L'organisation de marchés incertains

Olivier Pilmis

▶ **To cite this version:**

Olivier Pilmis. L'organisation de marchés incertains : Sociologie économique des mondes de la pige et de l'art dramatique. Sociologie. École des hautes études en sciences sociales, 2008. Français. NNT : . tel-01535530

HAL Id: tel-01535530

https://sciencespo.hal.science/tel-01535530

Submitted on 9 Jun 2017

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.

ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SCIENCES SOCIALES

THÈSE

pour le doctorat de Sociologie

de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales

Présentée et soutenue publiquement

par

Olivier PILMIS

le 21 novembre 2008

L'ORGANISATION DE MARCHÉS INCERTAINS

Sociologie économique des mondes de la pige et de l'art dramatique

Directeur de thèse

Pierre-Michel MENGER, Directeur d'études à l'EHESS

Membres du jury

M. Didier DEMAZIÈRE, Directeur de recherches au CNRS

Mme Catherine PARADEISE, Professeur à l'Université de Marne-la-Vallée

M. Denis SEGRESTIN, Professeur à l'Institut d'Etudes Politiques de Paris (rapporteur)

M. Philippe STEINER, Professeur à l'Université de Paris-Sorbonne, Paris-IV (rapporteur)

Remerciements

La réalisation d'une thèse de doctorat alterne des périodes de grande solitude et des moments où se partagent des doutes, des enthousiasmes mais aussi des déceptions. Les phases de repli sur soi coexistent avec la discussion collective d'hypothèses et de résultats qui, peu à peu, émergent de l'enquête. Ceux présentés dans cette thèse doivent beaucoup, dans leur élaboration progressive et leur cristallisation provisoire, à tous ceux qui m'ont aidé et soutenu durant ces années.

Ma gratitude s'adresse en premier lieu à Pierre-Michel Menger qui a accepté de diriger cette thèse qui marque l'aboutissement d'une relation entamée dès avant mon inscription en DEA sous sa direction. Je le remercie de m'avoir accueilli tôt parmi les participants de son séminaire à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, et d'avoir bien voulu diriger mes travaux. Il retrouvera dans ce texte des traces des discussions que nous avons pu avoir sur l'opportunité de telle ou telle méthode ou la pertinence de tel ou tel concept, et qui portent la marque de la dette intellectuelle immense que j'ai contractée envers lui au cours de ces années. Enfin, et surtout, je le remercie chaleureusement de la confiance qu'il m'a sans relâche témoignée.

Plus généralement, mes remerciements vont à l'ensemble des membres du Centre de Sociologie du Travail et des Arts de l'EHESS – Florent Champy, Colin Marchika, Janine Rannou, Ionela Roharik et Nicolette Delanne – qui m'ont fait profiter, à un moment ou à un autre, de leurs compétences et m'ont ainsi permis de mener à bien cette recherche ainsi qu'à son directeur, Philippe Urfalino, pour son attention permanente pour les doctorants, qu'il s'agisse de leurs objets de recherche ou de leurs conditions matérielles. Et parce que celles-ci participent largement de cette expérience personnelle qu'est une thèse, mes pensées vont aussi vers les différents occupants du bureau 13 durant toutes ces années avec lesquels j'ai pu passer des moments agréables, souvent occupés à discuter d'autres choses que de mes recherches : Jean-Paul Fourmentraux, Aurélie Peyrin, Laure de Verdalle, Yohann Aucante, Fabien Accominotti, Frédéric Michel et Maricel Rodriguez Blanco. Cette thèse indique aussi le terme d'une trajectoire de formation qui doit beaucoup aux enseignant et professeurs qui m'ont accompagné depuis une décennie maintenant : Claude Dargent, François Héran, Claire Bidart, Anne Muxel, Bernard Gomel, Salah Bouhedja, Bénédicte Zimmermann, Anne Paillet. Parmi eux, je tiens en particulier à exprimer ma gratitude envers mes deux premiers enseignants de sociologie, Marc Jayat et Philippe Riutort, qui m'ont fait découvrir cette discipline et m'ont convaincu de m'y engager.

L'enquête nécessaire à la réalisation de cette recherche n'aurait pu être menée sans le concours des acteurs des mondes de l'art dramatique et de la pige que j'ai eu l'opportunité de rencontrer et, pour certains, de fréquenter. Je ne peux évidemment pas citer les comédiens et pigistes qui ont accepté de me rencontrer et de me faire partager leurs expériences, douloureuses pour certains, mais je leur sais gré de la confiance qu'ils m'ont accordée. Je tiens à remercier plus particulièrement Nathalène Bourdier, Martine Zuber, Myriam Guillemaud, Yann Kerveno, Eric Delon, Christophe Belleuvre et Jean Chabod-Seiries qui m'ont fait profiter de leur excellente connaissance du monde de la pige et m'y ont, largement, donné accès.

Ce travail a également bénéficié de certains soutiens dans le cadre d'ateliers, séminaires et groupes de recherches auxquels j'ai pu participer. Je remercie donc les différents participants à l'atelier sur le cinéma animé par Gwenaëlle Rot à l'Université Paris-10, ceux du groupe de recherche sur le journalisme réuni à l'EHESS autour de Cyril Lemieux, ainsi que les membres de l'atelier sur le secteur des arts et des spectacles co-organisé par le CESTA et l'IDHE à Nanterre et du groupe de travail sur les méthodes d'analyse quantitative de données longitudinales dont Louis-André Vallet m'a fait le redoutable honneur de me confier la co-animation. J'ai également pu bénéficier des conseils de Laurent Fleury pendant l'année où j'ai enseigné à l'Université Paris-7 et de la prévenance de François Sarfati qui a tout mis en œuvre pour que je puisse profiter de conditions optimales pour achever cette thèse. Je remercie enfin Frédérique Patureau qui m'a accueilli au DEPS du Ministère de la Culture durant ma première année de thèse, me permettant ainsi de me familiariser avec les enjeux statistiques et politiques autour du conflit des intermittents, et, au sein d'Audiens, Philippe Degardin et surtout Carole Perraut, sans qui je n'aurais pu avoir accès à des données statistiques sur le marché des journalistes pigistes.

La pénible tâche de relecture de ces pages fut notamment assurée avec gentillesse et bienveillance par Pauline Barraud de Lagerie, Jérémie Rosanvallon, Antoine Roullet et Mathieu Grégoire. Leurs remarques m'ont été extrêmement précieuses, de même que leur soutien amical pendant toutes ces années. Je remercie également Jérémie de m'avoir convié à entamer avec lui la rédaction de nos thèses au cours d'un été déjà lointain – je remercie ses parents de m'avoir accueilli à cette occasion en me permettant de donner le coup d'envoi de cette ultime étape dans des conditions plus qu'enviables. Plus généralement, je remercie mes amis et ma famille de m'avoir soutenu, et parfois même supporté, pendant toute la durée de cette thèse.

Enfin, je ne peux témoigner ma reconnaissance à ceux qui m'ont permis de bâtir cette thèse sans ménager une place particulière à Vincent Cardon. Peut-être plus que tout autre, il aura marqué de son empreinte une recherche qui porte en de multiples endroits les traces des innombrables discussions que nous avons eues. Plus encore, son indéfectible soutien durant toutes ces années m'a permis de mener cette thèse à son terme dans les meilleures conditions possibles. Cette thèse, il aurait pu l'écrire. Et elle aurait été mieux écrite.

Table des matières

Introduction 1

Vers une analyse des relations d'emploi sur des marchés incertains 4
D'une approche économique à une approche sociologique du phénomène marchand 13
L'encadrement social des marchés 16
Marchés incertains, marchés ouverts et économies de la qualité 17
Les relations d'emploi au sein des structures réticulaires 19
L'apport wébérien à une sociologie économique du phénomène marchand 21
Terrains et matériau d'enquête 26
Organisation de la réflexion 31

Chapitre 1. La dynamique des marchés de la pige et de l'art dramatique, entre croissance déséquilibrée et segmentation 35

1. La construction de données statistiques pour l'étude de populations aux contours flous 36

1.1. Etre et se dire comédien ou pigiste 36
1.1.1. Des bataillons aux effectifs fluctuants 37
1.1.2. La question des critères de définition 41
1.2. La constitution de deux populations d'études 44
1.2.1. Les comédiens dans les fichiers de la Caisse des Congés Spectacle 45
1.2.2. Les pigistes au prisme des données d'Audiens 47

2. Croissance et déséquilibre : principes du développement des marchés des pigistes et des comédiens 49

2.1. La croissance spectaculaire de deux marchés du travail 50
2.2. Propriétés des métiers, propriétés des marchés 58

3. Les inégalités interindividuelles, indices de la segmentation marchande 61

3.1. Une relative dégradation des situations individuelles 62

3.2. L'évolution des inégalités interindividuelles 65

3.2.1. Inégalités statiques et polarisation des marchés 65

3.2.2. Inégalités dynamiques et segmentation du marché..... 70

Conclusion du chapitre 73

Chapitre 2. Aux confins des marchés et des organisations :les métiers de comédiens et de pigistes en actes 75

1. L'organisation par projets des marchés incertains.....76

1.1. Pige et art dramatique au prisme des structures organisationnelles 77

1.2. L'extériorité par rapport aux structures organisationnelles.....80

2. Entre travail et produit, les actions marchandes des comédiens et des pigistes 86

2.1. Le recrutement sur des marchés incertains et ouverts 87

2.1.1. Les objets et les dispositifs de recrutement 87

2.1.2. Orienter le jugement vers soi..... 91

2.2. La nature problématique des échanges sur des marchés incertains.....95

2.2.1. La définition des caractéristiques du bien échangé 95

2.2.2. Etre au générique, signer un article 98

3. Les contraintes organisationnelles en univers marchand.....101

3.1. Cyclicité de la production et marché des produits 101

3.2. Les contraintes à distance dans l'univers journalistique 102

Conclusion.....107

Chapitre 3. Un salariat sans subordination ? Comédiens et pigistes comme travailleurs salariés..... 109

1. Les premiers pas vers un statut de travailleur salarié au début du 20e siècle 111

1.1. L'émergence d'un salariat artistique 112

1.2. La naissance du journaliste professionnel 115

1.2.1. Le journalisme au prisme de la sociologie des professions 115

i) Les limites d'une approche fonctionnaliste de la profession journalistique..... 117

ii) Critique d'une perspective interactionniste et approche juridictionnelle 121

1.2.2. Journalistes professionnels contre amateurs : une lutte juridictionnelle..... 123

i) La loi Guernut-Brachard et ses conséquences *125*
ii) Les pigistes, des journalistes non-professionnels *131*

2. La formalisation du statut salarié durant les Trente Glorieuses 134

2.1. Le salariat « négatif » des comédiens 135

2.1.1. La naissance de l'intermittence du spectacle 135

2.1.2. La conciliation du salariat et de l'autonomie artistique 137

2.1.3. Le CDD d'usage, forme juridique de l'activité intermittente 140

2.2. La difficile salarisation des journalistes pigistes 148

2.2.1. Les premiers pas vers le salariat 148

2.2.2. La loi Cressard et le professionnalisme salarié des journalistes pigistes 154
i) Une nouvelle définition du journaliste professionnel *154*
ii) L'édiction d'une présomption salariale large *158*

3. Structures marchandes et redéfinition du salariat 161

3.1. Redéfinition du salariat et ambiguïté de l'emploi 161

3.1.1. Quasi-salariés, parasubordonnés, professionnels autonomes… 162

3.1.2. La question de l'équipement du marché en droits sociaux 164

3.2. La forme des marchés, cause et signe des divergences de salarisation 166

3.2.1. La désorganisation du marché de l'art dramatique 166

3.2.2. Le dualisme du marché du travail journalistique 167

Conclusion du chapitre 171

Chapitre 4. Précaires ou « Sublimes » ? Analyser les transformations des marchés 173

1. Les relations d'emploi au prisme de la « crise » économique 174

1.1. La crise des intermittents : de la défense d'un statut à la lutte contre la précarité et pour la défense de la diversité culturelle 179

1.2. La pige : de la précarité des journalistes à celle de l'information 183

2. Intermittents et pigistes, prémices d'une organisation du travail renouvelée 192

2.1. La pige comme renouveau du journalisme 193

2.2. Les intermittents du spectacle : « sublimes » et « travailleurs du futur » 197

3. Les limites communes de deux discours antagonistes 205

3.1. L'hypothèse d'une détermination macrosociologique univoque 205

3.2. La dualité des évolutions récentes 207

3.3. Misérabilisme, élitisme et idéal-type de l'échange de travail salarié fordiste .. 211

Conclusion du chapitre 217

Chapitre 5. Incertitude qualitative et construction de la confiance : la logique des appariements sur le marché de la pige et de l'art dramatique 219

1. La ponctualité des échanges marchands dans les mondes journalistiques et artistiques 222

1.1. Des portefeuilles d'employeurs de taille différente 222

1.1.1. Le nombre d'employeurs des comédiens et des pigistes 223

1.1.2. Le renouvellement des employeurs des comédiens 225

1.2. Des couples globalement éphémères et aux contacts épisodiques 226

1.2.1. La brièveté des relations d'emploi 227

1.2.2. La faible densité des relations d'emploi des comédiens 229

2. Les appariements sur des marchés incertains 233

2.1. La mesure des probabilités d'arrêt des relations d'emploi selon leur durée 234

2.2. Incertitudes qualitatives sur le travail et difficulté des appariements 237

2.2.1. La question de la confiance sur des marchés des biens d'expérience 238

2.2.2. La qualité comme faculté d'adaptation à des univers conventionnels 248

Conclusion du chapitre 256

Chapitre 6. Noyau dur d'employeurs, stabilité de l'activité et engagement : les stratégies de portefeuille en question 259

1. « Noyau dur » d'employeurs et vivier de main d'œuvre 260

1.1. Repérer les zones d'échanges privilégiés 261

1.2. Les échanges privilégiés avec certains offreurs de travail 262

1.3. La distribution de l'activité du comédien entre ses employeurs 266

2. La prévisibilité accrue d'une activité quasi-permanente 269

2.1. La régularité de l'emploi et des rémunérations 270

2.2. L'accès à des dispositifs assurantiels 272

2.3. De la permanence de l'emploi sur des marchés du travail atypiques 281

3. Le concept de portefeuille d'employeurs à l'épreuve de l'engagement 285

3.1. Régimes d'échange et segmentation marchande 286

3.2. La notion d'engagement : portée théorique et méthodologique 290

Conclusion du chapitre 300

Chapitre 7. Protection sociale, structures marchandes et temporalité de l'activité : pigistes et comédiens face à l'assurance chômage 303

1. L'adossement des marchés à dispositifs assurantiels distincts 305

1.1. Les conditions d'obtention d'une indemnisation du chômage 307

1.1.1. Le Régime général de l'UNEDIC et ses Annexes 308

1.1.2. Annexe 1 *versus* Annexe 8.....310

1.2. Les usages contrastés des dispositifs d'indemnisation.....314

1.2.1. Banalisation et exceptionnalité d'une source de revenus.....314

1.2.2. L'usage des dispositifs assurantiels comme mode de certification professionnelle 319

1.3. Un chômage non-pigiste des pigistes 322

2. La protection sociale, au croisement des relations d'échange et des structures marchandes.....324

2.1. La contestation du salariat des pigistes dans les relations d'emploi 325

2.1.1. La cristallisation du conflit autour d'un dispositif administratif : la « feuille jaune » 325

2.1.2. Les rapports de force sur des marchés incertains.....328

2.2. Structures marchandes, salariat et protection sociale.....334

2.2.1. Normes attractives et normes répulsives.....334

2.2.2. Le rôle de la segmentation du marché.....338

3. Se dire chômeur : le chômage au prisme de la temporalité de l'activité.....341

3.1. Entre travail et produit, les temporalités imbriquées de l'activité.....342

3.1.1. Contrat moral et bon de commande 342

3.1.2. La question de la mesure du travail.....345

3.2. Organisation de l'activité, initiative de l'échange et catégorisations.....349

3.2.1. Temporalité de l'organisation, temporalité de l'individu.....350

3.2.2. Catégorisations officielles et catégorisations indigènes.....352

Conclusion du chapitre 355

Conclusion générale 357

Bibliographie 367

ANNEXES.....387

Annexe 1. Liste des documents utilisés sur le monde de la presse i

Annexe 2. La non-prise en compte des retraités a-t-elle une influence sur la croissance des effectifs de pigistes ?.....vi

Annexe 3. L'utilisation de modèles de régression linéaire pour l'estimation de tendances longitudinales x

Annexe 4. Rapport Brachard (1935) xvi

Annexe 5. La requalification en CDI de CDD de comédiens : un exemple de jurisprudence liv

Annexe 6. La définition sectorielle du CDD d'usage constant lvii

Annexe 7. Instruction n°18 du 2 octobre 2006 du Ministère de l'emploi lx

Annexe 8. Proposition de loi Cressard (1974) lxii

Annexe 9. Rapport Fillioud (1974) lxv

Annexe 10. Les conditions de destruction de la présomption salariale du journaliste pigiste lxxix

Annexe 11. Le pigiste comme apprenti journaliste..... lxxxi

Annexe 12. La qualité des appariements sur le marché du travail des pigistes, au prisme d'une cohorte « rétrospective » lxxxii

Annexe 13. La régularité de la collaboration d'un pigiste selon les accords d'entreprise..... lxxxiv

Annexe 14. Directive 23-99 de l'UNEDIC cxvii

Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1 – L'information statistique sur l'emploi dans le spectacle 38
Tableau 2 – Les pigistes parmi les journalistes titulaires de la carte 40
Graphique 1 – L'expansion démographique des marchés 51
Graphique 2 – Le developpement des echanges marchands 54
Graphique 3 – Consommation de quelques biens culturels 56
Graphique 4 – L'évolution des situations individuelles sur le marché 63
Graphique 5 – La part des revenus de la pige dans les des revenus des pigistes 64
Graphique 6 – Les inégalités sur le marché des comédiens et des pigistes (1987-2001) .. 67
Tableau 3 – Evolution des inégalités (1987-2001) Résultats de modèles de régression linéaire 71
Graphique 7 – Répartition par age de la population des pigistes (1999-2003) 170
Tableau 4 – Répartition de la population totale par statut, comparaison 1982-2002 175
Graphique 8 – Diffusion des formes particulieres d'emploi dans le secteur privé, 1982-2002 176
Tableau 5 – Les intermittents du spectacle et l'assurance chômage (1993-2001) 180
Tableau 6 – Typologie des formes de la precarité selon S. Paugam 208
Tableau 7 – Répartition des individus selon le nombre de leurs employeurs 223
Tableau 8 – Taux de renouvellement des employeurs de comédiens 226
Tableau 9 – Répartition des couples selon leur durée 227
Graphique 9 – Répartition des couples comédien – employeur selon leur densité 230
Graphique 10 – Probabilité d'arrêt de la relation en fonction de sa durée 235
Graphique 11 – Probabilité d'arrêt de la relation en fonction de sa durée en années 237
Tableau 10 – Répartition des comédiens selon la taille du noyau dur d'employeurs 262
Graphique 12 – Distribution de la population des comédiens selon la part du noyau dur 267

Tableau 11 – Variations du volume d'emploi représenté par les différents employeurs selon leur appartenance au noyau dur 270
Tableau 12 – Rôle des employeurs dans l'accès aux 507 heures 273
Graphique 13 – Le marché du travail des journalistes, selon Aubert (2007b) 288
Tableau 13 – Convention UNEDIC du 13 Novembre 2003 308

Introduction

Au cours des deux dernières décennies, le monde du travail a progressivement changé d'aspect. La « crise » économique persistante, le développement des échanges commerciaux ou encore l'émergence des techniques de l'information et de la communication ont profondément bouleversé la structure de la population active. D'une part, les années récentes ont marqué le relatif reflux de l'emploi ouvrier, et plus largement industriel, au point qu'a pu être hâtivement diagnostiquée une « fin » des ouvriers qui est encore loin d'être advenue (Beaud et Pialoux, 1999). Symétriquement, elles ont contribué à la poursuite d'une tertiarisation de l'économie requérant de plus hauts niveaux de qualification, notamment en raison de l'impact du progrès technique (Berman *et al.*, 1994 ; Cohen, 1998). Finalement, les secteurs de production immatérielle se seraient substitués aux secteurs de production matérielle comme moteur paradoxal d'une croissance ralentie. Ces transformations connues de la structure de la population active se sont accompagnées de changements à un niveau plus large : cette « crise » économique, à bien des égards, a constitué une « crise » de la régulation fordiste (Boyer et Saillard, 2002) ayant prévalu durant les Trente Glorieuses, dans laquelle la production de masse rendue possible par la standardisation de la production trouvait des débouchés dans un développement de la consommation permise par l'indexation des salaires sur les gains de productivité - la mise en place d'une protection sociale durant cette période faisant office, le cas échéant, de soutien de la demande.

La « fin » de cette régulation fordiste, ou au moins sa remise en cause, porte en germe une modification des formes productives caractéristiques de cette ère, et en particulier des relations d'emploi qui s'y déploient. Le salariat fordiste se caractérise en effet par un ensemble de traits caractéristiques permettant de définir les contours d'un emploi à temps plein au sein d'une organisation productive à laquelle l'individu est

durablement attaché, sous la forme contractuelle du contrat à durée indéterminée (CDI) et avec comme cas-limite l'emploi « à vie » tel que l'industrie japonaise a pu le proposer. Le développement de structures entrepreneuriales plus légères, ainsi que les vicissitudes d'une situation économique souvent incertaine et fragile, paraissent avoir rendus improbables, sinon impossibles, l'établissement et l'entretien de telles relations. Celles-ci ne s'inscriraient plus désormais dans le temps long de l'engagement à durée indéfinie, et en tout cas pluriannuelle, mais dans le temps court des collaborations éphémères. Ce mouvement est apparu inexorable depuis plusieurs années et trouve de nombreuses traductions, de l'expansion depuis les années 1980 d'un travail intérimaire qui s'est progressivement étendu à des catégories de main d'œuvre de plus en plus qualifiées à l'adoption récente, par l'article 6 de la « loi de modernisation du marché du travail » (loi n°2008-596 du 25 juin 2008) d'un « contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini », un « contrat de projet » réservé aux cadres et ingénieurs. Les dernières décennies semblent donc avoir sonné le glas des relations salariales typiques d'un monde fordiste qu'il est coutumier de présenter comme perdu.

L'ensemble de ces changements sont parfois jugés comme le résultat d'une métamorphose du système productif lui-même, qui marquerait l'avènement d'un « nouvel esprit du capitalisme », pour reprendre le terme de Boltanski et Chiapello (1999). Les impératifs d'une production flexible, opposés aux réquisits de la standardisation fordiste, ainsi que la volonté d'intégration d'une critique « artiste » prônant le passage d'un travail perçu comme labeur à un travail envisagé comme œuvre, se conjuguent pour aboutir à un renouvellement de l'organisation du travail qui s'articulerait désormais autour d'équipes en permanente reconfiguration. Cet « esprit », caractéristique d'une économie principalement productrice de savoirs (Moulier-Boutang, 2007), s'incarne dans des relations d'emploi d'un nouveau type, grâce auxquelles l'individu n'est lié à son employeur qu'à la faveur de la réalisation d'un projet commun. Le retournement est presque complet par rapport à la période précédente : la standardisation est remplacée par le souci d'une production de produits uniques dans une économie tertiarisée au sein de laquelle les gains de productivité sont par nature plus faibles, comme l'indiquait la loi de Baumol dans les années 1960 à propos du secteur artistique. Le renouvellement du salariat depuis la fin des Trente Glorieuses, marqué par le dépérissement relatif de son avatar fordiste, signale l'émergence d'une forme d'emploi et de travail hybridant le salariat et le travail indépendant. Le salariat nouveau appelé par un capitalisme en

mutation s'est vêtu de certains des oripeaux d'une indépendance avec laquelle la rupture paraissait pourtant définitive : de cette conciliation des contraires naissent un travail dans lequel la subordination se pare d'autonomie, et un emploi qui recouvre exactement les besoins de la collaboration entre un employeur et un salarié. L'épuisement du salariat fordiste marquerait la disparition de l'aliénation salariale, née des formes civilisées d'esclavage dont Marx observait le règne dans les usines anglaises de la première révolution industrielle. Son successeur est connu : ce serait un salariat désormais émancipateur, adapté aux contraintes productives actuelles.

Les interprétations qui voient dans ces évolutions le principe et le résultat de l'émergence d'un « nouvel esprit du capitalisme » créateur de formes et relations d'emploi particulières font l'objet de débats extrêmement virulents. En particulier, l'idée d'une nature libératrice de ce néo-salariat renouvelé est loin d'être universellement partagée. La tendance à un moindre attachement des individus aux organisations, et le raccourcissement des relations d'emploi marque aussi à bien des égards le développement d'une précarité contre laquelle la régulation et le salariat fordistes avait permis de se prémunir. Les transformations du monde du travail et des relations qui s'y nouent se conçoivent alors comme une ultime métamorphose de la question sociale (Castel, 1999) et signale, au contraire, la réapparition du risque de désaffiliation. Parmi les éléments constitutifs de la régulation fordiste récemment mis à mal, l'accent est mis sur le retrait progressif d'un Etat-providence dont les évolutions récentes ont précipité la « crise » (Rosanvallon, 1981). Les modalités émergentes d'organisation du travail font peser la menace permanente d'une privation d'emploi, et restaurent certaines formes anciennes de sujétion envers un employeur susceptible de reconduire ou non des contrats dont la brièveté devient une propriété centrale. Loin de parachever la rupture avec un salariat de type marxien, l'effritement du salariat fordiste en consacre le retour. L'évolution de ces formes de salariat n'ont pas manqué de susciter les interrogations des sociologues sur la nature même du salariat (Vatin, 2007).

Les évolutions récentes suscitent des interprétations divergentes, témoignant de l'ambivalence d'un phénomène qui a également des répercussions au niveau des trajectoires individuelles sur ces marchés du travail. Situées au croisement des relations d'emploi et des mécanismes macrosociaux, les carrières mêmes des individus s'en

trouvent modifiées. Tandis que dans un univers fordiste où les relations d'emploi sont peu nombreuses, elles prennent la forme idéale d'une progression linéaire au sein d'une organisation ; elles semblent vouées dorénavant à épouser un profil différent, celui d'une succession de collaborations avec des employeurs différents, remettant en lumière le rôle des passages d'une organisation à une autre dans la construction des destins professionnels. Là encore, les interprétations s'opposent quant au « signe » qu'il convient d'affecter à ces transformations. Positives pour les apologues d'un nouvel esprit du capitalisme qui soustrait les carrières individuelles au carcan organisationnel, elles sont négatives pour les contempteurs d'un renforcement de la soumission au marché qui rendrait aléatoires les parcours individuels. Les jugements diffèrent donc sur des carrières qui se déroulent désormais de manière relativement indépendante des organisations que fréquentent successivement, ou parfois simultanément, des individus devenus le seul principe de permanence de ces carrières.

Vers une analyse des relations d'emploi sur des marchés incertains

A travers ces transformations qui se jouent sur diverses échelles, allant de l'individualisation des trajectoires professionnelles aux métamorphoses de la population active, des reconfigurations de mondes sociaux et de marchés sont à l'œuvre. Celles-ci sont induites par les modifications des relations d'emploi et d'échange qui s'y tissent. Les mondes sociaux (Becker, 1988) se fondent en effet sur des chaînes de coopération rassemblant l'ensemble des individus intervenant dans la réalisation d'une activité sociale particulière. Ces chaînes cristallisent les rapports de coopération et de dépendance réunissant les acteurs d'une production, sans qu'il n'y ait nécessairement coprésence ni même interconnaissance. L'évolution des relations d'emploi au cours des années récentes, en en faisant le support de liens ponctuels et éphémères, a pour corollaire un perpétuel renouvellement d'une partie, mais aussi parfois de la totalité, de ces chaînes de coopération, au rythme de relations qui ne cessent de se nouer et de se dénouer. En perpétuelle recomposition, les mondes sociaux perdent alors leur stabilité et ne cessent de présenter de nouveaux arrangements.

Ces relations d'emploi peuvent être replacées dans un autre cadre théorique, les envisageant sous l'aspect de marchés. Ces derniers s'approchent d'une réalisation de

l'idéal de la théorie économique classique et néo-classique (Guerrien, 1991) dans lequel le jeu concurrentiel permet une annulation des coûts d'entrée et de sortie de relations d'emploi dont la durée coïncide exactement à la double contrainte des besoins exprimés par le demandeur de travail et de l'effort consenti par l'offreur. L'achèvement de la relation d'emploi marque alors une nouvelle confrontation de l'offreur comme du demandeur à l'épreuve concurrentielle. Sur un tel marché, les liens sont par ailleurs dépourvus de mémoire, les individus sont libres de contracter à nouveau ensemble, dans la mesure où chaque échange paraît marqué du sceau de la nouveauté et de l'inédit. Là encore, le marché est sans cesse recomposé, au gré des affiliations provisoires des uns et des autres. Recomposition paradoxale toutefois, puisqu'elle vient effacer les acquis précédents, si bien que ce marché en perpétuel mouvement et en permanente reconfiguration est en même temps, et pour cette raison même, parfaitement immobile et statique.

Ces deux systèmes conceptuels ne sont voisins qu'en apparence. L'absence de mémoire des liens marchands s'accommodent en effet assez mal de la notion de convention dont Becker fait le cœur de sa théorie des mondes sociaux, et qui suppose une capacité d'apprentissage de la part des acteurs. Cependant, à travers leur redéfinition rapide et permanente dans un contexte de renouvellement des relations d'emploi et de travail, tous deux mettent en évidence l'instillation d'une plus grande instabilité dans les univers de travail. Instabilité des chaînes de coopération, voire confusion des conventions elles-mêmes, dans le premier cas, qui peuvent aboutir à la désorientation dans des mondes devenus opaques et illisibles. Instabilité d'un univers marchand sur lequel l'équilibre peut n'être que ponctuel et où l'interaction ne se prolonge pas au-delà de l'échange lui-même. Cette caractéristique nouvelle des marchés et des mondes rejaillit sur les carrières individuelles en en rendant le déroulement plus incertain – l'horizon temporel des acteurs y est singulièrement limité.

Ces évolutions récentes dont ont été esquissées à grands trait les principales caractéristiques ont finalement mené à l'apparition, ou à la réapparition, d'un espace particulier, que l'on propose, dans le cadre de cette recherche, de désigner sous l'expression de *marchés incertains*. Le choix de ce terme permet d'abord de rendre compte du faible ancrage institutionnel de ces marchés, sur lesquels les organisations

présentent des frontières plus floues que durant la période fordiste, et avec lesquelles un nombre croissant d'individus entretiennent des rapports d'extériorité laissant entendre qu'ils agissent davantage sur des marchés qu'au sein d'organisations – les relations d'emploi qu'y entretiennent les individus se définissent donc principalement par leur brièveté. Ces marchés apparaissent de plus incertains à double titre, l'incertitude y est de deux natures. D'une part, elle porte sur les carrières et les destins individuels. Si cette incertitude constitue à bien des égards une composante de tout marché, elle paraît avoir atteint, dans le contexte de croissance faible de la période récente, des niveaux qui n'avaient plus été observés depuis plusieurs décennies. D'autre part, cette incertitude concerne la nature même du bien échangé sur ce type de marché. Si les individus paraissent agir davantage sur des marchés qu'au sein d'organisations, c'est avant tout qu'ils entretiennent des rapports d'extériorité avec des organisations avec lesquelles les contacts peuvent n'être qu'éphémères. Sans être jamais totalement exclus de telles organisations, ils n'y appartiennent toutefois jamais totalement. Les transformations récentes installent donc l'activité individuelle dans un va-et-vient entre marché et organisation qui participe, avec le niveau généralement élevé des qualifications que l'on y rencontre, de cette ambiguïté entre salariat et travail indépendant. S'ils agissent alors principalement sur un marché, la nature du bien qu'ils y échangent demeure ambiguë. Travail ou produit ? Il n'est guère possible de trancher, ce qui contribue à troubler encore davantage le tableau que l'on peut brosser. Le terme de « marché incertain » a pour vocation de restituer ces différentes dimensions.

Il pose donc notamment le problème de l'incertitude de carrières et trajectoires qu'il s'agit, pour les acteurs, de stabiliser pour parvenir à une plus grande prévisibilité ; ainsi que celui de la manière dont ces marchés s'articulent avec les organisations, qu'il s'agisse de processus de production ou de structures. C'est donc la question de l'organisation de ces marchés incertains qui sera étudiée dans ce travail. Son objectif est de comprendre certaines des modalités de réduction de l'incertitude qui règne sur ces marchés, d'étudier les techniques et ressources dont les individus disposent pour y introduire de la stabilité. Les postulats et prédicats formulés au sujet de ces évolutions et des mondes qui en seraient la résultante peuvent alors être mis à l'épreuve.

Cet intérêt pour la manière dont les carrières individuelles permettent d'analyser l'organisation de ces marchés incertains s'inscrit dans la continuité d'un mémoire de DEA qui portait sur les carrières de comédiens. L'étude de cette population se révèle précieuse pour aborder ce type de problématique. Le marché de l'art dramatique[1] présente en effet les propriétés de ce que l'on a appelé plus haut un marché incertain : les organisations, surtout dans le secteur du spectacle vivant, sont loin de s'y conformer au modèle de l'industrie fordiste ; les individus n'ont le plus souvent avec elles que d'éphémères contacts ; l'instabilité des trajectoires individuelles s'y révèle particulièrement importante, comme en témoignent les taux de turn-over que l'on peut y observer ; enfin, la nature du produit qui s'y échange est, dans une certaine mesure, indéterminée. Si un comédien fournit *a priori* du travail, il n'en demeure pas moins qu'en fonction de certaines variables (son sexe, son âge, sa réputation, ou bien ce qu'il « dégage » aux yeux d'un metteur en scène ou d'un réalisateur), il peut participer à la définition ou à la redéfinition du produit lui-même. C'est particulièrement évident dans le cas de certaines vedettes dont la renommée est suffisante pour que des projets soient écrits *pour* elles : le produit sera conçu en fonction du comédien ou de la comédienne qui y participera. Mais c'est également vrai de comédiens qui, pour divers motifs, peuvent susciter une réorientation des conditions de réalisation du bien (nouvelles directives de mise en scène, etc.) ou une appréciation différente de la part du public : qu'elle se manifeste au niveau de la production ou de la réception, la nature du bien en aura été modifiée.

L'exemple des comédiens présentait aussi l'avantage de confronter des résultats empiriques à des réflexions théoriques de portée parfois très générale, dans la mesure où, comme l'a montré Menger (2002), les discours rapidement dépeints plus haut prennent souvent les artistes et, en leur sein, les intermittents du spectacle comme point de référence des évolutions récentes, justement parce qu'elles paraissent s'exprimer dans ce monde de manière paroxystique. Si les professions artistiques constituent, pour le meilleur ou pour le pire, un étalon de ces transformations du travail, s'intéresser aux comédiens permettait d'ébaucher une réflexion sur l'organisation de ces marchés incertains. La réduction de l'incertitude y était appréhendée à partir de la question, simple

[1] Ce terme sera régulièrement employé par la suite, afin de conserver l'ambiguïté sur la nature du bien échangé par les comédiens.

mais cruciale, du maintien sur le marché du travail, envisagé comme un premier indice de réussite professionnelle. Dans un contexte d'incertitude élevée et de relations d'emploi éphémères, rester présent sur le marché constitue le premier obstacle à surmonter pour les jeunes comédiens, et donc un critère d'insertion dans ces mondes à la fois pertinent et commode. Ce mémoire de DEA accordait une attention toute particulière à la question de la diversification des activités de comédien entre différents secteurs de l'art dramatique, et mettait en évidence l'impact d'une diversification raisonnée sur la réussite professionnelle des comédiens. Celle-ci permet en effet de se prémunir contre certaines des vicissitudes de ces marchés, là où la trop grande concentration de l'activité risque toujours de mettre en péril la présence ultérieure de l'individu sur le marché, en contribuant à réduire progressivement sa situation marchande à une unique position dont la permanence n'est pas nécessairement assurée.

Il m'est toutefois apparu que l'étude de la diversification sectorielle se heurtait à certains problèmes. En premier lieu, la distinction sectorielle qu'elle suppose au préalable est une opération moins aisée qu'il n'y paraît, notamment d'un point de vue statistique. Les données de la Caisse des Congés Spectacles disponibles au sein du Centre de Sociologie du Travail et des Arts et auxquelles j'avais donc accès, ne permettent guère de mettre en œuvre une distinction fine entre les domaines d'activité des comédiens, et obligent souvent à recourir à une fruste dichotomie entre audiovisuel et spectacle vivant qui, si elle est bien fondamentale dans le monde de l'art dramatique, manque singulièrement de précision. Ensuite, le niveau sectoriel ne paraissait pas le mieux adapté à l'étude de l'activité individuelle. Compte tenu de la nature même des relations qui se nouent dans ce monde, cette activité se répartit entre des employeurs avant même de se répartir entre des secteurs. De plus, on peut formuler l'hypothèse selon laquelle mettre l'accent sur ces liens d'emploi facilite la compréhension de ce monde social dans son ensemble, eu égard à la manière dont ils reflètent ces mondes et participent de leur fonctionnement et de leur structure.

Cette thèse prend donc pour objet les relations d'emploi sur des marchés incertains. En situant la perspective à un niveau méso-sociologique, le choix de ce thème d'étude présente le double avantage de rendre possible la description du rôle que jouent ces relations dans l'activité individuelle, de montrer comment elles participent à sa construction et à sa stabilité, mais elles permettent aussi de décrire le marché dans son ensemble, d'en mettre au jour les mécanismes et principes de fonctionnement. Le

questionnement général poursuit donc celui entamé dans le cadre du mémoire de DEA, mais à partir d'un prisme sans doute mieux adapté. Surtout, ce travail de thèse a pour ambition d'étendre la recherche à un autre terrain empirique, à un autre secteur de l'économie, à un autre groupe professionnel, celui des journalistes pigistes. La mise en regard de ces deux populations de pigistes et de comédiens naît d'abord de la ressemblance, sur le plan phénoménal, de ces deux activités. Toutes deux s'inscrivent dans des secteurs de productions immatérielles, dont le contenu est de surcroît culturel : intellectuel dans un cas, artistique dans l'autre ; ce qui fonde le flou des frontières entre marchés du travail et du produit. Maître de l'organisation de son activité, le pigiste se situe à bien des égards à l'intersection de ces deux marchés, dans un espace où la personnalisation des biens se manifeste matériellement par une signature au bas d'un article ou à la fin d'un reportage.

Ces deux mondes de l'art dramatique et de la pige se trouvent en outre largement dépourvus de barrières à l'entrée et à la sortie, leur conférant la caractéristique de « marchés ouverts » accroissant encore l'incertitude dans ces univers où l'activité est scandée par la succession potentiellement rapide de relations d'emploi éphémères sans qu'il y ait nécessairement de lien de continuité entre elles. Les acteurs eux-mêmes soulignent parfois cette proximité entre les deux populations. La revue *Stratégies*, spécialisée dans les médias et la communication, consacrait ainsi en 2005 un article aux journalistes pigistes sous le titre, appelé en « une », « les pigistes, intermittents du journalisme »[2]. Proches dans leur dimension de travail, elles portent à un haut niveau de réalisation les grandes mutations décrites plus haut. Etudier conjointement ces deux populations permet alors d'éviter l'écueil sur lequel aurait pu s'échouer une recherche exclusivement concentrée sur les seuls comédiens. Une focalisation exclusive sur le secteur et le salariat artistiques aurait risqué d'aboutir à un intérêt excessif pour le dispositif particulier de protection sociale qui y est adossé. Celui-ci est en effet indissociable des mondes du spectacle en général (Menger, 2005), et de celui de l'art dramatique en particulier (Menger, 1997 ; Paradeise, 1998) au point d'être parfois désigné du nom même de la forme d'emploi qui y règne : accéder à la protection sociale, sur ce marché, trouve sa traduction indigène dans des expressions comme « être intermittent »

[2] *Stratégies* 1368 du 5 mai 2005, p. 34.

ou « avoir le statut d'intermittent ». On pouvait redouter que ce caractère structurant ne devienne potentiellement aveuglant.

Dresser un parallèle entre comédiens et pigistes donne par ailleurs l'occasion de s'extirper d'un champ de recherches aujourd'hui largement balisé et connu, grâce aux nombreuses recherches consacrées à ces formes de travail artistique au cours des dernières années. Celles-ci portent en premier lieu sur les métiers artistiques eux-mêmes, qu'il s'agisse des comédiens (Menger, 1997 ; Paradeise, 1998), des musiciens (Coulangeon, 2004 ; Perrenoud, 2007) ou des danseurs (Sorignet, 2004 ; Rannou, Roharik, 2006). Mais au-delà de la seule description des activités, d'autres dimensions de ce travail artistique ont fait l'objet d'études souvent détaillées, qu'il s'agisse des divisions genrées qui s'y expriment (Buscatto, 2003 ; Ravet, 2006), des systèmes organisationnels qui s'y trouvent (Lehmann, 2002 ; Verdalle, 2003a ; Redon, 2006), ou encore des mondes esthétiques qui s'y déploient (Coulangeon, 1999 ; François, 2005b ; Jouvenet, 2006). L'abondance de la littérature sociologique récente sur ces questions impose un décentrement par rapport aux recherches usuelles sur ce secteur, et une extension du domaine d'étude dont l'addition d'un autre terrain empirique à celui des comédiens est l'une des possibilités ; à plus forte raison que la mince littérature sociologique explicitement consacrée aux pigistes, finalement réduite au seul ouvrage dirigé par Alain Accardo (1998) contraste nettement avec la pléthore d'ouvrages et d'articles prenant le travail artistique pour objet. Il s'agit, en procédant à un raisonnement comparatif, de soumettre les observations faites dans l'un de ces mondes à l'épreuve de l'autre, et d'échapper ici au cadre toujours un peu étroit et potentiellement réducteur de l'observation empirique d'un univers unique, pour parvenir à des conclusions qui intéressent un pan plus large du monde social, quand bien même on ne saurait malgré tout aboutir qu'à ces « intelligibilités segmentaires » dont Passeron (1996) fait le propre du raisonnement sociologique. C'est donc à partir de la confrontation de ces deux champs de recherche que sera traité l'objet concret de questionnement suivi dans cette thèse, à savoir les liens d'emploi.

Car comprendre l'organisation de ces marchés incertains suppose de faire porter le regard sur les relations qu'y nouent les individus et donc de se concentrer sur le niveau « intermédiaire », ou méso-sociologique, des échanges entre offreurs et

demandeurs de travail. De manière assez paradoxale, le développement d'une organisation du travail par projet (spectacle artistique ou article journalistique) qui rend moins coûteuse la dissolution d'un collectif de travail donne une importance nouvelle à ces relations qui deviennent l'un des principaux canaux de domestication concrète de l'incertitude constitutive de ces marchés. L'expansion de formes de travail situées à mi-chemin du travail salarié et indépendant rappelle que l'organisation de ces marchés, *i.e.* la stabilité de la carrière aussi bien que de la production, l'introduction de prévisibilité dans les trajectoires et l'allongement de l'horizon temporel, requièrent la fidélisation de clients-employeurs. Autrement dit, ces relations d'emploi mettent en évidence que ces marchés sont aussi des mondes, au sein desquels les conventions permettent d'assurer la régularité d'échanges qui contribuent à leur tour à les (re)définir.

Dans cette étude, les relations d'emploi que tissent comédiens et pigistes sont envisagées sous deux angles : celui de la structuration et de l'organisation de ces marchés incertains auxquelles elles participent en y introduisant de la stabilité et de la prévisibilité, et celui de l'encadrement des ces relations par un ensemble de règles définissant le cadre dans lequel les relations d'emploi sont censées se déployer. L'objectif de cette recherche est alors de montrer comment, à partir de constats mais aussi de postulats sur ces espaces marchands, ces normes le plus souvent juridiques en dessinent les contours et modèlent les échanges qui s'y déroulent ; mais aussi de mettre en évidence comment, dans les échanges concrets que l'on peut y observer, ces normes sont parfois niées, contestées et contournées. Il s'agit également de s'intéresser aux conditions de possibilité d'une poursuite durable de relations d'emploi sur des marchés de cette nature et donc, enfin, de souligner l'écart souvent important des liens d'emploi que l'on peut concrètement observer dans ces mondes avec la représentation à laquelle aboutit certaines inductions faites à partir des évolutions macro-sociales décrites plus haut. De la combinaison de ces différentes interrogations émerge finalement un portrait de ces marchés incertains, des mécanismes qui président à leur fonctionnement, et de leur organisation propre.

Le cadre théorique de cette recherche emprunte principalement ses instruments à la sociologique économique. Celle-ci a notamment mis en évidence le caractère construit des espaces marchands, à travers le jeu des acteurs qui y agissent mais aussi des systèmes de *règles* qui ont permis d'établir un cadre juridique ou socio-juridique au sein duquel les échanges marchands peuvent se déployer. Les réflexions qui ont été menées en son sein

sur la *qualité* se révèlent aussi particulièrement pertinentes pour l'analyse de ces marchés sur lesquels la multiplicité, ne serait-ce que potentielle, d'échanges et des employeurs reporte l'incertitude sur les caractéristiques respectives des offreurs et des demandeurs. En particulier, les théories développées autour de ce concept sont d'un grand secours au moment d'étudier les processus de recrutement sur ces marchés incertains. Enfin, la troisième grande catégorie d'outils théoriques que cette thèse reprend à la sociologie économique peut être regroupée sous le terme d'*encastrement* des marchés dans des relations sociales. La prise en compte de phénomènes de cette nature est nécessaire eu égard à l'objet qu'on prétend ici étudier, des liens d'emploi dont il s'agit d'analyser le rôle sur le marché du travail. Le recours à ces données relationnelles et réticulaires d'étude du monde social se révèle d'autant plus nécessaire compte tenu de la confusion entre travail et produit dans des marchés comme ceux de la pige et de l'art dramatique, où le jugement sur la prestation n'est jamais éloigné d'un jugement sur la personne du prestataire. L'extériorité (même relative) par rapport aux organisations trouve alors une conséquence *a priori* inattendue dans la forte personnalisation des échanges. Si ces marchés sont incertains, ils n'en sont pas pour autant anonymes.

D'autres traditions théoriques sont néanmoins convoquées ici, à titre de mineures si l'on considère la sociologie économique comme le domaine que cette recherche arpente principalement. L'emploi de termes comme « majeure » et « mineure » ne vise évidemment pas à désigner tel ou tel champ de la sociologie comme accessoire, annexe, voire médiocre, face à une sociologie économique qui serait le parangon de la discipline. Il restitue simplement la démarche qui a été suivie dans le cadre de cette recherche qui, partant de la sociologie économique, s'est efforcée de construire des ponts avec d'autres domaines sociologiques. Deux d'entre eux ont occupé une place significative dans la gestation de cette étude. En premier lieu, certains apports de la sociologie des professions, et notamment le concept de juridiction tel qu'Abbott (1988) a pu le forger – sur lequel on reviendra par la suite –, s'articulent aux réflexions de sociologie économique relatives à la construction sociale des marchés. L'édification d'un système juridique chargé d'encadrer les relations d'emploi et les relations salariées peut en effet aussi bien s'inscrire dans le cadre d'une tentative de construction d'une profession, qu'entrer en conflit avec elle. Le croisement des deux notions s'avère alors fructueux.

Ensuite, cette recherche s'inscrit dans la démarche de la sociologie du travail, et plus particulièrement de la sociologie du travail artistique. Interroger les relations

d'emploi sur ces marchés incertains implique également d'interroger le salariat, et d'étudier les conditions dans lesquelles il peut susciter des résistances. La relation d'emploi, au-delà de ce cadre juridique généralement peu équivoque dans lequel elle s'inscrit, se négocie dans le cadre d'interactions menées avec les employeurs. Ces réflexions se prêtent donc également à l'analyse des règles encadrant le marché et censées en assurer le bon fonctionnement, en se proposant de les confronter aux pratiques effectives des acteurs. L'articulation de la sociologie du travail avec cette dimension institutionnelle de la sociologie économique est aussi au principe de l'usage de travaux de sociologie du travail artistique, dont certains ont déjà été cités plus haut, qui ont pu mettre en évidence les spécificités et particularités de marchés du travail auquel est adossé un système de protection sociale y jouant un rôle prépondérant. Mais c'est surtout le concept de monde qui sera employé dans ces pages. S'il dépasse largement la seule sociologie du travail, et à plus forte raison du travail artistique, Becker (1988) l'a néanmoins particulièrement développé dans le but explicite de rendre compte des mondes de l'art. Ce concept, ainsi que l'opération de dévoilement des chaînes de coopération qu'il suggère de mettre en son centre, se prêtent par définition à la rencontre avec les mécanismes réticulaires que la sociologie économique suppose d'étudier. Mais il permet aussi d'éclairer d'un autre jour les réflexions sur la qualité, en montrant comment l'attribution d'une certaine qualité à un certain bien (qu'il s'agisse de travail ou de produit) passe notamment par la mise à l'épreuve de son partenaire d'échange afin de vérifier sa connaissance des conventions en vigueur, ou sa capacité à s'y conformer.

