



**HAL**  
open science

## Les contrats de travail atypiques sont-ils réservés aux nouveaux entrants ? Réflexions sur les pratiques en vigueur dans la presse française.

Clémence Aubert

### ► To cite this version:

Clémence Aubert. Les contrats de travail atypiques sont-ils réservés aux nouveaux entrants ? Réflexions sur les pratiques en vigueur dans la presse française.. Les jeunesses au travail. Rapports intergénérationnels et dynamiques des groupes professionnels., May 2008, Brest, France. halshs-00345901

**HAL Id: halshs-00345901**

**<https://shs.hal.science/halshs-00345901>**

Submitted on 10 Dec 2008

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Les contrats de travail atypiques sont-ils réservés aux nouveaux entrants ? Réflexions sur les pratiques en vigueur dans la presse française.

AUBERT Clémence  
CES – Matisse  
Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

## Introduction

En 2006, la France compte 11,6%<sup>1</sup> de sa population active comme « travailleurs atypiques ». L'on définit par ce terme les individus qui ne se trouvent pas dans une relation d'emploi traditionnelle telle que le contrat à durée indéterminée (CDI) dans le secteur privé et l'emploi public. Ces trois dernières décennies, le nombre de contrats de travail non standards a augmenté et ces derniers deviennent de plus en plus utilisés, particulièrement chez les jeunes. En effet, en 2005, « 35% des emplois salariés des jeunes de 15 à 29 ans sont des CDD du privé, des emplois en intérim, des postes de non titulaires du public ou des emplois aidés, contre moins de 15% pour l'ensemble des salariés » (DARES, 2007). Mais si le CDD ou l'intérim constituent aujourd'hui des formes d'emploi atypiques bien connues, ou en tout cas, faisant l'objet de bon nombre de recherches, l'article présenté ici s'intéresse à un tout autre type d'emploi non standard : le système à la pige<sup>2</sup>, exclusivement utilisée en France, par les médias.

Depuis 1631, date de création de la première publication périodique, les supports d'écriture se sont multipliés et l'offre médiatique s'est largement enrichie : quotidiens, hebdomadaires, mensuels, bi-mensuels, journaux ou magazines d'informations générales ou spécialisés. La presse est aujourd'hui le média dominant avec plus de 70% des journalistes en activité, soit près de 23 000 travailleurs en 1999 (Charon, 2003). S'il était encore possible au début du XXème siècle d'assimiler le scientifique, le professeur de Lettres ou encore l'étudiant au journaliste, la profession s'est depuis dotée d'un cadre légal en adoptant un premier texte de loi en 1935. L'article L. 761-2 du Code du travail précise ainsi que « *le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.* »

Pourtant, bien que cette définition soit unique, deux catégories de journalistes professionnels régis par la Convention nationale de travail des journalistes existent : d'un côté, les **salariés titulaires** ; de l'autre, ceux qu'il est devenu commun d'appeler **les pigistes**. Si les premiers sont des salariés de l'entreprise et sont, de fait, intégrés au sein d'une rédaction à part entière, les seconds sont quant à eux rémunérés à l'article et connaissent la discontinuité de la relation de travail. On pourrait donc penser *a priori* que le pigiste n'est ni plus ni moins qu'un journaliste indépendant. L'intérêt porté à la distinction pigiste/titulaire s'arrêterait donc là. Or les dispositions prises par la loi Cressard de 1974 accordent une présomption de salariat au journaliste pigiste. En effet, cette dernière adjoint à l'article L. 761-2 du Code du travail l'alinéa suivant : « *Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel au sens du premier alinéa du présent article est présumée*

---

<sup>1</sup> Calcul de l'auteur. Source Enquête Emploi 2006.

<sup>2</sup> Au XIXe siècle, la pige était la quantité de travail qu'un typographe devait effectuer en un temps et pour une rémunération donnés. Aujourd'hui le terme « pige » désigne le mode de rémunération d'un journaliste payé à la ligne ou à l'article. On appelle ce dernier « pigiste ».

être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties ».

L'analyse du métier de journaliste prend donc tout son sens ici puisque l'on ne se trouve pas dans une distinction classique salariat versus indépendance. Le système de rémunération à la pige apparaît être un contrat de travail atypique, entre salariat et indépendance. L'objectif de ce papier est donc de comprendre quelles sont les spécificités du recours aux pigistes dans la presse écrite. Cette question en amène un deuxième, centrale : en quoi les contrats de travail atypiques sont-ils principalement réservés aux nouveaux entrants dans le secteur du journalisme, comme on pourrait se le figurer dans d'autres professions ?

Pour répondre à cette question, il sera tout d'abord présenté les caractéristiques du *monde des pigistes*, puis les justifications théorique et économique du recours durable à ce type de travailleurs seront exposées.

### Méthodologie

1/ Cet article se base principalement sur des données de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP). Cette commission recense tous les journalistes en possession d'une carte professionnelle. Tous les pigistes ne sont donc pas enregistrés par la CCIJP. Soit parce qu'ils n'en ont pas fait la demande, soit parce qu'ils ne remplissent pas les critères nécessaires. Le nombre de pigistes est par conséquent ici sous-estimé. A l'extrême inverse, Audiens<sup>3</sup> répertorie en moyenne trois à quatre fois plus de pigistes chaque année. Ceci s'explique par le fait qu'Audiens comptabilise comme pigiste n'importe quel individu ayant au minimum fait une pige sur l'année. Cependant, les statistiques fournies par la CCIJP sont les plus complètes et seront donc utilisées pour ce papier.

2/ Les tableaux présentés ici sont principalement extraits d'un ouvrage réalisé en 2001 (Devillard, Lafosse, Leteinturier, Rieffel, 2001). J'ai également réalisé des interviews et des questionnaires auprès d'une quarantaine de journalistes, entre 2005 et 2007.

