulement par rapport au groupe professionnel dans son ensemble, mais aussi par rapport

[317] DEMAZIERE & DUBAR, 1997 ; PENEFF (Jean), *La méthode biographique*, Paris, Armand Colin, 1990, 143 p. FERRAROTTI (Franco), *Histoire et histoires de vie : la méthode biographique dans les sciences sociales*, Paris, Librairie des Méridiens, 1983, 195 p.
[318] PENEFF, 1990, p. 95.
[319] Voir le cadrage méthodologique du chapitre VII, consacré aux trajectoires.
[320] DENAVE (Sophie), *Les ruptures professionnelles: analyser les événements au croisement des dispositions individuelles et des contextes*, dans *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, dir. Marc Bessin, Claire Bidart et Michel Grossetti, Paris, La Découverte, 2010, p. 173.

à l'insertion dans d'autres professions intellectuelles[321]. Elle entend également répondre à certains axes d'analyse des professions comme objet de recherche[322], à savoir une analyse microsociologique de l'activité productive individuelle telle qu'incluse dans un profil identifiable ; une analyse interactionniste des relations qu'entretiennent les membres d'un groupe professionnels avec leurs pairs et leurs concurrents ; une analyse socio-économique des caractéristiques du travail.

2.2.1. L'entretien comme méthode : écueils et limites

Concernant les questions relatives aux trajectoires et aux identités professionnelles, ce va-et-vient entre un versant descriptif et un versant qualitatif mené en deux étapes séparées d'une année devrait permettre de négocier de façon acceptable certains écueils de la méthode par entretien, les approches descriptives « servant alors à mettre en évidence des relations que <les méthodes qualitatives> permettront d'interpréter[323] ». Un des inconvénients de la démarche par entretien reste que « les discours qui constituent la "matière première" de l'enquête ne sont pas spontanés ; ils ne sont pas produits dans un vide social qui en garantirait l'objectivité. Ils ont été obtenus dans une situation très particulière d'interaction sociale, situation structurée en grande partie, mais pas uniquement, par la relation qui s'établit entre l'enquêteur et l'enquêté[324] ». Celle-ci peut entraîner notamment les comportements suivants : « tenir un discours sur soi devant un auditeur, souvent inconnu, implique (…) de choisir parmi des épisodes innombrables, ceux qui seront les plus significatifs pour élaborer le récit en vue de donner une image de soi plus ou moins flatteuse ou conformiste[325] ». Tout récit à dimension biographique met en forme et confère une intelligibilité à une série d'événements successifs. Par cette interprétation, les narrateurs transforment les trajectoires, objet de l'entretien, en histoires[326]. Un tel constat, faisant explicitement référence à la mise en intrigue pensée par Paul Ricoeur[327], s'applique pleinement au corpus d'entretiens. Le contexte de la recherche, à ce titre, doit être gardé à l'esprit : en effet, ce sont les jeunes journalistes qui font l'objet d'une sollicitation, à charge pour eux d'y donner suite ou non. C'est donc bien le chercheur qui prend l'initiative, et les raisons d'accepter l'entretien sont nombreuses, tout autant que les chemins transformant la trajectoire en histoire : face à un marché du travail véhiculant une image peu avenante et ne garantissant en rien une fin heureuse aux trajectoires d'insertion, il n'est pas inutile de questionner les motivations à répondre à ce type de sollicitation. La situation particulière d'interaction dont il est ici question touche au possible rôle que jouerait l'oreille prêtée par le chercheur, perçu comme un interlocuteur bienveillant à

[321] Voir notamment, et même si l'étude dépasse le seule thème de l'insertion: MENGER (Pierre-Michel), *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, Paris, EHESS, 2011, 408 p. Du même auteur, *Carrières professionnelles et systèmes d'emploi dans le monde de la création. Débat autour de l'ouvrage « Le travail créateur ». Réponse à Laurent Jeanpierre*, dans *Revue française de sociologie*, n°53, 2012, p. 115-124.
[322] *Les professions et leurs sociologies, modèles théoriques, catégorisations, évolutions,* éd. Pierre-Michel Menger, Paris, Maison de la Science et des Hommes, 2003, p. 2.
[323] GHIGLIONE & MATALON, 1998, p. 94.
[324] Idem, p. 6.
[325] PENEFF, 1990, p. 98.
[326] HELARDOT (Valentine), *Vouloir ce qui arrive? Les bifurcations biographiques entre logiques structurelles et choix individuels*, dans *Bifurcations…*, 2010, p. 160.
[327] RICOEUR (Paul), *Temps et récit. 1. L'intrigue et le récit historique*, Paris, Seuil, 1983, 320 p.

l'égard des personnes interrogées. L'entretien sera-t-il une occasion de se confier, de dénoncer, de se défouler, de se remettre en question en profitant de sa faible directivité ? La tonalité globale des discours recueillis ne versera-t-elle pas dans une noirceur reflétant uniquement les parcours de journalistes en difficulté d'insertion ? Au contraire, l'interviewé n'anticipera-t-il pas les pressentiments et les informations à disposition du chercheur en développant un discours à contre-courant de celles-ci ? La question, assurément, n'est pas anodine. Elle renvoie tout autant à l'engagement subjectif en général assez prononcé de ceux qui ont accepté les entretiens qu'aux motifs de ceux qui n'ont pas donné suite aux sollicitations. Une fois qu'est intégré le caractère reconstruit des parcours énoncés lors des entretiens, il s'agit de repérer à quel niveau d'analyse il peut instruire celui qui tente de les rendre intelligible. François Dosse, à partir d'un corpus d'entretiens menés dans le cadre de son histoire du courant structuraliste en France, résume bien les choses : « Il est certain que les reconstructions d'après-coup ont une réelle fragilité, propre à ce type de sources, mais l'utilisation de ce type de matériau est essentielle, non pas tant pour établir le discours du Vrai, que pour rendre compte de l'intensité des diverses subjectivations de l'objet étudié[328] ».

Il n'empêche, il reste à se positionner préventivement face à ces écueils. Il semble avant tout nécessaire de jouer autant que possible la carte du recul critique. En prenant conscience du matériau recueilli, il y a lieu d'expliciter certaines choses, comme les caractéristiques culturelles et linguistiques encadrant l'entretien, ainsi que ses normes méta-communicationnelles. « Un minimum d'explicitation semble nécessaire, tant pour éclairer la trajectoire personnelle du chercheur sur le terrain que pour mettre au jour d'éventuels effets de domination ou décrire certaines interactions de recherche particulièrement significatives[329] », estime ainsi Jean-Pierre Olivier de Sardan. Dans le cas présent, deux choses peuvent être mises en place pour satisfaire cette exigence. D'une part, la répétition de l'entretien avec la même personne dilue certains des risques précités, propres aux rencontres uniques et définitivement marquées par un seul contexte de production. Certaines situations professionnelles se sont dégradées en un an tandis que d'autres se sont améliorées : cela change le point de vue que porte le second entretien sur le premier, et permet de mieux définir les permanences et les variations du « monde symbolique[330] » des personnes interrogées. Ensuite, il convient de nuancer la crainte d'un discours conformiste en faisant l'effort d'apprécier l'hétérogénéité de la matière récoltée. À bien y regarder, et malgré le fait que les trajectoires se ressemblent sur certains paramètres objectifs, il n'y a pas de trajectoire typique et reproductible d'un individu à l'autre, ni un ensemble figé de formes identitaires parmi les jeunes journalistes. Si ceci n'empêche nullement la population de partager certaines perceptions et expériences globalement communes, les répercussions des phénomènes touchant l'ensemble des individus peuvent être négociées de façons très particulières.

Enfin, la richesse même du concept de formes identitaires de Claude Dubar, dont il sera fait usage tout au long de l'exploitation des entretiens, est de volontairement « rendre compte des

[328] DOSSE (François), *Histoire du structuralisme*, t.2, Paris, La Découverte, 2012, p. 542-543.
[329] SARDAN (Jean-Pierre Olivier de), *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*, Louvain-la-Neuve, Academia Bruylant, 2008, p. 202.
[330] DEMAZIERE & DUBAR, 1997, p. 81.

types de logiques d'action, de justifications des pratiques de travail, d'emploi ou de formation, de rationalités pratiques, bref de bonnes raisons avancées par les individus, au cours d'entretiens non directifs, pour justifier leurs actions dans le champ professionnel au sens large, c'est-à-dire incluant la recherche d'emploi, la mobilité et la formation[331] ». Il est donc utile d'entendre et de décrire ces « bonnes raisons », ces logiques d'actions et de justifications, fussent-elles déployées pour expliciter, par exemple, une participation à un entretien. Au final, ces histoires reconstruites, les mondes symboliques que créent les motivations et les postures de justification adoptées lors des entretiens, plutôt que de biaiser un corpus, peuvent pleinement faire partie du matériau permettant de comprendre les vécus et les identités professionnelles, à condition de les identifier comme tels et de les traiter en conséquence. C'est ce que préconise clairement Didier Demazière dans son étude des récits d'insertion. Constatant l'impasse dans laquelle se trouve la méthode par entretien lorsqu'elle doit juger les propos collectés en référence aux phénomènes auxquels ils font référence, Didier Demazière estime indispensable de tenir compte du contexte d'énonciation. Et de rappeler que « la question de la fidélité d'un discours produit en situation d'entretien de recherche par rapport à des "faits" tels qu'ils se sont effectivement passés n'a de sens que si l'on privilégie la fonction descriptive ou informative du langage comme représentation d'une réalité déjà là, indépendante de sa catégorisation[332] ». Or, et ce sera le positionnement adopté dans le traitement des entretiens avec les jeunes journalistes, le langage peut être considéré non seulement comme un système de signes, mais aussi «comme un moyen d'ordonner le monde social, de l'organiser, de le catégoriser, de lui donner du sens, de le construire[333] ». Olivier Schwartz, quelques années avant l'ouvrage de Demazière, écrivait que « si les choses dites ne sont pas des informations immédiatement vraies sur le monde (…) il ne peut être question de rabaisser pour cette raison leur valeur informative ou cognitive[334] ». Ce sont bien ces actes de langage, renvoyant à la façon dont un individu remet en ordre, fût-ce temporairement, les liens entre lui et le monde qu'il convient de cerner et de soumettre à une tentative d'interprétation. Celle-ci s'attachera tout particulièrement à trois dimensions d'analyse des identités collectives que développent Florence Osty, Renaud Sainsaulieu et Marc Uhalde dans leur analyse des expériences identitaires au sein des entreprises : les représentations des autorités, des finalités du travail et de l'entreprise ; les sociabilités, « c'est-à-dire le type de relations et les normes comportementales qui s'instaurent au sein d'un groupe de travail[335] » ; les espaces d'identification que les auteurs précités définissent comme « les sphères d'appartenance et de référence des individus[336] ». Le lien entre cette approche et le concept de formes identitaires débouche sur le même objectif : reconstruire la cohérence de chaque interprétation subjective, les comparer ensuite pour identifier des univers de croyances

[331] DUBAR (Claude), *Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel*, dans *Traité de sociologie du travail*, 2e éd., éd. Michel De Coster & François Pichault, Paris-Bruxelles, De Boeck & Larcier, 1998, p. 397-398.
[332] DEMAZIERE (Didier), *À qui peut-on se fier ? Les sociologues et la parole des interviewés*, dans *Langage et Société*, 2007/3, n°121-122, p. 95.
[333] Idem, p. 95.
[334] SCHWARTZ (Olivier), *L'empirisme irréductible*, Paris, Nathan, 1993, p. 283-284. Postface de l'ouvrage d'ANDERSON (Nels), *Le Hobo. Sociologie du sans-abri.*
[335] OSTY (Florence), SAINSAULIEU (Renaud) & UHALDE (Marc), *Les mondes sociaux de l'entreprise. Penser le développement des organisations*, Paris, La Découverte, 2007, p. 96.
[336] Idem, p. 96.

contrastés et partagés, et les replacer dans le contexte, socioéconomique principalement, du marché du travail intégré.

Concrètement, cet objectif d'analyser le langage comme un ensemble de traces de la construction du monde du locuteur se base sur les héritages de la *Grounded Theory* de Barney Glaser et Anselm Strauss[337], elle-même exploitée par Didier Demazière et Claude Dubar[338]. C'est d'abord à une collecte rigoureuse des données de terrain qu'invite cette méthodologie, pour ensuite déboucher sur une première catégorisation née des comparaisons systématiques des données extraites des entretiens. Ces premières conceptualisations ne sont toutefois pas définitives et doivent éviter de se contenter de « la mise en ordre de données sous un ensemble de catégories de sens commun[339] ». Ce qui est en jeu, dans l'étape suivante, c'est le dépassement des strates d'analyse « locales » comparant des trajectoires effectuées dans des environnements similaires ou simplement des profils semblables pour découvrir des « homologies structurales entre des processus différents mettant en jeu la même catégorie théorique[340] », ou, pour se rapprocher du concept de Claude Dubar, les mêmes formes identitaires. Les opérations de codage successives permettent au final d'aboutir, à partir de la démarche inductive, à un degré supérieur de conceptualisation exprimant progressivement le passage du langage de l'interviewé au langage du chercheur. Les premières sont appelées « catégories naturelles » par Dubar et Demazière tandis que les secondes forment les « catégories théoriques ».

2.3. Marché du travail et politiques de gestion des ressources humaines dans le champ journalistique

Le troisième volet de la problématique investigue l'économie du champ dans lequel s'insèrent les candidats journalistes. Il espère pouvoir compléter et diversifier la connaissance des représentations du groupe professionnel, de son économie et de ses modes de fonctionnement en matière de ressources humaines. Il escompte également servir de base critique aux discours des employeurs des entreprises actives dans le journalisme. Dans un premier temps, il s'agit d'exploiter les données statistiques d'un maximum d'entreprises actives dans la production de contenus journalistiques au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Un constat s'est rapidement imposé : il est vain de tenter de réunir des informations bilantaires chiffrées et précises auprès des centaines d'éditeurs actifs sur le marché. Il est donc impossible, du point de vue de la collecte des données descriptives, de connaître *en détail* l'évolution des effectifs moyens des personnels, les allées et venues dans et en dehors des rédactions, les statuts octroyés et les mécanismes d'exclusion ou de progression au sein d'une entreprise. Dans l'écrasante majorité des cas, les employeurs sollicités acceptent de donner quelques chiffres tendanciels, mais guère plus. Pour pallier ce manque, il existe heureusement les bilans que chaque entreprise belge doit déposer annuellement à la Banque Nationale de Belgique. Ceux-

[337] *Grounded theory in practice*, éd. Anselm Strauss, Thousand Oaks, Sage, 1997, VII-280 p.
[338] DEMAZIERE & DUBAR, 1997, p. 38 et sq.
[339] Idem, p. 58.
[340] Idem, p. 60.

ci fournissent une masse considérable de données consolidées, mais dénuées de toute explication ou commentaire. C'est là leur principal défaut. La présente recherche a ainsi compilé les bilans d'une décennie (de 2002 à 2012) de 40 entreprises actives (entre autres) dans le journalisme en Communauté française de Belgique. Tous ne sont pas complets, malheureusement. Ils ont été agrégés en sous-champs d'activité, répondant en général à un classement par support de diffusion, afin d'offrir une vue sectorielle de l'activité économique. Les informations recueillies concernent annuellement et lorsqu'elles sont disponibles : le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le bénéfice (ou la perte) de l'exercice après impôts, l'effectif moyen du personnel et les frais du personnel. Il s'agit là d'indicateurs pertinents pour la problématique, élargissant quelque peu son cadre à des fins de contextualisation.

Ces sources se complètent par certaines données issues de la Banque carrefour des entreprises et de l'INASTI, ainsi que de données débordant du cadre strict des métiers du journalisme et son marché du travail. Un des objectifs de la présente recherche consiste en effet à penser les mutations du marché du travail journalistique dans un contexte macroscopique, les éclairant sous les lumières d'autres professions et d'autres contextes nationaux. Rien n'indique en effet que le journalisme soit une exception parmi les marchés du travail et échappe à des évolutions affectant plus ou moins massivement les économies des pays d'Europe occidentale dans son ensemble. Les données d'Eurostat et les rapports annuels du Bureau International du Travail composent les sources principales de cette approche, et ont été exploités notamment dans le chapitre II.

L'analyse des discours reste néanmoins, pour la question des ressources humaines, une étape nécessaire. Vingt entretiens de recherche semi-directifs ont été menés auprès des personnes en charge de la gestion des rédactions journalistiques. En fonction de la taille de l'entreprise contactée, fort variable, l'interlocuteur peut occuper des fonctions assez diverses : rédacteur en chef, directeur des rédactions ou de la publication, directeur des ressources humaines, responsable du pôle « information », secrétaire général, administrateur-délégué. Les responsables rencontrés occupent des postes dans les sous-champs suivants : presse quotidienne, presse magazine, agences de presse généralistes, audiovisuel national et local, production audiovisuelle. Certaines entreprises dotées d'un large effectif n'ont pas donné suite aux demandes : c'est le cas, en presse magazine, de Sanoma et Roularta. De façon générale, le secteur de la presse magazine, extrêmement varié et marqué par un grand nombre d'entreprises aux profils peu comparables, souffre d'une sous-représentation dans les entretiens de recherche. Les entreprises plus éloignées des standards habituels du journalisme d'information général ont été dans la mesure du possible prises en compte, conformément à la volonté de suivre le marché du travail tel que le vivent les jeunes journalistes. Il s'agit par exemple des agences et des fournisseurs de contenus écrits ou audiovisuels ainsi que des acteurs de la presse spécialisée. Mais par rapport au poids relatif qu'elles représentent dans les rémunérations des jeunes journalistes, ces entités demeurent, vraisemblablement, sous-représentées.

Les entretiens menés dans ce cadre renvoient aux mêmes difficultés et aux mêmes objectifs que ceux réalisés auprès des journalistes. Mais comme le rappelle Jean-Pierre Olivier de

Sardan, « les entretiens oscillent en général entre deux pôles, que nous appellerons la consultation et l'expérience. Celui qu'on appelle parfois un "informateur" est donc tantôt un consultant sollicité sur ses connaissances, tantôt un narrateur parlant de son propre vécu, et souvent les deux[341] ». En raison des carences bibliographiques sur le secteur des ressources humaines dans le journalisme, les vingt responsables rencontrés feront l'objet d'un double traitement : une analyse en tant que source d'informations (pôle « consultant »), développée dans le chapitre VI, et une seconde en tant qu'individus exprimant leur vécu depuis leur position professionnelle (développée par le biais des formes identitaires lors des conclusions).

Il leur a donc été proposé une grille spécifique de questions, destinée notamment à recueillir des explications contextuelles sur le fonctionnement général de l'entreprise, sa ligne de conduite éditoriale et ses capacités financières. Dans un second temps, les responsables interrogés ont été sollicités à propos des thèmes suivants : les besoins généraux en termes de ressources humaines et leur évolution depuis les cinq dernières années ; l'impact de la situation économique de l'entreprise sur la politique de ressources humaines ; les critères d'embauche et les facteurs d'intégration/d'exclusion des jeunes journalistes au sein de l'entreprise ; le jugement sur les aptitudes et la formation des jeunes postulant pour un poste journalistique ; le jugement sur l'évolution future, à court terme, des budgets et des besoins internes en ressources journalistiques. Le traitement méthodologique de ces entretiens s'inscrit dans la même ligne que ceux des entretiens avec les jeunes.

Tout comme lors des entretiens avec les jeunes journalistes, certaines situations particulières d'interactions sociales ont émergé du fait de « l'alchimie » relationnelle entre le chercheur et le responsable d'une rédaction ou d'une entreprise[342]. Mais également, c'est du moins l'hypothèse avancée, à cause du contexte informationnel susceptible d'entourer une recherche sur l'insertion professionnelle des jeunes journalistes. À titre d'exemple, le besoin de légitimer et de justifier les choix en matière d'octroi des statuts, contrats et rémunérations s'est avéré particulièrement lisible dans la majorité des entretiens. Mais un autre scénario discursif a vu le jour également : au lieu d'insister sur les causes de certaines difficultés rencontrées à l'entrée du marché du travail et liées aux politiques de gestion des effectifs, certains employeurs les éludent ou les généralisent à un degré suffisamment large que pour rendre impossible toute focalisation sur les pratiques internes. Il convient dans ce cas de faire un retour honnête sur les postures adoptées lors de ces entretiens orchestrés de façon semi-directive: dans certains cas, les questions de relance effectuées pour mieux connaître les pratiques internes en matière de rémunération, de contractualisation, de sélection/rotation des effectifs et d'assignation des tâches ont assurément dépassé le cadre strict des entretiens dits semi-directifs. L'intention était, à la base, de susciter une confrontation entre certains extraits des entretiens avec les journalistes et ceux de leurs employeurs. Ce dépassement ponctuel de la posture semi-directive invalide-t-il les données recueillies ? Plutôt que d'entamer un débat épistémologique sur la pratique d'entretiens de recherche, il faut replacer la question dans une perspective pragmatique, et constater, comme Didier Demazière, que « nombre d'expériences

[341] SARDAN, 2008, p. 55.
[342] Voir chapitre VI, marché du travail et politiques de recrutement.

pratiques de l'entretien se déroulent en décalage par rapport aux principes de non directivité, au point que cette notion semble désormais obsolète pour caractériser les entretiens orientés vers la production d'un récit fondé sur des croyances, valeurs, normes, jugements, bref d'un ensemble de significations produites et énoncées par l'interviewé[343] ». Suivant la méthode d'analyse centrée sur la mise en langage, « le contexte de l'interaction verbale occupe une place centrale dans l'argumentation méthodologique, que celle-ci soit centrée sur l'entretien rétrospectif approfondi, l'entretien d'explicitation, l'entretien ethnographique, les récits de vie[344] ». Le matériau recueilli à la suite de ces relances s'avère très aléatoire en termes de contenu exploitable. Mais il n'est pas invalide du point de vue méthodologique, notamment dans une portée documentaire, à condition de le juger en fonction de ce contexte d'interaction marqué par des postures tantôt défensives (rétention d'informations), tantôt agressives (position dominante et marquage prononcé des rôles respectifs du dirigeant et du chercheur « sollicitant »), et d'admettre que les thèmes jugés sensibles par les interlocuteurs puissent, spontanément et de façon consentie, créer d'autres interactions que les habituelles relances des entretiens semi-directifs. Du reste, il convient de préciser que ce type d'interaction n'a pas marqué tous les entretiens de recherche.

Assurément, la présence de manœuvres rhétoriques dans le chef des employeurs interrogés s'est avérée bien plus aisément perceptible que lors des entretiens avec les jeunes journalistes. Elles s'énoncent en effet lorsque sont abordées les pratiques les plus fréquemment contestées par certains acteurs du champ journalistique. Mais ces dimensions « manœuvrières » s'avèrent fécondes lorsqu'il s'agit de dégager les formes identitaires d'une catégorie d'acteurs. Et dans un cas comme dans l'autre, la délicate question du rapport de fidélité entre certaines de ces manœuvres rhétoriques et les réalités qu'elles expriment a été prise en compte autant que possible par l'apport d'un ensemble de sources destinées à vérifier, confronter et contextualiser les affirmations mises en parole. Ce sera, dans l'appareil méthodologique, le rôle des sources statistiques.

L'appareil méthodologique, au final, vise à répondre à cinq objectifs :

- traduire empiriquement, dans les démarches de recherche et de constitution d'un groupe de répondants, le socle théorique de la recherche ainsi que ses problématiques.
- mettre en place des méthodes de collecte de données (enquête et entretiens) qui soient elles aussi un reflet fidèle de la problématique.
- se doter des outils nécessaires à une prise en compte de l'influence qu'exerce la méthode des entretiens semi-directifs sur la nature du matériau récolté, notamment en termes d'interactions particulières lors des rencontres.
- distinguer clairement la double exploitation de ce matériau et le statut des paroles recueillies, selon une méthode s'alignant sur le travail réalisé par Didier Demazière et Claude Dubar, débouchant sur la mise au jour des formes identitaires et selon une méthode documentaire, visant à améliorer la connaissance factuelle d'un sujet.

[343] DEMAZIERE, 2007, p. 91.
[344] Idem, p. 91.

- systématiser la confrontation bibliographique ainsi que le recours à des sources externes au corpus afin de le contextualiser, principalement à l'aide de données statistiques officielles, à l'échelle sectorielle, belge ou européenne.

Chapitre V. Les jeunes journalistes en Belgique francophone : Approche descriptive des profils socioprofessionnels et des situations d'emploi

Grâce à une enquête par questionnaire en ligne lancée en novembre 2011 et rééditée au printemps 2012, les profils, les tâches ainsi que les situations d'emploi de 128 individus répondants aux critères de la recherche ont pu être analysés. Certains paramètres pratiques ainsi que l'orientation générale de cette démarche de collecte ont été précisés dans le chapitre IV. Ce dispositif permet de répondre au premier des trois volets de la problématique. Il sera complété, dans le chapitre VII, par une approche qualitative et longitudinale de 27 parcours d'insertion[345]. A ce jour, cette enquête est inédite en Communauté française de Belgique, non par le fait d'étudier des journalistes mais parce qu'elle se concentre exclusivement sur les jeunes entrants. Elle ne peut guère faire l'objet de comparaisons, si ce n'est avec une étude publiée en France à l'orée du siècle, ou avec les données générales sur le groupe professionnel des journalistes belges. Celles-ci sont produites jusqu'à présent essentiellement par l'Association des journalistes professionnels (AJP) et le Vakgroep Communicatiewetenschappen de l'Université de Gent, associé fin 2013 à l'Université Libre de Bruxelles dans la conduite d'une enquête nationale sur les profils. Dans tous les cas, le cadre contextuel de la comparaison ne sera qu'imparfait.

1. Portée de l'enquête

1.1. Remarques générales

Les répondants à l'enquête forment-ils un échantillon représentatif de l'ensemble des individus en phase d'insertion ? Autrement dit, « dans quelle mesure les renseignements qu'il fournit peuvent-ils être extrapolés à la population totale[346] ? » Quantitativement, même s'il est difficile de chiffrer précisément la population des journalistes opérant depuis moins de cinq années complètes en Fédération Wallonie-Bruxelles, les estimations faites sur une base inductive amènent à l'évaluer aux alentours de 800 individus. Au total, 332 d'entre eux ont été identifiés et contactés par les différents canaux explicités dans le chapitre méthodologique. De cette fraction de la population, 128 individus ont répondu favorablement à la sollicitation dans le cadre de l'enquête. Par manque d'informations suffisantes sur les profils, il est malheureusement impossible de comparer les données du groupe des répondants avec celui de la population dans son ensemble. Cela ne peut être fait que partiellement en comparant le groupe des 128 répondants avec des bases de données préexistantes, comme celle des journalistes stagiaires de l'AJP exploitée fin 2011. Mais cette dernière ne constitue elle-même

[345] Les modalités de sélection de ces 27 parcours seront détaillées au chapitre VII.
[346] PINTO (Roger) & GRAWITZ (Madeleine), *Méthodes des sciences sociales*, 4e éd., Paris, Dalloz, 1971, p. 600.

qu'une base de données fondée sur un critère bien particulier, en l'occurrence les candidatures introduites et évaluées par l'AJP. Elle ne reflète donc pas la population des jeunes journalistes dans son ensemble et aucune recherche n'a pu confirmer explicitement dans quelle mesure elle le fait. Ceci dit, deux tiers de la population contactée provenant précisément des fichiers de l'AJP, il ne serait guère étonnant que les caractéristiques globales du groupe des répondants reflètent au moins partiellement celles du listing de l'AJP.

Plus largement, il faut rappeler que juger le degré de représentativité du groupe de répondants à la population dans son ensemble pose un problème méthodologique lié aux méthodes de recension de la population, empiriques et ancrées dans un contexte temporel bien précis. À partir de la même population envisagée, il eût été possible d'aboutir à un autre listing de réponses que celui qui a été obtenu, par la voie de méthodes de collectes différentes ou simplement en opérant les recherches à un autre moment.

Mais la difficulté tient également aux indicateurs. Il faudrait en effet confronter la population à l'échantillon de répondants sur la base d'un nombre important d'indicateurs (âge, sexe, formation, employeur, statut, fonction), sans que ceux-ci soient suffisamment accessibles au chercheur. Toutefois, rien n'indique que le groupe des répondants présente des différences intrinsèques significativement divergentes de ce que l'état de la recherche sur le groupe professionnel étudié met en évidence.

Davantage qu'à la représentativité, l'échantillon disponible peut prétendre à un niveau acceptable de significativité, c'est-à-dire une aptitude à couvrir l'ensemble des situations professionnelles connues dans le champ, en étant attentif aussi bien aux disparités qu'aux phénomènes récurrents. Car la question du nombre de répondants n'est pas la seule dont il faut tenir compte pour juger la crédibilité d'une enquête. Puisqu'il s'agit de décrire les trajectoires et les situations d'emploi, la diversité des situations observées revêt une importance tout aussi primordiale qu'un nombre satisfaisant de répondants eu égard au nombre total de la population.

1.2. Les invisibles d'une enquête sur l'insertion

Malheureusement, toute une frange de la population ayant tenté de s'insérer sur le marché du travail est et restera en grande partie invisible de la présente recherche. Ce sont toutes celles et ceux qui n'ont (presque) pas été payés pour une activité journalistique, ou pas suffisamment longtemps que pour être identifiables par les moyens de recherche déployés. Vraisemblablement, leur nombre dépasse celui du groupe réussissant à accéder durablement (soit au moins un an) au marché du travail[347].

C'est une impasse dont il semble impossible de s'extirper : en optant pour une recherche inductive de profils adéquats dont l'activité devait coïncider avec la période de prospection pour les identifier, des individus impliqués dans la première phase de toute insertion, à savoir

[347] Ce constat fait l'objet d'un certain consensus au sein du groupe professionnel, et a été largement confirmé lors des entretiens de recherche.

la prospection et l'envoi de candidatures, s'en sont trouvés exclus. A en croire les échos des employeurs et des jeunes journalistes, ils sont nombreux, plus en tous les cas que ceux qui ont réussi une insertion, même fugitive. Avant l'insertion, il y a donc la pré-insertion[348], suivie dans certains cas d'une proto-insertion. Et dans le cas présent, cette remarque vaut bien plus qu'une précaution d'usage. Les pré et proto insertion semblent jouer un rôle de filtre fermant l'accès du marché du travail à un grand nombre de personnes. Leur témoignage eût été capital pour mieux comprendre les facteurs d'insertion et approcher les formes identitaires de ceux qui ont voulu devenir journalistes sans y parvenir de façon satisfaisante. Les confronter aux formes développées par les journalistes « accomplis » ou en voie d'accomplissement aurait donné une épaisseur supplémentaire à l'étude, en confrontant les « insiders » aux « outsiders ». Grâce aux entretiens exploratoires, qui se penchent entre autres sur des journalistes ayant volontairement quitté le marché du travail pour se réorienter, il a toutefois été possible de mettre en lumière un autre phénomène propre au marché étudié, à savoir son taux de sortie précoce, réputé assez soutenu. C'est une autre manière d'aborder la question des entrants et des sortants.

2. Présentation des résultats

2.1. Répartition hommes/femmes

Le groupe des répondants se compose de 80 femmes et de 48 hommes. Les femmes représentent donc quasiment deux tiers du total, reflétant une nouvelle fois le processus continu de féminisation des effectifs journalistiques, particulièrement évident à l'entrée du marché du travail. Les données de l'AJP montrent que les femmes y sont proportionnellement plus nombreuses qu'à l'échelle de la population journalistique dans son ensemble[349]. La féminisation accentuée de l'insertion professionnelle se voit donc confirmée par les résultats

[348] La pré-insertion englobe les étapes précédant le début de la période d'insertion proprement dite, celle-ci démarrant par convention au moment où un individu est en mesure de démarrer la recherche d'un travail (et décide de le faire). Concrètement, elle recouvre les derniers mois précédant l'obtention d'un diplôme, durant lesquels se déroulent notamment les premières expériences en entreprise (comme les stages). La proto-insertion désigne la période de transition séparant le statut d'étudiant et celui de chercheur d'emploi/travailleur. C'est un moment charnière, articulant la pré-insertion et l'insertion proprement dite (qui, elle, court jusqu'à une stabilisation considérée comme pérenne). Elle recouvre les étapes primitives de la trajectoire d'insertion (premières candidatures et orientations, essais et tests divers). Le passage d'un monde à l'autre (d'étudiant à travailleur en passant par le stade des prospections) s'avérant de moins en moins prévisible, cibler et distinguer la proto-insertion devient pertinent pour mieux comprendre les manières d'agir en tout début d'insertion ainsi que leur influence sur le développement ultérieur des trajectoires. Dans le journalisme, l'étude de la proto-insertion se révèle ainsi particulièrement utile pour comprendre une série de phénomènes survenant précocement, voire immédiatement après la pré-insertion: les renoncements, les abandons, les sorties et les réorientations.

[349] Les données de l'Association des journalistes professionnels (AJP) permettent en effet de voir une inversion de cette répartition hommes/femmes lorsque sont envisagées toutes les tranches d'âge actives du groupe professionnel. Elles sont majoritaires dans le groupe des stagiaires (53% au début 2013), mais à l'échelle générale, leur pourcentage redescend aux alentours des 30%, avec des disparités selon les supports de diffusion. Il semble donc, pour la « population AJP », que les femmes quittent davantage les métiers du journalisme que leurs collègues masculins.

de l'enquête. En France, le constat de la féminisation remonte aux années 1990[350]. À plus large échelle, il s'enchâsse une nouvelle fois dans un mouvement macroscopique touchant de près ou de loin toutes les professions intellectuelles et culturelles des économies occidentales[351].

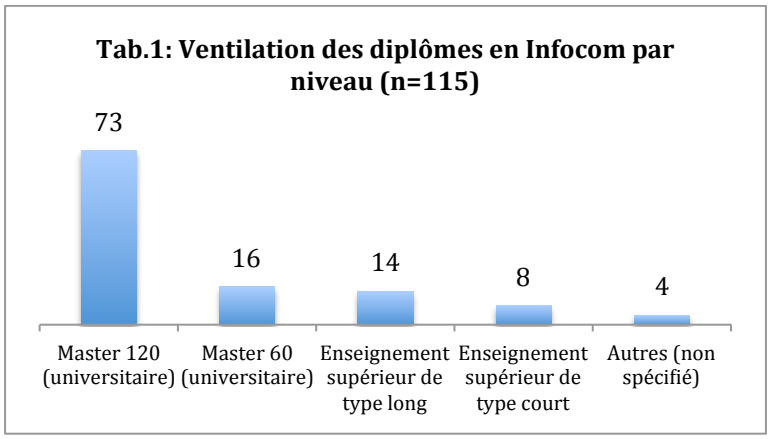
Cette féminisation des effectifs reflète également la féminisation du marché de la formation au journalisme. S'il n'a pas été possible de recueillir les données des différentes institutions actives en Communauté française, le cas de l'Ecole de journalisme de Louvain reflète une tendance générale : un recensement des effectifs de ses promotions depuis l'année académique 2005-2006 révèle que les femmes représentent invariablement la majorité des effectifs, soit entre 58 et 70% de l'ensemble selon l'année. Dans les écoles françaises agréées par la profession, le constat est similaire: la féminisation plonge ses racines dans le marché de la formation, s'accompagne d'une élévation du bagage scolaire et imprègne l'entrée sur le marché du travail : depuis 2001, les nouveaux titulaires français de la carte de presse sont majoritairement des femmes[352].

2.2. Profil sociofamilial

L'enquête ne permet pas de répondre à cette question de manière exhaustive. Les études cherchant à définir au mieux l'environnement familial, social et culturel d'un individu doivent déployer un éventail de questions qui dépasse le cadre fixé ici. Toutefois, certains éléments jugés utiles à une compréhension élémentaire de l'univers sociofamilial et culturel de la population des jeunes journalistes ont été pris en compte.

L'âge moyen des répondants au moment de répondre au questionnaire était de 27 ans. Sur 128 répondants, seuls sept ont déjà des enfants à charge (cinq hommes et deux femmes). La grande majorité des répondants a suivi un cursus de formation au journalisme dans un établissement de l'enseignement supérieur. Il est fréquent de rencontrer des individus possédant plusieurs diplômes de l'enseignement supérieur : 51% du groupe de répondants affirment être dans ce cas. Nonante-cinq pour cent ont suivi une formation spécifique en Infocom. Ces dernières se répartissent de la sorte (tableau 1) :

[350] NEVEU (Erik), *Le genre du journalisme. Des ambivalences de la féminisation d'une profession*, dans *Politix*, vol. 13, n°51, 2000, p. 179-212.
[351] Voir notamment GOUYON (Marie) & PATUREAU Frédérique, *Vingt ans d'évolution de l'emploi dans les professions culturelles (1991-2011)*, dans *Culture chiffres, n°* 6, 2014, p. 1-24.
[352] LAFARGE (Géraud) & MARCHETTI (Dominique), *Les portes fermées du journalisme. L'espace social des étudiants des formations reconnues*, dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°189, 2011, p. 94.



Il est possible que l'échantillon surreprésente les diplômés de l'enseignement universitaire (qui représentent 77% du total) par rapport à la filière de l'enseignement supérieur. Cette hypothèse n'invalide toutefois pas la référence à un contexte plus large, à savoir l'augmentation générale du niveau de formation des jeunes et l'allongement de la période de formation préalable à l'insertion sur le marché du travail. C'est un phénomène général[353], qui ne concerne pas une filière professionnelle en particulier, mais auquel le journalisme semble sensible. L'enquête nationale publiée fin 2013 au sujet des journalistes belges en atteste également : « Plus de neuf répondants sur dix (94 %) ont un diplôme de l'enseignement supérieur : 67 % ont un diplôme universitaire, et 27 % un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire. Seuls 6 % des répondants n'ont pas de formation de l'enseignement supérieur [354] ». Plus largement, au niveau belge, les statistiques publiques informent que la part de la population âgée de 30 à 34 ans (le segment le plus proche de la moyenne d'âge des 128 répondants) ayant obtenu un diplôme de l'enseignement universitaire est passée de 35,2 % en 2001 à 42,6% en 2011[355].

L'univers familial des jeunes entrants dans la profession se compose très majoritairement de parents ayant fréquenté l'enseignement supérieur et exerçant certaines des professions les plus rémunératrices[356]. Il n'est pas inutile d'en tenir compte, notamment lorsque sera étudié le rôle des solidarités familiales dans les trajectoires d'insertion. Le dépouillement des professions exercées par les parents se révèle cependant délicat. S'agissant d'une question ouverte, il doit tenir compte de réponses entremêlant de manière non-systématique différents points de vue

[353] « Depuis le milieu des années 1980, on assiste encore à des poussées de scolarisation sans précédent ». Selon Drancourt et Roulleau-Berger, « la prolongation de la fréquentation des établissements scolaires n'est pas, comme on l'affirme souvent, une adaptation des jeunes à une situation de chômage qui retarde l'épreuve de la file d'attente, mais une réponse à un sentiment de faiblesse face à un monde du travail inconnu qu'il s'agit d'apprivoiser librement et progressivement grâce à la forte légitimité que procure le statut de "scolaire" jusqu'à un âge avancé ». NICOLE-DRANCOURT (Chantal) & ROULLEAU-BERGER (Laurence), *Les jeunes et le travail (1950-2000)*, Paris, PUF, 2001, p. 133 & 140.

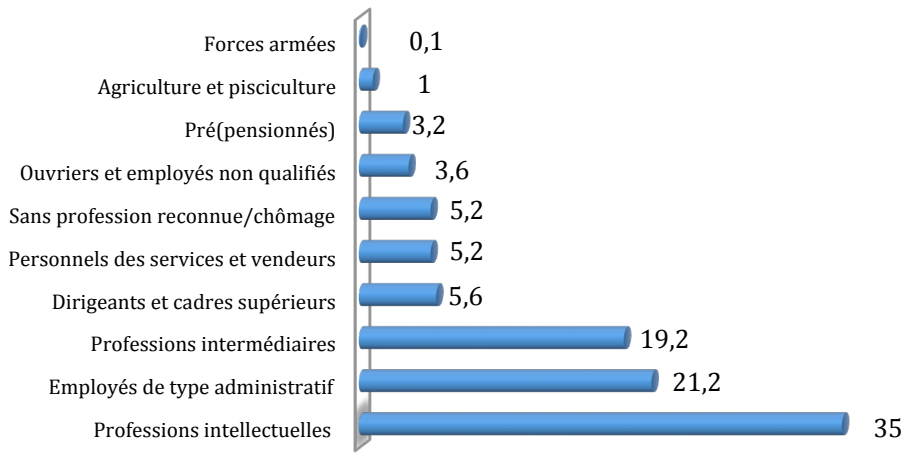
[354] *Le journaliste belge en 2013: un autoportrait*, Gand, Academia, 2013, p.5

[355] Pour les femmes, cela concernait jusqu'à 48,1% de la population en 2011.

[356] Le contexte est évidemment très différent puisque les écoles qu'ils étudient s'intègrent sur la base d'un concours d'entrée et de pré-requis scolaires, mais Lafarge et Marchetti arrivent à un constat semblable : 52,7% des membres de ces écoles ont un père cadre ou membre d'une profession intellectuelle supérieure. Les auteurs parlent de « sélection sociale ». LAFARGE & MARCHETTI, 2011, p. 76.

(le statut social, la fonction au sein d'une hiérarchie interne, un secteur d'activité au sens large ou une dénomination précise). Au total, 249 déclarations de profession ont été recensées[357]. Leur classement s'est effectué en référence à la nomenclature des professions d'application pour les Enquêtes sur les forces de travail de la Direction Générale des statistiques et information économique du SPF Economie et classes moyennes. Le tableau 2 en donne la synthèse[358].

Tab.2: Univers professionnel parental en pourcents (n=249)



Un jeune journaliste sur trois a donc gravité dans un environnement familial proche, au moins pour un des deux parents, des professions scientifiques et intellectuelles caractérisées, selon la terminologie du SPF, par « un haut niveau de connaissance ». Le journalisme en fait partie, mais il convient de noter que cette profession en tant que telle n'est exercée seulement que par deux parents des 128 répondants. Les professions les mieux représentées dans cette catégorie sont, dans l'ordre, les enseignants et les médecins. Avec les fonctionnaires (catégorie des employés de type administratif), les secrétaires (catégorie des professions intermédiaires), les cadres et dirigeants, elles représentent 39% des réponses totales classées et démontrent à suffisance une certaine homogénéité du contexte professionnel parental des jeunes journalistes étudiés dans l'enquête. Les professions ouvrières et peu qualifiées, tout comme certains métiers des services et de la vente, ne représentent qu'une faible minorité du total, de même les parents sans emploi. Du point de vue sociologique, cette donnée semble confirmer ce que la littérature scientifique affirme à propos du groupe professionnel des journalistes lorsqu'il est mis en perspective avec l'ensemble de la population: il provient en majorité des catégories sociales dotées des bagages scolaires, culturels et économiques les plus importants.

[357] Certains répondants à l'enquête n'ont pas donné suite à la question, d'autres n'y répondent que pour un seul parent. Des cas de figure comme les décès ou des parents vivant à l'étranger expliquent probablement en bonne partie le taux de réponse incomplet.
[358] Les professions intermédiaires désignent les professions nécessitant un niveau moyen/haut de connaissance.

2.3. Profils professionnels : ancienneté, statuts et période de recherche d'une première relation rémunérée

Plusieurs indicateurs spécifiques au thème de l'insertion professionnelle doivent être pris en compte dès lors qu'il s'agit de saisir les profils professionnels des jeunes journalistes.
Parmi ceux-ci, le moment de l'accession au marché du travail est un paramètre auquel les sociologues de l'insertion professionnelle se montrent très attentifs puisqu'il permet de mesurer toutes les évolutions ultérieures en fonction de l'indicateur de l'ancienneté. Il en va de même pour la question de la durée de recherche d'une première relation professionnelle. Il convient d'insister sur le choix de cette formulation. Au sens premier du terme, jusqu'au milieu des années 1970, la première relation professionnelle signifiait encore très souvent l'accès à un contrat à temps plein et à durée indéterminée. Cet amalgame est bel et bien révolu. Dans le cas présent, la première relation professionnelle signifie *l'accès à une forme de rémunération à l'exclusion des mécanismes de défraiement* contournant le paiement d'une somme d'argent au prestataire. Le critère du type de contrat obtenu n'intervient pas, pas plus que la fréquence d'activité sur laquelle cette première insertion dans le journalisme rétribué a débouché ultérieurement. En d'autres termes, il est possible que cette première expérience rétribuée ait été isolée, partielle, sans lendemain, ou qu'elle ait débouché sur une nouvelle période de recherche de travail. La présente recherche préfère dès lors mentionner la recherche de *travail* plutôt que la recherche d'un *emploi*, celui-ci sous-entendant des garanties statutaires que n'offrent pas de nombreuses primo-relations professionnelles dans le journalisme. Cela renvoie à la distinction que font désormais les sociologues entre le rapport au travail, désignant l'activité laborieuse en tant que telle, et le rapport à l'emploi, celui-ci renvoyant aux caractéristiques juridiques et contractuelles d'un poste créé et occupé pour effectuer un travail[359].

2.3.1. Ancienneté

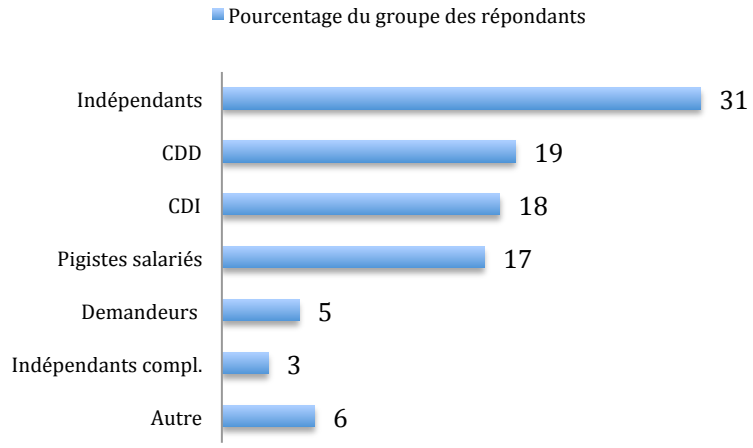
En moyenne, le groupe de répondants possédait presque trois années complètes d'ancienneté (2,8 pour être exact) au moment de répondre au questionnaire (étalé entre novembre 2011 et mai 2012). L'écart type par rapport à cette moyenne est de 1,6. Pour 19,5% des répondants, l'expérience acquise sur le marché du travail, calculée en fonction de la date de la première rémunération, s'avère inférieure ou égale à un an. Le corpus n'élude donc pas les spécificités des insertions récentes. Certains répondants affichent quant à eux (presque) cinq années complètes d'ancienneté, et sont intégrés aux résultats conformément au spectre de l'enquête. Concernant l'octroi d'une reconnaissance du titre de journaliste, stagiaire en l'occurrence, l'ancienneté moyenne du groupe des répondants montre qu'elle peut intervenir bien après le début effectif d'une carrière dans le journalisme rémunéré, alors que la preuve de trois mois d'activité suffit, selon les critères de l'AJP, pour y postuler.

[359] Sur ce sujet, voir entre autres : AVRIL (Christelle), CARTIER (Marie), SERRE (Delphine), *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, Paris, La Découverte, 2010, 283 p.

2.3.2. Statuts professionnels

Ventilé sans tenir compte des indicateurs de l'ancienneté et de la durée de recherche, le groupe de répondants exerçait, lorsqu'il a rempli le questionnaire, sous les formes statutaires suivantes (tableau 3) :

Tab. 3: Répartition des statuts professionnels



Une large majorité de jeunes journalistes opère donc sous des formes d'emploi tantôt jugées « souples », tantôt « particulières », « atypiques » ou « précaires » en fonction de l'identité de celui qui les qualifie. Moins d'un journaliste sur cinq (18%) possède un contrat de salarié à durée indéterminée. C'est une caractéristique interpellante, en décalage assez net avec les chiffres de la population des stagiaires de l'AJP[360]. Elle indique des changements profonds dans les normes d'emploi et l'économie générale du secteur et de ses ressources humaines en particulier. Certains marchés, tels la France, soulignent cette tendance depuis la décennie 1990. La manière dont les individus concernés vivent cette situation d'incertitude touche le cœur de la construction des identités professionnelles, amenées à s'élaborer et à évoluer dans un contexte marqué par l'incertitude des formes d'emploi. Le tableau 3 témoigne de la variété des statuts et des différentes manières de se rapprocher ou de s'éloigner de contrat salarié à durée indéterminée. La montée continue du travail non-salarié, symbolisée notamment par le groupe des indépendants, est corroborée par les statistiques officielles. L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) différencie depuis l'année 2009 les « rédacteurs- journalistes » des autres professions du secteur des lettres. Au terme de sa première année de référencement, en décembre 2009, l'INASTI comptait 126 individus classés sous ce code. Un an plus tard, ils étaient 384, puis 519 fin

[360] En octobre 2011, l'audition de l'AJP dans le cadre des Etats généraux des médias d'information estimait à 61% le taux de salariés chez les journalistes stagiaires. La population de l'enquête rassemble indistinctement des journalistes affiliés et non affiliés à l'AJP.

2011. Cette hausse, même sur une courte période, tend à démontrer via une autre source que le nombre de journalistes indépendants a tendance à croître à un rythme soutenu.

Le taux d'emploi temporaire ainsi que le taux d'emploi non-salarié font partie des indicateurs mesurés par le SPF Economie dans ses enquêtes annuelles sur les forces de travail. Les années 2011 et 2012 ont été dépouillées pour cette recherche. Ceux qui qualifient les formes d'emploi non-permanentes ou temporaires « d'atypiques » trouveront peut-être dans les chiffres du SPF une justification tant elles demeurent effectivement minoritaires : en 2012, au sein de la tranche 25-49 ans, soit la plus proche de l'âge moyen du groupe des répondants à l'enquête en ligne, la Belgique comptait 2 610 981 salariés pour 398 626 non-salariés, parmi lesquels 264 702 indépendants. A peine plus d'un travailleur sur dix âgé de 25 à 49 ans exerce donc sous statut d'indépendant à l'échelle nationale et tous secteurs confondus[361]. Les chiffres de 2011 montraient une représentation pratiquement similaire.

L'emploi temporaire, lui aussi qualifié d'atypique dans le vocabulaire de la sociologie des professions, se répartit nationalement de la manière suivante : la tranche des 25-49 ans comptait 2 425 662 emplois salariés permanents en 2012, pour 185 319 emplois temporaires (7% du total). Ce sont majoritairement des femmes qui occupent la seconde catégorie de postes. Les chiffres de 2011 montrent ici aussi une répartition similaire. L'écrasante majorités des personnes travaillant de façon temporaire ne l'a pas voulu : plus de 80% des Belges de 25 à 49 ans y consentent faute d'avoir trouvé un emploi permanent[362].

De toute évidence, les chiffres récoltés dans l'enquête en ligne devraient être envisagés à plus grande échelle pour confirmer les constats. Mais ils semblent néanmoins exprimer, à l'aune des données mesurant l'ensemble des champs d'activité, une sur-représentation des formes d'emploi atypiques parmi les jeunes actifs du champ journalistique. Le salariat semble ne plus y être la norme. Le champ étudié semble bel et bien prendre à contre-pied les caractéristiques nationales en matière de formes statutaires parmi les jeunes actifs du marché du travail. Mais il se rapproche en revanche de ce qui se passe dans d'autres secteurs, notamment les professions artistiques et intellectuelles, où l'emploi temporaire et indépendant sont très implantés[363].

Lorsque sont croisés les indicateurs de l'ancienneté et du statut social, il apparaît clairement qu'un lien existe entre l'accès à un statut stable et l'expérience acquise. Les journalistes possédant un CDI possèdent en moyenne plus de trois années complètes d'ancienneté. Ils se situent donc légèrement au-dessus de la moyenne de l'échantillon (2,8 ans). Les indépendants, les pigistes salariés et les titulaires de CDD comptent en moyenne moins de trois années complètes d'ancienneté, et se situent donc sous la moyenne générale d'ancienneté. Ce sont les pigistes salariés qui forment le groupe le plus inexpérimenté, avec une moyenne de deux ans

[361] La tranche des plus de 50 ans compte 12% d'indépendants.
[362] Données Eurostat couvrant la période 2001-2011. Jamais au cours de la période le taux ne descend sous les 80%.
[363] RAMBACH (Anne) & RAMBACH (Marine), *Les nouveaux intellos précaires*, Paris, Stock, 2009, 448 p. TASSET (Cyprien), AMOSSE (Thomas), GREGOIRE (Mathieu), *Libres ou prolétarisés ? Les travailleurs intellectuels précaires en Ile-de-France*, Paris, CEE, 2013, 151 p.

et trois mois de présence sur le marché du travail. Il convient de noter que le statut de demandeur d'emploi peut lui aussi concerner des individus insérés depuis plus de deux ans. Ce qui témoigne probablement du phénomène d'insertion fugitive évoqué plus haut, marqué par des allers-retours entre différents statuts.

L'hypothèse relative au poids de l'expérience dans l'obtention des statuts ne débouche nullement sur une fatalité. Les entretiens de recherche démontreront qu'il reste ponctuellement possible d'accéder rapidement à un statut stable. Néanmoins, seuls trois individus sur les 25 que compte le sous-groupe des journalistes ayant moins d'une année complète d'ancienneté possèdent un CDI, ce qui situe cette catégorie sous la moyenne de l'ensemble du groupe des répondants. Le rôle de l'ancienneté doit en fin de compte être tenu à l'œil, mais sans généralisation.

De plus, et c'est là un autre enseignement de cette enquête, il n'y a aucune garantie de pouvoir assimiler un contrat non garanti dans le temps à une quelconque phase de transition ou de mise à l'essai, à moins de considérer une période moyenne de plus de 24 mois d'activité comme reflétant fidèlement cet objectif de test. Les entretiens tendent à exprimer que dans le chef des jeunes journalistes, c'est rarement de la sorte que les situations sont perçues. Plus largement, ce constat va à l'encontre de certaines visions stéréotypées du travail jeune, associant les statuts incertains aux « sas de transition », au parachèvement de la formation ou aux « strapontins vers le métier ». Au sein des 128 répondants analysés, il existe manifestement des situations statutaires *durablement incertaines* avec de faibles perspectives de stabilisation à court et moyen terme. Sans préjuger de la manière dont ils sont vécus par les individus concernés, les statuts d'indépendant ou de pigiste salarié, par exemple, n'ont pas automatiquement pour vocation d'être temporaires : il est fréquent de trouver des individus opérant sous ce statut depuis plus de deux ans. Du point de vue légal, c'est assurément le groupe des CDD qui peut espérer le plus raisonnablement obtenir, à terme, un accès au groupe des salariés à durée indéterminée. L'analyse des entretiens permettra d'intégrer à ces constats certains questionnements cruciaux : l'appropriation de ces conditions statutaires par les jeunes journalistes, leur justification par les employeurs, l'association de certains types de tâches aux statuts incertains ainsi que leurs débouchés ultérieurs.

2.3.3. Période de recherche d'une première relation rémunérée

La durée de recherche d'une première relation professionnelle rétribuée débouche sur un premier constat quant au fonctionnement des ressources humaines dans le secteur étudié: 32% de l'échantillon affirme avoir commencé à être payé pour des prestations journalistiques *pendant* la période des études. Un jeune journaliste sur trois combine donc sa formation et des collaborations professionnelles, sans préciser la fréquence de celles-ci. Ce constat interpelle à plus d'un titre et sera approfondi lors de l'analyse des entretiens : Quels sont les facteurs favorisant une primo-insertion précoce ? Ce type de trajectoire débouche-t-il sur une stabilisation accélérée sur le marché du travail ? Induit-il un type de tâches particulières ? Comment s'organise-t-il du point de vue statutaire ?

L'enquête par questionnaire permet de donner une réponse à la question de l'éventuel coup d'accélérateur (ou stabilisateur) que donnerait à la carrière une insertion précoce. La représentation par statuts au sein de cette catégorie ne diffère pas de celle de l'ensemble dont elle est issue : ramenés en pour cent, les CDI y représentent 17%, tout comme les CDD. Les indépendants dépassent à nouveau le seuil du tiers (35%). Il n'y a donc pas de différence notable du point de vue de l'accès à une position statutaire précise. Démarrer rapidement son insertion professionnelle ne signifie donc pas qu'elle débouchera plus vite ou plus facilement sur une situation stabilisée, si tant est que c'est le souhait de l'individu concerné. Le même constat vaut pour les revenus moyens déclarés : trouver rapidement un travail ne sous-entend pas automatiquement que les revenus soient stables et suffisants au bout d'une période déterminée. Ceci s'explique en partie par le fait que la question posée, à savoir celle de la première relation rémunérée, peut désigner des relations furtives ou ponctuelles. Le fait que ce type de scénario soit fréquent n'empêche évidemment pas certains actifs de capitaliser sur ces premières expériences. Ce phénomène reflète aussi la flexibilité des jeunes entrants, capables de combiner des activités rémunérées et la fin de leur parcours étudiant. Envisagé à partir des employeurs, ce phénomène de captation précoce des jeunes actifs est significatif de la fluidité des voies d'accès au travail, mais aussi d'une forme de perméabilité entre les périodes de formation et d'insertion. Il existe manifestement une forme de porosité entre le champ de la formation au journalisme et celui des entreprises habituées à recruter des jeunes issus des lieux de formation de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cela questionne le rôle et le choix des études dans les carrières. Il convient aussi de se demander ce qui pousse les employeurs à faire fréquemment usage d'une main d'œuvre qui n'a pas encore achevé son cursus de formation initiale.

Ces premières insertions précoces ne font que précéder une autre catégorie également volumineuse quantitativement : 27% des répondants accèdent au journalisme rémunéré moins de deux mois après l'obtention de leur diplôme. Plus d'un journaliste sur deux (59%) intègre donc le marché du travail quasi immédiatement. L'accès en tant que tel doit donc bel et bien se distinguer nettement de la stabilisation ou pour le dire autrement, d'une implantation à moyen terme jugée satisfaisante par l'individu. Ce constat mériterait d'être affiné jusqu'au niveau d'analyse le plus fin, soit l'entreprise[364]. En effet, il apparaît que certaines rédactions font un usage particulièrement soutenu et rythmé de la main d'œuvre étudiante ou très fraîchement diplômée. Une des conséquences de ces pratiques tient à la distinction nette à opérer entre l'accès au marché du travail proprement dit et l'insertion au sens où elle s'entend classiquement, à savoir l'accès à une position stabilisée d'emploi. En effet, un nombre important de jeunes intégrant rapidement la sphère du journalisme rémunéré ne parvient pas à y adjoindre une situation d'emploi et/ou de travail satisfaisante. Ce phénomène de l'insertion partielle et fugitive est probablement sous-évalué et insuffisamment approfondi par les sources récoltées dans le cadre de cette enquête. C'est en tous cas l'hypothèse que permettent de poser les données des entretiens. Là, il peut être approché, discerné et discuté à partir des individus l'ayant expérimenté durant une certaine période, ainsi que grâce aux indicateurs comme le nombre cumulé d'employeurs, les relations hors champ et le nombre

[364] Voire, dans certains cas, jusqu'au niveau d'une section de celle-ci, comme un bureau régional ou un service.

d'interruptions dans les relations professionnelles, certains des phénomènes les plus spécifiques au champ étudié[365].

À l'opposé de ces situations, 10% des répondants déclarent avoir cherché une relation professionnelle rémunérée pendant plus d'un an et 7% ont eu besoin de plus de six mois. Dix autres pour cent n'ont pas répondu à la question, ce qui laisse une marge significative à diverses interprétations : estiment-ils ne pas pouvoir répondre à cette question faute de s'entendre sur la manière d'y répondre univoquement ? Sont-ils encore en période de recherche ?

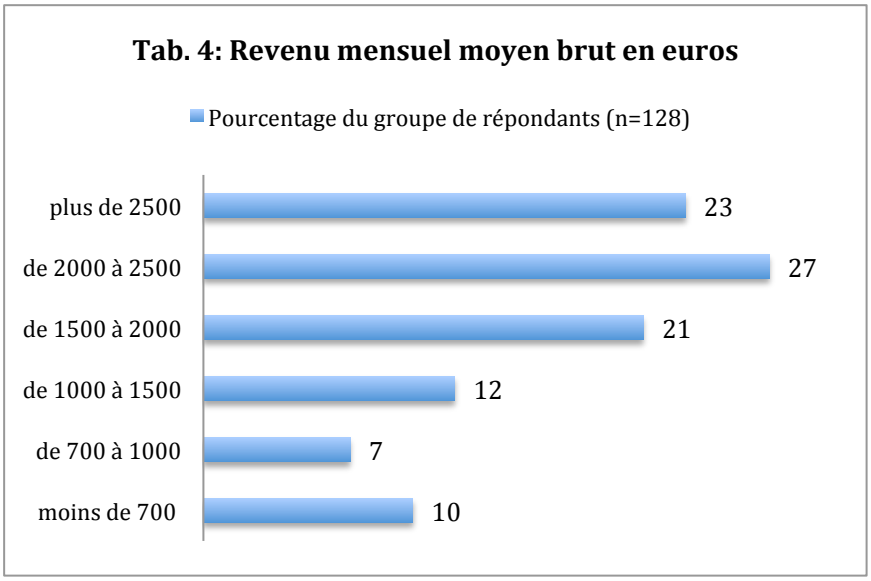
Si le taux relativement important d'accès rapide au marché du travail ne semble pas être un facteur pertinent pour expliquer l'obtention d'un statut ou l'autre, il en va de même pour les profils intégrés après une longue recherche, soit six mois ou plus. C'est un élément instructif dans la mesure où l'insertion rapide et la position d'emploi stable sont souvent associées. Beaucoup d'études déplorent la manière dont une première expérience professionnelle malheureuse, une faiblesse statutaire ou une longue recherche initiale déterminent négativement la suite de la carrière[366]. Or, en termes de statuts, aucun constat aussi systématique ne peut être établi dans le cas présent. Les groupes des insérés précoces en témoignent au même titre que les insérés tardifs. D'autres facteurs doivent donc pris en compte pour expliquer les positions statutaires du groupe des répondants.

2.4. Les rémunérations journalistiques et non journalistiques

D'autres indicateurs fournissent des renseignements à propos des profils professionnels. La rémunération moyenne brute mensuelle ainsi que la provenance de ces revenus font partie des paramètres distinguant fortement non seulement les trajectoires et les situations en tant que telles, mais aussi l'appréciation qui en est faite par l'individu. Voici les revenus moyens bruts mensuels que l'échantillon déclare percevoir lorsqu'il a rempli le questionnaire:

[365] S'agissant du groupe des 128 répondants à l'enquête, 25 interruptions de parcours journalistiques ont été comptées, réparties sur 17 individus. Il peut s'agir d'une période d'inactivité forcée (chômage, licenciement), de vacances, d'un arrêt maladie ou d'une embauche hors du journalisme. La catégorie « autre motif » a en outre été cochée six fois.

[366] « Il y a une plus forte probabilité d'occuper un emploi non-qualifié sept ans après la fin de la scolarité dès lors que l'on a pas d'emploi stable, la précarité ne permettant les évolutions de carrière ». *Devenir journalistes. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail*, dir. Dominique Marchetti et Denis Ruellan, Paris, La Découverte, 2001, p. 28.



Apprécier ces revenus sous l'angle de leur (in)suffisance n'a de sens qu'en tenant compte de tous les facteurs pertinents, à commencer par les dépenses moyennes auxquelles chaque individu doit faire face. Ces facteurs dépendent entièrement de dimensions privées que le questionnaire n'a pas étudié. Toujours est-il que la moitié des répondants déclare gagner au minimum 2000 euros bruts par mois. La comparaison avec quelques autres bases de données chiffrées peut permettre de mieux soupeser la situation financière du groupe des répondants. Au niveau le plus global, il convient de préciser que le salaire minimum brut en Belgique s'élevait à 1443,54 euros en 2011. Le chiffre était identique pour le premier semestre 2012.

À un niveau beaucoup plus proche de la population étudiée, il a été possible de recevoir les fichiers des prestations journalistiques effectuées en 2011 et 2012 par les individus affiliés à la SMart (Société Mutuelle pour artistes). Elle renvoie notamment à la proportion de pigistes salariés du groupe de répondants, mais il n'est pas exclu que d'autres individus aient ponctuellement recours à ses services. C'est la première fois qu'une si grande base de données de rémunérations a pu être dépouillée. Qui plus est, elle ne relève pas d'une logique déclarative puisqu'elle se base sur les factures échangées entre donneurs d'ordres et prestataires.
En isolant les prestataires de la SMart nés après 1983, il est possible d'analyser 2966 prestations classées comme journalistiques. De cette manière, ce sont les actifs de trente ans et moins (en 2013) qui sont comptabilisés. Dans un premier temps, il n'est pas anodin de constater que les activités de la SMart dévolues aux journalistes ont considérablement augmenté ces dix dernières années. Le fichier des inscriptions en témoigne, tout comme celui du nombre de prestations gérées. Ce qui signifie qu'une part de plus en plus importante d'actifs, jeunes ou non, échappe aux possibilités d'être salariés *auprès de leur employeur*. Même si elle apporte une forme de réponse à la difficulté d'obtenir rapidement un CDI, l'activité de la SMart est donc un des nombreux reflets de la généralisation du travail non-salarié. Concernant les inscriptions sous les différentes dénominations journalistiques, l'année 2010 intègre 132 nouvelles arrivées. À titre de comparaison, il n'y en avait que 36 pour

l'ensemble de la période 2001-2004. Le recours à des sociétés comme la SMart s'est fortement développé (entre autres aussi à cause de sa notoriété grandissante).

Les statistiques des tarifications ne disent pas autre chose, et soulignent même une hausse sensible sur des périodes courtes, soit d'une année à l'autre. L'année 2011 enregistre 1037 prestations effectuées par des actifs de trente ans et moins. Il y en a plus du double en 2012 ! La progression concerne toutes les tranches d'âge, mais elle est proportionnellement plus rapide chez les moins de trente ans.

À propos des rémunérations proprement dites, la population des trente ans et moins, hors régime des petites indemnités[367], percevait en moyenne 341,2 euros bruts par prestation effectuée tout au long des deux années étudiées. La durée moyenne des prestations était de 3,9 jours. Ce qui signifie que les jeunes journalistes facturant par l'intermédiaire de la SMart perçoivent en moyenne 87,48 euros bruts par jour presté. Il convient de noter que la SMart prélève 6,5% du montant facturé hors TVA et que les chiffres exploités ne disent pas si ce pourcentage a déjà été ponctionné lors de l'encodage des données. Les plus jeunes membres du listing de la SMart sont proportionnellement moins bien payés que les autres : à l'échelle de l'ensemble de la population, les 5512 prestations comptabilisées en 2011 et 2012 font état d'une rémunération moyenne de 359 euros (pour une moyenne de 3,6 jours de prestation). Ce qui signifie une rémunération moyenne brute de 99,69 euros par jour presté. Comme souvent, les plus jeunes subissent donc un déclassement de leurs revenus. Quoi qu'il en soit, le montant net résiduel de ce salaire moyen exprime sans équivoque la faiblesse des revenus respectivement aux charges habituelles de la vie courante. En travaillant 20 jours par mois à ce tarif, le salaire brut mensuel ne passe pas la barre des 2000 euros. Il la franchit à condition de travailler un jour supplémentaire par semaine, ou à condition de combiner différentes activités, attendu que l'indicateur « durée de la prestation » ne dit rien du nombre d'heures effectivement consacrées à la tâche journalistique en question.

Ces différents chiffres posent la question de l'indépendance matérielle de certains jeunes journalistes. Pourtant, les montants perçus par les jeunes actifs de la population de la SMart n'étonnent pas à la vue des barèmes appliqués et recensés lors de l'enquête ou au fil des entretiens non-directifs : il est fréquent d'entendre des journalistes indépendants de presse quotidienne être payés de 100 à 130 euros bruts la journée. Occasionnellement, ces tarifs peuvent même descendre à moins de 100 euros bruts la journée. Les piges en presse magazine, en radio et en télévision sont traditionnellement mieux payées et rendent les situations d'emploi plus confortables, à condition de pouvoir les effectuer à fréquence suffisante.

Comme suggéré plus haut, c'est plus largement la question de la précarisation de certaines professions intellectuelles et scientifiques qui se pose. Les métiers du journalisme (au sens

[367] « Régime des petites indemnités »: si le revenu ne dépasse pas 120,9 euros par jour de prestation (pour l'année 2013), il est considéré sous certaines conditions comme une indemnité de défraiement. Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur ces indemnités. Dans les données analysées, 33 prestations classées comme journalistiques ont été payées sous ce régime.

large) semblent de toute évidence concernés par ce phénomène[368], alors que les données Eurostat classent les métiers intellectuels et scientifiques dans leur ensemble à la seconde position des activités les plus rémunératrices tout au long de la période 2006-2010, derrière les dirigeants et cadres supérieurs. Hormis au sujet de la minorité exerçant sous CDI, il semble difficile de pouvoir tirer les mêmes conclusions à propos du groupe des journalistes pris dans son ensemble, et des jeunes en particulier.

Le croisement de la variable du revenu avec le statut social mène aux observations suivantes : les journalistes les mieux payés (au-delà de 2000 euros bruts mensuels) possèdent en règle générale un CDI et dans une moindre mesure, un CDD. 76% des journalistes sous CDI et 80% des CDD affichent des revenus de l'une des deux catégories les plus élevées, mais la catégorie « plus de 2500 euros » est mieux représentée chez les CDI. L'accès à de tels seuils de rémunération pour les journalistes indépendants et les pigistes salariés est proportionnellement plus rare : 42% chez les indépendants, 36,5% chez les pigistes salariés. Dans ces deux sous-groupes, la tranche de revenus la plus fréquemment citée se situe entre 1500 et 2000 euros bruts mensuels.

Les revenus les plus faibles concernent les travailleurs indépendants à titre complémentaire, les personnes au chômage ainsi que certains indépendants. Croiser les revenus avec le type d'employeur principal ne débouche sur aucun constat récurrent ou fiable : il y a trop de paramètres pouvant biaiser toute affirmation visant à classer les types d'employeurs par revenus moyens. Tout au plus est-il d'usage, au sein des études faites par l'AJP, de mentionner la supériorité moyenne des revenus issus des télévisions nationales par rapport au secteur des télévisions locales et à la presse écrite quotidienne. Certains sous-champs comme la presse magazine et les sociétés de production demeurent largement encore méconnus du point de vue des politiques tarifaires.

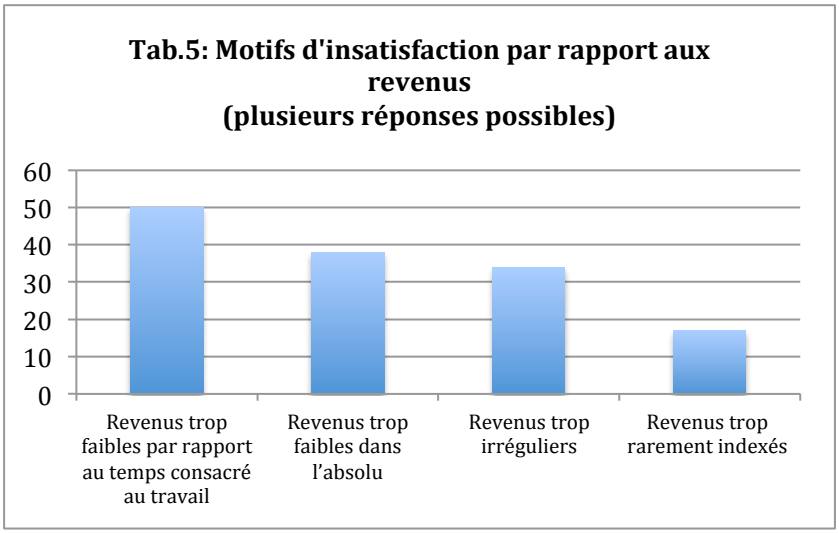
Une fraction de journalistes possède une activité rémunérée extérieure au champ. Ce sont entre autres les 3% qui opèrent sous statut d'indépendant à titre complémentaire. Mais ils ne sont pas les seuls : à la question « actuellement, est-ce que les revenus de votre activité de journaliste valent pour la moitié ou plus de la moitié de vos revenus mensuels ? », 15% des répondants déclarent qu'il n'en est pas toujours ainsi. Ce qui signifie que les indépendants à titre complémentaire ne sont pas les seuls à obtenir des revenus issus d'une autre activité. C'est un enseignement essentiel au niveau de la construction des carrières, qui signifie en substance que le journalisme n'est pas systématiquement exclusif dans les emplois du temps. Reste, et c'est l'aporie majeure de cette question, à s'entendre sur ce qu'est une « activité de journaliste ». Indépendamment du positionnement théorique de cette recherche, il est clair qu'en l'absence de spécification explicite sur les frontières de l'activité journalistique, les interprétations peuvent varier sensiblement d'une personne à l'autre. Une autre question de

[368] Les études longitudinales menées en France sur les titulaires de la carte de presse ne disent pas autre chose. Les analyses des données des caisses de retraites, auxquelles cotisent les indépendants, confirment également cette évolution de la profession, qui se situe en haut de l'échelle sociale mais dont un nombre croissant de membres demeurent au bas de l'échelle matérielle. *Les journalistes français et leur environnement (1990-2012)*, dir. Christine Leteinturier, Paris, Panthéon Assas, 2014, 240 p. Pour la question des salaires en Belgique, voir notamment le mensuel de l'AJP, *Journalistes*, n°118, septembre 2010.

l'enquête formulait de façon quelque peu différente la possibilité d'une activité hors du journalisme. Elle demandait en substance si les revenus journalistiques représentaient l'entièreté des revenus mensuels bruts moyens : 18,7% de l'échantillon répond que ce n'est pas toujours le cas, avec des nuances dans la fréquence. L'apport de revenus hors du journalisme peut donc être occasionnel ou récurrent. Plus les revenus extraits du journalisme sont faibles, plus l'apport de revenus extérieurs est important et récurrent. Bien que la grande majorité de l'échantillon déclare travailler exclusivement dans le journalisme, le travail hors du champ concerne donc davantage de monde qu'initialement pensé sur la base de la déclaration du statut, et n'est pas nécessairement associé à un revenu moyen, ni à un statut en particulier. L'éventail des activités hors journalisme englobe les secteurs suivants : l'intérim, l'administratif, l'enseignement fondamental et supérieur, l'Horeca, l'énergie, la communication, le sport, l'informatique, les arts, la photographie et la production audiovisuelle. L'essor progressif du travail à temps partiel dans le journalisme a déjà fait l'objet d'observations et de commentaires au sein du groupe professionnel, notamment lors des Etats généraux des médias d'information. Mais il est mal quantifié et peu explicité en raison de la culture professionnelle propre au groupe, suspicieuse face aux interactions économiques que les professionnels de l'information peuvent nouer avec d'autres champs d'activité.