D'une approche économique à une approche sociologique du phénomène marchand

Cette articulation de différents champs de la sociologie pourrait se résumer dans une poignée de mots clés (règles, encastrement, qualité, professions, monde) qui rend manifeste que cet ancrage théorique a, avant tout, pour objectif d'aborder le concept même de marché – l'intersection de ces différents mots clés le laissant deviner en creux. Les paragraphes qui suivent visent à fonder l'analyse du marché qui sera menée dans

cette recherche à partir de ces trois grandes séries d'emprunts à la sociologie économique, en en montrant la fécondité pour l'analyse des marchés de l'art dramatique et de la pige[3].

Le concept et l'idée de marché irriguent les travaux des économistes et constituent peut-être la catégorie de pensée la plus répandue en sciences économiques, comme en témoigne l'abondance de termes déclinant cette notion (marché du travail, marché des biens et services, marché financier, économie de marché, marchandise, etc.) A bien des égards, elle représente, sous la plume des économistes libéraux, à partir du 18e siècle, autant une notion technique que politique et sociologique : elle est aussi bien mode de régulation de l'activité économique qu'ordre social (Rosanvallon, 1989). Pourtant, ce concept même n'est finalement que peu étudié en lui-même et pour lui-même. Dans le vocabulaire économique, le terme de « marché » est bien davantage employé en association avec d'autres, qui permettent de le qualifier. De ce fait, la définition d'un « marché » apparaît à bien des égards floue et imprécise, quand elle n'est pas tout simplement absente. Il est à ce titre remarquable de constater que certains dictionnaires de sciences économiques[4] ne comportent pas d'entrée « marché », bien qu'on y trouve des articles sur des thèmes proches comme l'« économie marchande versus non marchande »[5], l'« économie de marché »[6], les « prix et structures de marché », les « marchés à terme » ou encore les « marchés financiers ». Présent à de multiples reprises, le concept de marché n'est pourtant pas étudié en tant que tel.

Pierre angulaire et point aveugle de la théorie économique, la notion de « marché » doit ce privilège paradoxal à sa grande plasticité, et au large spectre de situations qu'elle permet de désigner, et dont l'on trouve une trace dans les définitions qui en sont parfois faites : « un marché se définit comme le lieu de rencontres des offres et des demandes relatives à un bien ou un service ; le concept de marché désigne toute

[3] Il s'agit donc pas ici de procéder à une revue de littérature exhaustive des diverses manières dont la sociologie économique appréhende le marché, telle que Steiner (2005a) a pu le faire dans une publication à laquelle cette présentation est redevable.

[4] C'est le cas par exemple de (Greenwald, 1983 ; Eatwell, Milgate, Newman, 1987) ainsi que, plus récemment et en langue française, de (Jessua, Labrousse, Vitry, 2001).

[5] Un tel article vise alors à distinguer la situation « économique » où l'échange se fait contre de l'argent d'autres situations (*e.g.* services publics). Les exemples évoqués ici sont tirés de (Jessua, Labrousse, Vitry, 2001).

[6] L'article revient alors, assez largement, sur l'opposition longtemps prévalente entre « économies de marché » et « économies planifiées » de type socialiste.

situation d'échange » (Jessua, Labrousse, Vitry, 2001, entrée « économie de marché »)[7]. Le second membre de la phrase semble pour le moins contestable au sociologue, quand bien même celui-ci s'inscrit dans une démarche de sociologie économique. Faire de tout échange une situation marchande, redevable à ce titre de la seule analyse économique, soulève plusieurs objections. D'une part, elle demande à être limitée au cas des seuls biens rares, conformément à la définition classique de Lionel Robbins (1984) suivant laquelle l'économie est « la science qui étudie le comportement des individus face à la gestion des fins et moyens rares à usage alternatif »[8]. D'autre part, et surtout, une telle conception du marché exclut *a priori* toute possibilité d'échange non-marchand (et *a fortiori* toute économie non-marchande) dont anthropologues et sociologues ont pourtant montré l'importance et l'étendue (Mauss, 1950 ; Polanyi, 1983 ; Weber, 2000 ; Testart, 2001). En revanche, faire du marché le lieu de rencontres d'offres et de demandes apparaît moins problématique, en raison de la très grande généralité d'une telle proposition. Celle-ci n'est en effet jamais que le résultat d'un processus d'abstraction ayant dépouillé de toute matérialité le lieu lui ayant permis de penser cette rencontre entre offreur et demandeur : la place du marché[9]. Débarrassé de sa réalité, peuplé d'agents désincarnés et apuré de ses dimensions locales, le marché peut alors devenir cet idéal théorique cher aux économistes marginalistes : un processus d'intersection entre courbes d'indifférence dans le cadre d'un tatônnement walrasien.

La conception du marché défendue par les économistes, qui reflète davantage un mode de raisonnement qu'une définition apportée à la notion, suscite donc les réticences du sociologue. En particulier, l'opération d'abstraction dont elle est issue révèle combien cette perception du marché en fait un lieu asocial – préalable nécessaire à la mise en œuvre d'un raisonnement économique « pur ». Et si longtemps – durant ce que Gautié (2004) a pu dénommer la « *pax parsonia* »[10] - a prévalu une stricte étanchéité entre les

[7] Cette définition succincte est communément présente dans d'autres dictionnaires économiques présentant une entrée « marché » (Pearce, 1992 ; Bernard, Colli, 1996 ; Lakehal, 2002 ; Echaudemaison, 2006).

[8] « *Economics is a science which studies human behavior as a relationship between ends and scarce means which have alternative uses* ».

[9] Il est à ce titre intéressant de remarquer qu'une certaine survivance de la place du marché a longtemps subsisté dans le cas de l'un des marchés les plus représentatifs du « marché » des économistes, à savoir le marché financier (Godechot, 2005 ; Muniesa, 2005).

[10] Sur les relations entre sociologie et science économique, on se reportera également au texte de Marion Fourcade-Gourinchas (2002). Pour un historique plus complet de la sociologie économique (« ancienne » comme « nouvelle »), voir les ouvrages de synthèse de Swedberg (1994), Cusin et Benamouzig (2004) ou Steiner (2005b).

phénomènes « économiques » et « sociologiques », respectivement justiciables d'une science sociale spécifique et une seule, le renouveau de la sociologie économique depuis le milieu des années 1970 a ouvert la voie à un courant de recherches qui attestent au contraire de l'impossibilité de tracer une telle frontière et donc d'envisager le marché comme totalement dépourvu d'ancrage social.

L'encadrement social des marchés

Une première direction dans laquelle se sont orientés les travaux des sociologues économistes consiste justement à observer le marché comme une *structure sociale*, et plus seulement comme un phénomène strictement économique. Il s'agit alors de faire porter le regard sur son origine afin d'en mieux comprendre le fonctionnement. Ces recherches adoptent souvent de ce fait une perspective constructiviste visant à mettre en évidence comment, loin d'émerger spontanément d'actions désordonnées d'agents économiques égoïstes mus, à leur insu, par une main invisible, un marché est souvent le résultat d'investissements conscients de la part d'acteurs visant des objectifs déterminés : l'activisme de producteurs de fraises et d'un conseiller régional de la chambre d'agriculteurs afin de créer un marché au cadran aussi proche que possible du modèle théorique du marché de concurrence pure et parfaite (Garcia-Parpet, 1986), la volonté explicite du gouvernement américain de lutter contre des situations de monopole dans un contexte de lutte contre le bloc soviétique (Fligstein, 1990) ou encore l'aide apportée au secteur informatique de la Silicon Valley par un Etat tout à la fois acheteur, bailleur de fonds et législateur (Fligstein, 2001b). La création de conditions favorables à l'émergence d'un marché (et, plus encore, d'un marché proche de celui de la théorie économique) résulte bien d'actions individuelles et/ou collectives conscientes et orientées dans ce sens, plus que d'un quelconque « accident de l'histoire ».

Les marchés s'apparentent alors à des institutions dont l'architecture dépend des règles régissant la coordination entre les différents acteurs (Fligstein, 2001a), celles qui ont pour objet l'encadrement des échanges entre offreurs et demandeurs se révèlent particulièrement décisives. En qualifiant le bien qui s'y échange de produit plutôt que de travail, elles peuvent en effet venir consacrer le basculement de ces marchés vers un modèle plutôt que vers un autre. Sur des marchés incertains comme ceux de la pige ou de

l'art dramatique, précisément situés à la jonction de ces deux types, l'édiction de telles règles présente alors une importance considérable, surtout qu'aux principes de désignation d'une relation comme salariée ou non s'ajoutent l'équipement de ces marchés par des dispositifs d'assurance sociale qui contribuent à en informer le fonctionnement. En esquisser les justifications et en étudier l'application est alors une tâche nécessaire, puisqu'elle permet de montrer, pour paraphraser Durkheim, que tout n'est pas économique dans l'économie, et que se jouent dans l'édification et la mise en œuvre pratique de ces systèmes normatifs des interactions sociales et des rapports de forces qui peuvent s'exprimer aussi bien à des niveaux individuels (entre un pigiste et un chef de rubrique, par exemple) qu'à des niveaux collectifs, dans le cadre de revendications juridictionnelles de la part de groupes professionnels en gestation. N'envisager le marché que comme une sorte de mécanisme dépourvu de toute dimension sociale ne saurait de ce fait aboutir qu'à des résultats incomplets[11]. Si le marché apparaît comme une structure sociale, tout ne saurait y être exclusivement économique, et la compréhension des comportements individuels requiert régulièrement la mobilisation d'un prisme sociologique susceptible de suppléer les insuffisances du regard économique.

Marchés incertains, marchés ouverts et économies de la qualité

Ces limites du raisonnement économique se manifestent également dans la difficulté qu'il éprouve à prendre en compte la notion de « qualité », même si certaines tentatives de compréhension des phénomènes qualitatifs ont pu être menées de la part d'économistes hétérodoxes comme Akerlof (1970). Là où l'économie de la « quantité » est du ressort des économistes, « *l'économie de la qualité* » (Karpik, 1989) met en évidence la limite de cette démarche et appelle des développements sociologiques[12]. Les travaux mobilisant cette notion de « qualité » mettent en question l'hypothèse, centrale en analyse économique, d'homogénéité des biens : privilégier une approche qualitative à une optique quantitative contrevient en effet à l'idée selon laquelle tous les biens seraient

[11] C'est sous cet angle que s'exprime particulièrement les critiques que Simiand adresse à l'économie politique du début du 20e siècle (Simiand, 2006).

[12] Dans ses travaux plus récents, Karpik (2007) a substitué le terme de « singularité » à celui de « qualité », sans que cela s'inscrive dans un changement fondamental de perspective analytique ou théorique. Pour une discussion critique des différents usages de la notion de qualité, on renverra le lecteur au dossier-débat paru dans la revue *Sociologie du travail* en 2002 (*Sociologie du travail*, 2002) rassemblant des contributions de C. Musselin, C. Paradeise, M. Callon, F. Eymard-Duvernay ou encore J. Gadrey.

sinon identiques, du moins comparables, et présenteraient des caractéristiques suffisamment similaires pour rendre possible leur étalonnement sur une échelle unique. L'intervention d'une notion comme celle de qualité met bas cette unidimensionnalité des biens, venant insister davantage sur leur singularité (Karpik, 2007) que sur ce qu'ils peuvent avoir de commun. Mais cette première interrogation théorique sur la notion d'homogénéité des biens a aussi pour corollaire la mise en doute de l'hypothèse de perfection de l'information sur les biens. L'économie de la qualité se présente, par définition même, comme une situation dans laquelle le prix n'est plus porteur de la totalité de l'information sur un bien, où l'information n'est pas parfaite et où son obtention a un coût. La décision laisse la place, comme opérateur de l'action, au jugement (Musselin, 1996 ; Stanziani, 2005 ; Karpik, 2007). Les conditions de possibilité d'un calcul économique maximisateur de la part de l'agent ne sont pas ici réunies – le système marchand tel que le conçoivent de nombreux travaux économiques s'en trouve faussé.

L'un des enjeux des travaux de sociologie économique est alors de mettre au jour les manières de surmonter cette opacité du marché afin de formuler un jugement, en recourant à des « dispositifs de confiance » (Karpik, 1996) tels que les relations personnelles ou, plus généralement, les interactions sociales (Chantelat, Vignal, 2002), la délégation du jugement (Musselin, 1996 ; Karpik, 1989, 2007), les dispositifs et normes juridiques (Stanziani, 2005), *etc*. D'autres travaux mettront au contraire en évidence les démarches de producteurs soucieux de profiter de cette opacité pour parvenir à rendre captifs tout ou partie des publics (Cochoy, 2004) : quand les différences entre produits sont difficilement décelables ou même inexistantes, la singularisation d'un produit sur fond de similitude, *e.g.* à travers son emballage et son packaging, peut s'avérer déterminante (Cochoy, 2002). La captation peut toutefois s'entendre non pas comme une manière d'attirer à soi la demande mais comme une manière de la retenir après un premier contact initié par certains dispositifs professionnels ou sociotechniques. Ainsi, sur le marché des services funéraires, la rencontre marchande est organisée de telle manière (notamment par le mécanisme des chambres funéraires) que la circulation des défunts s'en trouve limitée d'autant : les coûts induits par la recherche d'informations dans une situation où le choix doit être fait rapidement interdisent la recherche d'un prestataire autre que celui avec lequel le demandeur entre en contact le premier (Trompette, 2005). Les travaux de sociologie économique s'inscrivant dans cette perspective aboutissent à réinterroger la notion même de rationalité individuelle, au cœur des raisonnements

économiques, en la percevant comme soumise à des impératifs liés à la nature sociale des marchés.

Cette interrogation sur la qualité se révèle d'autant plus centrale dans des mondes comme ceux de la pige et de l'art dramatique qui ajoutent aux propriétés déjà esquissées celle d'être des marchés « ouverts » (Paradeise, 1984, 1988), *i.e.* dépourvus de barrières à l'entrée, et sur lesquels par conséquence la concurrence est forte et l'incertitude sur les caractéristiques et compétences individuelles maximale. Si, à l'instar des marchés universitaires étudiés par Musselin (1996), le jugement qualitatif s'exerce dans ces mondes au moment du recrutement, ses modalités sont loin d'être identiques dans la mesure où l'existence de coûts d'entrée sur ces marchés universitaires et leur absence sur les marchés de la pige et de l'art dramatique modèlent les enjeux du recrutement. En particulier, dans ces mondes où les relations d'emploi peuvent être brèves, de nouveaux jugements qualitatifs sont émis à l'issue de chaque collaboration, décrivant des périodes probatoires durant lesquelles est toujours réévaluée la conformité de chacun aux attentes de l'autre, *i.e.* la coïncidence des conventions à partir desquelles ils orientent leur activité. Ces marchés permettent alors de mettre en évidence la consolidation progressive, par leur répétition, de jugements provisoires.

Les relations d'emploi au sein des structures réticulaires

Assimilable à une économie de la qualité requérant la mise en œuvre de dispositifs de confiance, le marché apparaît comme une structure sociale dont le fonctionnement repose largement sur les réseaux dans lesquels il s'ancre. Cette approche réticulaire des mécanismes marchands doit beaucoup aux analyses pionnières de M. Granovetter (1995, 2000c) du marché du travail. Contrairement aux hypothèses des économistes, l'obtention d'un poste ne correspond pas toujours, dans les faits, au schéma de l'appariement mécanique entre un offreur et un demandeur de travail. L'étude par Granovetter d'un groupe de cadres de la région de Boston montre, en particulier, que les individus n'expriment pas toujours le souhait de changer de poste au moment où ils en obtiennent un : en termes économiques, ils n'ont donc pas offert leur travail. L'emploi qu'ils occupent leur a été proposé sans qu'ils effectuent de démarche en ce sens : ceci est vrai pour la majorité de ceux ayant trouvé un emploi sans qu'il y ait eu d'intermédiaire

entre eux et leur futur employeur (Granovetter, 1995). Plus généralement, et contrairement à la vision d'un marché du travail impersonnel et anonyme sur lequel prévalent candidatures spontanées et annonces d'emploi dans des publications spécialisées et pour lequel la variable d'appariement fondamentale est le salaire, Granovetter observe un recours massif aux contacts personnels dans le processus d'obtention d'un emploi[13] – *i.e.* principalement dans l'obtention de l'information pertinente concernant cet emploi.

Le fonctionnement marchand est ici encastré (*embedded*) dans des relations qui assurent la coordination interindividuelle (Granovetter, 2000a ; Uzzi et Lancaster, 2004). Surtout, l'approche réticulaire des marchés telle que la propose la sociologie économique ouvre la voie à des approches plus nettement structurales dans lesquelles les liens entre les individus ne sont plus nécessairement directs mais dépendent de la position des uns et des autres dans un ensemble plus large. Ces travaux mettent alors en évidence les limites d'une vision strictement économique du marché, et insistent au contraire sur la nécessité de prendre en compte ces éléments relationnels particuliers. Là encore, le marché du travail a été particulièrement étudié, notamment sous l'angle des problèmes qu'il pose quant à la circulation de l'information[14]. L'occupation d'un « trou structural » (Burt, 1992, 1995) peut ainsi s'avérer déterminante en ce qu'elle rend possible un accès aisé à une information dont elle autorise ensuite à contrôler la diffusion.

Cette perspective structurale apporte également un éclairage nouveau sur le fonctionnement du marché du travail, comme le montre la notion de chaîne d'opportunités (*vacancy chains*) développée par H. White (1970). Elle permet de percevoir combien les mouvements et déplacements sur le marché du travail ne répondent pas tant à des impératifs de satisfaction d'une demande de travail exprimée par une entreprise à un offreur de travail, qu'à une mécanique structurale qui fait que les vacances (*vacancies*) se transmettent à l'ensemble d'un secteur de l'économie. Les mouvements des uns dépendent donc des déplacements des autres. Le départ d'un individu (à la retraite, par exemple) impose généralement son remplacement, et celui-ci est moins

[13] Les résultats de l'enquête menée par Forsé (1997) dans le cas français vont dans le même sens.
[14] Steiner (2005a, p. 41-42) signale avec raison que certains travaux de sociologie économique s'inscrivent dans des réflexions initiées, en théorie économique, par les recherches ayant renouvelé la conception du marché en interrogeant certaines de ses propriétés, comme le rôle de l'information en général (Stigler, 1961, 1962) et des asymétries d'information en particulier (Akerlof, 1970).

souvent assuré par un individu disponible (un chômeur) qui sera *embauché* que par un individu déjà en poste qui sera *débauché*. La question du remplacement de ce dernier se pose – le poste « vacant » s'est déplacé d'une firme à l'autre. La solution définitive, *i.e.* l'élimination de cette vacance, passe par le recrutement d'un individu soit fraîchement sorti du système de formation, soit chômeur. L'étude menée par Smith et Abbott (1983) sur les entraîneurs universitaires de football américain fournit une illustration de la portée de ces chaînes d'opportunité pour l'étude de certains marchés du travail, et montre l'impact qu'a la structure d'ensemble sur la mobilité individuelle en rendant les déplacements des individus interdépendants, si bien que « la mobilité individuelle est un effet induit du déplacement de postes vacants dans un système d'emplois » (Smith, Abbott, 1983, p. 1151)[15].

La non-intégration des pigistes et des comédiens dans des organisations permanentes semble rendre caduque la mobilisation de mécanismes tels que ceux que dépeignent les chaînes d'opportunité. La segmentation de ces marchés, et l'existence de collectifs de travail fixes (certes rares chez les comédiens, mais beaucoup plus fréquente dans le monde du journalisme) incite pourtant à la prise en compte de phénomènes de cette nature. Ils peuvent en effet coexister avec l'utilisation de réseaux personnels, qui demeurent un élément de compréhension attendue de la mobilité sur des secteurs qui combinent une forte interconnaissance, une forte incertitude sur les qualités respectives des offreurs et des demandeurs (suscitant le recours à des dispositifs de confiance) et une forte association des biens échangés à l'identité et à la personnalité de leurs producteurs.

L'apport wébérien à une sociologie économique du phénomène marchand

Prises ensemble, ces recherches tracent un certain nombre de pistes particulièrement intéressantes pour l'analyse des marchés du travail des comédiens intermittents et des journalistes pigistes : perception d'une construction sociale des marchés qui incite à mettre l'accent sur les dispositifs équipant les mondes de l'art dramatique et de la presse, mise en évidence des perturbations consécutives à l'introduction d'une notion de qualité centrale aussi bien pour l'évaluation de l'activité de

[15] « *Individual mobility is a by-product of the movement of job vacancies through a system of jobs* ».

comédien que pour celle de pigiste, intérêt enfin pour les dimensions relationnelles et structurales du fonctionnement marchand afin de comprendre les liens d'emploi sur ces secteurs. Toutefois, si les travaux de sociologie économique évoqués ici dessinent en creux une certaine conception du « marché », celle-ci demeure implicite. Rares sont les travaux de sociologie économique qui proposent une définition du marché, ou au moins une manière de l'appréhender conceptuellement. La vision sous-jacente à de nombreux travaux d'économie selon laquelle tout espace d'échanges serait un marché s'avère finalement similaire à celle de certains sociologues économistes. La compréhension des phénomènes et relations marchandes requiert pourtant une conception aussi claire que possible de ce que l'on peut entendre par « marché », ainsi qu'une qualification fine des processus qu'il accueille.

Adopter une définition, même imparfaite, de ce que peut signifier sociologiquement la notion de « marché » est donc un préalable nécessaire à l'étude des populations qui nous occupent ici. Mieux, elle servira de socle sur lequel pourront reposer les pistes d'analyse esquissées plus haut. La conceptualisation sociologique proposée par Weber paraît particulièrement adaptée à l'étude des mondes de l'art et de la presse ; et à bien des égards, elle semble implicitement mobilisée par certains des auteurs mentionnés plus haut, et plus largement dans bon nombre de travaux de sociologie économique. Comme le rappelle Swedberg (2000, p. 375-376), Weber suggère dès la fin des années 1890[16] (à une époque où il demeure, pour le monde académique, un économiste) une vision du marché comme un espace de luttes interindividuelles. L'originalité de cette proposition est de distinguer deux « niveaux » de luttes :

- la « lutte intéressée » (*interest struggle*) entre offreur et demandeur ;
- la « lutte concurrentielle » (*struggle of competition*) entre l'ensemble des offreurs d'un côté, et l'ensemble des demandeurs de l'autre.

Le prix d'échange du bien résulte de cette lutte généralisée. Cette vision conflictuelle du marché se retrouve dans les textes ultérieurs de Weber, et notamment dans le dernier chapitre d'*Economie et société*, consacré à la « communauté de marché » et

[16] Dans le *Grundriss zu den Vorlesungen über Allgemeine ("Theoretische") Nationalökonomie*.

vraisemblablement écrit avant la première guerre mondiale, qui reprend ces différents éléments et les systématise sous une forme quasi-définitionnelle :

> On doit parler de marché dès que, ne serait-ce que d'un côté, une majorité de candidats à l'échange entrent en concurrence pour des chances d'échanges. Qu'ils se rencontrent au marché local, au marché de grand trafic (foire) ou au marché des négociants (la Bourse), la forme la plus conséquente de la formation du marché est la seule qui permette le plein épanouissement du phénomène spécifique du marché : le marchandage. […] Sur le plan sociologique, le marché représente une simultanéité et une succession de sociations rationnelles dont chacune est à ce point spécifiquement éphémère qu'elle s'éteint avec l'échange des biens qui en font l'objet, en supposant qu'une réglementation des opérations n'a pas déjà été imposée pour garantir entre les partenaires de l'échange la légalité de l'acquisition des biens échangeables (garantie d'éviction). L'échange réalisé ne constitue une sociation qu'entre les partenaires de l'échange. Mais le marchandage préparatoire est toujours une activité communautaire dans la mesure où les deux aspirants à l'échange orientent leurs offres en fonction de l'activité potentielle d'un nombre indéfini d'autres concurrents, réels ou imaginaires, intéressés à l'échange, et non seulement sur l'activité des partenaires de l'échange, et plus cela est vrai, plus le marché est une activité sociale.
>
> (Weber, 1995b, p. 410-411)

Le marché se définit alors comme le lieu d'un phénomène particulier – le marchandage – qui se manifeste dans la combinaison de deux types d'interactions : une sociation éphémère entre deux individus amenés à échanger, une concurrence entre les membres de la communauté des offreurs et des demandeurs. D'un point de vue sociologique, le marché est donc avant tout un espace d'interactions qui sont autant d'« activités sociales » au sens que donne Weber à cette expression (Weber, 1995a, p. 28-29, p. 52-55) dans la mesure où les opérations dans lesquelles ils se trouvent engagés nécessitent de leur part l'adoption d'un comportement adapté à celui des autres, qu'ils soient partenaires ou concurrents. Lieu d'échange conformément à la définition minimale des économistes, le marché n'en est donc pas moins, rappelle Weber, lieu de luttes. L'articulation entre lutte et échange constitue la caractéristique *princeps* des situations marchandes, à plus forte raison que la nature de cette lutte apparaît originale puisqu'elle est susceptible de se dérouler à distance, sans la moindre coprésence ni recours à la violence. La lutte marchande a ceci de remarquable qu'elle est, autant que possible, pacifique. C'est notamment le cas de la concurrence, qu'analyse Weber dans les première pages d'*Economie et Société*.

> Nous entendons par lutte une relation sociale pour autant que l'activité est orientée d'après l'intention de faire triompher sa propre volonté contre la résistance du ou des partenaires. Nous désignerons par moyens « pacifiques » de la lutte ceux qui ne consistent pas en un acte de violence physique actuel. La lutte « pacifique » s'appellera « concurrence » quand on la mène au sens d'une recherche pacifique d'un pouvoir propre de disposer de chances que d'autres sollicitent également.
> […] Toute lutte ou concurrence qui se déroule de façon typique ou en masse conduit malgré tout à la longue, en dépit des accidents ou fatalités prépondérantes, si nombreux soient-ils, à une « sélection » de ceux qui possèdent à un degré plus élevé les qualités personnelles qui sont en moyenne importantes pour assurer le triomphe au cours de la lutte. Quant à ces qualités, ce sont les conditions de la lutte et de la concurrence qui en décident.
>
> (Weber, 1995a, p. 74-75)

Richard Swedberg (1998) érige cet effort wébérien pour clarifier la nature et la structure du marché en modèle pour la nouvelle sociologie économique. La proposition wébérienne est en apparence sommaire et semble se limiter à une *mise en mots* sociologiques d'éléments de sens commun. Pourtant, bien qu'elle fût énoncée dans les premières années du 20e siècle, cette perspective ne semble guère avoir perdu de son actualité et de sa pertinence. Pour un auteur comme Swedberg, son analyse du marché est l'un de ces « points importants » sur lesquels Weber se trouve « en avance » par rapport à la sociologie économique contemporaine, à plus forte raison que cet intérêt pour le pouvoir et la lutte est une force de cette sociologie[17]. Ce constat établi d'un point de vue théorique par Swedberg a été confirmé de manière plus empirique par François (2004, 2005b), dont les analyses du monde de la musique ancienne sont parmi les rares études de sociologie économique à faire un usage explicite de cette définition du marché née de la relecture faite par Swedberg des thèses wébériennes. Cette adoption lui permet de rendre compte du fonctionnement de marchés artistiques comme ceux de la musique ancienne, qu'il s'agisse des différences de prix de vente d'une prestation entre différents ensembles, voire pour un même ensemble et un même spectacle entre les différents lieux de

[17] Le jugement porté par Swedberg sur la conception wébérienne de la sociologie économique est notamment synthétisé dans le passage suivant : « *it is not hard to feel that Weber's economic sociology still holds up quite well. The idea that one must unite an interest-driven analysis with a social one is as important today as it was at the beginning of the twentieth century. Weber's suggestion that social action is action that is oriented to the actions of others is also ingenious – and to a large extent unexplored. The emphasis on struggle and power that can be found in Weber's work is furthermore a strength. And to this can be added […] that on several important issues Weber is* ahead *of today's economic sociology* » (Swedberg, 1998, p. 170).

représentation, ou encore de stratégies de mobilisation et de gestion de la main d'œuvre artistique ou non-artistique.

De surcroît, la conjonction de ces analyses théoriques et de ces recherches empiriques incite à réinterpréter d'autres travaux de sociologie économique appréhendant le phénomène marchand à l'aune de cette perspective wébérienne. Les affinités entre cette démarche et celle de la sociologie structurale (telle que l'incarnent entre autres M. Granovetter, R. Burt ou H. White) ont déjà été soulignées sur certains points. Il a en revanche été moins remarqué qu'en vertu de sa plasticité, la décomposition du marché en un ensemble de jeux interactifs est susceptible de s'appliquer à ces travaux. L'ensemble des caractéristiques réticulaires et des structures relationnelles mises en évidence au terme de ces recherches constituent autant de modes de contournement de la concurrence pour les individus[18]. Le fonctionnement d'un réseau revient en effet souvent à supprimer le jeu concurrentiel, ou au moins à l'atténuer, dans la mesure où se trouvent exclus les individus situés à sa périphérie : la structure du réseau, au sein duquel l'échange (l'embauche, dans le cas souvent étudié par les différents auteurs) a vocation à se produire, opère pour de nombreux postulants potentiels comme une barrière à l'entrée du marché. Les individus ne peuvent tout simplement pas entrer dans la concurrence – ce qui est au principe de la dénonciation par les *outsiders* des « pistons », « mafias » et autres favoritismes. De même, les différents modes de captation d'un public ou d'une clientèle peuvent s'appréhender dans ce cadre wébérien comme autant de manières d'influer sur l'échange entre offreur et demandeur, dans la mesure où l'on peut évaluer grossièrement le poids d'un acteur dans l'interaction à la « marge de négociation » qui lui échoit : celle-ci se voit réduite à néant dans le cas d'un acheteur captif. Quant aux travaux que l'on a rapidement rassemblés sous le label de « construction sociale des marchés », ils viennent souligner comment les conditions sociohistoriques d'apparition de secteurs particuliers (à travers notamment les actions de certains acteurs individuels ou collectifs) sont venues modeler la nature des jeux interactifs qui s'y déroulent et permettent donc de les comprendre.

[18] Ceci ne signifie pas pour autant que l'utilisation des réseaux, la mobilisation des connaissances et des différents liens soit nécessairement une ressource dont useraient des individus ontologiquement stratèges. Le seul constat d'un auteur comme Granovetter selon lequel les individus se voient proposer un emploi avant même d'en avoir cherché un suffit à convaincre du contraire.

La définition fournie par Weber, précise dans la décomposition à laquelle elle procède, n'en possède pas moins une large portée en raison de sa généralité et de sa faculté à s'adapter à de nombreux cadres et contextes de recherche. Si elle peut se représenter graphiquement sous la forme d'un schéma simple (Swedberg, 1998, p. 43 ; François, 2004, p. 555), cela ne préjuge en rien de sa puissance explicative. L'adoption de cette perspective permet d'intégrer ces différents éléments de conceptualisation du marché entrevus plus haut dans un cadre unique. C'est donc à partir de cette démarche générale inspirée de Weber que seront envisagées et décrites les actions et opérations des comédiens intermittents et des journalistes pigistes, pris dans des jeux interactifs et des luttes qui contribuent à définir la situation marchande. S'intéressant de manière centrale aux relations d'emploi par lesquelles les individus sont liés, l'accent sera particulièrement mis sur les échanges entre offreurs et demandeurs. Néanmoins, l'ensemble du cadre théorique adopté ici déborde la seule analyse des relations d'échange puisqu'à travers la question, centrale pour cette recherche, de la domestication de l'incertitude et de la sécurisation des parcours individuels, c'est bien l'ensemble du fonctionnement marchand qui est en jeu. Ce cadre pose les jalons d'une compréhension du rôle des relations d'emploi sur ces marchés incertains, qui, à la fois, dépendent dans leur modalité de l'état de la concurrence (réelle ou perçue) à laquelle sont confrontés les individus, et contribuent à sa modification. La nature et l'intensité de l'interaction d'échange entre offreur et demandeur influe sur la nature et l'intensité de l'interaction concurrentielle à laquelle chacun participe. Entrer dans l'analyse des marchés incertains par les relations d'emploi ne signifie pas se cantonner à la seule dimension individuelle. Au contraire, ce prisme constitue une échelle d'analyse de ces marchés dans leur ensemble.

Terrains et matériau d'enquête

Sur ces marchés où une grande partie du travail s'effectue en dehors de tout collectif de travail, et généralement à domicile, et où les relations d'emploi peuvent s'établir dans un contexte de coprésence réduite, l'observation directe des relations d'emploi n'est guère possible et ne permettrait, dans le meilleur des cas, que de rendre compte des moments « officiels » où l'interaction s'accompagne d'une coprésence, en omettant les phases où les deux sont disjointes. L'intérêt pour la manière dont ces relations d'emploi s'insèrent dans une carrière individuelle vient encore amoindrir la

pertinence d'une méthode d'investigation particulièrement délicate à mener dans chacun de ces mondes, et donc *a fortiori* dans les deux simultanément. Une partie du travail empirique a donc consisté à retracer les trajectoires individuelles, en se concentrant principalement mais non exclusivement sur les pigistes et les comédiens, c'est-à-dire sur les offreurs de travail/produit opérant sur ces marchés. Les employeurs sont donc mis au second plan. Ce choix répond en premier lieu à l'objet de recherche adopté ici, qui consiste à s'interroger, à partir de ces relations d'emploi, sur les procédures de sécurisation des parcours individuels en univers incertain. Ces trajectoires qu'il s'agit de stabiliser sont d'abord celles des pigistes et comédiens. Mais ce choix vise ensuite à ne pas surcharger un domaine empirique déjà lourd de la comparaison de deux secteurs distincts en y ajoutant une investigation des figures entrepreneuriales que l'on peut rencontrer dans ces mondes. Celles-ci apparaissent en effet suffisamment contrastées (par leur taille, leur activité, leur ancienneté, le secteur particulier sur lequel elles se situent…) pour justifier une recherche à part entière permettant de restituer leur diversité[19]. Le terrain empirique s'est donc principalement constitué des offreurs sur ces marchés, même si les demandeurs n'ont évidemment pas été exclus du champ de l'étude – une telle mise à l'écart serait de toute façon bien illusoire dans des mondes où les passages de l'un à l'autre de ces pôles marchands sont non seulement possibles, mais à certains égards fréquents.

La reconstitution de ces trajectoires individuelles s'appuie sur des données de plusieurs natures. Un matériau quantitatif d'abord, à travers l'exploitation de données statistiques permettant de retracer l'évolution générale de ces marchés, et d'identifier les séquences d'échange autour desquelles s'articule l'activité individuelle. Deux sources, d'origine administrative, ont été particulièrement utilisées, que l'on présentera très succinctement ici dans la mesure où les problèmes méthodologiques qu'elles posent sont également des problèmes plus généraux d'appréhension de ces mondes[20]. Le marché de l'art dramatique a été abordé au moyen du traitement des données de la Caisse des Congés Spectacles (CCS), une base classique pour l'étude statistique des mondes de l'art. Y sont recensés l'ensemble des contrats échangés dans le secteur de l'intermittence du

[19] L'étude de Redon (2006) effectue une telle étude dans le cas des organisations théâtrales situées à la lisière du professionnalisme et de l'amateurisme.
[20] Ces données et les traitements auxquels elles ont donné lieu seront développés dans le cours du premier chapitre de cette thèse.

spectacle, au sein duquel a pu alors être isolé celui de l'art dramatique. Quant au marché de la pige, il a été étudié en recourant aux bases de l'institution de protection sociale du secteur, Audiens. Celles-ci recensent, pour chaque année, les échanges entre les journalistes et les employeurs, en proposant de surcroît d'y repérer les journalistes pigistes. Avec ces données de nature quantitative, le recueil de récits de vie auprès de comédiens et de pigistes constituent le cœur du matériau rassemblé dans le cadre de cette étude. Ces entretiens permettent de rendre compte, au-delà des seuls aspects publics, voire officiels, des dimensions personnelles, voire intimes qu'englobe la notion de carrière telle que la tradition interactionniste (Becker, 1985 ; Goffman, 1991 ; Hughes, 1996a) a contribué à la forger. Ils fournissent les clés de compréhension du sens vécu par les acteurs.

L'objet choisi par cette étude rend nécessaire l'articulation de ces deux méthodes. D'un côté, les méthodes quantitatives sont mieux adaptées à l'élucidation de la carrière en tant qu'elle constitue une succession de positions, voire s'identifie à l'ensemble des positions successives occupées par l'individu (Tréanton, 1960 ; Becker, 1985). Les évolutions récentes tendent à diffuser ce modèle de carrière dont la seule permanence serait l'individu qui la poursuit. Cependant, dans la mesure où chaque étape de cette séquence revêt, aux yeux de l'individu, un sens et une signification, les données de type biographique s'avèrent à bien des égards irremplaçables (Passeron, 1990). L'analyse biographique se révèle donc ici complémentaire du travail quantitatif, en tant qu'elle participe de la compréhension des processus au cœur de cette recherche (Conninck, Godard, 1990). La réalisation d'une série d'entretiens biographiques auprès d'une population de comédiens et de pigistes ainsi, bien que plus ponctuellement, d'employeurs, fait alors approcher des interprétations indigènes des mondes concernés et des actions qu'ils y opèrent (Becker, 1986 ; Kaufmann, 1996). Ces entretiens permettent la mise au jour de logiques absentes de l'analyse quantitative. C'est tout d'abord le cas des « variables » absentes des bases de données étudiées (qu'il s'agisse de celle de la CCS ou de celle d'Audiens), comme la formation, les moments de bénévolat durant la carrière, les aspects réticulaires et surtout les principes ayant présidé à la formation de ces réseaux, ou encore le sens conféré par l'individu à telle ou telle expérience professionnelle. Les données ainsi recueillies contribuent à éclairer ce que l'analyse statistique laisse dans l'ombre.

Cette analyse qualitative a reposé sur une série d'entretiens semi-directifs réalisés auprès de comédiens et de pigistes[21], portant sur l'ensemble de la carrière individuelle, depuis la période de vocation/ formation jusqu'à la situation présente et la vision plus générale du métier et du marché du travail au moment de l'entretien. Ce faisant, les individus rencontrés étaient amenés à jeter un regard rétrospectif sur leur activité, parfois de longues années après les événements relatés. Les risques inhérents à cette posture autobiographique qu'est celle de l'entretien sont donc toujours présents, et peut-être même à plus forte raison que les personnes rencontrées (comédiens comme pigistes) sont, dans une certaine mesure, des professionnels de la parole et des experts du récit. Face à ces populations, le chercheur s'expose à l'« illusion biographique » (Bourdieu, 1986), c'est-à-dire à la tentation de présenter « un tout, un ensemble cohérent et orienté » (*idem*, p. 69) dans lequel la permanence de l'identité individuelle fait pièce aux éventuels phénomènes sociaux susceptibles de venir influer sur ses choix, décisions et options. Confronté à un « objet qui parle » (Bourdieu, Chamboredon, Passeron, 1983, p. 57) et, qui plus est, parle bien, voire (comme c'est régulièrement le cas des pigistes) s'avère familiarisé avec certaines théories sociologiques et toujours enclin à faire montre de sa réflexivité en proposant des interprétations/ théories à portée générale, le chercheur doit se montrer particulièrement prudent. En l'occurrence, le choix a été fait d'opter de manière centrale pour des thèmes et questions aussi factuels que possible – la description de faits concrets réduisant au minimum les reconstructions auxquelles pourraient procéder, consciemment ou non, l'individu rencontré.

L'échantillon constitué pour cette campagne d'entretiens comprend une cinquantaine d'individus[22], répartis à parts équivalentes entre comédiens intermittents et journalistes pigistes. Le groupe ainsi constitué ne l'a pas été avec un souci de stricte représentativité. A cela, plusieurs raisons : en premier lieu, celle-ci est assurée avec une bien plus grande efficacité par les données quantitatives dont la construction a été évoquée plus haut ; de plus, il semble assez illusoire de prétendre accéder à une *réelle*

[21] Il faut signaler que les entretiens ont révélé que certains des « pigistes » rencontrés étaient, dans les faits, employés en CDD d'usage (à l'instar des intermittents), notamment dans le secteur audiovisuel. Si cette situation modifie les conditions juridiques dans lesquelles ils exercent leur activité, cela ne paraît guère modifier l'ensemble des éléments la caractérisant (en particulier, le recours à ces formes contractuelles ne paraît pas exclure le paiement « à la tâche »). Ces entretiens n'ont donc pas été laissés de côté : seulement, le choix a été alors fait de le mentionner à travers la spécification du secteur d'activités. L'apparente synonymie des deux situations n'en est pas moins intéressante.

[22] L'imprécision du chiffre répond au caractère parfois très informel de certains entretiens réalisés, notamment dans le cadre d'observations.

représentativité à partir de sous-échantillons par métier dont les effectifs sont inférieurs à la trentaine ; enfin, dans le cas des pigistes, les caractéristiques sociodémographiques fines concernant les pigistes n'étaient pas connues au commencement de cette recherche[23]. Surtout, atteindre une quelconque représentativité dans le cas d'enquête par entretiens réclame des coûts exorbitants (en temps aussi bien qu'en argent), faute de quoi cette entreprise n'est ni plus ni moins qu'une chimère. Bien qu'elle sonne comme une évidence, la remarque de G. Michelat et M. Simon selon laquelle « un échantillon n'est pas un groupement sociologique réel, mais une collection d'individus qui n'ont en commun que d'avoir été choisis pour être interviewés » (Michelat, Simon, 1977, p. 459) vaut ici la peine d'être rappelée.

L'absence d'impératif de représentativité a ici fait place à un souci de comparabilité[24], qui commence par l'administration à l'ensemble des membres de l'échantillon d'un même questionnement et, dans le cas présent, s'est poursuivi à travers la neutralisation relative du critère de l'âge : l'échantillon d'individus rencontrés a privilégié, sans que ce soit une exclusive, les individus « jeunes », c'est-à-dire âgés de moins de 40 ans. En effet, comme on le verra par la suite, la difficulté à se maintenir sur des marchés du travail comme ceux de pigiste et de comédien contribue à faire de l'âge une variable centrale permettant dans une large mesure de rendre compte des différentiels d'activités et inégalités que l'on y observe. Enfin, les modalités concrètes de constitution de cette population ont correspondu à un « échantillonnage en boule de neige » (*snowball sampling* ; Heckathorn, Jeffri, 2001). Ce sont alors les premières personnes rencontrées qui vont déterminer celles qui le seront par la suite (*respondent-driven sampling*). Une telle méthode présente évidemment l'inconvénient de reposer sur le volontariat et de faire peser le poids des réseaux amicaux et professionnels sur l'ensemble de l'échantillon : le risque est alors d'interroger à répétition des individus socialement identiques (à la limite, tous les pigistes membres d'une même rédaction ou tous les comédiens membres d'une même troupe). On a néanmoins tâché d'éviter cet écueil en multipliant les « points d'entrée » sur le terrain, afin de donner naissance à plusieurs pistes différentes. Par ailleurs, il faut souligner qu'une telle méthode d'échantillonnage est particulièrement

[23] Ceci tient notamment aux limites de certaines données classiquement employées pour l'étude quantitative du champ journalistique, celles de la Commission de la Carte d'Identité de Journaliste Professionnel. Nous reviendrons par la suite sur les problèmes que posent ces données.

[24] L'importance de cette comparabilité, susceptible de supplanter une inatteignable représentativité a notamment été soulignée par Benney et Hughes (1956) ou encore Ferrarotti (1983).

adaptée à l'étude de groupes dont les effectifs sont restreints et entre lesquels l'interconnaissance est forte.

Le matériau collecté ainsi a été complété par deux types de données supplémentaires. D'abord, par des observations ethnographiques réalisées au cours de réunions organisées par une association professionnelle de pigistes, Profession pigiste. L'accès à cette association, qui a aujourd'hui une certaine visibilité dans le monde de la pige, m'a été fourni par son président, rencontré dans le cadre de cette enquête autant par intérêt pour sa trajectoire professionnelle que pour ses pratiques militantes. Ma qualité de « sociologue » était donc connue des membres des différentes réunions auxquelles j'ai pu assister. Toutefois, on peut faire l'hypothèse que cette situation n'a pas été à l'origine de biais dans les données recueillies. Le dispositif de ce type de réunions, organisées dans un café parisien et réunissant une quinzaine de pigistes environ, me permettait de me placer en retrait de conversations qui, par ailleurs, se révélaient souvent suffisamment foisonnantes pour l'on puisse envisager un relâchement de l'auto-contrôle qu'aurait pu susciter chez certains la présence d'un sociologue. De plus, face à un sociologue souvent perçu comme une sorte d'équivalent universitaire du journaliste, les pigistes n'ont guère les réticences et les réserves que l'on rencontre dans les milieux populaires (Mauger, 1991). Enfin, la fréquentation régulière de ce type de réunions pendant la durée de la thèse a permis de lever peu à peu cette étrangeté peut-être initialement associée à la présence du sociologue. Enfin, un dernier type de source utilisé pour cette thèse est constitué d'un ensemble de documents produits sur ces mondes et souvent au sein de ces mondes : littérature syndicale, ou plus largement associative ; rapports parlementaires décrivant ces marchés et proposant des pistes, parfois suivies, pour les encadrer ; documentation professionnelle permettant de retracer la nature des activités, etc. Ces différents documents ont été mobilisés pour alimenter cette analyse et en étayer l'argumentation.

Organisation de la réflexion

La structure de l'analyse répond au cadre théorique adopté dans cette recherche et vise à rendre compte de la manière dont s'organisent ces marchés incertains, ainsi que des particularités de leur fonctionnement. Le *chapitre 1* propose une description des

principales caractéristiques des marchés de la pige et de l'art dramatique. Elle se fonde sur une première exploitation des matériaux statistiques disponibles, dont la constitution vise à contourner l'écueil de marchés où l'absence de barrière à l'entrée complique la mobilisation de critères à partir desquels définir des populations de comédiens et de pigistes. La dynamique de ces marchés témoigne d'une croissance déséquilibrée qui voit l'augmentation du nombre des intervenants sur ces marchés et des échanges auxquels ils procèdent s'accompagner d'une relative dégradation des situations individuelles et d'une modification de la structure des inégalités. Celle-ci dessine en filigrane un premier principe de distinction de ces deux marchés, en mettant en évidence une segmentation plus nette du marché journalistique, dont un des segments est occupé par la pige, que du marché de l'art dramatique.

L'ambivalence de ces marchés entre marché et organisation est étudiée dans le *chapitre 2*, qui procède à une description des activités de pigiste et de comédien. L'extériorité par rapport aux organisations apparaît comme une caractéristique princeps de ces deux mondes : la coordination des acteurs nécessaire à la réalisation de tâches particulières ne passe pas par leur présence au sein de structures durables et pérennes qui, parfois, paraissent absentes de ces marchés. Pour cette raison, la description de l'activité des comédiens et des pigistes se prête davantage à une représentation sous la forme d'opérations marchandes. Elle souligne l'ambiguïté du placement des individus entre marchés du travail et des produits et interroge la pertinence d'une distinction entre marché et organisation dont l'importance, sur ces marchés, de fortes contraintes organisationnelles remet en cause l'étanchéité.

Le *chapitre 3* propose une histoire des règles encadrant ces deux marchés, et revient notamment sur la salarisation progressive des marchés de la pige et de l'art dramatique. Si les acteurs de ces marchés partagent une large autonomie dans le travail, permise par leur distance aux organisations, ils n'en sont donc pas pour autant des travailleurs indépendants. En particulier, la construction sociale de ces deux marchés partage les mêmes scansions, et connaît deux moments de cristallisation à la fin des années 1930 et des Trente Glorieuses. L'édification juridique d'un salariat des pigistes et des comédiens, ainsi que la mise en place de dispositifs de protection sociale témoignent à nouveau les différences de structure de ces marchés. C'est notamment au regard de la segmentation du marché du travail journalistique, articulée à la revendication

juridictionnelle des « journalistes professionnels » que l'on peut interpréter l'histoire heurtée qu'a été celle de la salarisation des pigistes.

A partir de cette ambiguïté entre les conditions dans lesquelles s'exercent les métiers de pigiste et de comédien et les caractéristiques des marchés auxquelles cette construction sociale a abouti, le *chapitre 4* procède à l'étude des différents discours dont ces mondes font l'objet et auxquels leurs évolutions donnent naissance. Aux discours qui y voient le parangon d'un travail enfin libéré du carcan des organisations et qui, à ce titre, en préfigure le renouveau répondent des argumentaires qui soulignent le développement d'une précarité qui concerne l'ensemble de la population active, et plus seulement certaines catégories spécifiques de travailleurs. Il apparaît toutefois à l'analyse que ces regards portés sur ces mondes, s'ils s'appuient souvent sur les transformations des relations d'emploi pour bâtir leur argumentation, l'étalonnent par rapport à un idéal-type d'échange de travail salarié, de type fordiste. Ces deux registres discursifs fondent leurs conclusions sur une comparaison, parfois implicite, avec cet idéal-type dont la fin serait annoncée, pour le meilleur ou pour le pire.