3/ Enfin, cette étude se centre sur les journalistes de la presse écrite uniquement, cette dernière se trouvant être le principal employeur de pigistes, comme on peut le lire dans le tableau suivant.

**Tableau 1. Pigistes et salariés : répartition par secteurs (en % de chaque groupe) en 1999**

	Pigistes	Salariés	Ensemble
Presse	<b>66,5</b>	74,3	72,8
TV	18,9	10,9	12,4
Radio	8,6	8,5	8,5
Agences	5,9	6,1	6,1
Télématique/Internet	-	-	0,2
Total	100	100	100
Effectif	5640	24685	30325
et (%)	18,6	81,4	100

Source : Devillard, Lafosse, Leteinturier, Rieffel (2001), p59.

<sup>3</sup>Groupe de protection sociale de l'audio-visuel, de la communication, de la presse, et du spectacle.

## I. Pigistes : un groupe hétérogène

L'objectif de cette première partie est de présenter les caractéristiques de la profession. Cette présentation est indispensable afin de distinguer les différents types de pigistes, en vue d'expliquer les raisons de recours à ces derniers.

### *I.1- Pigiste, un journaliste professionnel (presque) comme les autres*

La loi de 1935 permet d'identifier un journaliste professionnel, qu'il soit rémunéré à la pige ou salarié à temps complet, à temps partiel ou encore titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée. Pour cela, il doit répondre à trois critères cumulatifs :

- Le journalisme doit constituer l'activité principale de l'individu.
- Cette activité doit être rémunérée et ces revenus journalistiques doivent représenter plus de 50% du revenu total du travailleur.
- Cette activité doit être régulière<sup>4</sup>.

La loi Cressard de 1974 quant à elle, a élargi la définition du contrat de travail pour accorder à la plupart des journalistes pigistes le statut de salarié. En conséquence, pigistes et employeurs sont liés par un contrat de travail. Mais pour autant, cette relation ne constitue pas une relation d'emploi standard, telle que la conçoit Bosch : stable, socialement protégée, dépendante, pour un emploi à temps plein, ces conditions ayant été établies à un niveau minimum par des accords collectifs ou par des lois (Bosch, 2004). Même si le pigiste peut prétendre à tout un ensemble d'avantages sociaux, tels que les congés maladie, l'assurance chômage, induits par le statut, il n'en demeure pas moins qu'ils n'occupent pas un emploi stable et difficilement qualifiable de « temps plein ». La question du temps de travail des journalistes pigistes est d'ailleurs problématique et une recherche menée en parallèle avec la Coordination des Intermittents et des Précaires est actuellement en cours afin de déterminer le nombre d'heures de travail d'un pigiste.

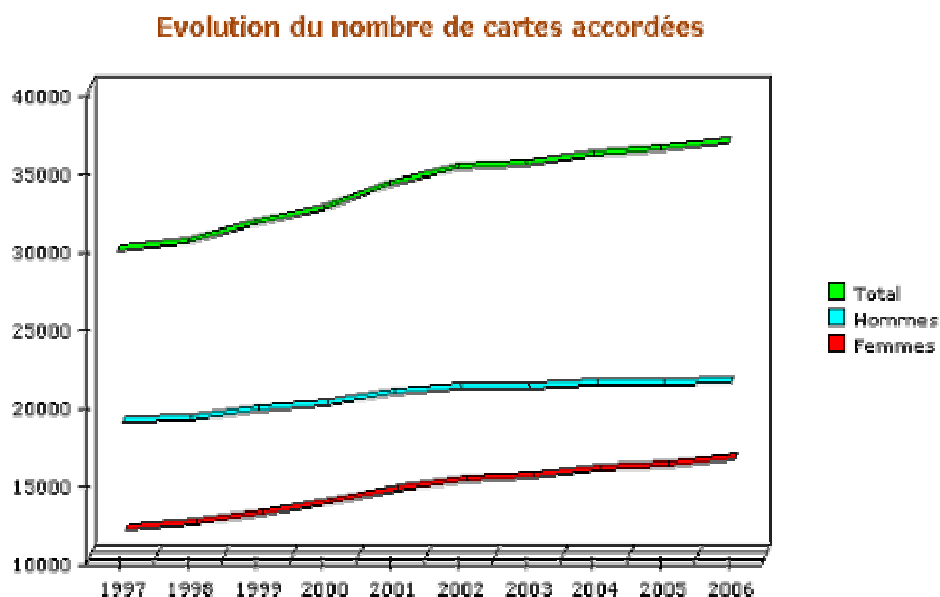
Les pigistes sont donc dans une situation spécifique, appartenant à la « zone grise » (Supiot, 2000) : ce sont des travailleurs payés « à la tâche » mais ils bénéficient d'une protection sociale.

En 2008, la CCIJP a recensé 37 301 journalistes dont 6860 journalistes pigistes. Comme on peut le voir dans le graphique 1 suivant, le nombre de journalistes professionnels augmente continuellement depuis ces dix dernières années. La proportion de pigistes a également fortement progressé. Ils étaient 9% de l'effectif en 1995. Ils en représentent 18, 4% en 2008.

---

<sup>4</sup> Le terme « régulier » pose problème. L'ambiguïté qui règne autour de ce terme peut d'ailleurs être un motif de litige entre un employeur et un pigiste. Il est de coutume qu'au bout de trois feuilles de paye, délivrées par un même organe de presse, le pigiste soit considéré comme journaliste sous contrat à durée indéterminée. Se pose alors le problème suivant : s'agit-il de trois feuilles de paye continues ou disjointes ? Sur cette question, la jurisprudence a décidé qu'il fallait qu'il y ait au moins six feuilles de paye dans l'année.