L'existence du travail à temps partiel questionne tout autant l'économie globale du champ que les processus de construction de carrière. Le phénomène est assurément en hausse depuis quelques années, mais il manque des chiffres spécifiques au groupe professionnel étudié pour le mesurer précisément. À défaut de telles données, il n'est pas inutile de consulter les statistiques d'Eurostat sur l'évolution du pourcentage de personnes ayant un emploi à temps partiel : en Belgique, cette catégorie représentait 18,9% de l'emploi total en 2000. Elle a augmenté annuellement, pour dépasser le cap des 25 % en 2011. Ce taux se situe au-delà de la moyenne européenne, cantonnée à 19,5% mais elle aussi en hausse constante. Il exprime donc une réalité générale au monde du travail, que le journalisme reflète avec ses spécificités, notamment déontologiques. Les motivations conduisant aux carrières mixtes relèvent de nombreuses logiques différentes, propres à chaque individu. Eurostat permet de cibler la proportion de travailleurs n'ayant pas voulu embrasser ce type de carrière : un homme sur cinq âgé de 25 à 49 ans ne souhaite pas travailler à temps partiel. Chez les femmes du même âge, ce taux oscille autour des 10%. Il ne faut donc pas négliger une approche sexuée de la question, ni le phénomène du travail à temps partiel volontaire. Le contexte conjoncturel général des entreprises de presse et les perspectives de carrière à temps plein qui en découlent, de même que les conditions de vie qu'offrent ces carrière à temps plein, ne peuvent pas non plus être écartées quand il s'agit de décrire et d'expliquer les trajectoires hybrides.

L'enquête permettait aussi de juger le degré de satisfaction par rapport aux revenus et, le cas échéant, de pointer des motifs d'insatisfaction. Ceux-ci avaient été listés et se présentaient sous forme de quatre choix multiples non-exclusifs :



Il convient de préciser que seuls 17% des répondants n'ont coché aucun des quatre choix suggérés. Dans 46 cas, deux des propositions ci-dessus ont été choisies par une seule et même personne. La combinaison la plus fréquemment comptabilisée (29 fois) associe les revenus trop faibles par rapport au temps investi et les revenus trop faibles dans l'absolu. La thématique des conditions financières dans lesquelles se déroule l'insertion des jeunes journalistes révèle donc une proportion importante de situations complexes. Associée à la question des statuts, avec laquelle elle entretient une relation désormais prouvée, elle joue manifestement un rôle dans la perception de sa propre trajectoire et constitue un des indicateurs de la stabilisation de la phase de l'insertion professionnelle.

2.5. Profils professionnels : type d'employeurs, fonctions et tâches.

Où travaillent les jeunes journalistes, quelles fonctions occupent-ils, quels sont leurs tâches et les moyens dont ils disposent ? A l'instar des précédentes sections, cette partie de l'enquête prendra tout son sens en étant retravaillée par les entretiens de recherche. Certaines tendances assez claires se dégagent néanmoins.

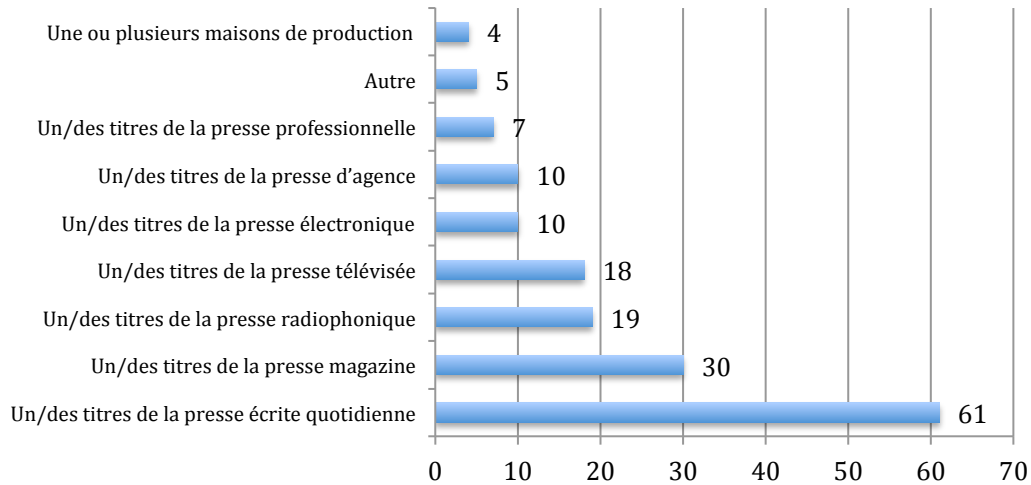
La presse écrite, qui regroupe les différents types de magazines et les quotidiens, est le principal employeur de 60% de l'échantillon. Presse radiophonique, presse télévisée et presse électronique[369] se tiennent au coude à coude et se partagent les 40% restants, avec un léger avantage au média télévisé. Le croisement de la variable « statut » avec celle du support de diffusion de l'employeur principal ne débouche sur aucun constat particulier : aucun support ne semble prédisposer à l'octroi d'un certain type de statut. Seule la télévision recourt plus rarement que les autres supports aux journalistes indépendants, au profit des CDD et des journalistes pigistes. Le même constat vaut pour la radio, mais la taille du groupe des répondants ne permet nullement de conclure que les employeurs de la presse radiophonique n'emploient pas d'indépendants.

[369] Par presse électronique, il faut comprendre un média qui n'est pas le prolongement électronique d'un des supports de diffusion traditionnels (presse et audiovisuel).

La notion d'employeur principal permet de tenir compte d'une des caractéristiques spécifiques des jeunes journalistes exerçant sous statuts flexibles : ils ont travaillé ou travaillent conjointement pour plusieurs rédactions, selon des fréquences très variables. **L'enquête chiffre à 2,8 le nombre moyen d'employeurs cumulés par journaliste.** Il est donc très fréquent de rencontrer des jeunes journalistes qui ont connu au moins deux rédactions différentes durant leur parcours. Les mesures de variance montrent une forte dispersion autour de cette moyenne. En règle générale, un employeur fournit la majorité des ressources. Les entretiens confirment ce mode de construction des réseaux professionnels : le jeune actif opérant comme indépendant cherche en général à se fidéliser prioritairement auprès d'un employeur, créant ainsi lui-même, sur la base de critères comme l'affinité au média ou la part de ressources accessibles, une hiérarchie (parfois très aléatoire) entre ses différentes collaborations. Il n'est pas rare que les employeurs eux-mêmes imposent une certaine exclusivité à leurs collaborateurs, fussent-ils des non-salariés. Pour l'observateur comme pour les membres du marché du travail, cette notion d'employeur principal s'avère donc pertinente. Elle permet de poser une question essentielle : quelles sont les rédactions que les jeunes journalistes privilégient, et pour quelles raisons.

Lorsque les journalistes interrogés mentionnent leurs employeurs *du moment*, la répartition se fait comme suit :

Tab.6: Répartition des employeurs par type de média (n=128)



La prédominance du support écrit se confirme et ce sont les titres de la presse quotidienne qui dominent largement le classement par type de média, devant la presse magazine. Trente-six individus (28%) travaillaient pour au moins deux types d'employeurs lorsqu'ils ont répondu à l'enquête. La combinaison la plus fréquente (9%) consiste à travailler pour un quotidien et un magazine, devant la combinaison alliant la presse quotidienne et la presse électronique (4%).

Le classement par type de fonction journalistique occupée renvoie aux postes les plus courants des rédactions et donne une image assez homogène de l'emploi qui est fait des ressources jeunes. Dans la grande majorité des cas, elles travaillent comme rédacteur, reporter ou présentateur. Les fonctions typiquement présentées comme subalternes dans la hiérarchie de valeurs interne au groupe professionnel apparaissent rarement : relecteurs, assistants ou secrétaires de rédaction souffrent peut-être d'une sous-représentation dans le groupe des répondants, tant par rapport à leur poids global dans le groupe professionnel qu'au sein des jeunes actifs. Sans pouvoir prétendre donner une image exactement proportionnelle à une réalité qui échappe à toute vue statistique globale, ce tableau des fonctions occupées démontre que l'insertion des jeunes journalistes ne s'accompagne d'aucune déqualification : la grande majorité des répondants effectue au moins partiellement des tâches pour laquelle elle a été expressément formée, tâches qui forment le noyau traditionnel et visible des métiers du journalisme. Pourtant, le phénomène de déqualification est une des réalités récurrentes des débuts de carrière. Bien entendu, ces réponses ne suffisent pas à évacuer la question, et il reste évidemment envisageable que des logiques de déqualification se manifestent sous d'autres formes (comme dans l'assignation des sujets à couvrir). Il restera à voir, dans la phase d'analyse des entretiens, quelles réalités recouvrent ces fonctions occupées. Dernière remarque, il convient de noter la disparition définitive du terme « reporter » dans le vocabulaire des fonctions usité par le groupe des répondants.

Indépendamment des statuts sociaux et des aspects contractuels, les jeunes journalistes font état d'un taux de satisfaction assez élevé quant à leurs tâches : 73,8% des répondants se déclarent satisfaits de ces dernières « la plupart du temps »[370]. Il n'y a donc aucune relation de cause à effet entre la cartographie des aspects contractuels et celle du travail quotidien de journaliste. Le statut (précaire) n'empêche donc nullement d'apprécier un travail. Envisager ces deux aspects séparément relève d'une logique de distinction *a posteriori* à des fins de clarté : il restera à voir comment les individus concernés par l'enquête allient ces deux dimensions dans leurs mises en récit.

Lorsque les journalistes peuvent cocher parmi une série de choix les principaux facteurs d'insatisfaction, c'est l'absence de moyens, matériels et/ou en temps, qui est citée le plus souvent (56 occurrences, soit 43,7% des répondants). En second lieu vient l'absence de valorisation du travail (35 occurrences, soit 27%) et le fait de réaliser trop souvent les mêmes tâches (31 occurrences, soit 24%). Ces réponses ne semblent pas faire obstacle au taux de satisfaction général mentionné plus haut. Elles permettent de donner un écho à certains thèmes qui seront explorés lors des entretiens, et démontrent qu'il est indispensable, méthodologiquement, d'associer un véritable contrepoint qualitatif à l'enquête par questionnaire, faute de ne pouvoir offrir aucun cadre interprétatif global ancré dans toutes les dimensions d'une situation d'emploi.

[370] Le questionnaire offrait quatre possibilités : tout le temps ; la plupart du temps ; occasionnellement ; rarement/jamais.

La majorité des jeunes journalistes interrogés (59%) n'est pas affectée à un type de rubrique/domaine en particulier. Cette question prend son sens à la lumière de l'importance fréquemment accordée par les employeurs au degré de spécialisation thématique. Celui-ci est souvent considéré comme un marqueur positif d'intégration et une manière de se constituer comme ressource non-substituable, de même que la capacité à produire des informations inédites. Rien, cependant, ne permet de dire que tous les journalistes en phase d'insertion veulent être affiliés à un type bien défini de sujets ou de tâches. Mais il s'agit d'un indicateur important à prendre en compte, tout comme l'est celui de la polyvalence et de la capacité à traiter, conformément aux attentes internes, tout type de matière imposé par l'agenda médiatique Il semble s'agir d'une tendance lourde dans le champ journalistique, les employeurs « faisant appel à des journalistes de plus en plus polyvalents dans leurs métiers, leurs thématiques et entraînés aux formats courts et synthétiques[371] ».

Lorsqu'il lui est demandé de juger l'importance de certains facteurs traditionnellement pris en compte pour accomplir son insertion, le groupe des répondants octroie une valeur tout à fait singulière à la flexibilité : 65% des répondants l'estiment d'une « importance majeure », 29% « relativement importante ». Aucun des quinze facteurs d'insertion[372] soumis à l'appréciation (sur une échelle de quatre grades) ne bénéficie d'un tel plébiscite. L'importance de la flexibilité aux yeux des entrants dans la profession peut être comprise à différents niveaux : horaires de travail, fonctions et tâches, statuts et aspects contractuels. Elle apparaît donc comme une dimension essentielle de l'insertion sur le marché du travail du journalisme. Elle devance, toujours aux yeux des répondants et par ordre décroissant d'importance, les qualités journalistiques[373], la formation suivie, le stage étudiant en entreprise et la passion. Ces quatre facteurs semblent peser eux aussi de façon significative dans la définition de la trajectoire, et forment le cœur des facteurs centraux d'insertion avec la flexibilité. Dans une moindre mesure, les répondants accordent une certaine importance à la culture générale, à la maîtrise des nouvelles technologies et au réseau de connaissances. L'étude de Marie-Christine Bureau et d'Emmanuelle Marchal offre une contextualisation fort utile de l'importance des réseaux dans les procédés de recrutement et confirment, outre la complexité des ressorts d'une sociologie des réseaux, « l'importance primordiale des relations interpersonnelles sur le marché du travail [374] ». Elle est avérée et nombre de jeunes journalistes entendus dans cette recherche semblent avoir une conscience aiguë du phénomène. Les critères liés à la personne (âge, sexe, état civil et enfants à charge) pèsent en revanche très peu dans le chef des répondants.

Enfin, l'enquête a cherché à établir un aperçu sommaire des outils de travail utilisés quotidiennement par les jeunes journalistes. La question ne permet pas de différencier ces

[371] LAFARGE & MARCHETTI, 2011, p. 99.
[372] Sont également soumis à une appréciation : le(s) diplôme(s) obtenu(s), les exigences salariales, les stages étudiants, le sexe, l'âge, l'état civil, la parentalité, les qualités journalistiques personnelles, la maîtrise des technologies de l'information, la culture générale, une expertise thématique particulière, les expériences professionnelles antérieures, le réseau de connaissances, la passion.
[373] Sans que celles-ci soient spécifiées dans la question.
[374] BUREAU (Marie-Christine) & MARCHAL (Emmanuelle), *Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail,* dans *Revue française de sociologie*, vol. 50, 2009/3, p. 581.

pratiques par support de diffusion, ce qui eût été intéressant. Les sources d'information les plus fréquemment sollicitées sont les ressources du Web ainsi que les interviews. Les pratiques de terrain telles que le reportage, en ce compris la présence physique à des événements organisés pour la presse, sont en revanche les moins souvent mentionnées.

2.6. Conclusion

Le tableau d'ensemble livré par cette enquête, en dépit de certains biais méthodologiques exposé au chapitre IV, permet d'avancer dans la connaissance des trajectoires professionnelles des jeunes journalistes et de leurs situations d'emploi.
S'il fallait dresser un portrait type du nouvel arrivant à partir des données descriptives agrégées, il ressemblerait à ceci : il s'agirait dans la majorité des cas d'une femme, le plus souvent diplômée en Infocom de l'enseignement universitaire. Possédant de plus en plus souvent deux diplômes de ce niveau, il a de fortes chances d'exercer dans la presse écrite ou dans l'audiovisuel, deux secteurs qui captent beaucoup d'arrivants ; il travaillera plus que probablement sans contrat à durée indéterminée durant les trois premières années de sa carrière, voire davantage. L'accumulation d'ancienneté est un avantage, mais sans aucun automatisme en matière d'accès à des statuts stables ou des avancées hiérarchiques. Il n'est donc pas rare de voir le jeune journaliste alterner différents statuts ainsi que différents employeurs au sein *et* en dehors des médias. Une des causes de ces mouvements se trouve sans doute du côté des rémunérations qui ne semblent pas toujours à même de garantir une indépendance financière. Le jeune journaliste se déclare le plus souvent satisfait du travail qu'il accomplit en dépit de critiques récurrentes sur ses conditions d'exercice. Il occupe très rarement une fonction autre que rédacteur, journaliste reporter d'image ou présentateur, mais n'a pas encore eu l'occasion de se spécialiser dans une matière précise.

Ce portrait général n'empêche pas une certaine disparité dans les trajectoires et les situations : certains parcours se stabilisent vite, s'accompagnent de rémunérations plus confortables, et évitent certaines mobilités constatées ailleurs. Ils semblent toutefois minoritaires. Du coup, il ne paraît pas avoir été inutile de choisir une période de cinq années d'ancienneté pour tenter d'envisager le phénomène de l'insertion dans le journalisme belge francophone. Si cette marge temporelle a pu paraître trop large dans un premier temps, il semble qu'un nombre appréciable de jeunes journalistes ne sont pas encore stabilisés au sens traditionnel du terme[375] après des périodes pouvant atteindre les trois années d'activité complète ou partielle.

En faisant écho à plusieurs thématiques soulevées aussi bien à l'intérieur du groupe professionnel que par les scientifiques, cette vue d'ensemble connecte la recherche à plusieurs questions importantes sur la façon dont sont vécues ces situations, ainsi que les entrées dans la vie active en général. À n'en guère douter, l'insertion professionnelle dans le marché journalistique belge francophone n'a rien d'un processus schématisé, balisé et prévisible. Il suppose au contraire de réelles aptitudes à la mobilité, une capacité à travailler sous des formes statutaires variables, pour plusieurs employeurs (et conjointement dans près d'un cas sur trois), et selon des impératifs de polyvalence et de conciliation dont les données de

[375] Voir le chapitre III, consacré à l'insertion professionnelle et notamment à ses différentes définitions.

l’enquête témoignent à plusieurs niveaux. À ce stade de la recherche, il semble opportun de s’attarder plus longuement sur la façon dont les jeunes sont insérés par leurs employeurs. Il s’agit aussi de pouvoir décrire la situation générale de l’offre d’emploi dans le marché analysé.

Chapitre VI. Marché du travail et recrutement des jeunes journalistes

Les entretiens de recherche menés auprès des responsables des rédactions et/ou des ressources humaines permettent d'approcher une réalité particulièrement délicate à quantifier et à décrire : l'évolution de l'offre de travail journalistique en Communauté française ainsi que les modes de sélection et de recrutement des jeunes journalistes. Il s'agit du second axe de la problématique. Dans le cadre de cette recherche, ces questions soulèvent bien des enjeux : étudier les trajectoires et les identités professionnelles des jeunes journalistes sans tenir compte de leur environnement d'insertion n'aurait aucun sens.

D'une part, elles renvoient systématiquement au flot soutenu d'échos, de commentaires et de nouvelles, partiellement relayées par les médias eux-mêmes, évoquant la crise, prise au sens le plus large possible, qui affecte le secteur. Cette crise touche l'emploi, c'est une certitude[376]. Avec quelle intensité et selon quelles modalités au sein des différents sous-marchés, voire jusqu'au plus petit niveau d'analyse, au sein d'une entreprise ? Bien peu d'observateurs semblent en mesure de le dire précisément, tant la réponse nécessite de connaître de l'intérieur les réalités économiques et les structures dirigeantes des entreprises du champ. Soit les informations concernent une rédaction bien précise, et elles ne peuvent être comparées à d'autres, soit elles se contentent de diffuser des généralités sectorielles sur l'emploi, dont le volume global semble en diminution lente et progressive dans pratiquement tous les médias d'information générale. C'est symptomatique d'un décryptage souvent lacunaire du fonctionnement du marché du travail journalistique belge. A ce sujet, les sociétés qui ne sont pas classées dans la catégorie des médias d'information générale restent souvent invisibles des lieux où se discute la socioéconomie du secteur. Beaucoup les jugent en effet « hors champ » par le fait même qu'elles appliquent des logiques éditoriales et/ou économiques différentes. C'est le cas des sociétés assurant (entre autres) des productions de contenus au bénéfice d'entreprises. Cette distinction plus ou moins explicite entre entreprises dont les activités sont de nature « journalistique » et « pas vraiment ou totalement journalistique », exprimée notamment par la notion d'information générale, tronque l'approche empirique du phénomène de l'insertion : les observations préliminaires à cette recherche témoignent clairement d'un éparpillement des lieux où s'effectue l'entrée sur le marché du travail, embrassant une vaste gamme d'entreprises où s'exerce une activité de création, de mise en forme et de diffusion d'informations à destination d'un public plus ou moins large. Cela signifie, comme cela a déjà été défendu dans le chapitre IV, que les territoires de l'insertion renvoient à un périmètre d'activités potentiellement différent de celui qu'offre la vision

[376] La presse économique permet de suivre avec une certaine précision les principales décisions affectant l'emploi dans le secteur. Durant la période consacrée aux entretiens (2010-2013), ce sont surtout les phénomènes de concentration et de cession d'activités qui ont caractérisé le marché belge, de même que plusieurs plans de restructuration au sein des rédactions. Ce contexte n'a cependant pas empêché l'apparition de certains nouveaux titres et acteurs.

« classique » du champ journalistique. Et ce n'est pas la reconnaissance de certains phénomènes observés de loin, tel celui de « tremplin[377] », qui résout ce hiatus entre l'analyse de l'offre journalistique vécue depuis le terrain et celle observée depuis la lorgnette de chercheur ou de tout autre observateur des médias. Sans aucunement vouloir arbitrer un débat qui dépasse largement le sujet étudié[378], le problème des limites du marché du travail et de l'arbitrage entre ce qui relève ou non d'une approche et d'une compétence journalistiques, sera traité d'une façon très claire : les jeunes actifs désireux de trouver un employeur dans le champ journalistique se lancent, pour toute une série de raisons qu'il conviendra d'approcher, dans des démarches auprès d'un nombre potentiel d'employeurs qui dépasse non seulement le spectre ouvert par les vingt entretiens de recherches, mais aussi celui qui sert de cadre d'observation habituel au discours sur la crise de l'emploi dans les médias. L'option choisie est de suivre cette diversité au plus près. Cela revient à dire que parmi les dizaines d'employeurs potentiels en Belgique francophone, certains sont perçus comme traditionnellement, légitimement ou historiquement journalistiques au sens où l'entendent les représentants du groupe professionnel. Certains ne le sont que partiellement et allient des composantes du travail journalistique à d'autres dimensions, relevant par exemple davantage d'une démarche focalisée, militante, bénévole ou commerciale. D'autres, enfin, n'ont pratiquement rien à voir avec le travail journalistique et forment alors une dimension hors du champ de cette étude, mais prise en compte à travers des phénomènes comme le travail discontinu ou le travail à temps partiel.

En se positionnant dans la lignée de Dominique Marchetti et de son approche par sous-champ[379], il est possible de distinguer des sous-marchés lorsqu'est évoquée la question de l'emploi et de l'offre de travail. Il existe de nombreuses différences entre les structures financières et statutaires, les couvertures journalistiques et l'organisation du travail qui en découle. Les évolutions technologiques qui transforment les différents sous-marchés sont également de nature à les différencier en fonction du rythme et de la manière dont elles sont assimilées. Ces paramètres invitent à approcher la question en différenciant les secteurs, par exemple en fonction de leur support de diffusion et de leur système global de financement. Dans un second temps, il sera le cas échéant possible de généraliser certaines observations et d'appréhender certains phénomènes transversaux.

---

[377] Soit les entreprises aux marges du champ traditionnel des médias, sollicitées comme marchepied vers les rédactions d'information générale.

[378] Au XXI^e^ siècle comme au précédent, les journalistes sont amenés à se différencier des nombreux producteurs et commentateurs d'informations ne travaillant pas dans leurs rédactions. C'est alors la question de ce qui relève du journalistique ou non qui revient dans des discours qui peuvent être qualifiés « de positionnement ». Ainsi s'exprime un directeur de télévision lors d'une audition aux Etats généraux des médias d'information en Belgique francophone, en janvier 2013 : « On préfère se rattacher à la notion de droit et devoir du journaliste, qui impose ce qu'est le travail et la pratique journalistique, plutôt qu'à la notion de la définition de la presse en tant que telle. Il n'y a pas lieu d'opposer de distinction particulière entre le journaliste citoyen et le diffuseur d'informations mais les droits et devoirs des journalistes définissent leur pratique. Dans ce cadre-là, on peut arriver plus facilement à des distinctions ».

[379] « Les types de médias (…), les rédactions et les spécialités journalistiques (au sens thématique du terme) constituent autant de sous-champs relativement autonomes, qui doivent leurs propriétés à la position qu'ils occupent dans le champ journalistique (…) ». MARCHETTI (Dominique), *Les sous-champs spécialisés du journalisme*, dans *Réseaux*, n°111, 2002/1, p. 23-24.

1. Entretiens de recherche : précautions méthodologiques, portée et traitement du contenu

1.1. Présentation des entretiens

Vingt entretiens de recherche non directifs ont été menés tout au long de ce travail. Au total, 42 entreprises différentes ont été sollicitées avec l'intention de couvrir un maximum de réalités économiques et éditoriales différentes. Un peu moins d'une requête sur deux a donc conduit à une rencontre sous forme d'entretien. Les premiers remontent au mois d'août 2010, les derniers au mois de juillet 2013. À l'échelle temporelle des transformations pouvant affecter l'offre d'emplois au sein d'une entreprise, c'est indubitablement une longue période. En d'autres termes, les entreprises approchées en 2010 auraient probablement livré d'autres informations si elles l'avaient été un ou deux ans plus tard. La même observation vaut pour la série d'entretiens menée en 2013. Il est arrivé d'avoir appris, quelques temps après une rencontre, l'annonce d'un plan de restructuration ou des remaniements dans les équipes journalistiques de l'entreprise visitée, sans qu'ils soient nécessairement détaillés ou même annoncés par les interlocuteurs.

Ces entretiens couvrent partiellement les secteurs suivants : l'audiovisuel local (six entretiens), l'audiovisuel « national » (trois entretiens), la presse magazine (quatre entretiens), la presse quotidienne régionale et « nationale » (trois entretiens), la production audiovisuelle et les agences de presse (quatre entretiens)[380]. Au total, les vingt entretiens permettent d'avoir une vue plus ou moins fine des politiques de gestion des ressources humaines de 28 rédactions différentes[381]. Une même personne peut en effet exercer le contrôle du personnel de plusieurs titres ou médias et partant, de plusieurs rédactions. Certains employeurs de taille importante, notamment en presse magazine, n'ont pas répondu (favorablement) aux sollicitations. Enfin, certains employeurs périphériques au noyau des médias d'information générale ont été difficiles à joindre, notamment en raison d'une propension à s'auto-exclure du périmètre de la recherche.

Si les entretiens livrent une vue significative des profils typiques des entreprises actives dans la journalisme, leur représentativité quant à l'emploi total d'un sous-marché à l'autre demeure imparfaite. Ils ne forment pas davantage un échantillon représentatif de tous les types d'entreprises du champ. Ces vingt entretiens ne reflètent donc pas la répartition de l'emploi dans son ensemble, ni le poids de l'emploi d'un sous-marché à l'autre. Bien qu'il soit malaisé de rassembler les données concernant le volume d'emplois journalistiques total dans un sous-marché, il apparaît que le poids relatif du secteur des télévisions locales est surreprésenté au niveau du nombre d'entretiens, tandis que le poids de la presse magazine et de ses nombreuses ramifications est largement sous-évalué[382]. Cette lacune s'accentue par le fait que

[380] Un des entretiens couvre à la fois le secteur de la presse quotidienne et de la presse magazine, d'où le total de 21 (pour vingt rencontres « effectives »).
[381] À considérer que les rédactions web des médias diffusant historiquement sur d'autres supports ne sont pas considérées comme des rédactions distinctes, bien que ce choix aurait pu tout à fait se justifier du point de vue des tâches, des effectifs et de l'organisation interne.
[382] Quatre entretiens sur les vingt concernent ce secteur.

certains de ses plus importants représentants, tels Sanoma Belgium et Roularta Media Group, n'ont pas donné suite aux sollicitations. Pour le reste, l'émergence de certains acteurs 100% électroniques aurait mérité une approche sous forme d'entretiens, mais elle n'a pas non plus été possible. Ceci étant précisé, l'éventail de sous-marchés et d'entreprises rencontrés peut raisonnablement prétendre être significatif de l'hétérogénéité du marché du travail et des types d'entreprises le composant: outre la prise en compte de tous les supports de diffusion, certains des plus gros employeurs de Belgique francophone figurent dans le corpus, au même titre que des structures familiales et des (T)PME. Des médias traditionnels d'information générale côtoient des entreprises au positionnement moins classique, notamment du point de vue de la production audiovisuelle. Enfin, les secteurs publics et privés sont tous deux représentés. Au total, en additionnant les équivalents temps plein (ETP) salariés de toutes les entreprises sondées, les entretiens couvrent un effectif de 4113 personnes en 2012, toutes fonctions confondues[383].

Selon la taille de l'effectif du personnel, les personnes rencontrées occupent des fonctions différentes : directeur de la rédaction, secrétaire ou directeur général, directeur des ressources humaines. Plus l'entreprise est petite, plus la fonction de directeur de la rédaction, davantage ancrée dans les aspects éditoriaux, a tendance à se confondre avec celle de responsable des ressources humaines, plus orientée vers les missions de gestion budgétaire et administrative. Plus l'entreprise est grande, plus il y a distinction claire entre ces deux fonctions. À titre d'exemple, les interlocuteurs des télévisions locales sont tous les directeurs généraux de leur chaîne, un poste qui les autorise à parler des deux pôles majeurs des entretiens (à savoir la gestion des finances du personnel et la politique éditoriale). En revanche, dans les entreprises à dimension (inter) nationale, la majorité des entretiens fut menée avec des profils ancrés dans le management. L'anonymat des entretiens a été garanti lors de chaque préambule, bien qu'il n'ait été exigé par aucun des interlocuteurs. En revanche, certains propos ont été éliminés des retranscriptions suite à des demandes en ce sens.

1.2. Type de traitement et cadre méthodologique

Les propos recueillis sont traités à deux niveaux :

- en tant que source documentaire pour alimenter la connaissance d'un secteur mal connu au départ de la recherche;
- en tant que matériau d'analyse des formes identitaires des employeurs. Celle-ci sera effectuée au chapitre IX.

En tant que source d'informations de première main pour élaborer une connaissance du marché du travail journalistique, le matériau des entretiens compense ce que la littérature scientifique belge ne peut actuellement faire, c'est-à-dire dépasser le cadre des généralités[384].

[383] Ce total résulte de l'addition des effectifs moyens des personnels des entreprises interrogées dans le cadre de cette recherche. Les effectifs figurent dans les bilans annuels déposés à la Banque Nationale de Belgique.

[384] Ailleurs, hormis l'étude menée par le CRAPE sur le marché français des années 1990-1998, les analyses du marché du travail au sein des médias demeurent lacunaires et n'envisagent en général qu'un aspect précis de la question. Voir *Devenir journalistes. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail*, éd. Dominique Marchetti et Denis Ruellan, Paris, La Documentation française, 2001, 167 p. Ce thème est donc rarement un objet de

La matière livrée par les entretiens possède donc une dimension documentaire. Comme précisé au chapitre IV, elle sert de matériau pour décrire et comprendre le fonctionnement de l'insertion professionnelle à partir du point de vue des entreprises.

S'il a l'avantage d'être recueilli auprès d'individus particulièrement bien placés pour parler des ressources humaines et de l'organisation du recrutement, le matériau n'en reste pas moins inscrit dans un contexte d'interaction autorisant les interlocuteurs à agencer leurs propos comme bon leur semble. Il est parfaitement clair que les enquêtés, comme l'explique Didier Demazière, « interprètent la situation d'enquête[385] », et que le matériau collecté est une *reconstruction* de la situation du marché du travail et du recrutement. Le sujet des politiques de gestion des ressources humaines s'intègre dans un contexte général mettant en avant les difficultés rencontrées par les médias pour maintenir et créer des emplois stables et de qualité. Ce contexte imprègne tous les entretiens depuis leurs phases informelles, comme l'installation d'un rapport de place entre enquêteur et enquêté[386], jusqu'aux réponses proprement dites. Il s'exprime par des mimiques, des attitudes, des postures allant de l'ironie au volontarisme, en passant par une forme de fatalisme, voire de relativisme. Mais il s'exprime aussi dans les réponses : manifestement via les logiques argumentatives et les faits énoncés, plus subrepticement via les logiques d'évitement, de contournement et de reformulation. À ce sujet, il ne faut jamais perdre de vue que les personnes ayant accepté l'entretien de recherche maîtrisent parfaitement leur sujet et, par conséquent, le degré de précision donné aux informations. La posture non directive ne prévoyant pas de « relancer » systématiquement l'interlocuteur jusqu'à l'obtention de toutes les informations nécessaires, il faut composer avec un discours teinté d'omissions, qui livre ce qu'il veut bien livrer malgré la possibilité de traiter un même sujet via différentes questions plus ou moins directes.

Une fois ce constat posé, il s'agit de se doter de moyens alternatifs pour confronter les propos recueillis avec d'autres sources. La collecte de données internes, issues des entreprises sondées, n'est possible que de manière éparse pour des raisons de confidentialité. Deux autres démarches ont été menées : confronter les informations recueillies à l'actualité socio-économique des médias étudiés, notamment par voie de presse, et étudier les bilans annuels déposés à la Banque nationale de Belgique. Ce ne sont que des outils de contextualisation et de confrontation incomplets, mais qui objectivent néanmoins les évolutions globales des entreprises étudiées en touchant de près à la question des effectifs et des résultats financiers. Ensemble, les deux types de sources permettent au chercheur de construire, par croisements, une première ébauche de l'état du marché du travail et des politiques de gestion des ressources humaines.

Du reste, ces précautions ne privent pas les entretiens d'un intérêt évident, à savoir celui de plonger au cœur des stratégies des ressources humaines. Définition et affectation des tâches et

---

recherche de la sociologie des médias. En revanche, il est abondamment étudié par la sociologie des professions et du travail.

[385] DEMAZIERE (Didier), *L'entretien de recherche et ses conditions de réalisation. Variété des sujets enquêtés et des conditions d'enquête*, dans *Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo*, vol.1, n°1, 2012, p. 34.

[386] DEMAZIERE, 2012, p. 37.

des emplois prioritaires, contraintes budgétaires, gestion des aléas du recrutement et des aspects « humains » de la vie des rédactions sont autant d'aspects profondément révélateurs du fonctionnement interne du champ journalistique, exprimant quelques fois des caractéristiques sociologiques valables pour l'ensemble du groupe professionnel. A ce sujet, le fait de se focaliser sur les plus jeunes arrivants n'est pas anodin : « Parce qu'ils sont le plus souvent les nouveaux arrivants sur ce marché, les jeunes subissent le plus impitoyablement les nouvelles politiques de la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises[387] », considère Robert Castel.

Le traitement des entretiens s'articule de la manière suivante : à partir des six axes faisant l'objet d'une question ouverte, il s'agit de dessiner le paysage, secteur par secteur, du marché du travail pour les jeunes journalistes.
Les axes soumis lors des entretiens n'ont pas été communiqués à l'avance. Ils abordent les thèmes suivants :

- La composition actuelle des effectifs journalistiques, leur évolution au cours des cinq dernières années et les perspectives à moyen terme (deux ans).
- La situation générale des finances de l'entreprise et son impact sur les ressources humaines ; les investissements prioritaires effectués depuis cinq ans et prévus.
- L'évolution qualitative des effectifs journalistiques : compétences, tâches, description des profils et des situations d'emploi.
- La politique d'assignation de tâches et de situations d'emploi pour les jeunes entrants dans les rédactions.
- Les compétences, aptitudes et comportements attendus, exigés, recherchés par les employeurs dans leur recrutement de jeunes journalistes.
- La formalisation du processus de sélection et d'intégration dans les rédactions.

2. Evolution des effectifs et perspectives de développement

2.1. L'offre de travail plutôt que l'offre d'emploi. Un nouveau paradigme pour étudier les trajectoires des jeunes journalistes ?

En segmentant l'offre d'emplois journalistiques par sous-marché[388], il est possible d'avoir une vue suffisamment nuancée de certaines réalités décrites par les employeurs. Il est possible aussi, quand c'est nécessaire, de ne pas parler d'une seule et même voix au nom de l'ensemble d'un sous-marché, dont il aurait de toute manière été utile d'entendre d'autres

[387] CASTEL (Robert), *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil, 2009, p. 144.
[388] Les segmentations pourraient, selon les objectifs de recherche, être encore bien plus poussées. En France, les typologies de classement, basées entre autres sur celle de la Direction générale des médias (section de la Direction générale des médias et des industries culturelles) amènent ainsi à dégager 47 types de médias répartis dans six catégories. LETEINTURIER (Christine), *Les données de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels: construction, attribution, usages*. Communication dans le cadre du Séminaire CARISM/AMMEJ/RT 37, Paris (Panthéon-Assas), 15 janvier 2013.

représentants pour affiner la vue d'ensemble. C'est l'objectif de cette section, qui se construit sur la base de l'approche documentaire des entretiens ainsi que sur l'analyse la plus systématique possible des données bilantaires de la Banque Nationale de Belgique.

Pour que les choses soient claires, à commencer pour les jeunes journalistes, il conviendrait peut-être de moins focaliser sur l'offre d'emplois et de lui préférer l'analyse de l'offre de travail.
En effet, le volume et l'offre théorique de postes salariés à durée indéterminée, soit la forme typique d'emploi établie par les économies occidentales depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, ont connu un sérieux coup d'arrêt dans le secteur des médias actifs en Belgique francophone. L'analyse par sous-marché s'inscrit dans cette tendance : sans risque de se tromper, il est possible de diagnostiquer dans le chef des entreprises sondées des entraves récurrentes à la création d'emplois salariés supplémentaires. Ce constat a tendance à se renforcer depuis le début de la crise financière, hormis de façon ponctuelle et pour quelques tâches qualifiées de « stratégiques » par les employeurs. Dans bien des cas, de l'aveu même de ces derniers, cette capacité s'avère insuffisante eu égard à certains objectifs de développement. Elle n'est toutefois pas inexistante. À titre d'exemple, en presse quotidienne, c'est du côté des postes de journalistes multimédia que la création d'emplois semble la plus visible. Mais de manière générale, Internet ne génère pas plus d'emplois que n'en perdent les supports de diffusion traditionnels. L'absence de propos univoques ainsi que la prudence de la plupart des employeurs quant aux perspectives à court et moyen terme symbolisent bien cette période de piètre conjoncture en termes de créations de postes. Le constat n'est pas neuf. **Lorsqu'il s'agit d'envisager l'emploi salarié dans les médias de Belgique francophone sur une période de dix ans, tous postes confondus, le déclin concerne la plupart des entreprises interrogées sous forme d'entretien. Les créations de postes salariés relèvent donc d'une logique ponctuelle et focalisée, tandis que le long terme laisse voir une diminution progressive des effectifs de cette catégorie statutaire. Dans ce paysage, l'obtention d'un CDI est conditionnée bien plus souvent qu'à son tour à la vacance d'un poste préexistant**, pour lesquels les jeunes journalistes entrent en concurrence avec les actifs plus expérimentés désireux d'y postuler, mais aussi avec des « nouveaux » profils qui ne sont que partiellement formés dans les lieux de formation en Information et communication. La raréfaction des CDI n'est qu'un des multiples symptômes du changement de la relation à l'emploi caractérisant les économies occidentales au sens large[389]. Les enquêtes sur les forces du travail, menées par le SPF Economie, pointent en outre, entre 2011 et 2013, la manière spécifique dont les jeunes belges ont été fragilisés par le contexte conjoncturel[390]. Le phénomène, du reste, remonte au moins aux années 1980. Petit à petit, il a fait basculer la norme typique de l'emploi : si elle correspondait, durant les Trente Glorieuses, au travail à durée indéterminée, « on a constaté », écrit Serge Paugam, l'émergence d'« un double

[389] CASTEL, 2009, p. 109. L'auteur affirme qu'il semble impossible d'en revenir à la base du contrat de protection sociale qu'incarnait le CDI durant la période des Trente Glorieuses.
[390] L'indicateur du chômage fait état d'une forte hausse du chômage des jeunes (+19%) entre 2012 et 2013. Cette hausse est plus forte que parmi les autres catégories d'âge. En ce qui concerne les 25-49 ans, 7,8% de la population active est au chômage, contre 5,2% parmi les 50-64 ans. Voir: *Enquête sur les forces de travail 2013*, SPF Economie, Direction générale statistiques, 2014.

phénomène : le chômage longue durée (…) et la précarité croissante de la relation de travail qui pèse en particulier sur les jeunes[391] ».

Tandis qu'elle diminue, l'offre de travail sous CDI est condamnée à muter sous des formes différentes. Puisque nombre de rédactions apprennent à travailler avec des enveloppes budgétaires de moins en moins épaisses, l'organisation de la production s'adapte aux contraintes. Structurellement, le rythme de travail auquel sont soumis la plupart des médias favorisait déjà de longue date le développement des formes atypiques d'emploi. La conjoncture a probablement accentué ce développement. C'est du moins l'hypothèse défendue ici. Notamment pour remplacer partiellement les postes supprimés et non-remplacés. Notamment aussi pour assumer une partie de la hausse des productions de contenus journalistiques et les migrations vers les nouveaux supports, tel le numérique. L'emploi salarié à durée indéterminée qui s'érode a donc été partiellement remplacé par du volume de travail mesuré à la pige ou au forfait : l'article, la (demi) journée de travail, le sujet tourné et monté.

Lorsqu'il s'agit des plus jeunes journalistes, il est peut-être plus pertinent de parler d'offre de travail en lieu et place d'une offre d'emploi. Le travail existe, son volume a même augmenté dans presque toutes les rédactions. Mais il est assumé par un noyau de salariés davantage mis à contribution, tandis qu'il est de plus en plus difficilement joint à un emploi stable et à temps plein. **La manière la plus pertinente d'analyser l'offre sur le marché journalistique devient, au final, celle qui mesure la production et l'activité laborieuse, au détriment de celle qui mesurait les indicateurs traditionnels de position.** C'est un des reflets les plus nets de la mutation du marché du travail que de constater que le critère d'emploi salarié à temps plein qualifie de moins en moins souvent les transactions contractuelles entre employeurs et jeunes travailleurs. Ce qui ne veut pas dire qu'il ne conserve pas un statut référentiel ou cesse d'être l'objet de négociations. Que du contraire. Mais, dans la majorité des cas, les relations professionnelles des débuts de carrière se nouent autour de ce que la sociologie des professions appelle les formes atypiques d'emploi. Dans ce contexte, elles devraient dès lors désigner non plus les piges, le travail intérimaire, à temps partiel ou temporaire, mais bien le travail salarié à durée indéterminée et à temps plein.

Au-delà de ces enseignements transversaux tirés de l'analyse des entretiens et des données bilantaires par sous-marchés, cette section a pour objectif de décrire le plus précisément possible l'évolution de l'offre de postes en journalisme. Pour ce faire, c'est l'approche par sous-marchés qui permet de confirmer, illustrer ou nuancer les constats dressés ci-dessus.

2.2. Les télévisions locales

Leur financement partiel par les pouvoirs publics et la forte proportion d'emplois subventionnés auxquels elles ont recours font des télévisions locales un sous-marché illustrant

[391] PAUGAM (Serge), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, 2007, p. 62. Sur le même thème, voir *Les salariés de l'incertitude. Solidarité, reconnaissance et équilibre de vie au travail*, coord. Marc Uhalde, Toulouse, Octarès Editions, 2013, 206 p.

bien la nécessité de traiter la question de l'offre de travail de manière différenciée[392]. D'autres aspects, comme leur obligation de limiter leur déploiement journalistique à un territoire précis ainsi que l'évolution de leur cadre coopératif avec la RTBF, accentuent encore davantage cette nécessité.

Sur une période de 25 ans, les télévisions locales de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont augmenté leurs effectifs et leur volume de productions journalistiques. La tendance est aujourd'hui différente, et la question de l'augmentation du contingent de journalistes salariés fait l'objet d'une réserve manifeste de la part des directeurs interrogés. Au sein des six entreprises sondées par entretien[393], aucune création de poste fixe n'est prévue au cours des douze mois suivant l'entretien. Tout au plus un des directeurs en formule-t-il l'espoir. Pourtant, ce ne sont pas les besoins qui manquent, notamment pour concrétiser la mutation des télévisions locales vers le support numérique. Le maintien du noyau de salariés semble être l'objectif prioritaire et d'une télévision à l'autre, cela demande plus ou moins d'efforts, accentués ou atténués selon la possibilité de dégager des recettes propres. La conjoncture récente n'incite pas à l'extension des effectifs, et les charges de personnel, malgré les emplois subventionnés, pèsent lourd dans les finances[394], comme en témoigne ce directeur : « On est capable de fonctionner de façon globalement satisfaisante, mais il suffirait de pouvoir engager trois personnes, et là on serait bien… par rapport à ce que nous faisons aujourd'hui, hein ! Je ne parle pas de développement ; or une entreprise qui n'a pas d'objectifs de développement est en train de mourir. Mais je ne peux pas recruter une[395] personne, et ça c'est évidemment un élément qui est compliqué. Je parle bien d'augmenter le volume de l'emploi. Les remplacements, c'est autre chose ». De façon générale, les deux années ayant précédé les entretiens ont déjà donné le ton en matière de recrutement. Une seule télévision interrogée mentionne un engagement journalistique sous forme de CDI au cours des 24 mois précédant l'entretien.

D'autres réalités méritent d'être épinglées. Dans certains cas, les besoins en ressources humaines ne concernent pas les postes journalistiques. Il y a donc concurrence, au sein des enveloppes budgétaires, entre les journalistes et les postes techniques ou administratifs; concernant les emplois salariés vacants, qui étaient, lors des entretiens, des remplacements suite à des départs, les jeunes journalistes ne sont pas nécessairement prioritaires par rapport aux actifs expérimentés. C'est donc une seconde forme de concurrence pour les jeunes postulants : leur manque d'expérience peut jouer en leur défaveur. Les directeurs attendent en général de leurs salariés des capacités en termes de présentation en plateau, de présence en direct, ainsi qu'une certaine maturité dans la connaissance des réalités sociales, politiques et

[392] Pour une vue générale sur les politiques de recrutement de ce sous-marché: STANDAERT (Olivier), *La gestion du recrutement des journalistes dans les télévisions locales francophones de Belgique. Places assignées et formes identitaires à l'entrée du marché du travail*, dans *Sciences de la société*, n°84-85, 2012, p. 249-263.
[393] Les entretiens avec les directeurs des télévisions locales ont été menés durant l'été et l'automne 2010.
[394] Les charges du personnel représentaient en moyenne 62 % du total des charges des télévisions locales en 2008. PEPIN (Philippe), *Portrait économique et financier du secteur des télévisions locales en Communauté française*, s.l., OPC, 2008, p. 3
[395] Les propos soulignés traduisent une insistance verbale prononcée lors de l'entretien.

économiques locales. À ce jeu, rien ne garantit qu'un actif débutant puisse rivaliser avec un collègue déjà doté d'une expérience.

La distinction entre l'emploi et le travail rend la question de l'analyse de l'offre d'emploi nettement plus complexe qu'une simple lecture de l'évolution des ETP au sein des rédactions. Car du travail, il y en a, mais sous des formes d'emploi variables et incertaines. C'est le second enseignement majeur des entretiens menés dans le secteur des télévisions locales. Toutes ayant augmenté leurs volumes de production avec des effectifs de salariés cantonnés quasiment aux mêmes quotas, elles ont recours au travail à la pige ou aux CDD pour assumer ces productions. Cette option traduit parfois une véritable politique conduisant à rechercher les budgets nécessaires pour produire du contenu, et mettre des gens au travail autour de projets bien délimités[396]. La création de films pour des entreprises ou l'accompagnement de démarches communicationnelles au profit du secteur privé permettent aussi de mettre du personnel au travail, tout en dégageant des marges bénéficiaires.

Dans d'autres cas, le recours aux pigistes permet de se conformer aux règlements de travail et de créer de la flexibilité, tout particulièrement en ce qui concerne les prestations du week-end, qui deviennent de façon générale le terrain privilégié du journaliste indépendant: « On a 13 journalistes en CDI. L'essentiel, vraiment l'essentiel de la production est faite par eux. On part du principe qu'on ne sous-traite pas. Les pigistes sont *a priori* là uniquement pour remplacer les malades, faire face aux coups de feu, type élections. Ça c'est vraiment le principe. On a juste une exception où en fait tourner pas mal, c'est sur l'actualité sportive. Et là, c'est parce que c'est essentiellement le soir et les week-ends, et c'est des tractations, les règlements de travail, les surplus, les gens qui ne veulent pas travailler les week-ends. Enfin bon, ce sont les plages que les internes n'ont pas envie de prendre et, en même temps, ils me coûtent cher, les internes », raconte, visiblement agacé, ce directeur. D'autres exemples confirment ce lien entre horaires atypiques et travailleurs à la pige, ainsi que le lien avec la couverture de l'actualité sportive.

Les effectifs de pigistes sont très difficiles à quantifier, tout comme leur variation et ce qu'ils révèlent en termes de revenus et de charge de travail[397]. Tous les directeurs l'affirment, ces

[396] Dans l'exemple qui suit, c'est sous forme de CDD : « La difficulté est de parvenir à continuer à progresser sans mettre en difficulté la structure de l'ASBL au niveau financier ; donc l'objectif de début d'année c'est toujours de terminer l'exercice positivement et en cours d'année d'engranger des évolutions qui permettent de faire travailler aussi des personnes sur des missions bien spécifiques, avec des CDD en fonction des projets. (…) Il y a la vocation de notre télé par rapport à d'autres, de faire du magazine de proximité, car nous sommes dans une zone rurale où il n'y a pas toujours de l'info chaude. Ce sont des magazines venant du public ou du parapublic, qui nous amènent des moyens financiers et qui nous permettent de couvrir en totalité ou partiellement des charges de production avec une autonomie rédactionnelle à 100%. C'est un des deux secteurs sur lesquels on est très attentifs pour essayer d'augmenter notre production et le nombre de personnes qui travaillent ici en interne ».

[397] Sur la base des déclarations extraites des entretiens, voici leur évaluation pour l'année 2010: Télé 1 : dix journalistes salariés (pas tous à temps plein), un journaliste pigiste et « quelques » pigistes sportifs. Télé 2 : neuf journalistes salariés, deux pigistes « qu'on appelle en moyenne une fois par semaine », plus des contrats étudiants. Télé 3 : treize journalistes salariés et 5 pigistes réguliers. Télé 4 : neuf journalistes salariés et entre 15 et 20 indépendants. Télé 5 : onze journalistes engagés et 80 indépendants, tous volumes confondus. Télé 6 : onze journalistes engagés et une vingtaine de pigistes, la majorité des réguliers.

effectifs « tournent » avec une fréquence bien plus soutenue que les salariés ; certains travaillent à ¾ temps, d'autres une fois par semaine, d'autres moins encore. Beaucoup ont un travail ailleurs, journalistique ou non. Mais les chiffres livrés donnent tout de même une idée de l'offre de travail à la pige. Vu l'importance prise par ce statut, il n'est pas négligeable d'en apprécier le poids. À nouveau, ces chiffres proviennent des déclarations volontaires des responsables interrogés, et ne peuvent pas être systématiquement recoupés par d'autres sources internes. Dans cette lutte quasi permanente pour maintenir puis augmenter le volume de production sans avoir les coudées franches en termes de moyens, le recours aux journalistes flexibles n'est pas la seule possibilité. Les contrats étudiants en constituent une autre, et ces étudiants sont capables d'assumer des tâches auxquelles de jeunes diplômés en phase d'insertion pourraient assurément prétendre[398].

Les non-salariés et les contrats temporaires sont aussi potentiellement les plus vulnérables en cas de coupe dans les budgets rédactionnels. Ils sont souvent les premiers à faire les frais d'une réduction de voilure. « À mes débuts en 2007 comme directeur, je me suis préparé à un plan social, et il valait mieux que je le fasse. Voilà. On y a échappé mais néanmoins on a dû réduire le volume de l'emploi à travers le fait qu'on a pas renouvelé de CDD, et qu'il y avait des pigistes très réguliers qui ont perdu du travail ». Or, dans les bilans annuels des télévisions locales, ce type de décisions n'apparaîtra que si les effectifs non-salariés sont comptabilisés d'une manière ou d'une autre. Ce n'est pas toujours le cas. Ceci éclaire le paradoxe du statut de journaliste pigiste ou indépendant : nonobstant la question du nombre de candidats pour une offre, il bénéficie en théorie d'une voie d'accès plus fluide et plus aisée au travail rémunéré, alors que les engagements sous CDI se raréfient et sont davantage formalisés[399] que l'accès au noyau des collaborateurs. La pige ou le CDD deviennent les statuts habituels pour les débutants. Mais ils sont plus vulnérables que le noyau des salariés, comme en atteste le témoignage plus haut. Plusieurs études ont ainsi comparé ce statut et ce type de travailleurs à une variable d'ajustement[400]. Aucun des vingt responsables entendus n'a fait usage de ce terme, mais il est clair que le mécanisme de recours à de la main d'œuvre indépendante ne répond pas qu'à des impératifs budgétaires : il permet aussi une gestion bien plus souple et rapide des variations de production inhérentes à toute entreprise active dans les productions de contenus.

La référence aux viviers[401] semble pertinente pour synthétiser grossièrement le paysage de l'offre d'emploi dans les télévisions locales. Les choses se passent en deux temps, selon un

[398] Voici ce qu'un directeur explique à ce sujet : « On travaille aussi beaucoup avec deux ou trois étudiants qui ont des contrats sur un projet de documentaire par exemple. Ce n'est pas la même chose qu'un stage, ici ce sont des contrats étudiants : la législation belge permet d'avoir des contrats étudiants (…) sur une période de neuf mois, en ne dépassant pas 23 jours. Ces étudiants renforcent généralement les équipes de week-ends et ils ont la chance d'apprendre leur métier chez nous, d'avoir tout de suite beaucoup de responsabilités et de choses à faire ».

[399] Par l'entremise d'un appel à candidatures et d'un processus de sélection plus structuré, comprenant le plus souvent divers tests et des entretiens d'embauche.

[400] *Journalistes précaires, journalistes au quotidien*, 2e édition, éd. Alain Accardo, Paris, Agone, 2007, p. 12.

[401] La notion est développée par Dominique Marchetti dans son étude de l'insertion professionnelle des jeunes journalistes. *Devenir Journalistes. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail*, Paris, La Documentation française, 2011, p. 107 et sq.

schéma observé dans la majorité des entreprises belges: le jeune journaliste prend pied dans le marché du travail par l'entremise du travail à la pige. En fonction des allées et venues dans le noyau des salariés, il peut poser sa candidature pour remplacer l'un d'eux. Rien ne dit qu'il attendra le temps nécessaire pour ce faire. Rien ne dit que cette durée d'attente sera brève. Rien ne dit non plus que le passage du vivier de correspondants au noyau des salariés est garanti et ne serait qu'une question de temps. La création de postes reste très incertaine et incite les directeurs à des précautions : « Il y a une évidence, aujourd'hui, si j'avais un poste à libérer, je sais qui serait ce journaliste parce je travaille déjà avec lui et qu'il est "prioritaire". Si un jour on peut soit créer un poste permanent en plus, soit s'il y a un remplacement, on ne passera pas par un appel à candidatures, pour peu qu'il soit toujours intéressé. Il y a un espoir de passer des piges au CDI, c'est clair, sur lequel par contre moi je suis toujours très prudent car je ne peux rien garantir, je peux leur garantir un certain volume de travail aujourd'hui, mais bon… ». Tout vient-il à point au pigiste qui sait attendre ? Pas nécessairement, comme en témoignent ces trois déclarations : « Quand il y a un emploi vacant, ce n'est pas très compliqué. On ne régularise pas des gens qui seraient pigistes. Il n'y a pas d'automaticité. Donc nécessairement il y a une procédure de recrutement ». Un autre affirme que « pour le moment, je suis dans une phase où je ne vois pas autour de moi, c'est-à-dire dans le réservoir des freelance, des gens que je convertirais de freelance en contrat. Dans ce cas-là, on va refaire des annonces et des auditions[402] ». À l'inverse, un autre directeur déclare que « quand j'ai un trou, je le comble d'abord avec les salariés qui n'ont pas encore un temps plein. C'est beaucoup plus facile de gérer des temps pleins. Les partiels, et on en a de plus en plus, sont beaucoup plus compliqués au niveau journalistique ». Par après, la priorité pour les engagements revient aux indépendants gravitant près de la rédaction et aux journalistes sous contrats temporaires : « En trois ans de présence, j'ai eu deux CDD mi-temps et un CDD temps plein qui sont devenus des CDI. Si on est un peu patient, on profite du roulement, mais je n'engage pas de façon supplémentaire ».

Au final, l'offre de travail journalistique dans le sous-marché des télévisions locales doit clairement se diviser en deux catégories : le travail sous contrat salarié à durée indéterminée et le travail sous un autre type de contrat (CDD, indépendant, pigiste via Smart dans la majorité des cas).
Le premier connaît une stagnation manifeste, que reflètent assez fidèlement les chiffres disponibles auxquels peuvent être confrontés les entretiens. Livrés notamment par l'organe de représentation des télévisions locales, ces chiffres mentionnent que « de 2007 à 2010, le nombre d'équivalents temps-plein (ETP) journalistes tel que comptabilisé par la Fédération des Télévisions locales est passé de 125,62 à 131,70, soit une augmentation de 6,08 ETP

[402] Ce type de positionnement, et le contexte de « viviers » auquel il renvoie, n'est pas spécifique à la Belgique. Ainsi témoigne un directeur de radio locale pour le marché français: « On ne peut pas promettre une intégration et dire à quelqu'un qu'il va être embauché. (...) À un instant "t", le journaliste devra correspondre au profil du poste à pourvoir. Il n'y a pas d'absolu de l'intégration ». OKAS (Lionel), *Faire de nécessité vertu. Pratiques de la précarité des journalistes dans deux entreprises d'audiovisuel public*, dans *Sociétés contemporaines*, n°65, 2007/1, p. 92.

(+5%). Il y avait toutefois davantage d'ETP journalistes en 2009 qu'en 2010[403] ». Les entretiens ont précisément été menés en été 2010, et reflètent cette tendance à la stagnation du volume d'emploi salarié. N'ayant pas été mis à jour, ils ne peuvent décrire le contexte prévalant trois ans plus tard, mais tous, sans exception, faisaient en leur temps montre de prudence, voire d'une assertivité assez claire quant à l'accroissement de l'effectif du personnel salarié : ce n'était pas au programme durant l'année suivant les entretiens (2011).

Le travail sous tout autre type de contrat que le CDI offre davantage de perspectives d'accès au marché du travail : plus flexible, plus variable donc moins contraignant budgétairement pour les employeurs, il se caractérise par des processus d'accession plus aléatoires et plus simples à satisfaire, ce qui est au bénéfice des plus jeunes actifs. Mais il ne préjuge aucunement des conditions de travail ou de revenus réguliers et suffisants. Globalement, le volume de travail en dehors du CDI a toutefois augmenté très aléatoirement d'une entreprise à l'autre : certaines ont manifestement accru leur volume de travail à la pige ou sous CDD, d'autres au contraire ont fait peser sur les indépendant et les CDD les économies imposées par des remaniements internes.

2.3. Le secteur audiovisuel « national »

En raison de l'envergure, du statut et du fonctionnement particulier de la RTBF, l'anonymat des propos de cette section ne signifie plus grand-chose, tant il serait simple d'en identifier les extraits. Exceptionnellement, les noms des entreprises interrogées seront donc cités. Premier pourvoyeur d'emplois en Belgique francophone, notamment via les rédactions radio et télé de la RTBF[404], le secteur de l'audiovisuel national regroupe des acteurs aux profils très différents ; les entreprises rencontrées dans le cadre de cette recherche reflètent bien, entre autres, les différences de statut (public/privé), de modes de financement et d'actionnariat caractérisant le secteur. Sont concernées par les entretiens, les différentes rédactions radio, télé et web de la RTBF, les équipes rédactionnelles de RTL-TVi, Bel-RTL et RTL Info.be, de Radio contact, ainsi que la chaîne de télévision payante Be TV[405]. À nouveau, le tableau n'est pas complet, mais dans la mesure du possible et conformément à la méthode prévue, il sera complété ultérieurement par d'autres types de données.

Les créations de postes salariés auxquels pouvaient prétendre de jeunes journalistes étaient, à l'heure des entretiens, très rares. Une nouvelle fois, cela ne veut pas dire que l'offre est inexistante, mais elle se déploie dans un contexte où le volume d'ETP salariés n'augmente pas.

En ce qui concerne la RTBF, c'est via le concours de recrutement organisé à partir de 2011 que se mesure une part importante de l'offre de travail, même si l'accès à ce dernier demeure évidemment possible en dehors de cette structure, renouvelée en moyenne tous les deux ans.

[403] *Etat des lieux des médias d'information en Belgique francophone*, dir. Frédéric Antoine & François Heinderyckx, Bruxelles, Parlement de la Communauté française de Belgique, 2011, p. 88.
[404] Qui demeure l'employeur le plus important sur le marché belge francophone, avec 2024 équivalents temps plein en 2013.
[405] Les entretiens ont été menés en octobre 2012 (RTBF), janvier 2013 (RTL) et juillet 2013 (Be TV).

Y satisfaire n'en reste pas moins obligatoire pour prétendre décrocher un contrat à durée indéterminée. Ce concours, étalé sur plus de six mois et jalonné de différentes étapes, constitue une structure de recrutement unique en Communauté française. À son terme, la RTBF s'est dotée d'une réserve de recrutement de quelque 25 personnes, qui seront engagées dans les mois ou les années suivant le concours.
De façon générale, l'effectif des journalistes, qui comprend entre 300 et 350 ETP en fonction des périodes et tous statuts confondus[406], a subi une légère régression, et son volume demeure fortement dépendant du contrat de gestion : « Je vous disais que les journalistes étaient un petit peu protégés dans les plans de restructuration. La dernière fois, on n'a pas pu le faire parce que quelque part, il n'était pas non plus adéquat que toute l'organisation doive en baver comme on dit, et pas les journalistes. Donc eux aussi on leur a demandé leur contribution. L'effectif a tendance à se réduire. On a demandé aux journalistes de réduire de 2 à 3 % de l'ensemble, c'est quatre ou cinq personnes mais c'était déjà une sinistrose parce qu'on les avait toujours protégés, se considérant peut-être un peu comme une caste intouchable ».

La distinction claire entre l'effectif de CDI et les effectifs « autres » demeure pertinente, dans la mesure où le groupe des pigistes et autres CDD est décrit comme stable, et « ne diminue pas », sans avoir cependant « vraiment augmenté ». Il n'en va pas de même pour les CDI. Fortement soumise à des aléas de production, et donc à des pics dictés par les grands événements (prévisibles ou non), la quantification même de l'effectif des non-CDI s'avère sujette à de fréquentes fluctuations. D'un mois à l'autre, le nombre de pigistes sollicités peut varier. « C'est lié aussi à l'actualité ; l'année 2012 a été particulièrement chargée en élections, événements sportifs, plus tous les pays du Moyen-Orient ». Un tel contexte aura donc tendance à accroître l'offre de travail à la pige, dont il faut prioritairement retenir le volume en légère hausse et la variabilité.

Au-delà des possibilités liées au concours de recrutement et aux périodes d'intenses couvertures, c'est surtout le roulement des effectifs ainsi que les places vacantes dans les plages horaires atypiques qui vont créer des appels d'air dont peuvent profiter, entre autres, les jeunes journalistes : « C'est vrai que les pigistes, au départ, ils remplacent des gens qui ne sont pas là, donc ils remplacent quoi, un jour c'est ci, un jour c'est ça. Il y en qui boulonnent beaucoup. (…) On a aussi beaucoup de journalistes qui font d'autres choses, ils prennent des congés sans solde pour faire ci, pour faire ça. Chez nous en tous cas il y en a beaucoup qui arrêtent, donc je suis toujours obligé de remplacer en fait, parce que nous avons une masse critique ». Le besoin de pigistes est donc récurrent.

En ce qui concerne le phénomène des viviers et de l'insertion en deux phases, le concours de recrutement distingue la RTBF de certaines pratiques : à terme, et si elles le souhaitent, les personnes ayant réussi le concours semblent assurées de se voir proposer un contrat à durée indéterminée dans les deux ans. Le schéma d'intégration se trouve, d'une certaine manière, clarifié et balisé. En revanche, il ne résout pas les besoins de main d'œuvre *entre* les périodes

[406] Les chiffres exacts de l'effectif journalistique ne sont pas systématiquement disponibles. Au mois de mai 2010, la RTBF comptabilisait 325,4 équivalents temps pleins journalistes. *Etat des lieux des médias d'information en Belgique francophone,* 2011, p. 80.

de concours. Par conséquent, des jeunes s'intègrent dans les rédactions durant le laps de temps séparant deux concours. Mais les personnes qui étaient déjà pigistes au sein d'une rédaction de la RTBF et qui n'ont pas donné satisfaction lors des épreuves officielles de recrutement se voient fermer les portes du salariat à durée indéterminée, confirmant alors de manière catégorique que les passages d'un statut à l'autre ne sont nullement assurés par la seule intégration au pool des pigistes : « De toute façon, il faut que ces pigistes, à un moment, réussissent notre examen pour pouvoir accéder aux CDI, ça c'était la condition. Donc des fois, il y a des gens qu'on estimait bien mais qui ont raté l'examen... Ça c'est une règle qui peut être absurde et qu'on peut revoir mais voilà… »

Parmi les rédactions de RTL Belgique[407], les derniers engagements de salariés remontaient à douze mois avant l'entretien, mené début 2013. La dernière vague d'engagements est située en 2009-2010, avant quelques engagements ponctuels les mois suivants. Le budget des rédactions est qualifié de « stable » sur les trois dernières années, sans que le sens de ce mot ne soit explicité. Les contractualisations récentes ne diminuent pas la proportion de pigistes, qui demeure cependant bien plus faible que celle des contractualisés. « Malheureusement le volet financier pense toujours que quand on va engager des gens, ça va faire diminuer le nombre de pigistes. Pas forcément, parce que voilà, on rentre dans des règlements de travail différents, avec des récupérations. Le règlement de travail de la télévision est quand même assez particulier puisqu'il amène, en plus des jours de congés traditionnels, 22 jours de congés compensatoires pour compenser la longueur des journées. C'est un forfait qui a été déterminé il y a quelques années. Donc il faut compenser ces jours de congés compensatoires par des pigistes. Les besoins restent les mêmes, les seuls moyens de faire diminuer réellement la pige, c'est par exemple en diminuant le nombre de journalistes au planning chaque jour, mais ça on n'y est pas encore. Je ne dis pas qu'on n'y sera pas dans quelques semaines ou quelques mois, mais là pour l'instant, on résiste ».

Les journalistes travaillant à la pige comptent alors peut-être, comme le laisse entendre cette analyse, parmi les premiers visés en cas de remaniement budgétaire : « Comme je le disais, dans un monde parfait, j'aimerais bien avoir chaque année un nouveau, que ce soit à la radio, Internet, sur n'importe quelle forme de journalisme, j'aimerais beaucoup ça. Maintenant c'est une entreprise ici qui a un actionnaire étranger, qui a ses exigences de rentabilité, et si par hasard le marché publicitaire, qui est notre seule ressource, notre seul revenu, est mauvais, ben il faut faire des économies pour atteindre la rentabilité. Et les économies se font sur les frais de production, et donc, peut-être, sur une variable qui s'appelle la pige. Donc on est parfois amené à prendre des décisions, ok c'est comme cela, on sait dans quelle boîte on est, mais qui ne vont pas dans le sens d'un développement de la rédaction ou de l'émergence de jeunes talents ».

Comme l'expriment déjà les lignes précédentes, les perspectives de création de nouveaux postes dans un futur proche sont teintées de doutes : « On essaie d'éviter de promettre des

[407] En janvier 2013, RTL-TVi (avec la cellule Internet) regroupe 82 ETP engagés, plus 12,6 pigistes. La radio (Bel + Contact) compte 40 ETP engagés et 8,94 pigistes (pour Bel uniquement).

choses qu'on ne peut pas tenir : l'engagement, là franchement, je n'ai aucune visibilité sur nos capacités d'engagement dans un an, dans deux ans, et *a fortiori* à plus long terme (…) ».

Comme dans beaucoup d'endroits, l'appartenance au vivier de pigistes ne signifie pas automatiquement une embauche sous CDI à plus moins long terme. Il n'y a pas d'automaticité, et l'offre de travail se trouve une nouvelle fois segmentée entre les deux catégories de travailleurs que sont les salariés à durée indéterminée et ce que la littérature qualifie de formes « particulières » ou « atypiques » d'emploi : « Si on a un élément à gros potentiel, il va patienter moins longtemps qu'un autre. Il n'y a pas de critère très établi qu'on peut suivre, certainement pas le temps ; il y a des gens qui sont là en pigiste depuis dix ans, et puis voilà, qui voient arriver d'autres pigistes qui vont être engagés. Ça peut paraître injuste, ça l'est peut-être d'une certaine manière, mais bon, nous on essaie de privilégier aussi le potentiel ».

Davantage axée dans une production de niche, sportive en l'occurrence, une chaîne comme Be TV exprime la vitalité du secteur de l'information sportive, et footballistique en particulier. Par rapport à l'ère Canal+ Belgique[408], les possibilités de couvrir des événements sportifs ont sensiblement augmenté et la chaîne, au même titre que d'autres, a réussi à en tirer profit. La rédaction sportive a suivi une courbe ascendante, passant de deux journalistes salariés (fin des années 1990) à une dizaine en juin 2013, accompagnée d'un groupe de pigistes un peu moins nombreux que celui des salariés. Cinq d'entre eux sont qualifiés de « récurrents », deux autres le sont moins. Cependant, le rythme des engagements a faibli après la création de Be TV en 2004, et seule une personne est devenue salariée au cours de ces cinq dernières années.

Aux dires du responsable interrogé, la création de postes journalistiques dépend de l'ampleur des couvertures à assumer. Lors de l'entretien, aucun engagement n'était nécessaire, dans la mesure où l'offre future de contenus sportifs s'inscrivait dans la lignée de la saison sportive 2012-2013. Un an auparavant, deux à trois pigistes avaient été recrutés pour assurer des couvertures de matches de football du championnat de première division belge. De façon générale, deux constats sont posés, à première vue contradictoires mais au final loin d'être limités à Be TV : « C'est une des chances de certains pigistes, c'est pour cela que j'y viens, c'est qu'il y a du boulot quand même. Il y a du boulot pour le moment, je pense qu'on n'a jamais eu autant de journalistes sportifs, je mets de côté évidemment la radio et la presse écrite, mais en télévision, il n'y a sans doute jamais eu autant de boulot pour des pigistes journalistes sportifs. Après, l'autre problème, c'est la suite, c'est d'offrir un contrat de salarié. Et ça, ça devient de plus en plus compliqué ». La sentence est une nouvelle fois la même : l'offre de travail n'engendre pas nécessairement un emploi fixe supplémentaire. Parce que les journalistes au cadre ont augmenté leur rendement, et assument eux-mêmes une partie de la hausse de la charge de travail. Parce que contrairement à tant d'entreprises où l'intensité du turnover est soulignée, il existe aussi des lieux de travail où celui-ci est faible. Be TV en est

[408] Canal + Belgique, filiale de Canal + France, devient Be TV en 2004 ; le changement de nom répond entre autres à un changement de propriétaire et d'actionnariat.

un exemple : les salariés optent pour des carrières longues et stables, et cette stabilité englobe aussi le pool des pigistes : « Par rapport aux pigistes, on est déjà ennuyés pour certains de ne pouvoir leur offrir un contrat de salarié, alors évidemment on est fidèle à nos pigistes, c'est-à-dire qu'on a un groupe de pigistes qui est presque l'équivalent du groupe de salariés et on travaille avec eux. Quand je dis qu'il y a beaucoup de boulot disponible, il y a quand même très peu d'entrées, évidemment ». Or, sans rotation des effectifs, c'est toute une dynamique d'insertion, fût-elle fugitive ou précaire, qui disparaît du champ d'action des jeunes.

Sur la base des entreprises sondées, l'évolution de l'offre et des effectifs journalistiques des entreprises de l'audiovisuel national permet aux candidats de miser sur des paramètres tels que les rotations d'effectifs, l'étendue et la variabilité des prestations à assumer ainsi que ponctuellement sur des procédures de recrutement débouchant le plus souvent sur des formes particulières d'emploi. Autant de paramètres par définition aléatoires. En termes d'ETP sous CDI, l'offre demeure inatteignable pour ceux qui ne gravitent pas dans le premier sas d'insertion qu'incarne le groupe des pigistes, intérimaires et CDD. L'accès immédiat au CDI relève du presque impossible. Vu les différences assez nettes existant entre les entreprises, la recherche devrait embrasser d'autres cas de figure, par exemple dans le secteur des radios. Mais tant les perspectives d'avenir énoncées que les commentaires au sujet des embauches passées décrivent un secteur où l'emploi se crée de manière millimétrée lorsqu'il ne stagne pas, en dépit de moyens financiers comptant, pour certains, parmi les plus conséquents de Belgique francophone. Dans son rapport 2013 sur les médias en Belgique, le bureau Van Dijck[409] démontre, données bilantaires à l'appui, que le secteur des télévisions pèse à lui seul 41,9 % de la valeur financière du marché belge des médias. Ce qui en fait, du haut de sa valorisation à trois milliards d'euros, le sous-champ le plus valorisé grâce aux dotations publiques et aux revenus publicitaires. Ce contexte macroéconomique ne semble pourtant guère différencier la vie des rédactions audiovisuelles des autres, ni leur épargner une politique de recrutement parcimonieuse, voire en déclin.