L'ambition du *chapitre 5* est de remettre en cause cette hypothèse. Au moyen d'une exploitation statistique, il met en évidence l'organisation sous-jacente des marchés de la pige et de l'art dramatique autour de relations d'emploi privilégiées, durables et qui fournissent à l'individu un volume d'emploi important. Si l'activité peut donner l'impression de se répartir entre un grand nombre d'employeurs avec lesquelles les relations sont brèves, voire uniques, l'attention à la dimension longitudinale des séquences d'échange permet de brosser un tableau largement différent. Il apparaît alors, en particulier, que certains employeurs-pivots forment un « noyau dur » au sein duquel se concentre une large part, et souvent la majeure partie, des échanges. La formation de tels « noyaux durs » met par ailleurs en évidence le rôle que joue la conformité aux conventions des uns et des autres dans le jugement sur la qualité nécessaire à l'émergence d'une confiance mutuelle.

Les implications d'une telle répartition de l'activité sont étudiées au *chapitre 6*. Il apparaît alors que ces employeurs permettent d'introduire de la stabilité sur le marché, et donc de desserrer les contraintes concurrentielles s'exerçant sur l'individu et, le cas échéant, de lui donner l'accès aux dispositifs de protection sociale. L'interaction d'échange entretenue de manière répétée par les offreurs avec certains partenaires influe

sur l'interaction concurrentielle concurrence qu'ils connaissent avec les autres offreurs. En conclure à l'existence d'une dimension stratégique dans la constitution de portefeuilles d'employeurs ne permet toutefois pas de rendre compte de la réalité de l'émergence de relations durables qui est plus largement redevable d'une logique d'engagement, dans le sens que Becker (1960) a donné à ce terme. A ce titre, le concept de portefeuille d'employeurs rend compte avec moins de finesse des mécanismes qui président à la constitution de ces noyaux durs que celui de portefeuille d'engagements.

Enfin, après s'être attaché aux premiers temps des échanges dans les mondes de la pige et de l'art dramatique, le *chapitre 7* se concentre sur le moment où ces échanges prennent fin. A partir du constat de la distance dont témoignent les pigistes par rapport à une assurance-chômage dont le rôle est structurant pour les comédiens, il récapitule certaines conclusions des chapitres précédents, et met notamment en évidence l'impact au niveau des relations d'emploi de la différence d'équipement assurantiel de ces marchés. Surtout, les implications contrastées de l'interruption des échanges soulignent le caractère décisif de la segmentation de ces marchés et de la confusion entre travail et produit qui y règne, dont comédiens et pigistes font l'expérience à des degrés divers dans le cadre d'activités qui connaissent des temporalités différentes.

Chapitre 1

La dynamique des marchés de la pige et de l'art dramatique, entre croissance déséquilibrée et segmentation

L'exploration des mondes de la pige et de l'art dramatique suppose en premier lieu d'en fournir les principaux éléments de description, de dénombrer les acteurs qui y opèrent et d'en retracer les évolutions récentes. Le rappel de ces quelques traits saillants permet de brosser le cadre général de ces marchés, et de présenter les problématiques générales qu'y rencontrent les individus. Les dernières décennies ont vu les effectifs de comédiens intermittents croître de façon spectaculaire, cette tendance suivant celle, plus générale, du secteur du spectacle (vivant ou enregistré) et des professions culturelles. De même, les journalistes employés en tant que pigistes se sont multipliés, et leur nombre s'est accru bien plus rapidement que celui des journalistes non-pigistes lors de la période récente. Cette hausse constante, entretenue pour partie par certaines caractéristiques des marchés concernés (art dramatique, journalisme), prend la forme d'une croissance déséquilibrée (Menger, 2002) en raison d'une déconnexion toujours plus large entre une offre sans cesse croissante et une demande, sinon stagnante, du moins connaissant des augmentations bien plus modérées.

L'exploitation des données statistiques disponibles pour l'analyse de ces deux populations met en évidence cette dynamique dans laquelle l'un des pôles marchands se développe plus rapidement que l'autre. Aussi les situations individuelles tendent-elles à se dégrader sur ces marchés, comme en témoigne la diminution constante des

rémunérations. Cependant, la comparaison de la structure même de ces inégalités, et la mise en regard de leurs différentes mesures, permet de souligner deux formes distinctes de structuration de ces marchés : la segmentation propre au marché journalistique ne trouve pas d'écho dans le monde de l'art dramatique. Avant d'aborder ce phénomène, ce chapitre soulève dans un les difficultés que posent ces populations pour l'analyse quantitative, puis présente les principales données susceptibles de décrire les évolutions récentes de ces deux marchés.

1. La construction de données statistiques pour l'étude de populations aux contours flous

Donner un premier aperçu du marché du travail des pigistes ainsi que de celui des comédiens suppose d'en faire un rapide portrait démographique : combien peut-on dénombrer de comédiens ? De pigistes ? Quelles évolutions leurs effectifs ont-ils connues au cours des dernières années ? Apporter une réponse à ces questions suppose dans un premier temps de définir des populations sur lesquelles procéder à des tels calculs. Cette opération soulève un certain nombre de difficultés, sur lequel il convient de revenir avant de présenter les principes qui ont guidé la constitution de cohortes à partir desquelles a pu être menée une analyse quantitative.

1.1. Etre et se dire comédien ou pigiste

Arrêter un nombre de comédiens et de pigistes n'est pas chose aisée. Contrairement à d'autres professions aux contours particulièrement nets et dont le recensement se trouve facilité de ce fait (fonctionnaires recrutés à la suite de concours administratifs, par exemple), aussi bien les comédiens que les pigistes se trouvent confrontés à un problème de définition de leur frontière, sur lequel nous reviendrons par la suite. A l'instar des cadres étudiés par L. Boltanski (1982), et quoique dans une moindre mesure[25], on a ici affaire à des « ensembles flous ». Au-delà des problèmes de représentation des membres du groupe ou de la question de sa cohésion interne, on peut

[25] On ne peut guère en effet parler dans le cas des comédiens ou des pigistes parler de « groupe social » au même titre que pour les cadres.

dans un premier temps constater que plusieurs tableaux alternatifs peuvent être établis de ces deux populations, aboutissant à des résultats pour le moins discordants. Chacun des points de vue à partir desquels seront observées ces populations aboutira à y intégrer des populations plus ou moins larges, et donnera donc naissance à un dénombrement spécifique, par définition en décalage avec les autres. Selon la source prise en compte, les limites des populations de pigistes et de comédiens s'avèrent nettement mouvantes, ce qui rend centrale pour les recherches s'y intéressant la question du choix de la base de données qui sera privilégiée.

1.1.1. Des bataillons aux effectifs fluctuants

La question du dénombrement des intermittents du spectacle, et donc, en leur sein, des comédiens, resurgit périodiquement, à la « faveur » des crises récurrentes soulevées par le déficit croissant du régime d'indemnisation du chômage auquel il correspond (Menger, 2005). Produire une telle évaluation est cependant loin d'aller de soi. C'est ce que montrent les travaux effectués au sein de Commission Permanente sur l'Emploi dont s'est doté le Conseil National des Professions du Spectacle (CNPS) du Ministère de la Culture. Cette Commission procède annuellement à un recensement des différentes sources statistiques portant sur cette population, qui permet de mettre en regard les dénombrements auxquels elles permettent d'aboutir. Force est alors de constater que, non seulement les chiffres auxquelles elles aboutissent diffèrent, mais que ces divergences peuvent être massives. Elles tiennent évidemment à la manière dont sont constituées des sources le plus souvent d'origine administrative, et donc au sein desquelles ne sont retenus que les éléments nécessaires à la gestion dévolue à ces organismes.

Ces travaux sont synthétisés dans une note annuelle de l'Observatoire de l'Emploi Culturel, publiée sous l'égide du Ministère de la Culture[26]. L'actualisation de ces données en 2006 vise à confronter un grand nombre de données d'origines diverses : aux sources générales issues de l'INSEE (Recensement Général de la Population, RGP ; Enquête Emploi, Déclarations Administratives de Données Sociales, DADS) s'ajoutent

[26] Si la Commission permanente sur l'Emploi du CNPS a été créée en 1993, son activité a été fortement relancée dans le contexte du conflit autour du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle en 2003. Sa direction en est confiée à Claude Seibel. C'est donc à partir de cette dernière date que des notes régulières ont été publiées pour rendre compte de ses travaux.

ainsi les sources professionnelles : Caisse des Congés Spectacle (organisme de gestion des congés payés), Unedic, Audiens (caisse de retraite complémentaire des salariés des secteurs de la presse et du spectacle), AFDAS (organisme de formation continue) et enfin, ANPE[27]. Les différentes données disponibles témoignent sans ambiguïté d'écarts importants entre les sources, l'éventail allant du simple au septuple selon la base considérée. Selon la population observée, voire selon la méthodologie en vigueur durant la réalisation de l'enquête, la réponse à la question du nombre d'individus constituant cette population varie de manière très importante, sans que cela signifie pour autant qu'une source particulière soit plus fiable qu'une autre. Le tableau 1 en fournit un exemple en comparant plusieurs périodes de production (*i.e.* plusieurs sessions de travail de la Commission Permanente sur l'Emploi du CNPS) de données concernant l'emploi dans le spectacle. Ces données manifestent de nettes divergences entre les sources : à titre d'exemple, on peut y noter que le secteur du spectacle représente, en 2001, près de cinq fois plus d'emploi selon que l'on considère les données fournies par l'ANPE (141 000) ou celles issues de l'AFDAS (32 000).

TABLEAU 1 – L'INFORMATION STATISTIQUE SUR L'EMPLOI DANS LE SPECTACLE

	DONNEES PRODUITES EN 1999	**DONNEES PRODUITES EN 2004-2005**	**DONNEES PRODUITES EN 2005-2006**
ENQUETE EMPLOI	107 000	131 000 (2003)	134 000 (2004)
RGP	128 000	128 000 (1999)	-
DADS	123 000	131 000 (2001)	-
CAISSE DES CONGES SPECTACLES	120 000	123 000 (2002)	125 000 (2003)
UNEDIC	85 000	105 000 (2004)	99 000 (2005)
AUDIENS	268 000	262 000 (2002)	264 000 (2003)
AFDAS	-	32 000 (2004)	44 000 (2005)
ANPE	-	141 000 (2004)	138 000 (2005)

Source : (DEPS, 2004, p. 27 ; 2006, p. 13). On indique entre parenthèses l'année correspondant aux données produites pour chaque période : les données produites en 2005-2006 à partir de l'enquête Emploi correspondent à celles de l'année 2004.

[27] Les derniers travaux de la Commission, tels que relatés dans la dernière note (DEPS, 2006), visent également à examiner des sources complémentaires permettant d'améliorer la connaissance statistique du secteur, comme l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS), le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO) ou encore le fichier des licences d'entrepreneurs du spectacle.

On pourrait voir dans ces divergences un effet du décalage dans leurs délais de production : si les années de production sont les mêmes, ce n'est que rarement le cas des années d'étude – les données produites en 2004-2005 s'échelonnent ainsi de 1999 à 2004. Toutefois, on ne saurait y voir une simple conséquence de la date d'observation, comme le montre l'exemple de 1999 – seule année pour laquelle on dispose de données pour la plupart des sources. L'examen de cette année particulière atteste que ces divergences tiennent principalement à la manière dont sont constituées les populations. Le RGP et l'Enquête Emploi envisagent ainsi les professionnels de l'audiovisuel et des spectacles qui constituent, au sein de la nomenclature des PCS, un regroupement d'un certain nombre de « *professions* ». L'approche des DADS repose en revanche sur la notion d'*activité* : elle procède au comptage du nombre d'individus ayant travaillé au moins 500 heures dans une entreprise de spectacle, elle-même définie à partir de son code NAF. La Caisse des Congés Spectacle regroupe les salariés intermittents ayant obtenu au moins un *contrat*, tandis que l'Unedic ne recense que ceux ayant été *indemnisés au titre des Annexes 8 et 10* du régime de l'assurance-chômage et que l'ANPE, quant à elle, effectue en fin de chaque mois un décompte des *demandeurs d'emploi* dans l'un des métiers du spectacle. Enfin, l'AFDAS est l'organisme ayant la définition la plus restreinte de la plus population (les salariés des entreprises du spectacle ayant bénéficié d'au moins une *formation*) alors qu'Audiens présente la plus extensive – ensemble des salariés, intermittents ou permanents, ayant *travaillé au moins une journée dans le spectacle*. Ces différents regards portés sur l'emploi dans le spectacle, mobilisant à chaque fois des constructions différentes, rendent difficile, voire impossible, l'appréhension certaine de la population des professionnels du spectacle, et donc à plus forte raison de l'une de ses composantes, comme les comédiens.

Un problème similaire se présente dans le cas des pigistes. La source généralement utilisée afin de procéder au comptage de cette population est le fichier des journalistes titulaires d'une carte d'identité professionnelle. Celle-ci (la fameuse « carte de presse ») est décernée par une commission créée à cet effet (Commission de la Carte d'Identité de Journaliste Professionnel, cf. *infra* chap. 3), et dont les fichiers peuvent donc être exploités par la suite dans le cadre d'études de la profession de journaliste. Les fichiers tels qu'ils sont constitués permettent d'avoir accès à un grand nombre de variables, comme l'année de première obtention de la carte, le média employeur (presse écrite, magazine, télévision...), le niveau de ses revenus, la spécialisation professionnelle

(secrétaire de rédaction, JRI, rédacteur photo) ou encore son statut d'emploi (pigiste, journaliste « salarié »[28]…), ainsi que certaines données sociodémographiques *etc*. A ce titre, ils représentent une source importante de connaissance du monde journalistique, et ont été exploités dans un grand nombre d'études académiques, notamment au sein de l'Institut Français de Presse (IFP, 1991 ; Devillard, Rieffel, 2001 ; Leteinturier, 2001 ; Ruellan, 2001), ne serait-ce que parce qu'elles constituent une série longue et homogène permettant d'appréhender dans la durée les évolutions du secteur de la presse.

TABLEAU 2 – LES PIGISTES PARMI LES JOURNALISTES TITULAIRES DE LA CARTE

	1965	**1970**	**1975**	**1980**	**1985**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**
EFFECTIFS DE PIGISTES	709	943	1159	1595	2632	3912	4840	5893	7921
% PARMI LA POP. DES JOURNALISTES TITULAIRES DE LA CARTE	7.1	7.9	8.5	9.6	12.1	14.7	17	18	21.7

Source : CCIJP/ IFP

Parmi les phénomènes que ces données mettent en évidence, l'augmentation de la part des pigistes dan la population des titulaires de la carte de presse se révèle particulièrement nette : si un journaliste sur quinze était pigiste au milieu des années 1960, cette proportion s'est élevée à un sur dix au début des années 1980 pour finalement être supérieure à un sur cinq au début des années 2000. Les données de la CCIJP fournissent donc des renseignements précieux sur le secteur journalistique. Elles s'avèrent toutefois assez peu adaptées au cas des pigistes, en raison de leur mode de constitution. En effet, l'obtention d'une carte de presse se fonde sur un critère de revenus. Afin d'obtenir la carte de presse, aux termes de l'article R. 761-3 du Code du Travail, le journaliste doit tirer la majorité de ses revenus de son activité journalistique, entendue comme l'exercice du journalisme au sein d'entreprises de presse. Ces critères, aussi peu

[28] Plusieurs dénominations désignent les journalistes « de rédaction ». Tous s'avèrent plus ou moins imparfaits, à des degrés divers. Parler de journalistes « salariés » (Devillard, Rieffel, 2001) est juridiquement impropre – le pigiste l'étant également. Pour des raisons symétriques, désigner les pigistes comme journalistes « indépendants » est problématique. Quant au terme de journaliste « intégré », le plus employé dans le langage indigène, il pose problème sociologiquement, en raison des notions et conceptions qu'il charrie : le pigiste ne se définit pas nécessairement par son absence d'intégration, que celle-ci soit perçue dans une perspective durkheimienne (Durkheim, 1998) ou béckerienne (Becker, 1988). Enfin, évoquer des journalistes « attachés » aux rédactions ne rend pas compte de la manière dont le pigiste exerce son activité, au regard de laquelle il peut très bien être, lui aussi, comme on le verra, « attaché » à une rédaction. Par souci de commodité, on distinguera les journalistes « pigistes » de l'ensemble des « non-pigistes ».

contestables qu'ils paraissent, ne permettent pas nécessairement de rendre compte de l'activité de journaliste pigiste. D'une part, comme tout critère de revenu, il peut exclure des personnes situées à la frange de la population ainsi constituée, ceux qui ne parviennent pas à franchir le seuil de revenus. Or, tout porte à croire que cette population se recrute de façon privilégiée parmi les pigistes, notamment jeunes, qui, pour faire face à l'insuffisance de leur activité, exercent une activité complémentaire, selon une logique similaire à celle des comédiens telle que Menger (1997) ou Paradeise (1998) ont pu la décrire. La diversification de leur activité à laquelle sont soumis les journalistes pigistes (davantage que leurs collègues non-pigistes), qu'elle soit externe (enseignement, petits boulots divers) ou connexe (communication) peut leur interdire l'obtention de la carte de presse[29]. D'autre part, la multiplicité des employeurs auprès desquels les pigistes déploient leur activité complique, concrètement, la constitution de dossiers de pigistes auprès de la CCIJP. Ceux-ci doivent en effet comprendre autant d'attestations d'employeurs que nécessaire afin que le critère des revenus soit rempli. Plus le pigiste a d'employeurs, plus le dossier qu'il faut réunir afin d'obtenir une carte de presse est important, volumineux, et donc plus il est difficile de le réunir et/ou plus le pigiste peut être incité à ne pas demander une carte dont le rôle est parfois réduit à de purs aspects symboliques. Aussi les données de la CCIJP doivent être examinées avec certaines réserves en ce qui concerne les pigistes, parce que la définition du journaliste mise en œuvre dans ces données est davantage indigène que scientifique. Point particulièrement problématique, ces données identifient l'ensemble des journalistes à la seule catégorie réglementaire de journaliste professionnel. A ce titre, elles présentent des limites qui rendent difficile leur application à la population des pigistes.

1.1.2. La question des critères de définition

Ces problèmes et insuffisances de la plupart des sources statistiques officielles ou semi-officielles liées aux présupposés relatifs à leur constitution[30] soulèvent le problème plus général de la définition à apporter à ces groupes professionnels qui, à bien des égards, s'apparentent à des « ensembles flous » à la cohérence incertaine. La question

[29] On trouve une observation similaire dans l'enquête, maintenant ancienne, de Jean-Marie Charon (Charon, 1993, p. 34).
[30] La nécessité d'interroger la constitution de ces statistiques a été soulevée dès le début des années 1960 par des auteurs comme Kitsuse et Cicourel (1963).

des limites et frontières que le chercheur doit retenir pour constituer des populations de comédiens et de pigistes se pose donc en préalable à toute étude quantitative[31]. Etablir fermement un groupe délimité de pigistes et de comédiens n'est pas une opération triviale[32]. En distinguer des membres et des non-membres en fonction de la détention ou non d'une certaine catégorie de *diplôme* pose problème. Qu'il s'agisse des pigistes ou des comédiens, l'accès au marché du travail n'est pas conditionné à l'obtention préalable d'un titre, ce qui participe de l'ouverture de ces marchés du travail (Paradeise, 1984, 1988). Aucun diplôme n'est nécessaire, bien que la plupart (85 %) des comédiens recensés dans l'enquête de Menger aient suivi une formation et qu'une part importante (35 %) ait même fréquenté plusieurs filières de formation (Menger, 1997, p. 47-107), et qu'une proportion importante des journalistes ait suivi une formation supérieure : 61 % des nouveaux titulaires d'une carte de presse en 1998 ont un diplôme supérieur ou égal à Bac + 3, 24 % ont suivi une formation en Information et Communication (Ruellan, 2001, p. 24-28). De plus, dans les deux cas, la rhétorique professionnelle repose pour partie sur une valorisation de l'autodidaxie[33]. Cette mise en scène de l'apprentissage sur le tas fait de l'expérience le premier vecteur de compétences professionnelles, et se nourrit de cas célèbres et « exemplaires » (Gérard Depardieu ou Béatrice Dalle chez les comédiens[34] ; Serge July ou des figures historiques comme Albert Londres chez les pigistes). Même si ce mythe de l'autodidaxie relève principalement d'une idéologie professionnelle, l'absence de barrière à l'entrée du marché du travail sous la forme d'une certification scolaire interdit de constituer des populations de comédien ou de pigiste sur cette base.

Ces populations pourraient également être définies en prenant en compte leurs *rémunérations*. L'introduction d'un tel critère – les revenus comme élément essentiel de définition de ces figures sociales – irait à l'encontre de tous les discours classiques concernant l'artiste maudit méprisant les puissances économiques ou le journaliste les

[31] Cette question est traitée de longue date par la sociologie des groupes professionnels. On en trouve sans doute le meilleur exemple dans l'ouvrage classique de Desrosières et Thévenot sur les CSP (Desrosières, Thévenot, 2000).

[32] La difficulté du recensement a été abondamment relevée dans le cas des populations artistiques (Moulin, Passeron *et al.*, 1985 ; Singly, 1986 ; Moulin, 1997 ; Kartunnen, 2001 ; Throsby, 2001).

[33] Comme le rappellent des auteurs aussi différents que Verger (1982, p. 19), Kris et Kurz (1987, p. 45-57) ou encore Moulin (1997, p. 307), ce mythe de l'autodidaxie est particulièrement vivace chez les artistes. A titre d'illustrations, l'enquête menée par Menger (1997, p. 48) montre que les deux tiers des comédiens estiment s'être principalement formés sur le tas.

[34] On en trouve également une illustration à un autre niveau dans le cas de cinéastes comme Bruno Dumont ou Laurent Cantet qui se sont faits une spécialité du travail avec des comédiens « non-professionnels ».

combattant dans une quête inlassable de vérité. Sa pertinence a déjà été mise en question dans le cas des pigistes à propos des données de la CCIJP : on peut toutefois approfondir cette discussion. Le principal problème peut se formuler comme une alternative : faut-il, pour qu'un individu soit considéré comme membre d'un groupe professionnel, qu'il soit simplement rémunéré pour son activité (c'est-à-dire qu'il reçoive de l'argent en échange d'une prestation scénique, d'un article, *etc*.) ou bien faut-il qu'il parvienne à en vivre ? La première solution pose le problème du bénévolat, fréquent notamment dans les milieux artistiques ou dans certains pans du secteur journalistique[35]. En retenant le critère de la majorité des revenus, la CCIJP a tranché en faveur de la seconde solution. Néanmoins, elle pose sociologiquement le problème de la détermination du seuil à partir duquel considérer qu'un individu « vit » de son activité : ce seuil doit-il être relatif (comme dans le cas de la CCIJP) ou absolu (*x* fois le SMIC, par exemple) ? Le critère des rémunérations n'est donc pas opérant dans le cas de métiers qui, comme ceux de comédien (et plus largement, d'artiste) ou de pigiste (et plus largement, de journaliste), se comprennent comme des « travaux de vocation » (Freidson, 1986) à côté desquels les individus exercent souvent des « métiers de subsistance » (enseignement, communication, mannequins, serveurs…) dont la fonction est de venir financer l'activité considérée comme principale. Cette articulation entre « travail de vocation » et « activité de subsistance » explique aussi pourquoi définir comédien et pigiste en fonction de l'*exercice de leur activité* artistique ou journalistique[36] pose également problème, dans la mesure où cette « activité de subsistance » peut, au moment de l'enquête, l'occuper de manière bien plus importante que son « travail de vocation ». De plus, l'assignation d'une activité à l'individu s'avère rapidement difficile en raison de la lourdeur de la démarche qu'elle peut, à la limite, induire : la qualification fine de l'activité individuelle signifiant, à terme, son observation intensive.

---

[35] C'est en particulier le cas de certaines carrières débutantes, comme notamment les situations de stage que connaissent les jeunes journalistes pigistes, qui ne sont pas alors nécessairement rémunérées pour leurs prestations (le paiement prenant plutôt alors la forme de défraiements, remboursements divers, quand il ne s'agit pas de travail gratuit). Les données collectées auprès du Jeune Théâtre National (JTN, 2005) montrent ainsi que près de la moitié des anciens élèves des écoles signataires de la plateforme de l'enseignement supérieur pour la formation de comédien (CNSAD, Ecole Supérieure d'Art Dramatique du TNS, Ecole Supérieure du TNB, Conservatoire National de Région de Bordeaux, Ecole Supérieure d'Art Dramatique du Conservatoire de Montpellier, ERAC, ENSATT, Ecole de la Comédie de Saint-Etienne). La question du bénévolat des comédiens a notamment été évoquée par Basset et Pilmis (2007).

[36] Cette solution est particulièrement celle adoptée par l'enquête Emploi de l'INSEE, qui demande à l'individu de déclarer l'activité qu'il a exercée durant une période de référence. L'enquête Emploi a cependant connu, jusqu'à une période récente (le passage, en 2003, d'une périodicité annuelle à trimestrielle) plusieurs modifications de ce point de vue (Goux, 2003).

L'absence de définition claire, univoque et objectivable de ce qu'est un comédien ou un pigiste oblige à recourir à cette solution par défaut qu'est *l'autodéclaration*. Face à l'absence de propriétés objectives permettant de tracer les contours d'une identité professionnelle, c'est à l'individu de choisir la manière dont il se définit et se présente[37]. Dans le cas d'activités intellectuelles ou artistiques socialement valorisées, dans lesquelles les motivations intrinsèques sont importantes, désirables en somme, le risque est alors grand qu'un tel procédé aboutisse à une population plus large qu'elle ne le serait « en réalité ». Une rapide comparaison des résultats de deux enquêtes de l'INSEE telles que présentées dans le tableau 1 suffit à s'en convaincre. Il ne faut donc pas perdre de vue que le recours à l'autodéclaration n'est jamais qu'un pis-aller.

1.2. La constitution de deux populations d'études

Ces problèmes de définition d'une population artistique ou journalistique ne peuvent donc être résolus qu'*a minima*, à partir de l'autodéclaration. De fait, tout individu se présentant comme « comédien » ou « pigiste » rentre dans le champ de cette recherche : y sera considéré comme comédien ou pigiste toute personne revendiquant cette appellation. Ce principe méthodologique a guidé la constitution de la population d'études, dont on rappelle ici les principes. Les problèmes de définition évoqués plus haut, s'ils ne s'y rapportent pas exclusivement, s'appliquent principalement aux traitements quantitatifs qui peuvent être effectués sur ces populations. La constitution de la population sur laquelle seront effectués les différents calculs doit pour cette raison être étudiée avec attention. Cependant, dans le cas d'un grand nombre de sources statistiques d'origine administrative, l'obstacle de l'autodéclaration, et donc les biais qui y sont associés, peuvent être contournés. Y figurent en effet des individus *présentés* comme exerçant telle ou telle activité. Toutefois, dans la mesure où ces organismes ont pour mission la gestion d'un certain nombre de droits sociaux, cette déclaration n'est guère comparable à l'affirmation unilatérale d'une identité invérifiable, ce risque toujours présent, ne serait-ce que comme cas-limite, dans l'autodéclaration et semblable au « geste » teinté de romantisme de l'artiste se proclamant tel à la face du monde.

[37] C'est ainsi que procède le Recensement Général de la Population de l'INSEE. C'est également la solution pour laquelle optent R. Moulin, J.-C. Passeron *et al.* (1985) dans leur étude de morphologie sociale des artistes.

L'enregistrement d'un individu dans de tels fichiers ne revient pas à attester d'une identité revendiquée mais à constater l'exercice passé d'une activité, preuves à l'appui le cas échéant, ce qui vient limiter les problèmes qui résulteraient d'une démarche strictement identitaire. Ces risques peuvent être d'autant mieux évités que, parfois, la déclaration n'émane pas uniquement de l'individu, mais également de son employeur. A l'autodéclaration, par un individu, d'une identité professionnelle s'ajoutent alors sa validation et sa reconnaissance par autrui. Se tourner vers des sources administratives représente ainsi une occasion, finalement, de croiser deux critères de constitution des populations étudiées que sont la déclaration et l'exercice de l'activité.

1.2.1. Les comédiens dans les fichiers de la Caisse des Congés Spectacle

L'étude des comédiens se fonde ainsi sur une exploitation des données, disponibles au CESTA, de la Caisse des Congés Spectacles (CCS), association d'employeurs créée en 1939 afin, aux termes de l'article D. 762-2 du Code du Travail, « d'assurer le service des congés annuels payés au personnel artistique et technique occupé de façon intermittente » l'année précédant la demande de mise en congé. Cette mise en congé repose sur une déclaration conjointe du salarié et de son employeur. Dans les faits, cette source recense pour chaque année les contrats échangés sur le marché du travail intermittent et propose, pour chacun d'entre eux, un grand nombre de variables : identité du salarié et de l'entreprise, branche d'activité, intitulé de l'emploi, durée du contrat (en jours), rémunérations obtenues, ainsi qu'un ensemble de données sociodémographiques, plus ou moins bien renseignées, sur le salarié (sexe, date et lieu de naissance, lieu de résidence, situation de famille, nombre d'enfants…)[38]. Les données de la CCS sont particulièrement riches et détaillées sur les activités professionnelles des salariés intermittents, et permettent de cerner avec une grande précision l'emploi intermittent et de tracer les contours des figures d'employeurs.

La population construite dans le cadre de cette étude a répondu à plusieurs impératifs. En premier lieu, définir un ensemble de comédiens. Cette première opération a consisté à retenir, au sein des nombreux intitulés d'emploi proposés dans les fichiers de la CSS (on en compte plus de 350) ceux correspondant au seul métier de comédien. Dix

[38] A l'exception de l'âge et du sexe, les caractéristiques sociodémographiques sont généralement assez mal renseignées ou, plus précisément, ne sont souvent pas renseignées pour une part très importante de la population, ce qui rend impossible, dans les faits, l'utilisation de ces variables.

intitulés d'emploi ont ainsi été conservés comme signifiant l'exercice de l'art dramatique, à savoir « comédien », « acteur », « marionnettiste », « artiste dramatique », « conteur », « mime », « acteur de synchro », « figurant », « petit rôle » et enfin « acteur de complément ». Les individus décrits par la suite comme comédien parmi les intermittents décrits dans les bases de la CCS sont donc ceux se voyant désignés par l'un ou l'autre de ces libellés. C'est notamment sur cette base qu'a été constituée une population de comédiens suivie par la suite de manière longitudinale. Cette cohorte correspond à l'ensemble des comédiens *actifs* en 1987, *i.e.* qui ont eu au moins un contrat en tant que comédien cette année-là, soit 8 342 individus. Quelques individus présents en 1987 ne s'y voyaient attribuer aucune profession : chaque fois que ce fut possible, leur a alors été attribuée une profession sur la base des années ultérieures – la première profession mentionnée pour l'individu devient alors sa profession en 1987.

Cette désignation d'une profession soulève aussi la question de la diversification des activités de comédiens qui, souvent, exercent plusieurs métiers artistiques (Menger, 1997 ; Paradeise, 1998). Ces phénomènes de diversification, qui peuvent gêner l'association d'un individu à une profession unique, se conçoivent de deux manières. Ils peuvent d'une part se manifester de manière transversale : une même année, un individu obtient plusieurs contrats dont seulement certains correspondent à des emplois en tant que comédien. Dans ce cas, la solution a consisté à ordonner ces activités en fonction de leur importance dans l'activité du comédien. Concrètement, ce classement s'est fait sur la base de deux critères simples – la durée consacrée à chaque emploi et les rémunérations qu'il a permis d'accumuler. C'est alors, parmi tous les emplois exercés par un individu en 1987, celui qui a représenté le temps le plus long et les sommes les plus élevées qui sera considéré comme sa profession. Cette diversification peut aussi se concevoir longitudinalement : un individu est susceptible de changer de « profession » d'une année sur l'autre, ou, au moins, la profession qu'il exerce de manière principale (en reprenant les critères évoqués plus haut) peut se modifier. Dans le cadre de cette recherche, le choix a été fait de ne pas prendre en compte ces événements qui auraient pu aboutir à l'élimination de certains individus de l'échantillon certaines années, sans que cette « disparition » ne corresponde à une sortie du marché du travail artistique. Il faut en outre signaler que de tels changements de profession, bien que réels, ne sont pas pour autant des phénomènes massifs. Ils ne concernent qu'un peu plus de 10 % des comédiens actifs en 1987 : encore faut-il prendre en compte qu'un quart environ (2.3 %) de cette sous-

population ne fait que se déplacer d'un intitulé de comédien à un autre (passant, notamment, de « comédien » à « artiste dramatique »), et également les retours ultérieurs vers les emplois de comédien, après un détour vers d'autres emplois au sein du secteur des arts du spectacle.

La période d'observation de cet échantillon a, par définition, débuté en 1987 et s'est poursuivi jusqu'en 2000. En effet, la mise en place du Guichet Unique pour le Spectacle Occasionnel (GUSO) en 2001 a empêché le prolongement de l'étude au-delà de cette date. Celle-ci s'est en effet accompagné de l'apparition, sous un même identifiant, de l'ensemble des employeurs y ayant eu recours. Dans le cadre d'une recherche centrée sur les relations d'emploi, il était donc préférable de cesser l'observation en l'an 2000 que de la poursuivre au-delà, ce qui aurait eu pour résultat d'inclure des années posant de grands problèmes. Par ailleurs, il faut relever que les données sont manquantes pour l'ensemble de l'année 1991 : pour cette raison, la période d'observation, si elle couvre la période 1987-2000, ne comporte que treize années. En revanche, des analyses plus agrégées du marché du travail dans son ensemble ont pu inclure une année supplémentaire – 2001.

1.2.2. Les pigistes au prisme des données d'Audiens

Concernant les pigistes, l'analyse quantitative s'est fondée sur les données disponibles auprès d'Audiens, organisme de gestion administrative et comptable d'institutions de protection sociale des professionnels de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et des spectacles, qui gère notamment la retraite complémentaire, les complémentaires santé et la prévoyance. Cet organisme correspond, dans les faits, au rapprochement puis à la fusion de deux groupes plus anciens : IPS Bellini-Gutenberg pour les secteurs de la presse, des médias et de la communication d'un côté, le Groupement des Institutions Sociales du Spectacle (Griss) pour les secteurs du spectacle et de l'audiovisuel de l'autre. Les données disponibles auprès d'Audiens présentent l'intérêt d'être particulièrement exhaustives sur le volume d'activités individuelles. De plus, l'une des limites connues des données d'Audiens – l'absence d'informations détaillées sur le libellé d'emploi des individus – ne se pose pas dans le cas des journalistes pigistes. Audiens ne distingue en effet dans ses fichiers que des statuts d'emploi et non ces emplois eux-mêmes : dans le cas des spectacles, il y est donc question de cadres, d'artistes et d'ouvriers plutôt que de réalisateurs, de comédiens et de

machinistes. Il n'est de ce fait pas possible de distinguer, au sein de la population des artistes, les comédiens des danseurs ou encore des musiciens. Ce problème ne se retrouve pas dans le cas du secteur de la presse, dans la mesure où les données précisent explicitement le statut de pigiste des journalistes employés en tant que tel.

Toutefois, les données disponibles auprès d'Audiens présentent, dans le cas de cette étude, le réel inconvénient de présenter un biais consécutif à sa situation de groupe issu de la fusion de deux institutions plus anciennes. La gestion confiée à l'organisme né du rapprochement de Bellini et du Griss s'est faite au moyen du système informatique du seul Griss. Ceci, ajouté à des motifs économiques inhérents au coût de fonctionnement de ce type de structure, a justifié la décision, prise par Audiens en 2003, de ne transférer vers ses fichiers que les données relatives aux pigistes *n'ayant pas pris leur retraite avant 1999*. Les données d'Audiens, pour exhaustives qu'elles soient, n'en excluent donc pas moins une part non négligeable des pigistes, et d'autant plus importante que la période étudiée est plus ancienne. C'est là une limite majeure aux données disponibles auprès d'Audiens : les pigistes les plus anciens, et donc dans une certaine mesure les plus expérimentés, n'y figurent pas. Cependant, les informations de cette source statistique justifient son exploitation dans le cadre de cette thèse, ne serait-ce que parce qu'elle représente une base alternative à celle de la CCJIP, au sujet de laquelle certaines réserves ont déjà été évoquées.

Mais ces insuffisances et limites des données ont guidé l'utilisation qui en a été faite. Celle-ci a été plus succincte que celle effectuée dans le cas des comédiens intermittents, en raison d'un problème d'accès à des informations nominatives et sur lesquelles seuls des chargés d'études d'Audiens étaient habilités à travailler. Ceci n'a pas été un obstacle insurmontable pour la production de statistiques sur les pigistes[39]. Celles-ci décrivent en premier lieu le marché du travail des pigistes – assez peu connu puisque rarement distingué du reste du marché du travail journalistique. Elles reposent de manière centrale sur l'utilisation de cette indication du statut de pigiste, telle qu'on peut la trouver dans les fichiers d'Audiens. Ces derniers, préalablement au traitement, ne recensent pas les contrats des individus mais des « périodes », entendues comme l'existence pour chaque année d'une relation entre un individu et un employeur : pour une année donnée,

[39] Je remercie très chaleureusement Carole Perraut, chargée d'études à Audiens, qui a pris en charge, avec gentillesse, patience et brio, la tâche de traitement des données d'Audiens.

un même individu est donc caractérisé par autant de « périodes » qu'il a eu d'employeurs ; l'individu est par ailleurs caractérisé par autant de « périodes » que d'années de relation avec chacun de ses employeurs.

Les données d'Audiens permettent de mettre au jour des éléments de cadrage généraux sur le secteur de la pige. Par ailleurs, afin de contourner cet écueil lié à l'année 1999 et à la non-prise en compte des pigistes retraités avant cette date, deux cohortes de pigistes ont été établies. La première comprend la population de pigistes actifs en 1999 (*i.e.* ayant eu au moins une « période » cette année-là) et suivis par la suite de manière longitudinale jusqu'en 2004. Elle regroupe 23 126 individus. La seconde cohorte procède à l'inverse. La population des pigistes présents en 2004 a été identifiée et le « passé » de ses membres a été étudié depuis 1980, et regroupe 23 892 personnes. Il ne s'agit donc pas ici d'une analyse longitudinale mais d'une étude rétrospective permettant, au sein d'un même ensemble de distinguer les différentes strates le composant et d'en connaître les particularités.

Qu'il s'agisse des comédiens ou des pigistes, la collection et le traitement de données quantitatives constituent une réponse possible, d'une part, aux problèmes de définition de ces populations, par la délégation aux acteurs eux-mêmes de la qualification d'un individu comme pigiste ou comédien (en associant à l'autodéclaration sa validation par un employeur). D'autre part, ces deux opérations visent à contourner les écueils que présentent les deux sources de données utilisées dans le cadre de cette recherche, afin de rendre leur utilisation pertinente pour l'étude de ces deux marchés « incertains » que sont ceux de la pige et de l'art dramatique.

2. Croissance et déséquilibre : principes du développement des marchés des pigistes et des comédiens

Les données réunies pour cette étude fournissent de nombreux éléments de connaissance des deux mondes de la pige et de l'art dramatique. Dans un premier temps, les sources statistiques professionnelles exploitées dans ces pages (Caisse des Congés Spectacles dans le cas des comédiens, Audiens pour les pigistes) offrent la possibilité d'en tracer les contours à un niveau agrégé, et donc de prendre la mesure du

développement des marchés du travail auxquels ils sont adossés lors des dernières années. Celui-ci apparaît pour le moins spectaculaire – tant les effectifs que le poids économique de ces deux secteurs se sont accrus d'une manière considérable au cours de la période récente. Pour autant, la hausse de l'offre est largement déconnectée de la hausse de la demande et l'augmentation des revenus globaux, c'est-à-dire des sommes allouées sur le marché, ne donne pas lieu à une répartition équilibrée entre les différents individus. Au-delà de son importance quantitative, cette croissance présente donc la particularité supplémentaire de ne s'être pas faite harmonieusement mais bien plutôt d'une manière que l'on peut, à la suite de Menger (2002), qualifier de « déséquilibrée » : le développement du marché du travail paraît donc s'accompagner, dans les deux cas, d'un creusement des inégalités.

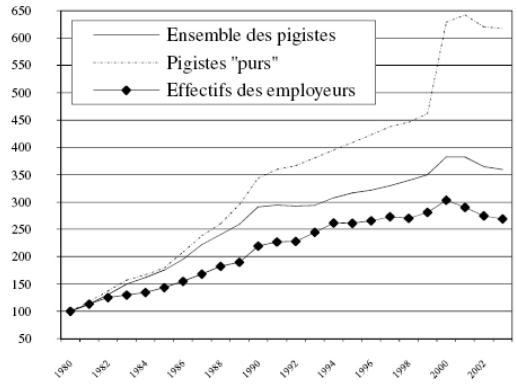
2.1. La croissance spectaculaire de deux marchés du travail

Qu'il s'agisse du marché du travail des comédiens intermittents ou de celui des journalistes pigistes, les années récentes ont été un moment d'expansion considérable. Plusieurs indicateurs permettent d'en rendre compte. En premier lieu, la démographie professionnelle témoigne, dans les deux cas, d'une croissance soutenue et importante, comme le montrent le graphique 1[40].

[40] Les données présentées dans cette section portent sur les *secteurs* de l'art dramatique et de la pige : il ne s'agit donc pas, dans un premier temps, d'une exploitation statistique des cohortes de comédiens et de pigistes présentées plus haut. C'est la raison pour laquelle les données présentées, y compris les effectifs des individus actifs sur ces secteurs diffèrent de celles caractérisant les cohortes elles-mêmes.

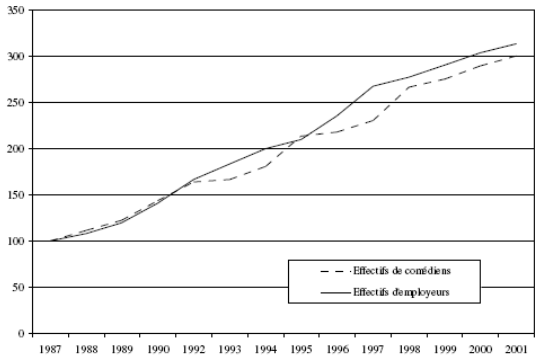
GRAPHIQUE 1 – L'EXPANSION DEMOGRAPHIQUE DES MARCHES

A. MARCHE DES JOURNALISTES PIGISTES (1980-2003)



Base 100 : 1980
Source : Audiens

B. MARCHE DES COMEDIENS INTERMITTENTS (1987-2001)



Base 100 : 1987
Source : CCS

Les deux marchés du travail des pigistes et des comédiens ont crû dans des proportions importantes – les effectifs de comédiens sont multipliés par 3 entre 1987 et 2001, les effectifs de pigistes par 3,6 entre 1980 et 2003. Lors de la dernière année d'observation (respectivement 2001 pour les comédiens, 2003 pour les pigistes), les deux professions rassemblent des effectifs équivalents : de l'ordre de 23 000 individus chacune. Cette symétrie ne se retrouve pas dans le cas des employeurs : on ne compte guère, en 2003, qu'un peu plus de 1500 employeurs de pigistes là où les employeurs de comédiens sont plus de 10 000. La hausse des effectifs d'employeurs est également notable : multipliés par 2,7 dans le cas des pigistes en un quart de siècle, ils le furent par plus de trois dans le cas des comédiens en une quinzaine d'années. Comme on le verra par la suite, les différences dans les cycles de production sur chacun de ces deux marchés, associées aux formes juridiques que prennent les figures d'employeurs, permettent de comprendre une partie des divergences de cet accroissement des employeurs. L'expansion globale de ces deux marchés du travail demeure toutefois le fait massif de leur démographie au cours des dernières décennies. Au sein de la population de pigistes, les données disponibles auprès d'Audiens permettent d'isoler des pigistes « purs », *i.e.* des individus n'étant répertoriés une certaine année dans les fichiers d'Audiens *qu'en tant* que pigiste. La progression de cette population excède nettement celle de l'ensemble des

pigistes (qui inclut ces pigistes « purs »). D'abord modeste, l'écart entre les deux populations se creuse rapidement et vigoureusement durant les années 1990 et jusqu'au début des années 2000, tant et si bien qu'à l'issue de la période d'observation, le nombre de pigistes « purs » a été multiplié par 6,2 par rapport à 1980.

Ceci paraît témoigner d'un renforcement de la monoactivité au sein de la population de pigistes, mais il serait pour le moins hasardeux de valider une telle interprétation avant des vérifications supplémentaires. En effet, les fichiers d'Audiens ne comprennent qu'un nombre limité de secteurs d'activité (presse, communication, spectacles). Les pigistes qualifiés de « purs » sont ainsi ceux qui, une année particulière, n'ont aucune autre activité que celle de pigiste recensée au sein des données d'Audiens. L'augmentation de la proportion d'individus exclusivement pigistes au sein de la population de pigistes indique une hausse de la monoactivité des pigistes, *au sein du secteur de la presse et de la communication*. Les pigistes tendent de moins en moins à cumuler les métiers au sein du secteur de la presse, ce qui semble témoigner d'un accroissement de la division du travail au sein de ce secteur. Toutefois, la diversification par le pigiste de ses activités dans d'autres domaines que ceux intégrés aux données d'Audiens n'est pas renseignée. Pour ces raisons, la hausse observée de la part de pigistes « purs » peut indiquer plusieurs phénomènes : un approfondissement de la division du travail susceptible d'indiquer une amélioration des situations individuelles ou, au contraire, une précarisation des pigistes combinant leur exclusion progressive des pans non-pigistes du monde journalistique et le développement d'activités secondaires en dehors de ce monde.

Il faut par ailleurs relever qu'une partie non négligeable de l'augmentation des effectifs concernant le marché du travail des pigistes tient au problème évoqué précédemment, qui fait que les individus travaillant dans le secteur de la presse *et* ayant pris leur retraite avant 1999 ne figurent pas dans les fichiers d'Audiens. C'est notamment ce qui permet de rendre compte de la hausse brutale de l'ensemble des effectifs, et notamment de celle des pigistes « purs », lors de cette année particulière. Celle-ci est davantage à concevoir comme un « rattrapage » que comme un brusque changement de tendance : les dernières années d'observation ne présentent pas les biais des années antérieures, et les valeurs absolues des effectifs correspondent à une prise en compte de l'ensemble de la population. Notons par ailleurs que, selon toute vraisemblance, l'omission des pigistes les plus âgés (ou, plus précisément, les plus proches de la retraite),

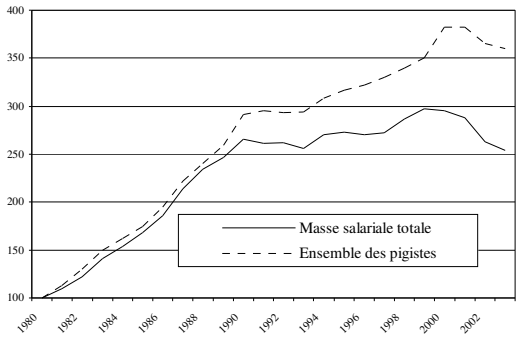
si elle a un impact net sur le niveau absolu des effectifs de pigistes, a une influence plus limitée, quoique réelle, sur la tendance observée[41], et ceci d'autant plus que l'année d'observation est plus récente. Cette structure particulière des données d'Audiens ne vient donc remettre en cause ni le principe de l'augmentation des effectifs sur la période ni son rythme.

L'expansion de ces marchés du travail s'appréhende également à travers le développement des échanges qui s'y font. Celui-ci peut se mesurer au besoin de différentes variables : la plus immédiate est le nombre même de ces échanges, telle que le reflète la quantité de contrats conclus année par année ; d'autres qualifient ces échanges, comme le montant des rémunérations ou la durée travaillée. L'accès à ces diverses données dépend des modalités de construction des données statistiques. Ici encore, l'activité de pigiste présente certaines particularités. Celle-ci ne repose en effet pas sur un louage de main d'œuvre mais sur la fourniture d'articles, reportages, *etc*. à des entreprises de presse. Elle ne se mesure donc pas par l'addition de temps de travail mais par l'accumulation de sujets ou commandes pour lesquels l'évaluation de la durée nécessaire s'avère très difficile, sinon impossible. Pour cette raison, les fichiers d'Audiens ne proposent pas d'éléments sur le temps de travail, pour les pigistes. De plus, l'organisation des bases de données à partir de « périodes » ne permet pas d'avoir accès à la quantité de contrats échangés annuellement sur le marché du travail des pigistes. L'expansion du marché du travail des pigistes, saisie à travers le développement des échanges, n'est donc possible qu'à l'aune des seules rémunérations, tandis que les données concernant le nombre des contrats et les durées travaillées sont également disponibles pour les comédiens intermittents. Le graphique 2 retrace les évolutions des échanges sur chacun de ces deux marchés du travail au cours des dernières années.

[41] On en trouvera une explicitation en Annexe, à partir d'une modélisation simple.