**Graphique 1. Evolution du nombre de cartes professionnelles accordées aux journalistes par la CCIJP, entre 1997 et 2006.**



Source : CCIJP

S'il semble évident d'admettre qu'un titulaire salarié est un journaliste professionnel, il est en revanche plus difficile de se l'envisager pour les pigistes, qui ont par définition une activité « en pointillé ». Il faut donc ici distinguer les deux types de pigistes professionnels qui existent :

1/ le pigiste permanent qui a un employeur principal<sup>5</sup>.

2/ le pigiste occasionnel qui est employé par plusieurs journaux ou magazines et qui gagne plus de 50% de ses revenus totaux en activité journalistique.

On notera donc que deux autres types de pigistes, définis comme non professionnels, ne sont pas pris en compte dans notre analyse :

-le pigiste occasionnel qui n'arrive pas à écrire suffisamment d'articles pour que son activité journalistique lui rapporte plus de 50% de ses revenus. Il est obligé d'avoir une activité complémentaire pour (sur)vivre.

-le pigiste occasionnel mais non professionnel. Il s'agit d'enseignants, d'hommes politiques, ou encore de sportifs de haut niveau qui se livrent à l'activité journalistique de temps à autre, parce qu'ils sont spécialisés dans un domaine.

En 2008, ce sont donc plus de 6000 travailleurs qui expérimentent la discontinuité de la relation de travail. Ils sont alors considérés comme vulnérables, car leur situation est instable et incertaine. Mais peut-on considérer que ces travailleurs précaires sont seulement de nouveaux entrants dans la profession et/ou de jeunes personnes et/ou des individus peu qualifiés ? Peut-on trouver des critères qui expliqueraient que les contrats atypiques concernent les nouveaux entrants et les contrats standards en CDI, les salariés titulaires ?

<sup>5</sup> A titre d'exemple, le quotidien régional *Le Parisien* emploie cinquante-cinq pigistes permanents pour ses éditions départementales.

## I.2-Les caractéristiques du métier : âge, diplôme et ancienneté

A priori, on pourrait considérer que les contrats de travail atypiques sont principalement adressés aux pigistes, vus comme des débutants. Comme on peut le voir dans le tableau 2, la majorité des pigistes ont entre 26 et 30 ans, en 1990, comme en 1999.

**Tableau 2. Pigistes: répartition par âge (en % de chaque groupe) : 1990-1999**

	1999	1999	1990	1990
	<i>Pigistes</i>	Ensemble des journalistes	<i>Pigistes</i>	Ensemble des journalistes
≤ 25 ans	2.8	1.5	9.9	5
26/30	<b>20.4</b>	12.5	<b>24.2</b>	<b>18</b>
31/35	20.1	<b>17.8</b>	20.7	17
36/40	18	17.5	16.4	16.6
41/45	13.3	14.9	10.3	17
46/50	10.5	14.2	6	10.3
51/55	8.4	12.5	4.7	6.3
56/60	4.1	6.5	5.2	5.2
>60	2.5	2.5	2.2	4.3

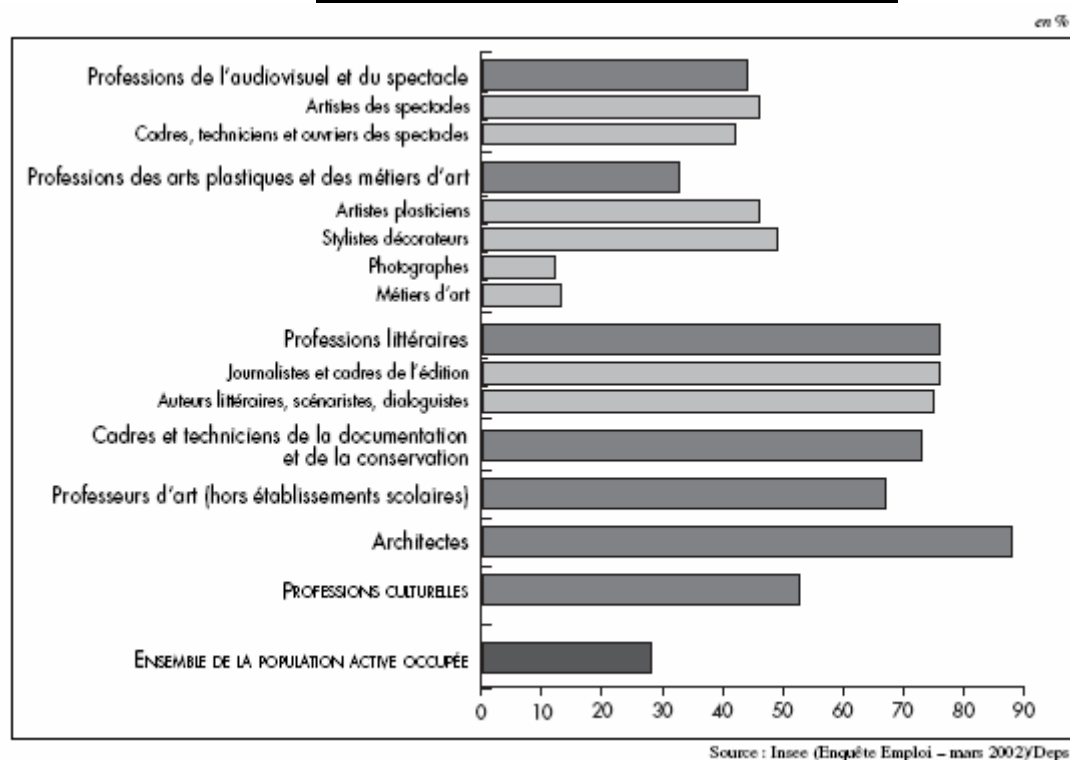
Source : Devillard, Lafosse, Leteinturier, Rieffel (2001). P 105.