2.4. La presse magazine

Lorsqu'est consultée la liste des membres de l'Union de la presse périodique (UPP) et de P-Press, ajoutée, par exemple, au « Media Plan » de l'ex-mensuel Media Marketing, l'hétérogénéité de ce sous-marché saute aux yeux à un point tel qu'il serait probablement utile d'en affiner la classification, et de cesser de placer sous la même bannière vague et générique de « presse magazine » des centaines de titres dont les logiques éditoriales et les structures organisationnelles varient du plus petit mensuel local ou thématique à la filière d'un éditeur international, coté en bourse et employant plusieurs centaines de personnes rien qu'en Belgique. À quelques rares exceptions près, la presse magazine n'attire pas les chercheurs[410], peut-être précisément parce que la somme de titres et de structures qu'elle laisse entrevoir n'a jamais fait l'objet d'un défrichement permettant de l'étudier correctement. Pourtant, elle

[409] *Media in Belgium. Marketline Industry Profile*, s.l., s.éd., 2013, p. 8. La télévision accapare la majorité des investissements publicitaires bruts en Belgique, loin devant les autres sous-champs.
[410] Il existe quelques exceptions, françaises notamment : CHARON (Jean-Marie), *La presse magazine*, Paris, La Découverte, 2008, 122 p. En France, la presse magazine est le plus gros pourvoyeur d'emplois dans le secteur des médias.

regroupe bien plus d'emplois journalistiques que d'autres secteurs abondamment étudiés : le « scanning » de ce secteur sur la base du « Media Plan » recensait, début 2011, 131 titres dans la presse magazine payante à large public, 30 titres dans la presse gratuite à large public, et 32 titres dans la presse magazine sponsorisée. Ces chiffres n'incluent pas les dizaines magazines publiés par des associations type mutualités, unions professionnelles ou sectorielles, dont les employés se présentent pourtant le plus souvent comme journalistes. Aucun autre sous-marché journalistique n'est à la fois aussi vaste, aussi multiforme et aussi mal connu. D'une certaine manière, hormis une cinquantaine de titres jouissant d'un certain prestige éditorial ou d'une diffusion confortable, la presse magazine se résume à un vaste conglomérat de publications plus ou moins connues. Sans l'existence d'unions en défendant les intérêts, ces titres seraient encore plus ignorés des chercheurs. Mais pas que d'eux. Car la première question qu'il convient de formuler est peut-être la suivante : dans quelle mesure les lieux de formation au journalisme ne participent-ils pas de cette appréhension très limitée du sous-marché, et dans quelle mesure les jeunes journalistes se lançant dans leur carrière ignorent-ils qu'ils se trouvent face au plus gros marché national en termes de nombre d'éditeurs? Certes, l'écosystème de la production magazine s'est développé autour de noyaux journalistiques de taille souvent réduite, rendant l'accès au marché du travail moins ouvert qu'ailleurs. Il n'empêche, le premier problème de l'offre de travail dans la presse magazine tient à sa méconnaissance de la part des jeunes journalistes. Cette hypothèse est en partie confirmée par la question des lieux de stage, qui sera approfondie plus tard : plusieurs employeurs ont déclaré n'avoir accepté que récemment des stagiaires, d'autres signalent que seules quelques écoles leur font des demandes en ce sens. D'autres enfin ne souhaitent pas en accueillir. Or, le rôle du stage étudiant dans la proto-insertion s'avère significatif. Il concrétise les passerelles entre le marché de la formation et le marché du travail journalistique. C'est peu dire que ces passerelles n'atteignent pas, pour toute une série de raisons, l'essentiel des lieux potentiels de stage en presse magazine. Y postuler dépendra, au fil des semaines et des mois suivant les stages et l'obtention du diplôme, des liens formels et informels que le jeune journaliste aura tissés avec son entourage, et qui lui permettront d'accéder à des offres potentielles de collaborations dans des entreprises dont il ignorait parfois tout jusque-là.

À y regarder de plus près, les explications de ce phénomène sont plus compliquées qu'une simple incapacité à embrasser du regard l'entièreté d'un secteur aussi pléthorique. Nombre de publications classées dans la presse magazine se focalisent sur des couvertures de niche, en adoptant une politique éditoriale et des méthodes de travail qui les distancient de celles qui sont enseignées durant les études de journalisme, où c'est encore souvent l'apprentissage du traitement de l'information générale qui est valorisé. C'est, encore une fois, la question du positionnement journalistique et de sa définition qui crée une barrière entre ce sous-marché et les jeunes. Le rôle des écoles, qui n'a pas pu être pris en compte sous la forme d'entretiens, est probablement significatif dans la création de cet état d'esprit, bien qu'il varie sûrement d'un cas à l'autre. En effet, la question des territoires de l'insertion se pose aussi à l'aune du formatage des préférences et des orientations au sein des lieux de formation. Hormis certains titres, les étudiants sont peu équipés pour appréhender les spécificités de ce sous-marché et le connaissent relativement mal. Peut-être aussi une bonne part des futurs journalistes transitant dans les écoles adhère-t-elle à ces prédispositions, et préfère se projeter dans les rédactions les

plus proches de l'idéal journalistique de l'enquête, du terrain et de l'information politique/sociétale/internationale, plus proches d'une forme de « prestige » journalistique. Un journalisme de niche, ou spécialisé, comme il est souvent pratiqué en presse magazine, n'attire peut-être pas autant que les grands organes de presse généraliste.

Passées ces considérations, il apparaît que la presse magazine forme un environnement dans lequel se créent ponctuellement des postes supplémentaires, liés notamment à la diversification des offres de contenus. Sur les cinq rédactions approchées par le biais des entretiens[411], trois sont ou ont été concernées par des créations de postes salariés dans les douze mois entourant l'entretien (avant ou après celui-ci) : « On s'est concentrés sur la news people et pour ça on a un service qui produit des magazines et qui produit tous les « plus produits » pour notre magazine papier, donc en fait quand on a des petits guides pour Desperate Housewives etc., c'est produit par notre service interne, donc là il y a des journalistes aussi et de l'engagement de jeunes journalistes à la pige. (…) Donc effectivement, maintenant on est dans une phase où on a énormément de jeunes journalistes en freelance en tous cas », témoigne ce directeur des rédactions. Dans la foulée d'une diversification qui concerne aussi des productions pour le secteur audiovisuel, un assistant de production est venu compléter un effectif salarié enrichi également d'une journaliste dite « transmedia », active entre autres sur les réseaux sociaux. Dans la première rédaction sondée, le nombre d'ETP a donc progressé de deux temps pleins au cours deux dernières années, mais pour des postes qui n'ont pas grand-chose à voir avec le support de diffusion historique du magazine.

La situation est différente dans les deux autres périodiques : dans l'un d'entre eux, le poste à venir dégage un quatrième ETP dans une rédaction actuelle de trois journalistes salariés. La fonction reste traditionnelle, soit des tâches rédactionnelles et de desk pour le support écrit. Dans l'autre, il s'agit d'un objectif prévisionnel, soumis à une réappréciation ultérieure : « On a un recrutement dans notre budget 2012, mais je ne le ferai pas en début d'année, on va d'abord voir... ». Ce même directeur confirme toutefois que le volume de travail à la pige a augmenté, sa rédaction travaillant de plus en plus « en transversal pour les autres contenus du groupe, avec un scope en croissance pour une toute petite équipe ». En règle générale, les besoins de main d'œuvre, s'ils ne sont pas comblés en interne, se déclinent sous forme de travail à la pige.

Tant l'offre de travail à la pige que l'offre de postes à durée indéterminée semblent donc s'inscrire dans une tendance légèrement à la hausse. Mais l'optimisme est toujours tempéré d'une façon ou d'une autre, le plus souvent par une mise en garde quant à l'avenir: « En fait, les licenciements ont toujours eu lieu jusqu'à présent pour des raisons de capacités, de compétences. On n'a jamais eu de licenciements économiques. Jusqu'à présent ». Un autre réfléchit à la même question et commente : « Il y a une maîtrise des coûts, on ne s'emballe pas. On gère parfaitement notre bourse et on n'a pas la folie des grandeurs. (…) On a remplacé un journaliste l'année dernière qui nous a demandé une prépension, (…) et on a

[411] Les entretiens ont été menés entre novembre 2011 et juin 2013.

recruté un journaliste à sa place. Mais c'est vrai que demain mon équipe de six journalistes à temps plein ne va pas en compter douze. C'est une évidence ».

À l'image des rédactions approchées ici, les magazines fonctionnent avec des effectifs salariés nettement plus étroits que dans les autres secteurs, y compris la télévision locale, où les effectifs comptent pourtant déjà parmi les plus réduits. C'est une caractéristique typique du sous-champ. Il en résulte que le niveau d'expérience est un facteur d'insertion plus important qu'ailleurs, où la taille de l'effectif du personnel serait suffisamment grande que pour s'accommoder de personnel débutant, capable de remplir des tâches pour lesquelles il n'y a pas besoin d'expertise particulière, tout en étant supervisé lorsque nécessaire. Lorsque les rédactions sont petites, ce type de pratique n'est pas toujours possible, et l'attente d'autonomie, liée entre autres à l'expérience, a tendance à croître. Assurer en interne la période de rodage et de formation du débutant ne dépend donc pas que d'une volonté ou d'une tradition, mais aussi du temps disponible parmi les équipes rédactionnelles. En bref, le recrutement spécifique de jeunes n'est pas toujours, loin de là, l'option privilégiée par les employeurs: « On avait un poste libre puisqu'on avait licencié quelqu'un qui ne convenait pas du tout, et au départ on voulait le donner à un jeune. Donc on a cherché, c'est sympa comme poste, c'était responsable culture de toutes nos pages culturelles (…). Tous les jeunes qu'on a vus, ils étaient trop "junior", on voulait quand même cinq ans d'expertise minimum, puisqu'il fallait quand même être responsable du service. Finalement on a débauché quelqu'un d'un quotidien. Donc on a finalement payé quelqu'un plus cher en se disant "il abat le travail de 4 ou 5 personnes" et donc finalement on n'a pas pu embaucher un jeune, on voulait mais on n'a pas pu. Donc il y a quand même aussi autre chose… »

Une autre réalité typique de la presse magazine vient contrecarrer les éventuels projets des jeunes, non plus cette fois du fait de leur âge, mais du fait de leur profil : bien des publications sont spécialisées plus ou moins fortement dans un domaine. Plus les sujets à couvrir sont précis et focalisés, plus ils déforcent les jeunes journalistes dans la mesure où leur bagage scolaire est précisément axé sur un besoin, formulé tant et plus, de polyvalence et d'ouverture maximale, qui nécessite de faire l'impasse sur une spécialisation précoce[412]. La majorité des jeunes diplômés, tant qu'ils n'ont pas acquis une certaine expérience, ne peuvent tout simplement pas rivaliser avec les actifs spécialisés et profilés dont ont besoin les nombreux magazines non-généralistes. Sans nier l'existence d'exceptions, il s'agit là d'une tendance qui ne favorise ni l'accès aux offres, ni l'insertion informelle dans les réseaux des équipes rédactionnelles de la presse magazine spécialisée. D'autant que dans le chef des employeurs, ce besoin de spécialistes oriente parfois volontairement les recrutements vers des profils non-journalistiques. Dans certains cas, c'est toute l'équipe de collaborateurs qui est concernée par une telle politique : « Nous travaillons avec une quinzaine de collaborateurs, beaucoup ne sont pas journalistes professionnels parmi nos chroniqueurs réguliers et nos spécialistes. Cela vaut aussi pour nos dessinateurs et nos photographes, qui travaillent en dehors de la presse ».

[412] C'est ce que constatent par exemple Nicolas Pelissier et Denis Ruellan pour le marché français. Les formations des écoles agréées sont le plus souvent généralistes, tandis que les diplômés ont tendance à se diriger, lors des stages et de leurs candidatures, vers les médias généralistes. PELISSIER (Nicolas) & RUELLAN (Denis), *Les journalistes contre leur formation ?*, dans *Hermès*, n°35, 2003, p. 92-93.

Le magazine en question se distingue par « un projet relativement spécifique, avec une charte rédactionnelle et une forme de journalisme relativement engagé ». Il semble qu'il y a un lien de cause à effet entre le degré de spécialisation de la publication et le recours à des spécialistes travaillant aussi (et parfois surtout) hors du champ journalistique.

Néanmoins, un autre directeur, dont la publication est bien plus accessible *a priori* aux formations journalistiques, témoigne aussi de recherches et d'embauches de profils non-journalistiques, ici en l'occurrence pour le poste « transmedia » évoqué plus haut : « Donc ça c'est une salariée qu'on vient d'engager, et là on a pris effectivement une jeune mais qui n'est pas journaliste parce que nous à ce niveau-là, je vais pas dire qu'on a un *a priori* négatif sur les journalistes, j'ai pas dit ça, mais à la rédac' on a très peu d'entre guillemets vrais journalistes, c'est-à-dire de journalistes qui ont fait des études de journalisme. Ici on a engagé une twitteuse très influente en Belgique et on l'a prise pour ça, mais elle n'a pas fait des études de journalisme. Mais elle écrit très bien, pour nous c'est ça qui compte. Le reste, on s'en moque un peu ».

2.5. La presse quotidienne

Au contraire de la presse magazine, la presse quotidienne forme un sous-marché fort bien connu des jeunes journalistes, et ce dès leur période estudiantine. C'est un secteur abondamment sollicité pour les stages, qui partage avec les télévisions locales la particularité de posséder un périmètre clairement identifiable. Trois éditeurs de quotidiens ont pu être approchés grâce aux entretiens[413].

La situation de l'emploi au sein des trois entreprises analysées semble combiner deux paramètres: des impératifs d'économies d'échelle qui affectent tôt ou tard les rédactions, et dans le même temps, des investissements souvent qualifiés de « lourds » vers les outils et les technologies numériques et mobiles (entre autres).
Dans une première rédaction, le contexte général de l'emploi est décrit de la manière suivante: « Le business pour le moment est très très difficile pour les quotidiens, très difficile. Donc le recrutement aujourd'hui n'est malheureusement pas une priorité, c'est même pire que ça, c'est qu'en 2012, comme ça a déjà commencé en Flandre, il va de nouveau y avoir des plans de restructuration et des réductions d'effectifs ». Cette annonce s'est confirmée lors de l'année en question, durant laquelle l'entreprise concernée a effectivement lancé un plan social. Il n'est cependant pas possible de connaître précisément le taux de remplacement de ces CDI, ni s'ils l'ont été par d'autres voies comme le recours au travail non-salarié.
Dans la seconde rédaction, l'évolution générale de l'emploi au cours des cinq dernières années est qualifiée de variable, et est commentée comme suit: « La population des journalistes, si on regarde sur les dernières années comment elle a évolué, on pourrait croire que, systématiquement, elle est décroissante. Cela n'a pas toujours été vrai. Ici on a restructuré en 2007, on a eu un plan Renault, et donc là on a diminué globalement la masse salariale de 10%, répartis sur l'ensemble de la population des différents départements, donc notamment aussi 10% de la rédaction. Mais, si on regarde avant ça, on avait les années

[413] Les entretiens ont été réalisés entre novembre 2011 et avril 2012.

précédentes augmenté les ETP rédactionnels parce qu'on avait lancé une nouvelle édition, qui a été un échec, un échec peut-être en partie attendu (…). Les résultats n'ont pas suivi donc on a désengagé les moyens, puis il y a eu donc ce plan Renault. Ici on est dans une phase où on est en légère progression. Donc on recrute. On remplace d'une part les journalistes qui s'en vont, parce que comme dans toute entreprise il y a une rotation, naturelle, (…) mais on va au-delà de remplacer. Ici on a recruté cette année, par exemple un community manager, donc un journaliste qui anime les réseaux sociaux, qui génère de l'intérêt à travers les réseaux sociaux pour nos publications, web essentiellement mais aussi le cas échéant print, on a engagé au niveau de la région, mais essentiellement des postes nouveaux médias, ici on crée un poste sur Bruxelles, (…) et par ailleurs on a augmenté un peu aussi au niveau du sport (…). C'est pas des dizaines de journalistes évidemment, mais sur deux ans, on aura quand même créé cinq postes nouveaux à temps partiel ou à temps plein ».

Au sein de la troisième rédaction, le responsable interrogé dresse le tableau général suivant, à partir de l'année précédant l'entretien (réalisé en avril 2012) : « Alors qu'on est en phase de récession, de restructuration etc., le nombre de journalistes salariés est plus important aujourd'hui qu'il y a un an au sein de la rédaction, parce qu'il y a cette volonté de préserver au maximum les choses. Donc comment ça s'est passé au sein de la rédaction, il y a eu des départs mais ce ne sont pas des départs structurels dans le sens où on n'a pas supprimé un département ou une édition, au contraire on a créé une édition supplémentaire, et donc les départs au sein de la rédaction c'est essentiellement sous forme de prépension qu'ils ont eu lieu pour le moment, et des départs volontaires mais dans la plupart des cas on remplace ces personnes-là (…) ; globalement on était à 150 journalistes salariés il y a une année à peu près et on est à 156 ou 157 maintenant ». L'analyse ne dit pas quel était le nombre de journalistes au cadre il y a plus de deux ans, mais aux dires du responsable, le volume de l'emploi salarié a tout de même sensiblement grimpé au cours des douze derniers mois.
Enfin, une quatrième entreprise a pu être sondée non par le biais des entretiens avec les responsables du recrutement, mais grâce à ceux menés avec des jeunes journalistes : il s'agit sans doute d'un exemple atypique de politique de ressources humaines, dans la mesure où l'accès au CDI y est explicitement prévu dès les premiers pas dans l'entreprise, dans des délais plus courts que partout ailleurs et moyennant une période d'essai prestée sous CDD. Cette procédure ne concerne pas un gros volume de postes, mais elle englobe aussi les actifs les plus inexpérimentés, dès lors stabilisés plus vite que partout ailleurs dans le sous-marché. C'est pour cette raison qu'une dérogation a été faite à la règle de n'envisager ici que les contenus recueillis auprès des patrons. Cet exemple prouve que, bien des fois, l'entreprise est le seul niveau d'analyse permettant de décrire l'offre de manière suffisamment fine.

Malgré les quelques engagements effectués, les trois rédactions interrogées restent prudentes à propos des possibilités d'engagements futurs, et n'en annoncent aucun de manière assertive. Les jeunes sont à ce titre encore plus déforcés : « C'est rare qu'on recrute un jeune sous CDI. Je dirais même que c'est rare qu'on recrute un non-cadre sous CDI ».

Sans surprise, il faut distinguer l'offre de travail sous contrat salarié des offres pour des postes de correspondant et de journaliste pigiste. Les deux varient fortement d'un journal à l'autre.

Les traits communs au sous-champ sont les suivants : les entrées et les sorties dans le vivier des collaborateurs s'enchaînent à un rythme bien plus soutenu que dans le noyau de salariés ; c'est précisément ce même noyau qui « crée » la grande majorité des appels d'air, par l'entremise des sorties, licenciements, congés longue durée et autres mises en disponibilité pour raisons de santé ; proportionnellement, la presse quotidienne « nationale » absorbe moins de jeunes diplômés que la presse régionale, championne incontestée, tous sous-champs confondus, du travail à la pige et au forfait ; les équipes de correspondants et de pigistes sont en effet très fournies en presse régionale, allant jusqu'à plus de 400 collaborateurs dans le cas du groupe Sudpresse. Les rotations de personnel à une telle échelle offrent des accès nombreux et réguliers aux jeunes journalistes, mais la question qui se pose immédiatement à eux concerne le volume et les conditions de travail. Comme cela a déjà été entendu ailleurs, le travail non-salarié ou temporaire a pour vocation, entre autres, d'amortir les incertitudes économiques et les possibles coupes budgétaires dans les budgets rédactionnels. Il peut donc s'avérer incertain : « En général, on va engager sous forme de CDD, et ça peut même être deux ou trois CDD consécutifs avant de passer à un CDI. Ça c'est une habitude, une habitude qu'on a construite aussi[414] parce que le secteur reste un secteur difficile, où on n'est jamais malheureusement sûrs du lendemain. Si on est en pleine crise économique, ça se ressent sur une crise publicitaire, on est très tributaires notamment de ça. Les gens, vous savez qu'ils achètent chaque année de moins en moins de journaux, donc les deux ensemble, c'est pas facile, donc c'est aussi, il faut le dire objectivement et franchement, c'est aussi une manière d'avoir un amortisseur, et se dire si vraiment à un moment donné on doit baisser la voilure, eh bien on a dans certaines entreprises des intérim, chez nous on a peu d'intérim, on a des CDD, bon c'est une manière déjà d'avoir un amortisseur, même si le souhait de chacun c'est de ne jamais devoir l'utiliser. Ça c'est très clair. Il faut être franc aussi ».

Cette analyse de l'offre de travail en presse quotidienne introduit un nouveau thème qu'il sera intéressant d'approfondir: les accointances entre les jeunes journalistes et le développement des profils web et multimédia. Les rédactions numériques offrent des places, plusieurs fois assorties de contrats à durée déterminée puis indéterminée à la clé, et représentent une porte d'entrée dans le métier parfois présentée comme « naturelle » en raison des affinités, supposées ou réelles, qu'ont les jeunes générations avec les nouvelles technologies de production et de diffusion de l'information. Les profils jeunes y sont fort représentés et recherchés par les employeurs. Mais dans un contexte qui reste tendu: « C'est ça qui est difficile, c'est que dans le meilleur des cas on doit fonctionner à effectif constant, ou bien on se sépare de personnes et on recrute des profils beaucoup plus "digital minded" », explique ce directeur. Le contexte conjoncturel général ne permet que difficilement de créer des postes stables, mais le numérique reste néanmoins un secteur d'avenir: les postes créés et mentionnés plus haut en sont des exemples et la plupart des rédactions mentionnent, dans leurs développements futurs, la création de tâches et de postes liés à l'économie numérique au sens large.

[414] Les propos soulignés expriment une insistance verbale manifeste dans le chef du locuteur au moment de l'entretien.

2.6. Agences de presse et production audiovisuelle

Cette section intègre quatre entreprises[415] qui ont comme caractéristique commune de ne pas éditer elles-mêmes leurs contenus, mais de les produire essentiellement pour que d'autres médias ou entreprises les diffusent depuis leurs propres plates-formes. Il convient de préciser que cette particularité s'est trouvée altérée par le développement de nouvelles productions, notamment numériques. À nouveau, la taille de ce sous-marché aurait mérité, pour une vue représentative, une prise en compte d'acteurs supplémentaires. Ici, encore plus qu'ailleurs, se pose l'épineuse question du positionnement éditorial et de la proximité avec le journalisme tel que le définissent le groupe professionnel et ses instances de représentation. Certaines entreprises sondées dans cette section se trouvent clairement dans l'ensemble hybride qui mêle des aspects du travail journalistique avec d'autres dimensions exclues des valeurs professionnelles traditionnelles (telles le démarchage de clients et les productions « corporate »).

De façon générale, les maisons de production et les agences de presse rencontrent les mêmes difficultés que les secteurs précités. Mais, l'offre y est néanmoins influencée par le fait qu'une partie des productions vise des partenaires dits « commerciaux » ou « corporate », ce qui accroît les possibilités de revenus et partant, la capacité à mettre du personnel au travail. Cet ancrage dans des activités supposées générer davantage de bénéfices varie d'une entreprise à l'autre, mais sa prise en compte est nécessaire lorsqu'il s'agit d'analyser l'offre de travail.

Globalement, les entreprises sondées éprouvent des difficultés à créer de l'emploi salarié supplémentaire: « La précarisation est brutale depuis des années. Il y a 20 ans, il n'y avait pas énormément de télévision (…). Je suis revenu à Bruxelles en 2007, et la situation était en train de changer énormément, pas au niveau technique. Dans cette maison, il y avait déjà deux ou trois journalistes stars, bien établis, bien payés et considérés, et déjà trois ou quatre très jeunes journalistes ou très jeunes personnes en projet de devenir journalistes, très mal payées, avec des conditions… Nous avons pu en engager, en tout, deux. La plupart sont très précarisés, c'est-à-dire qu'ils travaillent pour un montant fixe par projet, avec comme consignes claires pour tout le monde de ne pas dépenser n'importe quoi. Aujourd'hui, il y a des couvertures qui sont décidées en fonction des coûts d'hôtel (…). Cette réalité de 2007, aujourd'hui, elle est encore pire ».

Les raisons sont notamment conjoncturelles. L'offre de travail dépend avant tout du volume d'affaires : « En termes de ressources humaines, la situation économique elle est… Je ne vous apprends rien en vous disant qu'elle est compliquée. Pourquoi? Tout simplement parce que le volume d'affaires est plus bas qu'auparavant, surtout dans un secteur comme le nôtre. Donc, à partir de là, cela implique une limitation dans les engagements, on ne peut pas engager comme auparavant, parce que simplement les projets pour lesquels la présence des journalistes et des collaborateurs est nécessaire, le problème c'est que si ces projets-là ne voient pas le jour parce qu'il n'y a pas de financement, on ne peut pas engager les gens. Donc la situation elle est dépendante d'une structure économique qui est celle dans laquelle on se

[415] Les entretiens se sont déroulés entre avril 2012 et juillet 2013.

trouve aujourd'hui, et je ne vous apprends rien en disant qu'elle est un peu compliquée », résume un autre directeur.

Un écho similaire provient de la troisième société sondée, dont l'effectif a légèrement diminué: « Au maximum on a déjà été à quatorze, quinze équipes de deux, un journaliste et un cameraman, à un moment, la période où ça boostait énormément, la plus grosse période de notre société. Et puis l'année passée <2011> on a plafonné, on a dû réduire nos effectifs. Avant maintenant de reprendre, ces dernières semaines on réengage, mais on fait appel évidemment à des freelance, suivant les impératifs de tournage, suivant le volume de travail sur un mois ou deux, suivant les disponibilités des gens, forcément les congés, les maladies et tout ce que vous pouvez imaginer. Maintenant, le nombre de pigistes, on me redemande de refaire un pool, j'en ai quatorze ou quinze qui veulent bosser pour nous, qui n'ont pas encore forcément bossé pour nous mais qui vont être amenés à le faire ».

Dans certains cas, les créations de postes sont assumées par l'entreprise elle-même. C'est un phénomène déjà rencontré dans les télévisions locales, où les recettes propres visent notamment à engager ponctuellement du personnel, mais les marges bénéficiaires étant nettement plus importantes dans le secteur de la production, elles débouchent sur des projets d'envergure : « On a créé nous-mêmes, c'est nous-mêmes le levier, une chaîne comme XX c'est nous qui l'avons créée. Donc, c'est une initiative propre. On fait tout pour <ne pas être tributaire des demandes extérieures>, et pour ne pas être dépendants, et puis surtout parce qu'on est des entrepreneurs, on a un culte de l'entreprise, et qu'on entreprend, d'ailleurs ces projets-là, c'est la preuve qu'on entreprend ».

Cet exemple démontre bien que la création d'emplois, dans ce sous-marché, n'a rien d'automatique, mais se trouve au contraire assujettie à des contrats, des projets et aux rentrées financières qu'ils dégagent. Dans ce contexte, le CDD est un emploi-type de ce secteur, et de l'audio-visuel au sens large.

Enfin, du côté de la quatrième entreprise sondée, où l'effectif a perdu cinq unités en une dizaine d'années, les engagements de personnel ont surtout été réalisés dans la production de contenus audiovisuels, notamment pour des partenaires « corporate ». L'effectif global y est qualifié de stable sur les deux dernières années, et l'engagement de jeunes, trois au cours des douze derniers mois dans les pôles historiques de la société, fait clairement partie des axes de la politique des ressources humaines. Le tableau final présente donc une diminution lente et réduite de l'effectif salarié sur une période de dix ans, en partie compensée par les nouveaux pôles de développement (les productions vidéo) et l'apparition, dans ce segment en particulier, de profils indépendants.

2.7. Confrontation des propos recueillis aux données bilantaires de la Banque Nationale de Belgique

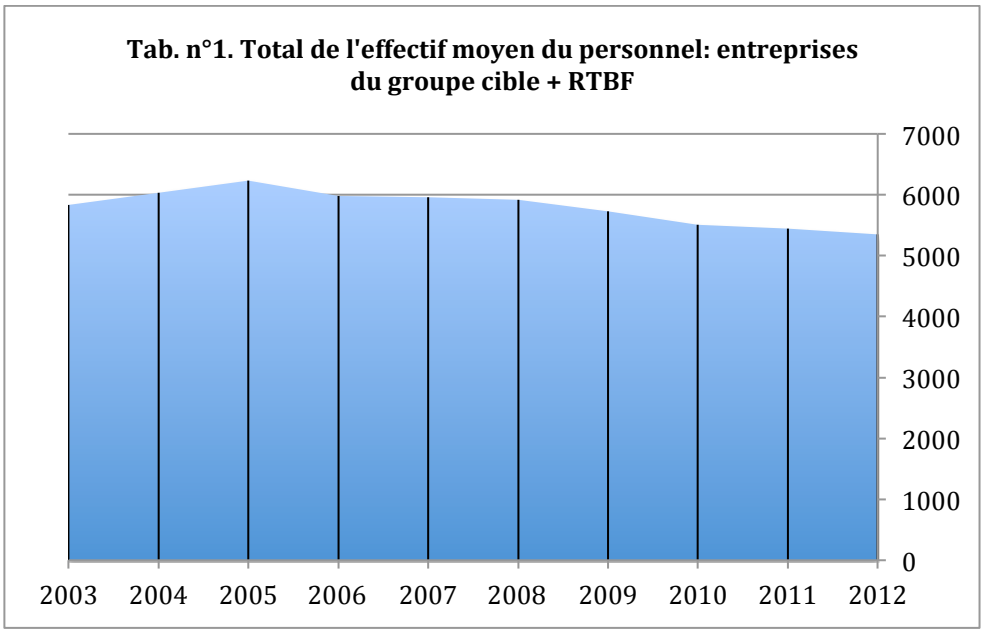
Grâce aux bilans déposés annuellement à la Banque Nationale de Belgique (BNB), il est possible d'objectiver l'évolution du personnel des entreprises actives dans la création et la diffusion de contenus journalistiques. C'est une opportunité précieuse de confrontation et de contextualisation qui s'offre à l'analyse. L'objectif initial était de relever systématiquement les bilans de la période 2003-2012 des 42 entreprises sollicitées pour les entretiens. Mais il a fallu composer avec le fait que de nombreuses sociétés n'affichent que des bilans lacunaires, tandis que d'autres n'ont pas encore fêté leur dixième anniversaire. Au total, les données complètes de 17 éditeurs ont pu être incluses dans les analyses graphiques. Ce groupe d'entreprises aux bilans complets est dénommé « groupe cible »[416]. Il faut y ajouter les données de la RTBF, complètes en ce qui concerne le personnel, mais non pour le volet financier ; concernant les télévisions locales, des bilans complets n'ont pu être trouvés que pour la période 2006-2012.

Malheureusement, la ligne des bilans affichant l'effectif moyen du personnel[417] ne distingue pas les différents types de postes. Les journalistes s'y trouvent donc mélangés à toutes les autres catégories de travailleurs salariés de l'entreprise en question. Cette indifférenciation induit un biais puisque certains entretiens expliquent comment, dans la mesure du possible, les postes journalistiques sont davantage épargnés que les autres lors des restructurations, sous prétexte qu'ils créent la valeur-ajoutée et l'expertise de la société. En outre, il est malaisé de chiffrer ce que représentent les rédactions à l'échelle de l'effectif total. Tantôt, c'est près de 60%, tantôt c'est aux alentours des 10%. Néanmoins, cette approche chiffrée de l'évolution du personnel donne une tendance globale de la situation de l'emploi à l'intérieur des différents sous-champs sur une période dépassant le cadre de l'enquête. Autre avantage, la fiabilité de ces chiffres ne peut guère être sujette à discussion.

Le tableau 1, retrace, à partir de 2003, l'évolution de l'effectif du personnel des 17 entreprises du groupe cible et de la RTBF. Dans quatre cas, les données manquaient pour l'année 2012. L'effectif est alors estimé sur une base de *statu quo* par rapport à 2011. Dans tous les graphiques quantifiant le personnel, les effectifs sont exprimés, sur l'axe des ordonnées, en équivalents temps plein (ETP).

[416] Pour les pages suivantes, le terme "groupe des entreprises cibles" inclut les chiffres agrégés des sociétés suivantes: Agence Belga, Belgomedia, Ed. Ciné Revue, Roularta Media Group, Sanoma Media Belgium, Ed. Ventures Woman, BE TV, Liberty TV, RTL Belgium, Keynews, Editions de l'Avenir, IPM Group, Mass Transit Media, Rossel & Cie, Sudpresse, Nostalgie, Mediafin. Certaines sociétés, comme l'agence Alter ou Zoomin.tv sont exclues du groupe cible faute de bilans complets.

[417] La notion d'effectif moyen du personnel indique, sur une base annuelle, le nombre moyen d'équivalents temps plein salariés au sein d'une entreprise.



Envisagé de manière agrégée, l'effectif total du personnel au sein des 18 éditeurs repris dans le tableau 1 diminue continuellement à partir de l'année 2005. Encore faut-il noter que la hausse de 2004 à 2005 est en grande partie à mettre au bénéfice du seul groupe IPM[418], dont l'effectif moyen du personnel passe de 149 à 361 ETP. Il s'agit d'une hausse tout à fait atypique, qui ne correspond en aucun cas à un nombre équivalent d'engagements, mais dont il n'a pas été possible de connaître l'explication. Toujours est-il qu'en 2003, les 18 éditeurs regroupés dans le tableau 1 employaient ensemble 5829 ETP. En 2012, ce chiffre est descendu à 5352, soit une perte 477 ETP sur neuf ans. En moyenne, cela représente une perte de 53 ETP par an. **Le discours général des employeurs, faisant état de difficultés à créer de l'emploi salarié supplémentaire, se trouve bel et bien confirmé par les données bilantaires.**

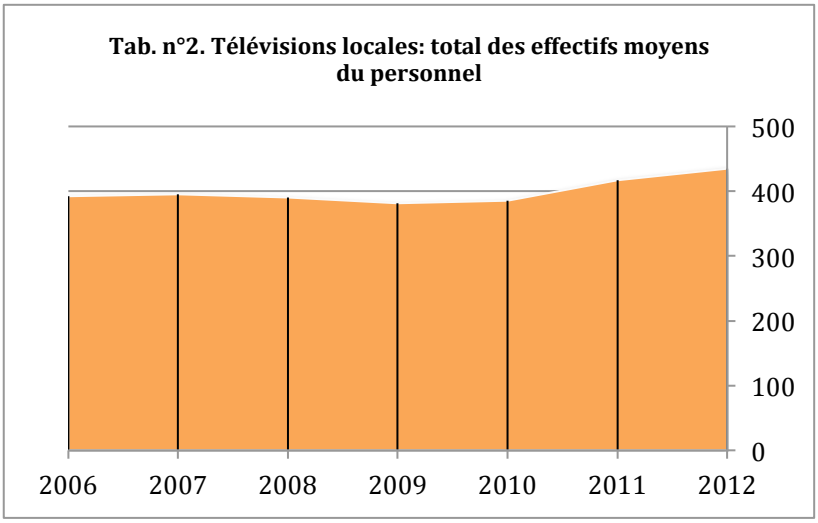
Lorsqu'est analysée l'évolution du personnel sans tenir compte de la RTBF, qui pèse à elle seule de 38 à 45% du total des 18 éditeurs selon l'année prise en compte, le constat est quelque peu différent : l'effectif total évolue de 3200 à 3307 postes entre 2003 et 2012, soit une augmentation moyenne de 11,8 postes par an. L'amorce d'une baisse continue des effectifs intervient à partir de l'année 2008, après un pic portant le total à plus de 3500 postes cette année-là. L'exercice 2011-2012 stabilise toutefois la chute des effectifs du personnel à un presque *statu quo* par rapport à 2010-2011. Entre 2008 et 2012, ce sont néanmoins 273 ETP qui disparaissent au sein des 17 entreprises du groupe cible, soit quatre postes par an et par entreprise en moyenne.

Afin de livrer les dernières données disponibles au moment de conclure cette recherche, le bilan de l'année 2013 a également été réalisé. L'effectif moyen du personnel des 17 sociétés du groupe cible avait encore diminué, passant à 3210 (- 97 par rapport à 2012). Celui de la

[418] En 2013, IPM Group édite entre autres deux quotidiens nationaux, une radio et un hebdomadaire.

RTBF a connu lui aussi une baisse en 2013, passant de 2045 à 2024 ETP (-21). L'année 2013 s'achève donc sur un effectif total de 5234 ETP accusant une perte nettement plus sensible que la moyenne de la période 2003-2012 (-118).

À propos du secteur des télévisions locales, l'évolution se concentre sur la période 2006-2012, faute de publications bilantaires plus anciennes[419]. Le tableau 2 illustre l'évolution suivante :



Après une stagnation courant de 2006 à 2010, les télévisions locales connaissent un rebond de leur personnel reflétant en grande partie la hausse très inhabituelle des effectifs de Télé Bruxelles entre 2010 et 2012[420]. Mais ce sous-marché à lui seul n'inverse pas la tendance dépeinte plus haut. **Entre l'année 2009 et l'année 2012, le secteur des médias belges francophones, comprenant ici les 17 entreprises du groupe cible, les télévisions locales et la RTBF, perd au total 414 postes, passant de 6201 à 5787 ETP. Durant ces trois années, au cours desquelles la plupart des entretiens ont été menés, le secteur dans son ensemble perd plus de 130 ETP par an.**

Vue depuis l'ensemble des entreprises analysées, la situation de l'emploi ne peut pourtant pas se résumer à un regard sur les années 2003 et 2012, ni sur les quatre derniers exercices comptables. Entre les deux années repères, bon nombre d'entreprises enregistrent des hausses de personnel progressives et sensibles jusqu'au milieu de la décennie 2000-2010, où l'effectif total du groupe cible dépasse le seuil des 3500 postes[421]. Le tournant décisif s'opère au croisement des années 2008 et 2009, lorsque commence à sévir la crise financière, dont

[419] Dans quatre cas, les données manquaient pour l'année 2012. L'effectif est alors estimé sur une base de *statu quo* par rapport à 2011.
[420] Entre 2010 et 2012, la chaîne bruxelloise augmente ses effectifs de 35 personnes, alors qu'ils stagnaient à une cinquantaine depuis 2007. L'explication de cette hausse subite demeure inconnue, mais elle est tout à fait atypique et explique largement le retour à la hausse des effectifs dans le sous-marché.
[421] Certains éditeurs, comme Sudpresse ou Rossel & Cie, réduisent leur effectif dès l'année 2003. Dans le cas du second nommé, la diminution est constante tout au long de la période étudiée, ce qui constitue une exception.

l'impact sur les recettes publicitaires (entre autres) est désormais bien connu[422]. Si l'effectif du personnel constitue bel et bien un indicateur pertinent pour mesurer l'impact d'une période de basse conjoncture, il est alors clair que pratiquement personne n'est sorti indemne de la période 2008-2011. À partir de 2008, l'effectif ne cesse de s'amenuiser. De toute évidence, le secteur est secoué par un phénomène de crise dont l'ampleur est inédite et globale. Ses effets sur l'emploi sautent aux yeux : « La crise de 2008 (…) démontre la réelle flexibilité des marchés du travail nationaux. Tous, quelle que soit la rigidité qui a pu être attribuée à leur législation de protection d'emploi, ont pu réduire sans grande difficulté l'effectif des entreprises, par l'expulsion des entreprises des travailleurs précaires et/ou par le recours à des licenciements[423] ». La plupart des entreprises amorcent une baisse des effectifs entre 2007 et 2008, et, pour beaucoup, ces réductions s'arrêtent à partir de 2011 et 2012. La dernière année étudiée laisse même entrevoir des signes de reprise des embauches, qu'il convient d'envisager au cas par cas. De tels constats semblent de nature à confirmer le discours de nombreux patrons à propos des difficultés à créer des postes salariés supplémentaires au cours des deux années ayant précédé l'entretien. Dans bien des cas, la baisse des effectifs, ou à tout le moins sa stagnation, est confirmée par les données bilantaires. Ni les créations ponctuelles de postes, ni la relative protection dont semblent jouir les effectifs journalistiques n'enrayent la tendance générale.

Il n'est guère évident de tirer des conclusions par sous-marché. Mais une observation mérite d'être creusée : les marges du champ résistent fréquemment mieux que son centre « identitaire » réunissant les entreprises les plus visibles du journalisme d'information générale.

Au niveau d'analyse le plus fin, celui d'une société, les entreprises qui s'en sortent le mieux se distinguent en règle générale par leur jeune âge et leur positionnement aux marges: Bezoom, une maison de production de films commerciaux/d'entreprises fondée en 2007, fait figure d'exemple type de l'entreprise partiellement établie dans le champ ayant résisté à la crise (son positionnement commercial lui interdit le qualificatif « journalistique » aux yeux de la plupart des acteurs, en ce compris en interne). Si elle en subit ses effets comme tout le monde, elle a néanmoins plus que sextuplé ses effectifs en cinq ans d'activité. Mass Transit Media, éditeur du quotidien gratuit Metro, est un autre exemple d'entreprise ayant réussi à maintenir ses effectifs en légère hausse durant presque toute la période d'analyse (2003-2012). Elle aussi se distingue par sa jeunesse et son business model différent des acteurs traditionnels de la presse quotidienne. Au sein du groupe cible, trois autres entreprises réussissent encore à augmenter leurs effectifs de manière quasi constante, hormis le

[422] L'analyse des investissements publicitaires bruts met en évidence des différences assez nettes entre médias : sur fond d'essoufflement de la croissance des investissements, ce sont les magazines et la presse quotidienne qui souffrent le plus. La télévision reste de loin le support favori des annonceurs. Les données étudiées proviennent de l'Union belge des annonceurs (UBA). Il s'agit des investissements bruts, qui ne disent rien des ristournes que les régies octroient (dans la grande majorité des cas) aux annonceurs. La réalité la plus fine des investissements publicitaires demeure donc en partie méconnue.

[423] MAZUYER (Emmanuelle), *Les mutations des droits du travail sous influence européenne*, dans *Revue de la régulation*, n°13, 2013, consultation en ligne.

contrecoup des années 2008-2010 : les éditions Ventures Woman[424], RTL Belgium et BE TV. Pour les autres, le bilan de la période d'analyse traduit soit une stagnation, soit une baisse des effectifs, amorcée dans presque tous les cas à partir de 2008-2009.

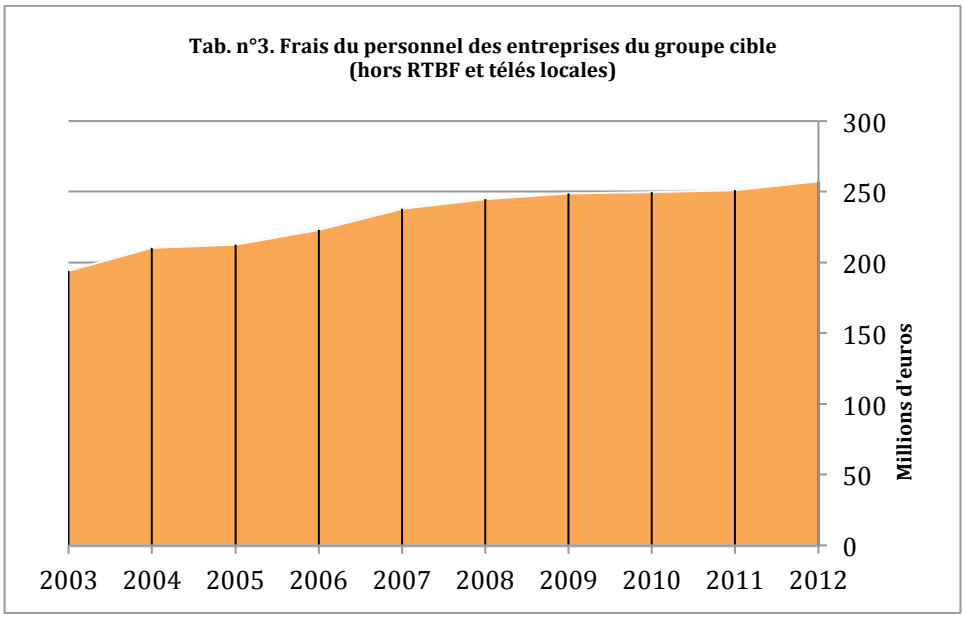
3. Le contexte socioéconomique encadrant l'offre de travail

Dans la littérature scientifique concernant le journalisme, peu de thèmes sont aussi récurrents que celui de la crise et par corollaire, les mutations qu'elle génère[425]. Les dépenses en ressources humaines pèsent en règle général lourd dans les frais totaux d'une entreprise du champ journalistique, malgré la possibilité (ou l'obligation) qu'ont nombre d'entre elles de produire davantage de contenus avec moins de personnel. Certains employeurs citent le pourcentage du poste « ressources humaines » dans les dépenses totales de l'entreprise. Mais il n'a pas été possible de récolter ce chiffre de façon systématique, et encore moins d'en fixer l'évolution.

3.1. Le budget « ressources humaines » en croissance continue

Les données chiffrées des bilans annuels permettent, dans un premier temps, de mesurer l'évolution des charges liées au personnel au sein des entreprises cibles. Celles-ci sont en effet mentionnées annuellement dans la catégorie « mémo » des bilans. En neuf ans, les frais totaux du personnel ont grimpé de plus de 50 millions d'euros et pèsent plus de 250 millions d'euros, répartis entre les 17 membres du groupe cible. Le tableau 3 témoigne de cette hausse progressive tout au long de la décennie 2003-2012. Il représente le total cumulé des frais du personnel au sein des entreprises cibles.

[424] « Elle Belgique », « Psychologies » et « Lobby » comptent parmi les titres qu'elles éditent en 2013.
[425] Voir notamment la synthèse de DEGAND (Amandine), *Le journalisme face au web. Reconfiguration des pratiques et des représentations professionnelles dans les rédactions belges francophones*, Louvain-la-Neuve, PUL, 2012, p. 128-130.



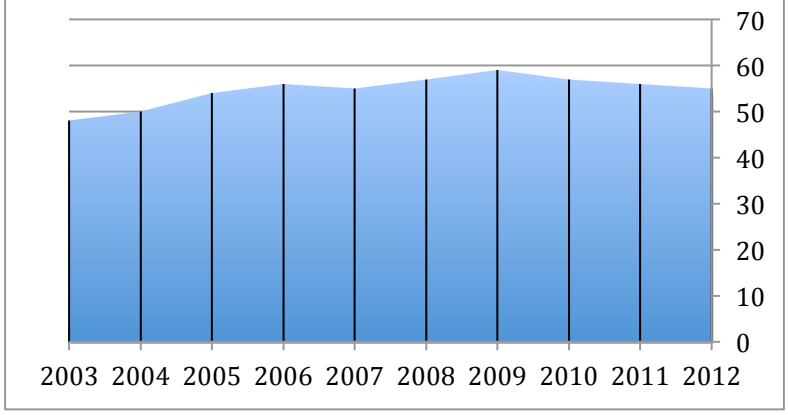
Le constat ne saurait être plus clair : les dépenses en personnel croissent continuellement, même si la courbe a tendance à s'aplatir entre 2009 et 2011[426]. Concernant la RTBF, elles représentent 173,4 millions d'euros en 2013, en hausse de 2,7% malgré la baisse des effectifs au cours de l'année écoulée (-21 ETP). Malgré un coup de frein, les frais du personnel du groupe cible augmentent d'année en année, et renouent en 2011-2012 avec une tendance plus conforme à celle du milieu de la période. Pourtant, de son côté, le volume de l'emploi entame une courbe descendante en 2008. Il y a là, à première vue, un paradoxe. Ce qu'il est par conséquent difficile à cerner, c'est l'impact de la baisse du nombre d'emplois sur les frais du personnel. En tout état de cause, l'arrêt de la croissance de l'emploi n'entraîne pas une courbe exactement correspondante au niveau des frais. C'est là une observation plus qu'intéressante lorsqu'il s'agit de remettre les déclarations des employeurs en perspective. Les mécanismes d'adaptation des rémunérations, comme l'indexation automatique des salaires et les barèmes d'ancienneté[427], l'expliquent certainement en partie mais il faudrait assurément un regard plus approfondi sur cette question, que les bilans ne fournissent pas. Ce qui ressort, c'est que la pression sur les budgets des ressources humaines, thème récurrent des entretiens, trouve dans les bilans une illustration significative : **pour limiter la hausse inévitable des dépenses liées à l'emploi salarié, le recours à une forme de travail moins coûteuse a déjà fait ses preuves dans tous les champs professionnels. Mais même lorsqu'il y est fait appel, l'effet reste limité et s'assimile plus à un enrayement de la hausse du budget « ressources humaines » qu'à son véritable recul.**

Il ne faudrait pas en déduire que chaque membre du groupe cible calque son évolution sur celle des données agrégées. Il n'est pas inutile de répéter qu'il n'y a aucun lien de causalité

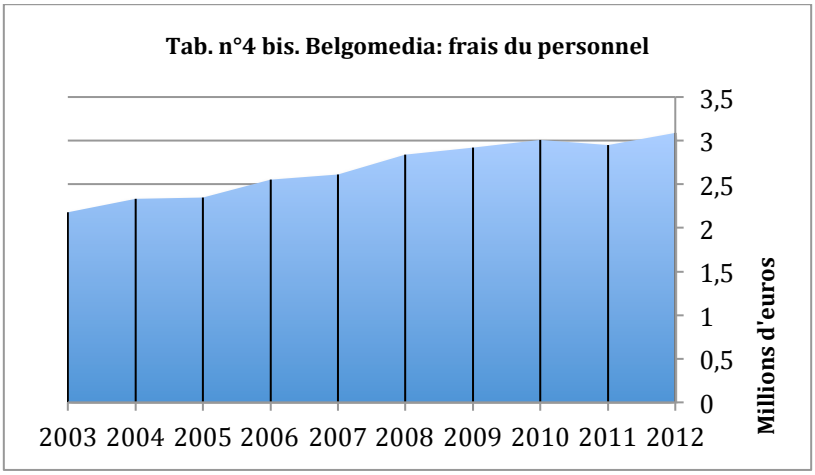
[426] Les frais n'y augment que de 2,38 millions d'euros en deux ans, soit en moyenne à peine 70 000 euros par an et par entreprise reprise dans le groupe cible.
[427] « Les rémunérations brutes ont subi une indexation en janvier 2013 cumulée à l'effet en année pleine de l'indexation survenue en mars 2012, soit un impact de 3,9 millions d'euros. (…) Les rémunérations augmentent de 2,4 millions d'euros en 2013 suite aux progressions barémiques » pour un effectif comprenant alors 2024 ETP.

entre une baisse des effectifs et une baisse des frais de personnel. L'entreprise Belgomedia[428], par exemple, permet de réfuter l'hypothèse selon laquelle une firme qui réduit la voilure en termes d'effectifs allège automatiquement et proportionnellement ses frais de personnel. Belgomedia réduit deux fois ses effectifs au cours de la période (2006-2007 et 2009-2012), mais ses frais ne cessent pas d'augmenter, hormis une seule fois, entre 2010 et 2011.

Tab. n°4. Belgomedia: effectif moyen du personnel

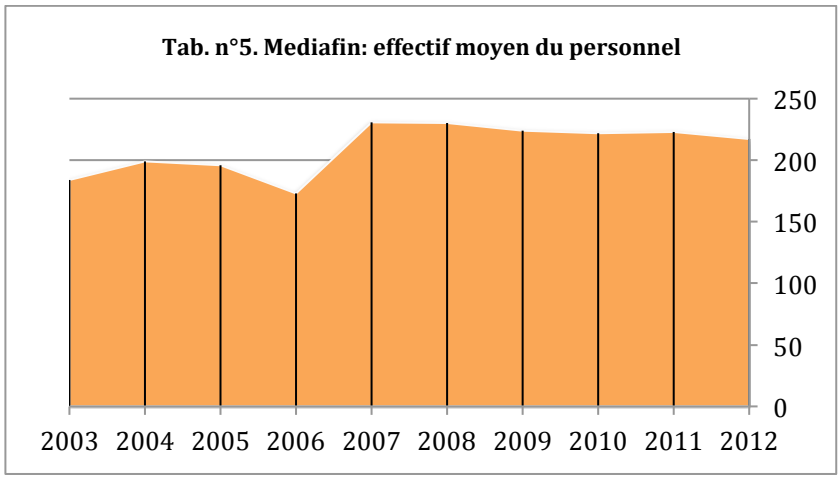


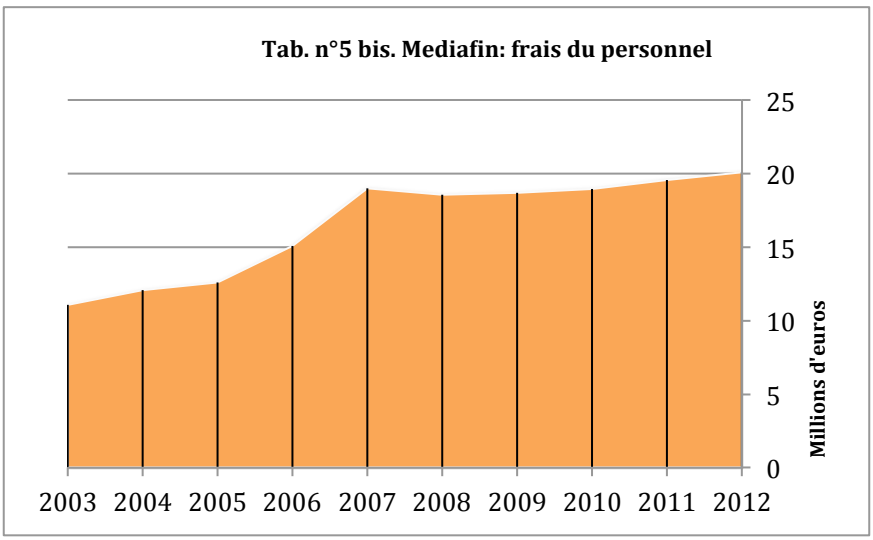
Tab. n°4 bis. Belgomedia: frais du personnel



Le cas de Mediafin, éditeur du quotidien économique « L'Echo », dont l'effectif moyen diminue peu à peu et constamment de 2007 à 2012, montre bien l'absence d'effet identique sur les frais du personnel, qui ne diminuent qu'une seule année.

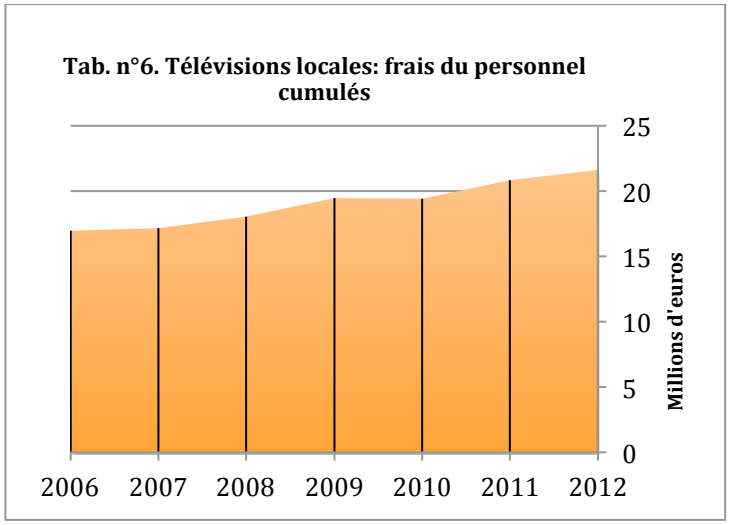
[428] Belgomedia édite l'hebdomadaire Télépro, deuxième du marché francophone belge en termes de diffusion payante, avec une moyenne de 130 000 exemplaires par semaine en 2012.





Bien entendu, il serait tout aussi erroné d'affirmer que les baisses d'effectif n'ont pas d'effet sur les dépenses en personnel. Tous les graphiques d'entreprises, dans une mesure variable, en attestent. L'objectif des observations précédentes consiste seulement à bien rappeler que le problème des budgets alloués aux ressources humaines ne se satisfait pas d'une lecture sommaire se bornant à constater une perte ou une création d'emplois. Le coût de l'emploi en Belgique et par conséquent son évolution, mérite aussi une attention particulière. Car si d'aventure certaines entreprises doivent réellement alléger leurs dépenses en ressources humaines, il s'avère qu'il faut supprimer un nombre appréciable de postes pour enclencher une courbe rentrante de la ligne budgétaire : l'indexation des salaires, ajoutée aux autres mécanismes d'augmentation des rémunérations, peut compenser l'économie liée à la suppression de quelques postes. L'introduction, puis la généralisation des contrats non-salariés au sein de l'économie du sous-champ, ne peut être comprise en dehors de ce cadre de réflexion. Il en va de même pour la recherche parfois spécifique de salariés n'excipant presque aucune ancienneté.

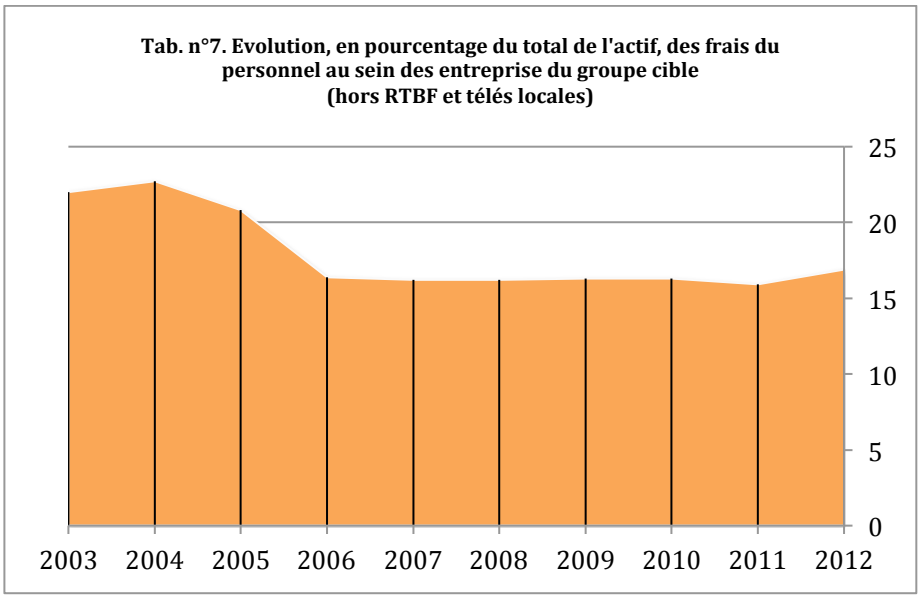
Au sein des télévisions locales, la courbe des frais de personnel[429] offre une nuance de taille par rapport à celle du groupe cible : si la hausse de 12% des frais totaux cumulés entre 2007 et 2012 s'inscrit dans la même logique, l'exercice 2009-2010 fait état d'une diminution des frais. C'est la seule année où cela se produit, télévisions locales et groupe cible confondus, bien qu'il faille souligner la très faible progression des frais (+1%) au cours de la même année au sein du groupe cible.



3.2. Les frais de personnel à l'aune des investissements en innovations

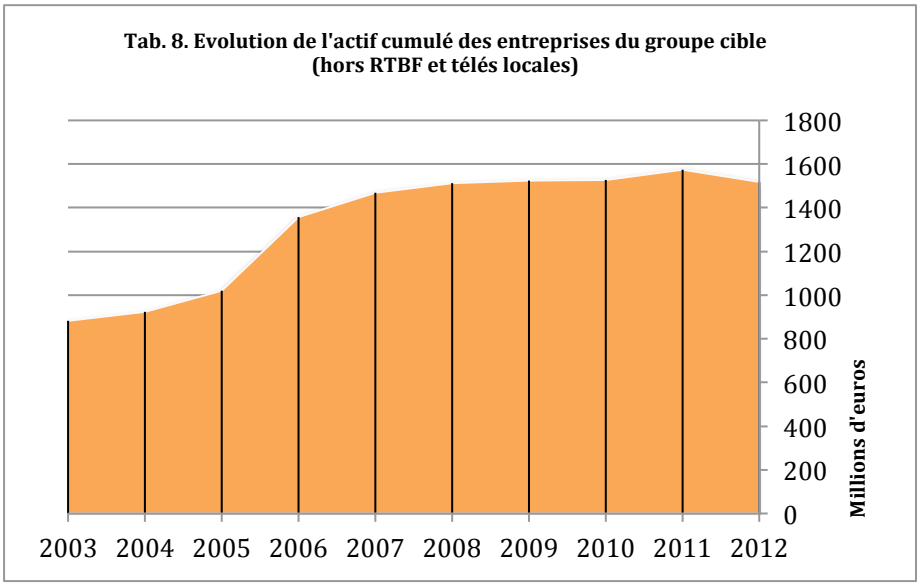
Il peut être instructif de comparer ces chiffres à la richesse globale des entreprises ciblées par cette étude. De cette manière, c'est le poids proportionnel des frais du personnel qui se dévoile à l'aune de l'actif total des sociétés cibles. Le tableau 7 donne à voir l'évolution, en pour cent de la valeur totale de l'actif, des frais liés au personnel pour l'ensemble des entreprises cibles.

[429] Quatre télévisions locales sur les douze existantes publient des bilans lacunaires au niveau des frais du personnel: dans ce cas, les années manquantes ont été estimées sur la base d'une indexation des frais de 5% par rapport au bilan précédent.



Le poids des frais du personnel par rapport au total de l'actif[430] des entreprises cibles diminue sensiblement à partir de 2005. C'est à cette période que le poids des dépenses en ressources humaines passe définitivement sous la barre des 20% du total cumulé de l'actif. Or, au cours du même exercice, la richesse du secteur augmente de près de 400 millions d'euros en une année, comme l'illustre le tableau 8 [431]. Les années 2006-2012 maintiennent la richesse globale du secteur à un niveau similaire, donc nettement plus élevé qu'avant 2006. **A l'échelle des entreprises cibles, il peut donc en être déduit qu'une proportion de plus en plus importante des actifs est injectée dans d'autres postes que les frais du personnel. Ceux-ci perdent bel et bien en poids relatif au profit d'autres types de dépenses**[432].

[430] En comptabilité, l'actif représente la valeur de l'ensemble du patrimoine d'une entité. Il s'agit donc de ce que possède l'entreprise comme biens mobiliers et immobiliers.
[431] Cette très forte hausse n'est pas imputable à un petit nombre d'entreprises, mais traduit un phénomène général au groupe cible. Il en va de même pour la stagnation perceptible entre 2008 et 2010.
[432] Bien entendu, d'une entreprise à l'autre, l'évolution du total de l'actif varie fortement, ce qui peut affecter sensiblement la question du poids relatif des frais du personnel d'une société à l'autre.



Or, c'est presque un lieu commun des discours que de rappeler à quel point la période semble inédite en matières de dépenses liées aux implémentations de nouvelles technologies et de nouveaux équipements. A elle seule, l'abondante littérature scientifique traitant des mutations des technologies de l'information et de leur environnement démontre qu'en termes de dépenses, les médias du XXI[e] siècle doivent jongler avec plusieurs impératifs conduisant à des investissements parfois lourds. C'est, de façon globale, la recherche d'un nouveau business model qui s'impose à eux[433]. En portant le regard au-delà du seul champ journalistique, il semble acquis que les industries culturelles, dont celles de l'information, connaissent de profondes mutations, « liées à trois grands phénomènes : l'arrivée à maturité des technologies numériques et le développement d'Internet, la déréglementation et la libéralisation généralisées des divers secteurs de la communication, et la financiarisation accrue des champs de la culture et de l'information[434] ». Ces transformations « profondes et apparemment durables affectent les conditions de la production et de la consommation des produits culturels industrialisés (…) ainsi que le statut de ces produits, leurs contenus et leur signification sociale[435] ». Les graphiques précédents confirment la pertinence de la question des investissements liés au renouvellement des métiers et des modèles d'affaire : si le poids relatif des dépenses en ressources humaines a baissé à partir de 2006, quelles en sont les raisons ? Dans quelle conjoncture s'intègre cette observation et avec quelles autres dépenses ou contraintes le budget « ressources humaines » se trouve-t-il éventuellement en balance ?

Le contexte financier des entreprises publiques, qui dépendent largement de dotations versées par la Communauté française, nécessite d'être envisagé distinctement. À la RTBF, le responsable interrogé relie directement la question du contrat de gestion, en phase de

[433] Le Pew Research Center, qui étudie le marché américain, en donne une synthèse croisant les enjeux éditoriaux, technologiques et économiques. *The search for a new business model*, Washington, PRC, 2012, 27 p.
[434] MORISET (Claire) & MIEGE (Bernard), *Les industries du contenu sur la scène médiatique*, dans *Réseaux*, vol. 23, n°131, 2005, p. 147.
[435] BOUQUILLION (Philippe), MIEGE (Bernard), MOEGLIN (Pierre), *L'industrialisation des biens symboliques. Les industries créatives en regard des industries culturelles*, Grenoble, PUG, 2013, p. 6.

négociation lors de l'entretien, à celle des ressources humaines : « Maintenant, c'est vrai qu'on est en pleine négociation de notre contrat de gestion, qu'on va savoir quel est l'argent qu'on va nous donner pour les cinq prochaines années. On est arrivés à l'os, donc si maintenant ils continuent à demander de l'effort, là il n'y a pas 36 000 manières. Les frais de personnel représentant plus de 70% de la dotation, si on la supprime ou si on gèle la dotation, indépendamment du fait que les salaires, eux, augmentent, ben il faudra que je prenne dans ces 70%. Quant à vous dire si ce seront les journalistes ou autres, ça je ne peux pas vous répondre et de toute façon, même si je le savais, je ne vous répondrais pas. Mais de toute manière, ça les touche d'une manière ou d'une autre. Si ce ne sont pas les journalistes, ce seront les techniciens qui travaillent pour eux. Mais bon, ce n'est pas à l'ordre du jour (…) mais c'est vrai que la crise ne favorise pas. Et comme nous on est dépendants du budget la Communauté française, que tout le monde sait qu'elle est excessivement riche <ironique>, ben voilà, on verra bien… ». En janvier 2013, l'administrateur-général annonçait effectivement un plan d'économies par voie de presse[436]. Aucune autre source de revenus alternatifs n'est évoquée spontanément lors de l'entretien. Ce qui ne signifie évidemment pas qu'elles n'existent pas, notamment du côté publicitaire. Faut-il en déduire qu'elles demeurent marginales par rapport au poids de la dotation, ou qu'une augmentation des recettes « autres » ne compenserait pas son éventuelle baisse ? Difficile de répondre. Tout au plus faut-il souligner l'importance capitale de cette dotation aux yeux du responsable interrogé.

Toutes les télévisions locales sondées associent également leur (in)capacité à contractualiser du personnel supplémentaire à la faiblesse de leur dotation publique : celle-ci stagne et il faut donc se diriger vers de nouvelles sources de financement. Tous les directeurs pointent la double entrave aux recettes publicitaires que constituent une couverture éditoriale circonscrite à une région délimitée et les effets de la crise économique sévissant depuis la fin 2008. Les autres sources de revenus, comme les contributions des opérateurs distribuant les chaînes ou les missions commerciales réalisées en interne, offrent certes une marge de manœuvre supplémentaire, mais sur fond de contexte socioéconomique tendu.

Les treize autres entreprises étudiées sur la base des entretiens appartiennent à la sphère privée. Sans détailler la ventilation de leurs recettes, elles font face, elles aussi, à des situations financières souvent qualifiées de délicates par les employeurs. Certains établissent un lien de cause à effet presque direct entre les recettes et l'effectif du personnel : « L'entreprise a un actionnaire étranger, qui a ses exigences de rentabilité, et si par hasard le marché publicitaire, qui est notre seule ressource, notre seul revenu, est mauvais, eh bien il faut faire des économies pour atteindre la rentabilité. Et les économies se font sur les frais de production, et donc, peut-être, sur une variable qui s'appelle la pige » (audiovisuel national).

À ce contexte brossé de façon presque unanime faut-il encore ajouter l'impératif d'investir. Il n'échappe à aucun discours recueilli, et resitue le champ étudié dans toute sa porosité aux

[436] « À nouveau, la RTBF va devoir passer par un plan d'économies : 28 millions sur 5 ans. Ces économies proviendront pour moitié de la réduction de la masse salariale (non-remplacement d'un départ à la retraite sur trois) et pour moitié d'économies sur les programmes. On a déjà réalisé beaucoup d'efforts ces dernières années ». Voir *Le Soir* du 9 janvier 2013.

nouvelles technologies et aux modèles d'affaires capables d'assurer une certaine rentabilité. Ce directeur d'un quotidien dresse un tableau précis et circonstancié de ces deux dimensions d'un même problème que sont la crise des médias et les investissements pour s'en extirper. L'extrait, volontairement long, rend compte de l'imbrication des problèmes et de l'erreur qu'il y aurait à traiter isolément la question des ressources humaines :
« Si on prend maintenant les frais de personnel, en schématisant encore une fois, il y a un peu plus de 50% du personnel qui sont des journalistes rédacteurs, et 50% qui rassemblent toutes les autres fonctions de l'entreprise. (…) C'est, je pense, beaucoup plus difficile aujourd'hui qu'il y a dix ans, en ce sens qu'on arrive pour la plupart des entreprises de presse en Belgique francophone, à des tailles qui sont critiques, et au sens premier du terme critique. (…) Jusqu'ici, je pense qu'on a pu diminuer sans toucher à la qualité. C'est peut-être prétentieux, mais simplement parce qu'on a amélioré les outils, on a amélioré les formations, on a huilé les organisations aussi, simplement, chacun a retroussé un peu ses manches, plus qu'avant peut-être (…). **On arrive petit à petit à un seuil tout en sachant qu'on doit en même temps investir dans les nouvelles technologies, dans les nouveaux médias, jusqu'ici à fonds perdus, en ce sens que ce n'est pas rentable. On pourrait espérer, peut-être l'année prochaine, être à l'équilibre sur notre site web.** Mais son coût n'est calculé que marginalement, puisque le coût de la rédaction est essentiellement calculé et toujours attribué analytiquement sur le "print". Donc on ne compte que des coûts marginaux et on pourrait peut-être l'année prochaine équilibrer ces coûts marginaux, mais **on est obligé d'investir dans ces développements-là sans savoir encore aujourd'hui de façon claire comment on va les rentabiliser réellement.** On voit maintenant apparaître des modèles payants auxquels j'ai toujours cru historiquement, mais il faut que la technologie soit là, il faut que les gens, psychologiquement, soient prêts, il faut que le contenu soit suffisamment qualitatif, il faut que la qualité soit suffisamment qualitative, pour qu'à un moment donné ça puisse tenir la route opérationnellement. Donc je pense que ça finira par arriver mais la difficulté, ça va être de tenir durant la période de transition nécessaire et aujourd'hui on ne peut pas dire que cette période de transition va s'achever dans les deux ans, dans les cinq ans ou dans les dix ans. Si c'est dans les dix ans, je pense qu'il n'y aura plus beaucoup de monde malheureusement sur le marché de la presse quotidienne en Belgique francophone, si c'est dans les cinq ans il y aura déjà un peu plus de monde, si c'est dans les deux ans il y aura encore tout le monde ».

Toujours dans la presse quotidienne, un des sous-champs où la question des investissements se fait particulièrement sentir, un responsable insiste sur le poids et la lourdeur des derniers matériels acquis : « On fait cette année <2013> un investissement énorme, je ne peux pas citer de chiffres (…), on est en train d'acquérir, de déployer et de mettre en place un nouveau logiciel de production de la rédaction. Jusqu'à présent, on travaille sur Hermès, depuis des années. <Le logiciel> Hermès nous convenait pour le papier mais pas du tout pour les autres applications, et donc on est en train de changer de logiciel, mais c'est un investissement colossal et on le fait aussi en parallèle avec XX <cite un autre journal>, qui va adopter le même, mais aussi avec d'autres entités concernées (…). Ce nouveau logiciel, qui est développé par des Danois, c'est un investissement colossal parce qu'on ne l'achète pas dans le commerce, il est fait sur mesure, on a des formations inouïes avec tout le personnel pour cela, mais il a un avantage essentiel par rapport à Hermès, c'est que le journaliste qui rentre

son info, il peut se mettre devant son PC et il la décline sous tous les supports possibles (…). Et donc ça c'est la preuve qu'on investit dont vous parliez tout à l'heure, qu'on investit mais de manière colossale dans la manière dont la rédaction va communiquer dans le futur et que le papier ne va plus être la préoccupation unique en tous les cas. Il reste la préoccupation majeure pour le moment mais il n'est plus la préoccupation unique ».

Tous les sous-marchés s'activent sur le front de l'innovation. Particulièrement perméables aux nouvelles technologies de l'information et de la communication[437], les médias ne peuvent en ignorer longtemps le potentiel, sous peine de les voir prises en main et exploitées par d'autres types d'acteurs. La menace d'être débordé et non-positionné sur une technologie d'avenir place la question des investissements au cœur des réflexions stratégiques de tous les médias, avec en toile de fond la question récurrente de la valeur ajoutée commerciale. C'est une manifestation parmi d'autres de ce que certains chercheurs appellent l'invention du journalisme[438]. Les exemples récents, liés à Internet et aux supports digitaux, n'en sont que les derniers rebondissements. Certes, il arrive que certains employeurs se montrent prudents avant de décider d'investir : tel directeur d'une publication destinée à un public quinquagénaire ne ressent aucune urgence à développer une version mobile de son magazine : « (…) attention, le smartphone auprès d'une population de plus de 50 ans, ce n'est pas un outil courant. (…) Ne nous trompons pas, n'investissons pas encore tous nos œufs dans cette transformation, parce que aujourd'hui, entre le magazine et notre site Internet, les gens sont déjà très comblés et on a déjà beaucoup d'informations ». D'un cadre de référence à l'autre, les priorités se font sentir différemment.

3.3. Les chantiers de la diversification

La question du positionnement par rapport à l'innovation technologique pénétrant le champ se double d'une autre, tout aussi cruciale pour sa santé économique : la diversification des activités, elle-même source d'une diversification des recettes. S'il se montre sceptique quant à l'intérêt d'une version mobile de ses publications, le directeur mentionné plus haut ne semble faire aucun mystère de la nécessité qu'il y a à déployer des moyens et du personnel dans des activités quelquefois assez éloignées du métier de base d'un éditeur de presse. **Les médias, dans cette optique, deviennent des marques, au sens commun et consumériste du terme. Des marques qui s'exportent hors de leur biotope et de leur activité historique pour élargir leur base de revenus** : « À côté des revenus de notre base de diffusion payante et de la publicité, il y a notre diversification. Et XX a lancé depuis quelques années une diversification assez forte. Autour d'Internet, autour d'activités, d'ateliers, de séminaires, de

[437] La thèse voulant que les journalistes sont ouverts à toutes les innovations et inculquent les nouvelles technologies aussitôt qu'elles se présentent à eux doit cependant être sérieusement nuancée. PIGNARD-CHEYNEL (Nathalie) & SEBBAH (Brigitte), *« Les journalistes face aux mutations des entreprises de presse : analyse des pratiques et des représentations conflictuelles »*, Communication au Colloque international EUTIC: *Transformation des organisations : évolution des problématiques et mutations fonctionnelles*, Bruxelles, 23-25 novembre 2011.

[438] FERENCZI (Thomas), *L'invention du journalisme en France*, Paris, Payot, 1996, 294 p. *Le journalisme en invention. Nouvelles pratiques, nouveaux acteurs*, dir. Roselyne Ringoot et Jean-Michel Utard, Rennes, PUR, 2005, 215 p.

croisières, de city trips, qui amènent des marges non négligeables aujourd'hui à notre équation économique. C'est un peu ce que je vous disais en préambule sur la nécessité de faire vivre nos marques dans des univers, je dirais, partagés par notre lectorat. Oui, ce lectorat est là, nous agrandissons notre territoire (…) ».