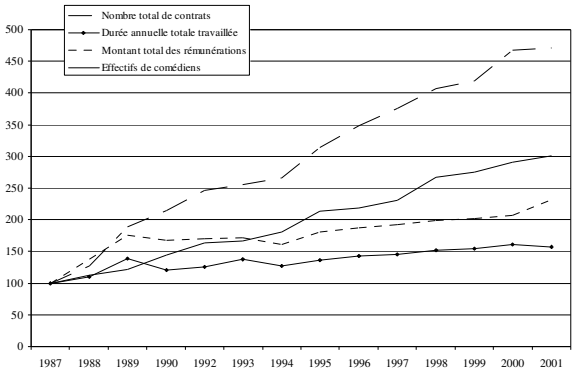
GRAPHIQUE 2 – LE DEVELOPPEMENT DES ECHANGES MARCHANDS

A. MARCHE DES JOURNALISTES PIGISTES (1980-2003)



Base 100 : 1980
Source : Audiens

B. MARCHE DES COMEDIENS INTERMITTENTS (1987-2001)



Base 100 : 1987
Source : CCS

L'étude du volume des échanges sur ces marchés manifeste également leur expansion rapide et massive. Dans le cas des pigistes, les sommes allouées chaque année sur le marché connaissent une croissance soutenue durant la décennie 1980, à l'issue de laquelle elles sont multipliées par 2,5 par rapport à 1980. Par la suite cette hausse se poursuit, mais à un rythme bien plus lent[42], et les premières années de la décennie 2000 sont même marquées par une baisse relative de cette masse salariale totale. Cependant, si le volume des échanges s'accroît très nettement sur la période, cette augmentation est toujours inférieure à celle des effectifs de pigiste, s'en décrochant même nettement à partir du début des années 1990. Cette évolution n'est donc conjointe qu'en partie, elle n'est parallèle qu'au cours des premières années d'observation. Les rémunérations globalement disponibles augmentent donc, mais les revenus individuels tendent *a priori* à se dégrader en conséquence de cette différence dans les taux de croissance respectifs des effectifs et de la masse salariale. Pour employer une métaphore commune, sur le marché du travail des pigistes, le nombre des convives s'accroît plus vite que la taille du gâteau

[42] L'impact de l'élimination des pigistes retraités avant 1999, s'il est inévitable et implique une surestimation du rythme d'accroissement des rémunérations sur la période 1980-1999, ne peut être quantifié avec certitude.

qu'ils produisent et se partagent : logiquement, la dimension moyenne de chaque part doit donc logiquement diminuer.

Une mécanique similaire préside au développement du marché des comédiens intermittents. Dans leur cas également, les différents indicateurs disponibles attestent tous d'une indéniable hausse des échanges sur ce marché du travail entre 1987 et 2001. La demande de travail, qui s'exprime d'une manière particulièrement directe dans la durée travaillée annuellement, s'est accrue de 50 % sur cette période[43]. Les rémunérations, quant à elles, ont plus que doublé ; tandis que le nombre de contrats, qui indique le volume même des échanges sur ce marché, a été quasiment multiplié par 5. Au regard de ces différents éléments, le marché du travail des comédiens, comme l'ensemble du marché du travail des intermittents du spectacle, quelle que soit leur spécialité professionnelle[44], a connu lors des dernières années une croissance spectaculaire. Cependant, là encore, la mise en rapport de la démographie du marché et des échanges s'y déroulant fournit des indications sur l'évolution des situations individuelles. De la même manière que dans le cas des pigistes, les effectifs de comédiens ont crû plus vite que les rémunérations qu'ils ont obtenues ou que le temps de travail qui leur a été octroyé. Seul le nombre de leurs contrats, *i.e.* le nombre de leurs échanges avec leurs employeurs, ayant augmenté à un rythme plus élevé.

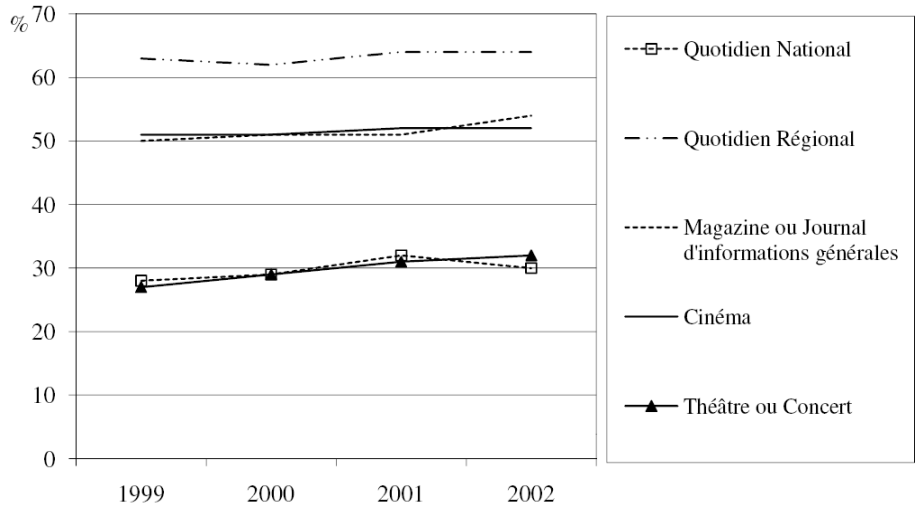
Cette disjonction des taux de croissance de l'offre et de la demande, repérable sur le marché du travail, se retrouve également au niveau des marchés des produits qui y sont adossés. Si ce type de comparaison présente de nombreuses limites, notamment parce qu'elle suppose un certain état, inchangé, de l'articulation entre les deux marchés et qu'elle réclamerait, pour être menée à bien, une connaissance fine de la structure des prix en vigueur sur ces marchés, une rapide mise en regard de ces deux marchés permet également de prendre la mesure de cette croissance déséquilibrée. La plupart des études sur la consommation culturelle et artistique, ainsi que celles portant sur le lectorat ou, plus généralement, la consommation de la presse, signalent en effet, sinon son érosion, du

[43] Ce décompte ne prend toutefois pas en compte la part non-rémunérée du temps de travail, comme le sont souvent les répétitions (notamment dans le cadre du spectacle vivant). Une diffusion de ces pratiques (malheureusement invérifiable statistiquement) aurait pour corollaire une sous-estimation de la hausse observée de la demande de travail.

[44] La croissance de l'intermittence du spectacle depuis la fin des années 1980 est un phénomène particulièrement bien documenté, qu'il s'agisse de l'ensemble des secteurs (Menger, 2005 ; DEPS, 2006a) ou d'études plus ciblées sur les comédiens (Menger, 1997), les musiciens (Coulangeon, 2004) ou les danseurs (Rannou, Roharik, 2006).

moins une augmentation de la demande sans grand rapport avec celle de l'offre de travail. L'enquête permanente sur les conditions de vie des ménages réalisée par l'INSEE en octobre 2002 indique ainsi, pour les dernières années de notre observation, une stagnation du public des arts et spectacles, ainsi que des journaux. La population des consommateurs de ces biens particuliers à la production desquels participent comédiens et pigistes ne paraît guère avoir connu d'augmentation comparable à celle de l'ensemble des offreurs de travail.

GRAPHIQUE 3 – CONSOMMATION DE QUELQUES BIENS CULTURELS[45]



Source : INSEE, Enquête Permanente sur la Condition de Vie des Ménages, octobre 2002. (Dumartin et Febvre, 2004, p. 15-21)

Lecture : en 1999, 63 % des individus âgés de 15 ans et plus déclarent avoir lu au moins une fois un quotidien régional au cours des douze mois précédant l'enquête.

Si le public de ces biens culturels particuliers que sont la presse et les spectacles ne paraît guère avoir augmenté, si, en d'autres termes, le nombre de demandeurs de ces biens ne s'est guère développé au même rythme que les producteurs de ces biens, les sommes qu'ils y consacrent paraissent, elles, s'être accrues au cours de la période récente.

[45] Ce graphique a été établi à partir des données présentées par Sylvie Dumartin et Michèle Febvre (« Loisirs culturels 1999-2002 : indicateurs sociaux annuels », *INSEE Résultats* 26, février 2004, p. 15-21). Ces données distinguaient plusieurs niveaux de consommations des biens et services étudiés. Le choix a été fait ici de regrouper en une seule catégorie les modalités correspondant à une existence, ne serait-ce que minimale, de la pratique.

C'est notamment ce que laissent entendre certaines enquêtes consacrées aux services culturels et récréatifs, menées notamment sous l'égide de l'INSEE. L'exploitation des comptes nationaux révèle ainsi qu'au cours de la décennie 1990, les dépenses des ménages consacrées aux spectacles avaient augmenté de 8% par an, à la faveur en particulier d'une diminution du prix relatif des spectacles par rapport aux autres services comparables (Besson, 2004). Un tel rythme d'évolution des dépenses est équivalent à celui ayant, au cours d'une période similaire, caractérisé les effectifs de comédiens, et même supérieur à celui représentant les sommes échangées sur le marché du travail des comédiens ou encore les durées annuellement travaillées. Faute d'une analyse complète de l'articulation entre marché du travail et marché des produits, et de son évolution au cours de la période récente, il serait hasardeux d'en tirer des conclusions plus étendues. Ceci à plus forte raison que les données présentées par l'INSEE agrègent les achats de billets pour des spectacles aussi différents que les concerts, le théâtre, le music-hall mais aussi le cirque et la corrida : le secteur des spectacles ainsi mis en évidence n'est donc en aucun cas assimilable à un secteur sur lequel les seuls comédiens seraient susceptibles d'intervenir.

A l'issue de ce survol des principales tendances d'évolution des marchés de la pige, plusieurs constats se dégagent. Ces mondes ont d'abord connu un développement remarquable, qui s'est traduit aussi bien par une augmentation des effectifs de comédiens et de pigistes que par une hausse des échanges, ou des volumes qu'ils représentent, sur ces marchés. Toutefois, ces évolutions n'ont pas toutes suivi le même rythme. De surcroît, le marché des produits de « consommation finale » - sur lequel lecteurs et spectateurs forment la demande à laquelle entreprises de presse, producteurs de spectacle et lieux de diffusion répondent par leur offre – a également connu une expansion bien plus modeste. Ces dernières observations mettent sur la piste d'une détérioration des situations individuelles sur le marché, et renseigne sur les modifications de ces échanges même sur le marché du travail, caractérisées par une multiplication de contrats toujours plus courts mais mieux rémunérés (au sens du salaire journalier). Avant de s'y attarder, les principes permettant de rendre compte de l'expansion de ces univers marchands doivent être rappelés.

2.2. Propriétés des métiers, propriétés des marchés

Bien qu'elle joue un rôle déterminant dans le durcissement de la condition des individus sur le marché, l'accroissement de la pression concurrentielle à laquelle ils sont confrontés à la suite de l'expansion démographique de ces marchés ne suffit pas nécessairement à rendre compte des facteurs qui y président. S'y mêlent en effet les représentations sociales attachées à des activités intellectuelles et artistiques, perçues comme attrayantes « par nature », et les structures marchandes accueillant les individus exerçant ses activités sans guère se reposer sur la production ou la détention de titres scolaires. D'autre part, certaines caractéristiques contractuelles propres aux marchés demandent à être prises en compte dans la mesure où elles contribuent à ces évolutions. C'est notamment le cas de CDD dits d'usage dont le rôle se révèle central dans la structuration du marché du travail des intermittents.

L'interprétation d'une croissance de cet ordre réclame en premier lieu le rappel de certaines caractéristiques associées à ces activités ainsi que de certains traits fondateurs de ces marchés qui, pris ensemble, en forment les conditions de possibilité. L'expansion remarquable, et remarquablement continue, des marchés du travail de la pige et de l'art dramatique ne semble avoir pas pour moteur une amélioration des situations individuelles, contrairement à ce que l'on pourrait croire à partir un raisonnement « économiciste » prêtant à l'acteur des actions intéressées afin d'atteindre un profit maximal, *i.e.* d'obtenir les rémunérations les plus élevées possibles. L'attrait exercé par ces professions ne se mesure guère à l'aune des motivations extrinsèques, parmi lesquelles les aspects monétaires. Au contraire, l'expression de justifications de cet ordre est bien souvent condamnée par une rhétorique professionnelle les stigmatisant comme « appât du gain » ou « goût du lucre », là où seuls l'amour de l'art et la volonté de savoir et de transmettre ont droit de cité.

> – Tout ça [les difficultés à faire aboutir un projet] pour jouer, pour avoir le plaisir d'interpréter un personnage, de jouer Shakespeare, Racine, ou des grands personnages, ou peu importe. Participer à une activité artistique, euh, constructive quoi, intéressante.
> – *Quelque chose d'artistiquement fondé.*
> – Ben oui, heureusement, parce que sinon, on se perd dans des futilités. Mais il y a des gens qui se perdent dans des futilités aussi, parce qu'on dérape vite, hein. On est dans une telle machinerie... que c'est... qu'on peut vite déraper. Mais c'est très intéressant, il y a des moments où, voilà, on est arrivé à décrocher Oreste dans *Andromaque*... Malgré tout ce que j'ai fait avant...

> *– C'est sympa.*
> – Voilà, c'est sympa. T'es réconcilié avec toi-même.
> *– Enfin récompensé pour des années de galère ?*
> – Ouais. Et puis tu vois, mon petit spectacle, il paye pas de mine médiatiquement parlant, on va dire – pas pour l'instant en tout cas – mais on va le jouer quand même six semaines aux Déchargeurs, et tout ce que j'ai fait avant et qui m'a épuisé, ben j'aurais quand même été heureux de le faire pour pouvoir jouer, chanter ses chansons, et transmettre un message aussi. Voilà: il y a des moments comme ça aussi.
>
> (Comédien, né en 1980, entretien du 1er mars 2005)

> J'adore ce métier. Honnêtement, des fois, je me pince en me disant : « mais c'est quand même incroyable qu'on me paye pour faire ça », mais vraiment. Je reviens d'un tournage au Congo, c'était prodigieux, quoi.
>
> (Journaliste, Télévision publique, né en 1971, entretien du 8 janvier 2005)

Ce sont bien davantage les propriétés intrinsèques de métiers socialement valorisés comme intéressants puisque artistiques et/ ou intellectuels qui forment le socle de l'entrée sur le marché du travail. L'art dramatique comme le journalisme constituent des activités qui sont également des « vocations »[46], au sens que Freidson (1986) a donné à ce terme, *i.e.* qui reposent sur des engagements subjectifs et s'opposent au travail aliéné marxiste de la même manière que, dans l'œuvre d'Hannah Arendt, l'« œuvre » s'oppose au « labeur ». La croissance démographique de ces secteurs n'est donc guère séparable des différentes représentations qui y sont attachées et des figures mythiques les incarnant. De Molière au Gil Shepherd de *la Rose pourpre du Caire*, en passant par Louis Jouvet, l'activité de comédien est souvent présentée sous les atours attrayants attachés à l'art dramatique, jeu devenu métier, ou au vedettariat typique d'un *show business* idéalisé à grands renforts de paillettes. Quant au journalisme, à travers les figures tutélaires de Théophraste Renaudot ou Albert Londres, celles fictionnelles de Rouletabille ou Tintin, ou encore celles plus contemporaines de Günter Wallraff ou Bob Woodward, il apparaît sous les traits vertueux de l'enquêteur assoiffé de justice et toujours prêt à user de sa plume pour dénoncer des pouvoirs dévoyés et éclairer l'opinion, participant ainsi du bon

[46] C'est ici le « journalisme » qui est qualifié de « vocation » et non la « pige ». En effet, en raison de la prégnance de la vision de la pige comme situation précaire, celle-ci apparaît souvent, y compris dans le monde journalistique, voire aux yeux des pigistes eux-mêmes, comme un stigmate. L'affirmation d'une vocation de pigiste s'en trouve d'autant plus compliquée, et suppose de réunir certaines conditions propices à son expression.

fonctionnement démocratique[47]. Dès lors, la source de vocations affluentes n'est pas près de tarir.

Cet afflux croissant de nouveaux entrants est en outre rendu possible par certaines caractéristiques de ces marchés. En premier lieu, ces deux marchés du travail sont formellement dépourvus de barrière à l'entrée, ce qui contribue à en faire des marchés « ouverts » sur lesquels les individus sont soumis à une concurrence interne comme externe (Paradeise, 1984, 1988). Nul besoin d'attester *a priori* de ses compétences pour faire son entrée sur ces marchés du travail : la production d'un diplôme ou d'un quelconque titre n'est pas requis pour s'y présenter. Les relations sociales qui y prennent place se trouvent donc bien ouvertes dans le sens wébérien selon lequel « d'après les règlements en vigueur, on n'interdit à quiconque est effectivement en mesure de le faire, et le désire, de participer à l'activité orientée réciproquement selon le sens significatif » qui constitue ces communautés économiques (Weber, 1995a, p. 82). Ce trait constitutif de ces marchés du travail est corrélatif de la valorisation de l'expérience comme vecteur principal, sinon unique, d'acquisition de compétences professionnelles[48]. Pour reprendre la terminologie de L. Boltanski et P. Bourdieu (Bourdieu, Boltanski, 1975), chacun de ces deux secteurs se caractérise par l'absence, ou la quasi-absence, de « garantie scolaire sur le marché »[49], c'est-à-dire de titres produits par le système d'enseignement « dotés d'une valeur universelle et relativement intemporelle », et donc aisément transférables du système d'enseignement à l'appareil économique. Cette absence d'obstacles formels à l'entrée sur le marché du travail participe de son accroissement démographique constant, en raison de l'absence de régulations des flux de main d'œuvre[50]. De ce fait, quiconque peut, du jour au lendemain, s'improviser comédien

[47] Les discussions autour du rôle des journalistes dans le « bon » fonctionnement démocratique sont en particulier analysées par Géraldine Mulhmann (2006).

[48] Moulin (1997) rappelle que cette dévalorisation de la formation initiale est un trait saillant des mondes de l'art en général.

[49] Tous les enseignements d'art dramatique ou de journalisme n'ont cependant pas tous la même reconnaissance sociale, et certains sont auréolés d'un certain prestige, comme, dans le cas de l'art dramatique, le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique, CNSAD – et plus généralement, les écoles signataires de la plateforme d'enseignement supérieur pour la formation du comédien, ou, dans le cas du journalisme, l'Ecole Supérieure de Journalisme, ESJ – et, plus généralement, les écoles « reconnues par la profession » (c'est-à-dire par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Journalistes). Toutefois, il faut signaler qu'aucune d'entre elles ne délivre de titre scolaire susceptible, par nature, de constituer une garantie.

[50] Certaines tentatives de clôture du marché du travail, sur lesquelles reviendra le chapitre 2, ont cependant été esquissées dans les deux cas – notamment durant l'entre-deux-guerres.

ou se prétendre pigiste, malgré l'absence de formation préalable. L'augmentation du nombre d'offreurs de travail s'en trouve entretenue.

Il serait cependant erroné de faire de ce seul décalage entre offre et demande le seul principe de cette détérioration des situations individuelles. D'autres éléments doivent être évoqués afin de parvenir à une pleine intelligence de ces phénomènes. C'est en particulier, dans le cas des comédiens (comme, plus généralement, des intermittents du spectacle), des ressources offertes aux entrepreneurs de spectacles et aux employeurs par la loi à partir de la reconnaissance, aux termes de l'article L.122-1-1 du Code du Travail, de l'usage constant du contrat à durée déterminée. L'intensification de son usage au cours des dernières décennies a résulté en une fragmentation de l'emploi artistique sans cesse plus importante (Menger, 2004, 2005), qui permet de saisir les transformations observées d'un point de vue statistique. Cette forme juridique particulière a rendu possible la multiplication de contrats toujours plus courts, sa création joue un rôle déterminant dans la modification de la condition que connaissent les comédiens. Le contingent qu'ils représentent est plus important chaque année, et la demande de travail qui s'oriente vers chacun se réduit donc progressivement, mais elle l'est d'autant plus qu'elle est disséminée dans un nombre toujours plus grand de contrats. Pour que cette offre se répartisse entre un nombre toujours plus grand de comédiens, encore faut-il qu'elle soit divisible dans une quantité toujours plus grande d'éléments. De ce fait, l'utilisation massive du CDD d'usage dans les différents secteurs du spectacle joue un rôle prépondérant dans cette fragmentation de l'emploi à l'origine de la diminution des revenus et du temps de travail des comédiens, accompagnant, voire encourageant l'accès d'un plus grand nombre au marché du travail.

3. Les inégalités interindividuelles, indices de la segmentation marchande

L'afflux massif et continu d'un grand nombre d'offreurs sur les marchés de la pige et de l'art dramatique paraît avoir été à l'origine d'une dégradation des situations individuelles, telles qu'elles peuvent être appréhendées à travers des indicateurs comme les revenus ou le temps de travail. L'analyse des inégalités propres à ces marchés permet de dégager plusieurs conclusions : d'un point de vue diachronique, elle confirme cette hypothèse d'un renforcement des inégalités sectorielles ; d'un point de vue synchronique,

elle permet par ailleurs de mettre en évidence le niveau particulièrement élevé des inégalités dans les mondes de la pige et de l'art dramatique. Mais surtout, l'étude de la structure des ces inégalités permet d'avancer certaines idées relatives à la forme même que prennent ces marchés et, en particulier, d'entrevoir une segmentation plus marquée et une polarisation plus forte du marché de la pige que de celui de l'art dramatique.

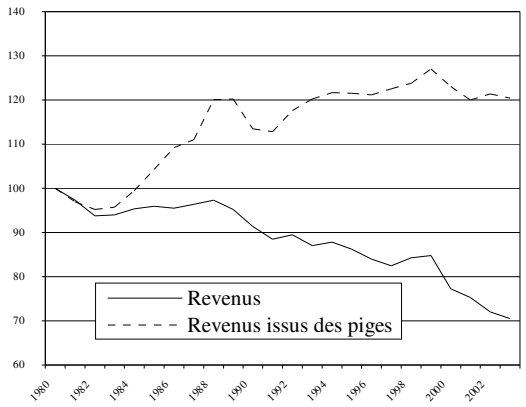
3.1. Une relative dégradation des situations individuelles

L'hypothèse selon laquelle le développement de ces deux marchés se serait accompagné d'une diminution des revenus individuels et du temps de travail se voit en effet confirmée par l'étude de ces variables pour les deux populations. Le graphique 4 en donne une illustration. Il en ressort que les comédiens ont vu, en moyenne, le nombre de leurs contrats augmenter d'environ 60 % entre 1987 et 2001, tandis que leur revenu annuel[51] diminuait de près d'un quart et la durée annuelle moyenne de travail était, elle, quasiment divisée par deux sur la période. Au début des années 2000, les comédiens intermittents obtiennent ainsi plus de neuf contrats en moyenne par an, qui totalisent près de 44 jours de travail annuels et légèrement moins de 12 000 euros[52]. A la fin des années 1980, le tableau que les données de la CCS permettent de dresser était largement différent : le nombre moyen annuel de contrats par comédien s'établissait à un niveau légèrement inférieur à six, pour une durée annuelle moyenne travaillée de près de 80 jours et une rémunération annuelle moyenne supérieure à 18 000 euros.

[51] Le calcul de ces rémunérations ne porte que sur celles comptabilisées par la Caisse des Congés Spectacles et ne peut donc concerner que les revenus obtenus dans le secteur du spectacle.
[52] Dans le cas des comédiens, et sauf mention contraire, les rémunérations sont indiquées en euros constants (2001). Dans le cas des pigistes, elles le sont en euros constants (2006).

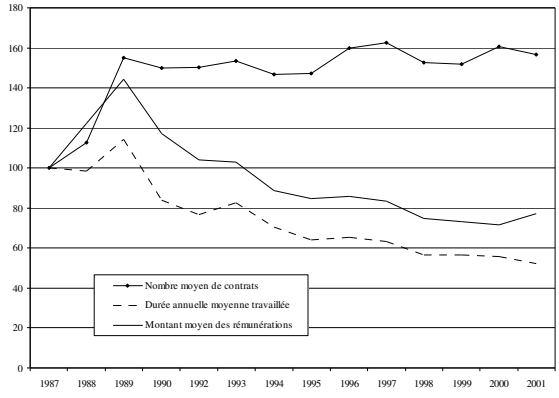
GRAPHIQUE 4 – L'EVOLUTION DES SITUATIONS INDIVIDUELLES SUR LE MARCHE

A. MARCHE DES JOURNALISTES PIGISTES (1980-2004)



Base 100 : 1980
Source : Audiens

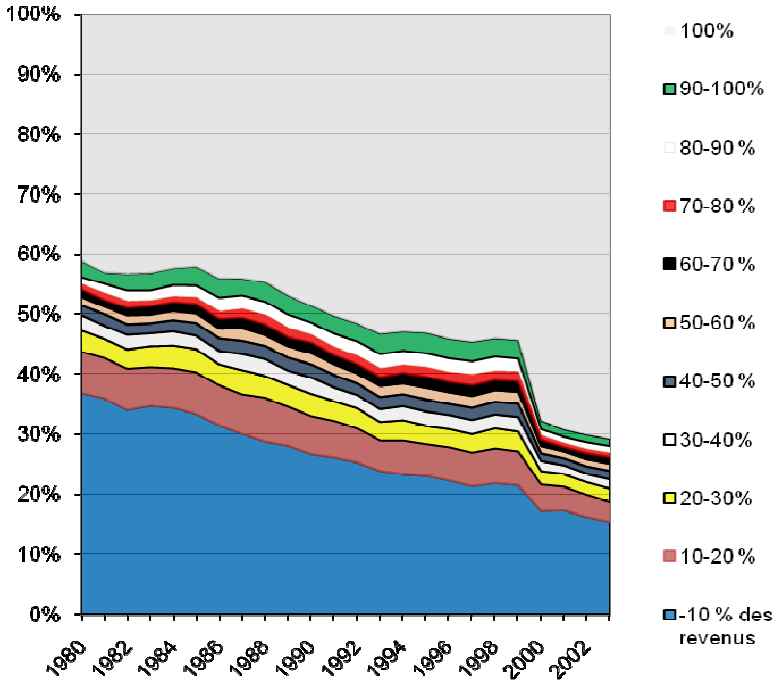
B. MARCHE DES COMEDIENS INTERMITTENTS (1987-2001)



Base 100 : 1987
Source : CCS

Les données relatives aux pigistes permettent d'esquisser un portrait assez comparable. A bien des égards, leur situation paraît radicaliser les évolutions entrevues dans le cas des comédiens. Les revenus annuels moyens des pigistes ont ainsi chuté de 30 % entre 1980 et 2003, passant de plus de 24 000 euros annuels en moyenne à 17 000 euros environ. En revanche, dans le même temps, les rémunérations correspondant exclusivement aux piges ont progressé de plus de 20 % (6 800 euros en moyenne en 1980, 8 200 en 2003). Plus encore qu'un indice de l'amélioration de la rémunération unitaire des piges, il faut vraisemblablement y voir un signe de l'augmentation du nombre de piges réalisées, et dont témoigne également, sur le plan démographique, l'augmentation de la part de pigistes « purs ». Cette hausse se comprend alors davantage dans la perspective d'un développement relatif de la monoactivité au sein de la population de pigistes, que comme un effet d'une hausse des rémunérations de la pige, c'est-à-dire en particulier d'une augmentation des tarifs au feuillet. Celui-ci se manifeste également à travers la part des revenus de la pige dans l'ensemble des revenus attribués à l'individu dans les fichiers d'Audiens, telle que le graphique 5 en donne un aperçu.

GRAPHIQUE 5 – LA PART DES REVENUS DE LA PIGE DANS LES DES REVENUS DES PIGISTES



Source : Audiens

Lecture : en 1980, 37 % des pigistes voient les revenus issus de leurs piges représenter moins de 10 % de l'ensemble de leurs rémunérations répertoriés dans les fichiers d'Audiens. En 2003, cette proportion n'est plus que de 15 %

Le graphique 5 met en évidence l'augmentation ininterrompue de l'exercice *exclusif* de la pige, retracée par la hausse constante du nombre d'individus pour lesquels la pige est la source de la totalité des revenus. C'est déjà le cas de 41 % des pigistes en 1980, puis de la majorité de cette population en 1991, et enfin de plus de 70 % en 2003. Le diagnostic selon lequel la pige s'apparente de plus en plus à une activité unique au sein du monde de la presse s'en trouve confirmé. De plus, cette hausse du pourcentage d'individus exclusivement pigistes se fait principalement au « détriment » de ceux pour lesquels la pige n'est qu'une activité extrêmement minoritaire, comptant pour moins d'un dixième de leur revenu. Leur part dans la population passe de plus d'un tiers (37 %) à un moins d'un sixième (15 %). Symétriquement au renforcement de la pratique exclusive de la pige, cet autre extrême qu'est son exercice très occasionnel devient, au cours de la période d'observation, de moins en moins répandu. Au total, il ressort de ces deux éléments que si, au cours des deux dernières décennies, les pigistes ont vu leurs revenus annuels s'amoindrir de façon drastique, ceux-ci sont de plus en plus issus du seul exercice

de la pige, à l'exclusion d'autres activités dans d'autres secteurs de la presse, de la communication ou des spectacles. L'analyse de la composition des revenus des pigistes, entre revenus issus de la pige et revenus d'une autre origine, donne l'occasion de formuler l'hypothèse d'une sorte de « professionnalisation » des pigistes, qui se traduirait dans le renforcement de cette monoactivité : les pigistes tendraient à l'être de plus en plus exclusivement alors que, dans le même mouvement, on assisterait à une raréfaction des figures de pigistes les moins « pures ». Ce constat permet à nouveau d'envisager le renforcement d'une division du travail, sous la forme d'une spécialisation des fonctions au niveau des entreprises de presse elles-mêmes qui prendrait également la forme d'une cristallisation des frontières entre journalistes pigistes et non-pigistes permettant, à nouveau d'avancer l'hypothèse d'une segmentation accrue de ce marché du travail dans son ensemble.

3.2. L'évolution des inégalités interindividuelles

Comment ont évolué les inégalités interindividuelles dans ce contexte de dégradation des situations moyennes ? Les données quantitatives collectées permettent d'y répondre, et de mettre en évidence les fortes inégalités qui règnent dans ces deux secteurs, ainsi que leur accroissement au cours de la période récente. L'analyse de la structure même de ces inégalités et de sa différence entre le monde de la pige et de l'art dramatique apporte en outre une confirmation à l'hypothèse d'un contraste entre ces deux marchés, et met en évidence les deux phénomènes partiellement liés de polarisation et de segmentation de ces marchés.

3.2.1. Inégalités statiques et polarisation des marchés

Parmi les indicateurs susceptibles de décrire les inégalités et de rendre compte de la dispersion des situations individuelles, deux ont été employés ici[53]. Le premier, le *coefficient de variation*, se calcule comme le rapport entre l'écart-type et la moyenne. Il se concentre donc sur la tendance centrale, et plus précisément sur l'importance des déviations de l'ensemble des observations par rapport à elle. C'est un indicateur assez

[53] La structure des données à notre disposition, notamment dans le cas des pigistes, a interdit d'effectuer des calculs utilisant le coefficient de Gini.

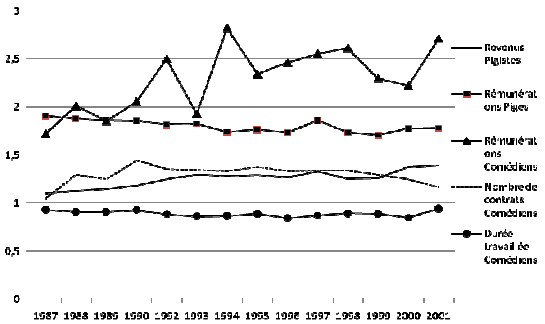
classique, dont la portée mais aussi les limites sont désormais bien connues[54]. Le second est un rapport inter-déciles, utilisé dans les travaux d'économie des inégalités (Piketty, 1997, 2001) : il se présente comme le ratio entre des limites inter-déciles. Dans le cas présent, on a retenu le *ratio P90/P10*, où P90 représente la limite inférieure du dernier décile, et P10 la limite supérieure du premier. Dans le cas d'une variable comme le salaire, P90 représente alors la somme au-delà de laquelle un individu fera partie des 10 % les mieux rémunérés, et P10 celle en-deçà de laquelle un individu fera partie des 10 % les moins bien payés. Aussi, la valeur du rapport P90/P10 indiquera le coefficient par lequel il faudrait que leur salaire soit multiplié pour que les membres du second groupe fassent partie du premier. Cet indicateur fait donc moins porter le regard sur la tendance centrale que sur les extrêmes de la dispersion. Dans une certaine mesure, tandis que le coefficient de variation fournit des informations sur la volatilité globale au sein de la population, le ratio P90/P10 renseigne sur la polarisation de cette population. Tous deux constituent des indicateurs de dispersion, mais ne s'attachent pas aux mêmes dimensions de cette dispersion.

Leur mobilisation conjointe dans le cas des pigistes et des comédiens mène à plusieurs constats. En premier lieu, ces deux mondes se révèlent largement plus inégalitaires que la plupart des autres marchés du travail. En effet, au début des années 1990, les inégalités de revenus, comme les inégalités de salaires, telles que permettent de les mesurer un indicateur comme le rapport inter-déciles P90/P10, se situent dans une fourchette allant de 3 à 4 pour les pays de l'OCDE (Piketty, 1997). Au regard de certains mondes de l'art et de la presse, de tels niveaux paraissent bien faibles : le rapport entre P90 et P10 n'y est en effet, à partir de 1990, jamais inférieur à 11 pour aucune des variables ici étudiées, et frôle même les 200 en fin de période dans le cas des revenus des pigistes. Ces deux secteurs particuliers apparaissent donc comme des segments particulièrement inégalitaires du marché du travail, bien plus en tout cas que ce que l'on peut observer sur d'autres secteurs.

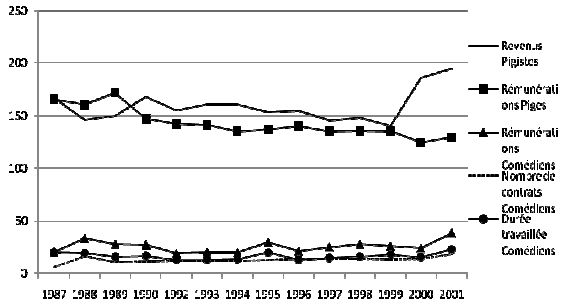
[54] Bedeian et Mossholder (2000) ont notamment mis en évidence la sensibilité du coefficient à la taille de l'échantillon sur lequel étaient effectués de tels calculs ainsi qu'au niveau absolu de la moyenne à partir de laquelle il était établi.

GRAPHIQUE 6 – LES INEGALITES SUR LE MARCHE DES COMEDIENS ET DES PIGISTES (1987-2001)

A. COEFFICIENT DE VARIATION



B. RATIO P90/P10



Sources : Audiens, CCS, 1987-2001.

Ensuite, la comparaison statique de ces deux mondes met en évidence deux structures différentes des inégalités sur chacun d'entre eux. Le graphique 6 propose en effet une représentation des deux indicateurs d'inégalités appliqués à certaines variables (revenus globaux et issus des piges dans le cas des pigistes ; niveau des rémunérations, durée travaillée et nombre de contrats dans le cas des comédiens) sur une période permettant la comparaison directe entre les deux populations (1987-2001). Celle-ci se révèle pour le moins éclairante. D'un côté, le niveau relatif des différentes courbes indique que le coefficient de variation atteint, pour les différentes variables, des valeurs assez similaires, par ailleurs élevées puisqu'à l'exception de la durée travaillée par les comédiens, ce coefficient est toujours supérieur à l'unité. De l'autre, elles signalent que le ratio P90/P10 se situe à des niveaux sans commune mesure selon que l'on s'intéresse au marché du travail des pigistes ou à celui des comédiens. Si ce dernier se caractérise par des inégalités nettement plus fortes que celles que l'on trouve habituellement sur le marché du travail (Piketty, 1997), celles-ci n'en demeurent pas moins beaucoup plus faibles que celles observées dans le cas des pigistes. Ce ratio P90/P10 y atteint en effet, qu'il s'agisse des revenus des pigistes ou des seules rémunérations des piges, des valeurs extrêmement élevées, et toujours supérieures à 100. Ces deux constats peuvent paraître pour partie contradictoires : la diversité semble largement plus importante parmi les pigistes au regard de l'un des deux indicateurs employés ici (le ratio P90/P10), tel n'est pas le cas si l'on prête attention à l'autre (le coefficient de variation).

Il est possible de rendre compte de cet apparent paradoxe en rappelant les conceptions de l'inégalité mises en œuvre dans chacun des deux cas. En effet, comme on le signalait plus haut, le ratio P90/P10 constitue, dans une certaine mesure, un indicateur de polarité, mesurant la « distance » entre les extrêmes de la distribution. Le coefficient de variation, quant à lui, met en lumière l'importance relative des écarts à la moyenne. Les résultats auxquels parviennent ces deux indicateurs, ainsi que leur articulation, permettent ce faisant d'affiner la perception des inégalités sur ces marchés du travail. Il permet en effet de dresser des portraits assez différents de *la structure même des inégalités* sur ces marchés du travail. En effet, s'ils apparaissent globalement aussi inégalitaires l'un que l'autre, le secteur des pigistes se révèle largement plus polarisé que celui des comédiens, dans la mesure où la « distance » entre les mieux et les moins bien lotis y est bien plus grande. Ceci permet de se représenter un monde de la pige au sein duquel les inégalités interindividuelles sont principalement reportées sur les situations extrêmes. Une analyse plus fine de la répartition des revenus met en évidence ce que cet écart entre les deux populations de pigistes et de comédiens doit aux seuls hauts salaires. En effet, les niveaux absolus atteints par la limite supérieure du premier décile se situent généralement à des niveaux plus ou moins comparables[55] : l'importance de ce ratio P90/P10 dans le cas des pigistes ne tient donc pas tant à l'existence, certes réelle, d'une population dont la situation sur le marché est plus qu'incertaine et dont les revenus proviennent principalement d'autres activités que la pige, et même le journalisme. Elle résulte bien davantage de l'existence massive (ou, plus précisément, bien plus massive que dans le cas de l'art dramatique) d'individus aux salaires et revenus particulièrement élevés, et bien plus élevés que ceux généralement accessibles sur le marché du travail des comédiens. Ainsi, si pour faire partie des 10 % des comédiens les mieux rémunérés, il « suffisait », durant la décennie 1990, d'obtenir des cachets représentant un montant

[55] A titre d'exemple, on peut prendre ici en compte les deux bornes de la période d'observation. En 1987, les 10 % de pigistes les moins biens payés gagnaient 328 euros (de 2006) et les 10 % de comédiens les moins bien payés 320 euros (de 2001). En 2000, ces limites se situaient toutes deux aux alentours de 280 euros. L'inflation en cours au cours des années récentes (de l'ordre de 10 % pour l'ensemble de la période 2001-2006) contribue à relativiser cette égalité : le premier décile des pigistes rassemble des individus ayant des revenus légèrement moindres que ceux de leurs homologues comédiens. La situation se complique néanmoins si l'on ne prend en compte que les rémunérations des piges qui est l'occasion, de manière assez compréhensible, d'une baisse du niveau de la limite supérieure du premier décile : celle-ci ne vaut plus alors que 133 euros en 1987 et 197 euros en 2000.

annuel total situé dans une fourchette allant de 7000 à 8000 euros (2001)[56] ; le niveau de rémunérations nécessaire pour faire partie de ce dernier décile atteignait, pour la même période, 50 000 euros (2006) dans le cas des pigistes. Pour faire partie du dixième des pigistes les mieux rémunérés, il faut donc obtenir des revenus six fois supérieurs à ceux requis pour se retrouver dans une situation équivalente parmi les comédiens. Ce rapport de 1 à 6 permet de rendre compte de la différence entre les deux groupes au niveau du ratio P90/P10. Si l'on ne prend en compte que les revenus strictement issus des piges, la limite inférieure du dernier décile diminue sensiblement, mais demeure un niveau largement supérieur à celui rencontré dans le cas des comédiens (environ 25 000 euros sur la période). La différence observée dans la valeur des ratios P90/P10 se conçoit alors comme le résultat de la combinaison de situations plus marquées aux deux extrêmes.

L'observation de ce ratio P90/P10 donne donc l'occasion, associé au coefficient de variation, de brosser le tableau de deux structures inégalitaires différentes. L'inégalité au sein de l'univers pigiste apparaît ainsi comme l'effet de situations individuelles extrêmes particulièrement contrastées, beaucoup plus en tout cas qu'elles ne le sont sur le marché des comédiens. A l'inverse, la relative similitude des coefficients de variation pour les deux populations permet d'émettre l'hypothèse qu'une proportion nettement plus importante de pigistes que de comédiens se trouve, en ce qui concerne leurs rémunérations, dans des situations très proches de la situation moyenne. Au final, cette comparaison aboutit au portrait d'une population de pigistes nettement plus polarisée que celle des comédiens. Les trois « zones » entre lesquelles se répartissent les individus – celle d'abord d'un placement incertain, voire problématique sur le marché ; celle ensuite de la réussite professionnelle ; et enfin celle s'organisant autour de la moyenne se révèlent beaucoup plus mutuellement étanches dans le cas des pigistes que dans celui de comédiens. *A contrario*, le monde des comédiens apparaît relativement moins concentré autour de cette tripartition et paraît se présenter sous une forme plus proche d'un *continuum*[57]. L'observation de la structure des inégalités permet de dresser le tableau d'un univers des comédiens où les situations individuelles se répartissent plus continûment,

[56] Soit, compte tenu de l'inflation, entre 7700 et 8800 euros de 2006. Rappelons une nouvelle fois qu'il ne s'agit que des revenus d'activité, et non de l'ensemble des revenus, qui incluent notamment les revenus perçus dans le cadre de l'indemnisation du chômage.

[57] Il va de soi, toutefois, que ces remarques ne portent que sur la comparaison de ces deux marchés du travail ; ces constats ne se conçoivent que de manière relative, de l'un par rapport à l'autre (et non par référence au reste du marché du travail).

tandis qu'elles se distribuent d'une manière plus discontinue et polarisée dans celui des pigistes.

3.2.2. Inégalités dynamiques et segmentation du marché

L'analyse de ces inégalités permet enfin de s'attacher à l'étude de leur évolution au cours de la période étudiée. L'examen diachronique des deux indices retenus met en évidence l'importance de l'évolution des inégalités au cours de la période 1987-2001. Une attention portée aux courbes représentées par le graphique 6 laisse entrevoir une possible augmentation des inégalités (rémunérations des comédiens, revenus des pigistes quel que soit l'indicateur envisagé ; nombre de contrats obtenus par les comédiens tel que le décrit le ratio P90/P10), une diminution d'autres (la rémunération des seules piges), tandis que les dernières décrivent des parcours plus heurtés (nombre de contrats des comédiens à travers le coefficient de variation) ou stagnants. Toutefois, de tels constats demeurent quelque peu impressionnistes et, afin de les confirmer ou les infirmer, des modèles de régression linéaire ont été mis en œuvre. L'ambition de ces modèles était simplement de tester l'hypothèse de l'existence ou non d'évolutions tendancielles des inégalités au cours de la période 1987-2001. Il s'agit alors de vérifier statistiquement si la relation entre les indicateurs d'inégalités retenus et les années peut se représenter sous la forme d'une droite qui, représentant le mieux possible les données, aurait mathématiquement la forme suivante :

$$Y = a + b \times X$$

où Y représente la variable dépendante (ici, les indicateurs d'inégalités), X la variable indépendante (ici, les années), a une constante et b la « pente » de la droite.

La méthode de régression mobilisée ici vise alors à estimer ce coefficient b. Les résultats de ces différents calculs sont récapitulés dans le tableau 3[58].

[58] On trouvera en Annexe un exemple plus détaillé de mise en œuvre de ces méthodes à partir de l'analyse de l'évolution des inégalités de rémunérations des piges, telles que les mesure le ratio P90/P10 sur la période 1980-2003.

TABLEAU 3 – EVOLUTION DES INEGALITES (1987-2001) RESULTATS DE MODELES DE REGRESSION LINEAIRE[59]

		R² modèle	*b*	Sign.
Coefficient de variation	**Revenus des pigistes**	0.796	0.017	0.000
	Rémunérations des piges	0.554	−0.010	0.002
	Revenus des comédiens	0.469	0.051	0.007
	Nombre de contrats des comédiens	0.007	0.002	0.773
	Durée travaillée des comédiens	0.128	−0.002	0.209
Ratio P90/P10	*Revenus des pigistes*	0.076	0.932	0.340
	Rémunérations des piges	0.796	−2.704	0.000
	Revenus des comédiens	0.057	0.293	0.413
	Nombre de contrats des comédiens	0.367	0.375	0.022
	Durée travaillée des comédiens	0.001	0.023	0.907

Sources : Audiens, CCS, 1987-2001.
Méthode des moindres carrés ordinaires.

A la lecture des résultats de ces modèles, il apparaît bien difficile de dégager une tendance uniforme sur l'ensemble de la période d'observation. La moitié des variables étudiées ne permettent pas de dégager de *trend* statistiquement significatif, soit faute de l'existence d'une tendance suffisamment marquée pour que de tels calculs soient susceptibles de la mettre en évidence (comme c'est le cas de la durée travaillée par les comédiens), soit en raison de la non-linéarité de la tendance sur la période dans son entier – ce dernier cas semble particulièrement caractériser les inégalités (au sens du coefficient de variation) entre comédiens en ce qui concerne la répartition des contrats. Aboutissant à des résultats non significatifs sur la période 1987-2001, l'évolution de cette variable semble cependant répondre à une certaine linéarité sur des intervalles plus restreint : la période 1992-2001 s'y caractérise alors, dans l'ensemble, par une baisse tendancielle (-0.016) mais significative (au seuil de 1%). Parmi les variables témoignant d'évolutions significatives, il faut signaler que celles visant à décrire les inégalités parmi la population des comédiens manifestent toutes un léger accroissement de ces inégalités entre 1987 et 2001. Si, d'un point de vue statique, les inégalités sur le marché des comédiens permettent d'esquisser un *continuum*, leur hausse dans le temps laisse supposer, soit une tendance de ce marché à la polarisation, soit un élargissement du spectre des situations individuelles.

[59] Figurent en italique dans le tableau les variables pour lesquelles les résultats de la régression ne sont pas significatifs au seuil de 5 %, et en gras celles pour lesquelles ces résultats sont significatifs au seuil de 1 ‰.

La situation paraît plus ambiguë dans le cas des pigistes : tandis que le coefficient de variation associé au revenu des pigistes indique une légère augmentation des inégalités, les deux indicateurs d'inégalité concernant la rémunération des piges signalent, eux, leur baisse. Sur la période observée, l'évolution des inégalités semble donc, dans le cas des pigistes, connaître deux mouvements différents, et pour partie divergents : plus inégalitaire dans l'ensemble, ce marché du travail le serait de moins en moins, si l'on en cantonne l'étude aux seules piges[60]. Ils signifient, par contraste, un fort accroissement, au sein de la population des pigistes, des inégalités propres aux revenus journalistiques non issus des piges.

L'existence de ce double mécanisme d'accroissement et de rétrécissement des inégalités invite par ailleurs à un réexamen des deux hypothèses, émises plus haut, relatives aux transformations récentes du monde de la pige : correspondent-elles à une éviction partielle des pigistes du secteur journalistique ou à un accroissement de la division du travail et création d'un segment pigiste du marché du travail journalistique ? L'évolution de la distribution des rémunérations sur ce marché du travail est en effet la source d'enseignements sur la structuration de ce marché du travail qui permettent, sinon de trancher en faveur de l'une ou l'autre de ces hypothèses, du moins d'envisager l'une comme plus « probable » que l'autre – même s'il va de soi que les deux phénomènes coexistent très vraisemblablement, il s'agit alors, plus précisément, d'envisager lequel des deux tend à prédominer sur l'autre. En effet, eu égard au développement de la monoactivité au sein du monde de la pige, on peut supposer que, s'il était corrélatif à un mécanisme de mise à l'écart des pigistes du marché du travail journalistique – les pigistes ne trouvant plus à s'employer, au sein du secteur de la presse, qu'en tant que pigiste et devant donc, pour beaucoup, s'assurer une subsistance en dehors de ce secteur – alors il s'accompagnerait d'un accroissement des inégalités caractérisant les revenus de piges. L'éviction des uns, et la diminution progressive des rémunérations obtenues de leur pige, n'interdirait pas le maintien des autres sur le marché, et donc la stabilité relative du montant des piges effectuées. Au contraire, la diminution, dans ce cas précis, de la dispersion des rémunérations des piges, semble davantage indiquer la prépondérance du

[60] Les calculs ayant permis d'établir le tableau 3 ont été répétés, dans le cas des pigistes, pour la totalité de la période exploitable avec les données d'Audiens, soit 1980-2003. Tous les résultats présentés dans le tableau 1 s'en trouvent confirmés, aussi bien en ce qui concerne leur significativité que la valeur du coefficient b ou la pertinence globale du modèle telle que la mesure le R^2 (tous demeurent, sinon identiques, du moins dans le même ordre de grandeur).

développement d'un segment particulier du marché du travail journalistique, qui se traduirait également par une relative homogénéisation des situations individuelles tout à fait compatible, au demeurant, avec leur dégradation. L'observation des inégalités interindividuelles dans l'univers de la pige contribue donc à nourrir l'hypothèse d'une segmentation du marché du journalisme, sans pour autant qualifier sa forme et sa nature.