Ils sont donc plutôt jeunes, et même, plus jeunes que la moyenne des journalistes. Toutefois, comme on peut le voir également, les pigistes et les journalistes en général deviennent « plus vieux ». En effet, le pourcentage de jeunes pigistes (26/30 ans) est plus élevé en 1990 qu'en 1999. Deux explications peuvent être proposées :

a/ Premièrement, la durée de la formation initiale. Comme on peut le noter, le pourcentage de journalistes de moins de 25 ans est non seulement très faible, mais il diminue entre 1990 et 1999. Le graphique 2 ci-après illustre que les journalistes, titulaires comme pigistes, sont des travailleurs qualifiés. Plus de 75% d'entre eux ont un diplôme supérieur égal ou supérieur au niveau BAC + 2. Ce taux est l'un des plus élevés dans les professions culturelles. Les journalistes étudient des matières littéraires à l'université ou font des écoles spécifiques en journalisme. Douze sont aujourd'hui reconnues par la profession et les étudiants intègrent souvent avec au minimum un BAC+2. Du fait de l'allongement de la durée des études, les journalistes rentrent donc sur le marché du travail plus tardivement.

b/ La deuxième explication pourrait être que la pige représente la première étape dans la carrière d'un journaliste. Quand ils sont débutants, les journalistes sont d'abord pigistes. Mais le pourcentage de pigistes entre 31 et 40 ans reste élevé. Ces pigistes plus âgés peuvent donc être soit expérimentés, soit débutants...mais avec un profil un peu particulier. Dans ce dernier cas, il s'agirait pour eux d'un nouveau départ professionnel. Après une première "carrière professionnelle" autre, ils se lancent dans le journalisme. Et la pige est un bon moyen, à la fois pour le travailleur et pour l'entreprise, pour commencer dans le métier.

**Graphique 2. Part des travailleurs ayant un niveau de diplôme égal ou supérieur à BAC + 2 dans les professions culturelles en 2002**



Outre la caractéristique de l'âge, l'ancienneté est une information complémentaire qui permet de valider ou non l'hypothèse de l'existence de pigistes expérimentés, de long terme. Comme on peut le voir dans le tableau 3, le niveau d'ancienneté pour certains pigistes est comparable au niveau d'ancienneté pour les titulaires.

**Tableau 3. *Pigistes, wage-earners and job tenure in 1999***

	<i>Pigistes</i>	Salariés
≤5 ans	42.8	23.1
6-10	<b>20.6</b>	<b>21.1</b>
11-15	16.3	19.4
16-20	8.8	13.9
21-25	5.5	9.9
26-30	3.1	7.4
31-35	1.4	3.8
36-40	0.8	1.2
>41	0.6	0.2
Total	100	100
Ensemble	5,703 (18%)	24,904 (82%)

Source : Devillard, Lafosse, Leteinturier, Rieffel (2001), p53.

42,8% des pigistes ont moins de 5 ans d'ancienneté en 1999. Pour autant, les taux sont presque équivalents lorsque les salariés et les pigistes ont entre 6 et 10 ans d'ancienneté.

On peut donc conclure que le système de rémunération à la pige ne concerne pas uniquement les nouveaux entrants dans la profession. Même s'ils ont majoritairement une faible

ancienneté dans la profession, la proportion de pigistes et de titulaires ayant entre 6 à 10 ans de pratique du métier est comparable.

### *1.3-Contrat de travail et revenu*

Bien qu'il y ait présomption de salariat pour une majorité de pigistes, le fait d'être pigiste, régulier ou non, est une situation précaire. La collaboration avec une ou plusieurs entreprises de presse peut s'arrêter du jour au lendemain. Tout pigiste travaille dans un horizon de court terme et leurs rémunérations sont bien inférieures à celles des journalistes permanents. Comme le montre le tableau 4 ci-après, les journalistes rémunérés à la pige, stagiaires et titulaires confondus, gagnent majoritairement entre 5001 et 10000 francs par mois (soit environ de 762 à 1525 euros), alors que les salariés se situent dans la tranche 15001 à 20000 francs (soit environ 2286 à 3049 euros).

**Tableau 4 : Salariés et pigistes : statuts et revenus bruts mensuels des journalistes en activité (en % de chaque catégorie) en 1999**

	SS	ST	D	Total salariés	PS	PT	Total pigistes	Total actifs
≤5000	2,13	0,2	0,6	0,3	9,6	8,7	8,9	1,9
5001-10000	34,3	5,8	7,1	7,9	49,7	33,9	<b>36,3</b>	13,2
10001-15000	5,4	20,8	10,6	22,4	30,3	29,6	29,8	23,7
15001-20000	13,2	31,3	11,9	<b>29,7</b>	6,8	14,9	13,7	26,7
20001-25000	3,3	21,6	12,1	20,1	2,3	5,9	5,4	17,4
25001-30000	1,0	9,7	10,2	9,1	0,6	3,2	2,8	7,9
30001-50000	0,7	9,4	27,2	9,1	0,6	2,8	2,5	7,9
>50000	0,1	1,2	20,4	1,5	0,2	0,7	0,7	1,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif	1785	22644	481	24910	856	4853	5709	30619
%				82%			18%	

Source : Devillard, Lafosse, Leteinturier, Rieffel (2001), p 74

SS=salarié stagiaire\* ; ST=salarié titulaire ; D=directeur ; PS=pigiste stagiaire ; PT=pigiste titulaire

\*un journaliste est considéré comme stagiaire pendant ses deux premières années d'exercice de la profession. Cette durée est réduite à un an lorsque le journaliste est titulaire d'une école reconnue par la profession<sup>10</sup>.