Activités de paris sportifs, de voyages ou de ventes groupées, publications de niche (jeunesse, high life et lifestyle, immobilier, médecine, people) repositionnements au croisement du marketing et du rédactionnel, développement des pôles immobiliers (entre autres via les annonces et l'événementiel), création de contenus commerciaux et corporate : des télévisions locales aux groupes internationaux, toutes les entreprises sondées au cours de cette étude ont, au minimum, démarré la prise en mains de leur propre diversification. Cette thématique recouvre et est recouverte par celle de l'innovation. Comme toujours, les moyens affectés varient : là où certains ont les reins assez solides pour mener une politique d'acquisition de titres belges ou étrangers, d'autres se contentent de décliner les compétences de leur personnel à des fins ouvertement lucratives. Mais partout, sans exception, la question de la diversification des activités et des recettes refait surface. Savoir qu'elle absorbe des ressources, mobilise du personnel, et plus encore, réoriente jusqu'à la définition même des profils d'avenir resitue la place que pourront encore occuper à l'avenir les candidats « uniquement » journalistes frappant aux portes de ces entreprises. Leur place ne risque-t-elle pas d'être repensée, réétudiée à l'échelle de groupes de plus en plus subdivisés et pluriels ? Les tableaux de la Banque Nationale de Belgique avaient pour inconvénient, était-il déploré plus haut, de mêler ensemble tous les types d'employés. La diversification des médias ne fait qu'accentuer ce handicap. Les journalistes ne constituent (plus) qu'un des segments du personnel des médias, certes capital, mais soupesé à l'aune d'activités de plus en plus diverses. Ils ne sont plus les seuls profils d'avenir. Dans un contexte de rétrécissement du volume global de l'emploi, cette constatation signifie que le profil de journaliste ne peut prétendre bénéficier d'une priorité dans tous les engagements. Les équipes journalistiques cohabitent avec d'autres « nouveaux » départements, quelquefois (bien) plus rentables. À moins d'avoir un profil marqué par une forte polyvalence[439], un journaliste n'occupera pas un poste créé pour assurer la diversification. Ce qu'il convient de retenir, c'est que le profil des entreprises du champ journalistique se complexifie : de structures quasi-monolithiques exclusivement dédiées à la création de contenus journalistiques, elles se subdivisent peu à peu en « business units », en une mosaïque d'activités incarnant une nouvelle stratégie de rentabilité basée sur la diversification[440]. Il n'y a qu'à lister les codes NACEBEL du SPF Economie pour s'en convaincre : la majorité des sociétés du groupe cible en recensent au moins deux et ajoutent à leur pôle d'édition/programmation un ou plusieurs autres secteurs d'activités parmi les suivants : activités des agences de publicité, régies publicitaires, activité des agences de voyage, soutien aux entreprises, production audiovisuelle et post-production, commerce de détails de biens neufs, papeterie, portails Internet ou encore formation

[439] Voir section 6.3.

[440] Sur ce thème, voir BOUQUILLION (Philippe), *Mutations des industries de la culture et de la communication, et contenus informationnels*, dans *Cahiers du journalisme*, n°20, 2009, pp. 44-63. *Les industries de la culture et de la communication en mutation*, Philippe Bouquillion & Yolande Combès (dir.), Paris, L'Harmattan, 2007, 265 p.

professionnelle. Cette liste vaut à elle seule tous les explicatifs sur l'ampleur des mutations économiques du champ. À nouveau, elle ajoute un argument à la caducité de la thèse d'un secteur homogène et fermé, capable de séparer sur la base de critères exclusifs les entreprises journalistiques des autres, reléguées aux marges ou au-delà de ses frontières.

4. La demande de travail journalistique : une impasse et des interstices

Il n'est nul besoin de longs développements pour décrire de façon satisfaisante l'état de la demande face à celle de l'offre. Les vingt entretiens menés évoquent presque tous la densité de la pression aux portes du champ et la fréquence des candidatures, spontanées ou non, qui atterrissent sur les bureaux des chefs de service et des rédacteurs en chef. L'uniformité des échos rend la distinction par sous-marchés presque inutile : de la plus petite rédaction de télévision locale ou du plus petit magazine jusqu'aux plus gros acteurs du marché, la demande est décrite comme constante et soutenue. L'écho, du reste, sera exactement le même dans les entretiens de jeunes journalistes. Aux dires des personnes interrogées, le phénomène n'est pas neuf. Il s'inscrit dans la durée, et installe la disproportion entre offre et demande de travail dans les éléments fixes du paysage belge francophone. À titre d'exemple, le concours de recrutement organisé par la RTBF en 2011 a attiré quelque 700 candidats à l'épreuve initiale, pour constituer au final une réserve de recrutement de moins de trente journalistes. Actif dans une télévision locale, ce directeur témoigne lui aussi du succès que la dernière offre de CDI a remporté : « Il arrive qu'on organise un recrutement par voie d'annonce. Pour le journalisme, au jour d'aujourd'hui, il suffit de mettre une annonce et au bout d'une semaine, vous avez une centaine de candidatures. On reçoit énormément de candidatures. Pour 80 CV reçus, il y en a peut-être trois qui pourraient travailler chez nous ».

Jamais les candidats ne manquent. Ceci ne préjuge toutefois pas de l'adéquation entre les profils des candidats et les attentes des employeurs. C'est une autre question, qui sera abordée plus loin. Les commentaires au sujet de cette forte demande varient entre inquiétude, empathie, ironie, voire agacement. Les causes spontanément pointées pour expliquer ce décalage ciblent en revanche plusieurs types de facteurs : « Ils ne trouvent pas de boulot parce qu'ils sont beaucoup trop à sortir, voilà. Moi ce que je pense, il y a beaucoup trop de gens qui s'engagent dans le journalisme. Ils m'avaient demandé à Mons Hainaut, je les ai complètement démolis, de faire une présentation sur l'avenir de la presse et quand j'ai vu cet auditoire énorme je me suis dit "mon Dieu tous ces gens qui vont sortir", c'était effrayant ! Franchement, c'est effrayant. Et il y a des Français qui viennent en plus faire leurs études en Belgique » (secteur de la presse magazine). Cet autre interlocuteur (audiovisuel national) insiste également sur l'afflux de diplômés : « Surtout qu'en plus ils sont dépendants de la conjoncture, pour l'instant la conjoncture n'est pas terrible, ce qui veut dire qu'on fait très très attention à la pige, et donc on doit préserver les meilleurs, pour leur préserver quand même un minimum de jours, et donc forcément cela réduit l'accès aux autres. Ce n'est pas évident du tout. Il y a énormément de diplômés chaque année, énormément de stagiaires avant cela. C'est un peu tragique, je dois avouer ». Le même précise ultérieurement avoir déjà fait des démarches d'appel à candidatures auprès d'écoles françaises afin de trouver des profils

adéquats. À nouveau, la quantité ne semble pas être automatiquement un gage de correspondance aux attentes. Un troisième (secteur des télévisions locales) constate que « les journalistes, on pourrait les payer à n'importe quel prix, on les aurait ».

Dans ce flot de réactions relatives aux candidatures, seule une réaction délivre un message en partie différent, qu'il n'est peut-être pas inutile de souligner. Travaillant en presse quotidienne, cet interlocuteur explique : « Dans une rédaction, il y a toujours de la place pour les gens qui ont des idées, c'est marrant parce qu'il y a toujours une vision du monde de la presse disant « il y a plein de journalistes, c'est difficile de faire son trou », mais franchement, il y a de la place, quoi. C'est vrai que le nombre de places est limité, qu'au niveau des rédactions pour le moment t'as pas mal de coupes sombres dans les effectifs (…) Mais je crois que lorsque tu as un bon journaliste, les rédactions, elles se le disputent ».
Une telle de prise de position reflète non seulement la vision « d'en haut » du marché du travail, soit celle des responsables des rédactions et des ressources humaines, mais elle traduit aussi une possible variation des appréciations, non pas du contexte en lui-même, mais de ses conséquences sur l'emploi des jeunes. Là où certains échos transmettent de manière abrupte et univoque un message d'obstruction et de déséquilibre entre offre et demande, cette analyse met en avant les espaces, même minces, même réduits à des interstices, dans lesquels se joue l'accès au travail. C'est une perspective qu'il est intéressant d'approfondir, sans perdre de vue que ces espaces de manœuvre sont bien trop étroits pour laisser évoluer davantage qu'une minorité de ceux et celles qui ont tenté de se lancer dans une carrière de journaliste. Mais d'une certaine façon, c'est la dynamique même de la démarche d'insertion dans le champ qui se révèle depuis le point de vue de cet employeur : en effet, qu'est-ce l'insertion, sinon une stratégie d'acteur située dans un contexte bien précis, une négociation à son avantage des espaces de manœuvres, aussi limités soient-ils, pour se faire une place dans un champ convoité ?

Ce qui peut alors interpeller, c'est le degré de subjectivité et d'appréciation personnelle dans les facteurs de l'insertion : la place existe, mais dans le contexte actuel d'obstruction et de rareté des postes stables, elle semble conditionnée au fait « d'être bon », c'est-à-dire à l'appréciation des compétences, professionnelles et humaines, bien plus qu'à celle des qualifications préalables ou requises[441]. Cette évolution se déploie pleinement dans le contexte du glissement d'une offre d'emploi à une offre de travail. Et c'est à travers le discours sur les processus d'embauche et les attentes des employeurs que la logique de compétences se manifeste dans ses nuances. En lui-même, le contenu du dernier extrait reconfigure la perception du fonctionnement du marché du travail, pourtant objectivement obstrué et déséquilibré. Il ne remet pas en cause ce constat, il le mentionne même explicitement. Mais il insiste sur les espaces de manœuvre, et c'est en cela qu'il est interpellant. Ceci débouche sur l'hypothèse suivante : **un marché du travail ne peut pas ne pas bouger, se scléroser et cesser de capter des nouveaux arrivants. C'est une question**

[441] Cette question sera étudiée au point suivant. Ce tournant est bien étudié notamment par Claude Dubar. DUBAR (Claude), *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, 2000. Voir également le point 3 du chapitre III (les facteurs de l'insertion).

de vitalité. Même au cœur d'une période sombre, même affecté par une diminution de ses moyens d'action, il demeure un minimum de mouvement, il subsiste des appels d'air. Certains directeurs font d'ailleurs explicitement référence à cet impératif besoin de mobilité au sein des rédactions : « On le paie aussi, quand on traverse ces périodes de mauvaise conjoncture, si pendant deux ans on ne fait plus venir de sang neuf, de pigistes potentiels qu'on aura repérés, on le sent, on sent que la machine se grippe, elle doit se renouveler, une rédaction il faut absolument tout le temps, tout le temps, tout le temps essayer chaque année de trouver un bon jeune, alors il va rester deux ans, cinq ans, j'en sais rien. Ça stimule tout le monde, ça nous remet en question et parfois on n'est pas en mesure de le faire… » (audiovisuel national).

Voilà pourquoi la question de la captation et de la sélection des jeunes travailleurs est cruciale: la manière dont elle se déroule exprime profondément le fonctionnement d'un champ certes structuré antérieurement à l'actuelle crise de l'emploi, mais néanmoins sensiblement reconfiguré par celle-ci.

5. Repérage, sélection et intégration des jeunes dans les rédactions.

Cette section prolonge les questionnements soulevés par le bilan partiel de l'offre de travail dressé précédemment. Si les créations de postes salariés se raréfient et si le volume de travail non-salarié fluctue (ou non) en fonction d'un très grand nombre de facteurs, il n'en reste pas moins que les employeurs doivent gérer les fréquentes allées et venues des jeunes candidats, et doivent régulièrement se mettre en quête de nouveau personnel. Entre les remplacements et les « coups de feu » de l'actualité, le travail de responsable des ressources humaines ne laisse guère de temps pour délaisser la question de l'apport de sang neuf dans l'entreprise.

5.1. Repérer les jeunes « à potentiel »

Les entretiens révèlent l'importance d'identifier les jeunes journalistes potentiellement capables d'apporter une plus-value aux rédactions. Toutes ne recherchent pas des jeunes en particulier, notamment dans la presse magazine spécialisée, encline à préférer des profils expérimentés. Toutes ne cherchent pas non plus des profils journalistiques. Malgré ces bémols, l'intérêt pour de la main d'œuvre jeune semble évident. Sa disponibilité et son faible coût l'expliquent en bonne partie. Concernant son repérage, l'envoi spontané d'un CV et d'une lettre de motivation « classique » ne signifie pratiquement rien en termes de visibilité[442]. Les employeurs affirment tous en recevoir une grande quantité. Dans le meilleur des cas, les CV sont conservés, et leur destinateurs recontactés lorsqu'une procédure de recrutement est lancée : les entreprises ayant déclaré agir de la sorte appartiennent toutes au secteur audiovisuel. Mais d'ores et déjà, un premier constat s'impose : la candidature spontanée sous la forme d'un CV et d'une lettre de motivation n'a qu'une infime chance

[442] À la limite, les entretiens avec les jeunes journalistes semblent suggérer que les CV aux formats et aux contenus originaux (sous forme de journal, par exemple) ont plus de chance de susciter de l'intérêt que les références mentionnées.

d'aboutir si elle n'est pas assortie d'un CV excipant une réelle expérience et/ou d'un contact au sein de la société visée.

En revanche, la réalisation des stages étudiants et, dans une moindre mesure, de piges d'essai, constitue la manière la plus commode et la plus courante pour repérer des collaborateurs potentiels : « Le stage, c'est la porte d'entrée par excellence, qui nous permet d'évaluer la personne. On travaille beaucoup par les stages, il n'y a rien à faire, les stages c'est vraiment la porte d'entrée dans une société », résume ce rédacteur en chef actif en presse quotidienne. Dans certains cas, les flux de stagiaires sont soutenus : toutes les entreprises bien ancrées dans le groupe des médias d'information générale en accueillent tout au long de l'année, parfois plusieurs à la fois. Si de plus en plus de rédactions s'ouvrent aux stages étudiants[443], certains pans du champ journalistique demeurent sous-visités. En Belgique francophone, la participation aux stages, qui durent parfois jusqu'à trois mois, constitue le moment privilégié pour repérer un jeune prometteur. Le seul handicap de ce mode de repérage tient au nombre de stagiaires transitant par certaines rédactions : ils ne bénéficient pas toujours de l'attention qu'il conviendrait de leur accorder et il n'est pas toujours possible de superviser en détail leur production : « Effectivement, la plupart du temps on repère des gens qui nous intéressent via les stages, on a des conventions avec des universités (…). La plupart du temps, ces jeunes arrivent, on les met en observation, c'est-à-dire ils vont à la conf', ils sont pris en charge, on a installé cela il n'y a pas très longtemps suite à différents problèmes qu'on a eus avec des jeunes qu'on avait lâché un peu trop vite, on essaie entre guillemets de leur désigner un parrain, qui peut leur dire des trucs tout bête, comme « lui c'est le chef info, la machine à café est là », pour faciliter un peu l'intégration, c'est pas toujours évident pour ces jeunes d'arriver dans une rédaction qui tourne à plein régime, donc on essaie d'améliorer cela, ils font d'abord de l'observation (…), puis il y a un test de voix, puis si on pense qu'il y a déjà de quoi l'utiliser sur antenne, on peut leur confier des petites interviews par exemple (…) s'il y a vraiment un cas très très doué, là tout de suite on le voit et il est lancé sur des sujets ; ça c'est… ça arrive, ça arrive, on a eu quelques bons journalistes (…) qui ont été repérés comme cela » (audiovisuel national).
Dans les petites rédactions, l'accueil de stagiaires est régulé à des fins d'organisation : « On encadre réellement, oui, on encadre les stagiaires. Je suis contente qu'il y en ait, mais c'est vrai que ça demande du boulot en plus <léger rire>. C'est pour cela qu'on n'en prend qu'un à la fois » (audiovisuel national).

L'autre façon d'être repéré peut être qualifiée d'émergente : elle s'oriente vers les réseaux sociaux, au premier rang desquels figure Twitter, ainsi que vers les espaces numériques d'expression personnelle, comme les différentes sortes de pages Internet ou les blogs. Tant de la part des employeurs que des jeunes journalistes, l'émergence de ce mode d'échange est confirmée. Ces espaces servent tout autant de CV en ligne que de « press book » compilant sa production personnelle. Ils sont parfois assortis de billets, de sons, d'images et autres textes mêlant différents genres journalistiques et divers objectifs : se faire connaître, se distinguer,

[443] Sur les 28 rédactions envisagées, deux ont affirmé avoir changé leur politique en la matière, et se sont ouvertes aux stagiaires.

partager, voire éditer ses propres pages d'actualité. Tous les employeurs n'en tiennent pas compte, mais dans le contexte d'une recherche de plus en plus affirmée de profils définis tour à tour comme « trans » ou « bimédia », « convergents », « digital minded » ou « numériques », le choix de la présence sur la toile rencontre certaines attentes et jette les bases de possibles prises de contact.

5.2. Les processus de sélection, la mise à l'essai et l'intégration progressive

Lorsqu'il y a besoin de compléter ou d'étoffer un effectif, les employeurs peuvent tabler sur une offre de candidatures fournie et ample. Est-ce pour autant que les processus de sélection sont balisés, cadrés et systématiques ? Le nombre élevé de candidats potentiels induit-il une organisation du recrutement planifiée ? Les échos recueillis à ce sujet laissent penser le contraire. La schématisation des processus de sélection sur la base des entretiens relève de l'impossible : il y a trop de réponses d'un niveau inégal de précision, trop de disparités entre les supports de diffusion et bien peu de sources permettant de confronter les réponses pour prétendre livrer un schéma théorique de la sélection des jeunes journalistes. Il reste heureusement possible de rendre compte de démarches concrètes et de manières de faire, ainsi que de certains éléments d'explication. Mais ce compte-rendu n'est ni complet, ni suffisamment comparable d'un lieu à l'autre. Tout au plus révèle-t-il des fragments de la manière d'agir.

Ce n'est pourtant pas faute de l'avoir demandé. La question de la formalisation des processus d'embauche figurait dans les questions soumises aux interlocuteurs. Ainsi s'exprime un directeur de l'audiovisuel à ce sujet : « Ce ne sont pas des appels non plus ouverts, on ne vous appelle pas dans les écoles de journalisme pour vous dire « allez-y, annoncez qu'il y a un casting ». On ne poste pas sur l'AJP non plus. On reçoit de toute façon un flux de CV, donc on les garde et si un jour, c'est ce qu'on répond, s'il y a une opportunité de casting qui se représente, si on est à la recherche de certaines personnes, eh ben on va faire appel à vous pour venir passer un test. On reçoit tout le temps des CV, de toute façon. Et aujourd'hui, les stages aussi, évidemment. (...) S'ils sont bons, c'est une manière de les tester, certains font déjà des boulots de base. Je pense qu'aujourd'hui en fait, maintenant que je vous en parle, je ne sais même pas si on ferait encore un casting, parce qu'on a eu quand même des bons stagiaires et qu'on sait que c'est devenu une réserve pour nous ».
Le nombre potentiel de candidats semble influencer les mécanismes de sélection dans le sens d'une certaine souplesse, voire d'une forme de spontanéité : « Il y a tellement de journalistes et de journalistes stagiaires qui arrivent sur le marché que dès qu'on a un bon stagiaire, finalement on ne fait plus tellement un pitch et une compète, on dit « tiens poursuis chez nous parce que t'as été très valable ». À la concurrence, à l'époque, j'avais même institutionnalisé cela, il fallait qu'on ait des stagiaires, il fallait qu'ils soient dans le bain, il fallait qu'on leur fasse peur, qu'on les secoue, qu'ils ne soient pas là pour bâtonner deux dépêches par semaine, quoi » (presse magazine et quotidienne).

Un autre (presse quotidienne) répond à la même question de la manière suivante : « À un moment donné tu as, je ne sais pas, un besoin de journalistes dans l'équipe parce que tu passes par un moment un peu compliqué, tu as recours à des journalistes indépendants qui

viennent renforcer l'équipe, pour fournir l'un ou l'autre reportage, et donc là tu retombes sur un stagiaire que tu as eu, et dont tu estimes qu'il avait fourni du bon travail, donc ces gens-là viennent. Tu vois que la qualité est égale, et donc tu as la chance, à un moment donné, que dans une équipe tu as un poste qui s'ouvre, quelqu'un qui est malade, quelqu'un qui tombe enceinte, et donc ces gens-là rentrent dans le circuit du travail, c'est vraiment comme ça que ça se passe, ici ça se passe de façon très euh… C'est pas informel parce que tu as aussi toute une série d'appels à candidatures pour toute une série de postes, ça dépend lesquels, il y a des postes parfois où t'as un contrat de remplacement où par exemple tu ne passes pas par un appel à candidatures, mais lorsque tu as des appels par exemple pour 6 mois ou un an, tu as des appels à candidature qui se font en interne, et que tu ouvres parfois aux personnes qui fréquentent assidûment la rédaction, et donc tu vois les gens, tu discutes avec eux et à partir de là, tu détermines ton choix ».

Cette analyse laisse entendre que les processus de sélection peuvent varier assez bien selon le statut attaché au travail offert : « On reçoit énormément de candidatures, on fait passer des tests » pour les contrats de longue durée et les CDI. « L'autre voie, c'est dans le process courant, quand il y a un remplacement, généralement c'est des gens qu'on a connus soit par le biais des piges, soit dans des contrats de remplacement, qui montent dans le poste, et dont on se rend compte que cela pourrait convenir, et alors on leur propose… Mais c'est vraiment chaque fois en fonction des circonstances (…). Le turnover <parmi les cadres> est très très faible. Si on sait que c'est de courte durée, on est moins regardant. Je passerais bien le cap sans devoir l'envoyer à l'antenne. On est moins exigeant. Par contre quand c'est comme vocation que cela devienne du CDI, c'est là que tous les critères doivent être remplis à fond, et c'est là que c'est plus compliqué » (télévision locale).

Cet autre directeur d'une télévision locale dresse un résumé de la sélection et de la progression au sein de sa rédaction : « C'est clair qu'il y a une avancée progressive. Le schéma, c'est un peu caricatural, le plus classique c'est quoi: c'est un jeune journaliste qui vient en stage, où il est parrainé par un journaliste, ça aussi on a instauré il y a un an. Il a sa référence dans la rédaction, il est suivi, piloté. Au début en doublon, il y a une question de feeling sur la façon dont le journaliste perçoit le stagiaire; à un moment donné, on donne un sujet peu engageant, peu risqué, ou qui ne demande pas de feed-back sur un sujet et c'est le stagiaire qui fera le sujet. Et puis à un moment donné, on le lâche quoi. Donc c'est une avancée progressive. Et puis au sortir du stage, ben voilà soit ça se termine, sinon un itinéraire assez fréquent en tous cas dans les gens qu'on a ici, il y en a beaucoup qui ont suivi cet itinéraire-là, ce sont des gens qui commencent à faire des piges rémunérées. Là aussi c'est progressif, mais on sent les gens qui sont prêts pour s'attaquer à des plus gros morceaux ». L'étape ultime sera alors de prétendre intégrer le noyau des salariés : la procédure y est soit réduite à sa plus simple expression (un membre du réseau d'indépendants est choisi par sa hiérarchie), soit fait l'objet d'un appel interne et/ou externe à candidatures.

Enfin, tout aussi éclairant est ce témoignage d'un directeur de l'audiovisuel national, notamment parce qu'il rend compte du choc entre différentes méthodologies de repérage et de recrutement des journalistes : « Vous parliez tout à l'heure de critères de sélection <rire

amusé>, ça n'existe pas, les Ressources Humaines essaient de nous imposer cela avec des visions très « RH », mais nous on est un peu imperméables à cela, et c'est peut être une erreur d'ailleurs d'être imperméable à cela… Comment on appelle cela, le fait de ne faire confiance que à des gens qui nous ressemblent, c'est un peu dangereux d'ailleurs ; il ne faut pas mal comprendre ce que je dis, je fais très attention à travailler avec des gens d'origines très différentes, sociales ou culturelles, peu importe, ça c'est extrêmement important pour moi dans une rédaction, en revanche le profil débrouillard… On est tous un peu comme cela, je pense, et voilà c'est peut-être pas bon non plus mais voilà je pense que c'est… <hésite> instinctif ». Ce message quant aux processus de sélection peut sembler un peu confus, mais il délivre plusieurs informations : souvent, le degré de publicité des offres de travail ne dépasse pas le cadre des relations directes et indirectes des responsables. Le recrutement s'opère de façon plutôt prompte, grâce à une recherche, qualifiée quelquefois d'instinctive, de certaines qualités qui rapprocheraient les journalistes déjà engagés de leurs futurs collègues.

D'une manière assez transversale aux différents sous-marchés, la sélection des nouveaux travailleurs s'opère sans *modus operandi* systématique. Ceci fait écho aux travaux de Denis Ruellan sur le groupe professionnel journalistique, notamment lors du recrutement. L'auteur écrit que les jeunes journalistes « sont d'emblée contraints aux pratiques floues des entreprises dans lesquelles le "relationnel" et la soumission aux usages de l'entreprise comptent énormément pour accéder à l'emploi et y demeurer[444] ». La publicité toute relative de certaines offres renvoie au flou constitutif[445] du champ, qui met en avant la gestion fluide de l'espace et des relations professionnelles, selon lui générée par un profond pragmatisme. Les mécanismes de sélection (appel à candidatures, pré-sélection des candidats potentiels, entretiens, mises à l'essai) tendent à confirmer eux aussi cette manière de procéder, dès lors délicate à qualifier. A tout le moins, les modes de sélection sont variables et régis par une forme d'adaptabilité. Le facteur influençant le plus la publicité et la formalisation du processus de sélection, c'est la nature du contrat proposé. Les CDD longs et les CDI font l'objet d'une procédure plus soignée, claire et ouverte. Elles impliquent une manière de faire plus lisible, officielle. Les postes temporaires semblent obéir à une recherche bien plus directe, s'embarrassant de peu de formalités. Notamment parce qu'une certaine urgence dicte les choix. Notamment aussi parce qu'elles recouvrent des tâches et des horaires de travail plus variables.

Dans un tel contexte, l'étape première, à savoir être repéré, n'en est que plus importante. D'une certaine manière, elle est presque éliminatoire : celles et ceux qui n'auront pas réussi à se rendre visibles et attractifs aux yeux d'un employeur risquent de perdre le contact et de disparaître de son champ de vision. Le témoignage suivant est assez explicite : « Pour des trucs concrets qu'on lance ponctuellement, on préfère engager des gens dont on connaît les

[444] RUELLAN (Denis), *Socialisation des journalistes entrant dans la profession*, dans *Quaderni*, n°45, automne 2001, p. 146.

[445] «Nous avons ajouté que ce flou ne devait pas être perçu comme un dysfonctionnement car il offrait au groupe des capacités d'amalgame, de souplesse et de réduction des antagonismes tout à fait efficaces. (…) En définitive, c'était toute la gestion du territoire professionnel qui était concernée par l'imprécision et la fluidité ». RUELLAN (Denis), *Groupe professionnel et marché de travail du journalisme*, dans *Réseaux*, vol. 15, n° 81, 1997, p. 138.

capacités. Vous savez, on n'a pas beaucoup de temps à perdre » (secteur de la production audiovisuelle).

Les façons de mettre les journalistes à l'essai afin de s'assurer qu'ils répondent bien au profil souhaité, traduisent également des logiques variables et différenciées. D'un sous-marché à l'autre, l'accent sera naturellement porté sur différents éléments. En règle générale, il semble important, aux yeux des employeurs, de pouvoir nouer une relation professionnelle suffisamment souple que pour la stopper si nécessaire, tout en permettant au jeune entrant de se forger une place et d'acquérir un savoir-faire. Piges d'essai, contrats à durée déterminée, prolongation du stage font partie du dispositif de mise à l'essai, qui vient compléter les démarches de sélection en tant que telles (tests de voix, d'écriture et de connaissance des matières à couvrir, entretien d'embauche, voire envoi des CV et lettres de motivation).

Ces pratiques ne peuvent donc pas être unilatéralement qualifiées de floues, informelles ou au contraire de structurées et formalisées. Il y a, vraisemblablement, un jeu de balancier entre ces deux pôles. En fonction du poste à pourvoir, du statut et de la taille de l'entreprise, la manière de sélectionner un jeune journaliste ne sera pas identique. À la suite de Marie-Christine Bureau et d'Emmanuelle Marchal, il semble qu'une connaissance du candidat « fondée sur l'expérience, et qui s'apparente à une évaluation non formalisée, peut donc être mobilisée avec succès dans les processus d'appariement » entre le candidat et l'emploi. « Mais elle peut aussi être dénoncée sur le mode du "piston" [446] ». Il sera intéressant de confronter ces processus de sélection à ce qu'en disent et pensent les principaux concernés. La perception de la notion d'arbitraire, notamment, devra être investiguée.

Mais au final, ce qui modèle le plus ces processus, c'est la prédominance d'une forme de souplesse dans les manières d'agir. Cette souplesse que peuvent se donner les employeurs imprègne bien des étapes, jusque et y compris le choix final du candidat. Même dans les concours les plus publics et les plus strictement organisés, comme à la RTBF, le processus demeure imprégné par cette souplesse : la définition, le rythme et le nombre des épreuves, les conditions d'accès au concours et les verdicts expriment la puissante marge de manœuvre que se donnent les employeurs à l'intérieur d'un cadre légal et officiel. En soi, cela relève bien sûr de la plus élémentaire liberté d'engager. À l'autre bout du balancier, là où les choix sont les plus fluides, rapides et informels, c'est la même logique, accentuée, qui agit. L'hypothèse à examiner peut alors se résumer comme suit : la malléabilité et la faible formalisation des modes de recrutement n'est pas qu'une affaire de liberté, ni de facilité organisationnelle ou d'urgence. Bien sûr, ces éléments jouent un rôle dans le fait, par exemple, de ne faire circuler des appels d'offre que dans son propre réseau de connaissances formelles et informelles[447]. Cela accélère les réponses et limite l'accès à des profils déjà repérés ou plus ou moins connus. Mais cette logique traduit aussi un **besoin d'autonomie** assez marqué dans des processus qui,

[446] BUREAU (Marie-Christine) & MARCHAL (Emmanuelle), *Incertitudes et médiation au cœur du marché du travail*, dans *Revue française de sociologie*, vol. 50, juillet-septembre 2009, p. 583.
[447] Cette manière d'agir gagne en importance, et pas uniquement dans le journalisme. Marie-Christine Bureau et Emmanuelle Marchal relèvent de façon générale « l'importance primordiale des relations interpersonnelles sur le marché du travail ». BUREAU & MARCHAL, 2009, p. 581.

souvent, relèvent en partie d'une logique affinitaire, d'un « feeling », et d'une évaluation de paramètres subjectifs plus ou moins explicités : la motivation, la sociabilité, la flexibilité, la créativité, la débrouillardise. Ces aspects qui touchent à ce qui pourrait être désigné comme l'âme du journaliste, tous les employeurs ou presque les détaillent tôt ou tard dans leurs réponses, et bien souvent spontanément. Ils semblent essentiels bien qu'il soit présomptueux de les hiérarchiser, sauf à s'en tenir au niveau d'analyse d'une seule et même entreprise.

Dans l'exacte lignée du déplacement progressif vers une offre de travail et une logique de compétences, la prise en compte des dimensions personnelles et subjectives acquiert une place de plus en plus grande dans les discours des recruteurs. Elle renvoie sans doute à la sociologie même du groupe professionnel, et aux qualités attachées à la figure du journaliste : le flair, l'audace, la ténacité, la débrouillardise, l'indépendance, le sens de l'information et de la mise en récit. Ces qualités toutes personnelles se situent au croisement d'autres, comme la plume, la patte, la voix, la télégénie, qui sont tout autant personnelles que professionnelles. Il y a dans les critères de recrutement une recherche de l'essence journalistique, ce qui fait l'unicité du métier, sa substantifique moelle, voire l'expression de son idéal. Ceci n'exclut pas des variations d'appréciation et des attentes renouvelées. Pour repérer ces dimensions parmi les plus jeunes journalistes, ce ne sont pas les processus formels, transparents, répétés et objectivés qui semblent avoir les faveurs des rédacteurs en chef. Au contraire, c'est à une appréciation ressentie, éprouvée et testée en situation de travail que les employeurs donnent la préséance. Plus le poste est flou et peu défini, plus le verdict de la pratique et de la mise à l'épreuve reçoit les faveurs, précisément parce qu'il dispense de mettre sur pied et d'administrer un dispositif spécifiquement conçu pour tester le candidat. Le test, c'est de travailler en situation réelle : c'est là que peut se déployer la logique de compétences et c'est là que peut être ressentie la personnalité du jeune, ainsi que la manière dont il a fait siennes les attentes de ses futurs collègues par rapport aux traits typiques de cette « âme » du journaliste. Ceci explique peut-être que les modes de sélection répondent à une logique souple, fluctuante, donnant la priorité à la mise à l'essai in situ, via les stages et des piges d'essai. C'est, au fond, à l'appréciation de la faculté d'adhésion à ces valeurs que se livrent les employeurs dans leur recrutement[448]. Pour ce faire, les modes de recrutement plus informels, adaptés à leur entreprise, leurs priorités, leurs préférences et leur vision du journalisme semblent faire leurs preuves.

[448] Eric Maigret établit également un lien entre une certaine capacité à adhérer aux usages internes et une intégration accomplie. Ceci renvoie aux nombreux travaux étudiant le concept de routine. « L'accès aux médias augmente avec l'aptitude à proposer des discours en conformité avec les attentes, déjà configurées pour le flux de l'information ». MAIGRET (Eric), *Sociologie de la communication et des médias*, 2e éd. Paris, Armand Colin, 2007, p. 165.

6. Les attentes des employeurs, une projection du journaliste d'avenir

6.1. Un affaire de tempérament et de « fibre » ?

Dans la foulée du point précédent, il s'agit de montrer comment plusieurs analyses mêlent intimement les capacités et aptitudes technico-professionnelles à un propos sur le tempérament, le caractère et les capacités personnelles des jeunes journalistes. Ici, cela concerne la production audiovisuelle : « Pour m'en tenir aux journalistes, le profil recherché c'est quoi ? Quand même être jeune, je ne me vois pas commencer ici maintenant à 40 ans comme journaliste sur le terrain, je veux dire faire 8 ou 9 productions, même 7 par semaine, je ne pense pas que, même si je suis un guerrier, un combattant, ce qu'il faut être dans le métier, je ne pense pas qu'à 40 balais je veuille encore finalement me retrouver sur le terrain en moyenne deux ou trois fois par semaine. Donc des gens jeunes, je trouve que <nom de l'entreprise> est finalement une formidable école, pour les gens qui n'ont pas beaucoup d'expérience. J'ai des CV de gens qui viennent à peine de sortir des études et parfois même qui y sont toujours, je pense que c'est une formidable rampe de lancement pour eux, maintenant, on demande quand même… Il faut savoir écrire, être de plus en plus polyvalent, comme dans la presse générale ou régionale, on demande plus de choses ici : ils doivent écrire le scénario (…) Ils doivent être polyvalents, il ne faut pas trop rechigner, il faut pouvoir être disponible un week-end sur quatre, donc c'est quand même des profils de gens jeunes. On aime bien, j'aime bien les profils de guerrier même si je constate malheureusement, est-ce générationnel, je trouve que c'est moins le cas qu'à mon époque entre guillemets. (…) Je pense qu'il y a une "touch" qui n'est plus là. Il y a des gens très talentueux qui ne mordent pas assez, il y a les gens qui font leur boulot sans plus, de manière générale ça c'est ce que je déplore un peu, on pense plus à ses récups avant de travailler. Ça c'est dans un contexte général au niveau d'un tempérament, les gens veulent toujours plus en faisant moins. Je crois que c'est partout. (…) Je pense qu'on a des bons petits gars qui bossent bien, plutôt bien, mais c'est vrai qu'ils ont l'impression d'être surchargés de travail même quand ils ne le sont pas. C'est ça que je déplore, c'est cet aspect guerrier. À un moment, on s'arrache à soi-même pour bosser, c'est un métier comme cela, on n'est pas à La Poste ici, parfois on ferme les yeux sur des trucs, on sait très bien qu'ils ne tournent pas jusque 18h mais seulement 16h, et deux jours après on pleurniche après des récups parce qu'on dépasse d'une demi heure ? ».

À la lecture de ce passage, il n'y a guère de doute que les compétences attendues ne relèvent pas que du bagage technique ou scolaire. Du coup, repérer le profil souhaité relève d'une logique très ciblée, où l'accent est une nouvelle fois mis sur ce qui fait qu'on est ou on n'est pas journaliste. L'extrait insiste souvent sur des qualités viscérales plutôt qu'acquises par le biais d'un écolage. Un autre directeur de l'audio-visuel déclare : « On a des difficultés, c'est un grand mot, mais c'est pas toujours évident de trouver des profils qui ont le journalisme dans le sang, c'est-à-dire qui ont cette curiosité, cette débrouillardise, à la limite ces connexions ; c'est pas facile, on a beaucoup de gens qui théorisent extrêmement bien le

journalisme, qui ont appris beaucoup de choses, mais qui se retrouvent parfois un peu désemparés quand on les lâche, et nous on reste une rédaction où on n'a pas beaucoup le temps d'encadrer les gens. Bon c'est pas toujours facile quoi, je l'ai expérimenté moi-même <rire> c'est pas évident, et donc quand on repère des gens qui ont des réflexes innés ou qu'ils ont appris, je n'en sais rien, mais qui ressemblent un peu aux nôtres, voilà, c'est un peu, comment on appelle ça <rires> ? Ils ne sont pas cooptés, mais il y a quelque chose comme cela, où on reconnaît des qualités qui nous plaisent et qui sont communes à la plupart des journalistes chez nous ». En parlant de « trait inné », et de « journalisme dans le sang », cet écho exprime parfaitement l'hypothèse d'une évaluation hors du champ des qualifications technico-théoriques, même si celles-ci font aussi partie des exigences minimales exigées. L'enjeu, c'est la différenciation, ce qui fera pencher la balance en faveur d'un jeune plutôt que d'un autre. Cette différenciation semble se jouer sur le terrain d'une évaluation subjective du tempérament, presque sur le mode d'une critique affinitaire de la personne.

Les attentes quant à la personnalité peuvent aussi toucher à la socialisation. Dans le cas de ce quotidien, la fibre pour le métier interagit avec une forte dimension relationnelle. « Au niveau du candidat, comme on fonctionne beaucoup avec des gens qui travaillent déjà au sein de la rédaction, c'est une évaluation aussi instinctive si tu veux, sauf que tu discutes avec la personne aussi, à un certain moment tu dis "bon écoute ça, ça ne va pas, tu devrais améliorer, je trouve que ton écriture, là ça ne vas pas, ton esprit de synthèse faudrait que tu l'améliores, là dans cet article tu as un peu merdé sur ce truc-là". Donc je veux dire que tu as une évaluation un peu continue, mais t'as aussi une évaluation un peu instinctive qui fait qu'à un moment donné, le chef de service dit "ben celui-là, ça vaut vraiment la peine quoi", il a une fibre journalistique et si à un moment donné on a besoin de quelqu'un ben ça vaudrait la peine de l'intégrer dans l'équipe parce que c'est quelqu'un qui apporte quelque chose (…). Ici, si tu commences à avoir quelqu'un avec un caractère de cochon, qui envoie chier tout le monde, qui affirme avoir raison sur tout et qui critique tout sans apporter de solution, attends, ça, ça ne vas pas, c'est intenable dans une rédaction comme la nôtre ».

La taille de la rédaction n'est pas un facteur anodin lorsqu'il s'agit de juger les capacités d'intégration et de socialisation : s'assurer que le nouveau venu puisse s'intégrer en son sein sans en modifier les lignes de forces, ni demeurer trop en retrait, fait partie du processus de sélection. Plus l'équipe est petite, plus le nouvel élément peut influer sur l'équilibre relationnel. Dans le cas suivant, l'interlocuteur explique dans un premier temps les exigences techniques attendues dans son secteur, l'audiovisuel. Mais elles se doublent d'une attente tout aussi importante quant au caractère : « Quand on a un stagiaire qui a des aptitudes, et qui se fond bien, c'est important je crois, dans la vie de la rédaction, que c'est une personne qui humainement va cadrer avec la manière dont ça se passe chez nous, parce qu'on reste une plus petite structure quand même, avec des gens qui travaillent, c'est vrai, depuis longtemps ensemble et qui étaient à la naissance de quelque chose. Du coup, il faut vraiment que la personne, on la sente entre guillemets. Moi, je ne vais pas rappeler un stagiaire dont trois ou quatre m'ont dit "pff t'as vu pour qui il se prend" surtout qu'on est aussi dans un milieu qui génère ce genre d'attitudes, hein (…). C'est un peu luxueux mais c'est comme ça, on peut se

dire "on ne va pas prendre quelqu'un qui va gripper la mécanique et le bon relationnel qui existe entre nous" ».

L'importance des critères de personnalité semble pouvoir compenser, le cas échéant, des lacunes dans les compétences technico-théoriques. En tous les cas, ils ne sont jamais secondaires. Ils forment un noyau incontournable des attentes envers les jeunes journalistes. C'est peu dire que la proportion de jeunes candidats qui satisfait pleinement au double volet que forment la « personnalité journalistique » et les aptitudes de socialisation est faible. Les employeurs le mentionnent, et le nombre élevé de candidats refoulés aux portes des rédactions s'explique certes par leur nombre, mais aussi par une sélection assez sévère, effectuée sur la base de critères jugés importants mais difficilement transmissibles et objectivables, tels la fibre, la passion, la proactivité, l'adhésion à la ligne éditoriale, l'autonomie, la débrouillardise, la sociabilité.

6.2. Les structures d'évaluation des (jeunes) journalistes : une doxa artistique des compétences journalistiques

Qui plus est, ces critères ne sont pas évaluables de manière reproductible et mécanique et ne sont guère appréciables par d'autres personnes que des journalistes eux-mêmes. Toute la question est de savoir à quel point les acteurs sont conscients de leurs propres pratiques de recrutement. Et par conséquent, quel rôle elles jouent. Ne font-elles pas partie d'habitudes tellement intégrées qu'elles s'accomplissent à la manière d'un pilotage automatique ? Sans doute ces pratiques imprégnées de non-explicitation et d'une logique de cas par cas confèrent une puissante autonomie à ceux qui effectuent le recrutement. Car comment mieux tenir à l'écart les acteurs extérieurs à celui-ci qu'en maintenant une rhétorique subjective et indigène sur les critères de sélection ? Comment mieux faire comprendre qu'il s'agit d'une affaire à gérer entre semblables et à maintenir dans un « quant à nous » imperméable aux non-initiés ?
Ceci peut s'intégrer à un cadre explicatif plus large, renvoyant au flou définitionnel de la profession et à une forme de défense contre les ingérences extérieures. « The question of who journalists are has never been definitively answered, in part because journalists themselves often don't want to be licensed, certified or classified by any official authority or by anyone outside journalism, and in part because there is no specific body of knowledge that journalists must master to practice their craft[449] ». La sociologie des professions regorge d'exemples montrant à quel point l'autonomie est l'enjeu de nombreuses manœuvres des groupes professionnels, voire du fait professionnel en lui-même. Le cas étudié ici vaut surtout par la prise en compte du contexte : en pleine période de pression sur les budgets et les effectifs, à l'heure où de plus en plus de médias créent des départements de ressources humaines, implémentent les acquis de la GRH et du management, il semble compréhensible que la rhétorique et la dynamique du recrutement constatées au fil des entretiens serve aussi de bouclier contre les ingérences. Celles-ci n'ont sans doute jamais été aussi menaçantes et le besoin de défendre l'autonomie d'une des prérogatives les plus cruciales d'une rédaction s'en trouve ravivé. Les paragraphes suivants en donnent quelques exemples. L'étonnante

[449] WEAVER (David), *Who are journalists ?*, dans *Making Journalists. Diverse Models, Global Issues*, éd. Hugo de Burgh, Oxford, Routledge, 2005, p. 44.

importance des dimensions liées à la personne et à son tempérament trouvent peut-être ici une nouvelle ébauche d'explication. À moins que cette dialectique ne soit aussi une manœuvre à l'égard du chercheur et des écoles de journalisme ? L'hypothèse ne peut être évacuée : certaines sections des entretiens témoignent assez clairement d'une volonté d'expliquer l'ampleur du fossé séparant le secteur de la formation de celui de la mise à l'épreuve en entreprise[450]. Comme pour bien marquer la séparation entre les deux territoires, l'évaluation « au feeling » et en situation des jeunes journalistes est aussi une manière de souligner la spécificité du champ professionnel et l'incapacité qu'ont les acteurs extérieurs, en ce compris les lieux de formation, d'en saisir toutes les finesses.

Quoi qu'il en soit, certains employeurs, qu'ils aient ou non un pied dans la vie des rédactions, soulignent à quel point **l'introduction et la pérennisation d'un système d'évaluation du travail du personnel journalistique s'oppose à des réticences, pour ne pas dire plus.** Il semble que les démarches accordant un droit de regard « étranger » sur le travail des journalistes soient délicates à mettre en place. Pourtant, c'est bel et bien dans l'air du temps, et de plus en plus de rédactions doivent composer avec la création de structures d'évaluation. Si certaines n'aboutissent que très partiellement, d'autres bouleversent jusqu'au calcul des rétributions des journalistes[451]. Il arrive que la personne responsable de cette évaluation soit volontairement choisie parmi un membre de la rédaction. C'est assurément un gage de consensus entre employeurs et employés : « Maintenant, on a mis depuis cette année-ci un ancien qui a comme tâche justement de faire le coaching des jeunes journalistes parce que j'ai aussi vu hein, un journaliste, quand vous lui dites que son billet n'est pas bien, il vous toise un peu, "qui vous êtes vous pour dire ça ?". Il se considère un peu comme artiste-auteur enfin, tout ce ramdam-là, alors que des fois c'est pas bien, mais il faut le faire par un pair et donc ici XX, qui a quand même énormément d'expérience, on l'utilise maintenant justement pour qu'il fasse des débriefings, qu'il fasse cela pour améliorer un petit peu la qualité parce que c'est vrai que ça manquait un petit peu, et il le fait en tant que personne qui a un certain nombre d'années. Les jeunes sont demandeurs et c'est fort apprécié ».

Une seule autre entreprise parmi le corpus, appartenant au secteur des agences de presse, a réussi à implémenter une structure d'évaluation formalisée des journalistes. Ici aussi, ce sont des journalistes, ou ex-journalistes ayant accédé à des fonctions de management, qui en assurent la gestion. Certains entretiens avec des jeunes journalistes en font état également, à propos d'entreprises dont les patrons n'ont pas été rencontrés. Est-ce un hasard ou non, toujours est-il ces deux exemples proviennent de groupes de presse implantés des deux côtés de la frontière linguistique belge, dont les effectifs en personnel journalistique dépassent largement le seuil des 50 personnes. En d'autres termes, le degré de formalisation de

[450] L'étude de Simon Frith et Peter Meech tend pourtant à prouver que les différences de culture entre ces deux « mondes » sont facilement comblées par les nouveaux arrivants, qui semblent s'adapter sans heurts au milieu de l'entreprise. Dans cette optique, il peut être suggéré que cette adaptation aisée concerne aussi les outils, les tâches et les attentes des employeurs. *« Graduate journalists absorb newsroom culture without difficulty »*, résument-ils. FRITH (Simon) & MEECH (Peter), *« Becoming a journalist : Journalism education and journalism culture »*, dans *Journalism*, 8, 2007, p. 137-164.

[451] Il en va ainsi des quotidiens *De Tijd* et *L'Echo* (groupe Mediafin). Cette décision a notamment été critiquée par l'Association des Journalistes professionnels dans son mensuel.

l'évaluation pourrait dépendre de la taille de la rédaction et de son appartenance à un groupe gérant plusieurs publications ou éditeurs de contenu à la fois.

Ailleurs, ce n'est pas aussi simple : « Tu n'as pas d'évaluation en interne en fait dans l'entreprise, c'est un truc qui est très difficile à faire passer au niveau de l'entreprise parce qu'on estime que c'est une responsabilités collective et donc c'est un truc qui est très difficile à faire passer, de formaliser des évaluations personnelles, des évaluations sur le travail journalier etc. Lorsque tu as un truc qui ne se passe pas bien avec un journaliste, tu l'appelles dans ton bureau, tu discutes avec lui, "bon attends ça ne va pas, là-dessus il faudrait changer ton fusil d'épaule", donc t'as une évaluation quotidienne mais tu n'as pas d'évaluation formalisée parce que justement tu as un esprit très collectif au sein de l'entreprise et c'est pour ça que dans ce collectif, c'est super important d'avoir des ambiances d'équipe qui sont sereines ». Un autre directeur explique : « Je me souviens historiquement d'une direction du personnel et depuis quelques années il y a vraiment les RH (…). Maintenant il y a une politique RH qui a commencé chez nous sous l'impulsion du groupe, de la maison-mère, et donc là il y a une politique de groupe, avec un langage RH de groupe, des enquêtes et des trucs et des… <léger rire amusé>, on essaie, on essaie de suivre ça, mais c'est un peu particulier en journalisme. Je dis c'est un peu particulier parce qu'ils nous envoient comme cela en fin d'année des documents d'évaluation où on doit évaluer les gens. Et bon, c'est très bien, sauf que c'est sur des objectifs quantifiés comme si on était des vendeurs quoi, et donc c'est pas le cas, c'est très difficile d'évaluer un journaliste, c'est très subjectif, donc voilà <léger soupir>, on essaie de suivre ça, ils nous font des organigrammes aussi, c'est magnifique <second degré>. Mais bon, dans la pratique… ».

À la lumière de ces échos, et en déplaçant la question des attentes des employeurs vers celle des modes d'évaluation, l'hypothèse soutenant que l'appréciation du potentiel des jeunes journalistes se réalise « sur le tas » et sans schéma lisible de l'extérieur semble renforcée par ces témoignages, qui insistent sur le fait qu'il s'agit d'une sorte d'affaire interne à confier à des pairs. L'ensemble des propos dégage en effet une forme de cohérence : le discours des employeurs par rapport aux qualités et aux aptitudes désirées est imprégné de mentions aux champs lexicaux de l'art : il s'agit d'une fibre, d'une vocation, d'une plume, d'un style, d'une patte, soit des qualités plus ou moins innées qui différencient le flot des journalistes candidats. Sous sa forme la plus courante, cette dimension se condense dans le mot « talent ». Peut-être est-ce la manière privilégiée de trier les nombreux candidats en dehors de modes de recrutement structurés et pérennes. En dehors, aussi, de tout regard extérieur à la rédaction. En effet, largement assumée par des journalistes chevronnés ou haut placés, l'embauche de jeunes journalistes s'opère entre gens du milieu, qui partagent plus ou moins implicitement les mêmes cadres de référence professionnels, les mêmes attentes de socialisation. En convoquant une doxa artistique des compétences journalistiques, agencée autour de qualités innées (le talent, la fibre, le flair), perceptibles par des connaisseurs, ils se parlent et se comprennent au final entre eux et en disent bien plus sur eux-mêmes que sur leurs réelles attentes.

En filigrane, des critères échappant à toute critique artistique du métier reviennent tôt ou tard, par exemple au sujet de la maîtrise des nouvelles technologies de production et de diffusion de l'information, de la culture générale et de la capacité à jongler avec les genres journalistiques. Sans nier le caractère créatif des métiers du journalisme, ni le fait qu'ils sont modelés par des aptitudes humaines au sens strict du terme, cette doxa artistique tombe tôt ou tard de son piédestal. Elle ne peut masquer ou nier l'indispensable nécessité qu'ont les acteurs du champ de maîtriser des outils et des pratiques transmissibles, objectivables, codifiées et structurées. En clair, un savoir-faire et des routines. À des degrés divers, ceci conduit les entretiens vers de nouveaux horizons. Ils permettent de sortir de l'aporie voulant que les jeunes journalistes sont recrutés sur la seule base d'un talent. Au contraire, la logique de compétences fait bel et bien partie des discours récoltés, supplantant, dans la plupart des cas, les reliquats d'une logique de qualification qui colle mal à la rapidité à laquelle les métiers du journalisme évoluent. Les mentions de diplômes ou d'autres qualifications nécessaires sont rares, probablement aussi parce que le champ s'est de toute façon homogénéifié dans une double direction, celle de l'élévation des diplômes et d'une spécialisation de plus en plus fréquente dans les métiers de l'information et de la communication.

Même si elle semble parfois cachée derrière un écran de fumée, la logique de compétence synthétise toutes les attentes liées à l'avenir des métiers du journalisme. Parfois faiblement étayée, parfois floue, parfois mêlée à la doxa artiste et affinitaire, elle n'en est pas moins cruciale. La variété des appréciations quant aux compétences décisives traduirait alors les questions, les doutes et les options des équipes dirigeantes des entreprises du champ.

6.3. L'injonction à la polyvalence et aux aptitudes multi supports : une interprétation patronale de la flexibilité ?

Cela a déjà été écrit plus haut, les réflexions précédentes trahiraient le contenu des entretiens s'il n'était précisé que cette tendance à apprécier les qualités des jeunes à partir de références au talent se mêle intimement à un discours sur des compétences nettement plus « objectivables ». Les deux dimensions se côtoient : un propos sur la personne et ce qu'il y a de journaliste en lui ; un discours sur son bagage théorique, technique, pratique. Il serait long et assez fastidieux de classer l'ensemble des critères techniques et théoriques cités par les employeurs dans leur définition du bon profil journalistique. La variété des entreprises couvertes par les entretiens, la diversification des tâches et des supports de diffusion, mais aussi le vocabulaire propre à chaque sous-marché rendent cette énumération difficile. La question des diplômes requis en est un bon exemple. Même si la grosse majorité des candidats journalistes a suivi au moins une formation dite complémentaire en Infocom, il faut noter que le journalisme reste une profession ouverte, et qu'il ne s'agit pas que d'une façade ou d'une déclaration d'intention. Dans quelques cas, les employeurs évitent, voire refusent les candidats qui n'ont pas de diplôme spécifique en journalisme. Mais dans d'autres, il y a recrutement de non-journalistes. Cela peut s'expliquer par une banale opportunité relationnelle ou un besoin ponctuel, mais cela témoigne aussi d'une réelle recherche de profils que ne fournissent pas encore, ou pas suffisamment, les écoles de journalisme. C'est le cas lorsqu'il faut engager des journalistes spécialisés, qui se différencient du bagage généraliste inculqué dans l'essentiel des cursus. « On a de plus en plus besoin d'un certain nombre de

spécialistes ; on a créé la cellule économique qui sera dirigé par XX, qui est assez reconnu, qui passe d'ailleurs de la TV à la radio et autres pour expliquer de manière simple des choses compliquées. Mais cette tendance à avoir un certain nombre de spécialistes se fait de plus en plus ressentir parce que de plus en plus on ne donne plus l'info, on demande de l'expliquer, et pour cela il faut avoir un niveau d'expertise plus élevé que simplement relater des faits qui se sont passés (…). Et donc on veut pouvoir éventuellement recruter dans le futur des gens qui ont un passé plus dans tel ou tel domaine et quand je dis spécialisé, c'est tout ce qui est économie, finances, c'est un peu le judiciaire. Voilà, c'est des domaines un peu plus particuliers qui fait que les gens sont catalogués. Si vous regardez France télévision, ils ont des gens comme ça … Est ce que c'est le bon choix ? Pas pour tous, je crois que dans certaines cellules oui parce qu'on ne s'improvise pas comme ça... Et ça veut dire aussi que, dans les diplômes de base, on cherche aussi certaines variétés parce que si tout le monde est journaliste et autres, oui ok, mais est ce qu'il y a déjà là-dedans des gens qui ont en même temps une formation qui leur permet de mieux comprendre un domaine précis ? » (secteur audiovisuel national).

Un autre directeur éditorial (presse magazine) explique la difficulté à dénicher des spécialistes, entre autres parmi les jeunes actifs : « J'ai énormément recruté, majoritairement, dans toute ma vie professionnelle, j'ai recruté des gens qui ont fait journalisme, mais ce n'était pas par volonté, ça ils le savent aussi les gens des écoles de journalisme. Je suis plus intéressé, bien souvent, de recruter un économiste pour l'économie, pourquoi pas un juriste pour les faits divers, je n'en sais rien moi, des gens qui ont des formations. (…) Mais aujourd'hui, des profils comme ça, il y en a peu qui font deux diplômes <dont un d'Infocom> ».

Il est une fois de plus clair que le jeune journaliste, comme dans tout marché du travail, souffre de sa faible capacité à produire de la valeur-ajoutée, dans le cas présent des informations et des réseaux d'informateurs que ne possède pas la concurrence. L'attente de spécialisation et d'expertise entravent les candidatures jeunes dans un nombre non négligeable de postes, même si plusieurs directeurs reconnaissent dans le même temps ne plus disposer des budgets suffisants pour débaucher des profils expérimentés à la concurrence, se contentant de reprendre des actifs désireux de changer d'entreprise. Dans ce même élan d'évaluation de ce que les jeunes peuvent apporter *comparativement* à d'autres, il n'est pas rare d'entendre un jugement sévère sur les lacunes de culture générale, ainsi qu'un manque d'intérêt pour les médias et leur fonctionnement. « On parle de polyvalence, mais la polyvalence du sujet ? Il n'y a pas de polyvalence intellectuelle. Dans le cadre de XX, donc de notre département "Custom", on réalise "L'année royale", donc un bouquin sur l'année royale pour l'émission télé Place royale. On a eu un mal fou, notre responsable était en burn out, comme pas mal de gens dans le milieu, et j'ai eu un mal fou fou fou pour trouver des gens, des jeunes capables d'écrire et donc effectivement on a dû tout refaire à l'interne, donc ils ont fait la base mais pas de vérification des infos (…). La curiosité intellectuelle manque vraiment, avec parfois des trucs… Y a parfois des réflexions et on se dit "mon dieu c'est pas possible de faire des réflexions comme ça". Il y a un vrai manque de culture ! » Un autre (audiovisuel national) témoigne du même genre de problème : « Sur la connaissance de ce

qu'on fait, il y a des gens qui parfois débarquent et n'ont jamais regardé notre journal, bon je veux bien, mais il y a un minimum quoi... C'est un produit, donc il faut connaître un peu le produit quelque part <rire>. Un désintérêt par rapport au monde qui les entoure… »

Certains entretiens suggèrent que le contexte actuel du champ étudié aggrave la situation créée par ce déficit d'expérience et d'expertise des actifs les plus jeunes. Non pas tant pour des raisons économiques, les jeunes coûtant au contraire moins cher, qu'en raison d'une certaine banalisation de la production et de la circulation des informations. Le journaliste doit donc assurer, de plus en plus, un rôle de « consultant en complexité[452] » : « Ce sera un nouveau type de journalistes qu'on aura besoin, on veut davantage de gens experts qui expliquent ce qui se passe, parce que de toute façon l'info, tout le monde l'a (…) tout le monde est informé. Avant même de la diffuser, elle est sur Twitter. Donc ce qu'on veut, ce sont des gens capables de la certifier et de l'expliquer. Il faut aller vite, rebondir, être sur la balle. Mais il faut aussi que la fonction de journaliste prenne le dessus et ça c'est une exigence… ».

La recherche de profils capables de remplir les tâches des métiers nés de l'environnement numérique débouche elle aussi sur des attentes. Aux dires des employeurs, elles ne sont pas toujours rencontrées parmi les formations actuelles en journalisme. L'exemple de profil « numérique » le plus souvent cité, rarement journaliste de formation, c'est le « community manager ». Les champs de la spécialisation sont donc multiples, et liés aussi bien à des aspects traditionnels du métier (la maîtrise d'une matière) qu'à ceux qui le réinventent. « Je propose pour le moment sept projets importants, dont des projets synergétiques, transversaux, mais pour certains j'ai besoin de profils jeunes, natifs du numérique et qui peuvent facilement remplir des jobs, peut-être pas comme architecte de l'information, parce que là il faut vraiment un background, un track record intéressant, mais (…) par exemple en "data journalism". Les journalistes sont peu férus en lecture de chiffres, donc demain on devrait quasi recruter un journaliste statisticien, qui travaillerait avec un recherchiste et avec une sorte d'infographiste, pour faire, comme Owni.fr le fait très bien, des tableaux de données, des infographies. Des infographies animées, c'est des ressources qu'on n'a pas. La vidéo, on a formé, on a des photographes salariés, on en a fait des vidéastes, et c'est encore insuffisant. On a besoin de JRI, de gens qui nous fournissent de la vidéo. Dans le webdesign on n'a jamais assez de ressources, les journalistes de communauté, on en n'a quasi pas. Donc tout ça sont des profils intéressants pour les éditeurs aujourd'hui, mais qui ne sont pas faciles à recruter, parce que ben on a encore beaucoup de journalistes fort traditionnels, qui ont du mal. On ne leur demande pas, c'est pas Rémi Bricka, c'est pas Shiva, arrêtons avec ça, un journaliste aujourd'hui, multimédia, pour moi il est très bon déjà si quand il part en reportage, s'il voit un truc, il envoie une alerte, qui va aller sur le web et sur le journal numérique, mais elle ne sera plus sur le print, ou peut-être que si l'alerte est importante, elle sera développée sur le papier. Et puis pour le reste, il fait son reportage, il doit savoir quand il part s'il doit fournir un ou deux supports, et il doit avoir un petit iPhone ou un Sanyo, et pouvoir faire un "deux questions en plus" enfin, ceux qui s'y mettent, eh ben ils adorent hein, on ne leur

[452] PELISSIER & RUELLAN, 2003, p. 97.

demande pas non plus de monter sur Final cut, enfin de faire 36 métiers en même temps, ça ce n'est pas vrai. C'est un peu l'épouvantail que brandissent certains pour qu'on n'évolue pas du tout. Mais il faut évoluer vers ces métiers au moins amphibiens, à savoir qu'on peut être capable de travailler à la fois pour le papier et pour du numérique » (secteur de la presse magazine et quotidienne).

Fréquemment, les attentes se cristallisent autour de la capacité à tirer profit des nouveaux outils, pour que les journalistes de demain agissent, sans arrière-pensée, sur différents métiers et supports à la fois. « Il y a des grandes bagarres actuellement avec la presse écrite et autres. Où commence la presse, en fait l'information (…) ? Je crois qu'à terme, on parlera de journalistes "point à la ligne", et plus tous les différents types de canaux. A un moment, les différences entre nous vont être, voilà, moins perceptibles, je crois que de plus en plus au niveau des journalistes également », estime cet employeur d'un média audiovisuel.

La majorité des employeurs appellent à l'estompement des barrières entres les tâches techniques et éditoriales. Il arrive encore que d'autres se démarquent de cette tendance, mais cela se fait rare. En voici un exemple: « Aujourd'hui, on a des stagiaires qui arrivent, on sait qu'ils pourraient être capables de faire du montage, par exemple, des séquences tous seuls, mais ça on ne veut pas. On continue à utiliser tous les métiers, il y a toujours des monteurs, des cameramen, des ingénieurs du son, car la société met un point d'honneur à offrir un produit, on va dire esthétique au niveau télévision, et donc tous les métiers sont toujours représentés ».

Ce type d'écho demeure minoritaire. En toile de fond, se dessine une volonté de profiter des technologies pour centraliser un maximum d'étapes du travail de production de contenu entre les mains d'une seule et même personne. Cette attente se manifeste partout, quel que soit le support de diffusion. Elle se formule plus ou moins clairement en termes d'exigences à l'entrée d'une rédaction. Et rencontre, sans surprise, des réticences dans la mesure où elle redécoupe la répartition traditionnelle entre les métiers dits techniques et les métiers de rédacteur. A n'en pas douter, les employeurs comptent sur les générations futures pour évacuer ce genre de tensions, et misent sur le roulement des années pour trouver une base d'adhésion à cette injonction à la polyvalence « technique ». Ce type de discours, du reste, n'est pas neuf. Et il ne dépend pas que du processus d'évolution technologique : « The increasingly competitive nature of mass communication requires practitioners who are not opposed to change[453] ». Cette prédisposition se reporte jusque dans les formations au journalisme. Selon Karen Jurgensen et Philip Meyer, « because no one can see precisly what specific skills will be needed, training for media practice will need to become more generic[454] ». Se dessine alors un réseau d'interactions étroites entre une recherche de polyvalence, la malléabilité des bagages scolaires et celle de métiers faisant leurs de nouvelles manières de produire les informations. Mais les choses ne se passent pas toujours sans résistances. « La plupart du temps, les étudiants sont bien formés et d'ailleurs la plupart du

[453] JURGENSEN (Karen) & MEYER (Philip), *After Journalism*, dans *Journalism Quarterly*, vol. 69, n°2, 1992, p. 272.
[454] Ibidem.

temps ils sont amenés à faire du montage. Ces choses-là, quand ils sont chez nous, c'est « surtout ne le faites pas », mais c'est la corporation des monteurs… Je crois que les gens qui arrivent sont beaucoup plus ouverts à tout faire que les anciens. Chez nous en tous cas. La difficulté c'est qu'on a tendance à les empêcher de le faire. Par culture d'entreprise, par les syndicats, par la corporation de ci de là qui essaie de protéger son métier. Or, les jeunes qui arrivent maintenant sont beaucoup plus « digital native » et font un peu de tout. Nous avons aussi besoin de jeunes qui vont très facilement (…) construire des infos qui vont se faire sur le mobile et d'autres sur le fixe » (audiovisuel national).

Ce directeur d'une télévision locale témoigne de la variabilité des rythmes d'acceptation des nouvelles pratiques et des nouveaux types de tâches. Les choses ne se passent certainement pas selon une trajectoire rectiligne et uniforme: « Est ce qu'on aura un jour un journaliste pilote du Web ? Je ne sais pas, franchement. De la même façon, je pense qu'on balancera des sujets qui ne sont pas encore passés en télé. Mais dans un an, dans deux ans, je n'en sais rien. (…) Le but, en tous les cas l'évolution, c'est d'avoir une plate-forme qui permet une fois qu'une vidéo est prête, d'être aussi bien sur le Web que sur le canal télé. En tous cas de rendre les choses possibles. Jusqu'où on ira, je n'en sais rien. A mon avis c'est une évolution qui sera progressive. On ne décrète pas les choses comme cela, ça ne se fait pas du jour au lendemain : on ne fait pas avancer des journalistes comme à l'armée. Dans une entreprise de presse, les commerciaux, le marketing vont avancer comme une armée, justement. Les journalistes, vous avez besoin de les convaincre, de leur montrer la plus-value pour eux et pour leur média ». Une nouvelle fois, c'est à la nouvelle génération qu'incombe d'assumer l'adhésion aux changements : « On est sur des équipes qui sont jeunes, toutes immergées dans le Web et qui évoluent constamment. Il n'y a pas besoin de les convaincre d'avoir une bonne maîtrise du Web ».

D'une certaine manière, les attentes reflètent les évolutions des rédactions. En externe et en interne, celles-ci tiennent de plus en plus un discours relatif à la convergence des supports. Il n'est guère étonnant que ces objectifs se reportent aussi sur les nouveaux arrivants. Ceux-ci figurent même probablement en première ligne dans la prise en main de ces changements. Ce qui est sûr, c'est que contrairement à leurs aînés, ils n'ont pas le choix des armes : le discours sur la polyvalence et le décloisonnement des supports de diffusion n'est pas une invitation. C'est une injonction, que certains élèvent en condition *sine qua non* d'accès au métier. Géraud Lafarge et Dominique Marchetti observent déjà qu'en France, les éditeurs remplacent progressivement leurs cadres sur le départ en « faisant appel à des journalistes de plus en plus polyvalents dans leurs métiers, leurs thématiques, et entraînés aux formats courts et synthétiques[455] ». Sur le marché étudié, les attentes semblent similaires. À titre d'exemple, cet employeur de la presse magazine, en énumérant les critères distinctifs entre des candidats à un poste, ne semble pas faire mystère du rôle de la polyvalence : « c'est le seul mode de survie, sinon je ne vois pas comment faire ».

[455] LAFARGE (Géraud) & MARCHETTI (Dominique), *Les portes fermées du journalisme*, dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 189, 2011, p. 99.

Qu'ils semblent opaques, subjectifs, peu liés aux pratiques, aux gestes et aux usages du journalisme, ou au contraire qu'ils soient perçus comme l'indispensable reflet de métiers mélangeant des dimensions techniques, théoriques et créatives, les critères de sélection placent les principaux intéressés, c'est-à-dire les jeunes journalistes, dans une situation toute particulière lorsqu'ils entrent en contact avec leurs employeurs potentiels. Comment perçoivent-ils ce discours ? Y sont-ils préparés ? Comment, enfin, peuvent-ils y donner une réponse ? C'est à ce genre de questions que la confrontation des entretiens des employeurs à ceux des employés devra s'atteler.

La notion de flexibilité, classée au premier rang des facteurs d'insertion par les 128 journalistes sondés dans l'enquête par questionnaire, trouve peut-être dans cet appel à la polyvalence une de ses traductions dans le vocabulaire des employeurs. Sans l'évoquer explicitement, les recruteurs parlent aussi de la flexibilité dans les situations d'emploi et de travail : créneaux horaires, assignation des tâches, statuts, mobilité géographique, valorisation salariale. La brièveté des explicitations quant à ces aspects d'une autre forme de polyvalence signifie peut-être simplement qu'ils font partie des comportements implicitement attendus. Ou que les employeurs évitent de trop s'y attarder. Il y a peut-être certains silences dans les commentaires des patrons qu'il faudrait interpréter non comme des absences, mais comme des évidences, des sous-entendus de la vie des jeunes journalistes.

Pourtant, tous les acteurs interrogés mentionnent le concept de flexibilité. Mais rien ne dit que cette notion est comprise et mise en discours de façon uniforme. C'est désormais la question clé de cette recherche. Au fil de cette notion épicentre se dessinent peu à peu plusieurs axes de discours : la flexibilité réclamée par les employeurs est une flexibilité d'injonction, appelant le jeune journaliste à incarner à la fois l'avenir des métiers (la polyvalence et la souplesse via la possibilité de travailler sur plusieurs supports) et son essence (la « fibre », la passion, l'expertise dans un domaine). Etre à la fois dans les racines et le futur du métier : la tâche n'est pas simple. Il reste à présent à comprendre de quelle flexibilité se réclament les jeunes actifs et comment ils négocient les injonctions de leurs aînés dans un contexte de glissement d'une offre d'emploi vers une offre de travail, accentué par la disproportion déclarée entre cette offre et la demande aux portes du marché du travail.

Chapitre VII. Etude des trajectoires d'insertion au sein du groupe professionnel

Entre novembre 2011 et novembre 2013, 54 entretiens de recherche, menés auprès de 27 journalistes ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ont permis de récolter autant de récits centrés sur les parcours professionnels, leurs aléas, leurs avancées, leurs réussites et leurs désillusions. Ensemble, ces entretiens réunissent une cinquantaine d'heures d'enregistrement. Ils ont été précédés de cinq entretiens exploratoires menés auprès d'un groupe répondant à des caractéristiques identiques: travailler (ou avoir travaillé) de façon rémunérée dans le marché journalistique belge francophone depuis moins de cinq années complètes. Tous les individus ont accepté le cadre fixé préalablement: la sélection des thématiques par le chercheur, l'anonymat garanti aux auteurs, l'accord pour fixer deux rendez-vous espacés de douze à dix-huit mois en fonction des circonstances et des disponibilités mutuelles. Aucun individu n'a introduit une demande visant à contrôler *a posteriori* l'exploitation de ses propos, ni n'a souhaité se rétracter ou modifier ses dires. De manière générale, le degré de collaboration des individus aux entretiens s'est avéré assez remarquable, ce qui pose certaines questions d'ordre méthodologique et épistémologique quant aux places respectives du chercheur et des enquêtés dans le dispositif mis en place. À travers la notion d'interaction particulière, elles ont été discutées au chapitre IV. Ces interactions témoignent globalement d'une forme de validation du thème de la recherche assortie probablement, dans certains cas, d'une attente ou d'un besoin d'orienter le contenu des représentations du chercheur vers les expériences vécues et les jugements personnels.

1. Représentativité et caractéristiques générales du groupe d'enquête

Le groupe des 33 répondants (27+5) compose un échantillon globalement représentatif des principales variables de la population des 128 individus sondés au moyen de l'enquête par questionnaire. Le **groupe d'enquête** (qui reprend uniquement les 27 individus interrogés deux fois et non les entretiens exploratoires) reflète en premier lieu la proportion majoritaire de femmes dans la population de l'enquête en ligne : il se compose de dix-sept femmes et de dix hommes, soit un rapport d'1/3 proche de celui de l'enquête en ligne (48 hommes sur 128, soit un rapport d'1/4). L'âge moyen des répondants lors du premier entretien est de 24 ans, et l'ancienneté moyenne sur le marché du travail journalistique y est de 22,8 mois, soit presque deux années. Ces deux moyennes traduisent un rajeunissement de l'âge et de l'expérience par rapport aux résultats de l'enquête en ligne, où l'âge moyen se situait autour des 27 ans, assortis d'une moyenne de presque trois années d'ancienneté.

La grande majorité du groupe d'enquête (25 sur 27) a suivi un cursus de l'enseignement supérieur de type long, et tous possèdent une formation spécifique en Infocom, dispensée

dans presque tous les cas en Communauté française. Le phénomène de l'élévation générale du niveau de formation s'observe fidèlement à la population de l'enquête en ligne, par le biais des doubles diplômes de l'enseignement supérieur : douze individus possèdent deux (ou plus de deux) diplômes de ces filières. En tous points, ce sont des proportions représentatives de la population de l'enquête en ligne, elle-même reflétant ce que disent les études globales récentes sur ce thème[456].

Du point de vue des statuts et des employeurs, les données recueillies lors des entretiens, à considérer que les déclarations sont exactes, offrent un panorama des statuts représentatif des résultats de l'enquête en ligne : lors du premier entretien, 16 individus opèrent sous statut d'indépendant, cinq sous contrat à durée déterminée, trois sous CDI, deux sont indépendants à titre complémentaire et une personne est statutairement au chômage (ce qui ne l'empêche pas d'exercer une activité journalistique régulière). Ces chiffres rendent compte fidèlement de la forte majorité de statuts sans pérennité de revenus et/ou de stabilité.

À propos des employeurs principaux, classés par support de diffusion[457], la finesse des données recueillies grâce aux explicitations possibles en situation d'entretien permet de donner une vue plus précise que lors de l'enquête en ligne. C'est une opportunité bienvenue, car les méandres des règlements de travail et de leurs interprétations permettent des choix ou des accommodements statutaires parfois inédits.
Huit journalistes travaillent conjointement (mais le plus souvent selon des rythmes et des modalités différentes) pour plusieurs supports de diffusion à la fois. Ce sont donc des profils bi, voire « trimédia ». Sept opèrent dans le secteur de la presse quotidienne, quatre au sein de radios, trois dans la presse magazine, autant pour le web (mais à chaque fois pour les rédactions web de médias « classiques ») ; une personne travaille dans la presse d'entreprise, et une autre pour la télévision. Sur ce point, les résultats issus du groupe d'enquête diffèrent sensiblement. C'est en partie explicable par l'introduction de la notion de journaliste plurimédia, la catégorie la plus étoffée avec huit individus, absente des choix de réponse proposés lors de l'enquête (où il était demandé de ne mentionner que son employeur principal). Cette modification volontaire du classement par support de diffusion vise à refléter le fait que de nombreux journalistes décloisonnent leurs activités et s'accomplissent souvent dans plusieurs sous-marchés à la fois. L'identification par support de diffusion perd peu à peu de sa pertinence lorsque sont étudiées les trajectoires débutantes. Ce ne sont pas les choix individuels des acteurs qui permettent d'expliquer cet amenuisement des cloisons entre supports de diffusion. C'est avant tout le reflet du processus de convergence médiatique mis en place dans la grande majorité des entreprises du champ, ainsi que des attentes qui en découlent. C'est également une conséquence de l'impossibilité de plus en plus fréquente de travailler à temps plein pour un seul et même employeur.