Conclusion du chapitre

Au terme de ce survol des marchés des journalistes pigistes et des comédiens intermittents, plusieurs constats se présentent à l'observateur. En premier lieu, l'analyse sociologique de ces deux populations est rendue difficile tant par une idéologie professionnelle les rendant rétives à une approche perçue par nature « réductionniste » que pour des raisons plus « structurelles » d'ouverture de ces marchés qui rend obsolète l'application des schémas usuels pour l'identification de populations de comédiens et de pigistes. A bien des égards, et malgré ses évidentes limites, le recours à une double déclaration (l'autodéclaration formulée par l'individu et sa validation par un employeur) demeure la solution la moins imparfaite pour la constitution de ces groupes. De plus, l'étude, de manière surplombante, de ces mondes professionnels manifeste leur expansion massive au cours du dernier quart de siècle : quel que soit l'indicateur retenu, la croissance de ces secteurs particuliers du marché du travail est indéniable. Les effectifs de comédiens intermittents et de journalistes pigistes, le nombre de leurs employeurs, la quantité de leurs engagements, *etc*. ont crû sur la période d'observation à des rythmes souvent élevés. Cependant, si l'augmentation a été réelle dans tous les cas, la comparaison de la cadence des différentes hausses signale également une croissance déséquilibrée sur ces marchés. En particulier, dans les deux cas, le nombre d'offreurs de travail s'est accru à une vitesse bien plus grande que les opportunités d'emploi elles-mêmes, aboutissant à une dégradation de situations individuelles déjà marquées par de très fortes inégalités. En ce sens, l'entrée constante de nouveaux acteurs sur ces marchés paraît contribuer à la détérioration de la condition de tous.

L'ensemble des éléments réunis au terme de cette approche agrégée de ces deux mondes constituent par ailleurs un certain nombre d'indices qui tendent à mettre en évidence une différence profonde entre les marchés de la pige et de l'art dramatique,

relative à leur structuration respective. En particulier, aussi bien les modalités de croissance de ces marchés que la nature des inégalités qu'on y trouve ou encore l'évolution longitudinale de ces mêmes inégalités permettent de conclure à l'existence d'une polarisation forte du marché des pigistes et d'une segmentation forte du marché du travail journalistique dans son ensemble, dont le marché de la pige représenterait l'un des segments – qualifié d'« externe » ou de « primaire » en fonction la théorie de la segmentation adoptée. Les similitudes entre ces deux marchés incertains n'impliquent pas nécessairement leur stricte superposition. Ce constat demande à être confirmé, notamment au regard de la manière dont se déroulement, en actes, les activités de pigiste et de comédien – description qui fera l'objet du deuxième chapitre de cette recherche.

Chapitre 2

Aux confins des marchés et des organisations : les métiers de comédiens et de pigistes en actes

Au-delà des modalités de leur développement au cours de la période récente, les marchés de la pige et de l'art dramatique présentent des caractéristiques justifiant le qualificatif d'incertains qui leur a été accolé. Celles-ci se manifestent dans la description qui peut être faite du déroulement des activités qu'accueillent ces mondes, et qui met en évidence les dimensions sur lesquelles les relations d'échange qui y prévalent s'écartent du modèle d'échange de travail salarié fordien. Cette rapide description, fondée sur l'exploitation des entretiens réalisés davantage que sur une difficile observation *in situ* du travail des comédiens et des pigistes, ne prétend donc pas à une quelconque exhaustivité : elle vise plus modestement à dresser les contours des échanges de travail que l'on rencontre dans ces deux mondes. Elle souligne les ambiguïtés inhérentes à une succession de pratiques qui remettent d'abord en cause l'opposition classique entre marché et organisation. En tant qu'il désigne des structures durables et bureaucratiques, distinctes des individus effectuant leur travail en leur sein, ce concept d'organisation ne permet guère de rendre compte des activités des individus présents dans ces mondes – soit du fait de l'absence de telles structures de ces mondes, soit parce que l'individu en semble exclu.

En ce sens, la mobilisation d'un paradigme organisationnel est inadéquat pour l'étude de pratiques qui, à bien des égards, s'apparentent à des opérations marchandes comme en témoignent les procédures de recrutement en vigueur, et plus globalement les actions entreprises au moment de la « conquête » du marché, qui occupe largement les

premières années de présence des jeunes comédiens et pigistes rencontrés. Toutefois, les contraintes organisationnelles peuvent s'exercer sur les individus dans le cadre de leur activité de travail : le fait que les opérations présentent un visage marchand ne doit pas conduire à une totale occultation du rôle des organisations sur ce marché. Enfin, à cette première ambiguïté relative à l'opposition entre marché et organisation s'en ajoute une autre, qui concerne la nature même du marché sur lequel opèrent comédiens et pigistes, et qui justifie plus encore leur dénomination de marchés « incertains ». Si ces marchés constituent formellement des marchés *du travail*, ils n'en partagent pas moins un grand nombre de traits de marchés *des produits*.

1. L'organisation par projets des marchés incertains

Les deux mondes de l'art dramatique et de la pige partagent un trait central pour la compréhension de la manière dont le travail s'y déploie et s'y réalise, à savoir que ces deux activités ne prennent guère place au sein d'organisations *stricto sensu* mais bien davantage sur des marchés – ce qui ne signifie pas que de telles organisations n'existent pas. Pigistes et comédiens interrogent la notion, classique en sociologie, d'organisation. L'analyse sociologique des organisations a initialement entrepris ses recherches en s'intéressant aux « bureaucraties » (Crozier, 1963), contribuant à associer durablement les deux concepts. L'organisation s'est donc longtemps définie comme une entité durable et pérenne dont la nature et le destin sont distincts de ceux de ses membres – assez proche de ce point de vue de la direction administrative bureaucratique théorisée par Weber (1995a, p. 294-301), à savoir une hiérarchie dont la spécificité tient notamment à la distinction entre les individus et leur fonction ainsi que sur une limitation de l'autorité. Les deux termes se sont ainsi longtemps trouvés confondus, en dépit de la polysémie du concept d'organisation (Boudon, Bourricaud, 2004, entrée « organisation »). On peut comprendre sous cet angle le souci ultérieur des travaux de sociologie des organisations de « démonter » cette notion afin de l'associer, plus largement, à celle d'« action collective » (Crozier, Friedberg, 1977) puis d'« action organisée » (Friedberg, 1993).

L'expression d'*organisation* y gagne en pertinence ce qu'elle perd en précision : de synonyme plus ou moins imparfait de « bureaucratie », la notion invite alors à mettre l'accent sur les questions de coordination dans le cadre d'actions collectives. Le

déroulement des activités de comédien intermittent et de journaliste pigiste présentent des affinités avec cette modification de perspective : extérieurs à des « entités bureaucratiques »[61] qui, dans le cas des intermittents du spectacle, sont rares, ils n'en connaissent pas moins les contraintes que pose l'action collective[62]. Reste que les activités des comédiens comme des pigistes ne sauraient être décrites comme s'effectuant au sein d'organisations-structures. En particulier, le travail effectué aujourd'hui ne paraît pas avoir de lien nécessaire avec le travail effectué demain, et si les emplois se suivent chronologiquement, ils ne suivent pas pour autant logiquement. Les relations d'emploi unissant les individus aux entreprises du secteur paraissent devoir toujours être renouées. Aussi, la restitution des modalités et des significations de l'activité de pigiste et de comédien requiert de se tourner vers une formalisation marchande, plutôt que vers une analyse de type organisationnelle, au sens étroit du terme, qui consisterait à s'attacher à la description et à la compréhension de la manière dont ces activités s'insèrent dans des ensembles de nature bureaucratique.

1.1. Pige et art dramatique au prisme des structures organisationnelles

Comprendre le rapport qu'entretiennent pigistes et comédiens avec les organisations-structures suppose dans un premier temps de revenir sur la nature de ces organisations telles qu'elles se présentent dans ces mondes. Loin de constituer des univers fordistes au sein desquels règnent des entités de nature bureaucratique encadrant les activités des individus, ces marchés reposent sur des structures proches de micro-organisations aux effectifs réduits. Les entreprises de presse « pour le compte » desquelles travaillent les pigistes constituent ainsi souvent de petites structures, comptant peu de membres entre lesquels les tâches ne sont pas toujours réparties avec une grande clarté. C'est notamment le cas de titres de presse écrite ou audiovisuelle d'existence récente, disposant de peu de moyens, mais aussi de certains titres plus anciens, voire à la renommée établie, mais qui ne mobilise qu'un collectif de journalistes réduit. Cette situation est plus nette encore dans le cas des comédiens, dans la mesure le secteur de

[61] Dans la suite du texte, et par commodité de lecture, on désignera comme « organisations-structures » les organisations en tant qu'elles présentent ces deux caractéristiques, à nos yeux fondamentales, de pérennité et d'irréductibilité à ses membres – autrement dit, en tant qu'elles se rapprochent d'un modèle de fonctionnement bureaucratique.

[62] On appellera ici par le vocable d'« organisation-procès » l'organisation quand elle se rapporte aux questions de coordination collective.

l'art dramatique a fait l'expérience, au cours des dernières décennies, d'un effacement, voire d'une disparition de l'organisation en tant qu'espace durable et pérenne au sein duquel l'activité des différents acteurs peut se déployer, se coordonner et se stabiliser[63]. Moins marquée dans le cas de l'audiovisuel, cette évolution est particulièrement nette dans le cas du secteur du spectacle vivant, où les troupes permanentes de comédiens ont disparu de fait au profit des compagnies. Celles-ci (Redon, 2006) adoptent la forme juridique de l'association (loi 1901) plutôt que la forme entrepreneuriale[64]. Cette forme souple apparaît particulièrement adaptée aux vicissitudes et à la discontinuité du travail intermittent. La compagnie, « mise en sommeil » entre deux projets, est réactivée lors du lancement d'un nouveau : elle sert alors de structure susceptible de recevoir des financements ou des subventions, d'embaucher les personnels nécessaires à la réalisation du projet et de « vendre » la pièce auprès des différents lieux d'accueil. L'activité de la compagnie et donc, *in fine*, son existence demeurent, elles aussi, intermittentes. La carrière d'une compagnie théâtrale s'apparente assez largement à la carrière individuelle du comédien la dirigeant[65], et pour lequel elle offre l'opportunité d'un auto-emploi régulier : rien d'étonnant dans ces conditions que la carrière de la compagnie épouse les contours de celle du comédien (ou, plus précisément, de cette figure hybridant les traits du comédien et de l'entrepreneur de spectacle) avec lequel elle se confond. Les entretiens réalisés auprès de comédiens témoignent à la fois de cette grande labilité de compagnies théâtrales qui peuvent n'être mobilisées qu'en fonction des besoins d'un cadre juridique pour réaliser un projet collectif ou de la nécessité pour un comédien de trouver un engagement, et donc de s'auto-employer.

> Quelque part, [avoir une compagnie], ça m'évite de rester au chômage, parce que c'est vrai que les castings, ben, les plus intéressants, souvent, sont pris par des personnes qui sont déjà connues. T'as de temps en temps la chance de pouvoir avoir des castings autrement, et c'est vrai que c'est le meilleur moyen que j'ai trouvé pour jouer rapidement et dire : « c'est bon, j'ai pas à attendre qu'on m'engage ». […] J'ai eu une période avec rien. Ce que je faisais, ça marchait pas, et j'ai commencé à perdre confiance en moi.

[63] Sur les ressorts du passage d'un mode d'organisation du travail artistique reposant sur les troupes permanentes à un autre, plus proche d'une organisation par projet, on se reportera aux travaux de Laure de Verdalle (2003a, 2003b, 2006) qui l'analysent dans le cas de la RDA, l'exemple historique se révélant particulièrement intéressant eu égard à la rapidité de la transition.

[64] Toutefois, l'aspect juridique pris ne présage pas nécessairement du comportement concret de la compagnie en tant qu'employeur et, plus généralement, en tant qu'agent économique.

[65] Celui-ci n'est toutefois que rarement le président de l'association correspondant à la compagnie, cette fonction étant incompatible avec la perception d'un salaire de la part d'une association loi de 1901. L'utilisation de prête-nom afin de contourner cet écueil semble particulièrement répandu.

> *–Comment t'as fait, à ce moment-là ?*
> – J'ai dit : « il faut que je monte quelque chose ». Donc, j'ai monté le Feydeau et, à partir de là, ça a été relancé. Ca a été très dur après Feydeau aussi mais plus un coût, ben, financier, si énorme qu'il m'a bien mis à plat.
>
> (Comédienne, fondatrice d'une compagnie, née en 1976, entretien du 2 mai 2002)

Cet extrait d'entretien témoigne de pratiques assez voisines de la part des comédiens fondateurs de compagnie et, dans les pratiques d'auto-emploi qu'il met au jour, révèle de cette identité entre l'activité de la compagnie et l'activité du comédien : à bien des égards, la fondation puis la « réactivation » d'une compagnie permet de répondre à l'impératif d'activité propre à ce marché de l'art dramatique sans attendre que des opportunités d'emploi se présentent de l'extérieur. Cette situation témoigne du flou concernant le type même de marché sur lequel agit les comédiens. En effet, la création d'une compagnie signifie largement un déplacement de l'individu d'un marché du travail sur lequel le comédien occupe le rôle d'offreur et la compagnie celui de demandeur vers un marché des produits où, désormais confondus, comédien et compagnie se trouvent en position d'offreur et les lieux de diffusion (les salles de spectacle, dans le cas du spectacle vivant) en position de demandeur. Situé entre marché du travail et des produits, le positionnement des comédiens rappelle alors celui des pigistes qui démarchent des entreprises de presse en leur proposant des sujets, et soulignent la proximité entre les deux populations en termes organisationnels.

Si les comédiens se trouvent « exclus » des organisations, c'est donc en grande partie lié au retrait même des ces organisations de pans entiers du monde de l'art dramatique, à tel point que l'on a pu parler de « désintégration » à propos des marchés intermittents (Menger, 2005). Néanmoins, réduire les organisations-structures présentes dans le monde des comédiens et des pigistes à ces seules micro-organisations à l'activité épisodique ne permet pas de rendre compte de la variété des entités que l'on y trouve. Si l'existence de ces organisations particulières est particulièrement symptomatique de ces marchés, les « organisations-structures » plus classiques n'ont pas pour autant disparu de l'ensemble des mondes de l'art dramatique et de la presse. En particulier, elles subsistent principalement dans le secteur audiovisuel, en raison notamment des coûts engagés dans la production, même si la main d'œuvre y demeure soumise aux impératifs d'une organisation par projet qui laisse toujours la possibilité de renouveler équipes et collectifs de travail. L'existence d'« organisations-structures » ne change donc que ponctuellement

le déroulement de l'activité de comédien intermittent. Qu'il exerce dans le spectacle vivant ou dans le spectacle enregistré, il le fait toujours en marge d'une structure : à ce titre l'expression « organisation par projets » décrit bien davantage un procès de production, lié à la mobilisation de chaînes de coopération telles que Becker a pu le décrire (Becker, 1988) qu'un système d'administration bureaucratique[66]. Le système des compagnies, désormais dominant dans des pans entiers du secteur de l'art dramatique marque donc l'extinction des formes les plus bureaucratisées d'organisation et leur remplacement par des structures souples, à l'existence discontinue suivant le cours des carrières individuelles. Les compagnies se révèlent ainsi comme l'espace au sein duquel se coordonneront et s'articuleront les actions individuelles : sans se conformer à un modèle bureaucratique, la compagnie permet d'assurer le bon déroulement de la mise en place d'un spectacle dans le secteur du spectacle vivant. Et qu'il s'agisse de spectacles vivants ou enregistrés, l'organisation par projets, caractéristique de ce monde de l'art, présente la particularité d'être une « organisation-procès » sans être pour autant une « organisation-structure ».

1.2. L'extériorité par rapport aux structures organisationnelles

L'existence de ces « organisations-structures » de nature bureaucratique est plus évidente encore dans le monde de la presse. Tandis qu'une compagnie théâtrale se confond bien souvent, de fait, avec un ou plusieurs comédiens et que l'activité de la première est indissociable de celle des seconds, en épouse les projets et en connaît la discontinuité. Le fonctionnement d'une entreprise de presse, qui se traduit par la publication ou la diffusion périodique de produits journalistiques, est en revanche dans une très large mesure indépendant de l'activité des pigistes qui collaborent avec elle. Le monde de l'art dramatique se caractérise, de fait, par une disjonction nette entre l'organisation en tant que structure et en tant que procès de production – ayant rendu possible la quasi-disparition de la première. Le monde du journalisme se caractérise en revanche par la présence d'un grand nombre d'entreprises où la division des tâches se manifeste très concrètement dans la multiplicité des rôles et fonctions telle que le

[66] On a d'ailleurs pu voir précédemment, à partir des travaux de L. Boltanski et E. Chiapello, combien les deux notions pouvaient être antinomiques.

récapitule « l'ours »[67] d'un titre de presse écrite : directeur de publication, directeur de rédaction, rédacteur en chef, chef de rubrique, secrétaire de rédaction, maquettiste… auxquels il convient d'ajouter les fonctions non directement journalistiques (services publicité, abonnement, ventes, administration, gestion, marketing, *etc.*).

Cependant, l'existence de telles organisations n'implique pas, loin s'en faut, que les pigistes travaillent en leur sein. Qu'ils entrent en rapport économique avec elles ne signifie pas pour autant qu'ils en soient « membres » au sens plein et entier du terme. En témoignent les termes qui, dans le langage indigène, servent à distinguer les journalistes pigistes des non-pigistes : ces derniers sont en effet souvent décrit comme « attachés », « intégrés » ou encore « permanents »[68]. Autant de termes qui, *a contrario*, soulignent le rapport d'extériorité qu'entretiennent les pigistes envers les entreprises avec lesquelles ils sont en relation, dont ils seraient donc « détachés », au sein desquelles ils ne seraient pas « intégrées » et avec lesquelles leur participation ne seraient jamais qu'« occasionnelles » ou « intermittentes ». Cette distance des pigistes aux entreprises de presse se matérialisent dans certains aspects concrets, qui contribuent à faire des pigistes des invisibles des rédactions (Accardo, 1998, p. 19) comme la rareté des bureaux réservés à des pigistes qui, bien souvent, exercent à leur domicile[69] ; leur absence des conférences de rédaction ou, peut-être plus symboliquement encore, leur statut pour le moins ambigu au sein des personnels[70]. L'extériorité des pigistes par rapport au titre de presse n'est donc pas uniquement métaphorique, mais se traduit bien souvent concrètement à travers leur absence physique des locaux des organisations elles-mêmes.

En entretien, les éléments témoignant de cette distance des pigistes aux organisations peuvent se situer à différents niveaux, parfois inattendus. Certains pigistes insistent notamment sur leur absence des locaux des rédactions, et donc des conférences

---

[67] Ce terme indigène désigne l'encadré, situé dans les premières pages d'une publication écrite où en sont récapitulés et nommés les principaux responsables administratifs et journalistiques.

[68] Le terme de « journaliste posté », d'usage semble-t-il bien moins fréquent, ne sert pas tant à désigner, par contraste avec les non-pigistes, le rapport qu'entretient le journaliste pigiste avec l'entreprise de presse qu'à marquer, sous la forme d'une désapprobation, les conditions de travail qui seraient celles des non-pigistes. Si le terme est en soi intéressant (cf. *supra*), il est ici d'une moindre portée.

[69] La question du bureau, en tant que local, apparaît assez structurante de l'activité des pigistes, comme en témoigne la publicité à laquelle ont accédé les initiatives de mutualisation de pigistes gérant des bureaux en commun (le collectif des « Incorrigibles » notamment – rassemblant une dizaine de pigistes).

[70] La question de la représentation des pigistes au sein du personnel des entreprises de presse constitue d'ailleurs l'un des chevaux de bataille de syndicats de journalistes (non totalement désintéressés) – le règlement de cette question relève à l'heure actuelle de conventions locales (accords d'entreprises notamment).

de rédaction – ce qui vient limiter d'autant leur pouvoir décisionnel quant au contenu rédactionnel, et peut alors imposer de s'astreindre à se rendre avec une certaine régularité dans les rédactions, afin d'éviter les problèmes que pourrait poser un exercice trop solitaire du journalisme. Cette solitude est le revers toujours possible de la médaille de l'exercice de l'activité de pigiste.

> C'est par exemple ce que signale une jeune pigiste, qui indique ne pas être intéressée par une éventuelle intégration dans une rédaction « parce que je tiens à mon indépendance, confortable chez moi. Parce que j'aurais pas du tout envie… Si je peux bosser chez moi, oui. Si je peux bosser que chez moi, oui. Mais le choix de la pige, c'est le choix dans une certaine partie… c'est un refus aussi de l'entreprise, moi je… je supporte pas du tout l'entreprise, je supporte pas du tout la hiérarchie, je supporte pas du tout les conversations [onomatopée signifiant le commérage]. J'aime beaucoup travailler chez moi, quoi. J'aime beaucoup travailler chez moi, je suis très contente de ça. Donc bon, c'est un peu le petit bonheur […] Bon, y a des grandes difficultés à travailler chez soi, ça peut être aussi la solitude, ça peut être les coups de blues, ça peut être, des fois… Mettons moi, je suis ici et j'appelle un employeur en disant… et cette personne, pour une raison qui lui appartient, me répond très sèchement. Je me retrouve ici toute seule avec toute la colère du mec, et c'est vraiment compliqué, parce que du coup, t'as aucun moyen de faire la part des choses, en fait. Tu peux pas savoir si ça t'est adressé, si ça t'est pas adressé, etc. […] Tu t'en es pris plein la gueule pour pas un rond, et il te faut trois heures pour te remettre à bosser, quoi. Donc, euh… Et puis du coup, t'as plus jamais envie de les appeler, quoi, donc du coup, t'as mal au ventre la prochaine fois où tu les appelles, quoi. Parce qu'en fait, comme t'as que le téléphone comme contact, euh, c'est difficile de faire la part des choses en fait
>
> (Pigiste, presse magazine, née en 1977, entretien du 3 mars 2005).

D'autres pigistes renvoient cette question de distance à des éléments plus relationnels manifestant l'absence d'interconnaissance entre les pigistes et leurs rédactions. Une pigiste exerçant pour un supplément d'un quotidien national adopte ainsi le ton de la déploration pour constater qu' « il y a des gens avec qui je bosse dont je fais la connaissance deux ans après le début de la collaboration » (pigiste, née en 1967, entretien du 2 février 2005). Et une ancienne pigiste désormais intégrée au sein de la rédaction, située à Paris, d'un magazine féminin et ayant, à ce titre, certaines responsabilités éditoriales conclut, comme en passant, l'évocation d'une pigiste nantaise dont elle apprécie tout particulièrement les textes par un « j'aimerais bien la rencontrer. Elle doit être sympa » (journaliste non-pigiste, née en 1962, entretien du 28 Juin 2005). De même, le moment de l'acceptation ou du refus d'un projet d'article ne réclame guère, la coprésence des différents protagonistes : l'usage du téléphone et des messageries

électroniques, et plus généralement le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC)[71] la rendent facultative.

A ce titre, une place particulière doit être ménagée pour la question du lieu de travail, qui cristallise physiquement cette extériorité du pigiste par rapport aux entreprises de presse. C'est en effet l'un des éléments par lesquels se manifeste en entretien cet aspect particulier de la condition pigiste. Si la distance par rapport aux rédactions peut s'y traduire positivement par l'évitement d'une « vie de bureau » souvent présentée comme sclérosée et routinière[72], ou négativement dans l'absence de socialisation inhérente à la solitude, il reste que la plupart des pigistes travaillent à domicile. En premier lieu, cette situation peut trouver sa traduction en termes de dispositifs sociaux – leur distance à l'organisation brouillant le statut salarié des pigistes[73]. C'est le problème que soulève une pigiste travaillant principalement pour un grand quotidien national et régulièrement pour un magazine de presse professionnelle, à propos de l'obtention d'un congé maternité qui venait de se terminer au moment où l'entretien se déroule.

> -Quand j'étais enceinte et que normalement l'employeur (c'est marqué dans la convention) doit verser… La sécu paye une partie du salaire, et normalement l'employeur paye le reste. Au [magazine], ça leur a pas posé de problème : ils m'ont payé le reste en fonction de la moyenne que j'avais eue les deux derniers mois. Au [quotidien], ils ont rien voulu savoir, et pourtant j'ai essayé. Donc, je me suis retrouvée avec quatre mois de maternité où j'avais la moitié de mon salaire du [quotidien].
> *-Ils vous ont dit quoi ? Qu'ils ne se sentaient pas tenus de le faire ?*
> -Ils ont refusé net, d'autant plus qu'ils se prévalent d'un accord d'entreprise dans lequel il y a certains pigistes qui bénéficient de tous les avantages qu'ont les autres salariés, parce que il y aussi tout ce qui est mutuelle d'entreprise, mutuelle santé, assurance santé. Qui bénéficient donc des congés maternité, maladie, etc. Mais il faut que ce soit pour eux des pigistes permanents, donc pour être pigiste déclaré permanent au [quotidien], il faut répondre à trois critères : avoir un certain niveau de salaire (ça, je les ai), être là depuis au moins un an (ça j'étais aussi), et par contre il fallait travailler dans les locaux même du [quotidien].
> *-Il fallait avoir son bureau ?*
> -Voilà, c'est ça. Ce qui, quand on est pigiste... Donc, en fait, ça fout dehors tous les pigistes et ça fait intégrer

[71] Rosanvallon (2007) proposent une analyse de ce développement récent du travail à distance via les TIC dans des domaines plus « classiques » de la sociologie du travail, en mettant en évidence la dialectique entre distance physique et proximité communicationnelle. Segrestin (2004), lui, analyse le développement des TIC en lien avec les mutations organisationnelles récentes.

[72] La rhétorique professionnelle des journalistes pigistes partage avec celle des comédiens la dénonciation d'une « vie de bureau » incarnée, de manière caricaturale, dans une machine à café honnie comme lieu où s'effectuent toutes les mesquineries, où se racontent tous les ragots et où se fomentent tous les complots.

[73] Nous reviendrons par la suite sur la construction juridique de ce statut.

> seulement les pigistes qui sont secrétaires de rédaction. Mais eux sont pigistes… pas vraiment enfin…
>
> (Pigiste, presse magazine et quotidienne nationale, née en 1976, entretien du 28 décembre 2004)

Cette question du bureau se pose également en des termes bien plus concrets. La question de l'aménagement à domicile d'un espace de travail, *i.e.* la définition d'une organisation du travail dans ce qu'elle a de plus matérielle, se révèle ainsi particulièrement centrale. En témoigne la présence d'une rubrique spécifiquement consacrée à ce thème dans chacune des livraisons du magazine (*Pigiste*) édité par une association professionnelle de pigistes (Profession Pigiste). Cette rubrique, intitulée « Mon bureau et moi »[74], présente un éventail des différents modes d'organisation du bureau, comme autant de solutions individuelles à ce problème collectif. Certains bureaux sont alors présentés en « désordre », que celui-ci soit « assumé »[75], « contraint »[76] ou « organisé »[77] ; d'autres au contraire sont « rangés », parfois avec un soin digne d'un « moine-pigiste »[78]. Certains pigistes séparent nettement lieu de vie et lieu de travail (« pas de bureau dans mon salon »[79]) ; d'autres au contraire les confondent[80] et certains de ces bureaux sont même « virtuels »[81] ou séparés du logement lui-même, grâce à la location d'un local professionnel, seul[82] ou à plusieurs[83]. La prégnance de cette question du lieu de travail et de son organisation est l'un des traits caractéristiques par lequel le discours des pigistes évoque cette distance par rapport à l'organisation. On peut en proposer ici deux illustrations paradigmatiques : la première correspond au cas d'un pigiste, spécialisé dans l'informatique, et dont les revenus sont suffisants pour lui permettre de louer un bureau extérieur à son domicile ; le second correspond au cas de Yann Kerveno[84], journaliste pigiste et président de l'association Profession Pigiste, et

[74] Son éphémère sous-titre en résume explicitement les enjeux : « travailler et vivre dans la même pièce ».
[75] *Pigiste* 12, p. 5.
[76] *Pigiste* 8, p. 6.
[77] *Pigiste* 1, p. 3.
[78] *Pigiste* 9, p. 6.
[79] *Pigiste* 5, p. 6.
[80] *Pigiste* 4, p. 6.
[81] *Pigiste* 6-7, p. 6.
[82] *Pigiste* 11, p. 4.
[83] *Pigiste* 10, p. 5.
[84] Le choix de ne pas anonymiser Yann Kerveno, seul enquêté rencontré bénéficiant de ce « traitement », répond à sa situation ambiguë, aussi bien dans son rapport à cette thèse (un enquêté devenu informateur et ayant donné l'accès à un terrain particulier) que d'un point de vue professionnel : pigiste et président d'une association de pigiste. Il apparaît à ce titre doublement professionnel de la parole – en tant que journaliste comme en tant que « porte-parole ». Aussi, on a considéré ici que ses prises de position et affirmations

dont le bureau est présenté dans la rubrique « Mon bureau et moi » de la revue *Pigiste*, et reproduite ci-dessous.

> -Je suis extérieur à la boîte, parce que je travaille dans mes locaux.
> -*Chez vous?*
> -Non, je travaille plus chez moi maintenant, j'ai des locaux à part, mais c'est quand même un luxe. C'est quand même un...
> -*Vous louez un bureau?*
> -Non, non enfin, oui, c'est une chambre qui est à part. Je travaille pas à la rédaction.
>
> (Pigiste, presse d'information générale, né en 1962, entretien du 7 juillet 2005)

UN EXEMPLE DE BUREAU DE PIGISTE

Source : *Pigiste* 1, p. 3

Si le travail à domicile est l'une des caractéristiques du travail des pigistes, ils n'en ont pas l'apanage pour autant. Le métier de comédien suppose également, dans une

s'inscrivaient dans un registre public. Le choix a donc été fait ici de traiter ce matériau particulier à la manière d'un matériau écrit, ne requérant pas, à ce titre, d'anonymisation.

large mesure, la réalisation à domicile d'actes de travail. C'est particulièrement le cas de ceux réalisés en amont des représentations et même des répétitions, à l'instar du travail d'écriture de pièces ou de projets théâtraux qui rapprochent nettement les comédiens des pigistes, mais c'est aussi le cas du temps nécessaire à l'apprentissage des textes préalable à la réunion du collectif de travail. Dans la mesure où les entretiens réalisés auprès de comédiens se déroulent souvent à leur domicile, il est assez courant d'y faire l'observation de tables ou bureaux sur lesquels sont disposés des exemplaires brochés du texte d'une pièce ou d'un film, et dans lequel sont parfois surlignées les répliques correspondant au personnage interprété par le comédien.

Comédiens et pigistes se trouvent donc dans un rapport ambigu avec cette notion d'organisation. S'ils s'inscrivent dans des collectifs de travail qui réclament une coordination, et donc requièrent « de l'organisation », ils ne sont pas pour autant membres d'organisations bureaucratiques – soit que de telles entités soient quasiment absentes de ce secteur (principalement dans le cas des comédiens du spectacle vivant), soit que les individus exercent leurs activités dans un rapport distant avec elles (pigistes, comédiens du spectacle enregistré). Ces deux registres de non-appartenance sont les premiers indices de fonctionnements différents des marchés des produits auxquels ces marchés du travail sont liés. La description et la compréhension des relations autour desquelles s'articule l'activité de comédien suppose donc le passage d'un prisme organisationnel à une perspective marchande, mieux à même d'en saisir la nature et les spécificités.

2. Entre travail et produit, les actions marchandes des comédiens et des pigistes

Compte tenu des rapports distants qu'ils entretiennent avec les « organisations-structures », rendre compte des activités de journaliste pigiste et de comédien intermittent réclame la mobilisation d'une optique marchande d'inspiration wébérienne. On peut alors les envisager au prisme de cet enchevêtrement de deux jeux interactifs : une concurrence généralisée d'un côté, un échange particulier de l'autre[85]. Ainsi apparaissent en effet les

[85] Cette construction idéale-typique se rapportera principalement aux individus en début de carrière, *i.e.* à une étape de leur cycle professionnel où ils n'ont pas encore eu la possibilité de constituer des niches d'activités ni, plus généralement, de réputation, leur permettant de se distinguer *ex ante* d'autres offreurs de travail.

principales scansions que connaissent ces métiers en tant qu'ils s'exercent sur des marchés. Au terme de cette rapide exploration de la manière dont se déroulent les activités de comédiens et de pigistes, il apparaît alors que celles-ci, dans leurs traits idéaux-typiques, épousent les mêmes contours et présentent des profils similaires : les procédures de recrutement (auxquelles l'accent mis sur les relations d'emploi suppose d'accorder une large place) ont des caractéristiques similaires et dans les deux cas s'observe une relative confusion entre travail et produit. Celle-ci apparaît cependant davantage marquée dans le monde de la pige, en lien avec la marge d'initiative plus importante dont bénéficient les pigistes.

2.1. Le recrutement sur des marchés incertains et ouverts

La vision wébérienne mobilisée dans le cadre de cette recherche ménage une large place à la question de l'appariement entre un offreur et un demandeur – qui se cristallise dans le recrutement sur les marchés du travail. Cette étape se révèle fondamentale pour la compréhension des relations d'emploi qui s'y nouent, dans la mesure justement où elle représente le moment de basculement du premier type d'interaction que l'on y rencontre (la concurrence) au second (l'échange). Il apparaît alors nécessaire de se concentrer sur la manière dont les individus parviennent à orienter le choix d'un demandeur (metteur en scène, réalisateur, directeur de casting, chef de rubrique ou rédacteur en chef) vers l'offre qu'ils proposent, ce qui permet de mettre en évidence les dispositifs de sélection en vigueur sur des marchés ouverts.

2.1.1. Les objets et les dispositifs de recrutement

Le rôle de ces procédures de tri de la main d'œuvre est particulièrement central sur des marchés ouverts comme ceux de la pige et de l'art dramatique. Dans la mesure où tout le monde, c'est-à-dire n'importe qui, peut se présenter sur ces marchés et y offrir son travail, la concurrence entre comédiens et pigistes s'avère particulièrement vive et surtout il est difficile pour un employeur d'orienter son jugement vers tel ou tel individu, puisque leurs qualités et compétences propres sont inobservables avant la réalisation de l'acte de travail lui-même. Sur ces marchés, l'incertitude porte notamment sur l'évaluation réciproque de l'offre et de la demande, qui ne peut se former par référence à des titres universitaires ni, dans le cas de jeunes comédiens et pigistes, sur une réputation

accumulée au gré d'expériences passées, dont l'efficacité est par ailleurs relative dans ces mondes où la carrière se conçoit comme une succession de projets où les nouveaux chassent les plus anciens[86].

L'absence de « dispositifs de jugement fondés sur la confiance impersonnelle » (Karpik, 1996) permettant de qualifier avec certitude les qualités d'un offreur explique le recours privilégié à l'expertise sur ces marchés. Ainsi que le signale Dupuis (1997, p. 73) à propos des la formation des musiciens, sur ces marchés, les signes mobilisables « ne se substituent jamais à l'expertise directe à travers le jeu de l'audition qui, pour nombre d'emplois, est préalable à toute embauche ou à l'expertise indirecte que constitue l'appartenance à l'écurie d'un grand agent artistique ». La mise en œuvre de ces expertises se matérialise dans un certain nombre d'objets et de dispositifs[87]. Certains sont communs à beaucoup de marchés du travail, comme le *curriculum vitae*, mais d'autres apparaissent plus spécifiques aux mondes étudiés ici. C'est notamment le cas de ce que le langage indigène, artistique comme journalistique, nomme « *books* ». Le terme désigne généralement un dossier ou un classeur dans lequel chaque feuille retrace une expérience ou fait état d'une compétence individuelle, soumises ainsi à l'appréciation d'un employeur potentiel. Dans le cas des pigistes, le *book* est une collection d'articles déjà publiés, de formats divers (de la simple dépêche à l'article d'analyse) et sur des sujets variés (même si, comme on le soulignera ensuite, cette variété est contrôlée afin de faire montre d'une certaine spécialisation). Pour chacun sont mentionnés les supports et dates de parution. Se feuilletant rapidement, il met en scène le professionnalisme du pigiste et permet de conserver la trace de certains de ses engagements passés. Un *book* de comédiens peut, quant à lui, prendre deux formes différentes. Il peut d'abord s'agir d'un assemblage de scènes filmées à l'occasion de courts-métrages, d'ateliers, etc. Les prestations qui y figurent ont alors vocation à emporter l'adhésion des employeurs ou des intermédiaires de marché auxquels elles sont présentées.

> Là, mon but en ce moment, c'est de faire un maximum de courts-métrages, et quand j'en aurai sélectionné trois, quatre où je suis vraiment en valeur, où j'ai des rôles vraiment différents : je peux montrer une belle palette de ce

[86] Ainsi que le rappellent Anderson et Faulkner, à propos du système hollywoodien, « *a career is a succession of temporary projects embodied in an identifiable line of film credits* ». (Anderson, Faulkner, 1987, p. 887).

[87] Bien que ces dispositifs soient très frustes, ils n'en mobilisent pas moins des conventions de compétences (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997).

> que je sais faire, là je vais démarcher les agents. Parce que là, ils auront pas à se déplacer pour me voir au théâtre, je leur ai dit : « voilà, je vous ai appelé, vous avez pas pu venir, maintenant, j'ai des trucs à vous montrer ».
>
> (Comédien, né en 1976, entretien du 15 mars 2002)

Sur des marchés incertains, la constitution de ce type de books peut constituer un enjeu justifiant d'y consacrer du temps et aussi de l'argent, à travers les coûts d'opportunités des participations non-rémunérées à des courts-métrages comme dans le cas de ce comédien. Dans le monde de l'art dramatique, le *book* peut également être un recueil de photos mettant en évidence les différents emplois (dans l'acception qu'a ce terme dans l'univers théâtral) auxquels peut prétendre le comédien. La consultation de certains de ces books, dans un contexte d'entretiens, est un exercice parfois intrigant, qui consiste à compulser en compagnie d'un comédien l'ensemble des photos le mettant en scène incarnant différents personnages[88] : de l'adolescent chevelu au quadragénaire conformiste, du jeune premier souriant au skinhead hostile, *etc*.

Cependant, au-delà de ses objets communs à l'univers de la pige et du monde journalistique, les dispositifs de recrutement jouent un rôle prépondérant dans la formation d'un jugement expert préalable à un éventuel recrutement. En raison du type de tâches caractéristiques du travail journalistique, ces dispositifs – audition et casting – se rencontrent principalement sur le marché de l'art dramatique, dans le fonctionnement duquel ils constituent un rouage important. En effet, la collaboration d'un comédien à un projet artistique, telle qu'il est possible d'en brosser à gros traits le déroulement, débute par la décision de postuler à un emploi. Celle-ci se prend en fonction d'un certain nombre de facteurs comme la nature du rôle, la visibilité ultérieure, le prestige du metteur en scène, le niveau attendu des rémunérations, la durée du projet, la proximité avec le lieu de domicile, *etc*. Cette décision met un terme à la concurrence que s'exercent les différents projets et les différentes productions, et marque le commencement de celle s'exerçant entre les offreurs de travail.

Le recrutement effectif d'un comédien clôt cette seconde phase concurrentielle. Il s'appuie sur des dispositifs de sélection tels qu'auditions (plutôt dans le monde du

[88] Même si ces photos ne représentent que rarement des scènes d'interprétation et sont plus souvent des portraits posées.

spectacle vivant)[89] et castings (plutôt dans celui de l'audiovisuel)[90]. Ces épreuves ont pour finalité d'attester les compétences d'interprète du comédien, mais aussi son adéquation au rôle. Cette dernière dimension est particulièrement valorisée dans le cadre du casting qui a, parmi ses missions, celle de vérifier la conformité des candidat(e)s aux représentations physiques associées aux rôles pour lesquelles ils postulent. Une comédienne ayant obtenu un rôle récurrent dans une série télévisée relate ainsi le casting ayant précédé son engagement en mettant l'accent sur son désajustement par rapport aux attentes matérialisées dans les photographies qui lui étaient distribuées avant qu'elle ne prépare son passage.

> *–Et t'en as passé beaucoup, des castings ?*
> –Y a eu des périodes, oui, j'en passais beaucoup. Beaucoup beaucoup moins depuis deux ans, mais y a eu des périodes où, oui, j'en ai vraiment bouffés. C'est pas les plus jolies choses de ma vie, hein. Je te cache que c'est très très très très, très difficile parce que c'est complètement ingrat quoi. T'as pas le temps de travailler, je sais pas tellement, c'est un peu… Moi, je suis allée passer le casting de [la série télévisée dans laquelle elle a joué] avec un pote qui m'attendait dans un café. Je lui ai dit : « OK, il paraît que c'est *Dallas*. Je reviens… ». Je suis montée, ils m'ont donné un texte à lire avec une photo dessus. C'est-à-dire qu'ils avaient déjà élaboré le profil-type du personnage. Donc, tu vois une meuf avec des énormes seins, des grands cheveux et tout, sur la photo. Ils ont pris une meuf sur Internet je veux dire, tu vois et c'est à peu près… Ils voudraient que ça ressemble à ça. Toi, tu te vois, tu vois ça, tu te fais « OK », donc c'est bon, t'apprends ton texte, t'y vas : la gonzesse, elle te voit, elle dit : « Et vous passez pour ce rôle-là ! Mais ça n'a rien à voir. Je crois que ça va pas être possible ». Elle te donne un autre texte et elle te dit « apprenez-moi plutôt ça ». Alors, ru retournes, tu réapprends, la meuf te ressemble toujours pas sur la photo, et puis euh… Et puis bon, j'étais tellement, si tu veux, persuadée que je rentrais pas dans ce genre de créneau, mais c'était tellement évident pour moi, je veux dire la télé déjà, c'est un truc que je connais pas du tout, en plus que je respecte pas forcément, je trouve qu'il y a beaucoup de merdes etc. Les séries, ça me paraissait encore plus improbable, et moi dans une série, j'avais l'impression d'avoir tellement pas le profil, tu vois, le look, surtout que c'était vachement à la mode à l'époque, de … les gonzesses, elles sont plus filiformes les unes que les autres, tu vois, des espèces de clichés de gonzesse quoi, et je me sentais vraiment pas là-dedans : je mesure pas 1m70, j'ai pas des énormes seins, ou l'inverse, je suis pas racho [rachitique], je pèse pas 40 kilos, enfin, tu vois. J'avais aucun critère quoi. Donc j'y suis vraiment allée complètement… justement complètement détendue, c'est peut-

[89] Le fonctionnement des auditions dans le monde de l'art dramatique a notamment été étudié par Katz (2006), à partir de l'exemple du concours d'entrée dans la classe libre du cours Florent.
[90] Pour une analyse ethnographique (sous forme d'observation participante) du système des auditions dans le monde du spectacle vivant (en l'occurrence, la danse), on se reportera aux analyses de P.-E. Sorignet (2004, 2006).

> être ça qui a fait en partie que ça leur a plu, j'en sais rien.
>
> (Comédienne, née en 1975, entretien du 5 mars 2002)

Les jugements portés sur son apparence physique sont à l'origine d'une réorientation immédiate de la comédienne vers un autre rôle que celui auquel elle avait postulé. Le recrutement se fait alors sur la base d'une négociation avec les membres de la production. On ne saurait toutefois réduire le casting au simple moment de la constatation d'une adéquation physique entre les postulants à un rôle et le portrait physique qui en a été fait auparavant. Elle vise également à éprouver les compétences de comédien, et notamment leur capacité à travailler face à une caméra – ce qui ne va pas nécessairement de soi pour des individus qui ont souvent reçu une formation exclusivement théâtrale[91]. La familiarité avec cet équipement technique favorise alors la désignation du comédien pour le rôle. L'engagement du comédien se concrétise finalement par la définition des termes du cachet : son montant d'un côté, le nombre de représentations qu'il représente de l'autre[92]. La concurrence entre les offreurs de travail s'exprime donc de manière centrale dans ces objets et ces dispositifs, qui ont pour vocation de permettre la désignation claire d'un individu avec lequel l'échange aura lieu. L'utilisation de ces objets et la mobilisation de ces dispositifs constituent des moments essentiels du recrutement sur ces marchés incertains.

2.1.2. Orienter le jugement vers soi

Surtout, l'existence et l'usage de ces objets et dispositifs dévoilent les modalités du recrutement sur ces marchés, qui reposent largement sur les capacités de l'offreur à

---

[91] Nous avons ici choisi de décrire grossièrement ces dispositifs. Il va de soi que cette rapide présentation ne permet pas de rendre compte, dans toute sa complexité, de mécanismes comme ceux de l'audition ou du casting : en particulier, n'ont pas été évoqués ici les phénomènes qui contribuent à en compliquer l'appréhension, comme les réseaux ou encore des effets institutionnels, comme le Jeune Théâtre National. Celui-ci est une structure d'insertion en direction des anciens élèves du CNSAD et du TNS (et peut-être à terme de l'ensemble des écoles signataires de la plate-forme pour l'enseignement supérieur du comédien) qui prend en charge, dans les trois années suivant leur sortie d'école, les éventuels salaires de ses membres. Ces derniers, déjà détenteurs de l'un des rares « labels de qualité » reconnus sur ce marché, bénéficient alors, à travers leurs engagements, des effets d'aubaine que représentent pour les employeurs le fait de n'avoir à s'acquitter que des charges patronales.

[92] Dans le secteur théâtral mais aussi, dans une moindre mesure, dans certains secteurs audiovisuels (comme la télévision), le nombre de représentations réellement effectuées par le comédien peut varier si le spectacle rencontre un certain succès : les représentations prévues sont alors suivies des prolongations puis, le cas échéant, d'une tournée. Il convient par ailleurs de noter que, la plupart du temps, les répétitions ne sont pas rémunérées par des employeurs qui ne prennent à leur charge que les représentations elles-mêmes, c'est-à-dire la période face à un public.

orienter vers soi le jugement des demandeurs. Le rôle des CV et des *books* révèle pour partie cet impératif de conviction qui pèse sur les comédiens et les pigistes. Toutefois, la négociation entre offreur et demandeur préalable à l'engagement le manifeste plus encore, et met en évidence combien les échanges marchands dépendent de la compétence individuelle à faire coïncider les attentes de l'employeur avec la prestation qui peut être offerte. C'est aussi l'occasion d'envisager l'établissement d'une relation d'emploi, et l'appariement entre demandeur et offreur, en épousant le point de vue de celui-ci.

Si le monde de l'art dramatique en présente plusieurs exemples, le monde de la pige radicalise cette logique à travers une pratique comme le *placement de sujet*[93], dont le rôle dans la structuration du marché de la pige se révèle fondamental (Pilmis, 2007b). Cette pratique s'apparente au démarchage d'une entreprise de presse par un pigiste. Elle suppose donc que soit résolue la concurrence entre les entreprises de presse présentes sur le marché journalistique. En ce sens, la réussite du placement de sujet repose sur l'identification, par le pigiste, d'un partenaire d'échanges auprès duquel ce placement aura le plus de chances de réussir, *i.e.* celui dont les attentes (en termes de sujet, d'angle, de ton, *etc.*) seront le plus en adéquation avec les propositions faites par le pigiste. La réussite d'un placement de sujet n'est donc pas conditionnée aux seuls éléments constituant le sujet lui-même. Elle dépend également de l'entreprise auprès de laquelle ce placement est effectué. La désignation d'un partenaire d'échange est de ce fait aussi important que ce qu'il va être question d'échanger. Ceci suppose de repérer le titre auprès duquel la plus-value que représente le pigiste est la plus élevée mais aussi, plus généralement, de développer une connaissance indigène fine du champ journalistique afin de se repérer sur les différents segments qui le composent.

La « plus-value » qu'apporte le pigiste ne se conçoit en effet que relativement à un employeur : elle est maximale quand le sujet correspond à un domaine peu ou pas représenté au sein de la rédaction permanente, tout en s'inscrivant dans la ligne éditoriale du média employeur. L'originalité est une compétence d'autant plus efficace qu'elle est reliée à une certaine vision de l'employeur et des domaines de spécialité pour lesquels il a le plus de chances d'accepter un sujet venant d'un pigiste. De plus, il apparaît nécessaire de connaître le lieu où ces placements de sujet ont le plus de chances de réussir en

[93] Le terme de « sujet », propre au monde de la presse, désigne tout à la fois un thème général d'investigation journalistique, un angle permettant de le traiter, une méthode, *etc*.

fonction de ce type de *spécialisation*. C'est ce que rappelle une pigiste spécialisée dans la presse jeunesse et dans la presse associative, à propos de la manière dont elle envisage ces placements de sujet.