Plusieurs précisions concernant ce tableau doivent être apportées :

- Des salaires moyens sont ici donnés alors qu'ils seraient peut-être plus pertinents de parler en salaire médian.
- On ne dispose pas des revenus extérieurs aux piges. Le revenu mensuel moyen doit donc être considéré avec précaution.
- Il serait intéressant de connaître la composition du revenu sur une année, et non sur un mois, la variabilité des revenus étant une composante importante quand on est pigiste.
- Enfin il ne faut pas négliger le rôle joué par les familles, qui dans certains cas jouent le



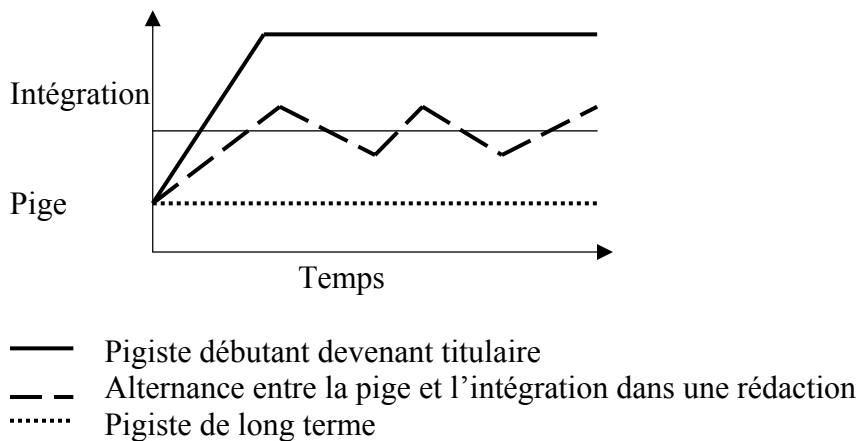
rôle de filet de sécurité.

Au travers des entretiens réalisés, il faut ajouter ici que la rémunération à la pige en salaire n'est pas le seul moyen utilisé pour rémunérer les pigistes. Il existe des modes de rémunération alternatifs comme les droits d'auteur AGESEA ou les honoraires. Cependant, les droits d'auteur privent le bénéficiaire de ses droits de salariés et le paiement en honoraires nécessite d'être membre d'une profession libérale. Or le journalisme ne figure pas parmi les professions libérales réglementées<sup>6</sup> au regard de la loi. Ces modes de rémunération alternatifs pratiqués ne permettent pas d'être qualifié de journaliste professionnel et remettent en cause la présomption de salariat pour le pigiste. La rémunération à la pige doit donc être un salaire, déterminé à l'avance en fonction d'un nombre de signes précis et d'un type d'article : enquête, brève, dossier,... à défaut de pouvoir comptabiliser un temps de travail.

Après avoir montré que le groupe « pigistes » était constitué de profils variés, il est maintenant essentiel de comprendre quels sont les justificatifs du recours aux pigistes dans une entreprise de presse.

## II. Les justifications théoriques et économiques du recours aux pigistes

Comme il a été précédemment montré, le nombre de pigistes ne cesse d'augmenter et les diversités de situations prouvent que la pige peut perdurer. Il est alors possible de parler de parcours professionnels envisageables pour les pigistes. Ils sont schématiquement représentés ci-dessous, à partir des entretiens et des tableaux précédemment exposés :



A ces trois catégories peut s'ajouter celle du pigiste qui « essaye » mais abandonne rapidement la profession.

Le marché du travail des journalistes apparaît donc clairement divisé entre les titulaires et les pigistes, mais également au sein même des pigistes. Comment peut-on alors expliquer que les employeurs recourent aux contrats atypiques tels que la pige, dans le court terme comme dans le long terme ?

<sup>6</sup>Les professions libérales "réglementées" ont été classées dans le domaine libéral par la loi. Il s'agit par exemple, des architectes, des avocats, ou encore des médecins. Toute personne souhaitant exercer une activité libérale doit soit demander son inscription à l'Urssaf en tant qu'entrepreneur individuel, soit créer une société de type EURL ou SARL par exemple.

## II.1- L'apport de la théorie de la segmentation

Parce que le marché du travail des journalistes est un marché à première vue segmenté, on serait tenté d'expliquer et de justifier le recours aux pigistes par la théorie du « dualisme du marché du travail », développée dans les années 1970 aux Etats-Unis par Piore et Doeringer. En effet, leur analyse du marché du travail montre en quoi les choix des firmes structurent ce marché en deux compartiments bien distincts relevant de logiques différentes. Sur les marchés internes, on y trouve des travailleurs présents dans des grandes entreprises, ayant choisi de structurer leur carrière. Les procédures d'affectations et de rémunérations de ces travailleurs obéissent à des règles posées par une administration. Les marchés externes répondent quant à eux à une logique néoclassique.

Comme l'explique Gazier (Gazier, 2003), cette première opposition en suppose une deuxième : entre « marché primaire » et « marché secondaire ». Lorsque le marché externe alimente des firmes ayant créé des marchés internes, il est qualifié de marché primaire. Lorsque le marché externe alimente des firmes qui n'ont pas instauré de marché « interne », alors il est qualifié de marché secondaire.

Le marché primaire est donc constitué de travailleurs stabilisés et qualifiés. A l'inverse, le marché secondaire concentre des travailleurs moins qualifiés, ayant des contrats de travail à durées déterminées, sans perspectives de carrières ni de promotion et des jeunes qui ne sont pas encore insérés durablement.