[456] Voir au chapitre V.
[457] Le choix du terme n'est qu'en partie exact. La ventilation est en effet un peu plus fine que le « simple » support de diffusion. Le support papier fait l'objet de distinctions entre la presse quotidienne, la presse magazine et la presse d'entreprise et associative. Pour le reste, les catégories sont : la radio, la télévision, les agences de presse, la presse électronique.

Du point de vue méthodologique, les entretiens sont travaillés selon deux approches complémentaires:

- L'exploitation du matériau recueilli permet une reconstruction, par le chercheur, des situations objectives[458] des trajectoires professionnelles. Cette étape de mise en exergue des parcours se construit sur des « socles » ou « pivots » thématiques, ordonnant et retraçant les récits à partir de certains indicateurs choisis en fonction de deux approches : une prise en compte du cadrage théorique de la recherche et un examen phénoménologique des données empiriques recueillies. Il s'agit d'une approche inductive du contenu des entretiens, destinée à ordonner des informations particulièrement hétérogènes dans leur mise en récit. Outre la conduite des entretiens, leur réécoute et leur retranscription complète, il s'agit de produire peu à peu des énoncés phénoménologiques mettant en évidence ce qui est avancé par les enquêtés et le vécu explicité à travers leurs propos. Ces énoncés « correspondent bien sûr à un certain niveau d'analyse et créent une distance, même minime, par rapport au témoignage correspondant[459] ». Mais ils restent un « exercice de description authentique » des éléments les plus probants par rapport à la problématique générale de recherche, et non une quelconque étape de classification ou de conceptualisation des données. C'est le travail qui sera mené dans le présent chapitre.

- L'exploitation du matériau recueilli permet également de dégager « les significations que les acteurs ou agents associent aux situations qu'ils vivent[460] ». L'intrusion du chercheur dans les données se fait alors aussi distante que possible. L'objectif sera de cerner les formes identitaires à l'entrée du groupe professionnel en exploitant notamment les logiques discursives et narratives des entretiens. Il s'agit d'une approche compréhensive, appuyée sur une approche interactionniste « ancrée » dans les sources exploitées. C'est l'objet du chapitre suivant.

2. Reconstruction sélective des trajectoires professionnelles

2.1. Cadrage méthodologique

Mesurant l'hétérogénéité des parcours et des logiques de mise en récit déployées par les enquêtés, la clarification des situations objectives d'emploi est appréhendée ici comme une étape préalable à toute démarche comparative et compréhensive de l'insertion sur le marché du travail journalistique. L'exercice de « description authentique » annoncé plus haut se

[458] Il faut comprendre par ce terme qu'il s'agit de situations concrètes (d'emploi et de travail) exposées lors des entretiens par l'enquêté, à l'exclusion de toute référence aux significations et aux jugements qui leur sont attribuées dans la foulée.
[459] PAILLE (Pierre) & MUCHIELLI (Alex), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, 2003, p. 148.
[460] BESSIN (Marc), BIDART (Claire) & GROSSETTI (Michel), *Les bifurcations, un état de la question en sociologie*, dans *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, dir. Marc Bessin, Claire Bidart et Michel Grossetti, Paris, La Découverte, 2010, p. 32-33.

manifeste par l'entremise d'un bref récit chronologique des trajectoires professionnelles des enquêtés, celles-ci formant in fine le cœur même de cette étude et le point de départ de toute son analyse compréhensive. Pour rendre lisibles et comparables les situations objectives d'emploi, il s'agit de repérer, puis d'extraire des discours les indicateurs de « socles thématiques ». La littérature scientifique de la sociologie des professions et de l'insertion, présentée et discutée dans les chapitres I et III, attire l'attention sur plusieurs évolutions majeures des marchés du travail contemporains. Ces « socles thématiques », organisant la description des trajectoires par le chercheur, en sont directement issus. La démarche phénoménologique appliquée au corpus d'entretiens révèle qu'ils les abordent tous, mais selon des modalités et des accents variables. Il s'agit des différentes formes de **mobilités**, d'**incertitudes**, de **flexibilité**, d'**individualisation et de fragmentation des trajectoires de carrières**. Ces quatre thèmes ne se donnent pas tels quels au regard du chercheur. Ils se coulent dans la mise en récit, dans la trame narrative, dans le choix des termes et des expressions, bref dans le matériau langagier.

Mais, et c'est en cela que l'approche peut être qualifiée d'objectivante, ces thèmes trouvent à s'exprimer dans une série d'indicateurs concrets et repérables, répondant aux critères de fidélité[461] tel que défini en sciences sociales. Il s'agit du **statut social, le nombre et le type d'employeurs, l'employeur principal (en termes de temps de travail), les changements d'employeurs et de marché du travail**, **les modes de rémunérations, les postes occupés, les candidatures posées (acceptées ou non), les positions hiérarchiques ainsi que les dispositifs d'aménagements du temps de travail**[462]. De coutume, le statut professionnel et le rang hiérarchique sont les exemples même des indicateurs de la situation d'emploi. Mais le premier peut être également un indicateur d'une forme d'incertitude, voire d'une forme de flexibilité. Cet exemple démontre à la fois la polysémie et la pertinence des indicateurs retenus. S'ils font courir le risque de devenir des indicateurs « fourre-tout », capables d'exprimer ce que quiconque voudrait qu'ils expriment, il faut rappeler que l'objectif de cette approche n'est pas d'apprécier les trajectoires. Ces indicateurs sont seulement et uniquement des repères, des balises permettant au chercheur, en dépit d'un degré de précision parfois inégal, de s'atteler à réécrire les 27 trajectoires à partir de bases communes (les indicateurs) reflétant les thèmes pivots, eux-mêmes dégagés à partir de la littérature scientifique et des recherches exploratoires.

Cette approche appelle quatre remarques :

- L'épaisseur temporelle des doubles entretiens permet au chercheur de mesurer les **évolutions** relatives aux socles thématiques. C'est un objectif capital pour qui s'attache à comprendre comment et dans quelle mesure le marché génère de la

[461] « La fidélité d'une analyse de contenu est donc fonction de son degré d'indépendance à l'égard de la subjectivité de l'analyse et des codeurs. Elle mesure la probabilité, plus ou moins grande, que d'autres personnes, à la lecture du même message, formulent les mêmes jugements ». BONVILLE (Jean de), *L'analyse de contenu des médias. De la problématique au traitement statistique*, Bruxelles, De Boeck, 2006, p. 178.

[462] L'absence ponctuelle de précision quant à ces indicateurs, quelques fois constatées lors du traitement des entretiens, peut être perçue *en soi* comme un élément significatif à prendre en compte.

mobilité, de la flexibilité et de l'incertitude, trois dimensions intrinsèquement ancrées dans une dynamique processuelle. Par conséquent, les indicateurs ont *aussi* été choisis pour la facilité avec laquelle leurs évolutions sont mesurables. Ils imposent également une logique de regard croisé : la prise en compte des évolutions entre les entretiens oblige le chercheur à vérifier une seconde fois toutes les situations initiales décrites dans un premier temps, et assure que le dessein descriptif du travail n'a pas été altéré.

- Ces récits « objectivés » de trajectoires ne peuvent se contenter de la seule matière informative fournie par les indicateurs. Un minimum de contextualisation est nécessaire pour étoffer la vision d'ensemble des trajectoires. Les indicateurs forment donc le « squelette » des 27 récits, sur lequel se greffe une « chair » constituée de divers éléments factuels leur rendant une part de leur originalité.

- Il n'y a pas de critique interne du contenu exploité. Ce travail ne juge donc pas la véracité des propos tenus, il se borne à les exploiter en veillant à ne pas les déformer, ni les interpréter. Du reste, l'analyse de la cohérence des 27 parcours a été systématiquement menée lors de la retranscription des entretiens, et, avant cela, lors du second rendez-vous (reprenant notamment la situation finale de l'enquêté lors du premier entretien). Les contradictions, incohérences et incompréhensions dans les récits ont été relevées et traitées préalablement.

- Il n'y a aucune volonté, dans ce travail, de se prononcer sur l'épineuse question des causalités ; l'objectif n'est pas de signifier, sous-entendre ou suggérer que tel événement est causé par tel autre. Certes, de nombreuses bifurcations seront exposées, et la construction des récits par le chercheur pourra quelques fois donner l'impression que des causalités existent. Sans renier l'existence de formes d'interdépendances entre les événements, ni leur influence sur l'effet réel supposé des causalités avancées, la question reste complexe et l'optique méthodologique choisie renvoie l'explicitation de ces causalités aux enquêtés *eux-mêmes*. L'existence de liens de causes à effets relève en premier lieu du niveau du discours *tenu par l'enquêté*, qui s'attache entre autres à restituer à son parcours un « vernis logique[463] ». Et il n'appartient pas à cette première étape du traitement des entretiens de se réapproprier cette dimension, ni de l'interpréter. Les liens de causalité que peut sous-entendre le travail d'écriture des trajectoires ne renvoient donc pas (systématiquement) à ceux que l'enquêté aurait éventuellement mis en récit. Ils ne sont pas davantage issus d'une sélection du chercheur. Ils sont à imputer à la reconstruction des trajectoires sur la base des indicateurs choisis, qui peut laisser sous-entendre des causalités[464]. Mais il n'y a aucune volonté d'écrire ou faire lire les bifurcations selon un schéma de causalité

[463] L'expression est de Vilfredo Pareto, cité par Jean-Pierre Olivier de Sardan (2008, p.61).
[464] À la suite d'Alvaro Pires, il y a lieu de considérer « que chaque fois que le chercheur se prononce sur ce qui produit quelque chose, il fait une analyse causale ». C'est d'une certaine façon ce qui a été fait à travers cette démarche de repérage d'indicateurs et le travail d'écriture qui en découle. Mais l'intention, ici, n'est pas de se prononcer en tant que tel. Il s'agit de décrire et de réordonner les parcours à partir d'indicateurs bien définis. PIRES (Alvaro P.), *Analyse causale et récits de vie*, dans *Anthropologie et sociétés*, vol. 13, n°3, 1989, p. 37.

défini. L'approche générale de ce travail s'inscrit pleinement dans la tendance sociologique cherchant à redonner une place à l'événement et aux bifurcations, entendues ici comme des « moments d'incertitude débouchant sur des changements de plus ou moins grande ampleur[465]». À la suite des travaux d'Everett Hughes et de l'introduction du concept de *turning point*, suivis par le développement des approches biographiques en France, cette optique rompt avec les approches fonctionnalistes et structuralistes en ce qu'elle « limite l'emprise des déterminismes sociaux, permet de situer des points de liberté, d'identifier des possibles. (…) La sélection des possibles se ferait successivement et progressivement, à la façon dont un parcours est effectué de carrefour en carrefour jusqu'à parvenir à un terme encore inconnu[466] ». C'est exactement l'optique dans laquelle ont été retracées les 27 trajectoires du groupe d'enquête. Elles doivent se percevoir sous un angle processuel, donnant aux imprévisibilités, incertitudes et réorientations une place à part entière en même temps qu'elles tendent, dans la lignée de l'évolution des paradigmes scientifiques, à dépasser le schéma unicausal classique.

2.2. Compte rendu des trajectoires retracées à partir des socles thématiques

En prenant comme point d'appui les indicateurs précisés plus haut, cette section retrace les trajectoires des 27 individus du groupe d'enquête. Pour rappel, les indicateurs sélectionnés en fonction de leur présence explicite et repérable dans les entretiens sont les suivants : le statut social, le nombre et le type d'employeurs, l'employeur principal, les changements d'employeurs et de marché du travail, les rémunérations (ou leur absence), les postes occupés, les candidatures posées (acceptées ou non), les positions hiérarchiques ainsi que les dispositifs d'aménagements du temps de travail. Il s'agit du niveau de lecture le plus individualisé, à partir duquel il sera possible d'agréger les données et d'établir des comparaisons entre les 27 individus. Aucune démarche d'enquête par questionnaire, qui reste la méthode d'analyse la plus souvent mobilisée dans l'étude du groupe professionnel journalistique, ne permet de tisser le fil rouge d'une trajectoire en tenant aussi finement compte des aléas, des imprévus, des choix, en clair, des bifurcations telles que définies plus haut. C'est l'apport majeur de cette approche, soucieuse de rendre compte du caractère à la fois contraint et indéterminé des parcours tout en basant l'observation dont elle rend compte sur des indicateurs lisibles, repérables et pertinents par rapport à la recherche.

Quelques remarques techniques sont nécessaires avant d'entamer cette lecture : les journalistes sont dénommés « J » selon une numérotation de 1 à 27 correspondant à l'ordre dans lequel ils ont été rencontrés lors des premiers entretiens. Les sigles E1 et E2 signifient respectivement le moment du premier et du second entretien. Lorsque les diplômes et études ne sont pas spécifiés, il sont systématiquement d'Infocom et délivrés par l'enseignement universitaire ou supérieur de type long. L'accent n'est mis sur le type de tâches journalistiques que s'il reflète un des socles thématiques, ce qui n'est pas systématiquement le cas.

[465] *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, 2010, p. 11.
[466] BALANDIER (Georges), *Le désordre, éloge du mouvement*, Paris, Fayard, 1988, p. 84-85.

Enfin, le recours aux citations directes a lieu lorsque certaines bifurcations sont commentées de manière imprécise. Cette distinction graphique vise à restituer au locuteur le flou caractérisant la narration de certains moments de sa trajectoire. De temps à autre, les citations servent aussi à donner un minimum d'appréciation personnelle sur la façon dont une bifurcation est analysée. Tel est le cas lorsque cette dernière est directement chevillée à l'annonce d'un événement dans le fil de l'entretien. Ceci vise à ne pas dissocier complètement les quatre socles thématiques de leur jugement « appréciatif » au cas où ils sont immédiatement associés (dans une même phrase ou une même unité explicative par exemple).

J1, homme, 11 mois d'ancienneté lors de E1

J1 commence à travailler en piges pour Télé Mons Borinage (télévision régionale) « deux ou trois mois » après la fin de ses études. Il y avait fait un stage. Quelques mois après ses débuts professionnels, en apprenant une ouverture de poste chez Radio Judaïca (RJ – radio de la communauté juive de Belgique) grâce au site de l'Association des Journalistes professionnels, il postule et, « à sa grande surprise », est sélectionné. Il quitte dans la foulée Télé MB, entre autres à la suite de « désaccords au niveau du traitement des pigistes », et ne travaille plus que pour RJ à raison d'un horaire de 25 à 30 heures par semaine. C'est son seul employeur lors du premier entretien, et il travaille sous statut d'indépendant.

Treize mois plus tard (E2), J1 a changé d'employeur principal : il travaille comme journaliste radio à la RTBF. Pour ce faire, il a passé le concours de recrutement organisé par la radio-télévision du service public. S'il n'a pas été repris dans le groupe ayant satisfait au concours, il figure dans « le statut n°2 », soit celui des pigistes et des CDD. « Ca me convient très bien », précise-t-il lors du second entretien. Statutairement, il signe des CDD à la chaîne, ne gagne pas mieux sa vie qu'avec RJ et travaille selon des horaires très variables. Ces paramètres n'empêchent pas J1 de se montrer satisfait de son évolution, principalement en raison du cadre de référence éditorial de la RTBF, qu'il affirme apprécier davantage.

J2, femme, 9 mois d'ancienneté lors de E1

« Peu de temps » après ses études, J2 décroche un CDD de trois mois dans le secteur de la presse quotidienne économique, à L'Echo. A son terme, ce contrat de remplacement se transforme en CDI. Dès le premier entretien, elle possède donc déjà un temps plein de salariée à durée indéterminée. Quatorze mois plus tard (E2), elle occupe le même emploi. Les principales évolutions concernent donc sa situation au sein de l'entreprise, tant au niveau de la socialisation que de son rapport aux sources et aux sujets traités, qu'elle déclare mieux maîtriser. Malgré quelques sollicitations pour quitter L'Echo, elle déclare s'y plaire et s'y projeter à long terme.

J3, femme, 24 mois d'ancienneté lors de E1

J3 commence à travailler durant sa dernière année d'étude en tant qu'assistante de réalisation au journal télévisé de la RTBF. Elle y postule à la suite d'une annonce placée aux valves de son lieu de formation. Elle poursuit sa collaboration après l'obtention de son diplôme. Elle complète son horaire avec différentes collaborations, notamment au Moustique (presse hebdomadaire d'information générale), où elle a également accompli un stage. Ces

collaborations ne lui fournissent que l'équivalent d'un « petit malheureux » mi-temps. Suite à un contact avec un correcteur du quotidien La Libre Belgique, elle passe des tests, concluants, et y travaille comme correctrice pendant un an. J3 se présente également à la rédaction de La Nouvelle Gazette à Philippeville (presse quotidienne régionale), où « ils cherchaient des gens ». C'est la région de ses parents. Elle y postule, est reprise comme pigiste et travaille deux jours par semaine à la rédaction. Lors du premier entretien, elle travaille donc comme indépendante pour quatre employeurs différents.
Quatorze mois plus tard (E2), J3 possède depuis quatre mois un CDD hors du champ journalistique. Il s'agit d'un 3/5^{e}, qu'elle complète avec différentes piges pour le Moustique, La Nouvelle Gazette et l'assistanat de réalisation au JT de la RTBF.
Durant l'année séparant les deux entretiens, elle travaille dix mois comme journaliste radio pour la RTBF. Son échec au concours de recrutement de la RTBF lui ferme les portes de la présentation des journaux parlés. C'est une déception pour J3 qui appréciait beaucoup ce travail. Elle continue cependant de travailler, selon des intensités différentes, pour ses employeurs recensés en E1, tout en cherchant un emploi supplémentaire. Sa formation initiale (hors de la communication) lui ouvre les portes du CDD mentionné plus haut. Elle a entre-temps décliné une offre pour travailler à temps plein en presse écrite quotidienne sous statut indépendant. Son volume global de travail en journalisme a donc diminué par rapport à la situation évoquée lors du premier entretien. Lors de E2, J3 déclare qu'elle se verrait bien prolonger sa situation actuelle (3/5^{e} + piges) au-delà de son CDD d'un an.

J4, femme, 19 mois d'ancienneté lors de E1
Six mois après la fin de ses études, J4 commence à réaliser des piges en presse hebdomadaire, pour un magazine économique. Elle entre en contact avec la responsable du magazine via son réseau privé, propose différents sujets et apporte ses contributions de stage lors de l'entretien initial. Son volume de piges augmente peu à peu au fil des mois. L'incorporation du magazine dans le Trends/Tendances (magazine économique du même groupe) lui permet d'écrire également pour ce dernier. En parallèle, J4 poursuit des études et se prépare à commencer une thèse de doctorat. Neuf mois après ses premières piges, constatant que ces dernières ne suffisent pas pour en vivre de manière indépendante, elle envoie des CV à quatre rédactions, et reçoit deux réponses positives, en presse hebdomadaire féminine et d'information générale. Quelques mois plus tard, elle obtient un CDD à mi-temps hors du journalisme ; elle poursuit parallèlement ses piges pour ses trois employeurs précités.
Seize mois plus tard (E2), J4 est redevenue journaliste indépendante à temps plein, suite à la fin de son CDD mi-temps. Parmi ses trois employeurs journalistiques, deux ne font plus l'objet que de collaborations (très) épisodiques. C'est notamment dû à des changements de personnel, entraînant la perte de « contacts privilégiés ». En revanche, J4 a augmenté sensiblement son temps de travail pour le Trends/Tendances, qui a accentué son recours aux pigistes. Si l'occasion se présente, J4 envisage de postuler une nouvelle fois dans le secteur hors journalisme qui lui a déjà offert un CDD. Elle poursuit également une recherche doctorale entamée avant E1.

J5, femme, 29 mois d'ancienneté lors de E1

Rappelée par son maître de stage peu avant la fin de ses études, J5 passe un test pour l'embauche de pigistes et débute dans la foulée des piges de nuit pour les radios de la RTBF. Elle exerce sous CDD, mais ne travaille pas à temps plein. Elle cherche d'autres collaborations et réalise ensuite des piges pour Le Soir (presse quotidienne d'information générale), où elle avait fait un stage, ainsi que pour une société fournisseuse de contenus dans le domaine des technologies. Elle collabore aussi avec la radio locale Antipodes, mais met un terme à cette collaboration après huit mois. J5 évoque un désaccord sur le mode de facturation, jugé à son désavantage. Au fil du temps, la RTBF, son employeur initial et principal, lui propose de plus en plus de travail, dont une période de CDD à temps plein. Ses autres piges diminuent peu à peu, puis s'arrêtent. Lors du premier entretien, elle ne travaille plus que pour la RTBF, via un CDD à mi-temps et des piges complétant l'autre mi-temps. Au total, elle travaille à temps plein pour la RTBF.

Quatorze mois plus tard (E2), J5 travaille toujours à temps plein pour la RTBF radio. Ayant réussi le concours de recrutement de son employeur, elle a obtenu un CDI à temps plein après avoir exercé sous CDD temps plein jusque-là. Elle se projette à long terme dans différentes fonctions internes et déclare travailler dans un contexte plus serein depuis la réussite de l'épreuve de recrutement, pré requis indispensable à l'octroi du CDI. Ses seules réticences déclarées concernent le contenu de ses tâches, et J5 déclare vouloir accomplir davantage de missions de terrain.

J6, femme, 14 mois d'ancienneté lors de E1

À la suite d'un stage réalisé au journal Le Soir deux mois après l'obtention de son diplôme, J6 commence à travailler comme indépendante pour ce même quotidien, au sein de trois services différents. Elle obtient, suite à des contacts au Soir, des piges pour son supplément « emploi ». Ce sont ses deux employeurs principaux, mais elle collabore également ponctuellement pour un magazine culturel liégeois, ainsi que pour un site Internet dépendant de l'Université de Liège (ULg), d'où elle est diplômée. A ces collaborations, J6 ajoute encore ponctuellement des piges pour un magazine d'architecture, un magazine d'entreprise, ainsi que celui d'une mutualité.

Quinze mois plus tard (E2), J6 est toujours journaliste indépendante à temps plein. Plusieurs éléments sont venus modifier la teneur de certaines collaborations, parmi lesquelles les synergies rédactionnelles au sein du groupe Rossel (Le Soir et Sudpresse) et le refus de J6 de lui céder gratuitement ses droits d'auteur. Le Soir n'est plus son employeur principal suite à cette décision, qui a entraîné selon ses dires une diminution sensible de ses collaborations. Mais J6 a compensé cette perte de revenus par une collaboration de plus en plus soutenue avec l'hebdomadaire économique Trends/Tendances, avec qui elle a noué une relation sur la base de ses compétences au service économique du Soir. Elle y adjoint fréquemment des collaborations ponctuelles (toujours pour le site de l'ULg), ainsi que d'autres, qualifiées de « one shot ». Toujours indépendante, elle déclare ne pas avoir encaissé de baisse de ses revenus moyens par rapport à la situation du premier entretien, et a refusé certaines propositions de travail sous CDI en presse quotidienne régionale.

J7, femme, 6 mois d'ancienneté lors de E1

Quatre mois avant la fin de ses études, J7 apprend via son lieu de formation que L'Avenir (presse quotidienne régionale) et RTL (audiovisuel national) cherchent des collaborateurs. Elle postule par email aux deux rédactions, est recontactée par L'Avenir, y réalise des piges d'essai pour le site web. Tout en achevant son mémoire de fin d'études durant les vacances d'été, elle poursuit ses piges à L'Avenir. Peu avant E1, elle décide d'envoyer une autre salve de CV car ses revenus, irréguliers et n'atteignant pas un temps plein, ne lui permettent pas de gagner sa vie comme elle le souhaite, malgré quelques contributions à des suppléments publicitaires ou rédactionnels au sein des Editions de l'Avenir. J7 est journaliste indépendante.

Quinze mois plus tard (E2), J7 travaille toujours uniquement pour la rédaction web de L'avenir. Après avoir posé deux fois sa candidature pour des postes de CDI auprès de ce même employeur, J7 tente une troisième fois sa chance et obtient un CDD temps plein à la rédaction web de L'Avenir. Elle a entre temps posé une candidature, non aboutie, dans la presse associative. Ses revenus ont augmenté, de même que son temps de travail mensuel moyen, désormais quotidien. Elle envisage son avenir au sein de cette entreprise. Au terme de son premier CDD d'un an, il est prévu d'en démarrer un second, d'une durée identique, au terme duquel J7 devrait passer sous CDI.

J8, homme, 45 mois d'ancienneté lors de E1

A la fin de ses études en journalisme, J8 commence à réaliser des piges pour Le Ligueur, l'hebdomadaire de la Ligue des Familles (presse associative). Ce ne sont que des articles occasionnels, et J8 « galère pendant quand même un an », travaille hors du journalisme, avant de passer le concours de recrutement de la RTBF en mars 2008. Il y donne satisfaction et y travaille à temps plein depuis lors. Lors du premier entretien, J8 travaille sous CDD de trois mois, reconduits les uns à la suite des autres.

Quatorze mois plus tard (E2), J8 est devenu salarié à durée indéterminée et à temps plein, « après avoir été baladé d'une antenne à l'autre pendant trois ans et demi ». Cette modification de sa situation s'inscrit dans un processus logique de régularisation des personnes ayant réussi le concours. Cette double position, statutaire et journalistique, lui permet d'envisager sa situation avec satisfaction, et son avenir auprès de son employeur actuel.

J9, femme, 18 mois d'ancienneté lors de E1

J9 débute par des piges le week-end pour la radio nationale Twizz, l'été suivant ses ultimes cours. Elle entame au même moment des collaborations pour le groupe Sudpresse, ce qui lui donne un horaire qualifié de « complet ». Elle combine ces deux collaborations pendant environ six mois, avant des abandonner au profit d'un CDD chez RTL (audiovisuel national), qui l'emploie à temps plein pour des tâches liées aux contenus web. C'est son seul employeur lors de E1.

Treize mois plus tard (E2), J9 a quitté le journalisme et travaille à temps plein dans un autre secteur. Après avoir entamé un second CDD chez RTL, elle reçoit une offre pour travailler à la rédaction du Soir.be, le site web du quotidien. Après son préavis, elle rejoint cette rédaction avec un CDD d'un an, à temps plein. Mais elle n'y reste que 5 mois au total, son contrat étant

prématurément rompu par son employeur. Après quelques recherches dans et en dehors du journalisme, assorties de quelques semaines sans emploi, J9 opte pour un emploi à temps plein hors du journalisme. Indépendamment des atouts de son nouvel emploi, elle vit ce départ du journalisme comme une déception, et déclare ne pas fermer pas la porte à un éventuel retour dans le journalisme.

J10, femme, 49 mois d'ancienneté lors de E1

Après ses études de Sciences Po à Lille (France), J10, de nationalité française, réalise un stage pour BFM TV, puis devient correspondante pour France Télévision à Bruxelles, suite à une candidature suggérée par un de ses contacts. Elle occupe un poste de CDI. Elle retourne ensuite travailler deux ans en France, pour BFM TV, et suit en alternance une formation de JRI. Lors de E1, elle est de retour à Bruxelles et cherche à nouveau du travail en Belgique (depuis dix jours) ainsi que dans le nord de la France, en tant que freelance. Depuis ses études en sciences politiques, travailler et vivre à Bruxelles fait partie de ses motivations, notamment en raison de la présence des institutions européennes.

Treize mois plus tard (E2), J10 a retrouvé du travail comme journaliste pour RTL-TVi (audiovisuel national), à raison de 14-15 piges par mois. Elle a commencé cette collaboration moins d'un mois après E1. Elle travaille également comme pigiste pour deux autres émetteurs, dont une chaîne d'info en continu basée à Lille. Lors de l'entretien, elle vient tout juste de recevoir le feu vert de la société de production Keepin News pour aller travailler aux Etats-Unis en tant que JRI pour des news magazines. Elle s'apprête donc à quitter la Belgique pour un nouvel employeur dans le segment des médias d'information générale.

J11, homme, 65 mois d'ancienneté lors de E1

Après ses études en communication (supérieur de type court), assorties d'un diplôme d'un an en économie, J11 reçoit d'un ami, pigiste à la Dernière Heure (presse quotidienne spécialisée dans le sport et les faits divers), une information sur des possibles collaborations rédactionnelles. Il y postule et réalise pendant six mois des piges couvrant le championnat de première division de basket-ball. Une autre connaissance amicale l'informe alors de la création d'une rubrique à l'hebdomadaire Sport/Foot Magazine. J11 se manifeste auprès de l'hebdomadaire et en reçoit la responsabilité rédactionnelle. Il persévère auprès de cette rédaction et augmente peu à peu son volume de travail, au point d'y travailler au fil du temps à temps plein, comme indépendant. Sport/Foot Magazine le payant bien mieux que la Dernière Heure, il en fait son unique employeur et décline une proposition pour une autre collaboration, dominicale, avec le quotidien.

Dix-sept mois plus tard (E2), J11 est devenu salarié à durée indéterminée et à temps plein pour Sport/Foot Magazine, à la suite d'une restructuration de la rédaction. Avant cela, il a d'abord négocié pour accomplir plus de reportages et moins de tâches de desk, chose qui lui a été accordée. Outre son CDI, il est également monté dans la hiérarchie de la rédaction, puisqu'il est devenu coordinateur du magazine, à un peu plus de trente ans.

J12, femme, 8 mois d'ancienneté lors de E1

Après un stage à la rédaction liégeoise du Soir (presse quotidienne) durant sa dernière année d'études, J12 se voit proposer des piges dès avant l'obtention de son diplôme. Elle accepte, et poursuit la collaboration après ses études. Elle postule, via CV, auprès d'autres rédactions, après s'être établie comme indépendante. Une amie lui permet d'entrer en contact avec le service immobilier du Soir. Elle y entame une collaboration, deux mois après ses études. Malgré cela, J12 reste loin de l'indépendance financière et décide, suite à l'absence de réponses à ses candidatures, de démarrer les études pour devenir agrégée de l'enseignement secondaire. Telle est sa situation lors de E1.

Quatorze mois plus tard, elle a terminé ses études d'agrégation, mais ses premières recherches dans l'enseignement n'ont pas abouti. Elle n'y travaillera au total qu'une semaine durant la période entre E1 et E2 et déclare vouloir prioritairement miser sur la carrière journalistique. Elle prospecte donc dans le journalisme et obtient une nouvelle collaboration, avec un magazine scientifique spécialisé, ainsi qu'une collaboration ponctuelle avec Job Régions, le supplément « emploi » de Sudpresse. C'est une nouvelle fois le bouche à oreille qui l'amène à écrire pour cette publication. Un départ à la rédaction du Soir Liège lui permet d'augmenter son volume de piges, mais les synergies rédactionnelles entre Le Soir et Sudpresse, édités tous deux par la même société, mettent rapidement un bémol à ses perspectives. Au final, même si elle déclare savoir que cette rédaction (Le Soir Liège) est « vouée à disparaître », J12 a augmenté son volume de piges au cours de l'année écoulée. Elle est désormais indépendante financièrement, ce qui n'était pas le cas lors de E1.

J13, femme, 22 mois d'ancienneté lors de E1

J13 tente de renouer le contact avec ses lieux de stage à la fin de ses études, mais sans succès. Après avoir travaillé dans différents secteurs (la vente, les contenus rédactionnels en ligne, la rédaction de contenus pour une société pharmaceutique) tout en postulant dans et en dehors du journalisme, J13 est contactée par la radio locale Antipodes. Elle y démarre une période d'apprentissage bénévole de trois mois, au terme de laquelle elle décroche un contrat CDI à mi-temps, qu'elle complète de différentes façons, notamment par du gardiennage d'enfants. Ses horaires atypiques (notamment les « petits matins ») ne lui permettent pas, dit-elle, de trouver un second mi-temps complet dans le journalisme. J13 déclare continuer à prospecter ailleurs, pour des postes à temps plein dans le journalisme, tout en soulignant que peu d'employeurs peuvent lui accorder les avantages statutaires dont elle bénéficie déjà.

Seize mois plus tard (E2), sa situation d'emploi est identique, mais elle a remplacé un collègue, embrassant ainsi une fonction supérieure au sein de la radio. J13 ne cache pas son souhait de travailler pour un employeur avec davantage de moyens journalistiques, ni celui d'occuper un emploi à temps plein. Elle n'a postulé qu'une seule fois (en journalisme), sans succès, mais déclare réfléchir à d'autres perspectives, dans et en dehors du marché journalistique. Elle ne souhaite cependant pas abandonner sa situation actuelle pour recouvrer un statut atypique, type pigiste, ce qui limite à ses yeux fortement son champ d'investigation.

J14, femme, 28 mois d'ancienneté lors de E1

Postulant dès avant la fin de ses études, par l'entremise d'une soixantaine de CV assortis d'un portfolio d'articles de stage, J14 est recontactée par l'hebdomadaire Soir Magazine (information générale) et Flair, un autre hebdomadaire (féminin). Elle démarre immédiatement des piges pour ce dernier. Reçue par le responsable du Soir Magazine, son entretien débouche sur une pige d'essai, qu'elle refuse de poursuivre pour désaccord sur la ligne éditoriale. Sa collaboration avec le Flair, en revanche, se développe peu à peu et prend du volume. Le Journal des Enfants, publication du quotidien L'avenir destiné aux écoliers, la contacte quelques mois plus tard (à la suite de son CV). J14 entame donc une autre collaboration. Ses contributions au Flair débouchent sur d'autres piges à l'intérieur de la société éditrice du titre, Sanoma. Elle travaille notamment pour le département commercial, qui édite des contenus pour des clients tels que Nestlé ou Electrabel. Lors de E1, J14 travaille à temps plein comme indépendante et ne doit plus, comme lors de ses premiers pas, chercher d'autres activités pour compléter ses revenus.

Peu après E1, elle décide de relancer une vague de candidatures spontanées, « pour élargir <mon> champ de travail ». Elle crée pour ce faire un site Internet vitrine. Elle obtient grâce à ce canal plusieurs nouvelles collaborations, la plupart éphémères (moins de six mois). Les raisons en sont variées, et tiennent avant tout à la possibilité qu'a J14 de pouvoir les abréger au cas où elles ne répondent pas à ses attentes. Flair lui propose entre temps de modifier les termes de leur collaboration : J14 y travaille quatre jours par semaine, et devient payée au forfait (tout en demeurant freelance). Cette solution lui convient notamment parce qu'elle vient de faire aboutir, lors de E2 (treize mois après E1), un projet de commercialisation de bijoux. La structure qui doit lui permettre de créer et commercialiser ses pièces lui prend de plus en plus de temps. Lors de E2, son lancement vient d'être officialisé administrativement. Cette activité la contraint à réduire son volume de travail dans le journalisme, chose que J14 accepte volontiers. Elle explique également les motivations à demeurer chez Flair en dépit de restructurations internes qui lui ont été défavorables sur le plan de l'attribution des tâches : son employeur principal lui permet d'allier une stabilité de revenus (au forfait, donc fixes) à une grande flexibilité dans l'organisation de son travail, dont elle déclare maîtriser suffisamment les spécificités.

J15, homme, 48 mois d'ancienneté lors de E1

Durant ses études de communication (supérieures de type court) à Tournai, J15 démarre dès sa première année (à 19 ans) des piges sportives pour les Editions de l'Avenir, à la suite d'un stage. Il poursuit ses piges durant ses trois années d'études auprès de la même rédaction, Le Courrier de l'Escaut (une des éditions de L'Avenir, presse quotidienne régionale). Il prend immédiatement le statut de journaliste indépendant au sortir de ses études, en raison de son volume de piges jugé déjà suffisamment élevé. Lors de E1, il travaille à temps plein pour Le Courrier de l'Escaut. Il complète ses revenus par des piges pour un magazine de cyclisme édité en France, Le Cycle. Tournai étant à proximité immédiate de la frontière française, J15 a pu entrer en contact avec cette rédaction lors de ses piges cyclistes pour Le Courrier.

Treize mois plus tard (E2), le temps de travail de J15 se répartit de la même manière : indépendant, il exerce à temps plein pour Le Courrier de l'Escaut, et ponctuellement, il complète ses revenus grâce à des piges pour Le Cycle, proportionnellement bien mieux

payées que ses prestations au Courrier. Depuis E1, J15 réalise aussi des tâches de secrétariat de rédaction pour son employeur principal, qui lui permettent de juger sa situation « en tous points plus favorable qu'il y a un an », notamment financièrement. Il n'est donc plus payé uniquement à l'article. Toujours indépendant, J15 espère pouvoir profiter du turn over à moyen terme pour devenir salarié au Courrier.

J16, homme, 3 mois d'ancienneté lors de E1

À l'issue de son premier stage aux Editions de l'Avenir (presse régionale), J16 est invité à se manifester après la fin de ses études. Chose qu'il fait. Une collaboration démarre et prend peu à peu de l'ampleur dès le 3e mois. Trois mois après ses premières piges, lors de E1, J16 travaille en moyenne une quinzaine de jours par mois aux Editions de l'Avenir, comme indépendant, tant pour les rédactions papier et web. Il envisage de postuler auprès d'autres entreprises, conscient que sa situation actuelle ne lui offre pas encore un temps plein ni l'indépendance financière.

Quinze mois plus tard (E2), J16 a quitté le journalisme. Peu de temps après E1, il a postulé pour deux programmes permettant d'exercer la fonction d'enseignant à l'étranger (J16 est également diplômé en langues et littératures romanes et agrégé de l'enseignement secondaire). Il est sélectionné pour l'un des deux programmes et a quitté les EDA huit mois après E1, bien qu'il y ait accumulé suffisamment de piges pour travailler à temps plein quatre mois sur les huit (toujours comme indépendant). Sa décision intervient alors que les EDA lui proposent un CDD à mi-temps de six mois dans le service où il a réalisé son stage. N'étant pas certain de vouloir exercer le métier de journaliste à la suite de ses premières expériences, J16 ne peut guère dire précisément où se situe son avenir professionnel. Lors de E2, son contrat d'enseignant à l'étranger arrive à échéance un mois et demi plus tard ; il envisage alors plusieurs options de carrière différentes, dont celle du journalisme.

J17, femme, 50 mois d'ancienneté lors de E1

Au terme de ses études, J17 reçoit une bourse du Forem, l'organisme de l'emploi en région wallonne, pour travailler dans une société de production de documentaire cliente de la chaîne Arte (audiovisuel international). Elle déménage pour cela à Berlin, y devient stagiaire pendant un an, puis freelance. Toujours installée en Allemagne trois ans plus tard, elle demeure indépendante après son expérience dans le secteur audiovisuel, et commence à écrire pour différentes publications. Elle obtient des collaborations pour trois titres papier belges (La Libre Belgique, Le Soir, Imagine Demain Le Monde), mais aussi pour Le Temps (Suisse), Rue89, Owni, ainsi que XXI et Uzbek et Rica (France). Elle essaie en général de proposer des sujets liés à l'environnement et l'écologie. Elle précise alors qu'elle « ne considère pas encore sa place comme acquise ». Lors de E1, elle s'apprête à compléter ses piges avec un autre emploi auprès de la Commission européenne. Elle va y occuper, comme freelance, un poste de consultante en communication pour une durée de deux ans. J17 vient aussi de décrocher une bourse du Fonds pour le Journalisme octroyée par l'Association des journalistes professionnels de Belgique.

Quinze mois plus tard (E2), la Commission européenne est son principal employeur. Cinq à six mois avant E2, la réflexion de J17 par rapport à sa situation l'amène à penser que son travail de journaliste ne lui offre plus un ratio suffisamment équilibré entre le temps qui y est

consacré et sa rémunération. Elle décide alors d'arrêter ses recherches et ses publications dans le journalisme. Elle affirme aussi se sentir en rupture avec le journalisme qu'on lui propose de faire et celui qui lui tient à cœur, et précise avoir connu des problèmes de santé (« un petit burn out ») avant de prendre sa décision. Elle n'exerce alors plus d'activité journalistique, mais cette décision n'est pas qualifiée de définitive.

J18, femme, 39 mois d'ancienneté lors de E1

Dès la fin de ses études, J18 retrouve son lieu de stage, le quotidien national La Libre Belgique, et y travaille comme indépendante à la demande de ses maîtres de stage. Sa collaboration, bien que régulière et en légère augmentation durant la première année, se combine à une activité d'enseignante à mi-temps. Le passage de La Libre Belgique au format « compact », plus petit que le précédent, correspond à ses dires à une période « vraiment difficile ». En revanche, après que les salariés du quotidien sont contraints de passer temporairement en 4/5^{e} pour des raisons économiques, J18 voit son temps de travail augmenter. Elle réalise un nombre croissant de remplacements, et obtient après plusieurs péripéties un contrat d'indépendante au forfait (et non plus à l'article) à La Libre Belgique. Lors de E1, elle a intégré depuis trois mois un service qui l'emploie à temps plein. Son parcours de presque quatre ans lui a donc permis de passer d'une situation de journaliste multi services à un poste fixé sur des matières précises, payé à la journée de travail (le « forfait ») et non plus à la pige. Elle a aussi travaillé 2,5 mois pour La Nouvelle Gazette (presse quotidienne régionale, groupe Sudpresse), à la suite de la réduction de format de La Libre Belgique mais a décidé de ne plus y collaborer en raison, dit-elle, des rémunérations trop faibles et de la ligne éditoriale.

Quatorze mois plus tard (E2), J18 a quitté La Libre Belgique et travaille désormais à temps plein, sous CDI, pour Le Ligueur, l'hebdomadaire de la Ligue des familles. Trois mois après E1, son constat récurrent d'absence de perspectives d'embauche à La Libre Belgique l'a conduite à débuter ses recherches d'un autre emploi. Après avoir postulé à neuf postes hors du journalisme, elle réussit les épreuves de sélection pour un emploi au Ligueur. Elle exprime sa satisfaction de demeurer dans le champ journalistique, combiné à un statut stable et des domaines thématiques qui lui plaisent. Son départ de La Libre Belgique ne suscite aucun regret, aux dires de J18, qui précise avoir été freinée dans plusieurs projets privés en raison de ses émoluments trop faibles.

J19, 40 mois d'ancienneté lors de E1

J19 démarre des piges pour La Meuse Namur (presse quotidienne régionale, groupe Sudpresse) lors de sa dernière année d'étude. Il les poursuit et les augmente après l'obtention de son diplôme en journalisme. Quatre mois après celui-ci, il travaille à temps plein à La Meuse, comme indépendant. Il décroche également, un an plus tard, des piges pour l'agence de presse Belga, et effectue brièvement quelques piges pour un journal « toutes boîtes » namurois. Cinq mois avant E1, son employeur principal, qui l'employait comme indépendant au forfait, lui propose un CDD d'un an, qu'il accepte.

Seize mois plus tard (E2), son premier CDD à La Meuse a été prolongé d'un an. J19 y travaille toujours à temps plein et a cessé de collaborer avec Belga. Suite notamment au licenciement de son chef d'édition, ses responsabilités au sein de la rédaction se sont étoffées.

Son second CDD s'achevant deux mois plus tard, J19 évoque tout particulièrement son avenir. Si son souhait déclaré est de pouvoir recevoir un CDI au terme de sa période à durée déterminée, il sait qu'il peut également se voir refuser ce contrat, et retournerait alors au travail facturé à la journée. Il envisage, dans ce cas, de postuler ailleurs, dans et en dehors du journalisme. Sa préférence irait à la première alternative. Devenu entre-temps père de famille, il évoque aussi l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle comme un problème potentiel à moyen terme. Les changements internes à Sudpresse, dont un nouveau management, expliquent en partie, selon J19, une pression accrue sur les épaules des journalistes en place.

J20, femme, 29 mois d'ancienneté lors de E1

Au terme des vacances estivales consécutives à l'obtention de son diplôme, J20 commence à travailler pour La Nouvelle Gazette (presse quotidienne régionale, groupe Sudpresse), un de ses anciens lieux de stage. Elle y collabore pendant sept mois comme indépendante. Elle décroche d'autres collaborations, notamment en presse magazine santé et féminine. Estimant ses revenus insuffisants pour s'installer et être indépendante malgré des piges nécessitant de travailler tous les jours, J20 commence à chercher un poste de salarié. Elle devient employée communale après de « nombreuses » candidatures, principalement en dehors du journalisme. Lors de E1, cela fait 22 mois qu'elle est employée communale à temps plein et journaliste indépendante à titre complémentaire. Ses piges, effectuées en dehors de son temps de travail, débouchent encore sur d'autres collaborations, notamment pour la revue interne d'un hôpital, le supplément emplois du groupe Sudpresse, ainsi que le secrétariat de rédaction d'un magazine d'actualité chrétienne.

Quinze mois plus tard (E2), J20 évolue dans la même situation statutaire que lors de E1. Mais son volume de collaborations journalistiques a diminué. Elle l'explique principalement par l'augmentation des contraintes nées de projets privés (mariage et construction d'une maison), diminuant son temps disponible pour son activité complémentaire. J20 n'envisage pas de solliciter de nouvelles collaborations, et déclare se focaliser sur celles qui lui plaisent le plus.

J21, homme, 5 mois d'ancienneté lors de E1

Un mois et demi après la fin de ses études, J21 reprend contact avec son maître de stage au Soir (presse quotidienne nationale), qui lui propose dans la foulée ses premières piges. Il persévère au Soir malgré un volume de travail variable au fil des mois. Trois mois après ses premiers pas rémunérés, J21 trouve un second employeur. Il fournit des contenus et des guides d'achats pour une société située hors du champ des médias, et complète ainsi ses revenus issus du Soir. Il postule dans d'autres rédactions, mais sans succès lors de E1. Son principal contact au Soir ayant depuis rejoint la rédaction du Vif/L'Express (hebdomadaire d'information générale), J21 espère par cette entremise pouvoir débuter une nouvelle collaboration avec ce magazine. A ce stade, il ne se considère pas autonome financièrement.

Dix-neuf mois plus tard (E2), J21 opère toujours comme journaliste indépendant, mais il a réussi à étoffer considérablement son portefeuille de collaborations. Après E1, il a obtenu des piges à La Meuse Namur (presse quotidienne régionale, Sudpresse), mais également au Vif/L'Express (par l'entremise de son contact jadis au Soir). La Meuse est devenu son employeur principal, avec un système de rémunération forfaitaire où il preste en moyenne

quatre jours par semaine. Mais au fil des mois, la balance du temps de travail s'inverse progressivement au profit du Vif, à qui il souhaite donner la préséance. Lorsque Le Vif lui propose, trois mois avant E2, de travailler davantage, J21 accepte et négocie un système de rémunération au forfait qui lui permet de gagner mieux sa vie que dans la configuration précédente, à savoir des piges à La Meuse, au Soir et au Vif. Il quitte donc les premières citées au profit de la troisième, où il travaille à temps plein (comme indépendant) lors de E2. Il est à noter que La Meuse a proposé à quatre reprises à J21 de devenir salarié, mais qu'il a refusé toutes les offres.

J22, homme, 20 mois d'ancienneté lors de E1

Après ses études, J22 reprend contact avec ses lieux de stage, et l'un d'eux, le service des sports de la RTBF (audiovisuel national) lui propose de faire un écolage et de commencer ensuite à travailler de façon rémunérée comme assistant-journaliste. Ses premières rémunérations sont qualifiées par J22 de « très faibles », et il sollicite d'autres employeurs potentiels dans le journalisme, puis en dehors. Il obtient un contrat de remplacement de cinq mois dans la communication. À son terme, « vu que le journalisme était un peu bouché », J22 prospecte de façon élargie dans et en dehors du journalisme. C'est finalement le quotidien régional La Meuse qui le recontacte plusieurs mois après s'y être manifesté, et il démarre des piges après avoir satisfait aux démarches préliminaires d'évaluation. Cette collaboration pose problème à J22 en raison de la ligne éditoriale, de la rémunération, et de l'obligation de travailler à la rédaction. J22 « prend ses distances » tandis que ses piges à la RTBF augmentent. Quelques semaines avant E1, il est contacté par l'hebdomadaire Ciné Télé Revue (CTR - information people et générale). Lors de E1, J22 annonce avoir reçu une commande pour un papier de test, destiné à choisir le candidat qui pourra obtenir un poste de salarié. « C'est limite inespéré », précise-t-il.

Quinze mois plus tard (E2), J22 travaille de façon « de plus en plus régulière » pour la RTBF malgré qu'il ne soit pas reconnu officiellement comme journaliste, mais bien comme assistant, et que d'autres que lui ont été promus au rang de journaliste entre E1 et E2. Sa collaboration avec Ciné Télé Revue (CTR) a débouché non sur un CDI mais sur des piges, essentiellement en sport et pour des remplacements en rubrique « société ». Ses piges sportives sont, lors de E2, menacées par la concurrence d'un autre journaliste non-salarié spécialisé dans le sport. Il a également collaboré à une émission télévisée coproduite par CTR. Lors de E2, la pérennité de cette collaboration est toutefois sujette à caution, et J22 affirme « être très surpris » de ne pas être repris pour la seconde saison de l'émission.

Tout en « continuant à mettre la pression sur la RTBF » pour devenir journaliste (sans en dire davantage sur le statut), J22 décroche une collaboration avec la chaîne de télévision Belgacom 11, également centrée sur le sport. Il déclare que cette collaboration est notamment une manière de faire reconnaître ses compétences auprès de la RTBF, qui reste son employeur principal. Il travaille également comme bénévole pour une radio locale namuroise. Lors de E2, J22 travaille statutairement comme chômeur, en déclarant les jours où il travaille pour l'un de ses trois employeurs (en moyenne entre 15 et 20 par mois lors de E2, selon ses dires). Il possède ce statut depuis son arrivée sur le marché du travail, il y a 35 mois.

J23, homme 23 mois d'ancienneté lors de E1

Contacté par un de ses lieux de stage quelques semaines avant l'obtention de son diplôme, J23 démarre une collaboration avec l'édition luxembourgeoise de La Meuse (presse quotidienne régionale, groupe Sudpresse). Lors de E1, un an après ses premières piges, La Meuse est son seul employeur (il a décliné une proposition de son autre lieu de stage, en raison de la distance géographique, précise-t-il). À La Meuse, il s'agit d'une collaboration sous statut d'indépendant, régulière, mais elle ne fait pas l'équivalent d'un temps plein lors de E1.

Douze mois plus tard (E2), J23 travaille sous le même statut, mais collabore également à l'édition luxembourgeoise de la Dernière Heure (presse quotidienne) et s'apprête à collaborer également pour l'agence de presse nationale Belga. Ces évolutions lui ont permis de devenir autonome financièrement, ce qu'il n'était pas encore un an plus tôt. Entre E1 et E2, J23 a postulé pour un emploi dans une administration communale, confirmant ainsi ses dires de E1 selon lesquels il ne se projetait pas à long terme dans le journalisme. Il n'a pas obtenu le poste, mais a entamé sa collaboration avec la Dernière Heure peu après. J23 qualifie son évolution de positive, et se projette davantage dans le journalisme au terme de E2 que de E1.

J24, femme, 36 mois d'ancienneté lors de E1

Dès son avant-dernière année d'étude, J24 commence à travailler pour l'édition namuroise de La Meuse (presse quotidienne régionale, Sudpresse). Revenue d'un séjour Erasmus et diplômée, elle reprend contact avec cette rédaction et y travaille depuis lors à temps plein. Elle obtient également des collaborations pour l'agence de presse nationale Belga. Lors de E1, elle travaille comme indépendante depuis un an, et est payée au forfait à La Meuse. Elle a également publié un reportage pour L'Echo (presse quotidienne économique), fruit d'un voyage à l'étranger. Elle a refusé deux fois de devenir salariée à La Meuse.

Douze mois plus tard (E2), J24 travaille toujours comme journaliste indépendante. Entre E1 et E2, elle a souhaité décrocher de nouvelles collaborations, notamment parce que les siennes lui semblaient peu à peu répétitives. Elle a envoyé « une bonne dizaine » de CV, sans réponse hormis la radio locale Antipode. Mais son entretien là-bas ne donne pas satisfaction. Au retour d'un voyage, le magazine Notre Afrik (presse mensuelle spécialisée dans l'actualité africaine) prend contact avec elle pour une rencontre préliminaire. J24 y avait proposé ses services. Ses piges d'essai étant jugées concluantes, elle démarre une collaboration qu'elle juge positive. J24 souhaite dès lors diminuer quelque peu son temps de travail à La Meuse et à Belga ; sa demande est acceptée. Elle a entre-temps refusé une troisième offre de salariée à la rédaction de La Meuse Namur. Enfin, elle entre en contact avec le Vif/L'Express (hebdomadaire d'information générale), via le jeu des connaissances professionnelles, et elle reçoit l'occasion de réaliser un papier de test, ainsi que de proposer des idées de sujet. Son premier papier n'est pas encore paru lors de E2, il s'agit donc d'une collaboration en cours de démarrage. Enfin, J24 a également commencé à participer aux émissions d'infos « insolites » pour une radio locale, de manière bénévole. Le cadre de référence éditorial de ses nouvelles collaborations satisfait J24, qui juge sa situation professionnelle plus épanouissante que lors de E1.

J25, femme, 1 mois d'ancienneté lors de E1

À la fin et après ses études, J25 prospecte le marché du travail, tout en déclarant ne pas être attirée par les médias généralistes. Un de ses anciens professeurs lui ouvre la voie d'un premier emploi à mi-temps, assurant des tâches de rédaction pour la plateforme de communication d'une société de promotion et d'accompagnement de jeunes entrepreneurs. C'est le seul emploi, à durée déterminée, qu'elle occupe lors de E1 (qui se déroule trois mois après la fin de ses études).

Lors de E2, douze mois plus tard, J25 est sans emploi. À la fin de son CDD de trois mois, elle refuse une possibilité de poursuivre en tant que « community manager » pour le même employeur. Elle travaille comme rédactrice bénévole pour un membre de sa famille et postule dans un nombre varié de secteurs, tout en confessant que « ses objectifs changent tous les quinze jours ». Aucune de ses candidatures n'aboutit. Lors de E2, elle a entamé les démarches (contacts et entretiens) pour travailler comme journaliste freelance dans une radio locale bruxelloise dont le lancement est alors imminent. C'est de loin le projet qui lui tient le plus à cœur sur l'ensemble de l'année écoulée, et J25 a bon espoir de pouvoir y prendre part. Cette perspective clarifie chez elle la question de son avenir dans le journalisme au terme d'une période d'inactivité de dix mois.

J26, homme, 16 mois d'ancienneté lors de E1

Avant la fin de ses études, J26 entame une collaboration comme pigiste au Soir (presse quotidienne nationale). Il y avait fait un stage et avait entendu que la rédaction cherchait des forces vives. Il cherche d'autres collaborations dans la foulée : il travaille pour Nord Eclair (presse régionale, groupe Sudpresse) mais décide de mettre un terme à cette collaboration après cinq mois et demi. J26 avance principalement des motifs d'accointances avec la ligne éditoriale pour expliquer cette rupture de collaboration. Il parvient à étoffer son temps de travail au Soir, en contribuant également au service web. Il traverse une période « un peu galère » pendant quatre mois, ponctuée par une nouvelle collaboration, régulière, pour un « pure player » sportif, spécialisé dans le football wallon. J26 avait également postulé à d'autres rédactions sportives. Lors de E1, il considère son emploi du temps rempli du point de vue horaire.

Douze mois plus tard (E2), J26 a ajouté une collaboration supplémentaire à celles qu'il avait déjà nouées, auprès de Zoomin.tv (production de contenus audiovisuels, notamment pour les sites des quotidiens). Il déclare ne pas avoir eu le temps de postuler concrètement ailleurs, ni en ressentir la nécessité. Zoomin.tv lui offre des piges ponctuelles, entamées neuf mois plus tôt. Son volume global de piges n'a, pour le reste, guère changé : il demeure variable en ce qui concerne Le Soir, malgré « des avancées ». Davantage que le pure player, Le Soir est le média favori de J26, et celui à qui il souhaite donner la préséance à l'avenir. Il y est, entre autres, mieux payé que dans son travail auprès du pure player.

J27, femme, 10 mois d'ancienneté lors de E1

Après ses études, J27 obtient une bourse pour séjourner à l'étranger. Elle décroche un stage de journalisme dans son pays d'accueil, en Amérique latine. De retour en Belgique (cinq mois avant E1), elle envoie « une centaine » de CV à des sociétés de production audiovisuelle. Son souhait est de pouvoir travailler sur des formats plutôt longs et approfondissant l'information.

L'absence de réponses la conduit à élargir ses recherches, dans et en dehors du secteur journalistique. Trois mois après son retour, elle démarre, via une relation, un contrat de remplacement de trois mois à la rédaction de 7sur7.be (site web d'info générale porté sur le people et le fait divers). Elle y travaille à temps plein lors de E1, et son contrat s'achève un mois après E1. Voyant ses candidatures demeurer lettre morte, J27 a aussi commencé à réaliser des journaux parlés pour une radio locale, bénévolement, quelques semaines avant le terme de son contrat de remplacement. Enfin, J27 a également réalisé trois piges pour l'agence de presse Alter et quelques autres pour la publication de l'ONG SOS Faim ; elle déclare souhaiter approfondir la relation avec Alter: « c'est un peu un coup de foudre », commente-t-elle.

Douze mois plus tard, (E2), J27 a quitté le journalisme et travaille dans le secteur associatif, à temps plein et sous CDI. Prolongée un mois et demi après son premier intérim chez 7sur7, elle entame ensuite d'intenses recherches. Elle réalise encore quelques piges pour Alter et SOS Faim, mais sans pouvoir en tirer des revenus suffisants. Ses autres candidatures dans le journalisme n'aboutissent pas, au contraire de celle qu'elle pose auprès d'une association d'éducation aux médias. J27 se déclare partagée entre la déception d'avoir quitté le secteur où elle voulait initialement travailler et la satisfaction d'avoir trouvé un poste stable, dont le contenu lui plaît. Si elle avait pu, elle aurait continué dans la voie du journalisme, déclare-t-elle.

2.3. Synthèse des évolutions principales entre les deux entretiens de recherche

2.3.1. Tableau synoptique des évolutions observées

Le tableau synoptique des trajectoires reprend, entre autres, les indicateurs sélectionnés pour suivre les principales évolution, assortis de quelques informations liées à la situation initiale de l'enquêté lors du premier entretien.

Voici un récapitulatif des intitulés des colonnes, de gauche à droite en lisant le tableau :

1. Numéro du journaliste (renvoyant à celui des résumés de trajectoires).
2. Sexe.
3. Age lors de E1.
4. Ancienneté sur le marché du travail journalistique lors de E1 (en mois).
5. Employeur principal lors de E1 / lors de E2.
6. Statut social lors de E1/ lors de E2.
7. Temps de travail moyen dans le journalisme entre E1 et E2 (supérieur ou inférieur).
8. Rémunération moyenne dans le journalisme entre E1 et E2 (supérieure ou inférieure).
9. Sorties du marché journalistique entre E1 et E2 (en cours ou temporaire).
10. Position hiérarchique entre E1 et E2.
11. Tâches entre E1 et E2.
12. Employeurs acquis / perdus entre E1 et E2.
13. Nombre d'employeurs lors de E1 / lors de E2.
14. Candidatures inabouties entre E1 et E2.

Légende du tableau
* : *(en partie) en dehors du journalisme.*
(C.) : *environ.*
(f) : *flou.*
N : *nouveau/nouvelle.*
N (+) : *nouvelle position supérieure à la précédente*.
= : *identique, le même.*
- : a diminué.
Ind cp : *indépendant à titre complémentaire.*
Et : *étudiant.*
Chô : *chômeur.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
J	Sexe	Age	Ancien. E1 en mois	Employ. Principal E1/E2	Statut E1/E2	Temps Trav. E1/E2	Rémun. E1/E2	Sortie E1/E2	Pos. Hiér. E1/E2	Tâches E1/E2	Employ. +/- E1/E2	Nbre Employ. E1/E2	Cand. Inab. E1/E2
1	H	27	11	N	Ind/ CDD	=	_	Non	=	=	1/1	2/1	0
2	F	23	9	=	CDI/ CDI	=	+	Non	=	N	0/0	1/1	0
3	F	24	24	N	Ind/ Ind cp	_	_	Non	=	=	2*/2	4/4*	1
4	F	26	19*	N	Ind cp/ Ind	+	+	Non	=	=	0/2	3/1 (f)	1
5	F	25	29	=	CDD/ CDI	=	+	Non	=	N	0/0	1/1	0
6	F	24	14	N	Ind/Ind	=	=	Non	=	=	2/0	4(f)/ 6 (f)	0
7	F	24	6	=	Ind/ CDD	+	+	Non	=	=	0/0	1/1	3
8	H	28	45*	=	CDD/ CDI	=	+	Non	=	=	0/0	1/1	0
9	F	/	18	N	CDD/ CDI*	_	_	**Oui**	/	/	3*/3	1/1*	3*
10	F	26	49	N	CDI/Ind	=	_	Non	=	=	1/1	3/2	1
11	H	/	65 *	=	Ind/CDI	+	+	Non	N (+)	N	0/0	1/1	0
12	F	23	8	=	Et+ Ind/ Ind	+	+	**Oui**	=	=	3*/1*	2/4	0
13	F	25	22*	=	CDI/ CDI	=	=	Non	N (+)	N	0/0	1/1	1
14	F	25	28	=	Ind/Ind	_	_	Non	=	=	6*/5	2/3*	0
15	H	22	48 (c.)	=	Ind/Ind	+	+	Non	=	N	1/0	1 / 2	0
16	H	24	3	N	Ind/ CDI*	_	_	**Oui**	/	/	1*/1	1/1*	1
17	F	27	50	=	Ind/Ind*	_	_	**Oui**	/	/	1*/2	2/1*	0
18	F	29	39*	N	Ind/CDI	=	+	Non	=	N	1/1	1/1	9*
19	H	26	35	=	CDD/ CDD	=	+	Non	= (+)	=	0/0	1/1	0
20	F	25	29*	N	Ind cp/ Ind cp	_	_	Non	=	=	0/2	4/2	0
21	H	24	5	N	Ind/Ind	=	+	Non	=	N	2/3	2/1	1
22	H	26	20 *	=	Chô/chô	+	+	Non	=	N	3/2	2/3	1
23	H	24	13	=	Ind/Ind	+	+	Non	=	=	1/0	1 / 2	1*
24	F	24	36	N	Ind/Ind	+ (f)	= (f)	Non	=	=	2/0	2/4	10 (c.)
25	F	23	1	N	Ind/ Chô	_	_	**Oui**	/	/	0/1	1/0	15* (c.)
26	H	24	16	=	Ind/Ind	+	+	Non	=	N	1/0	3 / 4	0
27	F	25	10	N	CDD/ CDI*	_	_	**Oui**	/	/	1*/3	3/*1	5* (c.)

2.3.2. Analyse des résultats

La vue que le tableau propose permet de pointer schématiquement toutes les évolutions auxquelles il a été décidé de prêter attention, individu après individu. Comme annoncé précédemment, elle permet une analyse agrégée des évolutions liées aux indicateurs, dont voici les principaux enseignements :

- Changement d'employeur principal : Treize individus sur 27, soit pratiquement un sur deux, ont changé d'employeur principal entre le premier le second entretien.

- Changement de statut professionnel : Quatorze individus sur 27, soit un sur deux, ont changé de statut social/professionnel entre le premier le second entretien. Pour six d'entre eux, demeurés dans le marché journalistique, ce changement de statut offre une amélioration du point de vue de la sécurité d'emploi et/ou de revenus. Les changements de statuts assortis d'une sortie du marché journalistique s'assortissent, dans trois cas sur cinq, d'une amélioration statutaire sous forme d'obtention d'un CDI.

- Temps de travail moyen dans le journalisme : Dix-sept individus ont vu leur temps de travail moyen consacré aux tâches journalistiques varier entre le premier le second entretien. Pour neuf d'entre eux, il s'agit d'une augmentation, tandis que pour les huit autres, le temps moyen consacré au journalisme a baissé (en ce compris les arrêts complets, au nombre de cinq).

- Rémunération moyenne dans le journalisme : Vingt-quatre journalistes sur 27 ont noté une modification de leur rémunération moyenne extraite de leurs activités journalistiques. Pour quatorze d'entre eux, soit un peu plus de la moitié, les revenus moyens issus du journalisme ont augmenté, en ce compris les hausses automatiques telle que l'indexation salariale. Le tableau ne précise pas si l'augmentation est précisément automatique, ou si elle exprime une hausse du volume d'activité, une renégociation des tarifs, une nouvelle relation professionnelle. Tous les cas de figure ont été rencontrés. S'agissant des indépendants, ces hausses de rémunération sont le plus souvent couplées à des hausses du volume de travail. J21 est une exception à ce constat. Il négocie une rémunération plus avantageuse à la faveur d'un changement d'employeur, le tout sans modification significative de son volume de travail. Sans surprise, il y a une corrélation systématique entre la baisse du temps de travail et celle des revenus extraits du journalisme.

- Sorties du champ journalistique : Six individus, soit environ un sur cinq, ont quitté le champ journalistique entre le premier et le second entretien. Il faut comprendre que pendant cette période dite de sortie, l'individu n'effectuait plus aucune tâche journalistique rémunérée. Cinq de ces sorties étaient toujours effectives lors du second entretien, ce qui signifie que ces individus avaient quitté durablement le champ. Une de ces sorties était temporaire, l'individu ayant retrouvé un travail journalistique entre-temps.

- Changement de position hiérarchique : Les positions hiérarchiques n'ont que très rarement évolué entre les deux entretiens. Deux individus se sont toutefois élevés dans la hiérarchie interne à leur employeur principal.

- Changement des tâches et affectations : Le contenu du travail et des tâches effectuées connaît davantage de changements. Lors du second entretien, neuf individus accomplissent des tâches qu'ils ne réalisent pas lors du premier. Il y a une forte corrélation entre le changement d'employeur et l'apparition de tâches nouvelles, *a fortiori* si le nouvel employeur diffuse sur un autre support.

- Employeurs acquis et perdus entre E1 et E2 : L'acquisition et/ou la perte de relations professionnelles est un des indicateurs les plus compliqués à suivre à la trace, mais également un des plus symptomatiques de certains thèmes étudiés[467]. Vingt individus gagnent et/ou perdent un employeur au cours de la période séparant les deux entretiens. Cette mobilité touche donc quelque trois individus sur quatre.

  Invariablement, les individus qui maintiennent leur situation identique entre E1 et E2 répondent aux caractéristiques suivantes : ils travaillaient à temps plein pour un seul et même employeur lors de E1; cinq d'entre eux possédaient un CDI ou un CDD, les deux autres étant indépendants. Lors du second entretien, la mobilité statutaire, lorsqu'il y en avait une, avait été systématiquement bénéfique : deux CDD avaient été convertis en CDI et un des deux indépendants travaillait désormais sous CDI également. Le second indépendant était passé sous CDD. Il n'est pas anodin de noter que l'absence de changement d'employeur ne signifie pas qu'il n'y a pas eu *tentative ou velléité* de changement. Ceci concerne deux des sept individus du sous-groupe n'ayant pas connu de changement d'employeur.

  Parmi les vingt individus ayant obtenu et/ou perdu des employeurs, **la grande majorité gagne et/ou perd jusqu'à trois relations professionnelles sur la période E1-E2**. Seul un individu (exerçant comme indépendant) enregistre six nouvelles relations sur la période E1-E2, mais perd l'essentiel d'entre elles au cours de la même période[468]. Au total, les vingt individus concernés par ce calcul gagnent et perdent ensemble 62 relations professionnelles sur la période E1-E2, sans préjuger des termes et de la durée de ces relations, qui sont quelquefois éphémères et ponctuelles. En moyenne, les vingt individus concernés par des changements d'employeurs gagnent et/ou perdent 3,1 relations professionnelles sur une période allant de douze à dix-huit mois. En incluant les sept individus n'ayant gagné ni perdu aucun employeur, cette moyenne descend à 2,3. Autre observation significative, le ratio total entre les

[467] Une relation est considérée comme perdue sur la base des déclarations de l'enquêté, qui signifie ne pas pouvoir envisager de renouer avec un employeur avec lequel il a cessé d'être en contact (de son gré ou non). Il faut donc distinguer les relations intermittentes et interrompues des relations stoppées. Dans certains cas, l'arbitrage entre les deux demeure flou, et est alors marqué du sigle (f) dans la colonne « nombre d'employeurs » du tableau synthétique.

[468] Sans expliciter ici qui, de l'employeur ou de l'individu, initie la rupture ou l'abandon de la collaboration.

relations acquises et perdues se situe très légèrement au-dessus de zéro. Ce qui signifie qu'il règne un équilibre presque parfait, au cours de la période E1-E2, entre le nombre de relations nouées[469] et celles qui ont été stoppées. Tout se passe comme si le phénomène des employeurs multiples tendait à s'autoréguler et demeurait cantonné à une moyenne de deux ou trois employeurs par individu. Une des explications possible tient au fait qu'en général, chaque journaliste possède un employeur principal, sur lequel viennent se greffer des relations plus ponctuelles. Cet équilibre se vérifie, individuellement, dans plusieurs cas, et le ratio entre employeurs acquis et perdus n'excède que quatre fois le chiffre 1 parmi les individus n'ayant pas quitté le marché du travail journalistique.

- Nombre d'employeurs entre E1 et E2 : Au sein du groupe d'enquête, seul un individu n'aura connu, avant E1 et après E2, qu'un seul et même employeur. Tous les autres ont travaillé au minimum pour deux employeurs sur l'ensemble de leur trajectoire. **La variation du nombre d'employeurs entre les deux entretiens, séparés de douze à dix-huit mois, concerne 22 individus sur 27, soit les trois quarts du groupe.** Pour être complet, il faudrait encore ajouter les relations professionnelles antérieures à E1, mentionnées dans les comptes-rendus de trajectoire. Cette donnée reflète ce qui a été observé lors de l'enquête en ligne, qui constatait que la population des 128 journalistes avait travaillé en moyenne pour 2,8 employeurs (pour une ancienneté moyenne de quelque trois ans). Rares sont les jeunes journalistes qui entament tout de suite leur carrière auprès de l'employeur qui les pérennisera, si pérennisation il y a. C'est une donnée importante en termes de mobilité, d'incertitude et de flexibilité, accentuée par le phénomène des relations fugitives ou intermittentes. Il faut parfois attendre plusieurs années avant de pouvoir opter pour un seul et même employeur capable d'offrir un statut à durée indéterminée. Les mouvements d'employeurs et le nombre total d'entre eux prouvent que les profils d'individus à plusieurs employeurs sont donc loin d'être une exception ; ils représentent la moitié du groupe d'enquête (14 sur 27 en E1, 11 sur 23 actifs dans le journalisme en E2), et certaines carrières se construisent durablement sous ce jour. Il n'est pas toujours sûr, d'ailleurs, que tous les indépendants travaillant pour différents titres souhaitent abandonner leur situation. Lors de E1, les 27 membres du groupe d'enquête accumulaient ensemble 51 employeurs, soit une moyenne de presque deux par personne. Il y en avait 53 lors de E2, mais avec une nuance de taille : certains des employeurs acquis durant le laps de temps séparant les deux entretiens n'appartiennent pas au champ journalistique : cela concerne cinq postes, à temps partiel ou non. C'est une des traductions du phénomène de sortie (partielle, définitive ou temporaire) du champ, qui concernait six individus lors des seconds entretiens.

- Candidatures inabouties entre E1 et E2 : Enfin, le tableau synoptique permet d'éclairer un phénomène obscur des trajectoires, et dont il n'est pas fait systématiquement mention lors des entrevues : les tentatives inabouties ou restées lettre morte. Leur

[469] Nonobstant le fait que certaines d'entre elles ne sont pas journalistiques.

recension n'intervient pas spontanément dans les entretiens, raison pour laquelle ce point a fait l'objet d'une question ou d'une relance spécifique. Ceci ne protège néanmoins pas des omissions, volontaires ou non. Toujours est-il qu'il est possible d'évaluer, outre le nombre de changements effectifs d'employeurs, d'autres démarches effectuées en vue de bénéficier d'une mobilité dans et en dehors du marché du travail journalistique. C'est l'occasion de mesurer une nouvelle fois, par une autre voie, l'expression des thèmes d'enquêtes : 14 individus, soit la moitié du groupe, ont répondu à des appels et autres concours ou ont posé, sans succès, leur candidature spontanée au cours de la période E1-E2. Quatre d'entre eux ont postulé hors du journalisme, et deux ont effectivement quitté ce marché du travail.

2.3.3. Essor des trajectoires mobiles, flexibles, incertaines et individualisées

Ce panorama permet de constater, sur une période d'au moins un an, l'intensité avec laquelle les concepts de mobilité, d'incertitude, de flexibilité et d'individualisation s'immiscent dans les trajectoires et les reconfigurent. Il n'y a guère de doute quant au fait qu'une période d'étude plus longue aurait permis de mesurer encore davantage l'intensité avec laquelle s'expriment les quatre socles thématiques.

Pratiquement tout le monde semble devoir négocier les aléas de la mobilité au cours de sa carrière. Le tableau ne précise pas sa nature (ascendante ou non), ce qui affinerait la vision des trajectoires. Certains indicateurs tels que les rémunérations, les statuts et les avancées hiérarchiques permettent de cerner plus ou moins cette question et de constater si la mobilité est source d'évolution positive. Vue depuis les 27 trajectoires, la mobilité concerne avant tout la dimension horizontale du marché du travail, avec des allées et venues parfois fréquentes d'un employeur à l'autre (ou au sein d'un même groupe de presse) et la combinaison fréquente de plusieurs relations professionnelles. Les profils insérés sous statut pérenne au sein de leur premier employeur sont devenus rares : il y en a trois au sein du groupe d'enquête. Pour les 24 autres, ce sera un autre scénario. La mobilité verticale (hiérarchique) reste très occasionnelle, et ne s'offre qu'aux personnes ayant déjà résolu le défi de la mobilité horizontale en se stabilisant au sein d'un seul et même employeur. Il y a un lien de cause à effet manifeste entre les deux phénomènes : la mobilité horizontale, aussi longtemps qu'elle rime avec le multi emploi, handicape les perspectives d'évolution hiérarchique.