> [Un magazine jeunesse], [un magazine spécialisé dans le domaine altermondialiste], c'est le quotidien, en gros. Et les autres, c'est sur un sujet particulier. Si y a un sujet à un moment que j'ai vraiment envie de défendre ou, euh… dans ce cas-là, je vais appeler d'autres personnes. Donc c'est vrai qu'il y a un an pile, bon, y a vraiment eu un gros truc du mouvement anti-pubs, moi, j'ai vraiment beaucoup fait partie de ce truc-là. Donc, dans ce cas-là, justement, j'ai appelé, ben, justement [un magazine culturel « branché »], [un magazine d'informations générales marqué à gauche], etc. Parce que je sais que ça peut les intéresser, et parce que c'était vraiment un sujet que j'avais envie de défendre. Après, bon, le commerce équitable, je vais pas aller appeler [le magazine d'informations générales] : déjà, parce qu'ils y sont, donc j'ai pas de valeur ajoutée à leur apporter… Oui parce qu'en fait le problème, il est là aussi, c'est que… qu'à un moment, c'est… les canards, ils ont leur structure, ils suivent l'actualité. Donc, c'est « est-ce que moi, en tant que pigiste, je peux vraiment leur apporter quelque chose ? », auquel cas ils ont besoin de moi. Dans ce cas-là, je peux aller les voir en leur disant : « bon, ben, là, j'ai un truc. Ça va vous intéresser. Y a pas de journaliste… enfin, c'est ma spécialité, je suis spécialiste de ça, quoi ». Dans ce cas-là, ça a un sens, sinon y a plein de choses, ça a aucun sens que j'aille leur proposer. Ils vont me dire : « oui, mais nous, on le fait déjà en interne. On a déjà nos pigiste qui sont là-dessus ».
>
> (Pigiste, presse magazine, née en 1977, entretien du 3 mars 2005)

La connaissance d'un partenaire d'échange requiert cependant d'autres connaissances que la seule identification d'un titre et d'une spécialité professionnelle. Le placement de sujet nécessite la mobilisation d'autres types de savoirs, plus réflexifs, ayant trait à la connaissance du champ journalistique. Ceux-ci constituent en effet autant de repères pour situer l'ensemble des acteurs les uns par rapport aux autres, et donc mieux appréhender les différences, minimes en apparence mais néanmoins réelles, qui peuvent se traduire par des variations importantes des chances de succès d'un placement de sujet. L'exemple de certains pigistes est alors souvent révélateur de l'étendue de cette cartographie fine du champ journalistique, qui rappelle à certains égards la sociologie du champ journalistique développée dans la lignée des travaux de P. Bourdieu (Bourdieu, 1996 ; Benson, 1999) sans qu'il soit possible de savoir si les partitions effectuées par les pigistes sont proprement indigènes ou s'il s'agit, au contraire, d'une réinterprétation et d'une application à leur propre cas d'une théorie avec laquelle ils sont souvent familiarisés, et qui servirait de grille d'analyse des évolutions récentes. Cette

connaissance du champ journalistique porte en premier lieu sur les caractéristiques générales des entreprises, *e.g.* presse masculine *versus* presse féminine, ou encore généraliste *versus* professionnelle ou spécialisée. Mais elle ne se limite pas à ces éléments opposant de manière assez grossière les différentes entreprises de presse, et comporte d'autres distinctions, au sein d'une même catégorie, en termes d'angle ou de lectorat notamment. Certains pigistes développent alors des oppositions entre médias occupant des pans relativement proches du marché de la presse. Dans cette optique, le placement de sujet consiste à s'adapter aux caractéristiques d'un marché très fortement segmenté, selon plusieurs dimensions : types de média (presse écrite, radio, télévision) aussi bien que publics visés ou thèmes abordés. C'est à partir de ces catégories de classement qu'il est possible de déterminer le média correspondant le mieux au sujet à placer, et donc celui auprès duquel ce placement a le plus de chances d'aboutir. C'est notamment ce que met en évidence le cas d'un journaliste d'investigation ayant eu l'occasion de travailler avec de nombreux magazines d'informations générales, quotidiens et autres *newsmagazines*.

> Je fais beaucoup de propositions parce que j'ai énormément d'infos. Je sais ce qui les intéresse, je sais les sujets qui les préoccupent, parce que chaque rédaction est plus préoccupée que… sur certains sujets que d'autres. Parce que chaque rédaction a son lectorat, sa cible, son marketing donc, euh, je sais bien qu'avec tel journal, on s'intéresse plus à tels dossiers, à tels sujets… Au [un premier *newsmagazine*] plus qu'à [un hebdomadaire d'informations générales], plus qu'à [un second *newsmagazine*], plus qu'au [un troisième *newsmagazine*], et chacun a son… sa rédaction si tu veux. Donc, je sais qu'au [premier *newsmagazine*], tel sujet va les intéresser, tel sujet va pas les intéresser ou… Donc, je leur propose et puis après on…
>
> (Pigiste, presse d'information générale, né en 1967, entretien du 17 mars 2005)

En identifiant les titres de presse auxquels il s'adresserait en fonction du sujet qu'il souhaiterait placer, ce pigiste mobilise des connaissances indigènes subtiles mettant en jeu de micro-contrastes à partir desquels définir son action. L'orientation vers soi du jugement du demandeur réclame donc un ajustement à leurs attentes. Ce phénomène, particulièrement visible dans le cas des pigistes, se retrouve également chez les comédiens, qui évoquent souvent la phase de préparation d'un casting ou d'une audition, en prenant en compte les caractéristiques du rôle lui-même mais aussi la nature de la production (pièce de théâtre, séries télévisées, films longs-métrages, identité de l'auteur…). Dans l'ensemble, les procédures de recrutement typiques de mondes comme ceux de la pige et de l'art dramatique confirment leur ancrage marchand. Elles montrent

le rôle qu'y jouent certains objets et dispositifs et mettent en évidence également comment l'échange sur ces marchés correspond au résultat d'une mise en concurrence à la fois des offreurs (par l'intermédiaire des books, des CV, des auditions ou encore des castings) et des demandeurs (par le truchement de pratiques comme le placement de sujet qui rendent possible l'identification d'un employeur particulier avec lequel échanger). Ces derniers phénomènes soulignent néanmoins une propriété des marchés de la pige et de l'art dramatique, à savoir que ce sont des marchés incertains, *i.e.* sur lesquels la nature du bien pose problème.

2.2. La nature problématique des échanges sur des marchés incertains

Tels qu'ils ont été définis, les marchés incertains se caractérisent par des échanges de biens dont la nature même est ambiguë. La forme même prises par ces échanges est pourtant indissociable de la qualification de ces biens comme produits ou comme travail : dans le premier cas, les offreurs s'apparentent à des entrepreneurs ou des travailleurs indépendants ; dans le second, ils se rapprochent des figures salariées. La description du déroulement des échanges qu'engagent les comédiens et les pigistes manifeste la nature problématique des biens qui circulent sur ces marchés. En témoigne d'abord l'initiative souvent laissée aux offreurs quant à la définition même des caractéristiques du bien. Le caractère fortement personnalisé de ces biens, tant sur les marchés de l'art dramatique que sur celui de la pige, en donne ensuite une seconde illustration.

2.2.1. La définition des caractéristiques du bien échangé

Sur les marchés du travail classiques, où l'individu est membre d'une organisation bureaucratique, s'épanouissent des relations d'emploi qui voient l'un des deux partenaires d'échange, en l'occurrence le demandeur de travail, définir les caractéristiques du bien qui sera produit. L'offreur y met son travail à disposition de son employeur en abdiquant le plus souvent le choix de la construction des caractéristiques de ce produit. Les marchés de la pige et de l'art dramatique s'éloignent nettement de ce modèle. On le signalait plus haut, le système des compagnies théâtrales offre aux comédiens de grandes opportunités d'auto-emploi, qu'ils peuvent exploiter pour monter des projets dont ils auraient défini les composantes et les qualités. Cette liberté offerte aux

comédiens dans la construction d'un produit artistique est souvent présentée, dans les discours, comme un moyen d'échapper à des emplois peu intéressants dans des spectacles jugés médiocres, et de promouvoir à l'inverse une vision personnelle de l'art dramatique.

> *–Là, actuellement, tu travailles pour qui ?*
> –Ben, en fait, pour l'instant, j'ai… j'entreprends un gros travail de compagnie, c'est-à-dire que j'ai moi-même créé ma structure, qui me permet d'avoir une autonomie en fait… avec laquelle j'ai déjà créé un premier projet, qu'on a beaucoup tourné dans le Sud-Ouest, à Toulouse notamment. C'est un spectacle qui s'appelle *Ca vous fait quelque chose ?* Non. Pas du tout. *Rira bien qui rira le dernier*. *Ca vous fait quelque chose ?*, c'est le nouveau spectacle. Toujours des titres un peu abracadabrants. […] Typiquement [monter la compagnie], c'était pour avoir mon autonomie, ça veut dire ne pas être dépendant de toutes les merdes qu'on pourra me proposer. Parce qu'il y a des choses très intéressantes, mais la plupart du temps on te propose des merdes, malheureusement pour nous, et on est obligé de vivre de tous ces projets quand il y a rien d'autre. Le problème, c'est qu'il y a beaucoup de projets qui sont vraiment très bas de gamme… et t'es… et malheureusement, c'est là où il y a l'argent, très souvent.
>
> (Comédien, fondateur d'une compagnie, né en 1980, entretien du 1er mars 2005)

Recourir à une compagnie permet de s'affranchir des contraintes d'offres de rôles fort peu enthousiasmants (les « merdes ») en y suppléant un produit parfaitement adapté aux désirs et appétences du comédien. Il est alors bien délicat de déterminer si ces comédiens, qui utilisent l'auto-emploi et des formes entrepreneuriales pour éviter de collaborer à des projets qui apparaissent comme autant de « compromissions », incompatibles à ce titre avec l'ethos artistique dont les comédiens se veulent généralement porteurs, opèrent sur un marché du travail ou un marché des produits. D'une part, le développement d'un projet du début à la fin tend à les assimiler à des entrepreneurs, voire à des inventeurs. D'autre part, ce travail créatif répond au caractère jugé indigne des emplois disponibles, vise à terme à l'obtention d'emplois pour la réalisation de ces projets, et est souvent alimenté par les revenus d'une indemnisation du chômage dont l'obtention est assise sur les emplois passés. La mobilisation d'une compagnie dans la réalisation d'un travail artistique peut se concevoir comme la marque d'un déplacement, momentané, de l'individu du marché du travail au marché des produits. Toutefois, la fréquence de ces basculements, qu'expérimentent également les comédiens écrivant des pièces (dont le cas-limite est l'écriture, la mise en scène et l'interprétation d'un *one-man show*) brouille les frontières entre ces deux marchés. S'il est rapide et peu coûteux d'aller de l'un à l'autre de ces marchés, au point que ces

passages soient monnaie courante, c'est alors la possibilité même d'une distinction entre ces marchés qui devient problématique.

Des phénomènes similaires s'observent chez les pigistes, à nouveau à partir de pratiques comme celle du placement de sujet. Celles-ci font en effet du pigiste l'initiateur du lien avec l'employeur : il lui revient de le *démarcher*. Les opportunités d'emploi à partir desquelles vont émerger les interactions marchandes ne proviennent plus tant d'un pan particulier du marché (celui qu'occuperaient les entreprises de presse) qu'elles ne relèvent d'un processus de co-construction entre demandeurs et offreurs de travail, à l'initiative de surcroît de ces derniers[94]. Ayant déterminé le titre auprès duquel les chances que le projet soit accepté sont les plus élevées, le pigiste y propose un « sujet », *i.e.* soumet un projet d'article ou de reportage « clés en main » (thème, angle, méthode, nombre de personnes à rencontrer le cas échéant…) à la rédaction qui, par la voix du directeur de la rédaction ou du chef de rubrique, acceptera ou déclinera l'offre[95]. Les termes employés par certains pigistes sont révélateurs de la pluralité des aspects à évoquer dans le cadre du placement de sujet et qui manifestent la grande latitude qui leur est laissée dans la définition du bien qui sera peut-être échangé. Pour décrire le placement de sujets, des termes comme « synopsis », « scénario » ou encore « histoire » sont régulièrement employés. Le sujet est présenté à l'employeur sous une forme narrative et globale. La présentation du sujet telle qu'elle se conçoit dans l'exercice du placement suppose également d'expliciter les éléments autour desquels va porter une large partie de la négociation entre le pigiste et la rédaction. Cette impression est confirmée par la définition donnée par une pigiste dans les pages de la revue d'une association professionnelle.

> « Un synops [*un synopsis*], c'est une vingtaine de lignes, à peine, qui définissent le sujet : l'actu, l'angle, la taille, un ou deux exemples concrets, les encadrés envisagés et, si possible, les illustrations. Le tout : dévoiler un peu l'idée mais pas trop… »
>
> (D. Barrais, 2004, « Vendre un papier ? Un défi quotidien », *Pigiste* 2, p. 6)

[94] En s'appuyant sur Granovetter (1995), Bastin emploie à ce propos le terme de « *quasi-searchers* » pour désigner la situation des pigistes et de « quasi-jobs » pour nommer leurs engagements (Bastin, 2003, p. 192).

[95] Parler de « voix » d'un rédacteur en chef n'est pas qu'une simple métaphore dans un secteur professionnel qui connaît principalement des commandes verbales.

Une fois le sujet accepté et les principales conditions d'emploi (format, nombre de signes, rémunération unitaire du feuillet)[96] fixées, le pigiste dispose d'un certain délai pour rendre son produit fini, *i.e.* parfaire sa documentation, faire son enquête, rencontrer les personnes nécessaires et, évidemment, écrire le texte ou monter les *rushes*. L'article transmis à la rédaction peut être renvoyé au pigiste afin qu'il procède à certaines corrections, modifications et autres coupes – lorsque celles-ci sont trop lourdes de conséquences pour que les secrétaires de rédaction auxquels cette tâche est dévolue au sein de la rédaction puissent en prendre l'initiative. Si la finition du sujet est donc à la charge des membres de l'organisation auprès de laquelle le papier a été vendu, sa conception est presque entièrement à la charge du pigiste. Aussi l'objet même de la transaction avec la rédaction a un statut flou, mêlant certains traits d'un produit aux aspects d'un travail.

2.2.2. Etre au générique, signer un article

Cette participation des comédiens et des pigistes à la définition du bien échangé s'exprime également à un autre niveau qui renforce encore son ambiguïté. Sur ces marchés de la pige et de l'art dramatique, les individus ne sont pas interchangeables : l'identité des offreurs eux-mêmes participe de la définition de biens qui, dans cette perspective, se révèlent fortement personnalisés. Cette identité se conçoit d'abord à travers le nom par lequel on peut identifier un comédien dans une distribution ou attribuer un article de presse à son auteur. L'art dramatique et la pige sont deux mondes dans lesquels les noms sont mobilisés dans le cadre de l'activité. L'impact de cet usage des patronymes paraît assez évident dans le cas de comédiens ou de pigistes qui, justement, « ont un nom », c'est-à-dire disposent d'une niche ou d'une réputation qui permet de facilement différencier leur production, et de la rendre incommensurable à toute autre. La réputation acquise dans ces mondes permet de donner une efficace sociale à l'apposition d'un nom sur une collaboration tant celui-ci, gage de qualité, fonctionne à la manière d'une « marque ». L'importance du nom est particulièrement prégnante dans les mondes du journalisme où la signature d'un article marque la mise en jeu, par son auteur, d'une

[96] Les journalistes pigistes sont en très grande majorité rémunérés au feuillet, qui représente une unité typographique de 1 500 signes. Il est par ailleurs d'usage dans la presse écrite de verser son dû au pigiste à la fin du mois de parution de l'article : des délais importants peuvent donc exister entre le moment où le pigiste travaille à un article et celui où il perçoit les rémunérations y correspondant.

partie de son crédit professionnel, mais contribue également à modifier cet article en le chargeant symboliquement du passé professionnel de ce pigiste.

L'identité de l'individu peut aussi se transmettre par d'autres canaux, et particulièrement, dans le cas d'un comédien, par l'ensemble des traits physiques et/ou comportementaux qui lui sont associés[97]. Il s'agit là en quelque sorte du corollaire des modalités concrètes de recrutement dans certains secteurs de l'art dramatique, comme les castings, qui prêtent une grande attention à ces dimensions. Les qualités du bien produit (une prestation scénique, en l'occurrence) varient en fonction de ce que le corps d'un comédien dit de son sexe, de son âge, de son milieu social, de son origine géographique ou ethnique, *etc*. D'une part, la convention naturaliste qui a succédé au système des emplois borne le champ des possibles quant aux opportunités d'emploi accessibles aux comédiens (Paradeise, 1998 ; Laplante, 2003), et participe à une restauration relative de ce système des emplois (Cardon, 2007). Une jeune comédienne éprouvera ainsi des difficultés à interpréter le rôle de Cyrano de Bergerac, tandis qu'un comédien plus âgé aura du mal à convaincre un metteur en scène de l'engager pour le rôle d'Ophélie. Et si certains metteurs en scène ou réalisateurs montent des projets visant explicitement à faire fi de cette convention naturaliste, cette démarche même, ainsi que les réactions, indignées ou enthousiastes, auxquelles ces projets donnent lieu, apportent la confirmation paradoxale de la puissance de cette convention. Tâchant de rendre compte de son absence d'activité dans le secteur audiovisuel, une comédienne la rapporte rapidement à la convention naturaliste, et à son inadéquation pour certains emplois féminins.

> *–Et, ça va peut-être te paraître naïf, mais pourquoi le théâtre plutôt que le cinéma, la télé ?*
> –Ben peut-être, déjà, parce que suis peut-être depuis ma plus jeune enfance dans le théâtre, que j'ai bâti un métier qui est plutôt théâtral, je pense, et puis aussi par rapport à toutes… tous ces canons esthétiques. C'est vrai que j'ai 1m64, j'ai pas 1m80. […] Tu vois, j'ai un visage qui est un peu particulier, c'est pas les visages avec un petit nez, des grands yeux, je sais pas, je suis pas blonde. Mais… Il y a de ça, hein. On dit que quand même on peut en faire des choses, bien sûr, on peut faire des choses, mais pour commencer, vraiment… Déjà, j'ai trente ans, je suis pas jeune, pour le cinéma, pour les femmes, on commence à vingt ans, si on n'a pas commencé à vingt ans. Pour les hommes, c'est très différent. Les hommes, ils peuvent commencer tard au cinéma, c'est là qu'il commence à y avoir des trôles intéressants, tandis que pour les femmes (c'est très féministe, tu vas dire, c'est pas normal), c'est toujours un… Comment on

[97] La maîtrise de certaines techniques corporelles de présentation de soi peut alors être un atout décisif dans le recrutement, comme sur beaucoup de marchés flexibles (Balasz, Faguer, 1996).

> appelle ça ?... Il y a toujours cette idée de la jeune fille jolie.
>
> (Comédienne, née en 1972, entretien du 4 avril 2002)

Cependant, au-delà de ces éléments de nature biologique qu'investit le comédien dans ses rôles et qui contribuent à en changer la teneur, le type social qui lui est prêté par un metteur en scène en recherche de tels ou tels effets joue également un rôle crucial. En associant systématiquement à un comédien un genre de rôle précis, une distribution vient souligner l'impact propre du comédien sur le produit – une pièce ou un film au niveau collectif, une interprétation au niveau individuel.

> Bizarrement, on m'a donné… J'ai eu quasiment, sauf le Durringer, mais le Durringer, c'est moi qui ai choisi mon rôle, donc c'est un peu… différent. Sinon, c'était que des personnages comiques, dans des pièces qui l'étaient pas : *Liliom*, c'est une pièce qui est absolument pas comique et je me suis retrouvé avec un personnage… peut-être le seul personnage comique de la pièce. Même *le Misanthrope* qui est… bon, y a des choses drôles, mais enfin, c'est pas une franche comédie, je me retrouve à faire le valet d'Alceste, qui est le personnage, surgi de nulle part, et qui est un vrai valet de comédie, alors que la pièce est pas… c'est pas ça. Donc, je me retrouve [*il rigole un peu*] toujours avec ce rôle-là, donc c'est ce que je dois… c'est ce que je dois donner : je suis perçu comme ça par les gens qui me mettent en scène et… Et pourquoi pas ? Mais c'est vrai que j'ai aussi envie de montrer d'autres choses.
>
> (Comédien, né en 1973, entretien du 19 mars 2002)

Pigistes et comédiens contribuent donc, par l'investissement de leur identité dans leur travail, à définir ou redéfinir les biens qui seront par la suite échangés. Ces marchés de la pige et de l'art dramatique apparaissent donc incertains, au sens où une incertitude règne concernant le qualificatif à donner aux produits qui y sont l'objet de transactions. Eloignés des organisations, présents sur des marchés ouverts dont la nature même demeure ambiguë, pigistes et comédiens présentent les traits d'individus agissant dans des univers peu normés et peu contraignants. Le rappel, dans le cas des comédiens, de l'existence d'une convention naturaliste assez rigide incite cependant à s'en dissuader et pose un premier jalon vers une mise en évidence des contraintes organisationnelles qui s'exercent sur ces marchés.

3. Les contraintes organisationnelles en univers marchand

Le rapport d'extériorité qu'entretiennent les individus avec les organisations-structures, n'empêche pas ces organisations d'influencer l'action individuelle en lui imposant des cadres au sein desquels il lui appartient de s'effectuer. Notamment, les pigistes se trouvent soumis, comme les autres journalistes, à des contraintes organisationnelles, liées à la nature et à la cyclicité du marché des produits dans le monde du journalisme.

3.1. Cyclicité de la production et marché des produits

Les marchés de la pige et de l'art dramatique, en dépit de leurs similitudes, ne sont pas des marchés superposables, en raison notamment des différences dans les organisations que l'on peut y rencontrer. En particulier tandis que les entreprises de presse se caractérisent par une production régulière et cyclique, les compagnies théâtrales et entreprises de production audiovisuelle ne produisent qu'à des rythmes irréguliers. Aux structures ténues, souples et à l'activité *discontinue* propres au monde de l'art répondent donc, dans le monde du journalisme, de véritables administrations assurant une production régulière et surtout *continue*. L'activité de production de l'information possède donc une dimension industrielle là où la production de spectacles relève davantage de l'artisanat, même dans ses secteurs les plus capitalistiques comme l'audiovisuel[98]. D'un point de vue organisationnel, les deux secteurs présentent donc d'importantes dissimilarités : à la discontinuité du marché des produits artistiques s'oppose ici la régularité du marché des produits journalistiques, même si la périodicité peut varier de la publication annuelle d'un produit unique (dans le cas de certains almanachs ou certaines revues) à une publication quasiment en temps réel (dans le cas de radios ou télévisions d'information continue, de sites Internet et surtout d'agences de presse).

Cette particularité éclaire par ailleurs l'articulation entre travail et produit rencontrée dans chacun de ces deux mondes. L'entreprise de presse est le seul

[98] On comprend ainsi pourquoi l'intérêt de Weber pour le journalisme (Weber, 1992) s'inscrit dans le cadre, plus général, de son analyse du capitalisme (Bastin, 2003, p. 21).

intermédiaire entre le pigiste et celui que l'on pourrait appeler le consommateur final – le lecteur ou le spectateur. Elle achète un produit auprès du pigiste, qu'elle vendra par la suite. Le comédien, quant à lui, est employé par une compagnie (ou une production audiovisuelle) qui elle-même va ensuite vendre le produit (spectacle vivant ou enregistré) à un lieu de diffusion (salle de théâtre ou de cinéma) qui, elle, percevra les recettes de billetterie associées aux représentations. Dans le monde de l'art dramatique, c'est alors au niveau de ces lieux de diffusion que l'on retrouve des organisations-structures similaires à celles rencontrées sur le marché journalistique et qui proposent une illustration de ces entités bureaucratiques et rationalisées dont l'activité est rythmée par l'enchaînement des saisons théâtrales ou la rotation des films à l'affiche. Pour le dire autrement, le marché des comédiens présente une structure « étagée » que l'on ne retrouve pas, ou pas comme telle, sur le marché de l'art dramatique. Les biens échangés sur ces marchés se distinguent alors également au niveau de leur rivalité : tandis qu'une salle de spectacles ne peut avoir accueillir simultanément qu'un seul spectacle et qu'un complexe cinématographique ne peut (sauf quelques exceptions) diffuser qu'une poignée de films, une entreprise de presse peut compter dans ses rangs un grand nombre de pigistes au même instant.

Le pigiste se trouve donc en contact bien plus étroit avec le marché des produits (entendus ici comme produits de « consommation finale ») que ne l'est le comédien. Alors que la temporalité de l'activité de ce dernier est dictée par le rythme, irrégulier, de production des compagnies et production, le pigiste voit son activité épouser le tempo régulier d'une entreprise de presse en contact direct avec son lectorat ou son audience. L'articulation différente de ce système de marchés permet de rendre compte de l'existence de contraintes organisationnelles bien plus lointaines dans le cas des comédiens que dans celui des pigistes, et de comprendre leur importance.

3.2. Les contraintes à distance dans l'univers journalistique

La cyclicité de la production journalistique au sein d'organisations souvent bureaucratiques suppose la livraison régulière, pour des dates fixes et fixées à l'avance, de sujets et articles. Que les pigistes ne disposent pas de bureaux dans les locaux, qu'ils travaillent à distance et qu'ils entretiennent un rapport d'extériorité avec les entreprises ne fait rien ici à l'affaire. Le respect des délais, des dates et autres *deadlines* est pour cette raison une question structurante dans le monde des pigistes – à plus forte raison peut-être

que leur absence physique peuvent impliquer des rappels à l'ordre particulièrement tardifs. Si bien que les employeurs rencontrés dans cette thèse font de ce respect des délais l'une des vertus cardinales de ce monde professionnel : le « bon » pigiste, c'est d'abord celui qui n'est pas en retard. Les difficultés rencontrées, dans le cours de cette recherche, pour réaliser des entretiens avec des pigistes peu suspects de manœuvres dilatoires pour écarter le sociologue sans lui refuser formellement l'accès en constituent une illustration particulièrement probante : les rendez-vous annulés au dernier moment constituent un inévitable lot de ce type d'étude. Avec, presque toujours, l'invocation d'un même motif : le retard pris dans la réalisation d'un sujet qui ne peut désormais plus attendre. L'émergence de l'enjeu des délais naît alors de ce report de la temporalité de la production des entreprises de presse sur l'activité des pigistes.

Les « formats » constituent une autre forme de contrainte organisationnelle, qui se traduit plus concrètement encore dans le produit journalistique. Ce terme désigne l'ensemble des conventions d'écriture qui définissent l'identité d'une publication : prisme abordé pour traiter de certains thèmes, ton à adopter dans l'écriture ou encore taille des textes (nombre de feuillets dans le cas de la presse écrite, durée minutée parfois à la seconde près dans celui de la presse audiovisuelle). Le respect des « formats » est l'une des principales contraintes s'exerçant sur le pigiste, peut-être plus encore que sur les autres journalistes, et contribue à distinguer les « bons » professionnels des « mauvais » (Lemieux, 2000 ; Lagneau, 2002). A travers les formats se diffusent les contraintes organisationnelles et s'exprime l'appartenance du pigiste à un collectif de travail dont il doit adopter les règles et les normes. Celles-ci sont souvent présentées, en entretien, comme une limite à l'activité journalistique que des formats trop présents ravalent au rang d'une simple activité d'écriture sans finalité.

> Ça, t'as souvent l'impression d'être en train de meubler des colonnes entre deux pubs; ça, très honnêtement... quand je bossais à [un magazine « *people* »], en fait, on recevait, les maquettes, où en fait y avait les photos, et des faux textes, et avec entouré, tu vois, « 305 signes » ou des trucs comme ça. Et en fait, nous, qu'est-ce qu'on faisait? On remplissait les faux... Les faux textes, on les remplaçait en vrais textes. Et [*en riant*] t'as vraiment l'impression de remplir les cases, quoi, c'est... c'est très très désagréable, quoi.
>
> (Pigiste, presse magazine, née en 1977, entretien du 3 mars 2005).

Dans sa condamnation des formats (les « 305 signes » qu'elle désigne comme pour signifier le désintérêt marqué par la rédaction pour leur contenu), cette pigiste

propose une description de ce que le jargon indigène nomme « chemin de fer » et qui désigne la maquette d'un journal papier sur laquelle figurent les différentes rubriques et donc les contributions que doit fournir le journaliste, ainsi que leur taille. Même si tous les pigistes ne disposent des instruments informatiques requis pour disposer directement de ce « chemin de fer », leur développement indique encore comment les normes propres à une entreprise peuvent, au moyen des TIC, s'affranchir de la distance séparant la séparant des pigistes. Deux journalistes (non-pigistes) de *Libération* ont également mis en scène, sur leur blog[99], le caractère structurant de ces normes dans l'activité à travers une amusante description de ce « chemin de fer » et des contraintes qu'il fait peser sur l'activité. Même s'il ne s'agit pas ici de journalistes pigistes, les développements qu'ils tiennent s'étendent aisément au cas des pigistes[100].

LE « CHEMIN DE FER » COMME SUPPORT DES CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES

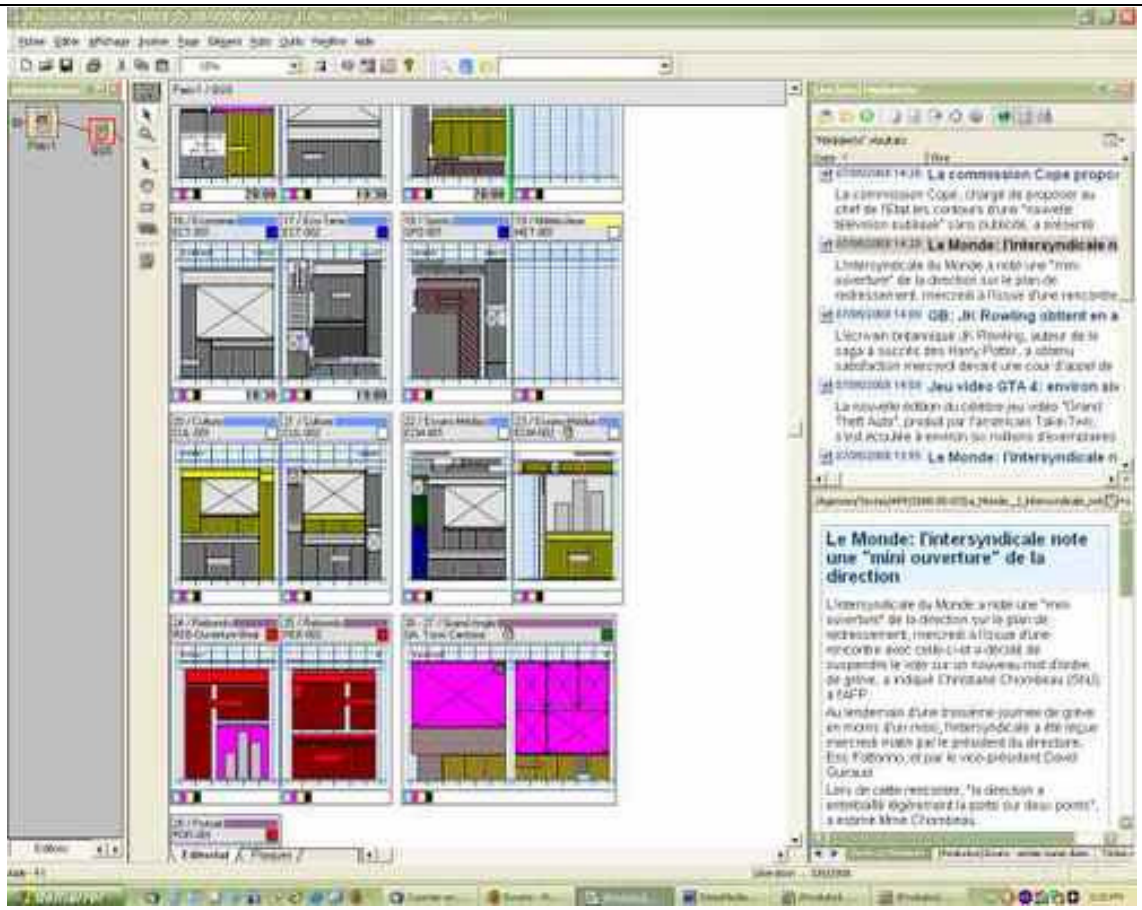
LE RECIT DE DEUX JOURNALISTES

La présentation que font les deux journalistes de l'interface électronique qui leur sert à intégrer leurs articles dans la maquette du journal s'intègre dans une narration, plus large, celle d'une journée de travail. On a ici supprimé les éléments superflus pour notre propos.

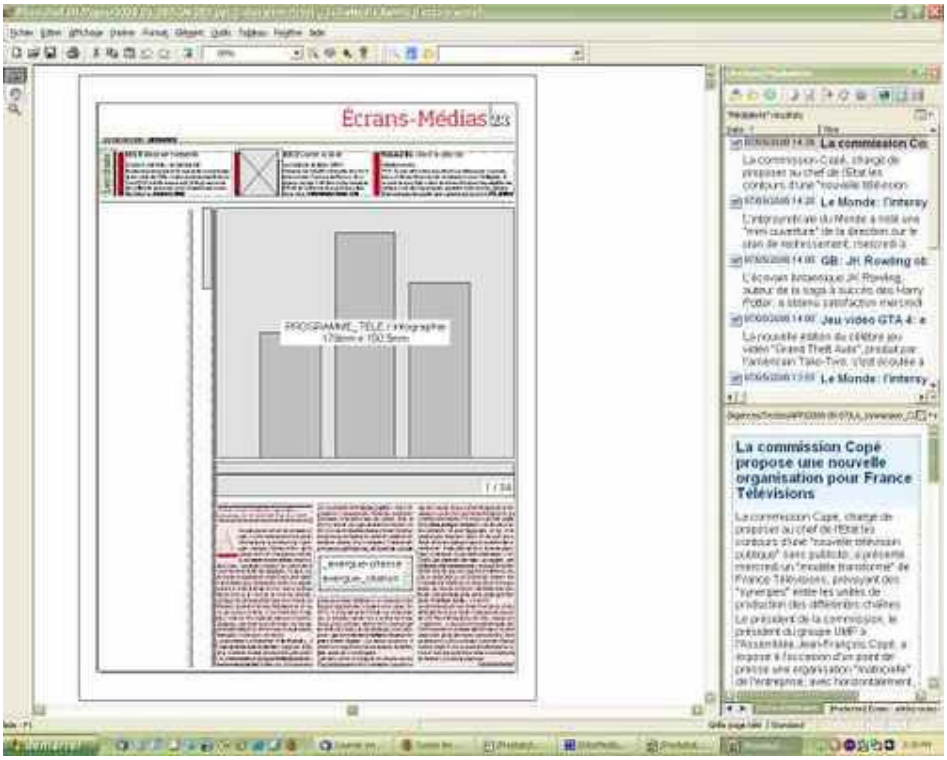
15h22: Voilà à quoi ressemble notre écran d'ordinateur. A droite, les dépêches AFP. Au milieu, le chemin de fer avec les pages de demain. Quand c'est en bleu, c'est que le rédacteur est en train d'écrire son papier. Quand c'est en vert, c'est que le rédacteur a terminé son papier. Quand c'est en jaune, c'est que le chef de service l'a relu et envoyé à l'édition. Quand c'est en rouge, c'est que l'édition en a terminé. Quand c'est en gris, c'est que rien n'est fait. Vous noterez qu'en Ecrans-Médias (en bas à droite, au-dessus des pages Grand-Angle qu'on reconnait au rose des photos), ça roule à peu près pour la page de droite mais que pour la page de gauche, c'est pas gagné.

[99] Raphaël Garrigos et Isabelle Roberts, « Où on livebloûge l'après-midi du 7 mai », 7 mai 2008 (http://instantstele.blogs.liberation.fr/instantstele/2008/05/o-on-liveblogue.html). Je remercie les auteurs de m'avoir autorisé à reproduire ici les captures d'écran auxquelles ils ont procédées.

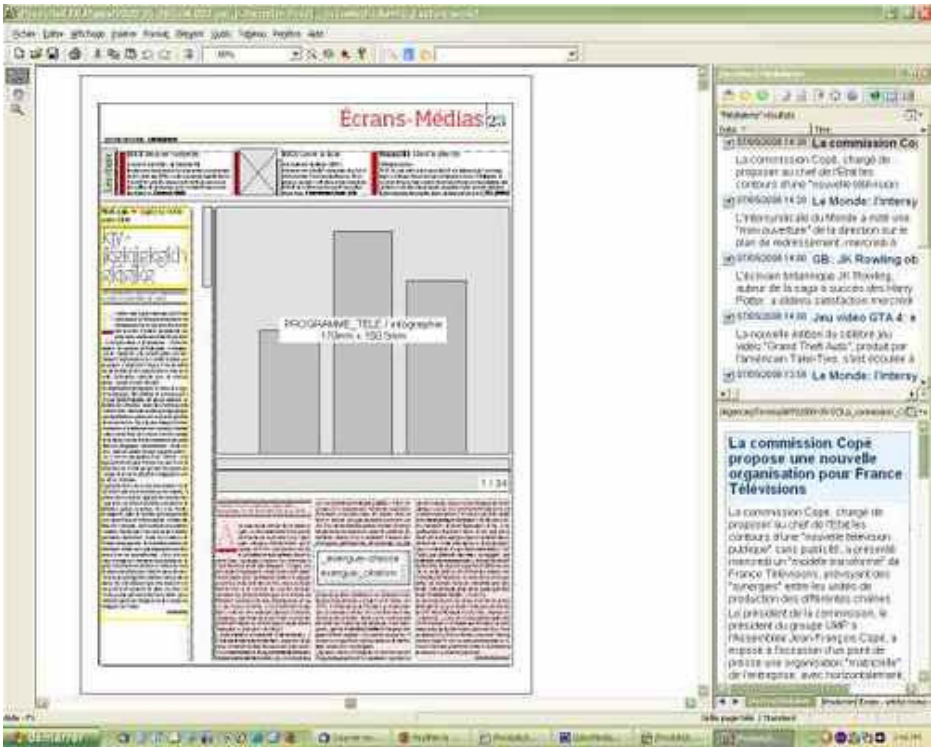
[100] Cette présentation s'inscrit dans le cadre plus général de la relation, par les deux journalistes, d'une après-midi au sein des locaux du journal *Libération*. N'en ont été conservés ici que les éléments intéressant directement la question des contraintes organisationnelles. Les horaires indiqués retracent le déroulement chronologique de la séquence, leur indication nous a semblé souhaitable.



15h41: Voilà la page 23. Ce gros blanc, c'est la place d'un papier sur un docu qui passe demain sur M6. En bas à droite, un papier sur un docu d'Arte. Le gros bloc gris, c'est la grille télé et au-dessus, les Choix



15h46: le papier est mis dans la page. Zut, y a du blanc dessous. En revanche pas d'inquiétude pour le titre, hein, c'est du faux-titre.



19h47: On relit le papier de Fred sur *le Monde*. On coupe son prénom à Fottorino pour gagner une ligne. On est là, tous les trois, à se prendre la tête pour expliquer ce qu'est le Monde SA.

Sur un mode humoristique, ces deux journalistes mettent en évidence le caractère protéiforme de l'encadrement organisationnel des activités individuelles. L'interface électronique qui sert de support à leur activité synthétise un grand nombre de ces contraintes. Elle manifeste d'abord l'appartenance du journaliste à un collectif de travail, celui de l'ensemble des rédacteurs du journal, virtuellement présents à travers les rubriques dont ils ont la charge ou auxquelles ils collaborent et, qui elles-mêmes, se matérialisent dans des pages définies du journal. Elle rappelle ensuite la présence permanente d'une actualité à travers la succession des dépêches dans un espace particulier de l'écran d'ordinateur. Elle souligne enfin l'obligation de respect des « formats », et notamment d'un certain nombre de signes, qui est faite à chaque journaliste et suppose toujours, dans une certaine mesure, d'économiser de la place (« gagner une ligne ») ou, à l'inverse, de dilater le texte pour en occuper davantage (« zut, y a du blanc dessous »).

« Chemin de fer », « format », retards… la distance physique qui sépare généralement les pigistes des entreprises de presse n'abolit qu'imparfaitement les contraintes que celles-ci exercent sur eux, avec une puissance et une permanence bien plus grande que celles rencontrées dans le monde de l'art dramatique. C'est là une conséquence de l'articulation différente de ces deux marchés de la pige et de l'art dramatique aux marchés des produits de consommation finale, qui implique à son tour des temporalités et cyclicités différentes de ces activités. Elle contribue finalement à remettre en cause l'opposition parfois classique entre marché et organisation, en soulignant la coexistence possible d'impératifs organisationnels au sein d'univers marchands.

Conclusion

Dans la distance qu'elles supposent par rapport aux « organisations-structures », et du fait de leur nature marchande, les activités de pigiste et de comédien évoquent assez largement les professions libérales ou encore les travailleurs indépendants. Le procès de travail caractéristique de ces populations les rapproche davantage de ces métiers que d'un modèle salarié. Absents d'entités de production à l'existence parfois problématique, pigiste et comédien accumuleraient les projets autant que les employeurs avec et pour lesquels ils les auraient effectués, et se constitueraient ainsi des carrières uniques, indissociables de celui les ayant connues. En particulier, la relation d'échange s'y inscrit dans le temps court des « sociations éphémères » décrites par Weber, dans la mesure où l'individu n'est lié à l'employeur que le temps de la réalisation du projet auquel il participe et l'échange, généralement unique, implique pour l'individu des transactions avec de multiples employeurs. Loin d'une figure comme celle du salarié fordiste bénéficiant de la sécurité d'un emploi quasiment « à vie », comédiens et pigistes ne connaîtraient que la brièveté des engagements passagers auprès d'employeurs toujours interchangeables.

La description de certaines activités de travail de ces populations permet par ailleurs de rendre compte d'un certain nombre de propriétés de ces marchés. *Ouverts*, ils posent comme cruciale la question du jugement dans un contexte d'incertitude sur les qualités des partenaires d'échange. Les recrutements s'opèrent alors en utilisant certains objets, en instaurant certains dispositifs ou en mobilisant certaines techniques qui

permettent de favoriser l'engagement d'un échange entre offreur et demandeur. *Incertains*, ils dessinent des espaces problématiques entre marché du travail et marché du produit qui brouillent l'appréhension de l'activité individuelle. Enfin, *articulés à d'autres marchés*, ils montrent la persistance de contraintes organisationnelles au sein même de mondes marchands.

D'un point de vue phénoménal, on le signalait, l'ensemble des pratiques qui constituent le procès de travail des journalistes pigistes et des comédiens intermittents présentent des scansions assez voisines, et contribuent souvent à les apparenter à des membres des professions libérales ou encore à des travailleurs indépendants, ou en tout cas à rendre bien ambigu leur positionnement marchand. Tous deux présentent cependant une autre caractéristique commune, à savoir que ces aspects « indépendants » que revêt leur activité ne s'accompagnent pas de sa sanction juridique. Bien au contraire, comme on va le voir, ces deux activités relèvent de la sphère salariale, au terme d'un processus d'assimilation juridique qui a les vues être progressivement assimilées au salariat.

Chapitre 3

Un salariat sans subordination ? Comédiens et pigistes comme travailleurs salariés

S'ils exercent leur activité, comme on l'a vu, de manière largement autonome, ni les comédiens ni les pigistes n'ont pour autant le statut légal de travailleurs indépendants ou de professions libérales. Juridiquement, ce sont –par défaut[101]– des travailleurs salariés. Dans les deux cas, cette assignation statutaire marque le terme d'un processus d'assimilation au pôle salarial de professions, métiers et activités s'en éloignant formellement. Cette opération de « transformation juridique » revient à considérer comme relevant du salariat des situations de travail et d'emploi pour lesquelles la mise en évidence d'un lien de subordination entre les deux parties contractantes est peu aisée, voire à prendre acte du fait que ce critère de *subordination juridique*, quoiqu'à la base de la définition légale, en France, du rapport salarial[102], ne suffit pas, ou plus, à épuiser toutes les situation de travail pour le compte d'autrui (Supiot, 2002) et qu'il convient d'y adjoindre d'autres critères, comme la dépendance économique (Chaumette, 1998). Cette logique de débordement de la seule subordination, suivie aussi bien dans le cas des comédiens intermittents que des journalistes pigistes, manifeste ce que l'on a pu qualifier

[101] Par défaut seulement, dans la mesure où l'individu a toujours la possibilité de s'enregistrer en tant que travailleur indépendant auprès d'une Chambre de Commerce, de l'URSSAF, *etc*. A l'issue de ces démarches, il dispose alors d'un numéro SIRET (Système d'Identification du Répertoire des EnTreprises). Cependant, une telle pratique, très difficilement quantifiable, paraît marginale.

[102] Tant Ewald (1986) que Vatin (2007) rappellent que la formalisation de ce rôle du lien de subordination comme constitutif du salariat remonte à la loi de 1898 sur les accidents de travail.

de « fragmentation du continent salarial » (Supiot, 1999) qui perdrait en spécificité ce qu'il acquerrait en extension. Cet effritement fait alors écho aux discours évoqués plus haut qui y verraient respectivement la marque de la disparition d'un salariat protecteur ou l'émergence d'un salariat renouvelé. L'interrogation des critères de définition du salariat s'inscrit, plus généralement, dans le cadre d'une interrogation de ce salariat même. Les significations et les conséquences de cette assimilation salariale a fait l'objet de plusieurs études dans le cas des intermittents du spectacle en général (Daugereilh et Martin, 2000 ; Menger, 2005) et des comédiens en particulier (Paradeise, 1998). En revanche, cette analyse a été relativement délaissée dans le cas des journalistes, et à plus forte raison des pigistes[103]. Elle est le plus souvent abordée, de manière quelque peu annexe, dans le cadre du récit d'une « professionnalisation » redevable principalement d'une analyse historique (Ferenczi, 1993 ; Delporte, 1999), et secondairement d'un regard sociologique (Ruellan, 1997a, 1997b). Il s'agit alors, selon les auteurs, de montrer comment ce rattachement des journalistes au pôle salarial marque, tantôt l'aboutissement de la constitution d'un groupe professionnel, tantôt son impossibilité.

Ces deux mouvements d'assimilation s'inscrivent dans un contexte historique plus large, et partagent donc une partie de leur temporalité et certaines de leurs scansions. Leur rappel facilite la compréhension des contextes dans lesquels le statut juridique de ces deux populations a été établi et témoigne de la prégnance de certains enjeux : les débats ayant présidé à l'établissement de ce cadre juridique se retrouvent en effet, sous une forme parfois à peine modifiée, parmi les questionnements actuels que suscitent ces mondes. La brève socio-histoire qui sera ici esquissée retrace les principales étapes de l'édification du socle aboutissant à la salarisation des comédiens intermittents et des journalistes pigistes. Il s'agit donc de s'intéresser au rôle le l'Etat et du droit dans la construction sociale des marchés, dans la lignée des travaux de Fligstein (1990, 2001a, 2001b). Ce récit portera donc essentiellement sur la cristallisation législative de ce salariat, et non sur les débats et luttes sociales dont elle est l'aboutissement, et qui seront largement occultés dans ces pages. On ne prétend pas ici faire œuvre d'historien, et une plein compréhension de l'ensemble des enchaînements complexes formant ce processus historique, qui requerrait l'intégration dans le raisonnement de tous les acteurs et de conflits moins formalisés, dépasse de beaucoup le cadre de cette recherche.

[103] Pour cette raison, une large place sera faite ici à l'étude du cas des pigistes.

L'étude de cette matrice « juridique » est nécessaire dans la mesure où les relations d'emploi ne se déploient pas d'une manière « désordonnée » ou « anomique ». Bien au contraire, elles répondent (pour s'y conformer ou les contourner) à des normes juridiques les encadrant et fixant ce qui devrait être leur champ des possibles. A ce titre, l'étude des conditions d'émergence de ces régulations juridiques participe de l'analyse de la construction sociale de ces marchés, notamment en incitant à mettre en lumière la manière dont ils ont été organisés et modelés comme marchés *du travail*. La salarisation des pigistes et des comédiens ne se limite donc pas à une simple interrogation du concept de salariat, il propose également une mise en perspective du processus de construction marchande, à travers l'exemple de son équipement juridique. L'histoire de l'assimilation des pigistes et des comédiens au salariat permet de distinguer deux périodes importantes : la première correspond au premier tiers du 20e siècle, à l'issue duquel les comédiens bénéficient d'un statut de travailleur salarié tandis qu'une définition légale du « journaliste professionnel » est établie ; la seconde se déploie à la fin des Trente Glorieuses, période au terme de laquelle les deux présomptions salariales sont formellement édictées et les éléments de protection sociale afférents établis.

1. Les premiers pas vers un statut de travailleur salarié au début du 20e siècle

Le cheminement de populations comme celle des artistes des spectacles et des journalistes vers le salariat est un mouvement de longue haleine, qui a résulté d'évolutions progressivement formalisées jusqu'à être inscrites dans le Code du Travail. Le caractère graduel de ces « transformations statutaires » ne les a pas empêchées de connaître des moments d'accélération et de cristallisation de certains éléments participant de cette assimilation salariale. Une première phase de cet ordre s'inscrit dans le contexte, large, de la Troisième République et des réformes sociales qu'elle connaît. On peut y déceler les prémices du rapprochement entre le salariat et des activités comme l'art dramatique et le journalisme.