Au regard de l'analyse de la segmentation du marché du travail, il semblerait donc que l'existence de deux catégories de travailleurs (permanents/pigistes) pour une même profession (journalisme) trouve une explication théorique : il s'agit d'une gestion différentielle pour les entreprises d'une même force de travail. Les pigistes appartiendraient au marché secondaire pour deux raisons :

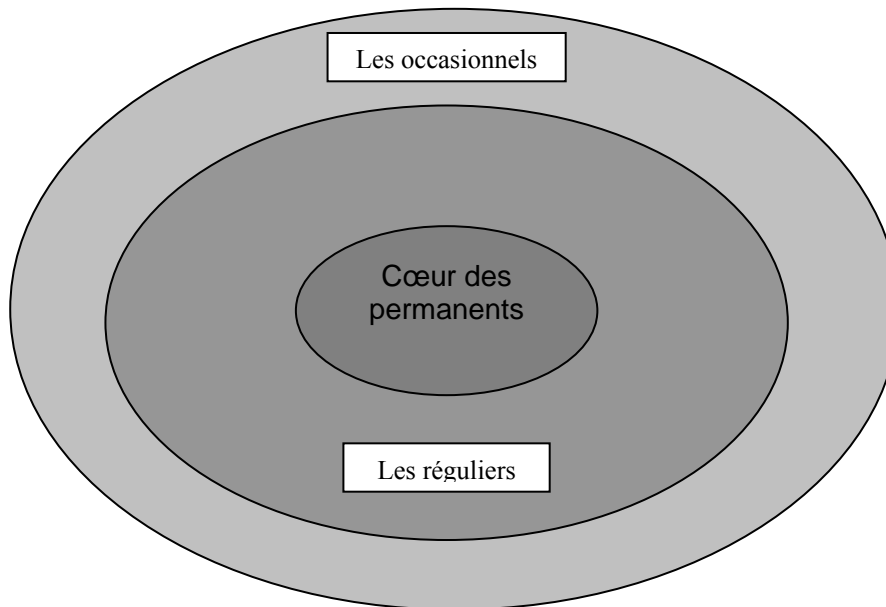
1/ A la fois parce qu'ils connaissent la discontinuité et l'instabilité de la relation de travail et que cette situation peut perdurer tout au long de la carrière professionnelle. Ils sont en cela des travailleurs durablement précaires.

2/ mais aussi parce que la pige est le lot de la plupart des journalistes débutants dans la vie active. La pige devient même une étape incontournable pour démarrer dans le métier.

Cependant, plusieurs remarques viennent limiter la pertinence de l'analyse en termes de segmentation. Premièrement, la distinction ne peut pas se faire sur la base travail qualifié/travail moins qualifié. Pigistes et permanents ont les mêmes parcours de formation. Ce sont des « intellos précaires » (Rambach A. et M., 2001). On serait donc en présence d'un **marché paradoxal** : apparenté à un marché secondaire par la flexibilité de la relation d'emploi et le faible niveau des rémunérations, et à un marché primaire par la nature des qualifications et la valeur de compétences. Deuxièmement, il n'est pas certain qu'il existe vraiment un marché interne pour les journalistes. Comme le souligne Favereau, « *un marché interne du travail n'est autre que l'ensemble des procédures par lesquelles les travailleurs, à l'intérieur de l'organisation, sont protégés de la concurrence des travailleurs à l'extérieur. En ce sens, les marchés internes sont des organisations anti-marché* » (Favereau, 1989). Or il semble que les permanents ne soient pas vraiment protégés de la concurrence des pigistes. Ces derniers sont tout autant qualifiés et le système de pige les motive pour trouver des sujets originaux et faire des articles de qualité.

L'analyse en termes de dualisme du marché du travail est donc éclairante mais pas suffisante.

Inspirée du modèle de l'entreprise flexible d'Atkinson (1984), on peut alors représenter le marché du travail des journalistes de la façon suivante :



- Périphérique des pigistes occasionnels
- Périphérique des pigistes réguliers
- Cœur des salariés permanents

En fonction de la taille du marché, le recours aux travailleurs des groupes périphériques sera plus ou moins grand. La croissance du nombre de pigistes semble témoigner d'une réduction du nombre de salariés permanents présents dans le noyau dur. Un mouvement qui trouve principalement son explication dans les impératifs financiers auxquels sont confrontés les entreprises aujourd'hui, mais également dans les motifs propres au métier.

## *II.2- Un recours aux pigistes nécessité par le métier*

Plusieurs justifications intrinsèques au métier permettent de comprendre en quoi le recours aux pigistes est de plus en plus utilisé :

### La localisation

Le traitement de l'information nationale et internationale nécessite la collaboration de journalistes rémunérés à la pige. Il en est ainsi pour les correspondants dans les départements français, les Dom Tom et à l'étranger. L'actualité n'est pas de même intensité dans toutes les régions et pays en même temps. Le travail du pigiste est donc essentiel. Pour le traitement de l'actualité nationale, le quotidien *Le Monde*, par exemple, dispose de plusieurs correspondants qui pigent pour lui. Le journal en a un dans chaque département. Dans 95 à 97 % des cas, ce sont des journalistes qui ont déjà un employeur principal : Radio France, France 3, ou une entreprise de presse quotidienne régionale. Ces correspondants se divisent en trois groupes :

1/ Un tiers d'entre eux est très réactif et propose des articles.

2/ Un plus gros tiers est moins dynamique, moins réactif et ne réagit que quand on le sollicite. Cela s'explique aussi en raison de l'actualité qui peut être particulièrement calme dans leurs régions.

3/ Un tiers encore plus important est dit « correspondants dormants ». Ils réagissent peu, voire pas du tout et sont peu sollicités.

Tous sont utiles et ne peuvent en rien se substituer au travail des salariés permanents.