Enfin, s'agissant du champ journalistique, souvent questionné sur la nature des relations qu'il noue avec d'autres champs, comment ne pas être interpellé par le fait que 14 membres du groupe d'enquête, soit la moitié, a travaillé ou travaille encore, partiellement ou non, en dehors du marché journalistique au sens strict de son appellation ? En comptant les entretiens exploratoires, 18 individus sur 32 sont concernés, soit plus de la moitié. C'est un thème à explorer au niveau des identités professionnelles. C'est aussi un chiffre étonnant qui rompt avec les données traditionnellement issues des grandes enquêtes générales sur les profils[470], et

[470] La question est en effet rarement traitée dans les ouvrages reprenant de grandes études transnationales comme celle de Hugo de Burgh (*Making Journalists. Diverses models, Global Issues*, Londres et New York, Routledge,

qui illumine sous un jour plus net la fréquence des liens entre les carrières journalistique et non-journalistique. La combinaison de deux activités en même temps est moins fréquente, mais elle n'empêche pas cette question : les enquêtes passant « à côté » du travail non-journalistique sont-elles victimes d'une volonté de ne pas aborder la question frontalement, d'une forme d'autocensure ou, simplement, de leur portée généraliste ? Ou est-ce, sur ce point, la population des jeunes journalistes qui se démarque du reste du groupe professionnel ? Deux éléments peuvent accréditer cette hypothèse : la fragilité des situations d'emploi en début de carrière pourrait amener les jeunes à chercher plus vite et plus fréquemment un complément de revenus dans d'autres secteurs que les actifs plus âgés; de plus en plus de jeunes possèdent deux diplômes de l'enseignement supérieur, ce qui leur ouvre « mécaniquement » les portes d'autres types d'emplois.

La notion d'incertitude sur le marché du travail relève tout autant d'une approche psychologique de l'individu que de paramètres observables : les statuts, les candidatures posées et inabouties, sources d'attentes et génératrices de périodes de latence, ainsi que les changements d'employeurs peuvent être interprétés comme les symptômes de l'existence d'une forme d'incertitude. D'une personne à l'autre, la façon dont sont vécues ces dimensions différera sensiblement en fonction de multiples paramètres, dont l'intensité et la durée des périodes d'incertitudes. En additionnant aux différentes candidatures (in)abouties le nombre de statuts ne garantissant ni des revenus fixes, ni leur pérennité, il semble assez clair que l'incertitude fait partie intégrante du vécu de la majorité des jeunes journalistes interrogés. La « lecture » de l'incertitude par une tierce personne, comme le chercheur, dépend en partie de la mise en récit qui en est faite par l'enquêté. Celui-ci peut évoquer tour à tour le flou des contrats, les tâches quotidiennes, leur (absence d') évaluation, le regard d'autrui sur sa propre valeur, de façon d'autant plus aiguë qu'il est acquis que les systèmes d'évaluation sont tout sauf réguliers et systématiques. Outre cette lecture quotidienne de l'incertitude, il convient d'épingler à des degrés divers, mais pour la très grande majorité des enquêtés, des questions fondamentales quant à la poursuite de leur carrière et leur capacité à se projeter à moyen terme dans le champ journalistique. L'incertitude dépasse alors le doute passager et focalisé pour devenir radicale: *« vais-je rester journaliste, et si oui, pour combien de temps? »* L'analyse des entretiens en dira bien davantage sur cette question centrale, sur laquelle les indicateurs précités lèvent un coin du voile.

L'individualisation des parcours et des choix de carrière est un concept tout à fait fondamental pour comprendre ce qui est à l'œuvre dans les marchés du travail des économies occidentales. Elle ne naît pas que des nouvelles donnes économiques : « Si marquantes qu'aient été la tourmente économique et la crise sociale depuis les années 1970, l'individualisme n'a pas surgi pour combler un vide social : son évolution vient de loin[471] ». Au niveau des relations professionnelles, elle est étudiée notamment par Pierre-Michel Menger, qui décrit, au sujet des professions artistiques, un phénomène qui n'est pas sans faire écho au journalisme :

2005, 300 p.), En Belgique, il semble que la question fasse partie des enquêtes par questionnaire récentes et s'intègre peu à peu dans les réalités étudiées. Voir entre autres *Le journaliste belge en 2013: un autoportrait*, Gand, Academia, 2013, p. 11.

[471] KARPIK (Lucien), *L'économie des singularités*, Paris, Gallimard, 2007, p. 347.

« l'individualisation et la dispersion des relations d'emploi engendrent (…) des inégalités considérables entre ceux qui sont au cœur des réseaux les plus denses d'interconnaissance, et qui se procurent au mieux l'information utile, et ceux qui sont situés dans les zones les plus périphériques de ce système réticulaire de production et d'échange incessant d'informations, d'évaluations et d'engagements, parce qu'ils sont moins réputés, jeunes ou en voie d'insertion, trop peu mobiles ou trop indifférents aux jeux sociaux qui supportent et orchestrent ces échanges d'informations et de promesses d'embauche[472] ». Lucien Karpik abonde dans le même sens, soulignant que « sur le marché de l'emploi, le dispositif personnel est plus efficace que le dispositif impersonnel[473] ». S'intéresser aux traces et aux effets de l'individualisation des relations du travail, chevillée à la perte de vitesse des régulations, des organisations et des significations collectives des activités laborieuses, devient une nécessité pour ne pas oblitérer l'évolution des liens que l'homme contemporain entretient avec le travail en tant qu'activité laborieuse rémunérée et assujettie (ou non) à une relation contractuelle. La demande de relations plus souples, plus ajustables, plus accommodables à l'émergence d'une société des loisirs et à la volonté de disposer de temps pour soi et ses proches, a conduit les travailleurs à être eux-mêmes des acteurs de ces évolutions dans les relations de travail et d'emploi. Dans le cas présent, cette individualisation du fait professionnel se remarque d'emblée, et avec force, par l'unicité de chaque trajectoire : si les formations initiales se ressemblent, si les caractéristiques socio-professionnelles du groupe d'enquête donnent une image assez homogène de ce que sont les jeunes journalistes, il n'en faut pas déduire pour autant que les cheminements suivent une logique convergente. Au-delà d'un « air de famille », les parcours se distinguent, les aspirations se creusent. Ceci n'évacue pas la question du maintien de formes identitaires ou de projets comparables, voire similaires. Mais de façon générale, plus l'individu tend à être lui-même, plus il sera différent. La dispersion est une des caractéristiques majeures des parcours. Les rythmes chronologiques de l'insertion, la variété des employeurs, les combinaisons statutaires et d'emploi du temps, les allées et venues entre les marchés du travail, les subjectivations des relations interpersonnelles, la prégnance des relations de réseaux[474], la fréquence des mouvements au sein même du marché journalistique sont autant de paramètres objectifs de la profonde déstandardisation des trajectoires professionnelles des jeunes journalistes.

Il faudra ajouter à ces indicateurs une autre dimension de la mise en récit de sa propre trajectoire: les projets personnels et privés, les souhaits d'auto réalisation, les projections de soi-même sur cet « autre » qu'est le journaliste que chacun souhaite devenir. La « décollectivisation » et la « réindividusalition[475] » des trajectoires ne se comprend pas qu'à l'aune de la déstructuration du marché du travail. Elle exprime aussi un mouvement de fond,

[472] MENGER (Pierre-Michel), *Les professions artistiques et leurs inégalités*, dans *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, dir. Didier Demazière et Charles Gadéa, Paris, La découverte, 2009, p. 361.
[473] KARPIK, 2007, p. 231.
[474] Mark Granovetter, avec sa théorie de la force des liens faibles, compte parmi ceux qui ont le plus mis en lumière le rôle des réseaux en sociologie de l'économie. Voir entre autres : GRANOVETTER (Mark), *Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie*, Paris, Desclée de Brouwer, 2000, 239 p.
[475] Pour reprendre les termes de Robert Castel, pour qui le capitalisme postindustriel a défait ce que l'ère du capitalisme avait réalisé pour la reconnaissance de la signification collective de la valeur du travail. CASTEL (Robert), *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil, 2009, p. 23.

un sillon inscrit dans le temps long, pour reprendre la typologie de Fernand Braudel[476], amenant à donner une place de plus en plus importante à la réalisation de toutes les facettes du soi. Ce *potentiel* à réaliser démultiplie les types de trajectoires possibles proportionnellement au nombre de configurations *réelles* qu'autorisent les frictions entre les projets portés par les jeunes journalistes et le monde dans lequel ils tentent de s'insérer. Il n'y a plus de manière typique de franchir la cloison séparant les études et le travail, ni même un parcours plus ou moins référentiel. Ceci fait écho aux mises en garde, effectuées au chapitre III, entre la vision traditionnelle de l'insertion perçue comme une étape plus ou moins balisée au cœur d'un processus d'avancement, et ses contours actuels, brouillés et distendus par un marché du travail ayant renoncé à proposer à ses jeunes entrants des schémas prévisibles d'entrée en carrière, des étapes repères préalablement définies (statutaires, barémiques, hiérarchiques) et une vision dépassant le court terme ou des réflexions par étape ou projet. Que l'insertion fût une période marquée par certaines formes de déqualification et de contraintes spécifiques, aucun sociologue ne l'a jamais ignoré. C'est un lieu commun des mondes du travail, certes variable d'une culture à l'autre. Mais dans le cas présent, constater que ce processus se soit à ce point délité, allongé et complexifié, renvoie à une réalité encore mal étudiée et peu interprétée en termes de processus d'adaptation et de négociation, identitaire notamment. Le terrain envisagé pour cette étude s'inscrit dans cette tendance. Le chapitre VI l'a explicité à plusieurs reprises, les employeurs ne prévoient pas de *modus operandi* standard dans leur recrutement. Les discours révèlent des procédures sans systématisme, sans garantie de reproductibilité, sans grande prévisibilité, réagissant souplement aux impératifs et aux fluctuations des besoins.

Les jeunes journalistes sont affectés de près ou de loin par ce contexte. Les circonstances, les besoins et les capacités budgétaires dictent certains impératifs aux recruteurs sur fond de raréfaction des offres et des possibilités d'engagements stables. C'est toute la chaîne du recrutement, depuis le repérage jusqu'à la stabilisation du jeune actif, qui s'en trouve affectée. En analysant les trajectoires sur une période suffisamment longue que pour mesurer des ruptures et des évolutions, en se focalisant sur l'individu, l'impact de cette situation sur l'individualisation des trajectoires se mesure dans toute sa diversité. De leur côté, rien ne dit que les jeunes restent les bras ballants devant ce marché du travail. Comme mentionné plus haut, les possibilités qui s'ouvrent à eux sont multiples. Elles sont renforcées entre autres par des bagages scolaires de plus en plus conséquents, leur ouvrant d'autres voies, et des réseaux de connaissance densément maillés. Fluidité du social et individualisation des parcours vont de pair. La prise en main de sa trajectoire s'en trouve nettement plus à l'écoute de ses envies, de ses attentes et d'une volonté de tirer profit des possibles mises en mobilité. C'est ce qu'Ulrich Beck appelle le « modèle biographique[477] », désignant la prise en charge de sa propre trajectoire sur fond de choix, de reconversions, de changements (plus ou moins) assumés par soi-même. « Du fait de ces transformations, l'injonction à être un individu se généralise[478] », avec des fortunes diverses d'une personne à l'autre.

[476] AGUIRRE ROJAS (Carlos Antonio), *Fernand Braudel et les sciences humaines*, Paris, L'Harmattan, 2004, p. 33 & sq.
[477] Voir BECK (Ulrich), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Aubier, 2001, 521 p.
[478] CASTEL, 2009, p. 24.

La flexibilité s'exprime par plusieurs indicateurs, au point que ce phénomène peut être perçu comme une sorte de « coupole » englobant et résumant partiellement les concepts précédemment discutés. De fait, que ce soit la mobilité, l'incertitude ou l'individualisation des parcours, tous expriment et incarnent la notion de flexibilité. Discuté du point de vue de la sociologie des professions, ce phénomène offre une grille de lecture et d'interprétation particulièrement adaptée à la présente étude. Mobilisée à la fois dans la gestion globale de sa trajectoire, du point de vue des situations d'emploi, et dans la gestion quotidienne de ses pratiques, du point de vue des situations de travail, la flexibilité, imposée au travailleur ou activée par lui-même, semble être la posture privilégiée à adopter dans les marchés du travail tels que celui du journalisme. Elle est en outre structurellement déployée par les employeurs dans la gestion de leur propre recrutement. Etre flexible n'est donc pas qu'une réponse plus ou moins adéquate à une situation imposée ; ce n'est pas davantage un choix consciemment et ouvertement posé par les jeunes journalistes ; ce n'est pas non plus un comportement optionnel parmi d'autres, une aptitude, une qualité requise ou recherchée. La flexibilité est tout à la fois ces différentes dimensions et bien plus profondément, un paradigme de plus en plus pertinent sur lequel s'appuyer pour lire et interpréter les formes identitaires des nouveaux arrivants sur le marché journalistique.

Chapitre VIII. Les formes identitaires à l'entrée de la profession

À présent que le contexte d'insertion ainsi que les trajectoires du groupe d'analyse sont suffisamment détaillés, il est possible de se lancer dans l'étude de la troisième question de la problématique, qui concerne les identités professionnelles et les modes de pensée des jeunes journalistes face au monde qui se dévoile à eux. En s'appuyant sur le concept de formes identitaires développé par Claude Dubar et en déployant un cadre d'analyse propice à leur mise en évidence, il s'agit de comprendre comment les jeunes journalistes raisonnent, discourent et comprennent le poids des incertitudes, de la mobilité et des trajectoires de carrières de plus en plus individualisées.

C'est le phénomène de flexibilité qui se montre apte à exprimer au mieux certains effets spécifiques et caractéristiques de ces trajectoires. Il reflète fidèlement une des facettes majeures des sources recueillies et un contexte théorique prolifique sur son rôle dans les marchés du travail contemporains. À présent, il faut comprendre comment les manifestations de la flexibilité imprègnent les discours et développent des formes identitaires doublement spécifiques : par rapport au journalisme en tant que profession, et par rapport aux nouveaux entrants en tant que catégorie bien déterminée de travailleurs.

1. Des récits volontairement autocentrés

L'étude des formes identitaires a pour objectif de « rendre compte des types de logiques d'action, de justifications des pratiques de travail, d'emploi ou de formation, de rationalités pratiques, bref de bonnes raisons avancées par les individus, au cours d'entretiens non directifs, pour justifier leurs actions dans le champ professionnel au sens large, c'est-à-dire incluant la recherche d'emploi, la mobilité et la formation[479] ». Elle établit, via plusieurs niveaux d'analyse, « des types-idéaux (…) pour rendre compte de la configuration et de la distribution des schèmes de discours[480] » recueillis. Il s'agit de dégager, au cœur des trajectoires telles que déployées au fil des 54 entretiens, « des types d'argumentation, des agencements typiques, des configurations significatives de catégories que nous appellerons "formes identitaires" [481] ». Dans cette recherche d'agencements typiques, il est impératif de prendre en compte un autre agencement influençant tous les discours et reflétant les cadrages généraux de la recherche : la méthodologie encadrant les entretiens, empruntant certains traits aux récits de vie, provoque sciemment des récits autocentrés dont l'élément structurant est le

[479] DUBAR (Claude), *Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel*, dans *Traité de sociologie du travail*, 2e éd., éd. Michel De Coster & François Pichault, Paris-Bruxelles, De Boeck & Larcier, 1998, p. 397-398.
[480] DUBAR (Claude), *Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques,* dans *Sociétés contemporaines*, n°29, 1998, p. 79.
[481] Idem, p.78.

parcours de l'individu et le jugement qui y est porté. Ceci était un objectif explicite du contrat méthodologique, annoncé comme tel en préambule aux entretiens. Le traitement de la matière récoltée peut donc difficilement tenir cette caractéristique à l'écart de l'analyse. Il est même intéressant d'en tenir pleinement compte : c'est ce que l'individu raconte à propos de lui-même qui servira de fil d'Ariane dans les méandres des niveaux d'analyse des discours. Cette option permet de relier l'objet de l'étude, à savoir les parcours d'insertion dans le journalisme et les sujets étudiés, à savoir les individus traversant cette période. Les formes identitaires émergent du croisement de ces deux dimensions dans un récit autocentré.

La collecte des éléments autoréflexifs des discours n'empêche pas de mettre en lumière la nature des liens que l'individu affirme entretenir avec son environnement. L'analyse des formes identitaires ne se contente pas de cibler les propos que quelqu'un tient à propos de ses capacités, ses ambitions ou ses déceptions. Au contraire, elle investigue également les représentations du groupe professionnel et du marché du travail, mais toujours par ce même biais du regard que l'individu porte sur lui-même. En d'autres termes, il sera systématiquement fait usage des propos éclairant la manière dont l'individu se sent personnellement affecté par son environnement, et tout particulièrement par les politiques de gestion des ressources humaines. Plus largement, il est souvent acquis, dans les études des représentations mentales, que les opinions et autres stéréotypes formulés à l'égard de son environnement en apprennent parfois bien davantage sur le destinateur du message qu'à propos de ceux qu'il vise ou met en récit[482].

2. Les formes identitaires, une configuration évolutive

Un des apports du dispositif d'entretiens consiste à pouvoir étudier les évolutions des formes identitaires. C'est un objectif primordial en termes de moyens d'analyse. Au cas où des différences objectives (comme un changement d'employeur ou de statut) sont épinglées entre le premier et le second entretien, il est évidemment utile de chercher à comprendre dans quelle mesure elles déteignent sur les formes identitaires. Celles-ci se comprennent par rapport à la situation contextuelle spécifique de l'énonciateur. Puisqu'il existe deux moments bien distincts dans la collecte des discours, il est possible de mettre au jour des facteurs influençant le discours que le jeune journaliste porte sur lui-même. Il semble évident que les formes identitaires des individus ayant conservé le même employeur principal au cours des deux entretiens, tout en ayant renforcé leur situation (par exemple statutairement) traduiront des évolutions tout à fait différentes du regard sur soi-même et du poids de l'environnement que celles des individus ayant dû quitter le champ journalistique. Trois configurations générales retiennent dès lors l'attention : ceux qui sont sortis du marché journalistique ou ont diminué leur activité entre les deux entretiens ; ceux qui ont conservé le même employeur principal et ceux qui ont changé d'employeur principal à l'intérieur du marché journalistique.

[482] Voir à ce sujet : *Une idée fausse est un fait vrai. Les stéréotypes nationaux en Europe*, dir. Jean-Noël Jeanneney, Paris, Odile Jacob, 2000, 230 p.

Il est évident qu'à l'intérieur de chacune de ces configurations, d'autres changements significatifs peuvent intervenir au cours de la période couverte par les entretiens.

3. Les formes identitaires spécifiques de la flexibilité

La présente étape questionne le rôle des fréquentes bifurcations observées dans les trajectoires et imputables à des impératifs de flexibilité. Qu'elles soient des réactions à un événement inattendu ou imposé, ou au contraire un choix présenté comme mûri, les effets de la flexibilité affectent, à différents niveaux et selon des paramètres variables (comme l'ancienneté et la situation personnelle) la manière d'investir le métier et d'en rendre compte, débouchant dès lors sur de nouvelles formes identitaires. Celles-ci sont travaillées non plus par les représentations mentales initiales et les souhaits de carrière, mais par les réalités du marché du travail. C'est le temps de la confrontation, qui imprègne tous les récits recueillis d'autant plus fort que cette confrontation est un trait propre aux premiers pas dans un univers inconnu. Les nouveaux entrants les voient, les vivent et développent à propos des formes et des effets de la flexibilité une gamme de formes identitaires spécifiques. Si le chapitre précédent se bornait à repérer des indicateurs objectifs de la flexibilité, il est à présent temps de comprendre comment ils affectent les identités du groupe d'enquête.

3.1. Les formes identitaires de la précarité

Lorsque les situations objectives des trajectoires tendent à fragiliser la position et le devenir de l'individu au sein du champ, les formes identitaires autocentrées auront tendance à traduire le doute de soi ainsi qu'une dévalorisation, *a posteriori*, du sens et de la cohérence de sa propre trajectoire. Thomas Périlleux résume bien une des dynamiques qui est alors en jeu : « De la juste reconnaissance de mes actes ou de mes réalisations dépend le sens de la souffrance que j'ai éprouvée et le sens des efforts que j'ai déployés dans mon activité[483] ». Le champ journalistique devient dans ce cas le lieu d'une dépréciation identitaire alors qu'il était initialement convoité comme un espace d'accomplissement. L'image initiale du journalisme et ce qui en est advenu par la suite ne se confortent pas mutuellement. **Quatre formes identitaires spécifiques se dégagent et forment ensemble celle de la précarité, comprise ici comme le versant négatif et potentiellement déstructurant de la flexibilité. Les quatre formes les plus souvent déployées sont la sélectivité aléatoire, l'accommodation par distanciation, la « désacralisation » et le désenchantement par rapport au champ, ainsi que l'incertitude par rapport à soi-même.**

3.1.1. La sélectivité aléatoire

La **sélectivité aléatoire**, qu'elle désigne l'arbitraire, l'affinitaire ou simplement une certaine informalité, traduit la faible assurance de voir récompensés les efforts consentis lors de

[483] PERILLEUX (Thomas), *Etre à l'épreuve dans le travail,* dans *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*, dir. Matthieu de Nanteuil-Miribel & Assaâd El Akremi, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2005, p. 123.

l'insertion, voire avant, ainsi que l'absence de garanties quant à la pertinence de son profil personnel et professionnel. Elle met en récit les agissements passés. En période d'insertion, la sélection revêt une importance capitale puisque ce sont ses mécanismes qui distinguent les actifs des non-actifs. Plusieurs journalistes notent par exemple le fait que personne, lors de leurs premiers pas au sein d'une rédaction, ne s'est intéressé à leurs diplômes, leurs projets, leur profil. Ceci tend à renforcer une forme de doute sur soi : « Pourquoi moi et pas un autre ? Les recruteurs ont-ils un intérêt quelconque pour les traits qui me semblent être spécifiques à ma personne ? » Ceci ne signifie pas que les enquêtés n'ont pas une opinion assez précise des facteurs favorisant l'insertion. À ce sujet, les stages réussis, les contacts formels et informels ainsi que la disponibilité sont les plus souvent mentionnés, tant dans les questionnaires qu'au cours des entretiens. C'est tout particulièrement vrai pour les contacts informels et les recommandations par un tiers (de la famille, des relations amicales ou professionnelles) tantôt qualifiés comme tels, tantôt de pistons, de copinage, de coup de pouce[484]. Mais outre que les facteurs précités ne sont en rien une garantie d'accès au métier, il reste que les mécanismes de captation et d'intégration des jeunes journalistes varient fortement d'un lieu à l'autre et, au sein de ceux-ci, semblent notamment fonction des postes à pourvoir. Les jeunes journalistes témoignent donc, à travers la forme identitaire de la sélectivité aléatoire, du caractère informel, peu structuré et peu explicite des processus de sélection. De surcroît, ceux-ci semblent orientés vers des logiques affinitaires souvent perçues comme dichotomiques : le courant relationnel passe ou ne passe pas, le candidat plaît ou ne plaît pas. Ces éléments contribuent, dans certains cas, à provoquer une mise en doute, voire un effacement complet de tout discours sur ses propres capacités : « En toute honnêteté, je pense qu'il a tiré les CV à la courte paille parce que je ne vois pas du tout, nous étions trois à être appelés et trois à avoir été engagés, enfin le mot "engagé" est toujours délicat, mais à continuer à travailler pour eux, et donc moi je pense vraiment que j'ai eu de la chance parce que, je ne sais pas, mon CV devait être beau <rire amusé> » (J7, E1). La même précise quelques secondes plus tard « qu'à partir du moment où l'équipe m'aimait bien, c'était déjà un gros truc de gagné pour rester dedans ». J24 (E2), explique avoir « envoyé un CV au plus grand format possible pour être sûre qu'il ne passe pas inaperçu ». Ces exemples illustrent une composante propre à cette forme identitaire : outre une sélection perçue comme opaque, voire aléatoire, les capacités requises pour persévérer semblent porter davantage sur des aptitudes (la socialisation et la disponibilité principalement) que sur des capacités et des qualifications purement professionnelles. Celles-ci se trouvent reléguées au second plan, non sans créer une forme de fragilisation. C'est évidemment une omission significative tant il est peu probable que le simple fait de bien s'entendre avec ses collègues et d'être flexible suffisent pour cheminer au sein d'une rédaction. Et pourtant, ce que renvoie ce schéma explicatif semble correspondre, au moins en partie, à un contexte plus large renégociant l'offre et la demande de travail dont la rencontre « relèverait davantage des disponibilités de temps que des

[484] La grande majorité des enquêtés le mentionnent pour eux-mêmes, ce qui ne manque pas de relativiser partiellement leur fierté d'avoir intégré le champ. Le recours massif aux réseaux et aux contacts ne semble pas spécifique aux jeunes journalistes, mais aux jeunes en tant que tels: « L'expérience démontre, et la preuve n'est plus à faire à ce sujet, que la grande majorité des emplois s'obtiennent actuellement par l'intermédiaire des contacts informels ». GUEDON (Marie-Chantal), *L'insertion professionnelle des jeunes : regards sur la possibilité d'une utilisation créatrice de l'emploi*, dans *L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?*, dir. Geneviève Fournier et Marc Monette, Québec, PUL, 2000, p. 83.

qualifications professionnelles. Autrement dit, ces dernières ne suffiraient pas à définir les positions sur le marché du travail[485] ».

L'extrait suivant témoigne précisément du trouble que peut causer la conviction de ne pas pouvoir prendre pied dans le marché du travail à partir de compétences reconnues officiellement dans d'autres champs comme celui de la formation : « Je suis sorti un petit peu avec de la poudre aux yeux, en me disant "c'est bon, j'ai des lettres de recommandation, j'ai fait un stage impeccable, un mémoire impeccable, j'ai eu d'excellents points à mes examens, je parle trois langues couramment, ça va aller". Et en fait, (…) je trouve qu'on n'est pas vraiment préparé à… se faire refouler aussi facilement. (…) J'ai fait, on va dire, une trentaine de candidatures spontanées, et j'ai eu deux réponses, négatives, deux réponses sur les trente. Et ça honnêtement, j'ai eu du mal à le vivre » (EXP 3). Quant à J3 (E1), elle connecte le sentiment d'aléatoire au nombre d'anciens camarades de cours dispersés dans d'autres horizons : « Je me rends compte que la plupart des gens qui étaient avec moi à l'IHECS[486] ne sont plus du tout dedans, dans cette branche-là, et donc au final <les professeurs> avaient bel et bien raison, et c'est encore, oui c'est encore peut-être pire, pire que ce que j'imaginais à cette époque-là, même s'il y a moyen d'y arriver. Mais parfois, comme je te disais, ça ne s'explique pas vraiment, pourquoi est-ce qu'on me prend, pourquoi est-ce qu'on ne me prend pas, ça reste sans doute flou ».
À plusieurs occasions, d'autres membres du groupe d'enquête s'étonnent de n'avoir jamais dû exhiber de diplôme, de ne recevoir aucun écho aux CV et lettres de motivation, et d'être affectés à des missions sans aucun lien avec leurs qualifications. Ce sentiment d'incompréhension a tendance à croître proportionnellement au niveau et au nombre de diplômes. Or près de la moitié du groupe d'enquête possède deux diplômes (voire plus) de l'enseignement supérieur.

À côté de cette configuration vue comme opaque et illisible (donc aléatoire), d'autres présentent l'insertion comme une étape évinçant volontairement toute prise en compte des compétences et des qualifications. Reniant tout pouvoir à une quelconque compétence journalistique, cette variante présente les choses sous l'angle d'une épreuve de force où comptent avant tout des aptitudes mentales comme l'abnégation. Rien de propre au groupe professionnel donc, mais seulement une volonté farouche de tenir face aux conditions d'emploi régies par le règne du transitoire et du temporaire. Dans ce contexte, la sélection des jeunes entrants ne peut plus vraiment être qualifiée d'aléatoire. Elle est affaire d'adaptabilité et de ténacité. Ce qui est aléatoire, c'est cette capacité à se montrer aussi tenace que souple. J11 (E1) en témoigne à propos du sous-champ de la presse quotidienne sportive, où il a accompli une partie de son parcours : « On est 45 et ils prennent celui qui est le plus malléable, ça marche comme ça, il faut bien se le dire, c'est cela qui est atroce dans le sport. (…) En sport, c'est pas une recherche des qualités tu vois, c'est pas être bon, avoir une plume, ça ne les intéresse pas. C'est la malléabilité, c'est accepter d'être sous-payé. (…) Le meilleur ça va être celui qui va bûcher le plus, qui va être malléable, qui va tout accepter, qui va y aller

[485] MARTINEZ (Esteban), *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*, Bruxelles, Université Libre de Bruxelles, 2010, p. 10.
[486] Institut des Hautes Etudes en communication sociale, établissement de l'enseignement supérieur de type long.

à fond, qui adore le métier. En fait c'est un peu ma vision du journalisme, les gens ont un tellement beau métier par rapport à d'autres qui ont un métier insupportable, qu'on doit tout accepter, tu vois ». L'insertion est ici décrite comme un processus potentiellement violent, obligeant l'individu à reléguer au second plan son bagage technico-personnel accumulé à l'école et lors des années de formation. À la place, il doit faire preuve d'une aptitude à la combativité et à la persévérance pour être reconnaissable et « sélectionnable » par les insérants. Il s'agit d'une variante de la forme identitaire de la sélectivité aléatoire puisque les nouveaux arrivants n'ont, par définition, jamais testé de telles capacités *in situ*, et qu'ils se trouvent face à un schéma d'insertion les laissant aussi novices qu'inexpérimentés. Ils ne connaissent donc pas leur propre potentiel dans ce domaine et sont incapables d'en planifier la longévité et les bénéfices éventuels.

3.1.2. L'accommodation par distanciation

Cette accommodation sera présentée soit comme étant volontaire et planifiée, soit comme étant imposée, obligée. Elle porte en général sur les agissements présents ou futurs et s'incarne objectivement dans le retrait partiel ou complet du marché journalistique, le bénévolat, les emplois qualifiés d'alimentaires, les démarches d'auto-production[487] et d'auto-entrepreneuriat. C'est une des formes identitaires les plus fréquentes, qui renvoie aux observations du chapitre VII sur le nombre d'individus du groupe d'enquête, la moitié en l'occurrence, ayant travaillé hors du journalisme. En y ajoutant ceux qui ont postulé sans succès à des postes hors champ, le cap de la moitié est largement dépassé. Du reste, le travail à temps complet ou partiel n'est pas la seule manière de s'accommoder par distanciation : les pratiques de bénévolat (six individus), d'auto-production et d'entrepreneuriat (trois), ainsi que la recherche d'emplois plus éloignés de la sphère des médias d'information générale répondent exactement à la même logique justificative : obtenir ailleurs ce qui n'y a pas été trouvé.

J3 (E2) décide ainsi de travailler à temps partiel hors du journalisme entre E1 et E2. Comme beaucoup d'autres, la distanciation est souvent présentée sous la forme d'une alternative à une évolution perçue comme obstruée. L'absence de perspective d'évolution est l'axiome capital de cette forme identitaire : « J'estime qu'à un moment, j'ai quand même une certaine expérience, je fais bien mon travail, je rends toujours mes papiers à l'heure, ça ne va plus de me sous-payer. (…) C'est vraiment un manque de reconnaissance et au début on l'accepte en se disant que ça va évoluer et puis à un moment on se rend compte qu'il n'y a plus d'emploi salarié, ça ne sera jamais qu'à la pige, je ne sais pas quand est-ce que cela va pouvoir évoluer vers autre chose, et donc on se retrouve dans une impasse, et je réfléchis quand même fort à ma vie, ce que je veux faire. (…) Et donc je me suis redirigée ».

[487] Celles-ci sont rendues techniquement abordables grâce aux outils et aux technologies numériques. De coutume, les blogs et pages web sont exploités plutôt comme un espace d'expression journalistique personnel délivré des contraintes des employeurs, ou comme une sorte de vitrine de son savoir-faire destinée notamment à être repéré. Lire à ce sujet JEANNE-PERRIER (Valérie), LE CAM (Florence), PELISSIER (Nicolas), *Les sites web d'auto-publication: observatoires privilégiés des effervescences et des débordements journalistiques en tous genres*, dans *Le journalisme en invention. Nouvelles pratiques, nouveaux acteurs*, dir. Roselyne Ringoot et Jean-Marie Utard, Rennes, PUR, 2005, p. 161-202.

Trois choses doivent être ajoutées à propos de ces formes identitaires : elles évoquent avant tout les conditions d'emploi ; elles s'articulent toujours sur une forme de rejet et de colère contre son environnement mais n'excluent jamais un retour vers le champ journalistique. Plus encore, si la distanciation répond à un problème (l'absence de perspective), elle ne protège pas d'une déception, l'éloignement étant le plus souvent perçu comme un échec personnel.

3.1.3. La « désacralisation » et le désenchantement

À maintes reprises, même dans des parcours présentant une tendance au renforcement positionnel, les logiques argumentatives semblent devoir s'arrêter sur un ensemble de déceptions, de découragements et de désaveux par rapport au journalisme et au groupe professionnel. Ils renvoient fort probablement aux représentations mentales construites avant l'arrivée sur le marché du travail et reflètent la hauteur de l'investissement personnel dans la carrière. Fait significatif, ces griefs et les conclusions sur lesquels ils débouchent concernent prioritairement et majoritairement les conditions d'emploi et non les tâches laborieuses, à moins qu'elles ne soient directement affectées par ces dernières ou qu'elles n'évoluent pas. La forme identitaire de la désacralisation ne touche donc pas directement ce qui fait le journaliste, son cœur de métier et sa marque distinctive. Cela survient certes ponctuellement, mais sans susciter de découragement aussi vif que dans le cas des discours sur l'emploi. Il est frappant de constater à quel point ce sont les conditions d'emploi, voire une forme de dédain pour l'essence du travail de journaliste qui, insidieusement, semblent nuire à l'adhésion au travail. J18 (E1), s'inscrit dans cette tendance : « La qualité d'un journaliste, c'est quelque chose qui n'est pas si chère que ça (…) L'argent est beaucoup plus important que le contenu et ça c'est quelque chose qui m'a choquée quand même (…). Je ne pensais pas que c'était possible à ce point-là de regarder plus les chiffres que la qualité du journaliste ou le contenu du journal. C'est d'abord un produit à vendre avant d'être un produit de qualité dont ils vendent si bien les mérites <ironique>. C'est toujours une question de moyens en fait. (…) Ils en demandent toujours plus à des gens qu'ils ne paient pas plus ».

Il y a dans le désenchantement une crispation très nette sur le mal qui semble ronger un travail souvent jugé passionnant. Les exemples les plus virulents de cette dissociation entre le travail et l'emploi sont à chercher chez ceux et celles qui se prétendent satisfaits de leurs tâches. C'est manifestement le cas de J5 (E1), active dans la session d'informations matinales de la chaîne de radio du service public : « Je fais des propositions que XX reprend pour les appliquer dans sa tranche, donc j'adore ce que je fais. Mais alors de l'autre côté, des conditions de merde, et il y a des moments où t'as envie de te tirer une balle et j'ai l'impression que j'ai fait 1000 sacrifices pour ce travail, j'ai, j'ai… Enfin je me lève à des heures pas possible tous les jours, trois heures du mat', t'imagines ce que c'est, c'est pas une vie. (…) Ca se ressent sur la fatigue, sur la santé aussi (…) Tu fais des sacrifices parce que t'es toujours dans l'insécurité de ton travail, tu ne vois pas à long terme, tu ne sais pas, quand tu as un contrat qui se termine, ce sont toujours des CDD, donc quand tu arrives au bout, tu te demandes ce qui va te tomber dessus. C'est du stress, c'est du stress permanent à cause de l'insécurité ».

Le cas précis de J5 est tout à fait révélateur de la malléabilité des formes identitaires. Se percevant comme une journaliste sous pression, travaillant dans des conditions pouvant

affecter son bien être le plus élémentaire (sa santé), J5 développe manifestement les logiques d'identification au journaliste précaire, fragilisé par sa position d'emploi. Cette perception disparaît presqu'entièrement dans le second entretien. Le changement principal survenu entre-temps concerne la garantie qu'elle a de recevoir un CDI dans l'année grâce à la réussite d'un concours de sélection. Cet exemple témoigne bien de l'importance qu'il y a à repérer les évolutions des indicateurs de la flexibilité, de la mobilité, des incertitudes et des fragmentations de trajectoires. Dans le cas présent, c'est sans hésiter un indicateur focalisé sur la situation d'emploi (l'obtention du contrat à durée indéterminée) qui a entraîné la disparition d'une forme d'incertitude. Ce faisant, la forme identitaire du désenchantement cède la place au profit d'une autre, reflétant une vision apaisée et stabilisée de sa propre place. Au final, les rancœurs, la déception et la propension à la dévalorisation des individus concernés par cette forme identitaire, manifestement pris en tenaille entre « une injonction à travailler et une difficulté à travailler sous les formes attendues », expriment peut-être, plus profondément, une souffrance née de « l'injonction à être soi et l'impossibilité d'accéder à soi[488] ».

3.1.4. L'incertitude et l'effacement de l'avenir

La forme identitaire de l'incertitude porte sur le « quant à soi » projeté dans un futur journalistique et par extension, sur l'avenir du champ dans son ensemble. Fortement autocentrée, elle est contiguë à la précédente et se développe presque systématiquement dans son sillage. Ce sont, ici aussi, les indicateurs de la situation d'emploi qui en forment le cœur argumentatif. Lorsque les enquêtés dépeignent leur avenir, le degré de prudence et de réserve par rapport à toute assertion ou toute projection de soi-même dans le champ témoigne de l'intensité de cette forme identitaire. Le nombre élevé de statuts atypiques, sans garanties de revenus et/ou de terme indéterminé, explique en bonne partie sa vivacité au sein du corpus étudié. Elle révèle les effets que ces situations d'emploi ont sur la confiance globale dans l'avenir. Car une chose est de travailler un temps sous statut flexible, une autre est de porter un regard suffisamment confiant sur soi-même et l'avenir pour se sentir capable d'obtenir une avancée statutaire, ou d'affirmer que d'autres voies existent pour acquérir une certaine sécurité. Les formes identitaires de l'incertitude ne portent pas tant sur le fait d'être *actuellement* dans une position incertaine que sur la crainte de ne pas enregistrer d'évolution à court ou moyen terme. Par conséquent, elles se mêlent souvent à l'accommodation par distanciation, celle-ci pouvant mettre parfois fin à l'incertitude. C'est une forme qui se projette dans le futur. Tout se passe comme si les journalistes se percevaient ballottés entre plusieurs scénarii, incapables de prédire lequel se présentera à eux. Les cas étudiés dans cette recherche possèdent les traits de ce que certains appellent un « dispositif précaire », obligeant le travailleur à assurer lui-même la continuité de ce travail. Sans contrat adéquat leur offrant des garanties, « la diversification des conditions d'emploi, et singulièrement l'ensemble des contrats à durée déterminée, plongent les salariés instables dans un horizon d'attente où rien ne semble jamais acquis ni réellement satisfait[489] ».

---

[488] ROULLEAU-BERGER (Chantal), *Travail flexible, bifurcations biographiques et nouvelles économies morales*, dans *Un travail sans limites?*, dir. Patrick Cingolani, Toulouse, Erès, 2012, p. 209-210.
[489] PILLON (Thierry), *Individualisation du temps de travail et espace public*, dans *Annales de la recherche urbaine*, n°77, 1997, p. 57.

Les logiques argumentatives qui en découlent mettent donc fréquemment en balance le maintien et la sortie, la persévérance et l'abandon. La discussion du maintien dans le champ exprime la fragilité des positions dans la durée, ainsi que la forte mobilité d'une profession qui semble en tous points réunir les traits constitutifs des activités intellectuelles, marquées souvent par de faibles positions statutaires[490]. Parmi les 27 individus interrogés deux fois, 17 expriment au moins une fois verbalement la possibilité d'envisager la suite de leur carrière (partiellement) en dehors du champ journalistique (six étant passé à l'acte entre les deux entretiens). En clair, demeurer dans le journalisme est tout sauf une évidence. Personne, au sein du groupe professionnel, n'ignore le fait que la durée des carrières tend davantage vers les 20 ans que les 35, et que les premières années surreprésentent le phénomène de sortie précoce[491]. Certaines études pointent le même genre de phénomènes : parmi les 770 journalistes américains de la presse écrite quotidienne qu'il a interrogés, Scott Reinardy compte 31% des journalistes âgés de 34 ans ou moins (n=223) qui expriment leur intention de quitter la profession. L'auteur regroupe les causes principales de façon suivante : 36% pointent la faiblesse du salaire, 27% les horaires, 19% évoquent le stress et le burn out. Enchaînant sur ce thème, il dresse le constat d'une évolution interpellante : « While previous work has reported lower satisfaction among young journalists, and higher intention to leave than their older colleagues (…), the results in this study are fare more dramatic. In 2007, Weaver et alii reported that 24 percent of journalists with four or fewer years of experience expect to be working outside of media within five years, which was up from 19 percent in 1992. In this study, 31 percent of those 34 and younger said they expect to work outside of media within five years[492] ».

Travaillant sous contrat à durée déterminée, J19 (E1) possède un statut qui exprime de façon directe la logique de bifurcation et l'incertitude quant à sa place dans le groupe professionnel : « Je sais que peut-être en septembre ils vont me dire "non, finalement on n'est pas content de toi, finalement je peux en prendre un plus jeune qui ne va me coûter aucune année d'ancienneté et toi tu vas m'en coûter déjà deux", et donc c'est difficile de se projeter. En plus, quand on voit que ça se passe mal… Donc c'est vrai que moi je n'ai pas spécialement une carrière, enfin un projet de carrière en me disant "dans cinq ans j'aimerais absolument être chef d'édition, ou changer de division, ou passer à la rédaction générale ou faire des sujets plus nationaux, ou changer de journal". Non, c'est difficile de se projeter en fait. (…) Ça ne m'empêche pas d'avoir des projets au niveau personnel, mais au niveau professionnel, moi je n'en fais pas ». Un an plus tard, malgré un CDD renouvelé, la question de l'avenir reste teintée de questions, et l'accès à la paternité entre E1 et E2 reconfigure elle aussi la vision de son avenir au sein de son employeur. Au terme de son second contrat à durée

[490] Alain Accardo pointe la forte fluidité du social « dans des professions nouvelles ou rénovées (de la communication, de la représentation, de l'animation, de l'information, etc.) », où se multiplient « les positions à faible définition statutaire et les trajectoires floues ». ACCARDO (Alain), *Introduction à une sociologie critique. Lire Bourdieu*, Bordeaux, Le Mascaret, 1997, p. 245-246.

[491] En France, 22,8 % des inscrits en 1990 à la Commission chargé de délivrer les cartes de journalistes professionnels ont quitté le métier huit ans après. *Devenir journalistes*…, 2001, p. 106.

[492] REINARDY (Scott), *Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists'career commitment*, dans *Journalism,* 12 (1), 2011, p. 46.

déterminée, qui s'achève quelques semaines après l'entretien, J19 (E2) sait qu'il sera soit contractualisé, soit qu'il n'aura plus aucune chance de l'être : « Où est-ce que je serai ? Je ne sais pas. Je pense que par rapport à il y a un an, je suis même moins sûr <de mon avenir> à cause du côté familial qui est plus important. (…) Si c'est dans le journalisme tant mieux mais ce n'est pas absolument nécessaire ».

Cet extrait amène à prendre en compte une autre dimension tout à fait singulière des trajectoires étudiées : l'étalement de la période d'analyse sur douze mois minimum rend compte d'une évolution significative de l'importance de la vie privée et des projets personnels non professionnels dans la gestion des bifurcations. Les entretiens étalés permettent de déduire que plus le temps passe, plus la logique de concessions, de flexibilité et de disponibilité, révélée en partie par les formes identitaires précédentes, s'essouffle, s'amenuise et cède le pouvoir à la logique de distanciation par rapport au projet de devenir journaliste. La vie privée joue un rôle crucial dans les identités professionnelles contemporaines, s'inscrivant étroitement dans la forme identitaire de l'accomplissement de soi-même. Le groupe d'enquête exprime cette tendance. Une fois de plus, c'est la dynamique évolutive des discours autocentrés qui aide à s'en rendre compte. Et une fois encore, ce sont les paramètres des conditions d'emploi, bien souvent, qui créent le rejet ou la tempérance de l'injonction à s'accomplir journalistiquement. Car celle-ci, quelquefois, empiète trop et trop longtemps sur d'autres dimensions de l'existence ayant tendance à exiger plus de place entre l'orée des carrières et l'approche de la trentaine[493]. Vu l'allongement global des périodes d'insertion et les concessions qu'elles imposent, les chocs entre l'accomplissement professionnel et privé sont plus que prévisibles. Les négociations qu'ils imposent risquent de conduire l'individu à un choix délicat mais plusieurs fois longuement justifié au cours des entretiens: s'éloigner du journalisme ou le quitter. L'éviction du journalisme n'est donc pas un tabou dans les discours. Ce qui ne veut en aucun cas dire qu'il s'accompagne d'une volonté de passer à l'acte.

3.2. Les formes identitaires de l'intégration

Si, au contraire des cas analysés plus haut, les entretiens révèlent une tendance à l'amélioration des paramètres objectifs de la situation d'emploi et/ou de travail, les formes identitaires autocentrées reconstruisent les bifurcations de façon structurante et cohérente. L'individu parvient à conférer un sens harmonieux à sa trajectoire, à savoir celui d'une jonction plus ou moins réussie entre son projet, son parcours et l'image que le champ lui renvoie de lui-même. En appliquant l'analyse de Claude Dubar à propos de l'analyse temporelle des discours (voir chapitre I), il apparaît que ceux du corpus insistent prioritairement sur la continuité des trajectoires. **Quatre agencements typiques créent ensemble les formes identitaires de l'intégration** (matérielle, statutaire, sociale, mentale). Selon des modalités propres à chaque trajectoire, celles qui sont le plus souvent déployées sont **l'avènement de sa singularité, l'adhésion aux valeurs et aux pratiques du champ, le développement d'un argumentaire axé sur le travail (et non l'emploi) ainsi que la projection de soi dans un futur intégré au champ.**

[493] Voir l'analyse sur les « carrefours » de la trentaine faite au chapitre III.

3.2.1. L'avènement de sa propre singularité

L'avènement et la validation de sa propre singularité[494] se manifestent exactement dans le même contexte que la forme identitaire de la sélectivité aléatoire : celui des toutes premières étapes de recherche d'un travail, la confrontation aux mécanismes de sélection, le positionnement dans un marché qui souffre d'une disproportion entre l'offre et la demande de travail. Tout se passe donc lors de ces étapes initiales décrites par les employeurs dans le chapitre VI. Tandis que certains développent à propos de ce contexte des formes identitaires dépeignant une sélectivité arbitraire-aléatoire à laquelle il semble difficile de donner du sens (créant les conditions d'une mise en doute de soi-même en tant qu'individu admis et intégré au champ), d'autres revisitent ce contexte et ses épreuves sous un jour très différent. En règle générale, plus l'accès au marché du travail est jugé satisfaisant, plus se développent les formes identitaires se réappropriant la phase de recherche et d'accès au travail comme fondatrice et révélatrice d'une singularité épanouie par l'environnement convoité.

Cette forme identitaire n'est pas qu'une construction discursive propre aux débuts de carrière, elle renvoie clairement aux façons dont le groupe professionnel prévoit explicitement différentes formes de manifestation de la liberté individuelle ou de sa singularité[495]. L'accès au marché du travail n'échappe pas à cette tendance, que du contraire. Personne ne conteste la difficulté d'accéder au travail, de s'y maintenir et de s'y développer. Mais le sens « pour soi-même », que révèlent les formes identitaires, est tout autre. J20 (E1) fait partie des journalistes ayant très rapidement obtenu du travail. Illustrant le phénomène de l'insertion précoce pointé au chapitre V, elle n'hésite pas à articuler sa réussite rapide à la manifestation de sa propre plus-value, elle-même reflet d'une singularité positive : « La presse écrite, c'est vraiment ce qui me plaît le plus, j'adore écrire, j'ai fait un mois de stage en 3e année, très tôt dans le cursus, et finalement moi ça m'a très très bien réussi (…). Et de fait, le fait que je collabore encore aujourd'hui avec ce journal, c'est que le rédac' chef, deux ans plus tard, a dit au boss, "cette fille-là, c'est le meilleur élément que j'ai vu passer depuis autant d'années". Donc je pense que c'est des compétences qui ont été reconnues, et qui le sont encore ». La présence explicite d'un propos sur ses propres compétences distingue radicalement la forme identitaire de la sélectivité aléatoire de celle de la singularité.
J9 (E1), en se présentant comme spécifiquement orientée vers le web journalisme, témoigne du caractère valorisant que procure l'écho positif renvoyé par son profil, surtout s'il a été volontairement agencé : « Ça a clairement suffi, et c'est clairement mon gros avantage puisque là ça fait un an, j'ai déjà eu quatre tentatives de débauche, donc merci, je suis sûre que ça n'arrivera plus dans cinq ans ». J14 (E1), déjà citée plus haut, s'inscrit également dans ce type de schéma, et fait aussi partie des insertions rapides. En expliquant l'angle d'une nouvelle chronique dont elle a reçu la responsabilité, elle précise son orientation subjective et « la mise en scène de soi » ayant cours dans la presse féminine, un milieu qu'elle juge

[494] Pour une réflexion sur le rôle de l'inventivité personnelle et du libre arbitre dans le travail des journalistes, l'ouvrage suivant offrira une contribution opportune : *La subjectivité journalistique. Onze leçons sur le rôle de l'individualité dans la production de l'information*, dir. Cyril Lemieux, Paris, EHESS, 2010, 315 p.
[495] Certaines dispositions, telles que la clause de conscience, sont mêmes coulées dans les lois (en l'occurrence l'article L 7112-5 3° du Code du travail français). Ce n'est pas le cas en Belgique, mais l'AJP rappelle que la clause figure dans les conventions paritaires pour la presse quotidienne et la presse hebdomadaire.

« artistique ». Cette expression d'une touche personnelle, reflet de sa singularité, semble couler de source. Elle reste néanmoins délicate. Il convient de la manier en accord avec le cadre de référence éditorial du média : J14 raconte ainsi avoir dû stopper une collaboration « pour s'être trop lâchée » dans son style d'écriture.

3.2.2. L'adhésion aux normes journalistiques

La forme identitaire de l'adhésion aux normes, aux pratiques et aux valeurs du champ habille également les trajectoires plus ou moins harmonieuses. En termes d'adhésion, il s'agit avant toute chose de valider certaines pratiques, certaines expériences présentées comme des étapes typiques du champ et de ses acteurs. La validation consiste à approuver la pertinence d'une façon d'agir à partir d'une double perspective, en lui reconnaissant une pertinence pour le champ et pour soi-même. C'est une des rares fois où le regard opère une vraie capacité de décentrement. Le champ journalistique est alors appréhendé dans une logique compréhensive capable d'expliquer ses logiques pour lui-même, et non uniquement avec le « soi » comme cadre de référence. En règle générale, l'adhésion porte sur des éléments du travail comme la ligne éditoriale, la répartition des tâches, les méthodes de traitement de l'information et les gratifications offertes par le métier. Cette forme identitaire valide le fonctionnement du champ parce que de dernier a validé l'individu.

Il est plus étonnant de noter qu'elle porte parfois sur les conditions statutaires mêmes. Ainsi se développe ponctuellement un discours d'adhésion au régime du travailleur indépendant, présenté sous un jour avantageux et bénéfique. Cette forme identitaire n'est donc pas hermétique aux individus ne travaillant pas sous des statuts traditionnels. C'est le cas de J4 (E1), à propos de qui il convient de préciser qu'elle ne travaille pas à temps plein dans le journalisme, et qu'elle bénéficie encore d'un soutien matériel familial. C'est tout sauf un détail puisqu'il allège, voire annihile le poids des incertitudes pécuniaires. Les solidarités familiales sont mentionnées (comme actives) dans dix parcours sur 27. Cette prégnance du cadre familial est doublement typique : de la morphologie du champ étudié, investi majoritairement par les classes sociales favorisées, ainsi que de la période d'insertion. En effet, « la famille a de plus en plus joué un rôle d'amortisseur de la crise de l'emploi auprès des jeunes », investie de ce nouveau rôle en raison de rapports plus souples entre générations, mais aussi par « la prolongation de la scolarité et les difficultés croissantes d'insertion professionnelle[496] ». C'est jusqu'à la « production de l'estime de soi là où le travail précaire crée de la honte[497] » que la famille peut être sollicitée. À l'inverse, l'absence d'aide matérielle familiale peut accélérer l'obligation de trouver des ressources aux marges ou en dehors du champ[498].

[496] DRANCOURT (Nicole) & ROULLEAU-BERGER (Chantal), *Les jeunes et le travail (1950-2000)*, Paris, PUF, 2001, p. 231.
[497] Idem, p. 233.
[498] L'entretien exploratoire n°3 en est un des rares exemples explicites: « Ce qui est difficile, ces sont les neuf premiers mois, quand on sort, on est en stage d'attente pour le chômage, on n'a aucun revenu, rien du tout, moi je ne voulais pas revenir chez mes parents de toute manière, donc dès le départ le côté alimentaire a pris de l'importance. J'ai pris une colloc', ce n'est pas un loyer très cher mais enfin, il faut quand même l'avancer. C'est

Le contexte situationnel explique donc en partie pourquoi, dans certaines configurations de carrière, les formes d'emploi flexibles peuvent s'associer aux formes identitaires de l'adhésion : « J'aime beaucoup cette flexibilité, pouvoir éventuellement la combiner avec un autre emploi, proposer mes sujets, pouvoir travailler pour plusieurs magazines, c'est toutes des choses que j'aime bien, ça permet aussi de ne pas être cataloguée dans un style, pour l'instant ça me convient très bien » (J4 E1). Le temps écoulé entre les deux rencontres ne modifie pas sa perception de sa situation, que du contraire. Or, lors de E2, J4 travaille désormais à temps plein dans le journalisme, en tant qu'indépendante, et ne compte presque plus sur l'aide familiale. Son contexte situationnel a changé, l'amenant à investir davantage dans le journalisme. Loin de se sentir menacée par la conjoncture, elle semble valider la politique de gestion de son employeur principal. Cette appréhension à son avantage affirme un positionnement structurant : « Finalement, au niveau sécurité, j'ai l'impression qu'on est pas moins bien loti en tant qu'indépendant qu'en tant que salariée, puisque j'entends beaucoup de licenciements aussi (…). On a plus de chance de durer parce qu'ils peuvent moduler la relation en fonction de leurs besoins ». Egalement freelance à temps plein depuis le début de sa carrière, J6 développe le même genre de propos, opérant un renversement de la figure de l'indépendant précaire. Elle souligne elle aussi à quel point, dans son secteur (presse quotidienne et magazine), le besoin de pigistes est stable, voire en hausse. Elle se présente comme une indépendante retournant à son avantage les politiques de gestion des ressources humaines, en partie grâce à la liberté de faire des piges pour de nombreux éditeurs, mais surtout du fait de la pérennité de ses relations professionnelles. Ceci est important : au cœur même de dispositifs contractuels perçus de l'extérieur comme fragilisants et précaires, certains développent des sécurités alternatives qui leur permettent d'être techniquement un travailleur qualifié d'incertain et précaire, mais de se présenter soi-même comme objectivement capable de maîtriser ces incertitudes. Grâce à certains mécanismes de fidélisation, grâce aux socialisations, au recours à différents employeurs, en somme grâce à un puissant développement de leur employabilité, certains indépendants réussissent à se sentir stables. Ils s'intègrent dans le tissu économique en retournant sa flexibilité à leur avantage et en monnayant leurs propres capacités de manière souple et fluide. J4, J6, J21 et J24 appartiennent à ce type de profils : travailleurs indépendants développant des formes d'adhésion au fonctionnement du champ et réussissant à retourner à leur avantage certaines (et non toutes les) caractéristiques du travailleur non-salarié.

L'adhésion, cependant, n'est pas systématiquement explicitée dans les entretiens. Il est même assez rare d'en trouver des traces dans les récits. C'est pourquoi il convient sans doute mieux de lui préférer, dans la majorité des récits, le principe de **consentement**. Plus diffus, moins affirmé, le consentement se borne à accepter et à évoluer selon un mode fixé par autrui : les collègues, les responsables, la culture d'entreprise. Il faut préciser que dans les justifications des jeunes journalistes, l'acceptation des conditions d'emploi se fait quasi systématiquement par défaut, sans en dire long vu l'absence d'alternative qui semble faire loi. Ceci renvoie à la

pour cela que ZoomIn, à un moment j'ai arrêté. Ça n'allait pas assez vite à mon goût, en plus des 40 euros de train par semaine. Tandis que le job qui a payé toutes mes études, je pouvais continuer à le faire ».

toile de fond d'évidences et de jugements quasi unanimes sur l'état de santé du marché, exposée en introduction. En quelque sorte, le consentement entérine à défaut d'adhérer ; il prend acte, mais n'en pense pas toujours moins. Et c'est bel et bien ce schéma qui est le plus récurrent dans cette forme identitaire. Cela concerne le plus souvent les rémunérations, les horaires, l'assignation des tâches, les mécanismes internes de promotion. Qu'est ce qui fait cheminer vers le consentement en lieu et place du rejet et de la désacralisation ? Le contexte situationnel de l'enquêté ainsi que l'espoir que ce consentement, reflet d'une stratégie d'acteur, puisse être la matrice d'une évolution positive.

3.2.3. La réalisation de soi par le travail

La troisième forme identitaire typique de l'intégration consiste à développer des logiques discursives focalisées sur les tâches et le travail. Ses enjeux, ses modalités, son adéquation à sa propre vision du journalisme sont alors discutés. L'objectif n'est plus le maintien de sa propre position dans le champ, mais le développement, à partir de sa singularité, d'une capacité à mettre en dialogue ses propres aspirations et celles du groupe professionnel. L'existence de ce discours cohabite toujours, selon une intensité variable, avec celui sur les conditions d'emploi. Il est en effet très difficile de dissocier systématiquement les deux. « L'embauche sans emploi », pour reprendre l'expression de Patrick Cingolani, favorise la « dégradation des relations entre l'activité laborieuse et les conditions d'emploi, dans le creusement d'un écart entre travail et sécurité d'emploi[499] ». Dans la forme identitaire étudiée ici, cette angoisse est plus ou moins résolue et la priorité demeure de miser sur soi-même dans le travail. C'est tout le contraire dans les formes identitaires de la précarité. À présent, le travail devient fréquemment la source d'une certaine gratification. À la manière d'un processus narcissique, il structure une image, une identité dynamique pour soi et pour autrui. Dans cette optique, plusieurs jeunes journalistes notent par exemple le rayonnement prestigieux de la profession journalistique auprès de leurs connaissances. Ce regard extérieur social n'est pas anodin. J12 (E1), dont le parcours balance entre deux types de carrière lors de E1, témoigne : « Justement, le métier de journaliste est assez valorisé. Quand je dis aux gens que je suis journaliste, c'est "ah ouais, t'es journaliste ?" Et c'est peut-être aussi un petit peu pour cela que je continue à persister dans cette voie parce que… socialement, quand les gens reconnaissent ton métier, etc., et disent "ah elle est journaliste, c'est une fille intelligente, machin, elle connaît plein de trucs", c'est agréable quand même, c'est flatteur quoi… Donc je pense que c'est un métier qui justement est idéalisé par les gens ». Ce genre d'opinions fait écho à une abondante littérature scientifique sur les « facteurs valorisants du travail », pour reprendre les mots de Frederick Herzberg[500].

Le travail possède en outre une capacité à renvoyer un écho plus ou moins fidèle aux représentations (pré) étudiantes. Les tâches revêtent alors, enfin, le sens initialement investi :

---

[499] CINGOLANI (Patrick), *L'attente du travail: sociologie du dispositif précaire*, dans *Un travail sans limites?*, dir. Patrick Cingolani, Toulouse, Erès, 2012, p. 129.

[500] Cité par TRIPIER (Pierre), *Sociologie du travail*, dans *Sociologie contemporaine*, 2e éd., éd. Jean-Philippe Durand et Robert Weil, Paris, Vigot, 1999, p. 477. Herzberg fonde ses analyses sur le postulat implicite de la valorisation de l'être humain par le travail.

elles accomplissent l'individu. Plutôt que d'être la preuve d'un déséquilibre ou de concessions récurrentes, la disponibilité, thème crucial de quasi tous les discours, se coule dans une forme identitaire tout autre, connectée à l'importance prioritaire du travail pour soi-même : « C'est vrai que finalement, je m'en rends compte en parlant, je me rends compte que je place le travail avant tout le reste dans la hiérarchie, c'est clair que dans les disponibilités c'est peut-être le travail qui apparaît à la première place par rapport au reste. C'est peut-être un problème aussi <léger rire>, mais je pense que cela fait partie du deal quand on est indépendant, je pense que c'est comme cela quoi, je pense que si on ne l'est pas en tant qu'indépendant, on ne le sera pas en tant que salarié, et euh… Je pense qu'il le faut, et puis j'aime bien mon métier donc ça ne me dérange pas de le faire, ça ne me dérange pas d'être disponible » (J15, E1).

Chez J6 (E2), les pertes et les gains d'employeur ne semblent pas affecter son volume de travail ni une certaine stabilité en matière de revenus. Malgré une projection dans l'avenir qualifiée de « mois par mois » et un discours sur la difficulté de se ménager du temps libre en raison de nombreuses collaborations pour lesquelles elle ne « sait pas dire non », elle confesse que sa disponibilité est quasi constante : « Ce n'est pas tellement pour l'argent, c'est vraiment moi qui… Comment dire, aime bien ce rythme soutenu. Quand je n'ai pas de boulot, comme au début du mois passé, je ne me dis pas "merde, je ne vais pas gagner d'argent", je le vis mal mentalement, même si ça entre en ligne de compte ».

3.2.4. La stabilisation et la possibilité d'un avenir

La dernière forme identitaire renvoie l'individu à sa capacité à se projeter stablement dans le marché journalistique. Dans le cas présent, il se sent à même de professer une confiance suffisante, en lui-même et à l'égard de son environnement professionnel, pour se définir journaliste dans une certaine durée. Sans grande surprise, cette forme identitaire est rare chez les travailleurs dotés de contrats flexibles ou sentant approcher une échéance importante dans leur parcours. Il faut la chercher, notamment dans les seconds entretiens, chez ceux qui sont assurés d'une certaine stabilité. J2 (E2), l'unique enquêtée qui était déjà sous CDI temps plein lors de la première rencontre, fait partie de ceux qui témoignent d'une capacité de projection longue dans le champ, tout en étant capable de penser la mobilité professionnelle de façon ascendante et à son profit: « J'ai déjà eu des opportunités, donc des offres pour aller travailler ailleurs et être responsable d'un service, mais je ne voulais pas me griller et en plus c'était un média que je n'affectionne pas particulièrement. Et donc voilà, moi pour l'instant j'ai encore beaucoup de choses à apprendre ici, c'est très formateur, maintenant c'est clair que dans la carrière d'un journaliste, il faut évoluer et aller vers un autre média. J'ai cette chance et le malheur d'avoir démarré par le média qui pour moi, me convient parfaitement. (…) Si tu veux évoluer dans la carrière de journaliste, tu dois passer par d'autres médias ». Le sujet se présente comme acteur posant des choix face au champ, à l'opposé des formes identitaires de la précarité, où la liberté d'agir est décrite comme entravée ou incapable d'impacter certaines situations structurelles et conjoncturelles. Il est rare, au sein du corpus, de trouver une telle manière de discuter son avenir. Même chez certains CDI, le contexte conjoncturel du marché et de l'employeur peut affecter cette capacité à se projeter à moyen ou long terme et à envisager la mobilité sous l'angle « électif » de la promotion et de l'avancement.

Phénomène important pour les identités professionnelles, le profil d'emploi hybride peut lui aussi se rapprocher de cette forme identitaire. Certains témoignent d'une volonté de demeurer actif en tant que journalistes tout en maintenant une activité extérieure à son spectre d'activité. À la rigueur, il n'est pas interdit de penser que c'est justement cette activité extra-journalistique qui offre les conditions d'une projection stable de soi-même au sein du champ journalistique. La combinaison d'activités étrangères, ou aux marges du champ, n'est donc pas toujours présentée comme un pis-aller ou une étape transitoire. C'est parfois un vecteur de stabilisation, ce qui en dit long sur ce que les individus concernés pensent de la vitalité du marché journalistique. Certains déclarent vouloir se positionner durablement de la sorte, dans une logique de côtoiement. J14, qui se lance dans la création d'une activité commerciale en tant qu'indépendante entre E1 et E2, rend compte d'une logique discursive interpellante, mettant en lien plusieurs formes identitaires : le désenchantement par rapport au champ, la distanciation, mais plus encore un renversement de l'accomplissement de soi grâce au journalisme. Alors qu'initialement, c'est le métier de journaliste en tant que tel qui est présenté comme la fin en soi, il se passe comme une sorte de destitution. Détrôné puis désinvesti de cet idéal, datant du début de carrière, le journalisme est désormais exploité comme un moyen pour servir d'autres intérêts. J14 entend maintenir partiellement son activité journalistique pour la stabilité des revenus (elle est rémunérée au forfait mensuel), et c'est son activité hors champ qui devient le centre de son investissement personnel et créatif. Ses contacts, son réseau, sa position de journaliste lui servent désormais à nourrir une activité déployée hors du journalisme. Ce renversement des rôles dans l'accomplissement de soi ne s'opère pas sans une certaine violence. Voici comment elle explique en arriver à opter pour son projet d'auto-entrepreneuriat. «Que devient ce boulot ? Ça fait des mois que je tombe des nues, de mois en mois. Je trouve ça complètement dingue (…). Faut arrêter, ce boulot nous a pompées, il y a des rédactions qui… En fait on se sent un peu bafouées comme ça, c'est un peu au fond de notre âme, ça fait trois ans qu'on bosse là-dedans, XX quatre, on se sent un peu "petits pions" quoi, on a profité de nous, ce métier profite des gens finalement, et donc c'est un peu en réaction à ça (…). Je me sens journaliste, j'aime ce métier, il y a plein d'aspects qui me plaisent, je ne suis juste pas née à la bonne époque, et tant pis. On a profité de moi et moi je vais profiter de tout ce que ce métier m'a donné ».

4. Discussion sur les formes identitaires : les ambivalences du fait professionnel

L'extrait précédent montre le dynamisme et la malléabilité des formes identitaires. Elles fonctionnent tel un jeu de miroir. Les unes sont le reflet opposé des autres et l'expression d'un pôle plutôt que l'autre est notamment fonction du ressenti des effets de la flexibilité : la mise en avant d'un arbitraire et d'une forme de fatalité dans les parcours est l'écho inversé du discours sur l'affirmation de son originalité. Là où un individu pourrait mettre en évidence la vanité de cette vision, un autre, à la lumière de son propre parcours (et souvent lors du second entretien), déploiera un argumentaire justifiant après coup la pertinence d'avoir « tenu bon »,

jusqu'à être reconnu[501] dans un environnement présenté en général comme peu accueillant en termes de garanties et de sécurité d'emploi.
La forme identitaire exprimant la logique de distanciation (contractuelle, mentale, voire physique) par rapport au champ journalistique trouve son contraire dans celle de l'adhésion et du consentement. Certains témoignent alors d'un rapprochement identitaire entre leurs convictions, leurs représentations et celles qu'ils attribuent au champ par l'entremise des connaissances qu'ils en ont.
Très symptomatique du contexte de l'étude, les formes identitaires de la désacralisation du champ portent avant tout (mais pas exclusivement) sur les conditions d'emploi encadrant le travail, présentées comme imposées et défavorables aux jeunes entrants. Ceux qui réussissent à s'aménager une position satisfaisante argumentent prioritairement sur les tâches, le travail en tant que tel, en reléguant les questions d'emploi (comme les revenus, le statut, les perspectives d'avancement) au second plan. De la sorte, ils relient leurs représentations pré-étudiantes à leur expérience actuelle, les premières étant spontanément nourries par une vision du journalisme focalisée sur ses activités laborieuses.

Enfin, au cœur d'entretiens mêlant constamment des regards rétrospectifs et prospectifs, il était tout à fait capital de marquer les nuances à propos de sa propre projection dans l'avenir. De façon assez homogène, les formes identitaires construisent un regard sur soi teinté de doute, d'absentions, de prudence et de perte de confiance lorsque le second entretien tend à infirmer ou à mettre en suspens les projets énoncés une année auparavant. C'est alors la question de la sortie du champ qui se fait plus ou moins explicite. Dans le cas contraire, sans transformer du tout au tout les logiques discursives, il existe une place pour une projection de soi dans des formes plus stables et durables.

S'il est commode de classer ces formes identitaires pour mieux les repérer et les mettre en dialogue, il ne faut bien sûr pas être dupe : elles sont parfois plus hybrides, plus complexes, plus versatiles, voire paradoxales, que ne le présente cette énumération schématique. D'un moment à l'autre, une configuration peut avoir cédé la place ou à tout le moins être nuancée par une autre. En réalité, la question de la cohabitation de formes *a priori* opposées se pose sous un jour plus profond : il faut admettre, à la lecture des entretiens, qu'il existe des ambivalences parfois étonnantes dans les discours. Parfois liées à la personnalité et au parcours antérieur des individus, qui se situent tous deux hors du champ d'investigation, elles peuvent aussi s'expliquer par l'impossibilité d'accommoder harmonieusement les injonctions assimilées, extérieures à soi, et celles qui relèvent, aux dires des individus, de leurs souhaits propres et de leur marge de manœuvre.

[501] Certains ont recours au registre lexical de l'élection, sur un ton présentant celle-ci comme affinitaire. Ainsi s'exprime J8 (E1) : « Moi j'ai choisi des stages en presse écrite parce que je voulais faire de la presse écrite ; j'ai fait Le Soir et Le Vif, voilà ça s'est très bien passé, maintenant au final c'est des stages qui ne servent pas à grand-chose parce que à part si tu es l'élu de leur cœur, eh bien il n'y a pas de place, il n'y a pas de place pour bosser là-bas ».

5. La réalisation de sa propre singularité comme « méta » forme identitaire

Dans les formes identitaires de la flexibilité, la vocation autocentrée des entretiens met au jour ce qui pourrait être appelé une « méta » forme identitaire présente dans pratiquement toutes les logiques d'argumentation et de justification, quelle que soit la situation contextuelle de l'enquêté. Elle surplombe et semble guider chaque récit en revenant s'immiscer dans la majorité des thèmes des entretiens. Il s'agit de la forme identitaire de **l'auto-réalisation**, exprimant à quel point la vocation qu'ont les enquêtés à s'accomplir eux-mêmes se greffe sur les capacités créatrices du journalisme, davantage que sur ses gratifications matérielles et statutaires. Sa mise en lumière par le cadrage méthodologique des entretiens n'enlève rien à l'intérêt de son repérage, et ne dispense pas de s'interroger sur son intensité.

Cette forme identitaire confère à la vie professionnelle, et plus particulièrement à la carrière journalistique, une injonction à la valorisation et l'accomplissement de soi-même[502]. Non pas tant sur un mode rationnel et pragmatique, que révélerait par exemple un discours sur les gains matériels et les perspectives de carrière[503], mais sur un mode subjectif et appréhendant l'individu sous l'angle identitaire. Il y a, dans cette optique, un éloignement assumé de la figure du professionnel engagé dans son travail selon une rationalité matérielle et terre-à-terre. Ici, tout se passe comme si les métiers du journalisme étaient destinés avant tout à contribuer à la réalisation de soi-même en tant que sujet distinguable. Le travail en tant qu'activité laborieuse est la fin en soi. De manière assez profonde[504], elle s'inscrit dans les figures de ce que Lucien Karpik nomme l'individualisme démocratique. L'une de ses figures porte sur « l'accomplissement de soi, l'affirmation de son originalité, une esthétique de l'existence[505] ». Schématiquement, elle distingue le pôle de l'avoir et celui de l'être, en donnant la préférence au second. Manifestement, selon la plupart des enquêtés, le journalisme recèle un vrai potentiel pour s'accomplir dans toute sa singularité. S'il s'agit bien d'un accomplissement « de soi par soi-même[506] », le journalisme semble pouvoir offrir un cadre d'expression connectant l'individu à un ensemble de missions valorisantes, que le groupe professionnel journalistique revendique d'assumer[507]. Celles-ci, ce qui ne gâche rien, s'expriment sous de nombreuses variantes en fonction des cadres de référence éditoriaux. L'espace, aux yeux des enquêtés, est donc doublement stimulant : il laisse place à la créativité, au renouvellement, à l'innovation, à la distinction, tout en permettant d'être identifié socialement grâce à la place

[502] À la suite de Lucien Karpik, l'accomplissement de soi peut se définir comme « la réalisation d'une existence personnelle qui peut et doit prendre la signification d'une œuvre ». KARPIK (Lucien), *L'économie des singularités*, Paris, Gallimard, 2007, p. 349.

[503] À ce sujet, le groupe d'enquête ne s'attend jamais à des salaires élevés. Les jeunes journalistes le précisent presque systématiquement. Si l'argent n'est pas une fin en soi, il peut néanmoins devenir un problème, notamment en cas de stagnation des revenus et lorsque les projets privés, comme l'accès à la propriété ou au statut de père/mère, émergent. Dans le cas des pigistes, c'est un scénario qui n'a rien d'exceptionnel. Voir à ce sujet DEVILLARD (Valérie), *L'évolution des salaires des journalistes professionnels (1975-2000)*, dans *Le temps des médias*, n°6, 2006/1, p.87-100.

[504] « À partir du début des années 1970, les façons d'être au travail révèlent un rapport au travail "fragmenté", le besoin de réalisation de soi commence à émerger et s'exacerbe quand l'offre d'emploi est vécue comme disqualifiante ». DRANCOURT & ROULLEAU-BERGER, 2001, p. 249.

[505] KARPIK, 2007, p. 346.

[506] Idem, p. 349.

[507] RUELLAN (Denis), *Groupe professionnel et marché de travail du journalisme*, dans *Réseaux*, vol. 15, n°81, 1997, p. 135-151.

conquise par le groupe professionnel journalistique au sein de la société. Il y a donc de quoi nourrir le regard pour soi et pour autrui. C'est en ces termes, avec cette vocation, que le métier est convoité et investi initialement. Ceci corrobore ce que plusieurs sociologues écrivent à propos de la manière vocationnelle et affinitaire avec laquelle les jeunes se destinent au journalisme. Comparant les motivations des étudiants espagnols et anglais en journalisme, les auteurs de deux enquêtes par questionnaire arrivent aux mêmes conclusions quant à la manière de se projeter dans la carrière : « The questionnaire asked the students an open question : What is the main reason you want to be a journalist ? Replies were coded into six categories of motive. In both countries, the greatest proportion of students gave responses falling into category two : " journalism is the most desirable or suitable occupation for me" [508] ».