1.1. L'émergence d'un salariat artistique

Le secteur des arts du spectacle a été assez précocement le lieu de revendications relatives aux relations professionnelles (Leroy, 1990 ; Paradeise, 1998, p. 164-173) : le Second Empire voit la liberté industrielle et commerciale y être instaurée (décret impérial du 6 janvier 1864) tandis que la loi Waldeck-Rousseau de 1884 s'y traduit en 1890 par la fondation du premier syndicat d'artistes, qui marque le commencement d'une histoire mouvementée dont témoigne la multiplicité des syndicats et organisations censés porter les intérêts des uns et des autres (Rauch, 2006). Retraçant l'historique de ces conflits, C. Paradeise distingue trois « fronts » sur lesquels ils se déploient. Le premier consiste en une lutte contre les bureaux privés de placement, et vise à apurer le marché des entreprises aux pratiques suspectes, ainsi qu'à faire en sorte que les autres défendent véritablement les intérêts des comédiens contre ceux des entreprises de spectacle et des directeurs de théâtre. Le second vise l'instauration de contrats collectifs et aboutit, finalement, à la mise en place de conventions collectives dans la plupart des secteurs de l'art dramatique. Ces deux premiers espaces de lutte manifestent une relative cristallisation de ces revendications autour du salariat. D'un côté, l'affrontement avec les bureaux de placement s'inscrit dans le cadre d'une distinction des deux figures de l'agent et de l'employeur dont l'objet est de répartir les rôles entre ce qui relève du placement et ce qui relève de l'engagement – contribuant en cela à tracer les contours des deux figures distinctes de l'employeur et de l'agent. De l'autre, l'établissement de « contrats collectifs » laisse supposer une volonté d'ancrer ce secteur économique au sein du monde salarial.

Enfin et surtout, le dernier théâtre de ces opérations syndicales met en scène les luttes pour la reconnaissance explicite d'un statut salarié des artistes. Celles-ci prennent leurs racines dès la fin du 19^{e} siècle et sont portées par des revendications syndicales qui se concrétisent notamment dans un amoncellement jurisprudentiel créant les conditions d'un rapprochement légal entre travail de comédien et travail salarié. La possibilité d'un salariat artistique commence à prendre forme à partir du tournant du siècle. L'année 1898 est ainsi celle de la reconnaissance du caractère de contrat salarial que revêt l'engagement d'un artiste, contribuant à l'extirper du pôle de l'indépendance. Ce rapprochement trouve, une décennie plus tard, un écho au niveau des rémunérations : celles qu'un artiste perçoit dans le cadre d'un engagement sont en effet reconnues comme étant de nature salariale à

partir de 1909. Le travail des artistes des spectacles est alors déplacé de l'indépendance vers le salariat sous deux de ses aspects fondamentaux. D'une part, la nature même de l'échange entre l'artiste et son employeur – qu'il s'agisse d'un entrepreneur de spectacles ou d'un directeur/ propriétaire de salle – c'est-à-dire, le contrat qui crée et définit leur relation est renvoyé à la catégorie juridique du salariat. De l'autre, la rétribution de la prestation artistique ne saurait être qualifiée autrement que comme salaire – honoraires, appointements et émoluments n'ont désormais plus cours légal sur le marché de l'art dramatique. Aussi peut-on considérer qu'à la veille de la Première Guerre Mondiale, le salariat des comédiens est chose juridiquement presque acquise – bien que ce salariat ne soit pas encore spécifiquement adapté aux normes et contraintes de ce travail artistique. Et si les luttes sociales sur ce secteur demeurent nombreuses durant l'entre-deux-guerres, elles prennent davantage l'aspect de tentatives de contrôle du marché du travail (Grégoire, 2008) que celles de la revendication, désormais quelque peu obsolète, d'un salariat artistique.

L'entre-deux-guerres voit les artistes des spectacles se rapprocher encore davantage du pôle salarial, à la faveur notamment de certaines mesures qui, si elles peuvent paraître symboliques, n'en participent pas moins de ce processus de salarisation. Le bénéfice des congés payés leur est ainsi accordé à partir du décret du 27 février 1939 qui crée une caisse afin de gérer ces congés pour les personnels artistiques des entreprises de spectacles : la Caisse des Congés Spectacles (CCS). Les dispositions relatives aux congés spectacles ont été reprises par la suite dans le Code du Travail et y figurent actuellement aux articles D. 762-1 à D. 762-11.

ARTICLES D. 761-1 ET D. 761-2 DU CODE DU TRAVAIL

La présente section détermine conformément à l'article L. 223-8 les modalités suivant lesquelles sont appliquées les dispositions relatives aux congés annuels payés du personnel artistique occupé dans les entreprises du spectacle figurant au groupe 6B (spectacles, commerce forain) de la nomenclature des industries et professions de la Statistique Générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1936, ainsi que par des imprésarios, agences théâtrales, chefs d'orchestre, chefs de troupe, ou dans les hôtels, cafés, restaurants, etc.
Le présent chapitre est applicable également aux entreprises de production de films, studios de prises de vues cinématographiques et postsynchronisation, postes de radiodiffusion, de télévision, d'enregistrement de disques et

> de bandes pour leur personnel artistique et technique. […] (Art. D. 762-1)
>
> Une caisse de congés payés doit être instituée pour assurer le service de congés annuels payés, dans les conditions fixés par le présent chapitre, au personnel artistique et technique occupé de façon intermittente dans les entreprises visées à l'article D. 762-1 et répartir entre celles-ci les charges résultant de l'octroi des congés payés. […] (Art. D. 762-2)

Si les conditions d'affiliation à la Caisse des Congés Spectacles et les modalités de son fonctionnement ont été modifiées depuis sa création en 1939, il n'en demeure pas moins que, dès l'origine, les personnels artistiques de tous les secteurs du spectacle avaient vocation à y être affiliés. Ce faisant, les artistes des spectacles bénéficient de dispositifs leur donnant droit aux congés payés moins de trois ans après la promulgation de la loi du 20 juin 1936 par laquelle le Front Populaire avait rendu possible la création légale d'un temps de non-travail. Leur sont alors octroyées des mesures destinées spécifiquement aux salariés des différents secteurs (industrie, commerce, agriculture, services domestiques…), octroi qui contribue *ipso facto* à les inscrire dans la sphère du travail salarié, ou du moins à les tenir dans un rapport de proximité avec elle. C'est également durant cette période du Front Populaire que sont établies les premières conventions collectives régissant certains secteurs de l'art dramatique, corrélativement au développement de l'intervention publique dans le secteur (Leroy, 1992, p. 18-33).

Au sortir de l'entre-deux-guerres, les comédiens ne sont donc pas encore, au sens légal du terme, des « travailleurs intermittents » : si l'activité de comédien se révèle bel et bien « intermittente » dans son déroulement, cette particularité ne semble pas encore inscrite et formalisée dans des textes et des dispositifs[104]. Toutefois, on peut relever une prime salarisation des comédiens à travers un certain nombre de mesures qui, dans un premier temps, ont pour effet et objectif de qualifier la situation de travail du comédien comme salariée : son engagement a valeur de contrat salarial et son cachet revêt la nature

[104] De nombreux textes, d'origine parlementaire (Le Garrec, 2001 ; Fournier, 2002 notamment) ou scientifique (entre autres, Wallon, 2001 ; Menger, 2005) font référence à la « création du régime salarié intermittent à employeurs multiples pour les cadres et techniciens du cinéma » en 1936. En dépit de recherches intensives, il s'est avéré impossible d'en trouver les références précises d'un texte dont l'existence ne paraît *in fine* n'être attestée que par une source unique (une chronologie de l'intermittence établie par « Alain Rabot, ancien commissaire paritaire auprès de l'ASSEDIC Sud-Ouest »), souvent reprise par la suite, de manière souvent allusive. Il est à ce titre particulièrement remarquable que des rapports parlementaires, plutôt que de mentionner les origines d'un régime dont l'existence reposait vraisemblablement sur l'utilisation de dispositions législatives, se satisfassent d'une formule comme « on rappellera qu'un régime de salarié intermittent à employeurs multiples pour les techniciens et les cadres du spectacle a été institué dès 1936 » (Le Garrec, 2001, p. 15 ; Fournier, 2002, p. 6). Aussi le choix a été fait ici de ne pas prendre en compte un événement dont la véracité est sujette aux plus grandes réserves.

d'un salaire. Ensuite, les premiers éléments de protection sociale leur sont accordés, qui contribuent encore davantage à les rapprocher et les assimiler à des travailleurs salariés. Non seulement, les comédiens sont crédités de l'appellation de « travailleurs salariés », de surcroît, ils commencent à bénéficier de certains droits associés à ce statut. Toutefois, la construction de ce salariat atypique qu'est celui des comédiens intermittents n'est pas achevée lorsqu'éclate la Seconde Guerre Mondiale : y manquent en effet la plupart des éléments constitutifs d'une protection sociale dont les contours ne seront esquissés qu'à partir de 1945 et qui devront être adaptés à la situation de ces individus connaissant une alternance de période d'emplois et de travail.

1.2. La naissance du journaliste professionnel

La mise en place d'un salariat pour les pigistes se révèle un processus plus long et heurté que dans le cas des comédiens. En effet, il s'insère dans le mouvement plus large de salarisation des journalistes en général, lui-même compliqué par le flou et les ambiguïtés d'une activité trop proche de celle d'écrivain pour que le salariat y apparaisse comme une évidence. Le début du 20e siècle marque les premières étapes d'un cheminement des journalistes vers le salariat, notamment à travers la formalisation d'un statut de journaliste professionnel qui, issu de ce que l'on peut décrire comme une lutte juridictionnelle, se bâtit contre la figure des « collaborateurs multiples ». Ainsi, si à la fin des années 1930, le salariat des journalistes est en bonne voie, jamais sans doute les pigistes n'en ont été autant éloignés. Cependant, avant de concentrer l'attention sur les seuls pigistes, il est nécessaire de revenir sur le sort des journalistes dans leur ensemble – dont l'étude, pour la période allant de la fin du 19e siècle à la fin de l'entre-deux-guerres, révèle à la fois les difficultés auxquelles se heurte la revendication d'un salariat journalistique et les limites des approches généralisées mobilisées pour rendre compte de cette « professionnalisation », tout en indiquant les points de convergence entre les secteurs de la presse et de l'art dramatique sous cette espèce.

1.2.1. Le journalisme au prisme de la sociologie des professions

Si les premiers périodiques apparaissent en France au 17e siècle avec *la Gazette* de Théophraste Renaudot, cela ne signifie pas que l'on parle dès cette période de

« journalisme » ou de « journaliste »[105]. De manière significative, jusqu'en 1933, les documents officiels, d'origine administrative, privilégient le terme de « publiciste », et l'un des objectifs du Syndicat National des Journalistes, fondé en 1918, sera, sous la direction de Georges Bourdon, d'obtenir le retrait de ce terme au profit de celui de « journaliste » (Delporte, 1999, p. 257-258). Cette modification lexicale s'effectue en parallèle du processus de construction d'un statut de journaliste professionnel, qui commence vers la fin du 19e siècle pour s'achever quelques décennies plus tard.

L'ensemble de ces changements terminologiques s'inscrivent dans le cadre d'une cristallisation du groupe des journalistes, qui se détache peu à peu des deux pôles, littéraire et politique, entre lesquels il a longtemps oscillé (Ferenczi, 1993). Au tournant du 20e siècle, le journalisme s'autonomise vis-à-vis de ses deux principales figures tutélaires : l'homme politique (incarnée à cette période par quelqu'un comme Jean Jaurès) et l'homme de lettres. L'étude du processus de salarisation des journalistes suppose d'insister sur cette seconde figure. En effet, l'assimilation de l'activité journalistique à une activité salariée n'a pas été une opération aisée. Outre l'opposition de certains employeurs, elle a dû surmonter les réticences de certains journalistes eux-mêmes (Ruellan, 1997b), qui envisagent leur activité comme celle d'un auteur, rémunérée à ce titre sous forme d'honoraires ou de droits d'auteur. L'association entre littérature et journalisme joue ici un rôle symbolique fort, et se retrouve au niveau des *pratiques*, dont témoigne le grand nombre d'écrivains menant également une carrière de journaliste (la figure de Zola est ici particulièrement puissante), s'assurant ainsi à la fois des profits symboliques et une sécurité matérielle. Le journaliste peut ainsi prétendre être membre d'une « aristocratie de l'écriture », pour reprendre l'expression de C. Delporte (1999, p. 121). Mais l'homologie entre littérature et journalisme est aussi affaire de statut social, de position des agents. En effet, « fondamentalement, le journaliste, socialement et professionnellement, se considère membre de la bourgeoisie, dont il est la plupart du temps issu ; il estime appartenir à une profession libérale, au même titre qu'un avocat ou un médecin, et se range parmi les intellectuels » (Delporte, 1999, p. 122 ; voir également Balbastre, 2000, p. 84). Le journaliste peut alors prétendre participer aux mondanités et fréquenter les élites, suivant peu ou prou en cela le « modèle » du Georges Duroy de *Bel-*

[105] Les termes de « journaliste » et « journalisme » n'apparaissent, selon le dictionnaire de l'Académie Française, qu'un siècle plus tard.

Ami. Le refus d'un salariat associé aux classes ouvrières et laborieuses n'en est que plus vif.

Cette autonomisation vis-à-vis du monde littéraire justifie, pour certains auteurs, l'évocation d'une « professionnalisation » des journalistes. De nombreux travaux se sont pour cette raison attachés à la description et à l'analyse de ce processus. Ils présentent des cadres théoriques, voire disciplinaires, variés : certains adoptent des perspectives historiques (Ferenczi, 1993 ; Delporte, 1999), d'autres des optiques juridiques (Derieux, 2002), d'autres enfin se situent dans une approche sociologique. Dans ce dernier cas, le paradigme revendiqué diffère d'un auteur à l'autre : constructivisme social rappelant la manière dont les cadres (Boltanski, 1982) ont pu être étudiés (Ruellan, 1992, 1993), interactionnisme symbolique dans la lignée des travaux d'Anselm Strauss (Lévêque, 2000), ou encore analyse des modes de rationalisation de l'activité évoquant les analyses wébériennes de la musique (Rossi, 1999)[106], pour n'en citer que quelques-uns. Cependant, la plupart de ces travaux, quel que soit leur ancrage disciplinaire ou théorique, envisagent cette professionnalisation sous l'aspect d'un processus linéaire et homogène, dépourvu d'inflexions et apuré de tensions, et installent leurs réflexions dans un modèle de progression d'un « état » vers un « statut »[107].

i) Les limites d'une approche fonctionnaliste de la profession journalistique

En posant la question de la professionnalisation comme celle d'étapes successives à franchir et d'obstacles à surmonter, ces auteurs éprouvent certaines difficultés à rompre avec une perspective classique, d'inspiration fonctionnaliste, sur les *professions*[108], même si la volonté d'effectuer une telle rupture est parfois affichée. L'approche fonctionnaliste renvoie notamment aux travaux de T. Parsons et R. K. Merton, pour lesquels les métiers du droit (particulièrement, les avocats) et le monde médical constituent une matrice du modèle professionnel (Parsons, 1939 ; Merton *et al.*,

[106] L'inscription wébérienne d'Ana Helena Rossi se retrouve jusque dans le sous-titre qu'elle donne à sa thèse, qui cite explicitement celui de la traduction française de l'ouvrage de Max Weber consacré à la musique (Weber, 1998).

[107] Là encore, cette ambition transparaît jusque dans le sous-titre de certains ouvrages, comme celui que Ruellan a consacré aux « pros » du journalisme (Ruellan, 1997b).

[108] La difficulté des analyses de la « professionnalisation » des journalistes à se départir d'un « biais » fonctionnaliste a également été remarquée par G. Bastin (2003, p. 23-26).

1957 ; Wilensky, 1964 ; Parsons, 1968). Ces populations se trouvent ainsi à la base du raisonnement fonctionnaliste sur les professions, indexé sur ces exemples paradigmatiques[109]. Le concept de profession se caractérise alors par quelques traits saillants que l'on peut, à la suite de J.-M. Chapoulie, décliner en cinq points :

1. « Le droit d'exercer suppose une formation longue, délivrée dans des établissements spécialisés.
2. Le contrôle des activités professionnelles est effectué par l'ensemble des collègues, seuls compétents pour effectuer un contrôle technique et éthique. La profession règle donc à la fois la formation professionnelle, l'entrée dans le métier et l'exercice de celui-ci.
3. Le contrôle est généralement reconnu légalement, et organisé sous des formes qui font l'objet d'un accord entre la profession et les autorités légales.
4. Les professions constituent des communautés réelles dans la mesure où, exerçant leur activité à plein temps, n'abandonnant leur métier qu'exceptionnellement au cours de leur existence active, leurs membres partagent des "identités" et des intérêts spécifiques.
5. Les revenus, le prestige, le pouvoir des membres des professions sont élevés : en un mot ils appartiennent aux fractions supérieures des classes moyennes. » (Chapoulie, 1973, p. 93)

Cette démarche de construction d'un objet « profession » évoque la méthode idéale-typique telle que Weber la décrit, puisque seuls quelques critères et dimensions sont retenus dans l'analyse pour « qualifier » l'objet de la recherche. C'est toutefois dans l'utilisation qui en est faite que l'impact de la pensée wébérienne sur le raisonnement fonctionnaliste se fait le plus évident. En effet les « groupes professionnels » y sont étalonnés par référence à ce concept de « profession » lui-même construit à partir de l'observation empirique de certaines d'entre elles. La « professionnalisation » décrit alors le processus au terme duquel un « corps de métier » épouse la plupart, voire la totalité, des traits caractéristiques d'une « profession » : plus les similitudes entre l'idéal-type et le

[109] On trouvera une discussion de la situation des artistes par rapport à cette théorie fonctionnaliste des professions dans l'article consacrée par Parsons à cette notion dans l'*International Encyclopedia of the social sciences* (Parsons, 1968, p. 538).

groupe étudié seront nombreuses, plus celui-ci sera considéré comme « professionnel » et sa « professionnalisation » envisagée comme complète.

Les travaux s'inscrivant, explicitement ou non, dans la lignée fonctionnaliste concluent souvent à une « professionnalisation » incomplète, difficile, voire impossible du journalisme (Rieffel, 1992, p. 15 ; Tudesq, 1996, p. 114-115 ; Ruellan, 1992 ; Ruellan, 1997a) – souvent en l'appréhendant à travers les questions de l'identité professionnelle[110]. En effet, l'application des critères évoqués plus haut au cas des journalistes, de même qu'à celui des comédiens, rend difficile de prononcer un verdict de « professionnalité » les concernant. Le caractère ouvert du marché du travail journalistique rend par exemple caduc le critère d'une formation professionnelle préalable à l'entrée dans la carrière, ce qui revient à assimiler professionnalité et maîtrise des diverses techniques journalistiques[111]. Le contrôle de la profession par ses membres apparaît également bien mince et imparfait : l'institution d'une carte de presse, bien que saluée par le SNJ de Georges Bourdon comme marquant la naissance d'un « Ordre des Journalistes » (Delporte, 1999, p. 300) ne permet guère une réelle régulation du secteur de la presse – dans la mesure où elle ne crée par la « professionnalité » du journaliste mais ne fait que la constater. De même, les éléments constitutifs d'une déontologie journalistique, tels qu'ils sont édictés dans des textes comme la Charte des devoirs professionnels des journalistes français (établie par le SNJ en 1918, et révisée vingt ans plus tard) ou la Déclaration des devoirs et des droits des journalistes (faite à Munich en 1971) sont assez largement dépourvus de dispositions coercitives susceptibles de garantir l'application des principes qu'elles formulent. Leur violation, si elle suscite la réprobation, n'amène pas à d'éventuelles exclusions, ne serait-ce qu'en raison de l'absence d'une instance ayant vocation et autorité à « prononcer » de telles damnations ou mises à l'index. Toutefois, ce constat global d'une non-professionnalité, ou d'un non-professionnalisme du journalisme ne tient sans doute pas tant aux caractéristiques propres à cette activité qu'à la définition mobilisée pour l'évaluer. Si la professionnalité du journalisme, de même que celle des métiers artistiques (Freidson, 1986, 1994), prête à discussion, la raison n'est pas tant à

[110] La thèse défendue par A. H. Rossi (1999) constitue sur ce point une exception notable, puisqu'elle considère la « professionnalisation » des journalistes comme achevée avec la création du Centre de Formation des Journalistes en 1946. Cette conclusion se comprend notamment au regard de la réduction, dans cette recherche, de l'idéal-type fonctionnaliste à la seule formation professionnelle, identifiée à la maîtrise des techniques journalistiques.

[111] Ce faisant, la position d'A. H. Rossi (1999) faisant de l'existence d'écoles professionnelles l'élément central, voire unique, d'évaluation de la professionnalité ne parvient guère à emporter l'adhésion.

chercher du côté de l'objet étudié que du point de vue adopté sur lui. Celui-ci se révèle en effet fort contraignant, et dans une assez large mesure inadéquat (Chapoulie, 1973, p. 95 ; Rieffel, 1992, p. 14 ; Bastin, 2003, p. 22)[112]. Ce n'est alors peut-être pas tant le phénomène étudié (la professionnalisation des journalistes) que la lentille utilisée pour l'observer (la théorie fonctionnaliste des professions) qui pose problème. L'adoption de cette perspective consiste à chercher l'essence « professionnelle » du journalisme, une tâche vouée à l'échec en raison des caractéristiques mêmes de l'activité étudiée (Bourdon, 1992 ; Rieffel, 1992).

Cette situation ne concerne pas seulement le journalisme mais un grand nombre de segments du marché du travail, et en particulier ceux regroupant les différentes branches du travail artistique. Elle met en évidence les limites de la mise en œuvre de la démarche « idéale-typique » proposée par le raisonnement fonctionnaliste. Celle-ci s'éloigne en effet de l'optique wébérienne selon laquelle l'idéal-type doit constituer un « tableau de pensée homogène » finalement utopique (Weber, 1965a) pour privilégier la logique du « bel exemple » telle que l'a décrite J.-C. Passeron (1996, p. 31-32). Les « corps de métier » étudiés sont en effet référés à un « modèle idéal » d'essence prosopographique plus que théorique : la « profession » construite n'y est pas tant une construction intellectuelle que la généralisation, à l'ensemble du système social, d'un « modèle professionnel » calqué sur cet objet concret que sont les « professions établies » (Chapoulie, 1973, p. 88 ; Paradeise, 1988, p. 11-12), *i.e.* les professions médicales et juridiques. L'ensemble des groupes professionnels se voient ainsi comparés au groupe des avocats, et surtout des médecins, incarnations d'un « idéal » professionnel dont la morphologie sert de référence pour l'évaluation de la professionnalité. Cet écueil tient à une vision fixiste des professions dans le schéma fonctionnaliste, associée à une théorie unilinéaire du développement professionnel. Au sein de sociétés contemporaines pour lesquelles savoir, science et expertise jouent un rôle croissant, un grand nombre d'activités tendraient vers ce modèle idéal (Parsons, 1939). La théorie fonctionnaliste fait de l'émergence et de la genèse des professions, et de ce « modèle professionnel » lui-même, un point aveugle de ses développements.

[112] La posture d'un auteur comme Denis Ruellan (1997a, 1997b) est ici plus ambiguë dans la mesure où sa critique des approches fonctionnalistes s'accompagne, dans une certaine mesure, de leur adoption. Enfin, Jérôme Bourdon (1992) récuse l'analyse fonctionnaliste et y substitue une approche plus « politique » dans laquelle « l'indépendance » des journalistes à l'égard du pouvoir politique constitue la marque de la « réussite » du groupe professionnel dans son ensemble.

ii) Critique d'une perspective interactionniste et approche juridictionnelle

La conception interactionniste des professions, menée notamment autour de Hughes, vise à occuper l'espace ainsi laissé vacant. Elle place notamment en son cœur la question de l'apparition des professions et du processus à l'issue duquel un « groupe professionnel » devient véritablement une profession : elle s'attache principalement à la description et à la compréhension des processus de conquête de statut professionnel. Cette analyse interactionniste se situe dans le prolongement de réflexions plus générales sur la division du travail et le partage des tâches, et le phénomène professionnel y est saisi comme l'un des actes du « drame social du travail » décrit par Hughes (1996b). L'interrogation sociologique propre aux interactionnistes ne consiste donc pas tant à déterminer si, au moment de l'observation, une certaine activité constitue ou non une profession, mais à étudier les conditions sociales rendant possible l'apparition de cette entité nommée « profession ». Cette perspective met donc l'accent sur les luttes et conflits entre groupes autour de la définition de l'activité et de son rôle social, afin d'aboutir à la monopolisation d'un segment du marché du travail et à l'autonomie d'un groupe professionnel disposant d'une licence pour effectuer cette activité (Hughes, 1996c) en raison de son expertise, et parvenant ainsi à limiter la concurrence.

Dubar et Tripier (Dubar, Tripier, 2005) synthétisent la vision interactionniste d'analyse des professions à un certain nombre d'unités élémentaires. Tout d'abord, le groupe professionnel se construit par l'ensemble des processus d'interactions par lesquels les membres de ce groupe s'auto-organisent et se protègent de la concurrence. Ensuite, le concept de « carrière » permet d'appréhender les trajectoires professionnelles sous la forme d'une construction identitaire liée aux interactions dans lesquelles sont plongés les individus. Ces carrières individuelles influent largement la dynamique du groupe professionnel, qui aspire généralement à obtenir un statut protecteur vis-à-vis des pressions concurrentielles. Les réflexions d'Andrew Abbott (1988, 2003) sur les professions s'inscrivent en partie dans cette lignée interactionniste, mais en partie seulement. En effet, proposant une définition souple, et *a posteriori*[113], des professions comme « groupements d'individus relativement clos qui mobilisent des savoirs assez

[113] Rompant avec l'optique substantialiste des auteurs fonctionnalistes, Abbott signale très tôt les risques liés à une définition *a priori* des professions qui contribuerait à informer la recherche (Abbott, 1988, p. 8).

abstraits pour traiter des cas particuliers »[114], il propose une triple rupture par rapport aux travaux classiques sur les professions, fondée sur les critiques qu'il leur adresse[115] :

- en premier lieu, les analyses particularistes des professions, consistant à accumuler les études de cas, sont récusées au profit d'une approche structurale ou systémique ;

- de même est écartée une conception unilinéaire de l'évolution des professions sous la forme de la succession naturelle de plusieurs étapes constituant la « professionnalisation » ; est au contraire privilégiée une démarche attentive aux éléments empiriques et historiques[116] ;

- enfin, il suggère de déplacer la focale de l'analyse de l'organisation professionnelle vers celle de l'activité concrète.

Tandis que la deuxième rupture concerne prioritairement une tradition fonctionnaliste, ou structuro-fonctionnaliste, de conceptualisation des professions, la dernière vise plus particulièrement les auteurs interactionnistes. Préoccupés par les mécanismes sociaux d'établissement de certaines frontières rendant tangibles les contours du groupe professionnel, ces auteurs en parviennent parfois à une relative confusion entre profession et activité. Toute activité serait susceptible de se constituer en profession, quel que soit son contenu. Soucieux de ne pas substantialiser l'objet « profession » à la manière des fonctionnalistes, les interactionnistes auraient d'une certaine manière versé dans un excès inverse, oublieux du rôle que jouent dans la constitution d'un groupe professionnel les tâches concrètes qui sont celles de ses membres, qui supposent notamment une certaine *expertise* permettant de poser un *diagnostic*. Ce reproche que fait Abbott à certains interactionnistes rejoint alors les critiques émises par les fonctionnalistes (Wilensky, 1964). S'efforçant de dépasser l'une et l'autre de ces approches, la perspective d'Andrew Abbott s'articule à une description des progrès de la division du travail et se présente comme une analyse écologique. L'apparition de

---

[114] « *Professions are somewhat exclusive groups of individuals applying somewhat abstract knowledge to particular cases* » (Abbott, 1988, p. 318).

[115] Si cette rupture irrigue l'ensemble de ses analyses, elle est cependant particulièrement explicitée dans l'introduction de *System of Professions* (Abbott, 1988, p. 1-31). La portée de l'analyse et de la rupture abbottienne dans le cas des journalistes a également été soulignée par Bastin (2003, p. 22-23, p. 380-381).

[116] Comme l'a montré Fabiani (2003), ce souci de l'historicité et de la dimension séquentielle des objets étudiés en sciences sociales, et le refus corrélatif de toute réification du monde social est l'un des aspects centraux de la sociologie d'Andrew Abbott, et se déploie aussi bien d'un point de vue épistémologique (Abbott, 2001) qu'empirique, notamment à travers l'étude de l'Ecole de Chicago en sociologie (Abbott, 1999).

nouvelles tâches en lien avec les modifications des circonstances économiques et technologiques appelle celle de nouveaux territoires du monde du travail, pour le contrôle desquels les groupes professionnels entrent en concurrence. Ces activités naissantes constituent en effet autant de niches qu'il convient de s'approprier : la concurrence interprofessionnelle apparaît ainsi comme l'un des éléments moteurs du monde du travail[117]. L'objectif en est de circonscrire une *juridiction*, *i.e.* d'établir un lien spécifique entre un groupe particulier et un certain type d'activités. L'établissement de cette juridiction marque la fin (toujours provisoire, soumise à à-coups et retours en arrière) de cette lutte : seuls les membres du groupe parvenu à s'imposer dans la lutte sont désormais habilités à opérer sur ces nouveaux territoires, dans cette nouvelle juridiction et bénéficient de la reconnaissance sociale nécessaire pour effectuer, en tant que « professionnels », ces nouvelles tâches.

L'établissement d'une juridiction représente donc un préalable à un contrôle particulièrement efficace de l'accès au marché du travail, dans la mesure où celui-ci peut alors être réservé aux seuls « professionnels ». Aussi les professions constituent souvent des exemples de marchés du travail fermés, protégés de la concurrence externe d'autres acteurs dont les compétences sont désormais reconnues comme illégitimes ou inadéquates, aussi bien que de la concurrence interne, à travers l'élaboration de règles de promotion et de recrutement impersonnelles (Paradeise, 1988)[118]. La constitution d'une juridiction peut alors permettre de réduire la concurrence à laquelle sont confrontés les individus. La définition des professions que mobilise Abbott, extensive et souple, et les mécanismes sociaux sur lesquels elle incite à mettre l'accent, permet de mieux comprendre certaines des luttes engagées autour du statut de journaliste.

1.2.2. Journalistes professionnels contre amateurs : une lutte juridictionnelle

On envisagera donc les revendications et opérations menées entre la fin du 19e siècle et le premier tiers du 20e siècle par les associations et syndicats de journalistes, visant explicitement à la formation d'un statut de journaliste professionnel, comme autant

[117] A ce titre, la dynamique que permet de mettre en évidence cette perspective écologique et structurale n'est pas sans rappeler les chaînes d'opportunités théorisées par H. White (1970), et dont on peut trouver une utilisation dans l'étude d'Abbott et Smith de la mobilité professionnelle des entraîneurs de football américain entre différents *colleges* et universités (Smith, Abbott, 1983).

[118] Pour un exemple d'application du concept de « marché du travail fermé » à un cas plus précis, on se reportera aux travaux de C. Paradeise sur la marine marchande (Paradeise, 1984).

d'actions dans une lutte juridictionnelle. Celle-ci prend naissance dans le contexte d'une division du travail qui, à la faveur du développement d'une presse de grande diffusion à partir de la fin du Second Empire, voit la fonction de journaliste se distinguer peu à peu de celles d'écrivain ou d'homme politique (Ferenczi, 1993 ; Delporte, 1999), au fur et à mesure qu'une presse d'opinion cède la place à une presse d'information. Au gré de l'apparition de figures comme celle du reporter, de la mise en exergue d'une nécessaire séparation des faits et du commentaire[119], ainsi que de la multiplication d'opportunités de carrière mieux rémunérées au sein de rédactions toujours plus étoffées et prospères, l'ensemble des tâches journalistiques voient leur spécificité s'accroître[120]. La spécialisation se renforçant au sein du monde de la presse, la spécificité du travail journalistique s'accroît : il ne s'agit plus seulement de rédiger commentaires, opinions et billets d'humeur mais aussi de collecter et de recouper des informations, pour ensuite les présenter, les commenter et les interpréter d'une manière toujours plus neutre et « objective ». « Plumitifs », « publicistes » et « rédacteurs » tendent à refluer du monde de la presse au profit des « journalistes ». Et certains représentants de ce « corps de spécialistes » en gestation, institués en porte-paroles, vont mobiliser les ressources à leur disposition afin d'exclure certains groupes du champ des membres légitimes des rédactions, et finalement du marché du travail journalistique.

Avocats et enseignants, et plus généralement professions libérales et fonctionnaires, qui représentaient une proportion non négligeable de la population des rédacteurs comptent parmi les premières cibles des campagnes axées autour de la revendication de professionnalité des journalistes ; la lutte juridictionnelle vise par définition à imposer comme légitime une limite entre « professionnels » et « amateurs », la désignation des premiers comme tels supposant la stigmatisation des seconds. Les luttes sociales et syndicales organisées en particulier par le SNJ ont en effet le double objectif d'améliorer la condition (économique et sociale) des journalistes et de débarrasser le milieu journalistique de certains de ces éléments. La concurrence entre les deux groupes est l'une des motivations majeures pour l'établissement d'un statut de

[119] Sur la constitution d'un modèle unifié d'écriture journalistique, longtemps tiraillé entre modèle anglo-saxon et modèle « français », se reporter à Neveu (2001, chap. 1).

[120] Dans une certaine mesure, commence alors à se constituer une activité journalistique « qui a pour objet l'information quotidienne ou périodique du public par la communication des nouvelles et leur commentaire, dans la presse écrite ou les divers moyens de communication », pour reprendre la définition que propre le dictionnaire de l'Académie Française du terme « journalisme ».

journaliste professionnel – la revendication de professionnalité apparaissant comme la marque *a contrario* de l'incertitude de cette frontière. La lutte contre l'amateurisme constitue donc l'un des principaux chevaux de bataille des tenants du professionnalisme journalistique, parmi lesquels les responsables du Syndicat des Journalistes – futur SNJ. En 1919, un an à peine après sa création, le syndicat propose une définition du journaliste professionnel qui qualifie le lien social qu'il entretient avec l'entreprise de presse d'« attachement », premier jalon vers le salariat (Delporte, 1999, p. 251-252). Les responsables associatifs et syndicaux opposent au modèle idéalisé de l'auteur le constat des transformations de la presse, qui la rapproche d'un modèle industriel au sein duquel des travailleurs prolétarisés s'opposent à des patrons capitalistes. La distinction des journalistes par rapport aux auteurs littéraires accompagne, presque naturellement, la démarcation vis-à-vis des « amateurs ».

i) La loi Guernut-Brachard et ses conséquences

La lutte contre ces derniers se poursuit tout au long des années 1920 et 1930, notamment sous l'impulsion du SNJ[121], dirigé par Georges Bourdon. Comme l'écrit ce dernier, au milieu des années 1920, « contre les intrus, les journalistes professionnels sont résolus à se défendre. Qu'ils contribuent à l'avilissement des salaires, c'est certain : ce qui est plus grave encore, c'est qu'ils manquent en général de capacité et travaillent à l'abaissement de la profession »[122]. Ces « intrus » sont polymorphes, et on y trouve aussi bien des fonctionnaires de ministères que des enseignants ou des avocats : professions libérales et fonctionnaires figurent au premier rang des amateurs dénoncés par les journalistes qui se revendiquent « professionnels ». Ce faisant, la monoactivité apparaît comme un élément essentiel de l'identité journalistique : le même G. Bourdon en fait même un critère central, voire unique : « est journaliste celui qui fait exclusivement

[121] Le SNJ est, aujourd'hui encore, le syndicat majoritaire dans le monde du journalisme (comme en témoigne sa représentation actuelle au sein de la Commission de la Carte d'Identité de Journaliste Professionnel). Il l'est à plus forte raison dans l'entre-deux-guerres, au cours de laquelle se réalise progressivement une unité syndicale qui ne sera rompue qu'à l'occasion du Front Populaire, à l'occasion de la création du SNJ-CGT.

[122] Georges Bourdon, *Le Figaro*, 21 février 1926 (Delporte, 1999, p. 256-257).

profession de l'être »[123]. La condamnation des amateurs par le principal syndicat de journalistes fait écho aux discours tenus à la même époque par l'Union des Artistes (Grégoire, 2009). Les termes employés témoignent même d'une relative homologie des revendications, puisqu'au problème de rémunérations avilies par les amateurs est associée la défense de la qualité de la production.

Cette lutte symbolique, où articles et tribunes sont employés comme des armes, s'accompagne d'un travail de *lobbying* auprès des pouvoirs publics, afin d'obtenir la reconnaissance d'un statut de journaliste professionnel dans la loi. Ce projet aboutit en 1935 avec le vote de la loi « relative au statut professionnel des journalistes », dite loi Guernut-Brachard, du nom des deux députés l'ayant portée sur les fonts baptismaux. Elle reprend très largement les conceptions du Syndicat National des Journalistes, notamment du fait des liens étroits existant entre monde de la presse et monde politique entre les deux guerres – même si cette loi ne saurait pour autant être réduite à l'expression législative de revendications syndicales, associatives ou corporatistes. Les trajectoires biographiques des deux députés témoignent de cette proximité entre presse et politique dans les années 1930.

EMILE BRACHARD ET HENRI-ALFRED GUERNUT,
DEUX FIGURES AU CROISEMENT DE LA POLITIQUE ET DE LA PRESSE

Henri-Alfred Guernut (1876-1943) et Emile Brachard (1887-1944) sont respectivement rédacteur et rapporteur de la « loi relative au statut professionnel des journalistes ». Guernut a été député de l'Aisne de 1928 à 1936, d'abord sous la bannière des Indépendants de gauche (1928-1932) puis du Parti radical (1932-1936). Brachard fut quant à lui député radical de l'Aube de 1932 à 1942. Tous deux étaient d'anciens journalistes, et même d'anciens adhérents du SNJ – jusqu'en 1927 dans le cas de Brachard. Ce dernier revendique même cette appartenance professionnelle dans les toute premières pages de son rapport : « C'est l'un d'eux, c'est un journaliste qui a reçu mission de vous exposer les raisons qui ont déterminé cette Commission »[124].

[123] Georges Bourdon, « Qu'est-ce qu'un journaliste ? », *Le journalisme d'aujourd'hui*, 1931 (Delporte, 1999, p. 252). A. H. Rossi (1999) insiste également sur le rôle historique de cette monoactivité dans la définition professionnelle du journalisme.

[124] E. Brachard, député, *Rapport fait au nom de la commission du travail chargée d'examiner la proposition de loi de M. Henri Guernut et plusieurs de ses collègues relatives au statut professionnel des journalistes*.

Le texte même du rapport parlementaire renseigne sur les motivations légitimant l'édiction de ce statut de journaliste professionnel. Outre les éléments relatifs aux particularités de l'activité de journaliste (qui ne sont pas spécifiées dans le rapport lui-même) et à son rôle dans l'ordre démocratique, la création du statut semble liée à l'inégalité de conditions entre les journalistes et leurs employeurs. L'équité est alors l'une des principales justifications présentes dans le rapport : « les Chambres françaises, ayant eu, à plus d'une reprise, à prendre, en faveur de l'industrie des journaux, des mesures exceptionnelles, qui constituent de véritables privilèges, il est équitable qu'elles entendent l'appel que leur adressent les journalistes par la voie de leurs associations professionnelles unanimes » (Rapport Brachard, p. 14). La loi a alors vocation à venir épauler un groupe professionnel incapable autrement de faire valoir ses droits auprès des employeurs ; ce groupe en effet « est sans force par le nombre ; il l'est, du même coup, par la pénurie des ressources de ses organisations professionnelles ; il l'est par une écrasante disproportion entre sa faiblesse physique congénitale et l'énorme puissance administrative, industrielle et financière de la presse moderne » (*id.*). La mise en place d'un statut de journaliste professionnel a alors pour vocation d'assurer une protection juridique minimale au journaliste, de manière à lui éviter ce qui est dépeint dans le rapport comme une prolétarisation consécutive à un trop grand déséquilibre des rapports de force au sein du monde de la presse.

L'édification d'un statut de journaliste professionnel implique également une dénonciation des amateurs, dont la teneur est extrêmement proche de celle effectuée au sein du SNJ. La concurrence « déloyale » qu'exerceraient les amateurs est dénoncée comme l'une des motivations d'un nécessaire statut de journaliste professionnel. Là encore, la virulence des termes employés au sein du rapport Brachard est frappante : « le journalisme est encombré par les amateurs et les intrus, et le véritable journaliste professionnel se heurte à tout moment à cette tenace et entreprenante armée. […] Les amateurs ?... Le journalisme est, pour trop de gens, une place publique ou un passage. Il est ouvert au premier venu, l'armée des non-professionnels y campe. Ceux-ci prennent les places, avilissent les prix, regardent de haut les professionnels, sûrs qu'ils sont de leurs lendemains, le journalisme n'étant pour eux qu'une occupation d'appoint. Combien

---

Rapport n°4516. Chambre des députés, Quinzième législature, Annexe au procès-verbal du 22 janvier 1935, p. 2. Le rapport sera par la suite désormais désigné comme *Rapport Brachard* (le lecteur en trouvera le texte en Annexes).

avons-nous vu de rédacteurs authentiques contraints de céder la place à des amateurs, ou bien trouver fermées toutes les portes de maisons occupées par les intrus ? » (Rapport Brachard, p. 21-22). Le rapport parlementaire dresse un portrait des journalistes amateurs sous les traits d'individus contribuant largement à la dégradation des conditions marchandes en raison de leur exercice occasionnel de l'activité journalistique, elle-même liée à la pluri- (voire multi-) activité. Leur participation épisodique à un marché du travail sur lequel ils ne viennent pas chercher les moyens de leur subsistance mais plutôt (c'est en tout cas ce que laisse entendre la rédaction du rapport) sur lequel ils professent et font partager leurs idées et opinions est alors perçue comme à l'origine d'un double phénomène. De manière statique, ils exercent une concurrence « déloyale » à l'encontre des « professionnels », dans la mesure où ces « amateurs » ont plus de facilité à orienter sur eux le choix d'entrepreneurs de presse qui y voient une main d'œuvre moins onéreuse. D'un point de vue dynamique, ils oeuvrent, collectivement, à une diminution des rémunérations de l'ensemble des journalistes, qui n'ont d'autre solution face à cette concurrence par les prix que de revoir à la baisse leurs prétentions salariales.

Au final, le rapport propose une définition du journaliste professionnel très proche de celle proposée dès le milieu des années 1920 par les membres du SNJ. La loi, adoptée le 29 mars 1935, stipule des dispositions en termes de congés payés, indemnités de congédiement, instaure une clause de conscience et institue une carte d'identité professionnelle. Cependant, l'élément crucial de la loi est la définition du journaliste professionnel à laquelle elle donne un contenu juridique. C'est la première formulation légale d'un journalisme professionnel à laquelle les acteurs sont renvoyés en cas de conflit de toute nature. A partir de cette date, la professionnalité du journaliste peut se prévaloir d'une définition officielle et légale. Sans marquer le terme d'une lutte juridictionnelle dont le résultat est toujours, par définition, instable, la promulgation d'une telle loi représente une victoire des « journalistes » dans l'affirmation de leur suprématie quant à l'exercice de l'activité de « journalisme », à plus forte raison que la « création » du journaliste professionnel s'accompagnera rapidement de la quasi-obligation, pour les entreprises de presse, de ne recourir qu'à des journalistes « professionnels » pour réaliser des tâches d'ordre « journalistique ». Dans cette définition, qui sera reprise par la suite à l'article L. 761 du Code du Travail, le critère des *revenus* occupe une place centrale. A ce titre, cette définition apparaît très proche de celles proposées antérieurement par les associations et syndicats de pigistes : la mention la plus ancienne des revenus comme

critère central, bien que non exclusif, de professionnalité journalistique date en effet de 1919, avec la première définition proposée par le Syndicat des Journalistes.

LA DEFINITION DU JOURNALISTE PROFESSIONNEL D'APRES LA LOI GUERNUT-BRACHARD (1935)

> Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une publication quotidienne ou périodique éditée en France ou dans une agence française d'informations et qui en tire le principal des ressources nécessaires à son existence.

Cette définition s'accompagne, dans les faits, d'une qualification du type de relation qu'entretient le journaliste avec les entreprises de presse qui l'emploient. Le statut procure ainsi une première protection au journaliste, justifiée par l'existence d'un contrat de louage de services entre l'entreprise de presse et le journaliste. Ce dernier se trouve ainsi clairement, et définitivement aux yeux de la loi, distingué d'un auteur : « le journaliste n'est pas un écrivain qui, travaillant chez lui au gré de son inspiration, est maître du moment où il portera le fruit de son travail à l'éditeur qui le publiera. C'est un salarié, attaché à son journal par un contrat de louage de services, astreint à une besogne déterminée, souvent à des heures de travail dont le nombre est stipulé, chargé de responsabilités précises. Or, le contrat de louage de services, appuyé sur un salaire régulier, est le signe auquel se reconnaît le bénéficiaire de toute législation du travail. La loi, qui ne distingue pas entre le travailleur manuel et le travailleur intellectuel, ne demande pas d'autres références aux uns ni aux autres » (Rapport Brachard, p. 2). La loi de 1935 est donc une étape centrale du processus de salarisation des journalistes, à travers le traitement de leur situation au sein du Code du Travail, et non du Code du Commerce, et en leur accordant de premiers droits sociaux : indemnités de congédiement, clause de conscience, carte d'identité professionnelle, minimums salariaux, vacances annuelles, etc.

La loi Guernut-Brachard satisfait également en effet une autre revendication ancienne des associations de journalistes, à savoir la création d'une carte professionnelle permettant justement de tracer une frontière entre professionnels et amateurs. La professionnalité du journaliste sera attestée par la carte d'identité professionnelle, la fameuse « carte de presse ». L'objectif est que, grâce à ce « signe visible », « les professionnels puissent se reconnaître et se reconnaissent entre eux » (Rapport Brachard,

p. 26). Il s'agit alors de constater que la professionnalité du journaliste est « authentique », en effet « une seule justification, nécessaire et suffisante, sera exigée de lui : la carte professionnelle d'identité » (Rapport Brachard, p. 31). Cependant, bien que suggérant la création d'une telle carte professionnelle, la loi ne donne aucune indication sur l'institution susceptible de la délivrer, ni des critères de cette délivrance. Il faut attendre quelques mois pour que l'institution de la Commission de la Carte d'Identité de Journaliste Professionnel (CCIJP) soit effective (décret du 17 janvier 1936). Cette institution paritaire sera habilitée à dispenser la carte « aux personnes répondant aux conditions fixées pour bénéficier du statut [de journaliste professionnel] ». Les conditions à remplir pour obtenir la carte d'identité de journaliste professionnel sont donc, sans surprise, d'être un journaliste professionnel. Les législations ultérieures viendront compliquer cet apparent truisme et ses implications.

Seulement, il apparaît rapidement qu'en dépit de la création de cette carte, « l'ordre des journalistes » dont la naissance était saluée en « une » de l'organe du SNJ, en janvier 1936 à l'occasion de l'installation de la CCIJP, est loin d'être réalisé dans les faits. D'une part, parce que la détention de la carte de presse ne sera jamais une obligation faite aux journalistes : l'*exigence* de détention de cette carte, prévue par le rapport Brachard, ne sera jamais réellement suivie d'effet. D'autre part, en raison de l'absence *de facto* d'un « Conseil de l'Ordre » détenteur de la légitimité nécessaire pour prononcer des sanctions à l'encontre des journalistes « indignes » de la profession. Pour autant, l'institution de la carte professionnelle n'est pas un événement anodin dans le processus de professionnalisation des journalistes. En effet, elle est source de stabilité de l'identité professionnelle, et constitue un moyen commode quoiqu'imparfait de délimitation symbolique des deux populations de journalistes « professionnels » et « amateurs » (Ruellan, 1992). De ce point de vue, la carte de presse remplit bien l'objectif qui lui était assigné par le rapport Brachard, à savoir de permettre une inter-reconnaissance des « professionnels »[125].

[125] La carte de presse joue à ce titre un rôle voisin de celui de l'accréditation dans certains mondes du journalisme, comme celui de l'information européenne à Bruxelles, où « l'accréditation *crée* en effet des journalistes accrédités en même temps qu'elle délimite les frontières d'un monde de travail qui leur est réservé. *Ce qui se passe* lors de cette procédure participe, pour le dire autrement, à la définition de *ceux qui passent* par ce monde de travail. » (Bastin, 2003, p. 89, souligné par l'auteur).

ii) Les pigistes, des journalistes non-professionnels

Ce statut de journaliste professionnel des années 1930 exclut toutefois les journalistes pigistes de son champ d'application. Le processus de salarisation dont elle marque une grande étape se déroule sans eux, voire contre eux, notamment du fait de l'image négative dont ils pâtissent alors largement (et qui leur est encore parfois associée aujourd'hui). A la fin du 19e siècle, pendant que certains journalistes brossent leur autoportrait dans des termes similaires à ceux d'artistes écrivains, les pigistes sont eux souvent considérés comme des tâcherons de l'information, rémunérés qu'ils sont à la quantité – que ce soit à l'article ou au nombre de signes qu'il compte. Dans la lutte contre ceux qui avilissent les salaires, les pigistes sont souvent renvoyés par les « professionnels » au camp des « amateurs » bien qu'ils constituent, à cette période, une part relativement importante des rédacteurs (Rossi, 1999, p. 58). Et lorsqu'ils ne sont pas dénoncés comme des « moutons noirs » indignes de la corporation journalistique, ce sont alors des travailleurs précaires aux allures de prolétariat des rédactions dont on ne peut que souhaiter la disparition.