### La spécialisation

Un organe de presse peut faire appel à plus ou moins de pigistes selon les thèmes d'actualité. Par exemple, lors d'événements sportifs précis (Coupe du Monde de football, Jeux Olympiques), les rédactions peuvent avoir besoin de collaborations de pigistes réputés pour leurs spécialités et leurs connaissances particulières dans la matière. Contrairement à un journaliste titulaire qui ne peut pas se spécialiser uniquement dans un domaine (car il écrit tous les jours pour le même journal et l'actualité n'est pas de même intensité pour chaque domaine tous les jours), le pigiste peut en revanche être très bon dans un secteur et écrire sur un même sujet pour plusieurs organes de presse. Le pigiste travaille ainsi moins souvent mais peut écrire beaucoup d'articles à un moment donné, alors que le salarié permanent a un rythme de travail plutôt constant. Il écrit tous les jours quelque soit l'actualité.

La spécialisation et la localisation sont donc deux motifs de recours aux pigistes propres au métier, mais également un atout pour ces travailleurs qui se rendront finalement indispensables par leur localisation ou leur spécialisation spécifiques. Le motif du contrôle des coûts présenté ci-après s'inscrit plus généralement dans une dynamique de réduction des coûts propres à l'économie dans son ensemble.

### *II.3-Réduire les coûts*

La presse écrite doit aujourd'hui faire face à une concurrence très forte. Tout d'abord au sein même de la presse : quotidiens entre eux mais aussi quotidiens contre hebdomadaires. Mais la presse écrite doit également faire face à l'essor de médias plus récents : la télévision, la radio et depuis peu, Internet. De plus, la montée des impératifs commerciaux au sein des groupes de presse oblige les rédactions « permanentes », souvent constituées d'équipes rédactionnelles restreintes, à faire de plus en plus appel aux pigistes. Ce recours permet donc aux entreprises de gérer plus sagement sa main-d'œuvre. Le système de rémunération à la pige convient pour adapter les besoins de l'organe de presse aux fluctuations de l'activité saisonnière ou conjoncturelle, aux irrégularités d'activité. Ainsi, recourir aux pigistes s'inscrit comme une stratégie d'emploi pour les entreprises, en leur évitant des salariés surnuméraires.

En examinant les coûts d'une entreprise de presse (présentés dans le tableau 5 ci-après), on comprend que les entreprises cherchent à réduire le nombre de salariés permanents. La rédaction occupe 15 à 20 % des postes de coûts dans une entreprise de presse. Ce sont pour l'essentiel des coûts fixes qui dépendent du nombre de journalistes, de leur rémunération, des effectifs et des moyens de la documentation, ainsi que des abonnements à une ou plusieurs agences (1 à 2 % des coûts en moyenne). Il faut noter qu'un réseau de correspondants à l'étranger pèsera sur les coûts, de même que l'intégration dans la rédaction de journalistes de renom (éditorialiste reconnu par exemple). Il est possible de développer la part des coûts variables en substituant, à des salariés permanents, des pigistes. Ces derniers seront plus ou moins sollicités selon la saison ou le niveau de la conjoncture.

Ces dernières années, nombre de postes de correspondants ont été confiés à des pigistes ou sont remplacés par l'envoi ponctuel d'un envoyé spécial. Or, le coût élevé de l'assurance de celui-ci (de l'ordre de 4600 euros par jour) conduit à contrôler au plus près la durée de sa présence sur le terrain. Voilà pourquoi beaucoup de ceux qui fournissent les correspondances sont pigistes. En effet, il y a une forte demande de la part des organes de presse de pigistes à l'étranger car cela est moins coûteux pour eux. L'entreprise doit prendre en charge le loyer, la voiture, l'assurance, la scolarité des enfants, un billet aller/retour pour toute la famille par an pour un salarié permanent alors que le pigiste ne bénéficie d'aucun de ces avantages.

**Tableau 5 : Répartition des coûts de quelques quotidiens (en %)**

	<i>Quotidiens</i>	<i>Le Monde</i>	<i>Le Parisien</i>
Rédaction	<b>15 à 20</b>	20,3	23
Fabrication	20 à 30	23,1	17
Papier	10 à 15	9,9	12
Distribution	10 à 25	29,9	32
Promotion	1 à 2	1,8	9
Frais généraux, administratifs	13 à 21	19,4	7

Source : chiffres éditeurs ; Nadine Toussaint Desmoulins (1992)

L'objectif de réduction des coûts s'inscrit dans une logique de sous-traitance. L'idée est d'externaliser des services pour que l'entreprise diminue ses coûts. Recourir aux pigistes est une stratégie d'emploi car cela permet une plus grande flexibilité de la gestion de la main-d'œuvre pour répondre au plus près aux besoins du journal. Un collaborateur extérieur coûte moins cher à une entreprise de presse qu'un salarié fixe. Faire appel aux pigistes est donc une réponse au défi de réduction des coûts dans l'entreprise, nécessaire face à la concurrence entre groupes de presse et entre les divers médias.

A titre plus anecdotique, on peut également comparer l'évolution du nombre de pigistes l'année n+1 avec le taux de croissance de l'année n, et voir s'il est possible d'établir une correspondance entre croissance et recours à des travailleurs précaires.

Année n	Taux de croissance année n	Nombre pigistes n+1	Taux de croissance en n+1	Pourcentage Pigiste/ensemble journalistes
1998	3,4	6014	3,2	18,9
2000	4,1	5871	2,1	17,15
2002	1,3	6374	0,9	17,93
2005	1,4	6925	2,1	18,7
2006	2,1	6860	nd	18,4

Sources : OCDE pour les taux de croissance ; CCIJP pour l'effectif pigistes

On constate donc que lorsque le taux de croissance est élevé en n, la proportion de pigiste diminue en n+1. On pourrait donc établir un lien entre croissance et recours aux pigistes, qui pourrait conforter l'hypothèse selon laquelle les employeurs préfèrent signer des contrats de courte durée en période de faible croissance.