Dans certains cas, l'aspiration à réaliser son potentiel personnel grâce à son métier se révèle sous des formes assez directes. C'est alors un discours tout à fait autocentré qui se dévoile : « Je suis un peu triste, cet hiver j'étais un peu confuse, parce que j'avais encore ce rêve de gamine, de devenir journaliste, par vocation, parce que j'avais à la fois ce besoin de m'exprimer et ces qualités de communiquer, à la fois cet amour de l'écriture, à la fois cette curiosité pour beaucoup de thèmes du monde et de la société, et voilà maintenant je me réveille un jour et en fait la profession elle a changé (…). Moi, faire le buzz ça ne m'intéresse pas, j'ai plein d'autres compétences que je veux valoriser dans d'autres secteurs » (J17, E2). Tout en révélant d'autres formes identitaires capitales liées à sa sortie du métier, J17 exprime à quel point son choix de la carrière journalistique était chevillé, initialement, à la promesse d'exprimer quelque chose de personnel, profond, capable de refléter sa singularité grâce à un fort investissement. J12 (E2) précise, au détour d'une réflexion, que son travail « a servi à quelque chose. Et voilà, ça, ça reste épanouissant. Moi en tous cas, c'est ce que je recherche dans ma vie professionnelle, quelque chose qui me permette de gagner de l'argent mais surtout de pouvoir m'épanouir dans mon travail par le rôle que je peux jouer ».
À plusieurs reprises, les discours des employeurs traités dans le chapitre VI expriment exactement la même mise en exergue de l'individu. Que disent d'autres, en effet, les mentions fréquentes concernant la plume, la patte, le talent, la griffe, le sens de l'actualité, la voix, sinon appuyer le regard sur des aptitudes innées plutôt qu'accumulées tout au long d'un apprentissage raisonné et accessible au plus grand nombre ? C'est la forme identitaire de la sélectivité aléatoire qui se déploie depuis le regard de l'employeur, le talent devenant ici l'étalon de mesure de cette irréductible altérité entre candidats.

Dans d'autres cas, cette forme identitaire se greffe sur les valeurs et les caractéristiques que l'individu attribue au groupe professionnel selon un mode détaillé précédemment dans le

[508] SANDERS (Karen) & Alii, *Becoming Journalists. A comparison of the Professional Attitudes and Values of British and Spanish Journalism Students*, dans *European Journal of Communication*, vol. 23 (2), 2008, p. 139. Une autre étude, basée sur les lettres de candidature des aspirants français aux écoles reconnues par la profession, atteste des mêmes modes affinitaires pour la profession journalistique. C'est le stéréotype, cultivé souvent par les acteurs eux-mêmes, présentant le journalisme comme une passion davantage qu'un métier. Lire à ce sujet REMOND (Edith), *Pourquoi veulent-ils devenir journalistes ?*, dans *Communications et langages*, n°119, 1999, p. 4-23.

cadrage méthodologique : déceler, *par le biais du regard que l'individu porte sur lui-même*, les représentations du groupe professionnel et du marché du travail. Que dit le regard sur soi-même à propos du groupe ? Il met en scène les facettes prestigieuses et les missions traditionnelles du journalisme d'information générale ainsi que ses spécificités en matière de créativité. Ces échos sont significatifs: ils révèlent probablement un regard travaillé par la période étudiante ainsi que la forte majorité de diplômés de l'enseignement supérieur de type long dans le groupe d'enquête. La période de formation est souvent présentée comme un temps privilégié où s'apprend le métier tel qu'il devrait être pratiqué idéalement, tout en lui reconnaissant une forme d'inadéquation, voire d'inadaptation au niveau de l'employabilité. Peut-être dès avant le temps des études, ce discours reflète la figure stéréotypée du journaliste-auteur, celui chez qui les contraintes de production n'empêchent nullement de prendre le temps de chercher et de mettre en forme l'information comme bon lui semble. Le mode de compréhension primitif et initial du champ est celui qui consacre un journalisme riche en sources, de terrain, réflexif, sérieux, pratiqué dans les médias de référence de l'information générale, avec une primauté aux matières de société, de politique nationale et internationale. À nouveau, cette mise en discours dépasse les frontières de la présente recherche, comme s'il existait des traits communs transnationaux aux journalistes des économies occidentales, assertion que plusieurs études comparatives ont d'ailleurs confirmé.

C'est aussi un journalisme vocationnel, porté par engagement dans son travail au détriment de ses aspects pratiques et pécuniaires. Concernant la Belgique, la remarquable étude historique de Nele Beyens sur le groupe professionnel journalistique des années 1950[509], période cruciale précédant la création du titre de journaliste professionnel, renvoie massivement à ces représentations typiques, soutenues et entretenues par les journalistes de cette époque. Soucieux de positionner leur métier dans le paysage professionnel de l'après-guerre et de faire émerger sa conscience collective, ils développent des discours dont les traces subsistent manifestement dans ceux des jeunes journalistes d'aujourd'hui. Vocation, primauté du travail sur ses conditions, passion pour la recherche de l'information et son honnêteté, insistance sur la déontologie : autant de traits défendus en son temps par un groupe professionnel encore fréquemment dénigré et faiblement structuré par des liens collégiaux, malgré l'essor d'un certain corporatisme. Déjà, concernant ces années 1950, Nele Beyens conclut dans un sens similaire à ce qui peut être dit des représentations actuelles : « Il est clair que les discours donnaient du journalisme une image largement idéalisée. Davantage que la réalité du journalisme des années 1950, ces discours mettent en avant une norme journalistique. Ils véhiculent une image romantique, un exemple souhaitable de la manière dont les mérites individuels du journaliste sont appréciés et mesurés [510] ».

À propos des rôles que s'attribuent les professionnels de l'information, rien d'étonnant à retrouver, entre autres, l'analyse, l'interprétation et l'investigation, le tout sur fond de formes

[509] BEYENS (Nele), *Journalistiek, een vak apart. Journalistieke identiteit in de jaren vijftig*, dans *Cahiers d'histoire du temps présent*, n°12, 2003, p. 91-122.
[510] Idem, p. 122.

discursives valorisant l'éthique professionnelle[511]. Ce complexe de représentations consacre, dans la mise en forme, le temps long et des genres journalistiques laissant la part belle à la créativité, au terrain, à l'analyse. Les évolutions techniques les plus récentes du journalisme ne figurent que rarement dans ces représentations. C'est à cela qu'aspirent la plupart des enquêtés, chacun à leur niveau de compréhension de ces notions. Ainsi s'exprime par exemple J27 (E1) : « J'avais cinq critères pour être journaliste : je voulais travailler sur un objet de fond, je n'avais pas envie de faire de la presse au quotidien, je n'avais pas envie de faire du fait divers très factuel (…), je voulais me consacrer surtout à la télé ou à la radio, faire des reportages de type long, donc dépasser la minute trente (…) faire quelque chose où on approfondit le sujet et où on comprend vraiment ce qui se passe, avec une recherche d'un sujet original, avoir du fond et vraiment avoir une construction qui tient la route, quoi. Ça, c'étaient un peu mes critères ». Chez J1, c'est l'accès à une entreprise à ses yeux prestigieuse qui est mis en avant comme une forme d'aboutissement (E2). À son sujet, il précise que « c'est le seul endroit où je peux exercer mon métier convenablement. (…) En gros, pour moi c'est la seule radio, je veux dire, c'est un peu con de dire ça, mais c'est la seule radio un peu intelligente où on peut développer des idées. (…) C'est la seule plateforme d'expression intéressante qui existe en radio, en Belgique ».

Le plus souvent, le métier est initialement perçu sous des formes dotées d'un « magistère moral et d'une légitimité » ancrées dans la presse d'information générale, dont les membres symbolisent « l'identité traditionnelle de la profession[512] ». David Hallin et Paolo Mancini « point out the literary origins of European journalism influencal today – particularly in relation to print journalism- in four specific respects : orientation to an elite audience ; news selection privileging high culture and politics ; polished language in with factual reporting is interacted with comment and interpretation ; and the professional aspiration to be more than a simple reporter and form part to the intellectual world[513] ». La littérature scientifique semble confirmer l'hypothèse formulée plus haut : les métiers du journalisme ont réussi à se doter d'une position sociale plaçant haut, en théorie, certaines valeurs et certaines pratiques valorisant l'individu par son travail. Elles rendent le métier particulièrement attractif dans le contexte de la forme identitaire de l'accomplissement de soi. Il y a peut-être là une des explications du succès grandissant des formations en journalisme perceptible dans des pays comme la Belgique. Ces stéréotypes du journalisme idéal demeurent globalement mal connectés à l'hétérogénéité du champ en termes de fonctionnement interne des entreprises, de cadres de référence et de places disponibles. Ils demeurent éloignés des exigences, des conditions de travail et de production nées entre autres du journalisme numérique. Ceci ne manque pas d'étonner. Amandine Degand constate pourtant l'âge moyen généralement assez jeune des rédactions web des médias belges francophones, témoignant d'une certaine habitude, dans le chef des employeurs, d'y affecter des ressources débutantes[514]. Pourtant, il ne semble pas que les jeunes du groupe d'enquête se préparent particulièrement à y travailler,

[511] Voir HENNINGHAM (John) & DELANO (Antony), *British Journalists*, dans *The Global Journalists*, éd. David Weaver, Cresskill, Hampton Press, 1998, p. 143-160.
[512] NEVEU (Erik), *Sociologie du journalisme*, 3e éd., Paris, La Découverte, p. 32.
[513] HALLIN (David) & MANCINI (Paolo), *Comparing Media Systems: Three models of Media and Politics*, Cambridge, CUP, 2004, p. 22 et sq.
[514] DEGAND (Amandine), *Le journalisme face au web. Reconfiguration des pratiques et des représentations professionnelles dans les rédactions belges francophones*, Louvain-la-Neuve, PUL, 2012, p. 235.

pas plus qu'ils n'y manifestent un intérêt particulier ou n'y voient une opportunité « tactique » de positionnement. À l'exception notoire d'un cas comme J9, il n'y a guère de profilement spécifique par rapport au développement du journalisme numérique. Les entretiens du chapitre VI ont pourtant montré que les postes de journalistes numériques suscitent l'intérêt des employeurs, matérialisé par plusieurs créations de postes durant la période couverte par les entretiens. Peut-être subsiste-t-il une méconnaissance de la place prise par la convergence numérique au sein des éditeurs, ainsi qu'un décalage entre le bagage scolaire et les métiers profilés par les employeurs. Peut-être, comme le suggère Jane Singer, y a-t-il aussi des questions plus identitaires derrière ce faible intérêt *a priori* pour les postes de web journalistes. À travers le prisme de la professionnalisation, vu comme le processus menant à exercer un savoir-faire exclusif et reconnu par la société, elle constatait à quel point, début des années 2000, le web journalisme « is to be seen as distinct from the professional community of traditional journalists[515] ».

D'une certaine manière, les références au métier sont idéalisées, non pas tant pour leur capacité à matérialiser la défense de valeurs et de droits fondamentaux démocratiques, mais pour leur capacité à fournir à l'individu un espace de création, d'expression de son potentiel. J14 (E1) évoque à plusieurs reprises cette dimension, au sujet de laquelle elle prétend percevoir une demande explicite de la part de son employeur (presse magazine féminine) : « J'ai eu un peu l'impression d'être le petit électron libre à qui on demande plein de choses variées, c'est cela que j'aime bien aussi. (…) Tu oses, t'as une patte, une plume, c'est ma façon d'écrire et ma démarche créative à la base (…) j'ai l'impression que c'était cela ma plus-value », répond-elle à une question sur les facteurs d'insertion.
Plus l'espace de déploiement de ses aptitudes est vaste et valorisant (grâce au travail de temps long, aux genres « subjectivants », aux enquêtes et au terrain, à la mise en forme sous des formats amples et associant divers types de contenus), plus il est attirant, au contraire des productions succinctes, formatées et routinières, souvent perçues comme temporairement instructives avant d'être jugées rébarbatives. Ce qui ne manque pas d'étonner, c'est l'endurance de ces attentes et leur déconnexion des questions matérielles, sociales et statutaires, alors que dès les études, les jeunes journalistes sont avertis des conditions de travail délicates dans lesquelles ils risquent d'être amenés à exercer.

Il faut alors se demander *pourquoi* le journalisme continue à fonder autant d'espoirs d'auto-réalisation sur la base de ses valeurs traditionnelles et *pourquoi* il continue d'attirer autant de candidats à ses portes (sous réserve d'évolution contraire dans un futur proche). La question pèse lourd. Sa réponse permet de déterminer ce qui maintient l'adhésion au métier et au champ dans son ensemble.
Au-delà du discours plutôt stéréotypé sur les valeurs et les atouts du journalisme, et qui dépasse le cadre de cette étude, il faut surtout épingler la façon dont la défense et l'application de ces valeurs au nom d'un groupe professionnel confère à celui-là même qui s'en revendique une valeur singulière, et insuffle au projet professionnel une dimension toute personnelle

[515] SINGER (Jane), *Who are these guys ? The online challenge to the notion of journalistic professionalism*, dans *Journalism*, vol. 4 (2), 2003, p. 157.

d'accomplissement. Les valeurs collectives du groupe professionnel seraient alors un ressort de l'épanouissement individuel. C'est en cela que ces valeurs sont décisives et c'est à partir de là qu'il faut questionner leur dimension apparemment figée et traditionnelle. Il est logique de s'étonner de la persistance du discours sclérosé et décalé sur les valeurs que professe le groupe. Cependant, cet étonnement se contente d'opposer la réalité bousculée du marché du travail à des rhétoriques perçues comme mal adaptées dans le meilleur des cas, trompeuses dans le pire. Il ne va pas plus loin dans sa volonté d'expliquer ce décalage. En réalité, la vivacité de ce discours tient précisément à l'existence de la forme identitaire de l'auto-réalisation. Si cette vision des valeurs et des attributs journalistiques persiste dans l'environnement actuel (et dans les attentes des jeunes), c'est parce qu'elle donne du sens aux acteurs du champ. En d'autres termes, elle entretient la vitalité du rôle social du journalisme et maintient intact son noyau identitaire au bénéfice de ses membres, qui s'y projettent dans l'espoir de donner d'eux une image valorisée, acceptée et établie.

Une autre réflexion s'impose néanmoins: les jeunes journalistes ne sont pas les héritiers dociles et naïfs d'une vision idéalisée du journalisme nourri aux bonnes pratiques mais déraciné de ses réalités. Ils investissent dynamiquement ces valeurs et ces caractéristiques avec un objectif bien précis : donner du sens à leur activité professionnelle en lui conférant une vraie dimension identitaire. La pleine conscience, dès le stade des études, des évolutions du marché du travail (précarisation, obstruction) et des effets des mutations technologiques sur la pratique d'un journalisme « parfait » suffit à battre en brèche l'hypothèse d'une population de jeunes actifs déphasés et ignorants ces réalités[516].

6. Au-delà de l'auto-réalisation, la fragmentation identitaire

Au fil de trajectoires profondément marquées par la logique de bifurcation, l'individu est amené à se débattre plus ou moins intensément avec les formes et les effets de la flexibilité. Les incertitudes et les mobilités qui en découlent sont multiples. C'est notamment à elles qu'il confronte et adapte ses propres attentes, son projet pour lui-même. C'est en fonction d'elles qu'il apprécie diversement sa propre action et les effets du champ sur celle-ci. Dans ce jeu complexe, les formes identitaires évoluent parfois aussi brutalement que les parcours. Par conséquent, le temps est le facteur capital pour tenter de dégager les schèmes explicatifs des formes identitaires. Non seulement leur évolution, ce qui semble couler de source, mais surtout les capacités de résistance au contexte. Les différentes formes identitaires mises au jour ne donnent du sens que dans une lecture diachronique. Si le temps qui passe ne révèle que de faibles perspectives de mettre en application la forme identitaire de l'auto-réalisation, les logiques d'accommodation et de distanciation par rapport au champ s'imposent et prennent de plus en plus de poids. Dans ce cas, la volonté d'adhérer et d'incorporer les

[516] Pratiquement tous les entretiens font mention des avertissements entendus sur les bancs des hautes écoles et des universités: le journalisme est d'emblée présenté comme une profession fermée, en crise, où les carrières sont rares et impossibles sans de sérieuses concessions. J20 (E1) en témoigne, tout comme elle exprime aussi la volonté de ne pas s'y arrêter : « Je me souviens d'une personne de l'AJP qui était venue et qui avait dit "vous êtes 400 à sortir et il y a 40 places". Je me souviens que c'est ça qu'elle avait dit, eh bien, on ne s'en rend pas forcément compte. On l'entend, mais on se dit qu'on sera peut-être cette personne-là… »

obstacles vécus à une trame explicative « positive » de sa trajectoire se fera de plus en plus hésitante.

Bien souvent, les discours corporatistes ou professionnels sur la précarité des journalistes mésestiment la dimension diachronique des trajectoires professionnelles, et présentent les jeunes entrants comme des victimes immédiates, inéluctables et permanentes du marché. D'autres, comme Alain Accardo, les présentent comme une « intelligentsia précaire », troquant la prétention à accumuler un capital matériel au profit de la seule reconnaissance symbolique attachée au métier de journaliste[517]. Ces représentations, bien établies et largement relayées dans la littérature scientifique, s'avèrent aussi grossières l'une que l'autre à l'analyse du corpus, dans la mesure où elles méconnaissent toute prise en compte de la dimension évolutive des parcours. C'est pourtant elle qui permet de lire leur dynamique. Les formes identitaires révèlent bel et bien une capacité à s'adapter volontairement aux caractéristiques du marché du travail. Il y a là un consentement irréfutable et souvent tenace. Elles révèlent aussi, dans la lignée de nombreux travaux, un investissement de la carrière sur un mode affinitaire et autocentré, donnant la priorité à la tâche laborieuse et à la mission qu'elle sous-tend plutôt qu'à la situation matérielle. Mais aussi bien cette adhésion que la primauté du travail sur l'emploi sont fondamentalement limitées dans le temps et conditionnées à des évolutions. Elles ne sont donc pas données telles quelles, ni données à tout le monde. Pour le dire autrement, et à un niveau d'analyse plus large, « la généralisation du provisoire (…) ne suppose pas tant une instabilité effective du travailleur qu'une instabilité en puissance. La révocabilité possible est ici plus fondamentale quant au rapport d'assujettissement que la modularité même[518]». Soulignant une fragilité potentielle plutôt que donné d'emblée, Patrick Cingolani réfléchit lui aussi la précarité dans une perspective temporelle. Celle-ci rompt avec les visions réifiantes et redonne aux individus une capacité à agir et à se repositionner dans le champ. La grande majorité des journalistes rencontrés a effectivement tenté d'influer sur sa propre situation. Parfois à contrecœur, parfois contraint et forcé, parfois sans urgence ni contrainte spécifique. Parfois avec succès, quelquefois en pure perte. Mais avec en ligne de mire une vraie conscience de soi-même symbolisée par l'expression des écarts entre la trajectoire souhaitée et la trajectoire réelle. Symbolisée également par le discours sur les limites de sa propre volonté. Les jeunes journalistes interrogés dans le cadre de cette étude ne perdent jamais de vue, à aucun moment que ce soit, la notion d'évolution et de progressivité de leur parcours. Celui-ci est évalué aussi souvent que l'exige la logique de bifurcation dans laquelle ils sont amenés à évoluer. C'est également un des enseignements des formes identitaires : dépeindre les jeunes entrants comme exclusivement soumis au système et passifs face aux soubresauts de leurs parcours trahirait la réalité. Le travail de reconstruction des trajectoires réalisé au chapitre précédent l'a démontré à suffisance : la mobilité et la flexibilité ne sont pas que des situations et des options imposées. Elles sont constitutives de tout le champ et de tous ses acteurs, en ce compris les

[517] Cette évaluation de sa propre place en fonction d'enjeux non-matériels renvoie en effet à ce qu'Alain Accardo écrit dans son étude sur les journalistes précaires, au sujet desquels il émet l'hypothèse qu'ils acceptent les affres de leur statut en raison de leur « désir de reconnaissance », qui les pousse « à rechercher plutôt le capital symbolique que le capital économique et même à sacrifier s'il le faut celui-ci à celui-là ». *Journalistes précaires, journalistes au quotidien*, 2e éd., éd. Alain Accardo, Paris, Agone, 2007, p. 276.
[518] CINGOLANI, 2012, p. 124.

plus jeunes, à travers les logiques de conciliation entre travail et vie privée, entre l'attente et la mise en mobilité, entre pragmatisme « alimentaire » et tentatives d'élévation de soi-même dans les espaces convoités. Dans différentes mesures, les jeunes entrants incorporent la flexibilité et l'activent également à leur profit, pour eux-mêmes, au service de cette forme identitaire centrale : devenir soi-même, tendre à la réalisation de son propre potentiel, professionnel et non-professionnel. Ce qui est capital, dans l'optique de cette étude, c'est de constater que les leviers qu'activent les jeunes journalistes naissent souvent d'une (in)capacité à pouvoir s'imaginer demeurer dans le champ dans leur situation actuelle.
Face à ces incertitudes, les tentatives d'ajustements sont bien plus nombreuses que les *statu quo*. Il est tout aussi capital de constater, pour le groupe professionnel, que c'est aux marges du champ, voire en dehors de ses frontières, que les jeunes journalistes vont chercher ce qu'ils n'ont pas trouvé, à savoir une forme de stabilité d'emploi dans la majorité des cas, mais aussi un retour vers un travail qui ne serait plus hors d'atteinte (grâce au bénévolat par exemple).

En réalité, ces manœuvres reposent la question théorique des stratégies d'acteurs d'une autre manière. Elles adhèrent au propos voulant que « l'acteur dispose toujours d'une marge de liberté qui lui permet à la fois de poser des stratégies à des fins personnelles, mais aussi de combler les insuffisances concrètes de règles qui ne peuvent concrètement tout assurer, tout prévoir[519] ». Alain Supiot, dans un regard beaucoup plus large (et historique) que cette étude, rappelle « la détermination irréductible des travailleurs à exister comme sujets, à se voir reconnaître une place humainement viable[520] ». Cette marge de liberté, les formes identitaires de la distanciation s'en emparent pour justifier le fait de se réaliser ailleurs, en tant qu'individu. Ailleurs que dans le journalisme, et donc dans un autre cadre de référence professionnel, voire à la rigueur à ses marges. C'est là que certains sujets iront reporter leurs projets personnels inaccomplis dans un journalisme « traditionnel » marqué par l'instabilité des conditions d'emploi. Elles ne font en fin de compte que boucler la boucle différemment de ce qui était initialement souhaité. Tout revient donc à la « méta » forme identitaire. La survie dans le champ est tout autant une affaire de situation objective que de regard porté sur soi-même *à travers* sa place dans le groupe (professionnel dans le cas d'espèce). Seule une analyse dans la durée permet de suivre précisément les facteurs qui font basculer l'individu dans un discours de distanciation et d'incertitude, ou au contraire, dans la projection de soi-même au sein du champ. Ce que le facteur « temps » révèle devient alors évident : il est impossible de ne pas constater le poids crucial de la flexibilisation du marché du travail et des politiques de ressources humaines dans les possibilités de se réaliser dans et par le travail de journaliste.

En optant pour une raréfaction des postes stables et à temps plein en début de carrière, en maintenant nombre de jeunes actifs dans différentes formes de flou et d'incertitudes, en opérant leur recrutement sur des bases peu lisibles ou explicites aux yeux des principaux concernés, les responsables des entreprises du champ créent le terreau d'un autre phénomène : en période d'insertion, et celle-ci a tendance à s'allonger, l'enjeu de la survie devient surtout

[519] SCIEUR (Philippe), *Sociologie des organisations. Introduction à l'analyse de l'action collective organisée,* 2e éd., Paris, Armand Colin, 2008, p. 87.
[520] SUPIOT (Alain), *Critique du droit du travail*, 2e éd. Paris, PUF, 2011, p. 268.

de se garantir une situation d'emploi. Il y a un renversement des objets sur lesquels se fixent les formes identitaires des jeunes : s'est accompli non plus celui qui réalise ses tâches rêvées et réalise un journalisme proche de son ambition, mais bien celui qui possède une position stabilisée sur le marché. La nuance est de taille : l'ambition se partage désormais entre le travail souhaité et le « simple » fait d'intégrer une entreprise active dans le champ journalistique au sens large. Le discours sur la réalisation de soi par le travail en devient quelquefois secondaire ou assujetti. C'est compréhensible puisqu'il ne peut émerger qu'à une seule et première condition : avoir réussi à coupler les tâches effectives quotidiennes à une position d'emploi suffisamment stabilisée. Entre les deux entretiens, la place pour l'épanouissement individuel dans le travail journalistique s'est amenuisée pour sept parcours. Chaque fois, les causes étaient liées à l'absence de garanties qu'offre théoriquement le contrat d'emploi traditionnel, à commencer par un lien défini entre le nombre d'heures prestées et la rémunération.

Dès lors, dans un contexte de fragmentation et d'individualisation des trajectoires, les allées et venues entre les champs sont beaucoup plus nombreuses et marquées par une certaine brièveté. C'est en partie hors du journalisme que les plus jeunes vont résoudre, ponctuellement ou durablement, leurs problèmes liés à l'emploi (pérennité des revenus, garanties sociales, régulation du rapport entre travail et vie privée), afin de se consacrer à ce qu'ils mettent tous en évidence comme étant leur priorité : le métier de journaliste et ses débouchés en termes de gratification individuelle. Cette manœuvre ne les écarte pas toujours, ni définitivement du champ journalistique. Mais de près ou de loin, ces formes identitaires de l'accommodation par mise à distance/négociation ont concerné plus de la moitié des 27 enquêtés, amenés tôt ou tard à exercer partiellement hors du noyau dur du journalisme d'information pour tenter d'y conserver un avenir. Le paradoxe est frappant : c'est en se distanciant du marché du travail que certains parviennent à y demeurer.

Ce qu'il se passe en termes de mobilité et d'agencement des trajectoires pourrait donner l'impression que l'irréductible volonté des acteurs dont parle Supiot sert d'étincelle à toutes les impulsions et que les stratégies d'acteurs sont rôdées à un tel environnement. Ce serait exagérer la puissance rationnelle des ajustements et des bifurcations et cela placerait le cadre explicatif trop près d'une vision subjectiviste, mettant au centre de l'analyse un acteur doté d'une capacité à répondre sciemment à toutes les sollicitations de son entourage. Les choses ne sont pas aussi simples et si les entretiens mettent souvent en scène une construction discursive orientée sur l'action personnelle, nombre d'allusions, voire de non-dits, parlent aussi des hésitations, des doutes, des incertitudes, des dépits, des contradictions. C'est en partant d'un constat similaire que Chantal Nicole-Drancourt, qui analyse également des parcours d'insertion à partir d'approches qualitatives, relève qu'ils sont « loin d'exprimer des "volontés" ou des "intentions", et les individus ne prévoient en aucune façon l'allure et le rythme de leur avenir[521] ». Ces paramètres-là doivent être intégrés dans le schéma explicatif des formes identitaires : qu'elles débouchent sur la précarité ou l'intégration, ou oscillent

[521] NICOLE-DRANCOURT (Chantal), *Mesurer l'insertion professionnelle*, dans *Revue française de sociologie*, vol. 35, 1994, p. 62.

entre les deux, les situations concrètes qu'elles reflètent ne se bâtissent pas d'une pièce. Elles ne tracent pas de ligne droite inflexible. Elles ne sont pas davantage l'expression d'un acteur guidé uniquement par ses propres choix, sa seule rationalité, ses aspirations intimes. Le danger des formes identitaires de Claude Dubar est précisément de mettre l'accent presqu'exclusivement sur ces dimensions par le biais des formes discursives. Il y a peut-être une alternative stimulante dans la proposition théorique de Danilo Martuccelli, qui insiste, via la notion d'inter-monde, sur les élasticités de la vie sociale. Il estime que « la contingence de l'action » doit être cherchée, « du côté de la multiplicité de ses formes de décalages lors de leur inscription pratique dans le monde. Nos actions sont souvent approximatives pratiquement, incertaines normativement, et pourtant, leur déroulement reste possible, non pas à cause de leur adaptation étroite au monde, mais justement à l'inverse, du fait qu'elles se déploient dans un inter-monde élastique s'accommodant fort bien d'un nombre important d'écarts et de variations[522] ». Ce sont alors les différents parcours possibles de décalage qui attirent l'attention, et invitent à penser autrement les actes posés par les individus du groupe d'enquête. Il en va de même pour les jugements : « la réussite escomptée d'une action apparaît comme une catégorie hautement problématique, puisque l'évaluation de toute réussite dépend de critères subjectifs mouvants et d'adéquations contextuelles changeantes. D'ailleurs, poursuit-il, « la formulation adoucie de la rationalité limitée mène, à sa manière, à ce type de conclusion, puisqu'elle nous force à reconnaître que, si la réussite et l'adaptation parfaite au monde exigent une information totale, nos actions réelles s'appuient sur des éléments bien plus restreints de connaissance[523] ».

Faut-il s'en étonner, les identités professionnelles des jeunes enquêtés traduisent, dans le contexte décrit plus haut, une certaine porosité à d'autres champs, une forme d'instabilité et un déficit de sentiment identitaire collectif à l'échelle du groupe. Ce qui s'observe dans le cadre limité de cette étude serait une traduction d'un phénomène plus large, faisant de l'acteur social un « être hybride, défini, selon des proportions différentes, par l'appartenance collective et l'autonomie individuelle. (…) La part de cette dernière s'accroît avec la succession des générations[524] ».
Mais bien plus encore, ce qui semble dramatique pour ces hommes et ces femmes en tout début de carrière, c'est leur faible propension à penser eux-mêmes leur futur. Rares sont les jeunes ayant développé un discours sur l'avenir de leur métier, sur ses innovations et ses enjeux futurs. Rares sont ceux qui se décrivent ou se projettent dans un horizon de trois à cinq ans. Rares sont ceux qui se projettent longtemps auprès d'un même employeur, ou qui s'imaginent embrasser des postes à responsabilité. Rares sont ceux qui osent affirmer une telle volonté. Rares enfin sont ceux qui assurent pouvoir et vouloir demeurer durablement dans le champ. Une nouvelle fois, la cohérence des formes identitaires saute aux yeux : certes, si le travail de chaque jour n'a souvent pas grand-chose à voir avec ce qui était initialement (et parfois encore) espéré, c'est toujours la question de la négociation de la situation d'emploi qui empêche la majorité des journalistes de se projeter dans une carrière longue. Comment, là

[522] MARTUCCELLI (Danilo), *La consistance du social. Une sociologie pour la modernité*, Rennes, PUR, 2005, p. 88.
[523] Idem, p. 90.
[524] KARPIK, 2007, p. 348.

aussi, ne pas y chercher un des effets de la forte mobilité et des incertitudes du champ du point de vue de ses ressources humaines ?

Au final, les formes identitaires se révèlent souvent fragiles, incertaines, hybrides, mais aussi plus éloignées, par la force des choses, du journalisme espéré. Celles qui s'inscrivent au contraire dans des formes déployant les traits traditionnels du journalisme pour en donner une image positive, structurante, sont plus rares. Elles concernent ceux qui ont pu assurer leur position d'emploi et se consacrer sans incertitude trop forte à l'exercice de leur travail. Ils existent encore. Mais il semble que les conditions d'accès à cette identité-là se font plus nombreuses et plus complexes. **Le cadre de référence identitaire des jeunes journalistes ne peut plus être uniquement ce qu'ils connaissent ou pensent connaître du groupe professionnel. Celui-ci est trop souvent hors de portée que pour s'en revendiquer pleinement et entièrement**. La question ne concerne donc plus l'adhésion plus ou moins conflictuelle et plus ou moins forte à un groupe professionnel relativement habile dans la défense de son territoire. Auquel cas, il demeurerait encore et toujours une identification à un objet unique et partagé collectivement. La question porte à présent sur l'identification partielle, fragmentée, partagée entre différents cadres de référence. Elle redistribue la donne de bien des études sur les groupes professionnels, à commencer par les approches fonctionnalistes, structuralistes, voire des travaux comme ceux d'Andrew Abbott sur les territoires professionnels. Ici, le cadre de référence identitaire se reconfigure partiellement sur soi-même, tel une sorte de repli identitaire : ce qu'il n'a pas trouvé, ce qu'il n'a pas reçu, l'individu tente de l'obtenir dans un cadre de référence non plus stable et identifié (un groupe professionnel précis, identifié par ses statuts, ses règles, ses modalités d'accès et de gestion de son territoire), mais composé de sous-ensembles plus ou moins compatibles et harmonieux. Il se peut même, comme souligné plus haut, que des leviers non-professionnels entrent en jeu. Tous, quels que soient leurs caractéristiques, sont exploités pour une même mission : consolider sa propre image, sa propre identité, sa propre perspective tout en s'assurant une situation matérielle stable.

Les formes identitaires deviennent par conséquent moins collégiales et respectueuses des formes traditionnelles du métier. De façon assez nette, les formes identitaires de la précarité confirment l'hypothèse « que la capacité des professions à se constituer comme acteur collectif unitaire diminue[525] ». Dans le cas présent, pas tant parce que leurs membres acceptent « de moins en moins de sacrifier leurs intérêts à ce que leurs représentants leur présentent comme étant ceux du groupe[526] » que parce que les bifurcations étudiées risquent de plus en plus de confronter les individus aux épreuves du « double-bind », soit une prise en tenaille entre « l'injonction à travailler et l'impossibilité de travailler sous les formes attendues ou espérées [527] ». S'ensuit, contiguë à la distanciation, une forme de pragmatisme et d'opportunisme, autorisant par exemple la cohabitation de plusieurs métiers et carrières. C'est aussi l'expression de la forme identitaire de la désacralisation, du désenchantement à l'égard des représentants les plus prestigieux de la profession. Les discours justifiant les motivations à

[525] CHAMPY (Florent), *La sociologie des professions*, 2e éd., Paris, PUF, 2012, p. 124.
[526] Idem, p. 124.
[527] ROULLEAU-BERGER, 2012, p. 216.

demander ou non une carte de presse, symbole typique de l'appartenance à la collectivité professionnelle et ses valeurs, en sont un exemple symptomatique[528]. Une certaine distanciation s'observe par rapport au pouvoir symbolique et identitaire de la carte de presse, au profit d'une rhétorique pragmatique vantant ses avantages pratiques. Ce faisant, certains jeunes journalistes semblent avoir perdu de vue ce que représentait le titre de journaliste professionnel en termes de défense *collective* des intérêts du groupe professionnel.

Néanmoins, les stratégies et les discours du groupe d'enquête le disent tant et plus, avec en toile de fond l'ambivalence évoquée plus haut : ce métier dont il a fallu parfois se distancier conserve malgré tout, en dépit de nombreux obstacles et contraintes, une place à part mêlant attirance et rejet, adhésion et distance, volonté de s'en éloigner mais sans fermer de porte. Voilà cette dimension ambivalente évoquée plus haut. Tout reste possible avec le journalisme, et s'il est source de dépit, de questions et de déceptions, surtout dans les parcours chaotiques, il lui reste un potentiel que personne ne semble désavouer. Partir pour de bon, renoncer définitivement ne font pas partie des formes identitaires des jeunes journalistes. Cette ambivalence, n'est-elle pas aussi, en définitive, l'expression ultime de la prégnance de la flexibilité ? Celle-ci ne stimule pas seulement les interactions entre plusieurs champs. Elle ne se borne pas qu'à servir de norme gestionnaire inter-activités. Elle ordonne aussi, à l'intérieur même d'un secteur, au cœur d'une profession et de sa zone d'activités, les allées et venues *dans le temps*. C'est, une fois de plus, la clé de lecture la plus appropriée pour comprendre ce qu'il se passe. Ce qui a été fait ne présume pas toujours, loin s'en faut, de ce qui adviendra. Et si le futur peut rester potentiellement ouvert au journalisme, en dépit de projets qui lui sont étrangers, de souhaits ou d'obligations d'en sortir, c'est parce que sa dimension flexible a suffisamment pénétré les individus pour qu'ils la négocient non pas durant les premières années de leur carrière, mais tout au long de celle-ci.

[528] Il n'y a pas que la forme identitaire de la désacralisation et les difficultés d'insertion qui expliquent cette tendance. STANDAERT (Olivier) & GREVISSE (Benoît), *Veulent-ils encore une carte de presse? Les jeunes journalistes de Belgique francophone*, dans *Sur le journalisme/About journalism/Sobre jornalismo*, vol. 2, n°2, 2013, p. 52-63.

Chapitre IX. Epilogue et perspectives

Cette étude de l'insertion professionnelle des jeunes journalistes révèle, au bout de son cheminement, une forme de rapprochement entre son cadre théorique et son terrain. Le plus souvent, les études scientifiques sur les formes et les effets de la flexibilité se focalisent sur les catégories professionnelles peu qualifiées, combinant en général d'autres handicaps (personnels et familiaux le plus souvent) à leur situation professionnelle. Des dispositifs flexibles aux différentes facettes de la précarité, il n'y a alors qu'un pas plus ou moins vite franchi en fonction de facteurs que les chercheurs s'attachent à cerner. Les trajectoires et les formes identitaires des jeunes journalistes démontrent sans équivoque que les situations précaires, ou perçues comme telles, touchent aussi des jeunes hautement qualifiés issus pour la plupart de couches sociales favorisées, bénéficiant de certaines solidarités familiales et conférant à leur insertion professionnelle un caractère souvent prioritaire. Les affres de la flexibilité exprimées par les situations précaires n'affectent donc pas qu'une catégorie socioprofessionnelle dont les membres seraient *a priori* plus vulnérables culturellement ou économiquement[529].

La flexibilité est bien plus qu'un phénomène strictement professionnel. Elle est une lame de fond sociétale, certes particulièrement visible dans les marchés du travail. Pour comprendre ce qui est à l'œuvre, l'étude de la gestion des ressources humaines n'a jamais paru aussi nécessaire et féconde en termes de pistes de recherche, portant tour à tour sur l'organisation et l'assignations des tâches, la description des besoins en ressources humaines, la gestion des volumes d'emplois et de travail, la gestion des carrières et des identités professionnelles. Si, depuis une quinzaine d'années, plus personne n'ignore que de nombreux jeunes journalistes belges peinent à se faire une place dans le groupe professionnel, il restait à se pencher en détail sur les modes de sélection et d'intégration des nouveaux entrants dans le tissu professionnel.

Bien que perfectible à plusieurs niveaux et centrée sur les nouveaux arrivants uniquement, cette recherche entendait apporter une première avancée dans la connaissance de ces questions sur la base des propos des employeurs et de leur confrontation aux sources statistiques officielles. À ce stade final de l'étude, c'est à partir des entreprises, et du marché du travail qu'elles dessinent, que l'analyse va se déployer. En tant qu'organe décisionnaire et gestionnaire des politiques d'emploi, il a été démontré à suffisance que l'entreprise touche au

[529] Alain Accardo le relevait déjà au milieu des années 1990, écrivant que « la fluidité accrue du social est particulièrement accusée dans les classes moyennes où se sont multipliées avec le développement explosif du tertiaire et des professions nouvelles ou rénovées (de la communication, de la présentation, de l'animation, de l'information, etc.) les positions à faible définition statutaire et les trajectoires floues ». ACCARDO (Alain), *Introduction à une sociologie critique. Lire Bourdieu*, Bordeaux, Le Mascaret, 1997, p. 245-246.

cœur de la construction des identités des jeunes journalistes. Il n'est pas inutile de déplacer de temps à autre le regard et d'interroger l'emploi *avant* le travail. Hormis les données générales d'enquêtes par questionnaire sur la population des journalistes, c'est une optique que la recherche a globalement délaissée jusqu'à aujourd'hui, peut-être parce que les questions des mutations technologiques, les enjeux éthiques et déontologiques, le poids des pratiques, des routines et des activités laborieuses des journalistes ont toujours été présentés par le groupe professionnel lui-même comme primordiaux et constitutifs de son identité professionnelle. La recherche scientifique semble avoir acquiescé et valide ce point de vue en en faisant le cœur de la plupart de ses questions de recherche. Les thématiques sociales et juridiques, en ce compris l'emploi, ne semblent soulever de l'intérêt que lorsqu'elles se greffent à la substantifique moelle du métier, à savoir son exercice dans de bonnes conditions et sa capacité à jouer le rôle que lui assignent en général ses représentants les plus prestigieux.

Cette recherche n'entend nullement apporter la moindre réponse sur les liens de causalités éventuels entre la structure du marché de l'emploi et la qualité des informations diffusées. Elle pose cependant la question suivante : au-delà des menaces de plus en plus fréquentes qu'il subit, qui se penche de près sur l'emploi au sein du groupe professionnel ? Les discours récoltés dans cette recherche l'ont une nouvelle fois démontré: l'identité et l'imaginaire des journalistes se construisent avant tout autour de ses missions et valeurs sociétales, de ses tâches, si fortement investies qu'elles font fréquemment du métier une variante de la « vocation » au sens wébérien du terme "profession" (*Beruf*). Et plus encore, un lieu où le sujet peut s'accomplir par lui-même en faisant siennes, entre autres, les promesses d'indépendance, d'autonomie et de créativité, trois dimensions d'une vision archétypique du journalisme.

Un cadre d'analyse orienté vers le contenu de l'activité journalistique demeure pertinent aussi longtemps que le marché du travail garantit un lieu propice à l'expression du potentiel du travailleur, en coulant ses tâches laborieuses dans le moule d'un contrat de travail bien délimité, le plus souvent à temps plein et à durée indéterminée. Ce sont sous ces conditions, c'est-à-dire l'exercice du métier en tant que profession principale, sans interruption longue, et dans une entreprise dont nul ne peut contester le caractère journalistique, que la loi de 1963 a décidé *en son temps* d'octroyer le statut de journaliste[530]. Si tout se passe suivant ce dispositif, les conséquences sont bien connues : la position statutaire du travailleur le maintient à une certaine distance des risques conjoncturels encourus par son employeur ; il ne doit plus assurer en permanence la continuité de sa propre trajectoire puisque le lien entre son travail, ses compétences et son emploi est explicitement garanti. C'est dans ce contexte que la question de l'emploi revêt une dimension non plus seulement économique, mais constitutive des identités individuelles et collectives : elle intègre littéralement l'individu à une entreprise, et partant, à un corps de métier. Ce modèle n'exclut nullement les périodes d'incertitude et de

[530] En Belgique, la loi du 30 décembre 1963 stipule que la reconnaissance du titre de journaliste professionnel implique de participer, à titre de profession principale et moyennant rémunération, « à la rédaction de journaux quotidiens ou périodiques, d'émissions d'information radiodiffusées ou télévisées, d'actualités filmées ou d'agences de presse consacrées à l'information générale ».

travail atypique, pour peu qu'elles tiennent lieu d'étape, de mise à l'étrier, bref d'insertion dans le marché du travail.

Mais cet équilibre relatif entre l'emploi et le travail s'est amenuisé. Couplée au succès croissant des formations en Infocom, le déclenchement de la crise financière d'octobre 2008 et ses conséquences économiques sur un champ déjà bouleversé de manière quasi structurelle ont à ce point effrité le modèle d'affaires des entreprises médiatiques (et culturelles au sens large) qu'il devenait presque impossible de ne pas affaiblir les fondations du modèle jusqu'ici dominant dans la gestion des ressources humaines. « Jamais le salariat n'a été aussi disparate[531] », écrivait Matthieu de Nanteuil-Miribel dès avant le choc d'octobre 2008. C'est un fait valable également sur le marché belge du journalisme, où l'emploi salarié et à durée indéterminée a diminué sans discontinuer entre la fin 2008 et la fin 2013. Les perspectives d'accès au travail ainsi que les évolutions des positions d'emploi s'en sont trouvées sérieusement affectées. La notion d'emploi offre dès lors une voie royale vers l'analyse des alternatives à l'assèchement des embauches sous CDI, éclairant dans la foulée leurs conséquences identitaires. Ce sont alors les pratiques de flexibilité au niveau de l'entreprise qui se dévoilent. Elles étaient déjà connues au niveau de l'organisation interne des rédactions, telles une sorte de reflet du flou constitutif du champ étudié par Denis Ruellan. Florent Champy y revient également à travers son concept de pratique prudentielle. Gestion des délais, des imprévus, des coups de feu et des bouclages, assignation des tâches, sélection puis hiérarchisation des informations et de leur mise en forme, intrinsèquement soumises à l'incertitude de l'actualité, sont autant de paramètres gérés de manière et selon une logique flexible, dans un horizon de (très) court terme.

Depuis quelques années, le flou et la fluidité du champ ont été encore amplifiés par les politiques de flexibilisation. Les pratiques de flexibilité au niveau gestionnaire s'expriment sur une échelle temporelle plus souterraine, au-delà du quotidien. Elles sont un choix stratégique de la part des entreprises. Ce n'est plus la flexibilité au coup par coup, telle une réaction à une basse conjoncture temporaire ou à des imprévus jalonnant la vie d'une société. C'est la flexibilité en tant que politique pérennisée, intégrée, posant immédiatement la question des effets identitaires sur ceux qui en sont les destinataires. Une de ses conséquences au niveau de la distribution de l'emploi est fort bien connue du marché analysé : « À l'heure actuelle, les organisations sont généralement composées d'un noyau central d'employés engagés de manière permanente. Autour de ce noyau central, gravitent des travailleurs périphériques caractérisés par des arrangements de travail "non standards" ou "contingents", représentés notamment par les travailleurs temporaires, intérimaires ou encore sous-traitants[532] ». Dès la fin des années 1990, Dominique Marchetti décrivait ce phénomène à partir du marché journalistique français. Plus que son existence, c'est sa pérennisation qui doit être questionnée. Car des conséquences, il y en a d'autres : la fragmentation des parcours et le recours de plus en plus fréquent à l'auto-entrepreneuriat, l'accroissement de la mobilité au

[531] *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*, dir. Matthieu de Nanteuil-Miribel & Assaâd El Akremi, Ramonville, Erès, 2005, p. 12.
[532] DULAC (Tanguy) & DELOBBE (Nathalie), *Relations entre les modes de gestion du capital humain, la relation d'emploi et les attitudes et comportements au travail*, dans *La société flexible…*, 2005, p.180.

sein du champ et entre champs, ainsi que la disparition, pour tous les travailleurs non-salariés, de certaines protections sociales les contraignant de plus en plus souvent à assurer la continuité de leur parcours professionnel par eux-mêmes.

1. Les formes identitaires patronales sur fond de crise

En choisissant l'entreprise comme lieu prioritaire de l'étude des mutations de l'emploi et des politiques de gestion flexibles, il convient, conjointement au travail accompli avec les jeunes journalistes du corpus, de tenter de comprendre ce que révèlent les formes identitaires patronales. À la suite du travail réalisé antérieurement, elles seront investiguées depuis le même axe de lecture, à savoir les formes et les effets de la flexibilité. En termes d'indicateurs objectifs à repérer dans les discours, la flexibilité dans la réglementation des relations de travail « repose sur **l'individualisation** croissante de ces relations alors qu'elles étaient auparavant collectivement organisées. Ces relations tendent également à perdre **leur caractère de fixité** et à devenir discontinues en fonction du volume d'activité de l'entreprise. (…) Que la loi lui donne le pouvoir de décider, ou qu'elle lui impose de négocier, l'employer maîtrise parfaitement la définition des conditions d'emploi[533] ». Les indicateurs retenus, l'individualisation et le caractère de fixité/pérennité, sont visibles, selon Jean-Yves Kerbouc'h, dans deux domaines « particulièrement sensibles » : la rémunération et le temps de travail. Pour refléter les thèmes fixés par les entretiens, la sélection et les modalités d'embauche seront ajoutés aux deux autres. Ces thèmes reflètent entre autres ce que fixe légalement une relation d'emploi.

La trame des discours se déploie à nouveau autour d'une « méta forme identitaire » massivement présente tout au long des vingt entretiens, creusant le sillon dans lequel se déploient l'essentiel des autres logiques argumentatives et justificatives à la base de formes identitaires. Comme lors de l'analyse des entretiens avec les jeunes journalistes, le corpus permet inductivement de dégager un niveau de lecture et de compréhension capable de mettre en relation tous les autres. **Cette fois, c'est la forme identitaire de la crise qui fait office de noyau dur thématique et de fil rouge**. Le concept de « crise » décline un éventail de nuances dévoilant sa profonde polysémie. En tant que forme discursive, il offre au chercheur un point d'accès très particulier aux formes identitaires. Il alimente une doxa présente à tous les échelons du groupe professionnel journalistique. Bien plus qu'une situation (présentée parfois comme davantage structurelle que conjoncturelle), la crise semble constitutive du journalisme. « Le discours sur la crise (…) vise à affirmer une autorité sur un territoire. Ce que les gens appellent « crise » est en réalité la transformation permanente à laquelle les activités sociales sont confrontées[534] », soutient Denis Ruellan. C'est effectivement selon un tel objectif que pourrait être interprétée son omniprésence dans les discours. En tant que telle, l'observation de Denis Ruellan exprime parfaitement ce que Claude Dubar désigne sous le concept de forme identitaire.

[533] KERBOUC'H (Jean-Yves), *Penser la flexibilité en droit du travail*, dans *La société flexible…,* 2005, p.35.
[534] HERVOUET (Loïc), LEMIEUX (Cyril), RUELLAN (Denis), *Former pour un nouveau métier*, dans *Projet*, n°290, 2006/1, p. 78.

Mais il y a lieu de tenir compte de l'exceptionnelle prégnance de la période de basse conjoncture marquant la période des entretiens, ainsi que du cadre méthodologique de ces derniers, qui intègre des questions directement orientées vers la dite conjoncture. En clair, le thème de la crise s'impose à l'enquêté tout autant qu'il ne le convoque. L'expression de ce thème est donc doublement contrainte, « par les catégories lexicales disponibles et les règles syntaxiques mises en œuvre d'une part, par le contexte de l'entretien de recherche et les questions du chercheur d'autre part[535] ». C'est bien dans sa dimension d'explicitation, de justification et de consolidation de la cohérence des événements (et des choix qu'ils sous-tendent) que la crise est ici appréhendée. Elle est donc envisagée depuis sa capacité à jouer le rôle de forme identitaire.

Dans un premier temps, elle est convoquée comme une toile de fond explicative pour rappeler que l'emploi traverse une période de contraction qualifiée à maintes reprises de « problématique », « handicapante », d'une « ampleur inédite ».
Dans un second temps, peu visible sans la démarche phénoménologique de relectures successives et d'analyse par théorisation progressive, la forme identitaire centrale de la crise ébauche un autre axe thématique mettant directement en scène, thème après thème, l'emploi et le travail. Sous la « coupole » que forme le discours autour de la crise, ce sont donc deux axes qui se tracent, et qui créent en vérité deux types de formes identitaires à la fois liées et différentes dans ce qu'elles semblent signifier aux yeux des acteurs interrogés.

À propos de l'emploi, deux formes identitaires se dégagent des entretiens :
La première met en scène l'obstruction sévissant sur le marché de l'emploi journalistique. Elle exprime et justifie les possibilités faibles, voire nulles, d'augmenter les effectifs, ainsi que leurs conséquences. L'obstruction est ainsi le symptôme de la **rareté**, mais plus profondément, **de la perte de liberté** quant à la politique d'emploi. Les responsables interrogés se disent en effet confrontés au déplacement des lieux et des mécanismes de décision ainsi qu'à la diminution de leur marge de manœuvre. La liberté d'agencer quantitativement les effectifs apparaît d'autant plus menacée qu'augmentent, dans le même temps, les impératifs de productivité. Ceux-ci se greffent sur l'intégration des équipes journalistiques aux politiques de convergence médiatique entre les différents supports d'un même éditeur.

La seconde forme identitaire renvoie à certains égards à ce que Joseph Schumpeter nomme la destruction créatrice, qu'il définit comme le « processus de mutation industrielle (…) qui révolutionne incessamment de l'intérieur la structure économique, en détruisant continuellement ses éléments vieillis et en créant continuellement des éléments neufs[536] ». La théorisation de Joseph Schumpeter a fait date et a inspiré bien des travaux ultérieurs (en partie critiques). Ce qui frappe, c'est ce renouvellement « organique » des moyens et des structures de production propre au capitalisme, par le biais, notamment, des technologies. Les exemples étudiés par l'auteur pour définir ce processus renvoient au temps long et aux lames de fond de

[535]DUBAR (Claude), *Trajectoires sociales et formes identitaires: clarifications conceptuelles et méthodologiques*, dans *Sociétés contemporaines*, n°29, 1998, p. 79.
[536] SCHUMPETER (Joseph), *Le capitalisme peut-il survivre ?*, Paris, Payot, 2011, p. 51.

l'histoire puisqu'il n'est possible d'évaluer l'effet des nouveaux modèles industriels qu'à long terme. Ils portent en outre sur des changements majeurs (four à charbon, roue hydraulique, turbine moderne), liés par exemple à la révolution industrielle. Mais le mouvement à l'œuvre cadre assez bien avec ce qui se passe depuis quelques décennies dans le champ journalistique[537]. Le matériau recueilli auprès des vingt employeurs développe un discours abondant autour de la nécessité d'adapter les métiers du journalisme. En termes d'emploi, cela signifie une intense fébrilité. Dans le contexte de rareté partout souligné, où faut-il fixer les priorités, à quel service, à quelles missions faut-il affecter les rares créations de postes ? Réfléchissant aux « nouveaux » métiers qui émergent, les employeurs opèrent une délicate négociation en termes de volume d'emploi : toutes les rédactions participent, de près ou de loin, à des efforts de diversification de leurs activités. La question de la masse critique, soit le seuil minimal d'équivalents temps plein nécessaire pour remplir les objectifs fixés, se pose de plus en plus. Emergent alors, dans ce contexte de raréfaction de l'emploi, les formes identitaires du **renouvellement**, marquées par d'abord par leur contexte spatio-temporel, ensuite par une prédestination aux nouvelles technologies et aux nouvelles niches d'activités que les employeurs estiment devoir s'approprier. Ce renouvellement se situe dans un contexte très clair, celui de la crise et d'une forme de lutte pour sa survie, qui ne relève d'ailleurs pas que d'une crainte momentanée ou amplifiée, ni d'une précaution rhétorique[538]. Dans la lignée de la théorie de la destruction créatrice, le renouvellement du métier et de ses emplois est quelquefois décrit comme une condition *sine qua non* de survie. Il est le prix du maintien de sa position dans le champ. C'est notamment à travers la notion de polyvalence et de convergence qu'il s'exprime très concrètement au niveau des attentes et des profils exigés. Grâce à sa polyvalence, l'emploi d'avenir, dans les discours recueillis, sera capable de renverser les parois entre supports ; il produira et ventilera des contenus sur plusieurs plateformes. Le journalisme renouvelé s'affiche ouvertement avec les nouveaux outils technologiques, en rupture avec les traditionnelles barrières entre les médias. Il crée dès lors des emplois « rénovés ». La majorité des employeurs affirment que les descriptions de profils pour les postes futurs n'auront plus grand-chose en commun avec celles qui prévalaient il y a encore cinq ans. L'estompement des barrières techniques entre les supports en est une des causes. En même temps, il est tout à fait symptomatique de noter que cette forme identitaire entraîne le champ aux marges de ses frontières traditionnelles, en troquant le paradigme d'information générale pour des informations de niches, spécialisées et donc à plus haute valeur commerciale, en développant les tâches de gestion des communautés de lecteurs/auditeurs sur les réseaux sociaux, mais aussi la maîtrise des espaces rédactionnels offerts par Internet, l'imbrication de plus en plus fine entre contenus éditoriaux et

[537] L'omniprésence du débat sur la disparition de la presse imprimée au profit du numérique en est autant une illustration qu'une réfutation (jusqu'à ce jour). L'histoire des technologies de l'information et de la communication démontre, au contraire de ce que prétend Schumpeter, une capacité de résistance des technologies anciennes face à l'émergence des NTIC. Le processus de création est certes incontestable, mais il débouche à la fois sur des cohabitations et des destructions.

[538] Au cours de la période envisagée par les entretiens, le marché belge des médias a principalement été marqué par le phénomène de concentration (rachats et fusions de titres), les synergies rédactionnelles et autres économies d'échelle, ainsi que par l'érosion de la diffusion payante des médias imprimés. À côté de ces tendances souvent jugées préoccupantes, il faut aussi constater le lancement ponctuel de certains titres, notamment en presse magazine et sur support électronique.

publicitaires[539] ou encore les productions sur mesure, adaptées à des clients et publics spécifiques (et payant au grand comptant cette offre ciblée).

Face à ces deux formes identitaires, prioritairement axées autour de l'emploi, s'en dessinent deux autres qui ont pour caractéristiques d'être tournées vers le travail du journaliste et de créer une sorte de dialogue avec celles de l'emploi.
Lorsque sont abordés les thèmes du repérage, de la sélection et du recrutement des jeunes journalistes, plusieurs interlocuteurs insistent sur les impératifs de fluidité et d'adaptabilité de la gestion des ressources humaines. C'est la forme identitaire de la **réactivité**. Fluctuant et partiellement imprévisible, le volume de travail se négocie souvent de manière souple, combinant anticipations et réadaptations selon des mécanismes internes qui semblent relever foncièrement de la compétence journalistique et de la pratique prudentielle telle que définie par Florent Champy. C'est globalement sur ce même registre, celui de la réactivité et de la fluidité, qu'est géré le travail des rédactions.

L'imprévisibilité des matières, dont il faut assurer un traitement journalistique de plus en plus permanent, s'additionne à la forte mobilité des emplois au sein du champ. Pour pouvoir maintenir l'équilibre délicat entre le volume de travail et le volume d'emploi, les employeurs défendent et justifient la flexibilité et la fluidité de leurs politiques de gestion en les décrivant comme une nécessité. Comment garantir que toutes les missions puissent être assurées sans risque de sur-sollicitation du personnel? Comment s'assurer que les budgets des différentes rédactions ne soient pas dépassés, et demeurent sous contrôle malgré les besoins rédactionnels très variables ? Ce type de questions anime et justifie la forte flexibilité régnant au sein du groupe professionnel. Comme énoncé plus haut, la faible prévisibilité de la gestion des effectifs procède d'une dimension constitutive du champ. La souplesse et l'adaptabilité permettent aux employeurs de s'organiser de manière relativement adéquate et de répondre aux aléas du métier. Mais cette nécessaire flexibilité génère ses propres excès : elle est amplifiée, ou aggravée selon le point de vue, par le recours de plus en plus fréquent aux formes atypiques d'emploi. Comme un retour de manivelle, les employeurs subissent aussi les conséquences de la flexibilité à laquelle ils recourent en fonction d'impératifs qu'ils ne maîtrisent que très imparfaitement (le volume d'emploi relevant souvent d'un pouvoir décisionnel supérieur au leur): le roulement des effectifs à l'entrée de la profession a tendance à croître avec les insertions fugitives, le recours au travail à temps partiel et les statuts non garantis dans le temps. **En réalité, les employeurs mettent en discours une gestion de l'emploi qui partage plusieurs traits communs avec la gestion du travail : souplement, au coup par coup malgré certains dispositifs prévisionnels, avec réactivité et au détriment de tout regard trop appuyé vers un moyen ou un long terme.** Il est en effet frappant de constater, dans les entretiens, à quel point les discours sur le futur des ressources humaines se font rares et précautionneux.

[539] Le « native advertising » en est une des illustrations actuellement les plus discutées.

Ainsi se dévoile un recoupement entre les enjeux liés à la gestion du travail journalistique et ceux liés à l'emploi, les normes et habitudes du premier étant sollicitées pour pallier les difficultés de rédactions faisant de plus en plus appel à l'emploi non-salarié.

Entre-temps, les sections du corpus liées au recrutement des jeunes journalistes ont nettement mis en évidence la forme identitaire de **l'essence journalistique**. Les employeurs sont clairs à ce sujet, sa reconnaissance est capitale. Elle *est* et *doit rester* l'apanage des membres avisés de la profession. Que disent d'autres les réticences par rapport aux méthodes de GRH qui tentent çà et là de se faire une place ? Que signifierait d'autre la perplexité face à toute évaluation des profils qui ne soit pas l'œuvre de pairs ? Pour défendre cette compétence d'identification des traits du bon journaliste, les employeurs ont fréquemment recours au registre subjectif et affinitaire, empruntant les sentiers d'une **reconnaissance plus ou moins artistique de la qualité journalistique**. Incarnée dans les notions de talent, de fibre ou de tempérament, cette forme identitaire suscite plusieurs réflexions. Elle est tout d'abord une forme de réponse « par l'inverse » à la forme identitaire du renouvellement constant des métiers. Ici, en effet, s'affirme une forme de permanence, dans la lignée des discours martelant que si le journalisme change, le journaliste, lui, demeure. Son savoir-faire, ses traits distinctifs ne sont pas substituables ou accessibles au premier venu[540]. De fait, malgré un paradoxe visible à bien des moments, l'affirmation de la logique de compétence et les mutations des métiers n'empêchent pas les patrons de discourir autour du « feeling » leur permettant de juger rapidement et efficacement un jeune journaliste[541]. Une évaluation aussi peu formelle ne peut s'exprimer que grâce à l'application de jugements normatifs inscrits dans une appréhension « essentialiste » du groupe professionnel. Elle doit plus que probablement renvoyer à des traits identitaires profonds et bien ancrés. Ce type de discours, s'il n'empêche nullement des processus de sélection nettement plus lisibles et objectifs, invite à considérer avec nuance ce que les mutations récentes font et ne font pas au champ journalistique[542]. En suivant le discours recueilli auprès de certains employeurs, elles ne semblent pas contredire l'affirmation selon laquelle la spécificité professionnelle du journaliste résiste aux aléas des époques et exprime une forme de savoir-faire permanent.

Dans ce dialogue entre formes identitaires, tout se passe comme si les employeurs réaffirmaient un domaine sur lequel ils entendent garder l'autorité : celui du travail. La distinction de ce qui fait un bon journaliste dépasse les cadres conjoncturels d'un métier en crise. Elle ne se définit pas (uniquement) par des compétences objectivables qui pourraient

[540] Ce qui relève probablement d'un discours de réaffirmation de soi face aux profils concurrents comme les journalistes citoyens ou participatifs. « Des débats récurrents sur les relations entre blogs et journalisme sont menés tant du point de vue des professionnels que des amateurs. L'enjeu est de cerner une possible extension du territoire professionnel ». TREDAN (Olivier), *Le journalisme « citoyen » en ligne : un public réifié ?*, dans *Hermès*, n°47, 2007, p. 115.

[541] J24 (E2) témoigne à propos de ses premiers contacts avec un employeur disposé à lui proposer des piges : « Il me dit "l'idée ce serait de tester, tu fais un premier papier, tu nous donnes un peu des idées de sujets, et on voit ce que ça dit, etc". En gros il m'a présenté son magazine, comment il voyait les choses, comment il voyait les papiers. Si c'est mauvais on dira "merci au revoir", si c'est bon, eh ben c'est bon, "on va te tester, j'aime pas le mot mais voilà", et il me dit en même temps, "j'ai un feeling, on va voir" ».

[542] Sur cette question et une contribution à l'historicisation des mutations du champ : *Changements et permanences du journalisme*, dir. Florence Le Cam et Denis Ruellan, Paris, L'Harmattan, 2014, 258 p.

par conséquent être reconnaissables par tout un chacun, aguerri ou profane. Au contraire, **les employeurs s'estiment souvent à même de reconnaître dans les traits subjectifs et personnels (le talent, le tempérament, la passion) ce qui *fait* l'essence journalistique, la base de l'adhésion puis de l'intégration du jeune actif au tissu entrepreneurial, contre vents et marées technologiques, économiques ou autres.** Sont alors en jeu, fondamentalement, l'évaluation de la capacité du jeune à assimiler rapidement les pratiques prudentielles et les réactions adéquates face aux spécificités du métier. La socialisation, dans cette optique, joue un rôle crucial. En même temps qu'elle sert de vecteur d'inculcation des pratiques, elle balise une appréciation spontanée du jeune candidat, en situation de travail et de production, dans les conditions réelles de flexibilité et de réactivité, et non lors des concours et des sélections prévalant lors d'appels à candidatures. C'est un avantage décisif dans un métier comme le journalisme. Cette appréciation du candidat se déroule dans un *inter nos* journalistique, loin des regards des non professionnels. Les jeunes l'ont d'ailleurs très bien compris et semblent s'en accommoder, eux qui identifient volontiers les stages comme le seul véritable tremplin potentiel fiable vers le travail rémunéré, tout en pointant le rôle capital des relations sociales durant ceux-ci. J18 (E1), entre autres, estime à ce sujet qu'on « ne rappelle pas quelqu'un qui a fait un mauvais stage ». (…) Un facteur qui joue énormément, c'est la gueule et la sympathie. (…) Savoir montrer qu'on est là, parler avec les gens, être sympa avec les gens et se faire apprécier des gens. (…) Le facteur sympathie, je pense que c'était plus au début, pour sortir du lot ».

L'existence de ces deux formes identitaires pose question. La forme identitaire de la réactivité traduit un certain mode de gestion des fluctuations des volumes et des caractéristiques de l'emploi. Elle gère ces derniers comme sont gérées la production et la mise en forme des contenus journalistiques. Elle affirme donc une compétence spécifique au champ, connectée, voire imbriquée dans les activités laborieuses. La forme identitaire de l'essence journalistique semble agir comme une gardienne de l'identité du groupe professionnel, en se présentant comme une zone refuge résistant aux changements et aux réinventions des métiers. Elle attribue à la reconnaissance des valeurs et des capacités professionnelles un caractère discriminant et réservé à quelques-uns. Elle semble affirmer qu'il faut connaître le travail de l'intérieur pour savoir qui sera ou ne sera pas un bon journaliste.

2. Parler du travail, une manière de ne pas parler de l'emploi ?

Au fond, ces deux formes identitaires axées sur le travail ouvrent un dialogue original avec celles qui renvoient aux changements affectant l'emploi. L'omniprésence du discours sur la crise dans l'ensemble des entretiens a révélé le poids des entraves affectant l'emploi et la façon dont elles contraignent la liberté d'engager, et donc d'entreprendre, de se développer, de participer au repositionnement constant des entreprises du champ.
À son point le plus menaçant, l'emploi (ou plus exactement l'emploi hors du cadre du CDI) devient un péril pour la qualité du travail, alors qu'il est supposé, selon les schémas juridiques traditionnels, offrir des garanties et des protections à celui qui bénéficie de ses dispositions

contractuelles. Insertions partielles, sorties du métier, précarité matérielle, baisse de motivation, morcellement des emplois du temps entre plusieurs employeurs, longues attentes de stabilisation : voilà autant de symptômes des effets potentiellement néfastes de la crise de l'emploi sur le travail de journaliste, déjà réputé être exigeant en dehors de toute contrainte statutaire. Las, de plus en plus de jeunes ne bénéficient pas des garanties à durée indéterminée ou d'un salaire jugé suffisant avant une période qui a manifestement tendance à s'allonger. Robert Castel, entre autres, arrive au même constat à une échelle plus vaste que le seul marché du journalisme. Remarquant la discontinuité de plus en plus marquée des carrières, qui prédisposent au modèle biographique d'Ulrich Beck, il estime que c'est « le statut de l'emploi lui-même qui se trouve déstabilisé[543] ».

Face à cette crise présentée dans un premier temps sous l'angle de l'obstruction de l'emploi, les employeurs créent des formes identitaires connectées au travail et à son originalité, son rôle, sa raison d'être, sa spécificité. En faisant cela, que cherchent-ils ? Une des hypothèses interprétatives serait peut-être à trouver dans l'un des objectifs vitaux des groupes professionnels. Comme le souligne entre autres Howard Becker, « l'autonomie est l'enjeu principal de toute discussion concernant le professionnalisme[544] ». C'est bien de cela dont il semble être question. Ayant indubitablement perdu une vision claire de l'avenir en même temps que les coudées franches en matière de gestion des volumes d'emploi, les employeurs du champ expriment, à travers les formes identitaires liées au travail (et donc à son professionnalisme), les frictions provoquées par la baisse de leur liberté d'action. Leur autonomie, élément essentiel de l'identité d'un groupe professionnel, ne sort pas indemne de la crise actuelle de l'emploi. Au contraire. Il faut dès lors, selon différentes postures justificatives, affirmer malgré tout la subsistance et la défense de cette autonomie.

À en croire la doxa professionnelle, la crise du journalisme est identitaire parce qu'elle semble bouleverser l'essence même du métier de journaliste, voire le menacer. Le journalisme, happé par des nouveaux paradigmes[545] et menacé par de nouveaux concurrents, doit lutter pour défendre sa spécificité et sa substance exclusive en tant qu'activité laborieuse. La crise du journalisme serait alors à chercher dans la marchandisation de l'information, la baisse de sa qualité, la perte de confiance des publics, les choix stratégiques des entreprises rabotant les possibilités d'assurer une production de qualité.

S'il fallait discuter cette affirmation, cette recherche ne s'engagerait pas sur la voie si souvent débattue de ce qui change ou perdure dans les tâches et les missions journalistiques. Elle proposerait plutôt de déplacer le regard vers l'emploi, une dimension que les professionnels

[543] Ce modèle s'appelle biographique pour nommer l'exigence, pour les travailleurs, de prendre eux-mêmes en charge la continuité de leur parcours professionnel. CASTEL (Robert), *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil, 2009, p. 24.

[544] *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, dir. Didier Demazière et Charles Gadéa, Paris, La Découverte, 2009, p. 10.

[545] Le terme renvoie volontairement à deux articles se répondant : CHARRON (Jean) & BONVILLE (Jean de), *Le paradigme du journalisme de communication : essai de définition*, dans *Communication*, vol. 17, n° 2, 1996, p. 51-97. MATHIEN (Michel), *Le journalisme de communication. Critique d'un paradigme spéculatif de la représentation du journalisme professionnel*, dans *Quaderni*, n°45, 2001, p. 105-136.

des médias avaient parfois tendance à estimer moins cruciale[546], mais qui est devenue de plus en plus prégnante ces dernières années à mesure que les restructurations affectaient les équipes journalistiques. Si le cadre prévalant aux entretiens a fait de cette question un passage obligé, ce n'est que pour revenir, au fil des formes discursives étudiées, vers une énième mise en évidence de la spécificité des us et coutumes journalistiques comme gardiennes d'une profession touchée au cœur de son autonomie. **En clair, ce que les formes identitaires patronales révèlent par le biais de la crise, c'est la réaffirmation d'une légitimité, d'une autonomie et d'une existence dans et *par* le travail.** Ce faisant, ils affirment un mandat et un territoire. Mais ils négligent toute réflexion prospective autour de l'emploi *pour lui-même*, détaché de ses liens avec le travail qu'il encadre. Aucun entretien ne s'empare de cette question sous un angle juridique et prospectif, aucun ne propose une alternative valable à la crise *de l'emploi* et au recours accru à ses formes atypiques (qui n'ont plus rien de tel), aucun n'anticipe ne serait-ce que des pistes potentielles de résolution des problèmes liés à la forte flexibilisation et à la gestion « au coup par coup » des effectifs. L'emploi stable est décrit comme une nécessité, une évidence, son absence est le reflet de la crise. Il n'en reste pas moins secondaire au sein des formes identitaires et privé de réflexion pour lui-même. Les discours oblitèrent du même coup ce qu'ils ont tenté de mettre en lumière, à savoir que les dégradations du marché de l'emploi abîment, indirectement au moins, l'idéal professionnel que nourrissent les employeurs. Car il ne faudrait pas déduire de ces formes identitaires qu'elles valident sans état d'âme la situation, ni que les méthodes de flexibilisation des ressources humaines satisfont des employeurs qui ne se soucieraient que d'une gestion rentable et efficace de leurs ressources. Loin de là. Mais au niveau des discours analysés, ils tendent à isoler la thématique du travail pour en discuter longuement les enjeux tandis que cette démarche leur est pratiquement étrangère dans le cas de l'emploi. En ont-ils à ce point perdu le contrôle ? Sa gestion s'est-elle à ce point accommodée d'une sorte de fatalisme ? Il est difficile de trancher, mais cet évitement fait écho à la situation paradoxale évoquée en introduction : l'emploi est à la fois présent et absent des discours.

3. La flexibilité et les enjeux de régulation

Sur ce point, la réflexion qui s'engage dépasse le cadre des seules entreprises et pose la question de la régulation du champ. Aucun employeur ne semble capable de s'extraire de la crispation née d'un modèle menacé, celui du travail stable à temps plein, et de ses alternatives dites atypiques à la base d'évidentes turbulences (entre autres) parmi les plus jeunes actifs. Pourtant, comment ne pas questionner, vu les évolutions décrites notamment dans cette étude, ce que pourrait signifier une vraie politique de régulation de l'emploi au sein du champ ? Faut-il le préciser, le journalisme est loin d'être la seule profession où cette question se pose. Et elle n'est du reste pas neuve : dès les années 1980, les premières enquêtes publiques

[546] Dans certains pays, le faible taux de syndicalisation des journalistes et les difficultés qu'ils ont à défendre leurs intérêts en front commun lorsqu'il s'agit de l'emploi ou des aspects sociaux tend à confirmer cette affirmation. Les syndicats sont en effet considérés comme un « indicateur » et un « vecteur de la cohésion » des groupes professionnels. *Sociologie des groupes professionnels*…, 2009, p. 443.

établissent leurs bilans du chômage et de la complexification de l'insertion socioprofessionnelle. « On est passé, dans les deux dernières décennies du XX^{e} siècle, de un à deux, voire 2,5 précaires sur dix salariés », évaluent Frédéric Abécassis et Pierre Roche[547].

La question de la régulation des systèmes actuels de gestion de l'emploi, marqués à divers niveaux par la flexibilité, fait partie des thèses discutées notamment par Alain Supiot. En 1999, l'auteur dirige et publie un rapport de recherche sur les transformations du droit du travail commandé par la Commission européenne[548]. Comme d'autres, une partie de ce rapport de recherche pose les bases des évolutions récentes de ce domaine du droit. Combien de travaux, dont ceux que citent les chapitres précédents, n'ont pas avant tout et surtout insisté sur le « remaniement des frontières entre l'emploi salarié et d'autres statuts d'emploi », une « tendance lourde de l'ensemble des secteurs d'activité[549] » ?

Mais ce rapport est aussi un des premiers à avoir réfléchi ces évolutions en termes de remèdes, d'alternatives et d'évolutions. Certains développements des chapitres précédents font écho à l'une des propositions principales formulées en 1999, à commencer par l'affirmation selon laquelle le statut professionnel doit être déterminé non plus à partir de la notion restrictive d'emploi, mais à partir de la notion élargie de travail. La vision politique sous-tendue par cette proposition est explicite : elle doit « rendre une capacité d'action collective aux travailleurs dans les domaines qui sont aujourd'hui abandonnés, sans contrepoids aucun, à la seule initiative économique des entreprises[550] ». Sous réserve de sa traduction concrète, cette proposition, formulée dans la droite ligne du constat de la place de plus en plus relative du salariat classique, bouleverserait des pans entiers de relations professionnelles sectorielles, voire intersectorielles, et réorganiserait significativement l'impact des politiques de flexibilité sur la généralisation du modèle biographique de Beck. Elle signifie, selon le rapport Supiot, que « le statut professionnel doit être redéfini de façon à garantir la continuité d'une trajectoire plutôt que la stabilité des emplois » ainsi que « l'application de certains aspects du droit du travail aux travailleurs qui ne sont ni salariés ni entrepreneurs[551] ». À nouveau, la formulation du problème et la manière dont le droit pourrait le résoudre renvoient pleinement aux difficultés d'assurer par soi-même, dans le cadre du travail non-salarié, la continuité de sa propre trajectoire au sein d'un champ d'activité.
Pourtant, depuis lors, les choses se passent comme s'il était malaisé de réfléchir prospectivement ce démantèlement progressif du modèle d'emploi ayant prévalu lors des premières décennies de l'après-guerre. Dominique Méda et Bertrand Minault le constatent sans détour six ans après la sortie du rapport Supiot : « Comment expliquer cette impuissance à rendre opérationnelle l'idée d'une sécurisation des trajectoires professionnelles, alors même

[547] *Précarisation du travail et lien social*, coord. Frédéric Abécassis et Pierre Roche, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 62.
[548] *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, dir. Alain Supiot, Paris, Flammarion, 1999, 321 p. L'ouvrage est la synthèse d'un rapport pour la Commission européenne, traduit en quatre langues, et ayant abondamment servi de référence aux sciences économiques, juridiques et sociales.
[549] REYNAUD (Emmanuelle), *Des professionnels experts : les travailleurs autonomes des services aux entreprises*, dans *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, dir. Didier Demazière et Charles Gadéa, Paris, La Découverte, 2009, p. 367.
[550] SUPIOT (Alain), *Critique du droit du travail*, 2^{e} éd. Paris, PUF, 2011, p. XXXIX.
[551] *Au-delà de l'emploi…,* 1999, p. 295 & 297.

qu'elle semble faire l'objet d'un large consensus auprès des pouvoirs publics comme des partenaires sociaux[552] ? »

En journalisme comme ailleurs, il est devenu nécessaire de se pencher sur les conséquences de ces « nouvelles » relations entre le marché et l'emploi. Et de se demander si certains scénarii juridiques ne permettraient pas de résoudre en partie les problèmes causés par la flexibilisation des modes de gestion des ressources humaines. Dans le cas d'un métier aussi fortement imprégné d'incertitudes et de flexibilités diverses que le journalisme, poser la question de la régulation est lourde de sens. Elle peut très rapidement être soupçonnée de servir les intérêts de champs extérieurs (politique entre autres), d'être une entrave à la liberté de la presse et une solution rigidement inadaptée aux contingences de ses métiers. C'est, à nouveau, la question de l'autonomie qui s'invite dans le débat. Le groupe professionnel belge a, du reste, souvent marqué une nette préférence pour les alternatives de l'autorégulation, notamment au niveau de l'application de la déontologie. Quelles que soient les manières dont pourraient être traduites les conclusions des recherches telles que celle de Supiot, et les effets qu'elles pourraient avoir sur un marché du travail aussi flexible et élastique que celui du journalisme, force est constater qu'elles reflètent l'absence de régulation des questions d'emploi en Belgique francophone alors même qu'une part importante du groupe professionnel connaît et subit les effets néfastes de ces politiques[553]. L'aggravation de la situation générale du marché de l'emploi sous les coups de boutoir de la crise financière puis économique n'aura en fin de compte servi qu'à rendre encore plus évident ce déficit de régulation. Sans doute bénéficie-t-il en partie à certains acteurs du champ, autorisés à migrer à leur guise vers de nouveaux modes de gestion des ressources humaines. Du côté des praticiens du journalisme, c'est différent. À ce stade, les marges de manœuvre collectives du groupe professionnel journalistique n'ont probablement jamais semblé aussi faibles et aussi soumises aux aléas du marché. S'ils partagent ces problèmes avec leurs aînés, notamment ceux qui sont à l'automne de leur carrière, les nouveaux arrivants se trouvent parmi les plus exposés aux volontés de rendre les relations travail-emploi les plus souples possible.

Au final, au-delà de toutes les justifications économiques que pourraient avancer les tenants des politiques de flexibilisation des ressources humaines (et elles existent assurément), il serait difficile de ne pas conclure ce travail sans réfléchir une dernière fois à ses effets en termes d'identités professionnelles. La flexibilité sous sa rationalité économique reste le plus souvent cantonnée à une vision de court terme[554]. Mais si elle s'inscrit elle-même dans un terme plus long, en tant que système de gestion, il est alors nécessaire de comprendre ses effets non seulement sur les trajectoires et les identités individuelles, ce à quoi se sont attachés

[552] MEDA (Dominique) & MINAULT (Bertrand), *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, dans *Document d'études*, n° 107, octobre 2005, p. 2.

[553] La seule nuance à ce constat est à chercher dans les recommandations des experts des Etats généraux des médias d'information à propos du statut des journalistes, que les mandataires politiques n'ont cependant pas traduites comme attendu par le secteur.

[554] « En jouant simultanément sur des leviers fortement différenciés, <la flexibilité> cherche à anticiper l'incertitude croissante des marchés. Mais en marquant une option préférentielle pour le court terme, elle prend le risque de priver les firmes des conditions d'efficacité à plus long terme ». NANTEUIL-MIRIBEL (Matthieu de), *La flexibilité est-elle un choix rationnel ?*, dans *La société flexible*…, 2005, p. 68.

les chapitres précédents, mais aussi sur les identités de métier, les cadres de référence professionnels collectifs. La thèse défendue ici revient à considérer que plus les distorsions des situations d'emploi sont nombreuses, plus elles tendent à affecter ces cadres collectifs et leurs manières d'ordonner, notamment dans les discours et autres postures réflexives, les rapports collectifs au travail. C'est qu' « après avoir contribué à forger un fort sentiment d'identité collective, et à cimenter la collectivité des "travailleurs", le droit du travail participe aujourd'hui de leur perte. Cette identité collective reposait sur l'unité et l'exclusivité des institutions et des droits des travailleurs, deux piliers qui sont aujourd'hui profondément ébranlés[555] », écrit Alain Supiot. « Victime de son succès, il n'est plus un droit rustique, assis sur une définition juridique simple et unique de la relation de travail, mais au contraire un droit complexe qui fait dépendre la situation juridique de chaque salarié de la combinaison d'un nombre toujours plus grand de paramètres (âge, ancienneté, taille de l'entreprise, branche professionnelle, accords d'entreprise, place dans la hiérarchie, etc.). Dans ce contexte, l'identité collective, procédant de l'appartenance à la catégorie des salariés, s'efface derrière une possible identité professionnelle procédant des capacités propres à chaque individu. De l'identité collective par le travail, on peut alors passer à une identité individuelle dans le travail ». Robert Castel avance le même raisonnement, qu'il relie lui aussi à la poussée individualiste : du fait de l'estompement « des régulations collectives de l'emploi stable », « l'injonction à être un individu se généralise[556] ».

Il ne faut pas chercher bien loin les traces de ce basculement fondamental chez les jeunes journalistes belges francophones. Il est illustré par les formes identitaires de la précarité, en même temps qu'il les approfondit encore davantage. Il semble que l'estompement des cadres collectifs d'identification fournis par les arcanes du droit du travail (et sa promesse d'un travail stabilisé) participe à l'effritement des identités collectives, auxquelles se substituent au moins partiellement un repli sur des références individualisées, ou partagées par un petit nombre de proches, collègues ou confrères. S'exprimerait là, à partir d'un autre cadre explicatif, une des lignes de force du journalisme, à savoir sa multiplicité d'approches, de définitions, de cadrages et de pratiques, qui font dire à certains qu'il est une « activité de production discursive avant d'être une profession[557] ». Nombre de jeunes naviguent ainsi à vue dans les différentes « zones grises[558] » du journalisme. Le déficit identitaire du journalisme est notamment un déficit de vision unifiée et collective sur plusieurs enjeux. En l'absence de tronc fédérateur aussi puissant que dans certaines professions libérales, le journalisme faisait historiquement partie des professions malléables et incertaines du point de vue des socles collectifs[559]. En individualisant et en morcelant ses relations d'emplois, en effritant sa base de salariés, le journalisme fragmente un peu plus sa population en amplifiant

[555] SUPIOT (Alain), *Critique du droit du travail*, 2e éd, Paris, PUF, 2011, p. 97.
[556] CASTEL, 2009, p. 24.
[557] *Le journalisme en invention. Nouvelles pratiques, nouveaux acteurs*, dir. Roselyne Ringoot et Jean-Marie Utard, Rennes, PUR, 2005, p. 18.
[558] Le terme est fréquemment utilisé par les experts des Etats généraux des médias d'information.
[559] Nicolas Pelissier et Denis Ruellan évoquent son «identité bigarrée », « son extraordinaire plasticité ». PELISSIER (Nicolas) & RUELLAN (Denis), *La compétence encyclopédique. Un défi épistémologique pour les formations au journalisme*, dans *Les mutations du journalisme en France et au Québec*, dir. Rémy Rieffel et Thierry Watine, Paris, Panthéon, Assas, 2002, p. 61.

la mosaïque de manières dont chaque individu peut se définir, pour soi-même et autrui, journaliste. L'enjeu est capital : si cette identité est définie sur une base de plus en plus souple par ceux qui en sont les gardiens officiels et assermentés, en l'occurrence les instances délivrant la carte de presse[560], il semble que le même mouvement d'assouplissement par rapport aux cadres d'identification collectifs et traditionnels se joue aux portes mêmes du groupe, là où les incertitudes sont les plus grandes, et où pèsent les fortes attentes des débuts de carrière.

4. La figure du Janus journalistique

Ce basculement décrit par Alain Supiot s'exprime aussi dans la relation toute particulière que les journalistes entretiennent avec leur travail. Devenu d'autant plus précieux qu'il est souvent instable, furtif, précaire, le travail de journaliste est en général hautement apprécié et valorisé. Sa valeur n'est que rarement sujette à critiques en dépit d'un éloignement certain par rapport à ses formes les plus valorisantes, que résume notamment David Weaver[561]. S'esquisse, au terme de ce cheminement, une sorte de figure de Janus du journaliste. Le jeune professionnel est prêt à manifester de fortes capacités d'adhésion et de souplesse pour accéder à l'exercice d'une activité journalistique. Celle-ci revêt une dimension si importante qu'il se plie temporairement à de nombreuses concessions.

Si le travail se lie à des conditions d'emploi stables, sa signification sera plus ou moins en phase avec une identité professionnelle collective, certes elle-même complexe, évolutive et protéiforme. Plus vite l'individu travaillera dans la fraction la plus réputée du champ, plus cette identification aura tendance à se renforcer. Se dessine alors un premier des deux visages de la figure de Janus : celui d'un individu stabilisé et intégré au cœur d'un groupe professionnel, doté d'une capacité de réunir les identités individuelle et collective dans un discours globalement harmonieux. Placé en position instable, parfois durablement, le jeune journaliste vivra un autre scénario, le plus souvent une négociation marchande de sa force de travail, ajustable et dont le caractère concurrentiel n'est pas garanti dans la durée. Moins reconnu dans l'accomplissement si important de sa propre singularité, il développe des formes identitaires plus individualisées, parfois repliées sur des aspects non-professionnels, se distanciant davantage des cadres de référence collectifs traditionnels du groupe que forment les rédactions d'information générale, les syndicats ou les unions professionnelles. Non par rejet définitif, mais pour réinventer une autre rationalité identitaire que celle qu'il avait projetée et que sa position lui refuse partiellement. Dans ce scénario, l'accès à l'emploi stable revêt un caractère de reconnaissance et de légitimation d'autant plus fort qu'il se fait rare.

---

[560] Voir STANDAERT (Olivier) & GREVISSE (Benoît), *Veulent-ils encore une carte de presse? Les jeunes journalistes de Belgique francophone*, dans *Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo*, vol. 2, n°2, 2013, p. 52-63.

[561] Après avoir interrogé des journalistes sur ce qu'ils estiment être les tâches les plus significatives et valorisantes, Weaver résume: « A love of writing is still the most common answer, followed by an enjoyment of reporting, a desire to be involved in current events and history, an interest in politics, and the enjoyment of telling a story ». WEAVER (David), *Who are Journalists?*, dans *Making Journalists: Diverse models, global issues*, éd. Hugo de Burgh, Londres, Routledge, 2005, p. 45.

Ce qui crée le versant positif du visage de Janus, c'est le soutien du travail par un emploi satisfaisant. Qu'elle se déploie dans un journalisme reconnu et de prestige, qu'elle soit anonyme, anodine ou même « para journalistique », pour paraphraser un membre du corpus, l'activité laborieuse fonde une bonne partie des identités professionnelles et de la réalisation de soi. Je suis ce que je fais et où je le fais : certains lieux ont la réputation d'être journalistiquement plus aboutis, plus sérieux, plus en phase avec l'idéal journalistique[562].
L'autre versant de la figure est plus conflictuel. Travail et emploi ne se soutiennent pas. Ce visage présente une identité plus fractionnée que la première. Les contraintes que l'absence d'emploi stable inflige aux débuts de carrière vont entraîner des repositionnements, des éloignements, des nouvelles formes identitaires à la fois journalistiques et non-journalistiques. Elles expliquent notamment la perte d'intérêt, pour soi-même, de toute identification trop forte à un collectif, celui-ci ayant perdu ses intérêts objectifs (de défense et de représentation) autant que symboliques (de confraternité) et psychiques (une reconnaissance de soi-même par le groupe)[563].

Les dialogues entre ces deux figures identitaires mêlant distinctement travail et emploi prennent quelquefois des tournures inattendues. Il en va ainsi des refus, dans le chef des jeunes journalistes du groupe d'enquête, d'accepter une proposition de contrat à durée indéterminée. Six individus sur 27 sont concernés. C'est une proportion non négligeable. Certains disent avoir refusé jusqu'à quatre propositions du même employeur ! Dans un contexte de raréfaction des emplois stables, et attendu que tous les individus concernés par ces offres étaient des travailleurs indépendants, de tels choix, répétés et réfléchis, posent question. Pour les comprendre, il faut tenir compte du fait que dans tous les cas de figure, l'employeur sollicitant était le même. Et qu'à son sujet, les logiques justificatives frappent par leurs similitudes. Chaque fois, c'est le cadre de référence éditorial de l'employeur, Sudpresse en l'occurrence, qui est ciblé et critiqué par l'enquêté, avant toute considération sur les conditions d'emploi. « Je n'ai pas envie de devoir aller chercher chez les gens les photos du fils ou de la fille qu'ils ont perdu la veille dans un accident de la route. Ce n'est pas ce que je veux faire, ce n'est pas ma conception du métier », explique ainsi l'un des enquêtés, reprenant quasiment mot pour mot l'exemple d'un autre. J21 (E2), de son côté, détaille : « J'avoue que je ne me voyais pas prisonnier d'un contrat à Sudpresse où je n'ai pas trop d'affinités par rapport à… la ligne rédactionnelle. Enfin, j'ai beaucoup d'affinités par rapport à ce qu'on faisait à Namur[564], honnêtement par rapport aux concurrents on faisait des dossiers assez transversaux, assez intéressants, mais par rapport à la ligne générale de Sudpresse, je ne me voyais pas faire du fait divers tout le temps. Les seules félicitations que j'ai eues, c'est quand je ramenais la mère de quelqu'un qui s'était fait faucher, ou quelque chose comme ça. Bien joué ! Ou alors quand je disais que mon frère avait croisé Michelle Martin à Namur, là tout de

[562] Beaucoup d'études d'horizons nationaux divers montrent que l'idéal que s'assignent ou revendiquent les journalistes *« entails a mission that makes journalism a counterweight to the three formal branches of state power »*. SJOVAAG (Helle), *The meaning and function of journalistic ideology*, dans *Past, future and change : contemporary analysis of evolving media scapes*, éd. Nico Carpentier et Pille Pruulmann, Ljubjana, s. éd., 2013, p. 139.
[563] SUPIOT, 2011, p. 128-129.
[564] Où J21 a travaillé plusieurs mois.

suite "c'est génial !", mais il n'y a aucun mérite là derrière puisque ce n'est pas moi qui ait été chercher l'info ». Une similitude aussi spontanée des exemples étayant les refus interpelle, même à considérer que certains des enquêtés se connaissent et/ou se côtoient. Elle ouvre des questions sur les horizons d'attente des jeunes journalistes. Si l'employeur en question sollicite autant de jeunes pour des postes stables, et s'il semble devoir en solliciter aussi souvent, c'est notamment, et peut-être en premier lieu parce que la vision du travail journalistique qu'il reflète sied très moyennement aux attentes de nombreux jeunes actifs. En dépit des perspectives d'emploi stable, l'idéal du travail reste souvent prioritaire en début de carrière. De même, c'est au nom du travail en tant que tel que certains agencent leur emploi du temps et trouvent des contrats partiels en dehors du journalisme, pour pouvoir mieux se dégager des contraintes de l'emploi et exercer leur activité journalistique, fût-elle à temps partiel, dans un cadre moins dominé par la pression salariale, et de ce fait plus épanouissant. Se rapprocher du travail convoité, dans ces deux exemples, est la clé des logiques d'action.

Le travail semble donc souvent « prendre le dessus ». Cette prédominance est parfois professée haut et fort, telle une forme de pied de nez aux conditions d'emploi qu'il ne semble même plus nécessaire de chercher à décrire[565]. La préoccupation de l'emploi demeure secondaire *dans un premier temps seulement*. Cette recherche a montré que c'est de cette manière que les jeunes journalistes mettent en dialogue ces deux facettes d'un même problème. Il s'agit probablement d'une spécificité de la population analysée dans cette étude. En donnant au travail la possibilité de devenir une « source de richesse non quantifiable[566] », une « expression de la personne » dans la lignée de ce « revenu psychique » dont parle Pierre-Michel Menger[567], les jeunes journalistes choisissent en général, le temps d'une période variant au gré de paramètres personnels, de privilégier la réalisation par le travail à la réalisation par l'emploi stable. Ce faisant, ils décident de ne pas tenir compte d'une des réalités les plus crûment mises en lumière par la crise dont ils subissent les effets : le travail est aussi un bien marchand, quantifiable, et de plus en plus délié d'une position statutaire fixe. Les « nouvelles » mesures du travail journalistique, incarnées entre autres par la notion de pige, en sont une des preuves. Il est acquis que les employeurs n'associent plus systématiquement de contrat spécifique à ces diverses mesures.

C'est de la manière dont pourra être régulée cette dualité entre les deux pôles précités que dépendra le devenir des jeunes journalistes, et donc d'une partie du groupe professionnel. Les risques sont patents : le consentement aux positions instables n'est jamais définitif. La recherche de sécurité matérielle revient tôt ou tard s'inscrire dans les choix individuels parce qu'elle sert de pré requis à l'accomplissement de sa trajectoire privée. Les nombreuses solidarités familiales sur lesquelles les journalistes s'appuient ne sont jamais que temporaires. Surviennent alors les sorties du champ et les aménagements divers que sont l'auto-emploi, le travail à temps partiel, les allées et venues entre différents postes et secteurs. En déstructurant

[565] « On en chie, on a aucun avenir mais qu'est ce qu'on se marre » déclare ainsi la phrase d'accueil du compte Twitter « Pigiste de l'extrême », tenu par un JRI régional français.
[566] SUPIOT, 2011, p. 256.
[567] MENGER (Pierre-Michel), *Les professions artistiques et leurs inégalités*, dans *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, dir. Didier Demazière et Charles Gadéa, Paris, La Découverte, 2010, p 358.

lourdement ce qui était jadis un processus formel plus ou moins reproductible, appelé l'insertion, les responsables des ressources humaines jouent un jeu délicat, dont les conséquences sur les carrières, les ambitions et les identités professionnelles ne peuvent être laissées pour compte. En témoignent les insertions brèves, partielles et avortées, de même que le taux élevé de sortie du métier avant d'avoir atteint le cap des dix ans d'ancienneté.

Reste à savoir qui influencera qui et comment: l'adhésion au travail et aux valeurs d'un métier embrassé le plus souvent par conviction, source de réalisation de soi, ou bien les conditions d'emploi dans lesquelles il s'exerce ? La juxtaposition harmonieuse de ces deux dimensions est cruciale. D'elle dépend celui des deux visages de Janus qui prendra, temporairement du moins, le dessus sur l'autre.

En épilogue, elle tient, comme le suggère Alain Supiot, à l'exercice que constitue, pour soi-même et à l'échelle de tout le champ, la régulation du dialogue entre le journalisme comme emploi et le journalisme comme activité créatrice, au cœur d'une profession dont ses plus jeunes actifs ont illustré, une nouvelle fois, la faible consolidation collective et la porosité des frontières. L'emploi et le travail, le marchand et le créatif : aucun des deux pôles de cette même identité n'a intérêt à dominer ou absorber l'autre. Ainsi en va-t-il aussi de la figure de Janus. Tout est une question d'équilibre. À l'échelle du champ, les conséquences de cette absence de régulation entre le journalisme comme travail et le journalisme comme emploi sont tout aussi dangereuses que tout excès en la matière : « Pas de ligne sur le sol, pas de jeu possible : c'est l'anomie et la confusion, le règne du plus costaud. Mais s'il y a tant de lignes qu'elles ne laissent plus un espace où se mettre, il n'y a pas de jeu possible non plus : c'est l'hypernomie et la confusion, le règne du plus costaud. Et s'il y en a juste ce qu'il faut, on peut oublier ceux qui les tracent, et jouer son va-tout dans les espaces qu'elles dessinent (…). À ses risques et périls. Cela s'appelle la liberté[568] ».

Pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail journalistique, à l'aube de leur carrière, cette liberté se joue bel et bien dans ces espaces si peu régulés, ces interstices, cet inter-monde dont parle Danilo Martuccelli. Elle commence par la liberté (ou la nécessité) de tuer le journalisme idéal : cesser de vouloir qu'il corresponde aux représentations (pré) étudiantes, cesser de se juger à l'aune des hiérarchies de valeurs du groupe professionnel et de ne vouloir intégrer que ses entités les plus renommées, cesser de vouloir figer un métier qui évolue tout le temps dans ce qu'il était supposé être. C'est un travail parfois brutal tant le journalisme semble conserver cette capacité à transmettre à son sujet un ensemble de représentations enjolivées dont l'inadéquation a pourtant été soulignée bien des fois[569]. Il y a dans de nombreux passages des discours des jeunes journalistes rencontrés les traces d'une colère, d'un renoncement, d'une dépréciation de soi et de sa trajectoire. En somme, il y a les traces

[568] SUPIOT, 2011, p. 269.

[569] « The analyses of the ideal-typical values of journalism, and how these vary and get meanings in different circumstances, have shown that any definition of journalism as a profession working truthfully, operating as a watchdog for the good of society as a whole and enabling citizens to be self-governing is not only naïve, but also one-dimensional and sometimes nostalgic for perhaps the wrong reasons ». DEUZE (Mark), *What is journalism ? Professional identity and ideology of journalists reconsidered*, dans *Journalism*, vol. 6 (4), 2005, p. 458.

d'un réel travail de deuil. Pour la majorité d'entre eux, peu de choses se sont passées comme prévu. Même parmi ceux qui travaillent dans les entreprises les plus réputées du champ, tout n'a pas été simple et il a fallu se repositionner face aux bifurcations.

Le deuil du journalisme rêvé commence là où s'arrête le consentement aux situations imposées par les employeurs et le marché. Il débouche potentiellement, à son terme, sur quelque chose de vierge, une page blanche. « Ce qui fait du deuil un phénomène normal, bien que douloureux, est que, une fois achevé le travail (…), le moi se trouve à nouveau libre et désinhibé[570] ». C'est un travail « coûteusement libérateur », insiste Paul Ricoeur. Il reste alors à se demander ce qui peut être fait de ce renoncement, et des libérations qui lui succèdent. Elles se sont incarnées dans ces nouvelles combinaisons de travail et d'emploi, dans ces mobilités imprévues que dessinent les trajectoires des nouveaux arrivants. Elles sont à la fois le signe d'un certain renoncement et d'un nouveau départ.

Peut-être ces jeunes aux parcours moins prévisibles et typiques que jadis sont-ils aussi en train de dessiner les contours de l'avenir. En sachant être flexible, en consolidant grâce à leurs propres ressources leur indépendance économique durant des périodes de plus en plus longues, en devant jouer fréquemment le jeu des bifurcations, ils se dotent peu à peu d'un nouveau regard sur eux-mêmes, leur entourage et le journalisme, et décident quelquefois de devenir eux-mêmes les initiateurs d'un changement ou d'un projet, fût-il (partiellement) en dehors du journalisme. Ils sont capables de mobiliser à leur profit la flexibilité à laquelle ils sont rôdés, dans cette élasticité sociale qu'ils n'avaient pas explorée mais qui leur offre les conditions d'un autre épanouissement de leur singularité. Leur espace potentiel de cheminement s'est émancipé d'un cadre de référence strictement et uniquement journalistique, et cette manière d'agir n'affectera pas que leurs premières années professionnelles.

En cela, leurs situations d'emplois partiels, temporaires ou indépendants créent autre chose qu'un journalisme précaire, patientant plus ou moins loin de l'épicentre du groupe professionnel tout en sollicitant son hypothétique reconnaissance. Peut-être faut-il se limiter à ne voir dans ces nouvelles manières flexibles de combiner emploi et travail qu'une réponse pragmatique et par défaut de ceux qui ne renoncent pas à ce métier. Mais peut-être sont-ils aussi, à cause même des turbulences de son économie, ses acteurs les plus lucides et les plus émancipés.

5. Le retour sur la méthode ou le renvoi à ses propres limites

À la manière d'un retour réflexif, l'ultime regard posé sur cette recherche se déplace vers le chercheur et sa méthodologie. Il n'est pas inutile d'y revenir au moment où s'achève la phase de rédaction. La question va au-delà du constat que d'autres sources choisies, d'autres

[570] RICOEUR (Paul), *La mémoire, l'histoire, l'oubli*, Paris, Seuil, 2000, p. 87.

méthodes d'analyse, d'autres théories sociologiques, d'autres problématiques auraient livré des résultats différents. Elle renvoie d'une part aux limites des cadres fixés en début de recherche, et qui malgré leur justification, doivent être interrogées à l'aune des enseignements produits. Elle renvoie d'autre part le chercheur aux interactions nouées avec son propre sujet de recherche. Certaines d'entre elles sont nées en cours de travail. Dans une perspective interactionniste, il faut alors revenir sur leur rôle et sur les positionnements spécifiques du chercheur en situation d'enquête.

5.1. Retour méthodologique sur la place du chercheur

Les interactions que noue le chercheur avec son terrain sont toujours, explicitement ou subrepticement, intimement ou socialement, engageantes. Plus le degré de conscience de ces interactions sera élevé, mieux seront traitées et contextualisées les données extraites des démarches d'observation, d'immersion et d'entretien. Dans le cas présent, il est nécessaire de s'arrêter sur la place particulière du chercheur dans la mesure où il fait également partie, en tant qu'acteur, du champ qu'il étudie. La littérature scientifique propose plusieurs réflexions autour de ces situations[571], qui posent avec une insistance toute spécifique la question de la séparation entre le monde des enquêteurs et celui des enquêtés[572]. En étant soi-même journaliste, est-il possible de mener une recherche scientifique valide à leur sujet? L'enjeu va au-delà de l'idée, partagée presque unanimement, selon laquelle toute démarche ethnographique (dont l'entretien long) « est toujours, selon l'expression consacrée, plus ou moins "participante"[573] ». Il s'agit de prendre conscience des effets qu'exerce cette identité « bicéphale », évoluant à la fois dans le champ de la recherche scientifique et dans le champ du journalisme, sur le statut même du savoir produit. À ce sujet, les « ethnographies impliquées », pour reprendre le terme de Wilfried Lignier[574], offrent certains avantages : maîtrise du jargon professionnel, connaissance des enjeux (économiques notamment), possibilité de mobiliser un réseau d'interlocuteurs varié sont les plus souvent cités. Ils se sont vérifiés dans le cas de la présente étude. Mais il y a aussi plusieurs problèmes méthodologiques: quelles interactions propres à ces deux champs s'expriment à travers les faits et gestes d'un seul et même individu ? Comment est perçu un journaliste à temps partiel dans le champ académique ? Et un chercheur universitaire dans une rédaction de presse ? Dans la foulée de leurs relations routinières (demande d'expertise de la part des médias, recherche de notoriété ou de visibilité de la part des universitaires), les deux champs

[571] L'étude de Julie Landour, cadre dans une entreprise qu'elle étudie, en donne un exemple. LANDOUR (Julie), *Le chercheur funambule. Quand une salariée se fait la sociologue de son univers professionnel*, dans *Genèses*, n°90, 2013, p. 25-41. Voir également AMIRAUX (Valérie) & CEFAÏ (Daniel), *Les risques du métier. Engagements problématiques en sciences sociales*, dans *Cultures & conflits*, n°47, 2002, p. 15-48.

[572] Globalement, cette question est valable dans tous les scenarii de recherche: «En réalité, l'implication ethnographique ne concerne pas seulement ces configurations d'enquête où, en quelque sorte, l'ethnographe "vient" du terrain, et où, par définition, il sait d'emblée qu'il est impliqué. On peut aussi penser sous cette catégorie des formes d'appartenance au terrain *a priori* moins radicales, moins évidentes pour l'enquêteur comme pour les enquêtés, mais aussi moins définitives, puisqu'elles tiennent à des propriétés qui ne sont pas aussi inamovibles que la filiation ou la profession». LIGNIER (Wilfried), *Implications ethnographiques*, dans *Genèses*, n°90, 2013, p. 5.

[573] SCHWARTZ (Olivier), *L'empirisme irréductible*, Paris, Nathan, 1993, p. 270. Postface de l'ouvrage d'ANDERSON (Nels), *Le Hobo. Sociologie du sans-abri.*

[574] LIGNIER, 2013, p. 2.

entretiennent des relations complexes d'attirance et de dénigrement mutuels. Les risques de voir l'une des deux identités faire de l'ombre à l'autre sont nombreux selon les circonstances.

Sachant ce qui peut se jouer dans cette position de double appartenance en termes d'interactions non souhaitées, plusieurs actes ont été posés dès les premières phases de cette recherche afin de positionner strictement le chercheur dans son rôle et de cantonner ailleurs tout ce qui ne relève pas directement de ce rôle :

- entamer les démarches d'entretien et de terrain auprès d'une population dont les caractéristiques se distinguent de celles du chercheur (principalement à propos de l'ancienneté et de la sortie de la phase dite d'insertion).
- fixer soi-même les limites et les cadres des interactions avec la population. C'est l'importance du contrat de recherche passé avec les personnes rencontrées.
- susciter un regard préventif et vigilant de la part du comité d'encadrement quant aux risques de brouillage des rôles.
- exploiter les techniques d'analyse de contenu non seulement à des fins de théorisation progressive mais aussi à des fins de distanciation par la description et la retranscription.
- s'exercer au retour (par écrit) sur ses propres expériences, ses propres sentiments, empathies et autres affects afin de les conscientiser. Dans le même exercice, il s'agit de mettre par écrit ce que des rencontres peuvent sembler susciter comme attentes (implicites ou explicites) concernant les résultats de la recherche.

Ces précautions sont régies par la même volonté : élever le degré de conscience de sa propre position et mettre à distance, via un repérage raisonné, les facteurs pouvant estomper la clarté des rôles en créant une trop forte proximité entre eux. À ce titre, c'est peu dire que le temps constitue un allié irremplaçable pour effectuer des retours sur son expérience progressivement plus intériorisés, plus fins et plus lucides. Olivier Schwartz rappelle « la valeur de la durée comme atout pour aborder la si difficile question de l'acceptation du sociologue par ceux qu'il prétend étudier[575] ». Dans le cas présent, ce n'est pas le sociologue qu'il a fallu acclimater au monde étudié (il l'était déjà). Il n'a pas fallu davantage faire accepter la présence « étrangère » du chercheur auprès des nouveaux journalistes: ils n'ont jamais, dans le contexte de cette étude, marqué de réticence à être étudiés. Ici, le temps a d'abord servi à ce que l'auteur de cette recherche assimile une réalité incontournable : sa première immersion, sa première rencontre avec le monde étudié, c'est la sienne et nulle autre. Il faut alors commencer par s'étudier soi-même. Ce n'est qu'à condition d'intégrer cette donnée et de pouvoir raisonnablement la mettre à distance par les procédés explicités plus haut, qu'il est devenu possible de faire un travail d'enquête et d'écoute à destination d'autrui, en n'étant plus soi-même, avec ses sensations et ses catégories mentales, dans le chemin de la recherche, dont une des visées est précisément de faire émerger les « régions subjectives de l'expérience vécue[576] » par autrui à partir de sa propre disponibilité à écouter, voir et décrire ces matériaux. Ce n'est qu'avec le temps, pour le dire autrement, que l'un des deux visages d'une même

[575] SCHWARTZ, 1993, p. 269.
[576] Idem, p. 268.

identité, celui de journaliste, peut céder la place à l'autre, celui de chercheur, sans perturber son travail ni interférer dans ses démarches. Au bout de ce travail, tout comme il est impossible d'avoir des « postures imperméables l'une à l'autre[577] » lors d'entretiens, il est irréaliste de séparer de manière tout à fait étanche les identités journalistiques et « académiques ». Dans ce genre de schéma bicéphal, une césure totale relève du vœu pieux. En réalité, ces identités sont forcées de cohabiter et donc, de dialoguer. De l'une à l'autre, les échanges sont au final nombreux. À partir d'un objectif de recherche strictement défini, encadré et échelonné sur une période de plusieurs années, le chercheur peut envisager sa propre posture avec une certaine distance, un espace séparant ses deux centres d'activité sans les empêcher de se voir l'un l'autre.

5.2. Au-delà du cadre, d'autres enjeux

Concernant les possibilités de dégager des perspectives dépassant certaines des limites posées dans cette recherche, deux points peuvent être mis en évidence.

- Sa délimitation temporelle, centrée sur le phénomène de l'insertion professionnelle, laisse dans l'ombre ce qui la précède et ce qui lui succède. Pourtant, les sections consacrées aux identités professionnelles des jeunes journalistes montrent qu'elles se façonnent avant l'insertion en tant que telle. Le candidat journaliste est déjà équipé d'un complexe de représentations de son métier bien avant d'y faire son entrée. Elles jouent un rôle dans la manière dont sont vécues les premières confrontations aux réalités du marché journalistique. Investiguer les identités pré-professionnelles permettrait de mieux décrire l'articulation entre les différentes étapes initiales d'une trajectoire (formation, pré-insertion, proto-insertion, insertion) et donnerait une nouvelle épaisseur explicative aux phénomènes de distanciation et d'intégration dans le champ. Il faudrait, pour ce faire, se lancer entre autres dans une étude scientifique du champ des formations au journalisme[578]. À l'autre bout du périmètre temporel de la recherche, il faut se demander dans quelle mesure les bifurcations observées à l'entrée de la carrière sont un phénomène particulier. L'hypothèse défendue est que les journalistes actionnent les ressorts de la flexibilité (ou s'en protègent) tout au long de leur carrière et non uniquement à l'orée de celle-ci[579]. Cette piste de travail mériterait d'être explorée davantage en prenant en compte l'ensemble du parcours professionnel d'un individu. À n'en guère douter, la flexibilité et la malléabilité du champ journalistique se manifestent tout au long des trajectoires professionnelles sous des formes multiples. Si l'insertion reste une période cruciale et particulièrement propice pour l'étude du phénomène flexible dans les carrières et la gestion des emplois, un spectre d'étude plus vaste permettrait d'affiner certains constats relatifs à l'influence de la phase d'insertion sur le déroulement ultérieur des parcours. Cela autoriserait également à questionner plus profondément certains indicateurs. Il en va ainsi de la mobilité statutaire, entre champs ou entre employeurs. Parmi les 27 journalistes interrogés sous forme de double entretiens, neuf ont encore changé d'employeur principal (dans ou hors du journalisme) au cours de l'année suivant le dernier entretien. Trois autres

[577] LIGNIER, 2013, p. 2.
[578] Il a été précisé en introduction de la présente étude pour quelles raisons ce champ n'a pu être étudié.
[579] Voir page 235.

ont obtenu un nouveau statut auprès du même employeur. Ces ultimes observations concernant des réaménagements de trajectoire incitent à penser les schémas et les leviers de la mobilité sur l'ensemble des carrières. La démarche qualitative de suivi des trajectoires mise en place dans la présente étude devrait alors s'étaler sur des périodes nettement plus vastes, à la manière d'un observatoire des carrières qui pourrait rendre compte à intervalles réguliers des modifications et des permanences des itinéraires professionnels. L'approche propre à ce type d'observatoire n'empêcherait nullement une appréhension plus collective de certains phénomènes. Le caractère répétable des entretiens de recherche sur les carrières rend au contraire possible des agrégations de données et des visions globales de certains phénomènes. Il resterait cependant à surmonter l'obstacle de la constitution d'échantillons d'enquêtés représentatifs de l'ensemble de la population journalistique. Ce fut une des pierres d'achoppement de cette recherche en dépit de sa vocation à serrer au plus près les réalités du terrain.

- La seconde limite inhérente à cette recherche s'inscrit directement dans la foulée de la précédente. Cette fois, il s'agit de la limite spatiale. L'activité professionnelle sur laquelle est centrée le périmètre d'étude, à savoir le journalisme, ne résiste que difficilement à une lecture temporelle exclusivement centrée sur un seul champ dans la mesure où un nombre non-négligeable de carrières se construisent, au fil du temps, dans différents marchés professionnels et au contact d'autres groupes professionnels. Il faut donc constater une dernière fois cette fluidité très marquée du champ analysé. Et suggérer qu'il puisse être étudié, au moins partiellement, *avec* les champs qui se situent à ses marges immédiates *en termes de trajectoires*. À maintes reprises, l'histoire du groupe professionnel a montré comment les journalistes ont œuvré à tracer un périmètre d'exclusivité autour de certaines compétences et des valeurs qu'ils défendent. Cette vision autocentrée a montré ses limites, en ce compris dans la recherche scientifique : « Echappent alors à l'analyse, des pratiques et des productions non reconnues comme professionnelles, soit du fait d'une exclusion opérée par la profession elle-même, soit du fait d'une exclusion opérée par le chercheur. Or, questionner le professionnalisme journalistique n'a d'intérêt que si l'on questionne aussi le non-professionnalisme journalistique, quelle que soit sa traduction (le statut des acteurs, de la structure, du produit, du support, de l'objectif…)[580] ». L'historiographie journalistique a également étudié les liens de proximité, voire de côtoiement, que cette profession a tissés tout au long de son histoire avec les milieux littéraires, scientifiques, politiques et de la communication. Il serait utile, vu les évolutions de moins en moins exclusives des itinéraires professionnels, d'inclure le journalisme dans une approche comparative intégrant plusieurs professions intellectuelles avec lesquelles il semble partager des traits constitutifs communs du point de vue du groupe et du fonctionnement du marché du travail. C'est, au final, une autre manière de revenir à ce qu'il peut y avoir de spécifique aux journalistes.

[580] *Le journalisme en invention. Nouvelles pratiques, nouveaux acteurs*, dir. Roselyne Ringoot et Jean-Marie Utard, Rennes, PUR, 2005, p. 32.

Bibliographie

1. Travaux

1.1. Sociologie des professions et des groupes professionnels, sociologie du travail et de l'insertion professionnelle

ABBOTT (Andrew), *The system of Professions. An essay on the division of Expert Labour*, Chicago, Université de Chicago, 1988, XVI - 435 p.

ACCARDO (Alain), *Initiation à la sociologie : l'illusionnisme social. Une lecture de Bourdieu*, Bordeaux, Le Mascaret, 1991, 280 p.

AMOSSE (Thomas), *Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail*, dans *Données sociales*, Paris, Insee, 2003, p. 235-242.

AMOSSE (Thomas) & GOLLAC (Michel), *Intensité du travail et mobilité professionnelle*, dans *Travail et Emploi*, n°113, 2008, p. 59-74.

Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, dir. Alain Supiot, Paris, Flammarion, 1999, 321 p.

BENGUIGUI (Georges) & MONJARDET (Dominique), *Etre un cadre en France : les cadres et l'emploi*, Paris, Dunod, 1970, 132 p.

BEVORT (Antoine) & JOBERT (Annette), *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2011, 288 p.

BOUSSARD (Valérie), *L'incontournable évaluation des performances individuelles : entre l'invention d'un modèle idéologique et la diffusion de dispositifs pratiques*, dans *Nouvelle revue de psychologie*, n°8, 2009/2, p. 37-52.

BOUSSARD (Valérie), *Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance*, Paris, Belin, 2008, 264 p.

BUREAU (Marie-Christine) & MARCHAL (Emmanuelle), *Incertitudes et médiation au cœur du marché du travail*, dans *Revue française de sociologie*, vol. 50, juillet-septembre 2009, p. 573-598.

CARR SAUNDERS (Alexander M.) & WILSON (Peter A.), *The Professions*, Londres, Oxford University Press, 1933, 536 p.

CASTEL (Robert), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1996, 490 p.

CASTEL (Robert), *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil, 2009, 457 p.

CHAMBAZ (Christine), *Les jeunes adultes en Europe : indépendance résidentielle, activité, ressources*, dans *Recherches et Prévisions*, n°65, 2001, p. 53-71.

CHAMPY (Florent), *La sociologie des professions*, 2e éd., Paris, PUF, 2012, 258 p.

CHAPOULIE (Jean-Michel), *Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels,* dans *Revue Française de sociologie*, vol. 14, n° 14-1, 1973, p. 86-114.

CORCUFF (Philippe), *Les nouvelles sociologies*, 3e éd., Paris, Armand Colin, 2011, 123 p.

COUPPIE (Thomas), DUPRAY (Arnaud) & MOULLET (Stéphanie), *Les salaires des hommes et des femmes en début de vie active: des sources de disparité variables selon les professions*, dans *Formation emploi*, n° 93, janvier-mars 2006, p. 29-47.

DELAS (Jean-Pierre) & MILLY (Bruno), *Histoire des pensées sociologiques*, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2009, 437 p.

DUBAR (Claude), *Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel*, dans *Traité de sociologie du travail*, 2e éd., éd. Michel De Coster et François Pichault, Paris-Bruxelles, De Boeck & Larcier, 1998, p. 385-401.

DUBAR (Claude), *La construction sociale de l'insertion professionnelle*, dans *Education et sociétés,* 1/2001, n° 7, p. 23-36.

DUBAR (Claude), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, 2000, VIII-239 p.

DUBAR (Claude), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991, 278 p.

DUBAR (Claude), *Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques*, dans *Sociétés contemporaines*, n°29, 1998, p. 73-85.

DUBAR (Claude) & TRIPIER (Pierre), *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1998, 256 p.

DUBAR (Claude), TRIPIER (Pierre) & BOUSSARD (Valérie), *Sociologie des professions*, 3e éd., Paris, Armand Colin, 2011, 376 p.

DOSSE (François), *Histoire du structuralisme*, 2 t., Paris, La Découverte, 2012, 472 et 550 p.

FOURCADE (Bernard), *L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 2000*, dans *Travail et Emploi*, n°52, 1999, p. 4-19.

FORGEOT (Gérard) & GAUTIE (Jérôme), *Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement*, dans *Economie et statistique*, n° 304-305, 1997, p. 53-74.

GAINI (Mathilde), LEDUC (Aude), VICARD (Augustin), *Peut-on parler de « générations sacrifiées » ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique*, dans *Economie et statistique*, n°462-463, 2013, p. 5-23.

GARNER (Hélène), MEDA (Dominique), SENIK (Claudia), *La place du travail dans les identités*, dans *Economie et statistique*, n°393-394, 2006, p. 21-40.

GIVORD (Pauline), *Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes*, dans *Economie et statistique*, n° 388-389, 2005, p. 129-143.

GOUYON (Marie) & PATUREAU Frédérique, *Vingt ans d'évolution de l'emploi dans les professions culturelles (1991-2011)*, dans *Culture chiffres, n°* 6, 2014, p. 1-24.

GRANOVETTER (Mark), *Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie*, Paris, Desclée de Brouwer, 2000, 239 p.

GREGOIRE (Mathieu), *La clôture comme protection ? Syndicats du spectacle et marché du travail dans l'entre-deux-guerres (1919-1937)*, dans *Sociologie du Travail,* vol. 51, n°1, janvier-mars 2009, p. 1-24.

HAMEL (Jacques), *Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail*, dans *Cahiers internationaux de sociologie*, n°115, 2003/2, p. 255-268.

JOVANOVIC (Boyan), *Job Matching and the Theory of Turnover*, dans *Journal of Political Economy*, vol. 87, n°5, 1979, p. 972-990.

La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat, dir. Matthieu de Nanteuil-Miribel & Assaâd El Akremi, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2005, 459 p.

Les 18 à 30 ans et le marché du travail : quand la marge devient la norme..., dir. Geneviève Fournier et Bruno Bourassa, Québec, PUL, 2000, 268 p.

Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité, éd. Françoise Milewski, Paris, La Documentation française, 2005, 350 p.

L'insertion professionnelle. Analyse et débats, coord. Michel Vernières, Paris, Economica, 1997, 197 p.

L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?, dir. Geneviève Fournier et Marcel Monette, Québec, PUL, 2004, 196 p.

Les mondes pluriels de Howard Becker, dir. Marc Perrenoud, Paris, La Découverte, 2013, 237 p.

Les professions et leurs sociologies : modèles théoriques, catégorisations, évolutions : actes du colloque de la société française de sociologie, éd. Pierre-Michel Menger, Paris, Maison des sciences de l'homme, 2003, 272 p.

Les salariés de l'incertitude. Solidarité, reconnaissance et équilibre de vie au travail, coord. Marc Uhalde, Toulouse, Octarès Editions, 2013, 206 p.

MANSUY (Michèle) & COUPPIE (Thomas), *L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées*, dans *Economie et statistique*, n° 378-379, 2004, p. 147-165.

MANSUY (Michèle) & MARCHAND (Olivier), *De l'école à l'emploi : des parcours de plus en plus complexes*, dans *Economie et statistique*, n° 378-379, 2004, p. 3-13.

MARTIN (Dominique), *L'analyse stratégique en perspective. Retour sur la sociologie des organisations de Michel Crozier*, dans *Revue européenne des sciences sociales*, n°50-2, 2012, p. 93-114.

MARTINEZ (Esteban), *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*, Bruxelles, Université Libre de Bruxelles, 2010, 247 p.

MARTUCCELLI (Danilo), *La consistance du social. Une sociologie pour la modernité*, Rennes, PUR, 2005, 303 p.

MAZUYER (Emmanuelle), *Les mutations des droits du travail sous influence européenne*, dans *Revue de la régulation*, n°13, 2013, consultation en ligne.

MEDA (Dominique), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2002, 199 p.

MEDA (Dominique) & MINAULT (Bertrand), *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, dans *Document d'études*, n° 107, octobre 2005, 39 p.

MENGER (Pierre-Michel), *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, Paris, EHESS, 2011, 408 p.

MENGER (Pierre-Michel), *Le travail créateur : s'accomplir dans l'incertain*, Paris, Seuil, 2009, 670 p.

MINNI (Claude), VERGNIES (Jean-Frédéric), *La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle*, dans *Economie et statistique*, n° 277-278, 1994, p. 45-61.

MONCEL (Nathalie) & ROSE (José), *Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans : vers la fin de la transition professionnelle ?*, dans *Economie et statistique*, n° 283-284, 1995, p. 53-66.

NAUZE-FICHET (Emmanuelle) et TOMASINI (Magda), *Diplôme et insertions sur le marché du travail : approche socioprofessionnelle et salariale du déclassement*, dans *Economie et statistique*, n° 354, 2002, p. 21-48.

NICOLE-DRANCOURT (Chantal) & ROULLEAU-BERGER (Laurence), *Les jeunes et le travail (1950-2000)*, Paris, PUF, 2001, 266 p.

NICOLE-DRANCOURT (Chantal), *Mesurer l'insertion professionnelle*, dans *Revue française de Sociologie*, vol. 35, n°35/1, 1994, p. 37-68.

PARADEISE (Catherine), *Les professions comme marchés du travail fermés*, dans *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n° 2, 1988, p. 9-21.

PERULLI (Adalberto), *Travail économiquement dépendant/quasi subordonné (para-subordonné) : aspects légaux, sociaux et économiques*, Bruxelles, Commission européenne, 2003, 110 p.

Précarisation du travail et lien social, coord. Frédéric Abécassis et Pierre Roche, Paris, L'Harmattan, 2001, 350 p.

Résistances au travail, coord. Stephen Bouquin, Paris, Syllepse, 2008, 249 p.

SAINSAULIEU (Renaud), *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de Sciences Po, 1993, 477 p.

SAINSAULIEU (Renaud), *L'identité et les relations de travail*, dans *Identités collectives et changements sociaux. Actes du colloque « Production et affirmation de l'identité »*, t.2, éd. P. Tap, Toulouse, Privat, 1980, p. 275-286.

Scènes de chasse à l'emploi. L'insertion professionnelle des universitaires, Bruxelles, ULB, 1987, 204 p.

SCIEUR (Philippe), *Sociologie des organisations. Introduction à l'analyse de l'action collective organisée*, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2008, 188 p.

SEGRESTIN (Denis), *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Paris, Fayard, 1985, 288 p.

SILVA (Jennifer), *Constructing adulthood in an age of uncertainty*, dans *American Sociological Review*, vol. 77, n°4, 2012, p. 505-522.

Sociologie contemporaine, 2e éd., éd. Jean-Philippe Durand et Robert Weil, Paris, Vigot, 1999, 775 p.

Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis, dir. Didier Demazière et Charles Gadéa, Paris, La Découverte, 2010, 466 p.

STRAUSS (Anselm), *La trame de la négociation : sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, 1992, 317 p.

SUPIOT (Alain), *Critique du droit du travail*, 2e éd., Paris, PUF, 2011, 280 p.

Theoretical perspectives on work and the employment relationship, éd. Bruce Kaufman, Champaign, IRRA, 2004, 370 p.

1.2. Sciences de l'information et de la communication : sociologie, histoire, économie, droit, technologies des médias et du journalisme

AUGEY (Dominique), *Les journalistes : petits maillons au bout de la chaîne industrielle*, dans *Hermès*, n°35, 2003, p. 73-79.

BALBASTRE (Gilles), *Une information précaire*, dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°131-132, 2000, p. 83-85.

BALLE (Francis) & PADIOLEAU (Jean), *Sociologie de l'information*, Paris, Larousse, 1972, 380 p.

BASTIN (Gilles), *Codes et codages professionnels dans le monde de l'information*, dans *Réseaux*, n°157-158, octobre-décembre 2009, p. 191-212.

BOHERE (Guy), *Profession : journaliste. Etude sur la condition du journaliste en tant que travailleur*, Genève, Bureau International du Travail, 1984, 177 p.

BOUQUILLION (Philippe), *Industries, économie créatives et technologies d'information et*

de communication, dans *tic & société*, n°4 (2), 2010, p. 8-40.

BOUQUILLION (Philippe), MIEGE (Bernard), MOEGLIN (Pierre), *L'industrialisation des biens symboliques. Les industries créatives en regard des industries culturelles*, Grenoble, PUG, 2013, 252 p.

BOUQUILLION (Philippe), *Mutations des industries de la culture et de la communication, et contenus informationnels*, dans *Les Cahiers du journalisme*, n°20, 2009, pp. 44-63.

BOURREAU (Marc), GENSOLLEN (Michel), PERANI (Jérôme), *Les économies d'échelle dans l'industrie des médias*, dans *Revue d'économie industrielle*, vol. 100, n°100, 2002, p. 119-136.

BEYENS (Nele), *Journalistiek, een vak apart. Journalistieke identiteit in de jaren vijftig*, dans *Cahiers d'histoire du temps présent*, n°12, 2003, p. 91-122.

Changements et permanences du journalisme, Florence Le Cam et Denis Ruellan (dir.), Paris, L'Harmattan, 2014, 258 p.

CHARRON (Jean) & BONVILLE (Jean de), *Le paradigme du journalisme de communication : essai de définition*, dans *Communication*, vol. 17, n° 2, 1996, p. 51-97.

DE CLERCQ (Mieke) & PAULUSSEN (Steve), *De journalist van de 21ste eeuw: een portret van de Vlaamse beroepsjournalisten en hun werk*, dans *Mediagids*, n°13, 2003, p. 57-75.

DE CLERCQ (Mieke), *Vrouwelijke journalisten: nog steeds een zeldzaam fenomeen?*, dans *Mediagids*, n°8, 2001, p. 1-16.

DEGAND (Amandine), *Le journalisme face au web. Reconfiguration des pratiques et des représentations professionnelles dans les rédactions belges francophones*, Louvain-la-Neuve, PUL, 2012, 550 p.

DELPORTE (Christian), *Les journalistes en France. 1880-1950. Naissance et construction d'une profession*, Paris, Seuil, 1999, 450 p.

DEVILLARD (Valérie), *L'évolution des salaires des journalistes professionnels (1975-2000)*, dans *Le Temps des medias,* n° 6, 1/2006, p. 87-100.

DEUZE (Mark), *What is Journalism? Professional identity and ideology of journalists Reconsidered*, dans *Journalism*, vol. 6 (4), 2005, p. 442-464.

Devenir journalistes. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail, éd. Dominique Marchetti et Denis Ruellan, Paris, La Documentation française, 2001, 167 p.

Etat des lieux des médias d'information en Belgique francophone, éd. Frédéric Antoine et François Heinderyckx, Bruxelles, PCFB, 2011, 191 p.

European Journalism Education, éd. Georgios Terzis, Bristol-Chicago, Intellect, 2009, 539 p.

FERENCZI (Thomas), *L'invention du journalisme en France*, Paris, Payot, 1996, 294 p.

FOGEL (Jean-François) & PATINO (Bruno), *Une presse sans Gutenberg*, Paris, Grasset, 2005, 245 p.

FRIEDMAN (Michel), *Ce que tout pigiste doit savoir*, Paris, CFPJ, 1989, 93 p.

FRITH (Simon) & MEECH (Peter), *« Becoming a journalist : Journalism education and journalism culture »*, dans *Journalism*, 8, 2007, p. 137-164.

FRISQUE (Cégolène), *Multiplication des statuts précaires et (dé)structuration de l'espace professionnel*, dans *Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo*, vol. 2, n°2, 2013, p. 78-93.

GABSZEWICZ (Jean) & SONNAC (Nathalie), *L'industrie des médias*, Paris, La Découverte, 2006, 121 p.

HALLIN (David) & MANCINI (Paolo), *Comparing Media Systems: Three models of Media and Politics*, Cambridge, CUP, 2004, 342 p.

HERSCOVICI (Alain), *L'unité économique du secteur de la communication*, dans *Médiapouvoirs*, n°12, 1988, p. 33-40.

Histoire et médias. Journalisme et journalistes français (1950-2000), dir. Marc Martin, Paris, Albin Michel, 1991, 306 p.

Journalisten, profiel van een beroepsgroep, éd. Steve Paulussen et Karin Raeymaeckers, Louvain, Lannoo, 2010, 128 p.

Journalistes précaires, journalistes au quotidien, 2e édition, éd. Alain Accardo, Paris, Agone, 2007, 891 p.

JURGENSEN (Karen) & MEYER (Philip), *After Journalism*, dans *Journalism Quarterly*, vol. 69, n°2, 1992, p. 266-272.

KRAUSE (Monica), *Reporting and the transformations of the journalistic field : US news media, 1980-2000*, dans *Media, Culture & Society*, vol. 33, n°1, janvier 2011, p. 89-106.

LAFARGE (Géraud) & MARCHETTI (Dominique), *Les portes fermées du journalisme*, dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 189, 2011, p. 72-99.

LAPOINTE (Pascal) & DUPONT (Christiane), *Les nouveaux journalistes : le guide. Entre précarité et indépendance*, Québec, PUL, 2006, 366 p.

LE BOHEC (Jacques), *Les mythes professionnels des journalistes. Etat des lieux en France*, Paris, L'Harmattan, 2000, 398 p.

LE FLOCH (Patrick), *Économie de la presse quotidienne régionale : déterminants et conséquences de la concentration*, Paris-Montréal, L'Harmattan, 1997, 191 p.

LE FLOCH (Patrick) & SONNAC (Nathalie), *Économie de la presse*. Paris, La Découverte, 2005,121 p.

Le journalisme en invention. Nouvelles pratiques, nouveaux acteurs, dir. Roselyne Ringoot et Jean-Michel Utard, Rennes, PUR, 2005, 215 p.

LEMIEUX (Cyril), *Mauvaise presse : une sociologie compréhensive du travail journalistique et de ses critiques*, Paris, Métailié, 2000, 466 p.

Les genres journalistiques. Savoirs et savoir-faire, dir. Roselyne Ringoot et Jean-Marie Utard, Paris, L'Harmattan, 2009, 271 p.

Les industries de la culture et de la communication en mutation, Philippe Bouquillion & Yolande Combès (dir.), Paris, L'Harmattan, 2007, 265 p.

Les journalistes français à l'aube de l'an 2000. Profils et parcours, Paris, Panthéon-Assas, 2001, 169 p.

Les journalistes français et leur environnement (1990-2012), dir. Christine Leteinturier, Paris, Panthéon Assas, 2014, 240 p.

Les mutations du journalisme en France et au Québec, dir. Rémy Rieffel et Thierry Watine, Paris, Panthéon, Assas, 2002, 314 p.

LETEINTURIER (Christine), *L'hétérogénéité des journalistes*, dans *Hermès*, n°35, 2003, p. 35-47.

LETEINTURIER (Christine), DEVILLARD (Valérie), LAVILLE (Camille), *La production journalistique et son environnement : le cas de l'information générale et politique, entre 1990 et 2010*, dans *Le temps des médias*, n°14, 2010/1, p. 273-290.

L'identité professionnelle des journalistes ; actes du colloque de Strasbourg (25 et 26 novembre 1994), dir. Michel Mathien et Rémy Rieffel, Strasbourg, Alphacom-CUEJ, 1995, 221 p.

MAIGRET (Eric), *Sociologie de la communication et des médias*, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2007, 287 p.

Making Journalists: Diverse models, global issues, éd. Hugo de Burgh, Londres, Routledge, 2005, 300 p.

MARCHETTI (Dominique), *Les sous-champs spécialisés du journalisme*, dans *Réseaux*, n°111, 2002/1, p. 22-55.

MATHIEN (Michel), *Le journalisme de communication. Critique d'un paradigme spéculatif de la représentation du journalisme professionnel*, dans *Quaderni*, n°45, automne 2001, p. 105-136.

MC NAIR (Brian), *From Control to Chaos : Towards a new Sociology of Journalism*, dans *Media, Culture & Society*, vol. 25, n° 4, 2003, p. 547-555.

MC NAIR (Brian), *The Sociology of Journalism*, Londres, Arnold, 1998, 184 p.

Nature et transformation du journalisme : théorie et recherches empiriques, éd. Colette Brin, Laval, PUL, 2004, 454 p.

NEVEU (Erik), *Le genre du journalisme. Les ambiguïtés de la féminisation d'une profession*, dans *Politix*, n°2000 b, p. 179-212.

NEVEU (Erik), *Sociologie du journalisme*, 3e éd., Paris, La Découverte, 2009, 128 p.

OKAS (Lionel), *Faire de nécessité vertu. Pratiques de la précarité des journalistes dans deux entreprises d'audiovisuel public*, dans *Sociétés contemporaines*, n° 65, 2007/1, p. 83-11.

Past, future and change: contemporary analysis of evolving media scapes, éd. Nico Carpentier et Pille Pruulmann, Ljubjana, s. éd., 2013, 393 p.

PAULUSSEN (Steve) & DE CLERCQ (Mieke), *Eigen berichtgeving. Bevindingen en beperkingen van sociologische enquêtes bij journalisten*, dans VERSTRAETEN (H.) & SAYES (F.), *De Media in maatschappelijk perspectief*, Gand, Academia, 2005, p. 69-90.

PELISSIER (Nicolas) & RUELLAN (Denis), *Les journalistes contre leur formation ?*, dans *Hermès*, n°35, 2003, p. 91-98.

PELISSIER (Nicolas), *L'intermittence : un nouveau paradigme pour le journalisme ?*, dans PELISSIER (Nicolas) & LACROIX (Céline), *Les intermittents du spectacle. De la culture aux médias*, Paris, L'Harmattan, 2008, p. 145-174.

PETERS (Jonathan) & TANDOC (Edson C. Jr.), *"People who aren't really reporters at all, who have no Professional qualifications" : Defining a Journalist and Deciding Who May Claim The Privileges*, dans *New York University Journal of Legislation and Public Policy*, 2013, Quorum 34, p. 34-63.

PILMIS (Olivier), *Faire valoir ses compétences : les pigistes et le placement de sujet*, dans *Formation Emploi*, n°99, 2007, p. 75-87.

PRESTON (Pascal), *Making the News. Journalism and News Cultures in Europe*, Routledge, 2008, 185 p.

PRITCHARD (David) & SAUVAGEAU (Florian), *Les journalistes canadiens. Un portrait de fin de siècle*, Québec, PUL, 1999, 144 p.

REMOND (Edith), *Pourquoi veulent-ils devenir journalistes ?*, dans *Communications et langages*, n°119, 1999, p. 4-23.

RIEFFEL (Rémy), *L'élite des journalistes : les hérauts de l'information*, Paris, PUF, 1984, 220 p.

RIEFFEL (Rémy), *Pour une approche sociologique des journalistes de télévision*, dans *Sociologie du travail*, XXXV, n°4, 1993, p. 373-387.

RIEFFEL (Rémy), *Que sont les médias ? Pratiques, identités, influences*, Paris, Gallimard, 2005, 539 p.

RIEFFEL (Rémy), *Sociologie des médias*, Paris, Ellipse, 2001, 176 p.

RUELLAN (Denis), *Socialisation des journalistes entrant dans la profession*, dans *Quaderni*, n°45, automne 2001, p. 137-152.

RUELLAN (Denis), *Le professionnalisme du flou, identité et savoir-faire des journalistes français*, Grenoble, PUG, 1993, 240 p.

RUELLAN (Denis), *Le journalisme ou le professionnalisme du flou*, Grenoble, PUG, 2007, 232 p.

RUELLAN (Denis) & ROCHARD (Yvon), *Un journalisme du coin du feu*, dans *Recherches en Communication*, n°20, 2003, p. 189-204.

RUELLAN (Denis), *Nous, journalistes. Déontologie et identité*, Grenoble, PUR, 2011, 252 p.

RUFFIN (François), *Les petits soldats du journalisme*, Paris, Les Arènes, 2003, 271 p.

SANDER (Karen) & Alii, *Becoming Journalists. A Comparison of the Professional Attitudes and Values of British and Spanish Journalism Students*, dans *European Journal of Communication*, vol. 23, n°2, 2008, p. 133-152.

SINGER (Jane B.), *Who are these guys ? The online journalism to the notion of journalistic professionalism*, dans *Journalism*, vol. 4 (2), 2003, p. 139-163.

SIRACUSA (Jacques), *Le JT, machine à décrire. Sociologie du travail des reporters à la télévision*, Bruxelles, De Boeck, 2001, 299 p.

STANDAERT (Olivier), *La gestion du recrutement des journalistes dans les télévisions locales francophones de Belgique. Places assignées et formes identitaires à l'entrée du marché du travail*, dans *Sciences de la société*, n°84-85, 2012, p. 249-263.

STANDAERT (Olivier) & GREVISSE (Benoît), *Veulent-ils encore une carte de presse? Les jeunes journalistes de Belgique francophone*, dans *Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo*, vol. 2, n°2, 2013, p. 52-63.

TOUSSAINT-DESMOULINS (Nadine), *L'économie des médias*, 5e éd., Paris, PUF, 2004, 104 p.

The Global Journalists, éd. David Weaver, Cresskill, Hampton Press, 1998, 492 p.

TREDAN (Olivier), *Le journalisme « citoyen » en ligne : un public réifié ?*, dans *Hermès*, n°47, 2007, p. 115-122.

1.3. Méthodologie et instruments de travail

ANGERS (Maurice), *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, 2e éd., Montréal, CEC, 1997, 381 p.

AVRIL (Christelle), CARTIER (Marie), SERRE (Delphine), *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, Paris, La Découverte, 2010, 283 p.

DEMAZIERE (Didier) & DUBAR (Claude), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan, 1997, 349 p.

FERRAROTTI (Franco), *Histoire et histoires de vie : la méthode biographique dans les sciences sociales*, Paris, Librairie des Méridiens, 1983, 195 p.

GENARD (Jean-Louis) & ROCA (Marta), *La "rupture épistémologique" du chercheur au prix de la trahison?,* dans *Ethique publique*, vol. 12, n°1, 2010, consultation en ligne.

GHIGLIONE (Rodolphe) & MATALON (Benjamin), *Les enquêtes sociologiques. Théories et pratiques*, 6e éd., Paris, Armand Colin, 1998, 301 p.

JONES (Russel), *Méthodes de recherche en sciences humaines*, Bruxelles, De Boeck, 2000, 332 p.

La méthodologie qualitative : postures de recherche et travail de terrain, dir. Pierre Paille, Paris, Armand Colin, 2006, 240 p.

MAYER (Robert) & OUELLET (Francine), *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Paris, Gaëtan Morin, 1991, 537 p.

MERTON (Robert K.), *Eléments de théorie et de méthode sociologique,* 2e éd., Paris, Plon, 1965, 514 p.

PAILLE (Pierre) & MUCCHIELLI (Alex), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, 2003, 211 p.

PENNEF (Jean), *La méthode biographique*, Paris Armand Colin, 1990, 143 p.

PINTO (Roger) & GRAWITZ (Madeleine), *Méthodes des sciences sociales*, 4e éd., Paris, Dalloz, 1971, 950 p.

PIRES (Alvaro P.), *Analyse causale et récits de vie*, dans *Anthropologie et sociétés*, vol. 13, n°3, 1989, p. 37-57.

Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données, dir. Benoît Gauthier, Québec, PUQ, 2003, 620 p.

SARDAN (Jean-Pierre Olivier de), *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*, Louvain-la-Neuve, A. Bruylant, 2008, 365 p.

SINGLY (François de), *L'enquête et ses méthodes : le questionnaire*, Paris, Nathan, 1992, 126 p.

SCHWARTZ (Olivier), *L'empirisme irréductible*, Paris, Nathan, 1993, p. 283-284. Postface de l'ouvrage d'ANDERSON (Nels), *Le Hobo. Sociologie du sans-abri.*

1.4. Autres

KARPIK (Lucien), *L'économie des singularités*, Paris, Gallimard, 2007, 373 p.

LAMIZET (Bernard), *Incertitudes du territoire : approche conceptuelle*, dans *Quaderni*, n°34, hiver 1997-1998, p. 57-68.

PAGES (Dominique), *De la fin des territoires à l'ambiguïté de leur réinvention*, dans *Quaderni*, n°34, hiver 1997-1998, p. 43-56.

RICOEUR (Paul), *La mémoire, l'histoire, l'oubli*, Paris, Seuil, 2000, 676 p.

SCHUMPETER (Joseph), *Capitalisme, socialisme et démocratie*, Paris, Payot, 1990, 451p.

SCHUMPETER (Joseph), *Le capitalisme peut-il survivre ?*, Paris, Payot, 2011, 206 p.

2. Sources

2.1. Sources statistiques

- Comptes annuels de la Banque Nationale de Belgique relatifs aux entreprises éditant des contenus journalistiques en Communauté française de Belgique, période 2002-2013.

- Banque Carrefour des Entreprises (SPF Economie) : données agrégées relatives aux codes d'activité des professions journalistiques, période 2002-2012.

- Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants : données agrégées relatives aux codes d'activités des professions journalistiques, période 2007-2012.

- Société Mutuelle pour artistes (Smart) : statistiques générales des prestations journalistiques, période 2000-2012.

- Rapports annuels des entreprises éditant des contenus journalistiques en Communauté française de Belgique, période 2008-2013.

Table des matières

Introduction générale 4
1. Un paradoxe en guise d'ouverture 4
2. Le marché journalistique belge francophone, un terrain d'étude particulier 7
3. Problématiques, périmètre de l'étude et plan de l'exposé 8

Chapitre I. La sociologie des groupes professionnels comme cadre théorique 12
1. Introduction 12
2. Acquis théoriques et regard historique sur la sociologique des groupes professionnels 13
2.1. L'approche fonctionnaliste : un primat dépassé, un héritage qui demeure 14
2.2. Les approches interactionnistes 19
2.3. Structuralismes et individualismes méthodologiques 22
2.4. Les « nouvelles » théories sociologiques 27
2.5. Une posture interactionniste sans renier l'unité des groupes professionnel ? 29
3. Concepts et phénomènes clés pour l'analyse des groupes professionnels 35
3.1. Concepts 36
3.1.1. Identité(s) professionnelle(s). 36
3.1.2. La socialisation professionnelle 42
3.2. La flexibilité et la précarité, deux phénomènes transversaux 46
3.2.1. La flexibilité 46
3.2.2. La précarité 48

Chapitre II. Situer le cadre d'analyse : la gestion de l'emploi sur fond de crise 52
1. Les années 2008-2013 à la lumière des données conjoncturelles sur l'emploi 52
2. Avant la crise actuelle : la gestion de l'emploi et du travail après les « Trente Glorieuses » 56
3. Les jeunes et l'emploi : des questions et des approches différenciées 60

Chapitre III. La sociologie de l'insertion professionnelle : cadrages théoriques et enjeux spécifiques à l'entrée des marchés du travail 63
1. Un domaine de recherche (trop) situé par des approches normatives ? 63
2. Obstacles définitionnels et réflexions autour du processus d'insertion 66
3. Le débat récurrent sur les facteurs d'insertion 71
4. Entreprises en crise, entreprises modernisées: l'insertion professionnelle dans les nouveaux modèles d'organisation 73

Chapitre IV. Méthodes de recherche et de traitement des sources 76
1. Circonscrire, sélectionner et contacter la population. Clarifications et justification du positionnement 76
1.1. Critères de délimitation de la population 76
1.2. Prospections pour détecter et contacter les individus cibles 82
2. Méthodologie pour la collecte et le traitement des données 87
2.1. Trajectoires professionnelles 87
2.2. Identités professionnelles 87
2.2.1. L'entretien comme méthode : écueils et limites 89
2.3. Marché du travail et politiques de gestion des ressources humaines dans le champ journalistique 92

Chapitre V. Les jeunes journalistes en Belgique francophone : Approche descriptive des profils socioprofessionnels et des situations d'emploi 97
1. Portée de l'enquête 97
1.1. Remarques générales 97
1.2. Les invisibles d'une enquête sur l'insertion 98

2. Présentation des résultats *99*
2.1. Répartition hommes/femmes 99
2.2. Profil sociofamilial 100
2.3. Profils professionnels : ancienneté, statuts et période de recherche d'une première relation rémunérée 103
2.3.1. Ancienneté 103
2.3.2. Statuts professionnels 104
2.3.3. Période de recherche d'une première relation rémunérée 106
2.4. Les rémunérations journalistiques et non journalistiques 108
2.5. Profils professionnels : type d'employeurs, fonctions et tâches 113
2.6. Conclusion 117

Chapitre VI. Marché du travail et recrutement des jeunes journalistes 119
1. Entretiens de recherche : précautions méthodologiques, portée et traitement du contenu 121
1.1. Présentation des entretiens 121
1.2. Type de traitement et cadre méthodologique 122
2. Evolution des effectifs et perspectives de développement 124
2.1. L'offre de travail plutôt que l'offre d'emploi. Un nouveau paradigme pour étudier les trajectoires des jeunes journalistes ? 124
2.2. Les télévisions locales 126
2.3. Le secteur audiovisuel « national » 131
2.4. La presse magazine 135
2.5. La presse quotidienne 139
2.6. Agences de presse et production audiovisuelle 142
2.7. Confrontation des propos recueillis aux données bilantaires de la Banque Nationale de Belgique 144
3. Le contexte socioéconomique encadrant l'offre de travail 148
3.1. Le budget « ressources humaines » en croissance continue 148
3.2. Les frais de personnel à l'aune des investissements en innovations 152
3.3. Les chantiers de la diversification 157
4. La demande de travail journalistique : une impasse et des interstices 159
5. Repérage, sélection et intégration des jeunes dans les rédactions. 161
5.1. Repérer les jeunes « à potentiel » 161
5.2. Les processus de sélection, la mise à l'essai et l'intégration progressive 163
6. Les attentes des employeurs, une projection du journaliste d'avenir 168
6.1. Un affaire de tempérament et de « fibre » ? 168
6.2. Les structures d'évaluation des (jeunes) journalistes : une doxa artistique des compétences journalistiques 170
6.3. L'injonction à la polyvalence et aux aptitudes multi supports : une interprétation patronale de la flexibilité ? 173

Chapitre VII. Etude des trajectoires d'insertion au sein du groupe professionnel 179
1. Représentativité et caractéristiques générales du groupe d'enquête 179
2. Reconstruction sélective des trajectoires professionnelles 181
2.1. Cadrage méthodologique 181
2.2. Compte rendu des trajectoires retracées à partir des socles thématiques 184
2.3. Synthèse des évolutions principales entre les deux entretiens de recherche 199
2.3.1. Tableau synoptique des évolutions observées 199
2.3.2. Analyse des résultats 201
2.3.3. Essor des trajectoires mobiles, flexibles, incertaines et individualisées 204

Chapitre VIII. Les formes identitaires à l'entrée de la profession 209
1. Des récits volontairement autocentrés 209
2. Les formes identitaires, une configuration évolutive 210
3. Les formes identitaires spécifiques de la flexibilité 211
3.1. Les formes identitaires de la précarité 211

3.1.1. La sélectivité aléatoire 211
3.1.2. L'accommodation par distanciation 214
3.1.3. La « désacralisation » et le désenchantement 215
3.1.4. L'incertitude et l'effacement de l'avenir 216
3.2. Les formes identitaires de l'intégration 218
3.2.1. L'avènement de sa propre singularité 219
3.2.2. L'adhésion aux normes journalistiques 220
3.2.3. La réalisation de soi par le travail 222
3.2.4. La stabilisation et la possibilité d'un avenir 223
4. Discussion sur les formes identitaires : les ambivalences du fait professionnel 224
5. La réalisation de sa propre singularité comme « méta » forme identitaire 226
6. Au-delà de l'auto-réalisation, la fragmentation identitaire 231

Chapitre IX. Epilogue et perspectives 238
1. Les formes identitaires patronales sur fond de crise 241
2. Parler du travail, une manière de ne pas parler de l'emploi ? 246
3. La flexibilité et les enjeux de régulation 248
4. La figure du Janus journalistique 252
5. Le retour sur la méthode ou le renvoi à ses propres limites 256
5.1. Retour méthodologique sur la place du chercheur 257
5.2. Au-delà du cadre, d'autres enjeux 259

Bibliographie 262
1. Travaux 262
1.1. Sociologie des professions et des groupes professionnels, sociologie du travail et de l'insertion professionnelle 262
1.2. Sciences de l'information et de la communication : sociologie, histoire, économie, droit, technologies des médias et du journalisme 267
1.3. Méthodologie et instruments de travail 273
1.4. Autres 274
2. Sources 275
2.1. Sources statistiques 275

Table des matières 276