Finally, the salaried employees and the freelancers do not belong to the same segment of the labor market. For as much, one cannot classify the one on the primary market and the others on the secondary market in a clear-cut manner. Freelancers are qualified and yet precarious, and are indispensable to the functioning of the press, independently of the need for flexibility of current enterprises. They constitute a paradoxical market.

## **Conclusion**

In 1975, there were 13 635. In 2006, there are more than 37 000. In thirty years, the number of journalists has almost tripled. The attraction for the profession is therefore not to be demonstrated. As a consequence, the number of freelancers has also increased since it represents today 18,7% of the profession's workforce against 9% in 1995. Employers have therefore resorted to more freelancers and the movement seems to be strengthening. The good functioning of a press organ is therefore ensured by an arbitration between division and coordination of work among salaried employees and freelancers. Whether it is for geographical reasons, specific to the knowledge, or to reduce the costs of the enterprise, freelancers are in fact useful and their collaboration in the elaboration of a collective project is indispensable.

For as much, if the need for a remunerated journalist's work seems evident, the multiplication (or even the abuse) of the use of freelancers is not desirable in a profession of reference like that of a journalist. Being a freelancer is to experience precariousness through job instability and an irregular remuneration. Freelancing is no longer simply the lot of newcomers, even if it remains the majority in this case, and the possibility of a career is not excluded.

Or the system of freelancing could well be the future of journalism. It would then be necessary to envisage adjustments in social protection in order to guarantee everyone a payment in salary. But it would also be necessary to study the role of unions, in their capacity to unite and defend the rights of isolated individuals.

## **Bibliographie**

Albert, P., *La presse française*, Paris : La Documentation Française, 2004

Atkinson J., « Manpower strategies for flexible organisations », dans *Personnel Management*, August : 28-31, 1984

Aubert, C., *La précarité des journalistes rémunérés à la pige : assumée ou subie ?*, mémoire de DEA, 95p, 2005

Bloch, L. and M-A. Estrade, « Les emplois précaires sont-ils un marche-pied vers les emplois stables en France ? », dans T. Atkinson, M. Glaude, J. Freyssinet, C. Seibel (dir), *Pauvreté et exclusion*, Paris, rapport pour le CAE, La Documentation française, 1998, pp. 125-130

Bosch, G, "Towards a new standard employment relationship in Western Europe", *British Journal of Industrial Relations*, 42 : 4, December 0007-1080, 2004, pp 617-636

Cayrol, R., Les médias, Paris : PUF, 1991

Centre de Formation Professionnelle des Journalistes, Les droits et les devoirs du journaliste. Textes essentiels, Paris : CFPJ, 1192

Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels :  
<http://www.ccijp.net/>

Charon, J-M., Les Médias en France, Paris : La Découverte, 2003

Charon, J-M., La Presse quotidienne, Paris : La Découverte, 1996

Cingolani, P., La précarité, Paris : PUF, 2005

DARES, « Emploi et chômage des jeunes de 15 à 29 ans en 2005 », dans Premières Informations Premières synthèses, n°07.3, Février, 2007

Devillard, V., Lafosse, M-F., Leteinturier, C. and Rieffel R., Les journalistes français à l'aube de l'an 2000. Profils et parcours, Paris : Panthéon Assas, 2001.

Durand, P., Traité de droit du travail, Tome 2, Paris : Dalloz, 1950

Eyraud, F., Marsden D. and Silvestre J.-J., « Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France », Revue internationale du travail, Vol.129 : n°4, 1990

Favereau, O., « Marchés internes, marchés externes », Revue économique 40-2, 1989, pp 273-328

Gazier, B., « Le dualisme du marché du travail », dans J. Allouche, Encyclopédie des Ressources Humaines, Vuibert, 2003, pp. 386-393

Gazier, B., Les stratégies des ressources humaines, Paris : La Découverte, 2004

Lefresne, F., « Vers un renouvellement de l'analyse segmentariste », Economies et Sociétés, série Economie du travail, AB, 22, 2002, 1241-1267

Michon F., « La flexibilité : un phénomène multidimensionnel », dans Les Cahiers de l'Institut d'aménagement et d'Urbanisme de la région Ile-de-France, 2002, 131-132

Neveu, E., Sociologie du journalisme, Paris : La Découverte, 2001

Petit, H., « Michael Piore : les marchés internes », dans J. Allouche J., /Encyclopédie des Ressources Humaines/, Vuibert, 2003, pp. 1769-1774

Pilmis, O., « L'emploi dans les professions culturelles en 2002, d'après l'Enquête Emploi de l'INSEE », 31p, Notes de l'Observatoire de l'emploi culturel, série *Données de cadrage*, Dets, n°36, 2004

Reich, M., Gordon, D.M. and Edwards R.C., “A Theory of Labor Market segmentation”, dans The American Economic Review, Papers and Proceedings of the Eighty-fifth Annual Meeting of the American Economic Association/, 63 : 2, 1973, pp 359-365

Supiot, A., « Les nouveaux visages de la subordination », dans Droit social, n°2, février, 2000, 131-141.

Rambach, A. and Rambach, M., Les Intellos précaires, Fayard, 2001

Syndicat National des Journalistes, « Pigistes, mode d’emploi », dans Journaliste, publications du SNJ, 1<sup>er</sup> trimestre, 2001

Toussaint-Desmoulins, N., /L’économie des médias/, Paris : PUF, 1992