Ici encore, un texte comme le rapport Brachard est assez emblématique, en donnant à cette vision une caution « officielle », dont on a souligné ce qu'elle devait aux conceptions professionnelles et syndicales. Si les pigistes n'y sont pas désignés en tant que tels (les mots « pigiste » ou « pige » ne sont jamais employés dans le rapport), ils forment néanmoins une partie importante des journalistes ayant des « collaborations multiples » - auxquelles ils sont souvent amenés afin de parvenir à des revenus suffisants et qui constituent, à bien des égards, l'essence même de l'activité de pigiste. Le rapport ne préconise ni plus ni moins que la disparition de collaborations de ce type, qui apparaissent de surcroît comme la conséquence des pratiques des entreprises de presse, troublant la représentation idéale d'un journaliste attaché à un titre particulier et à la ligne éditoriale qu'il représente. Le pigiste prend alors les traits d'un mercenaire peu soucieux de l'unité de ton, de style et d'orientation qui caractérise et définit un journal particulier. Cette importance de la *qualité* du bien échangé, rapproche les mondes de la presse et de l'art dramatique, au sein desquels elle constitue l'un des ciments de l'identité professionnelle. Le souci de la qualité trace une limite entre les « vrais » professionnels et les autres, et l'absence d'un tel intérêt prêtée aux pigistes leur interdit de prétendre au professionnalisme journalistique, de la même manière que, dans les discours de l'Union des Artistes, elle empêche les comédiens amateurs d'accéder à la dignité artistique.

LES « COLLABORATIONS MULTIPLES » SELON LE RAPPORT BRACHARD

> Les collaborations multiples sont, à notre avis, une des tares de la presse française, ou plutôt, car nous aurions tort de généraliser, de la presse parisienne. C'est en ces quinze dernières années qu'on l'a vue étendre ses ravages, hélas ! avec l'encouragement des entreprises de journaux elles-mêmes, pour lesquelles toute combinaison était valable, qui les dispensait de rémunérer correctement le travail de leurs collaborateurs. […] On sait ce qu'il faut penser des collaborations multiples. Nous avons dit, à propos de la fixation des minimums de salaire, que c'est, en vérité, une des tares de la presse parisienne, et nous avons appelé le temps où, selon la sagesse, tout rédacteur redeviendra le rédacteur d'un journal.
>
> (Rapport Brachard, 1935, p. 28, 31, 33)

La lutte contre les collaborateurs multiples trouve une traduction dans la loi de 1935. Puisque ces collaborations ne sont que des « tares » du journalisme, elles ne sauraient être intégrées dans une définition du journalisme professionnel qui se donne pour objet, entre autres, de les éradiquer. Le singulier « *une* publication quotidienne ou périodique éditée en France ou *une* agence française d'informations » est donc retenu pour faire de l'attachement exclusif d'un journaliste à un titre un critère décisif de sa professionnalité. Les « collaborateurs multiples », et autres journalistes poly-actifs, parmi lesquels les pigistes forment une population numériquement importante, se voient donc exclus du champ du professionnalisme journalistique et des droits et avantages qu'il induit[126]. « Abusivement restrictive » (Derieux, 2003, p. 343), la loi de 1935 ou, au moins, l'une de ses interprétations possibles, crée deux catégories distinctes de journalistes :

- les journalistes « professionnels », qui répondent aux critères de la définition légale, et bénéficient des dispositions du statut spécial de journaliste et des dispositions du Code du Travail ne dérogeant pas à ce statut ;
- les journalistes « non-professionnels », au sens où leur situation ne correspond pas aux réquisits de cette définition légale : c'est notamment le cas de la plupart des pigistes, qui sont liés à plusieurs entreprises de presse. Ils se voient appliquer les seules dispositions du statut n'impliquant pas de

[126] Comme le rappelle également A. J. Tudesq, la définition du journaliste professionnel propose une vision nettement sectorielle du journalisme, réduit à une activité écrite (où l'on peut voir un « vestige » de sa parenté avec le métier d'auteur) : « la loi [de 1935] laissait à l'écart les pigistes et les journalistes de la radio s'ils n'étaient pas déjà journalistes de la presse » (Tudesq, 1996, p. 110).

contrat de travail, ne bénéficient pas des mêmes droits et avantages que les journalistes professionnels, par définition salariés.

Transformant en profondeur les activités des rédacteurs, les modifications économiques et techniques du secteur de la presse ont, durant les premières décennies du 20e siècle, favorisé l'émergence et la consolidation d'une nouvelle juridiction, revendiquée par les « journalistes » au terme d'un double travail de distinction : par rapport aux « amateurs » d'un côté à travers la création d'un statut de journaliste *professionnel* ; par rapport aux écrivains de l'autre via la revendication du statut de salarié et le rejet de celui d'indépendant. La concomitance de ces deux mouvements est lourde de conséquences dans le cas des pigistes. La loi Guernut-Brachard, qui donne une consistance juridique à ces revendications juridictionnelles, crée en effet une définition légale du journaliste professionnel dont sont exclus une large partie des journalistes pigistes qui, en raison des contraintes propres à leur mode d'exercice de l'activité de journaliste, dérogent à l'un des critères centraux de cette définition. Ils se trouvent alors renvoyés en dehors du pôle de la professionnalité journalistique et, par ricochet, à l'extérieur du domaine salarial et ne peuvent en outre prétendre à l'obtention d'une carte de presse, sésame permettant de séparer, au sein du monde du journalisme, le bon grain professionnel de l'ivraie folliculaire.

Au total, la situation des deux populations des comédiens et des pigistes se révèle, à la veille de la Seconde Guerre Mondiale, pour le moins contrastée. La salarisation des premiers est un processus, sinon achevé, du moins largement engagé. Si des dispositions visant à adapter ce salariat aux caractéristiques propres à l'activité sont prises par la suite, le principe même d'un salariat artistique dans le monde de l'art dramatique ne semble plus faire l'objet de vives discussions. De leur côté, les pigistes paraissent plus éloignés encore du salariat qu'ils ne l'étaient vraisemblablement en début de période : l'édiction d'une définition juridique marquant une limite entre professionnalisme et amateurisme, redoublée d'une distinction entre salariat et indépendance, vient en effet rendre tangibles des démarcations et des frontières auparavant floues et contribue à installer, sans guère d'ambiguïté, les pigistes dans le versant non-salarié, puisqu'amateur, de l'univers journalistique. Les différences d'équipement des marchés au cours de cette période se comprennent dans une large

mesure comme le résultat de la coexistence, dans le monde de la presse, des deux populations de pigistes et de non-pigistes au sein des mêmes entreprises, là où la dichotomie entre comédiens « intermittents » et permanents distingue également les entreprises du secteur. L'alternative toujours présente, ne serait-ce qu'à l'occasion d'un recrutement, entre le choix d'un pigiste et celui d'un non-pigiste offre la possibilité d'une comparaison qui suppose de contraster les deux populations. L'association des non-pigistes au salariat contribue alors à en exclure les pigistes.

2. La formalisation du statut salarié durant les Trente Glorieuses

Après la période de l'entre-deux-guerres durant laquelle sont prises les premières grandes mesures relatives à la salarisation des comédiens et des journalistes (à l'exception d'une grande partie des pigistes), un relatif calme législatif règne durant les deux décennies suivantes. Il se rompt à l'amorce des années 1960, qui marquent l'ouverture d'une nouvelle période durant laquelle de nouvelles dispositions vont venir compléter et développer le statut des comédiens et des journalistes, incluant désormais les journalistes pigistes. A l'issue de cette période qui s'achève au début des années 1980, comédiens et pigistes bénéficient tous deux, légalement, du statut de travailleur salarié. Toutefois, la forme que prend ce salariat diffère dans les deux cas ; si bien que si pigistes et comédiens sont certes salariés, ils ne sont pas de la même manière – ce salariat n'épouse pas les mêmes contours, ne présente pas la même forme, et n'aura donc ni les mêmes significations ni les mêmes conséquences. A l'issue de cette période, la construction de ces deux marchés du travail est achevée, au sens où ils revêtent alors, pour l'essentiel, les traits qui sont demeurés leurs depuis[127]. Pour autant, ce processus de mise en forme et d'équipement de ces marchés n'aboutit pas à la mise en place de dispositifs socio-juridiques équivalents, leurs différences reflétant des divergences dans la structure même de ces marchés, qu'elles contribuent par ailleurs à renforcer.

[127] Cela ne signifie toutefois pas qu'il faille y voir une quelconque « fin de l'histoire ».

2.1. Le salariat « négatif » des comédiens

Si les comédiens, comme la plupart des travailleurs du secteur des spectacles, bénéficient, à la fin des années 1930, d'un statut de travailleur salarié, la fin des Trente Glorieuses est une période durant laquelle ce salariat est consolidé et progressivement « adapté » aux contraintes et caractéristiques propres au travail artistique. L'ajustement se fait principalement dans deux directions complémentaires : la première correspond à l'édification d'un régime spécifique d'indemnisation du chômage visant à prendre en compte la discontinuité de l'emploi inhérente à ces activités ; la seconde correspond à la formulation juridique d'une volonté de conciliation entre un salariat théoriquement fondé sur la subordination et une liberté artistique la niant.

2.1.1. La naissance de l'intermittence du spectacle

« Artiste par intermittence » (Menger, 1994), le comédien voit se succéder, à fréquence rapide[128], des périodes d'emploi et de non-emploi. La nature même de son activité telle qu'on a pu la décrire précédemment suppose l'imbrication de temporalités de nature diverse, et implique pour le comédien de se retrouver plus fréquemment non-employé que d'autres travailleurs sans que ces épisodes de chômage soient pour autant la marque de son incompétence, de sa non-insertion ou de difficultés sectorielles qui se répercuteraient sur lui. Bien au contraire, l'expansion récente d'un secteur de l'art dramatique florissant agit comme un des facteurs explicatifs d'un chômage plus fréquent. A ce titre, les comédiens, comme l'ensemble des travailleurs intermittents, présentent des caractéristiques similaires à d'autres professions qui, elles aussi, connaissent un emploi fragmenté sous la forme d'une alternance (parfois effrénée) de périodes travaillées et chômées – intérimaires ou VRP, par exemple. La volonté des partenaires sociaux de prendre en considération les conditions spécifiques d'emploi de ces catégories a justifié la mise en place d'Annexes au Régime Général de l'UNEDIC, créé en 1958. Ces Annexes dérogatoires proposent l'application de règles spécifiques d'indemnisation du chômage, plus souples, qui proposent un cadre règlementaire de prise en charge du chômage plus adéquat aux conditions réelles d'activité des populations. Ce système est particulièrement bien documenté dans le cas des intermittents du spectacle, et participe à la construction de

[128] Comme le montrent Gurgand et Menger (1996), ce rythme s'est même accéléré au cours des dernières décennies.

cette « super-règle » décrite par C. Paradeise (1998, p. 177-184), aussi son évocation sera brève.

Les premiers membres des mondes de l'art à bénéficier de mesures de ce type sont les ouvriers et techniciens employés dans les entreprises de production cinématographique, qui connaissent un régime dérogatoire dès 1964, à l'occasion de la création de l'Annexe 8 du régime général de l'UNEDIC. Les comédiens, quant à eux, ne connaîtront de sort similaire qu'à compter de 1969, avec la création de l'Annexe10 visant notamment les « personnels artistiques du spectacle » (Menger, 2005, p. 231-246). On peut se poser la question de ce décalage de quelques années entre la création des deux Annexes : si leur coexistence peut se comprendre en raison de conditions d'emploi différentes entre ouvriers et techniciens d'un côté, et artistes de l'autre, celle-ci ne suffit pas à rendre compte complètement de cet écart temporel. On peut émettre l'hypothèse que cette différence tient en partie au croisement de caractéristiques sectorielles et professionnelles. La mise en place de dispositifs de protection sociale consacrant le salariat en qualifiant de chômage les périodes d'inactivité est sans doute plus aisée là où le statut de travailleur salarié est moins contestable, et donc dans des secteurs et des métiers pour lesquels l'échange de travail est plus proche d'un modèle salarié classique, que dans des mondes de l'art comme le spectacle vivant, dont le fonctionnement se veut plus distant des modèles industriels que de l'idéal communautaire incarné, dans l'entre-deux-guerres, par les troupes exemplaires initiées autour du Cartel des Quatre (Louis Jouvet, Charles Dullin, Gaston Baty et Georges Pitoëff) et, surtout de Jacques Copeau (Proust, 2003). L'application de tels dispositifs apparaît plus simple dans le cas des ouvriers et techniciens du secteur audiovisuel pour lesquels est moins forte la dénégation symbolique de la division du travail et du salariat par la mise en exergue de ce « contre-modèle idéal d'organisation collective » (Proust, 2003, p. 100) qu'est la troupe de théâtre. La multiplication des tâches et des fonctions dans le domaine du cinéma suppose en effet un mode de coordination tendant à le rapprocher d'une production, sinon industrielle, du moins manufacturière.

En dépit de ces décalages temporels dans la mise en place des mesures d'indemnisation du chômage, il n'en demeure pas moins que les comédiens ont bénéficié à la fin des années 1960 d'un régime d'indemnisation du chômage spécifique venant compenser leurs périodes d'inactivité plus fréquentes en mettant en place des conditions plus souples d'ouverture de droits (sur lesquelles nous reviendrons au chapitre 7) et en

garantissant une indemnisation plus longue et plus généreuse. Ces règles édictées par l'Annexe10 ont connu différentes modifications et évolutions depuis leur première formulation en 1969[129], mais leur principe est demeuré inchangé depuis lors.

2.1.2. La conciliation du salariat et de l'autonomie artistique

La création d'un dispositif conventionnel d'indemnisation du chômage participe de l'installation des comédiens dans le pôle salarié. Celle-ci est définitivement proclamée juridiquement cette même année 1969 avec l'adoption de la loi 69-1186 du 26 décembre 1969 « relative à la situation juridique des artistes du spectacle et des mannequins »[130], et qui vise en particulier à les faire bénéficier des assurances sociales. Celle-ci suppose en effet l'établissement préalable d'une présomption de salariat de l'ensemble des artistes des spectacles (vivant comme enregistré). Cette disposition législative fonde en droit l'assimilation des comédiens intermittents au salariat. Elle témoigne d'une volonté des pouvoirs publics de placer sans ambiguïté l'activité des artistes dans le salariat. Bien que la figure de l'intermittent du spectacle s'en écarte régulièrement, elle est dès lors juridiquement identifiée au droit commun salarié (Daugereilh, Martin, 2000). Cette assimilation des intermittents au travailleur salarié n'est de ce fait pas exempte de particularités. En atteste la lettre de la loi 69-1186 qui ne fait pas reposer la présomption de salariat sur le constat de l'existence d'un lien de subordination.

Ce salariat ne repose pas, en effet, sur l'application d'un critère « positif » qui dériverait le statut de travailleur salarié de l'observation concrète de la nature concrète des relations d'emploi au sein desquelles se nouerait un rapport inégalitaire. Elle mobilise au contraire un critère « négatif » - la non-inscription au registre du commerce en tant que travailleur indépendant. A défaut d'être inscrit régulièrement au répertoire d'une Chambre de Commerce, « dès lors qu'[il] n'exerce pas l'activité objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce », le comédien est donc normalement considéré comme salarié. L'assimilation du comédien, comme de tout intermittent du spectacle, à un travailleur salarié ne dépend donc pas de la réalisation d'un événement (le lien de subordination) mais de la non-réalisation d'un autre (l'inscription

[129] P.-M. Menger (2005, p. 238-246) présente les différents états des dispositions prévues par cette Annexe de 1969 à 2004.
[130] Cette loi a été reprise à l'article L. 762-1 du Code du Travail à la faveur de la loi 73-4 du 2 janvier 1973.

en tant que travailleur indépendant). En ce sens, le salariat des comédiens constitue bien, pour reprendre les termes de Serge Proust (Proust, 2007) une « règle par défaut ».

LOI N°69-1186 DU 26 DECEMBRE 1969

Art. 14. — Sont abrogées toutes dispositions contraires à celles de la présente loi et notamment, en tant qu'elles concernent le placement des artistes du spectacle, celles des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 45-1030 du 24 mai 1945.

Art. 15. — La présente loi entrera en vigueur à la même date que le décret prévu à l'article 1er ci-dessus.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Cajarc, le 26 décembre 1969.

GEORGES POMPIDOU.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JACQUES CHABAN-DELMAS.

Le ministre d'Etat chargé des affaires culturelles,
EDMOND MICHELET.

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
RENÉ PLEVEN.

Le ministre de l'intérieur,
RAYMOND MARCELLIN.

Le ministre de l'économie et des finances,
VALÉRY GISCARD D'ESTAING.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la population,
JOSEPH FONTANET.

Le ministre de la santé publique et de la sécurité sociale,
ROBERT BOULIN.

LOI n° 69-1186 du 26 décembre 1969 relative à la situation juridique des artistes du spectacle et des mannequins (1).

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1er. — La section 1 du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail est complétée par un paragraphe 6, intitulé : « Des artistes du spectacle et des mannequins » et qui comprend les deux articles suivants :

« *Art.* 29 s. — Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de louage de services dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

« Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle.

« Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène.

« Le contrat de travail doit être individuel. Toutefois, il peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre.

« Dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de tous les artistes engagés et comporter le montant du salaire attribué à chacun d'eux.

« Ce contrat de travail peut n'être revêtu que de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat.

« Conserve la qualité de salarié l'artiste contractant dans les conditions précitées.

« *Art.* 29 t. — Tout contrat par lequel une personne, physique ou morale, s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin est présumé être un contrat de louage de services.

« Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que le mannequin conserve une entière liberté d'action pour l'exécution de son travail de présentation.

« Est considérée comme mannequin toute personne de l'un ou l'autre sexe qui est chargée soit de présenter personnellement au public des modèles ou nouveautés, notamment d'habillement ou de parure, soit de poser pour une présentation quelconque, même si ces activités ne sont exercées qu'à titre occasionnel. »

Art. 2. — N'est pas considérée comme salaire la rémunération due à l'artiste ou au mannequin à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation, exécution ou présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur dès que la présence physique de l'artiste ou du mannequin n'est plus requise pour exploiter ledit enregistrement et que cette rémunération n'est en rien fonction du salaire reçu pour la production de son interprétation, exécution ou présentation, mais au contraire fonction du produit de la vente ou de l'exploitation dudit enregistrement.

Art. 3. — I. — L'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L.* 242-1. — Sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales, quelle que soit leur nationalité, les artistes du spectacle et les mannequins auxquels sont reconnues applicables les dispositions des articles 29 *s* et 29 *t* du livre Ier du code du travail.

« Les obligations de l'employeur sont assumées à l'égard des artistes du spectacle et des mannequins visés à l'alinéa précédent, par les entreprises, établissements, services, associations, groupements ou personnes qui font appel à eux, même de façon occasionnelle. »

II. — L'article L. 242-2 du code de la sécurité sociale est abrogé.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Cajarc, le 26 décembre 1969.

GEORGES POMPIDOU.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JACQUES CHABAN-DELMAS.

Le ministre d'Etat chargé des affaires culturelles,
EDMOND MICHELET.

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
RENÉ PLEVEN.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la population,
JOSEPH FONTANET.

Le ministre de la santé publique et de la sécurité sociale,
ROBERT BOULIN.

Loi n° 69-1186. TRAVAUX PRÉPARATOIRES (1)

Assemblée nationale :
Projet de loi n° 273 ;
Rapport de M. Le Tac, au nom de la commission des affaires culturelles (n° 348) ;
Discussion et adoption le 15 octobre 1968.

Sénat :
Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 9 (1968-1969) ;
Rapport de M. Blanchet, au nom de la commission des affaires sociales, n° 75 (1968-1969) ;
Discussion et adoption le 11 décembre 1968.

Assemblée nationale :
Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 522 ;
Rapport de M. Le Tac, au nom de la commission des affaires culturelles (n° 544) ;
Discussion et adoption le 18 décembre 1968.

Sénat :
Projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale, n° 122 (1968-1969) ;
Rapport de M. Blanchet, au nom de la commission des affaires sociales, n° 184 (1969-1970) ;
Discussion et adoption le 16 octobre 1969.

Assemblée nationale :
Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 841 ;
Rapport de M. Le Tac, au nom de la commission des affaires culturelles (n° 923) ;
Discussion et adoption le 11 décembre 1969.

Source : *Journal Officiel*, 30 décembre 1969, p. 12732

Une autre conséquence de la mise en place d'une telle règle « négative », et plus largement de l'assimilation des comédiens à des travailleurs salariés, concerne la prise en

compte des dimensions expressives caractéristiques de leur activité. La décision de salarier les intermittents du spectacle se heurte en effet à la liberté artistique et créative dont ces professions doivent nécessairement jouir. Poser en droit l'existence d'une relation de subordination entre le comédien et l'entreprise de spectacles avec laquelle il est en relation viendrait remettre en cause l'essence même de ces activités. Le texte de loi prétend au contraire associer ces deux dimensions : il s'agit de ne mettre en doute ni les propriétés et régimes propres aux activités salariées, ni les principes et caractéristiques des métiers artistiques. Afin de prévenir les incohérences nées de ces deux exigences, la loi pose donc que la présomption salariale qu'elle édicte n'est pas détruite par la preuve contraire selon laquelle l'individu bénéficie de « la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle ».

La « destruction » de ce salariat se révèle donc particulièrement difficile, et ne dépend finalement que du désir de l'intermittent du spectacle de se revendiquer travailleur indépendant. Surtout, cette mention constitue une preuve de la non-pertinence de la règle commune dérivant le salariat d'un lien de subordination entre les deux parties : la « vie d'artiste » (Bourdieu, 1975), et la liberté qu'elle implique, notamment en termes de prise de distance ou d'ignorance, plus ou moins consciente, des règles communes n'empêchent pas ces mêmes règles de s'appliquer. L'autonomie quant à l'organisation de l'activité ainsi que la liberté d'expression de l'artiste ne sont en aucune mesure incompatibles juridiquement avec le salariat. Plus encore, le fait qu'un comédien monte un projet, gère l'embauche d'autres comédiens, les emploie par l'intermédiaire – en particulier – d'une compagnie théâtrale, et en soit, ce faisant, l'employeur ne vient pas non plus détruire cette présomption de salariat. Employeur, le comédien demeure toujours salarié dès lors qu'il participe au projet. Telle qu'édictée, la présomption de salariat interdit de fait à la ligne de fracture séparant salariés et indépendants, employeurs et employés, de passer au sein des collectifs artistiques, de diviser les troupes de comédiens.

Au terme des années 1960, le salariat artistique se présente donc comme un principe fermement établi d'un point de vue juridique. Mieux, il est formulé de telle manière qu'il ne menace guère la liberté inhérente à la pratique artistique – dans une large mesure, ce salariat particulier ne repose pas sur la constatation d'un lien de subordination et s'accommode donc parfaitement de son absence. Il ouvre également la possibilité

d'utiliser des structures comme les compagnies qui permettent au comédien de cumuler une fonction entrepreneuriale et un statut salarié, participant ainsi du brouillage de cette figure de l'entrepreneur dans les mondes du spectacle.

2.1.3. Le CDD d'usage, forme juridique de l'activité intermittente

Toutefois, l'adaptation du salariat aux particularités des mondes de l'art n'emprunte pas seulement les chemins d'une définition du salariat, qui consiste à y atténuer l'importance du critère du lien de subordination. Elle correspond également à la mise en place d'une forme d'emploi spécifique, ajustée à ces mondes de l'art. Au début des années 1980, le salariat des intermittents du spectacle trouve une incarnation juridique avec le Contrat à durée déterminée (CDD) d'usage constant. Celui-ci apparaît dans le Code du travail avec l'ordonnance 82-130 du 5 février 1982, relative aux CDD. Celle-ci poursuit deux objectifs : d'une part, réaffirmer le statut de droit commun du CDI et donc limiter les cas de recours au CDD ; d'autre part, assurer aux individus employés en CDD « le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles et des usages applicables aux salariés permanents », *i.e.* d'effacer la distinction entre employés permanents et temporaires en termes de protection sociale. Toutefois, la limitation des possibilités de recours au contrat à durée déterminée est elle-même encadrée afin de se conformer aux pratiques de certains secteurs – la norme juridique rappelée par l'ordonnance vient ainsi suivre les normes sociales qui sont celles de certains domaines, et en particulier les mondes de l'art – explicitement mentionnés dans le rapport présentant les choix effectués et les motivant.

Ces contrats atypiques ont été abondamment commentés, tant par les sociologues que par les juristes, à l'occasion notamment de chaque nouvelle jurisprudence (Paradeise, 1998 ; Daugereilh et Martin, 2000 ; Bailly, 2004 ; Menger, 2005). La finalité de l'ordonnance les instituant était, pour reprendre les termes de Bailly (2004), de « limiter le domaine du contrat à durée déterminée, devenu une exception, en excluant de ce domaine les contrats destinés à pourvoir des emplois permanents, ce que permettait la loi 79-11 de 1979 ». L'ordonnance introduit toutefois certaines nuances dans la restriction du recours au CDD en rappelant que dans certains secteurs, notamment artistiques, la norme demeure le recours au CDD – ce qui n'est jamais que la traduction juridique de la flexibilité de l'emploi dans des mondes de l'art où les projets se succèdent rapidement sans avoir nécessairement de lien les uns avec les autres.

ORDONNANCE N°82-130 DU 5 FEVRIER 1982

PREMIER MINISTRE

Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail à durée déterminée ainsi que certaines dispositions du code civil.

RAPPORT AU PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

Monsieur le Président,

[...]

En outre, en limitant de façon trop restrictive les situations dans lesquelles les contrats conclus pouvaient être assimilés à des contrats à durée déterminée, cette loi a paradoxalement exclu du régime des contrats à durée déterminée des emplois pour lesquels il est manifestement d'usage de recourir à ce type de contrat. Il en est ainsi en particulier pour certains emplois du spectacle.

[...]

La limitation du recours au contrat à durée déterminée s'accompagne de mesures tendant à éviter tout abus. C'est ainsi que tout contrat irrégulier est requalifié de contrat à durée indéterminée et que la succession de contrats à durée déterminée est limitée.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veuillez agréer, monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.

Source : *Journal Officiel*, 6 février 1982, p. 482

Aussi l'ordonnance introduit deux catégories nouvelles de contrat à durée déterminée – depuis constamment reprises dans le Code du travail[131] – justifiées par le caractère temporaire ou épisodique des emplois dans certains secteurs ; et renvoie à des décrets particuliers pour leur définition et leur énumération. Les dispositions de 1982 ont connu quelques modifications par la suite. En particulier, l'ordonnance 86-948 du 11 août 1986 a apporté deux nouveautés importantes. En premier lieu, elle a posé au sein du Code du travail l'affirmation d'un principe général selon lequel le contrat à durée déterminée doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il s'agit ici, en quelque sorte, de la mise en œuvre des mesures visant à limiter les abus du recours au CDD – et prévoyant, le cas échéant, une requalification du CDD, et de la succession éventuelle des CDD, en CDI. De plus, cette ordonnance a modifié les

[131] Initialement mentionnées à l'article L. 122-3 du Code du Travail, ces dispositions ont longtemps figuré à l'article L. 122-1-1 (dans le texte, les renvois seront faits à cet article). A la faveur de la réforme récente (2008) du Code du Travail, elles sont désormais rappelées à l'article L. 1242-2.

conditions d'établissement de la liste des secteurs au sein desquels l'usage du CDD est constant en ajoutant au décret d'autres sources normatives – convention ou accord collectif étendu. On reconnaît alors aux partenaires sociaux le pouvoir d'ajouter de nouveaux secteurs à la liste règlementaire. L'usage de ce type particulier de contrats peut donc se voir étendu à l'issue de négociations de conventions et régulations locales.

ORDONNANCE DU 11 AOUT 1986

Titre 1er : Contrat de travail à durée déterminée

Article 1er : L'article L. 122-1 du Code du Travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 122-1 – Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

« Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-1-1, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. (…)

Article 2 : L'article L. 122-1-1 du Code du Travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 122-1-1. – Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu :

« 1° Pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

« 2° Pour des emplois à caractère saisonnier ;

« 3° Pour des emplois dans lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ; la liste de ces secteurs d'activité est établie par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

« A moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu. »

[L'ordonnance met en place des dispositions similaires dans le cas du travail temporaire].

Source : Journal Officiel, 12 août 1986, in *Journal Officiel de la république Française*, Lois et Décrets, août 1986, p. 9906-9907.

Conformément aux objectifs que se fixait l'ordonnance 82-130, figure ainsi parmi les secteurs au sein desquels les emplois et engagements sont ainsi reconnus comme temporaires par nature, l'ensemble des secteurs du spectacle, vivant comme enregistré. C'est alors à travers l'utilisation de ces CDD d'usage que s'actualisera le

salariat des intermittents du spectacle. En effet, cette forme d'emploi s'adapte particulièrement bien aux contraintes représentées par « l'intermittence salariée du spectacle ». Les caractéristiques mêmes de l'organisation par projet (Anderson et Faulkner, 1987 ; Becker, 1988 ; Bielby et Bielby, 1999) rendent difficile, voire impossible, l'emploi d'intermittents du spectacle sous la forme de CDI, auquel seules des formations permanentes sont susceptibles de recourir. Or s'ils existent toujours dans le cas des musiciens (Lehmann, 2002 ; Coulangeon, 2004 ; François, 2005b) et furent la norme des mondes de l'art dramatique dans les anciens pays socialistes (Verdalle, 2006), de tels ensembles sont désormais résiduels dans le cas des comédiens français et se limitent aujourd'hui à de rares compagnies (Comédie-Française, Théâtre National de Strasbourg…). De plus, la possibilité de multiplier ces CDD d'usage constant rend cette forme juridique particulièrement appropriée dans des mondes de l'art caractérisés par un fonctionnement à forte flexibilité externe (Menger, 2005). Le CDD d'usage constant est donc rapidement devenu le mode privilégié d'engagement salarié des intermittents du spectacle, et quasiment exclusif dans le cas des comédiens. Le succès de cette forme juridique a, à ce titre, largement contribué au dépérissement de l'emploi permanent dans ce secteur. Tandis que les règles d'indemnisation spécifiques à ce monde de l'art assurent une prise en charge des périodes de non-emploi des comédiens, le recours intensif au CDD permet, en demeurant dans un cadre de travail salarié, de fixer très précisément le terme et la durée de collaborations épisodiques dans une économie s'organisant autour de projets par nature ponctuels.

Pourtant, en dépit de l'intérêt commun des employeurs et des artistes pour l'usage de cette norme d'emploi, la généralisation de son usage a trouvé des limites, qui se sont traduites par des contentieux portés devant les tribunaux. En particulier, l'intense recours au CDD d'usage a été ralenti par des décisions judiciaires de requalification de multiples CDD d'usage en CDI. Le plus souvent, les litiges surviennent à l'occasion de l'arrêt d'une collaboration entamée de longs mois, voire de longues années auparavant, et durant laquelle l'individu a accumulé sans interruption les CDD. L'enjeu est alors de déterminer si la fin de cette collaboration constitue un licenciement appelant le versement d'indemnités, ou l'achèvement d'un contrat à durée déterminée parvenu à son terme (comme le prévoient les dispositions juridiques). L'argument invoqué juridiquement est alors que ces CDD venaient, dans les faits, pourvoir durablement un emploi lié à l'activité durable et permanente de l'entreprise. Les principes permettant de recourir au CDD

d'usage constant ont ainsi donné lieu à un contentieux important, caractéristique en particulier de certains secteurs (audiovisuel notamment) et de certains emplois (techniques davantage qu'artistiques)[132]. La multiplication des CDD d'usage fait alors l'objet de dénonciations qui y voient la marque par excellence des abus dont feraient preuve les employeurs d'intermittents du spectacle. Celles-ci ont amené la jurisprudence à préciser les circonstances dans lesquelles le recours au CDD d'usage était possible.

En effet, l'édifice juridique que forment les textes actuels n'est que le résultat de la superposition de strates législatives, qui diffèrent dans leur genèse. Certaines dispositions apparaissent alors difficilement conciliables, voire franchement antinomiques. En particulier, tandis que l'ordonnance de 1986 rend possible l'utilisation de contrats à durée déterminée pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, à condition que ce ne soit pas de manière durable (ancien article L. 122-1 du Code du Travail[133]), d'autres dispositions ménagent la possibilité d'un renouvellement illimité du contrat d'usage (art. L. 122-3-10[134]). Les deux principes sont alors susceptibles d'entrer en conflit. Une large partie du contentieux relatif aux contrats d'usage, et la jurisprudence associée, portent sur cette ambiguïté, posant la question des conditions de requalification en CDI de CDD successifs[135]. Ces procédures ont été abondamment commentées, notamment parce qu'elles marquent une limite à l'utilisation sans frein de CDD d'usage dans le cas des intermittents du spectacle, en se fondant sur une interprétation des articles du Code du travail relatifs au contrat à durée déterminée afin de prévenir les risques évoqués dès l'ordonnance de 1982.

[132] Peu fréquents dans le cas des comédiens, ces conflits doivent toutefois être mentionnés ici dans la mesure où ils se sont révélés fréquents dans certains secteurs et pour certaines professions, notamment techniques et, à l'occasion, journalistiques dans la mesure où, comme on le signalait plus haut, certains pigistes sont employés dans ces secteurs au moyen de contrats d'intermittent du spectacle. Le rapprochement des deux statuts – pigiste et intermittent – est l'une des pistes particulièrement explorées par certains juristes, souvent proches des milieux syndicaux (Elie, 2003).

[133] Actuel article L. 1242-1.

[134] Actuel article L. 1244-1

[135] Parmi une jurisprudence pléthorique, on peut évoquer ici quelques arrêts qui intéressent particulièrement l'objet de cette recherche : l'un concerne des journalistes pigistes employés sous le statut d'intermittent du spectacle (Cass. Soc., 24 février 1998, Pourvoi n°95-45449) ; l'autre deux comédiens ayant signé plus d'une centaine de contrats avec une maison de production audiovisuelle (Cass. Soc., 6 mai 2002, 00-44420). On trouvera ce dernier jugement en Annexes.

ARTICLES L. 122-1 ET L.122-3-10 DU CODE DU TRAVAIL

> Le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
> Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-2 [relatives à l'embauche d'individus sans emploi ou au financement d'un complément de formation professionnelle], il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1
>
> (Art. L. 122-1, repris à l'actuel art. L. 1242-1)
>
> Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.
> Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou au titre des 3°, 4° et 5° de l'article L. 122-1-1, les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne font pas obstacle à la conclusion avec le même salarié de contrats à durée déterminée successifs.
>
> (Art. L. 122-3-10, repris aux actuels articles L. 1243-11 et L. 1244-1)

De telles requalifications apparaissent cependant plus difficiles depuis une jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation qui a réaffirmé la primauté d'une approche sectorielle des CDD d'usage – rompant de ce fait avec les décisions antérieures. Les arrêts concernés traitent directement de l'incompatibilité des deux principes évoqués plus haut rappelant que les difficultés d'application des CDD d'usage ont de fait une double origine[136]. D'abord, elles sont liées à l'apparente opposition entre, d'une part, l'interdiction de recourir à un contrat à durée déterminée pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; et, d'autre part, la possibilité, dans certains cas, de reconduire sans limite ce type de contrats. Mais elles résultent également de la rédaction même de l'article L. 122-1-1 du Code du Travail, qui autorise le recours au CDD pour les emplois où, dans certains secteurs d'activité particuliers, il est d'*usage constant* de ne pas utiliser de contrat à durée indéterminée en

[136] Cette jurisprudence se présente comme une série d'arrêts rendus le même jour par la Cour de Cassation : Cass. Soc., 26 novembre 2003, 01-42977, 01-44381, 01-47035. Ces décisions ont été largement commentées, que ce soit par des juristes (Denier, 2003 ; Bailly, 2004) ou par des sociologues (Menger, 2005). On trouvera l'un de ces arrêts en Annexe. Le fait qu'il s'agisse d'une série d'arrêts rendus le même jour et tous publiés a son importance, dans la mesure où cela donne à cet ensemble le statut d'arrêts de principe.

raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Les requalifications en CDI de CDD successifs reposaient donc sur une pratique juridique consistant à mettre l'accent sur la nature, temporaire ou non, de l'emploi plutôt que sur l'usage, constant ou non, de CDD dans le secteur d'activité. Il s'agissait alors, pour prendre cette décision, de s'interroger sur la nature de l'emploi lui-même. Les arrêts de la Cour de Cassation de novembre 2003 remettent en cause cette démarche en limitant le rôle du juge à vérifier si l'employeur s'inscrit ou non dans l'un des secteurs dans lesquels l'usage du CDD est constant[137]. Aux termes de ces arrêts, la seule question à laquelle le juge doit répondre concerne l'existence d'un usage permettant d'écarter le CDI et de recourir au CDD afin de pourvoir un type d'emploi donné. Le critère de la constance de l'usage se trouve donc remis au premier plan, et est indexé sur une logique sectorielle – le juge remplissant, finalement, une fonction de chambre d'enregistrement de la liste établie par le législateur ou par les partenaires sociaux. Un juriste comme Bailly peut ainsi décrire et commenter cette jurisprudence en signalant que « la ligne définie dans ces arrêts rejette dans l'ombre toute discussion portant sur la durée effective du contrat, sur le lien entre l'emploi et l'activité permanente de l'entreprise et sur la nature des emplois en cause, autant d'éléments qui, dans la pratique, étaient une source d'incertitude et d'insécurité juridique » (Bailly, 2004). Pour utiliser des termes employés plus haut, le renversement de jurisprudence qu'ont représenté les arrêts de novembre 2003 revient, dans une certaine mesure, à qualifier l'échange – ou plus précisément la séquence de transactions entre employeur et employé – non pas après l'observation de la nature et des propriétés de l'échange lui-même ou des biens échangés, mais sur la base du lieu de l'échange, *i.e.* sur l'identification du segment du marché du travail sur lequel se déroule cet échange.

ARTICLES L. 122-1-4 ET D. 121-2 DU CODE DU TRAVAIL

> Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :
> […] 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de

[137] Il s'agit donc de vérifier si le secteur correspond à l'un de ceux désignés par l'article D. 121-2 du Code du travail (actuel art. D. 1242-1), ou par un accord ou une convention collective étendue.

> convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.
>
> (Art. L. 122-1-1, repris à l'actuel art. L. 1242-2)
>
> En application de l'article L. 122-1-1 (3°), les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :
> Les spectacles ;
> L'action culturelle ;
> L'audiovisuel ;
> L'information ;
> La production cinématographique ; […]
>
> (Art. D. 121-2, repris à l'actuel art. D. 1242-1)

Au total, à la fin des Trente Glorieuses, le salariat des comédiens est non seulement définitivement entériné aux termes de la loi, mais a aussi été l'objet d'un certain nombre d'adaptations visant à le faire correspondre aux spécificités de l'emploi intermittent[138]. Puisque l'emploi intermittent se manifeste principalement par des relations brèves et nombreuses, la forme d'emploi privilégiée dans ce secteur n'est pas le contrat à durée indéterminée mais, au contraire, le contrat à durée déterminée. La prise en compte de cet usage sectoriel, qualifié juridiquement de « constant », a justifié la possibilité offerte de multiplier ces contrats à volonté, quelles que soient les conditions dans lesquelles les comédiens pratiquent leur art. L'organisation du travail artistique, telle qu'elle se présente dans les mondes de l'art dramatique, peut alors s'exprimer licitement à travers une certaine forme d'emploi. Les règles juridiques ou conventionnelles accumulées au fur et à mesure constituent bien une formalisation et une mise en ordre des normes sociales en vigueur dans les mondes de l'art : le droit constitue bien, dans le cas présent, ce « reflet » de la forme prise par la « vie sociale » et de son organisation évoqué par Durkheim (1998, p.27-31). S'il reflète la « vie sociale », le droit agit aussi sur elle en retour. La construction sociale d'un marché du travail intermittent a participé, dans une très large mesure, au reflux de l'emploi permanent de ce secteur. La coexistence, dans le monde de l'art dramatique, de deux segments de marché (l'un permanent, l'autre

[138] Un arrêt récent (2006) de la Cour de Justice des Communautés Européennes (C-225/04) condamne cependant les conséquences qu'a cette présomption salariale sur la libre circulation des artistes, et contribue en ce sens à en interroger les fondements, comme le rappelle une instruction du Ministère de l'emploi, reproduite en Annexe.

intermittent) semble désormais presque révolue : l'expansion du pan intermittent du marché a contribué à la disparition d'un pan permanent aujourd'hui résiduel.

Le marché de l'art dramatique ainsi construit se voit, par ailleurs, équipé de dispositifs qui présentent l'intérêt de prendre acte de la discontinuité de l'emploi propre au travail intermittent – les règles d'indemnisation du chômage sont ainsi rendues plus souples, afin que les fréquents temps non-travaillés soient pris en charge en qualité de temps chômés. La nature juridique du salariat des comédiens, ainsi que le régime de protection sociale dont ils bénéficient tentent donc de compenser les conditions d'emploi qu'ils connaissent. Ensemble, ils forment la matrice des relations d'emploi qui constitueront les échanges sur le marché du travail dramatique. Finalement, bien que salariés comme tant d'autres, les comédiens ne sont pas pour autant des salariés « comme les autres », tant le salariat qui caractérise leur emploi déroge aux règles de droit commun. De tels écarts, qui visent à être au plus près de la réalité des conditions d'emploi, ne se retrouvent guère dans le salariat des pigistes.

2.2. La difficile salarisation des journalistes pigistes

Exclue du monde du salariat durant l'entre-deux-guerres, la pige n'est en effet considérée comme une activité salariée qu'à l'issue d'un processus bien plus long que celui nécessaire aux activités artistiques. Leur salarisation se conclut sur l'obtention d'un statut de salarié de droit commun bien éloigné de celui des comédiens. L'assimilation des pigistes au salariat se fait en effet sur la base d'une reconnaissance de leur fonction professionnelle : journalistes à part entière, les pigistes se voient alors appliquer le statut afférent, ni plus, ni moins – nulle disposition applicable aux journalistes ne leur est refusée, aucune règle complémentaire n'est prévue pour résoudre les problèmes que pourrait poser un statut original. En ce sens, la construction sociale de ce marché consiste en un alignement sur un marché du travail « classique » parallèlement à l'enrôlement des pigistes au sein d'une juridiction journalistique reconfigurée.

2.2.1. Les premiers pas vers le salariat

Après les mesures des années 1930, la séparation statutaire entre journalistes « professionnels » et « amateurs » se maintient pendant quelques décennies. Les dispositions contenues dans la Convention Collective Nationale de Travail des

Journalistes (CCNTJ)[139], qui énonce les droits des journalistes, *en tant qu'ils sont des employés salariés* des entreprises de presse, ne s'appliqueront donc pas aux pigistes, dans un premier temps. On n'y trouve pas de distinction entre les différentes catégories de journalistes : au-delà d'une volonté de non-discrimination au sein de la population des journalistes, elle manifeste vraisemblablement du « flou » autour de ce groupe, permettant de « faire nombre » en privilégiant la mise en avant d'une homogénéité de la population[140] (Thévenot, 1979 ; Boltanski, 1982). Les différents dispositifs (*e.g.* la carte professionnelle) et conventions (en premier lieu, la CCNTJ) n'établissent aucune distinction au sein de la population de « journalistes professionnels », à laquelle s'applique entièrement l'ensemble des dispositions établies par ces différents textes. Résultat de la lutte juridictionnelle menée contre les « amateurs », seul le « journaliste professionnel » est doté d'une réelle existence sociale dans le monde du journalisme ; ceux qui ne peuvent prétendre l'être sont privés des avantages conférés par ce statut.

De manière significative, le terme de « pigiste » n'apparaît dans aucun des 54 articles de la CCNTJ[141], l'expression « journaliste rémunéré à la pige » (art. 38) n'est employé qu'au moment d'évoquer le régime de prévoyance dont ils bénéficient, tandis que le mot « pige » n'apparaît que pour rappeler la nécessité d'une fixation du tarif minimum de la pige (art. 22). Généralement, la CCNTJ évoque, de manière générique, les « collaborateurs employés à titre occasionnel » pour désigner les pigistes[142]. Cette équivalence entre les deux expressions est rappelée au terme de la CCNTJ : « l'expression "journaliste professionnel employé à titre occasionnel" désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur ». L'absence de différence entre pigistes et non-pigistes, potentiellement réunis sous le même vocable de « journalistes professionnels », revient donc, en théorie, à faire bénéficier les premiers des mêmes droits

[139] La première « version » de cette Convention Collective est signée le 17 mai 1957.
[140] Nous rejoignons sur ce point les conclusions de Ruellan (1992, 1993). Celui-ci voit cependant dans cette homogénéité une caractéristique *de fait* de cette population.
[141] Valable en 1957, le constat l'est toujours cinquante ans plus tard.
[142] L'article 7 est spécifiquement consacré aux collaborations multiples, mais le terme est employé à d'autres occasions (art. 25 sur le treizième mois, art. 31 sur les congés payés, et art. 45 à propos de la rupture de contrat de travail que représente le passage d'un statut de collaborateur permanent à celui de collaborateur à titre occasionnel).

que les seconds : une fois encore, la démarcation passe par l'accès au « professionnalisme » tel qu'édicté en 1935.

Bien que juridiquement non-salariés au sens où aucune loi ni décret ne les assimile à des travailleurs salariés, les pigistes se rapprochent cependant de la sphère salariale dans les années 1960, à la faveur de certaines décisions ponctuelles. Celles-ci tiennent en particulier à l'apparition, dans certains secteurs particuliers, comme la radio, de la figure nouvelle du « pigiste occasionnel permanent » (Tudesq, 1996, p. 112), qui s'éloigne alors de l'image abhorrée du « collaborateur multiple » pour s'apparenter davantage à celle du journaliste « permanent » quoique non-membre des rédactions. C'est notamment à leur intention qu'est votée la loi 63-806 du 6 août 1963 qui porte extension de la Sécurité Sociale aux journalistes pigistes. Bénéficiaires des assurances sociales, les pigistes le sont, aux termes de la loi, « quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit » à l'entreprise de presse : quand bien même son travail serait qualifié d' « indépendant », le pigiste n'en aurait pas moins accès aux assurances sociales.

LOI 63-806 DU 6 AOUT 1963

LOI n° 63-806 du 6 août 1963 relative à l'affiliation à la sécurité sociale des journalistes rémunérés à la pige (1).

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1er. — Sont insérés dans le code de la sécurité sociale, les articles L 242-3 et L 415-4 ci-après :

« *Art. L* 242-3. — Sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales, les journalistes professionnels et assimilés, au sens de l'article 29 *b* du livre Ier *a* du code du travail, dont les fournitures d'articles, d'informations, de reportages, de dessins ou de photographies à une agence de presse ou à une entreprise de presse quotidienne ou périodique, sont réglées à la pige, quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à cette agence ou entreprise.

« *Art. L* 415-4. — Bénéficient des dispositions du présent livre, les journalistes et assimilés visés à l'article L 242-3. »

Art. 2. — L'article L 514-1 du code de la sécurité sociale est modifié comme suit :

« *Art. L* 514-1. — Sont considérées comme salariées, pour l'application du présent titre, les personnes visées aux articles L 242-1 et L 242-3. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Colombey-les-Deux-Eglises, le 6 août 1963.

C. DE GAULLE.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
GEORGES POMPIDOU.

Le ministre des finances et des affaires économiques,
VALÉRY GISCARD D'ESTAING.

Le ministre du travail,
GILBERT GRANDVAL.

Le ministre de l'information,
ALAIN PEYREFITTE.

Loi n° 63-806 — TRAVAUX PRÉPARATOIRES (1)

Assemblée nationale :
Projet de loi n° 131 ;
Rapport de M. Le Tac, au nom de la commission des affaires culturelles, (n° 293) ;
Discussion et adoption le 6 juin 1963.

Sénat :
Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 119 (1962-1963) ;
Rapport de M. Lagrange, au nom de la commission des affaires sociales, n° 163 (1962-1963) ;
Discussion et adoption le 11 juillet 1963.

Assemblée nationale :
Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 137 ;
Rapport de M. Le Tac, au nom de la commission des affaires culturelles (n° 462) ;
Discussion et adoption le 23 juillet 1963.

Source : *Journal Officiel*, 8 août 1963, p. 7347

Surtout, cette loi initie un rapprochement des pigistes au pôle salarial dans son article 2. Afin d'assurer aux pigistes le bénéfice des assurances sociales et d'éviter toute ambiguïté relative à leur régime d'appartenance, le législateur stipule que ceux-ci doivent, sur ces questions, être envisagés comme des travailleurs salariés. Ce texte, qui ne concerne que l'affiliation à la sécurité sociale, constitue néanmoins la première étape législative d'une salarisation juridique des pigistes. Elle est bientôt suivie par d'autres décisions de justice qui, elles aussi, ouvrent progressivement la porte à une reconnaissance des pigistes en tant que salariés. Elles reposent comme précédemment sur le mécanisme de l'assimilation salariale, consistant à mettre en évidence les limites de la subordination juridique comme seul et unique fondement de la relation de travail salariée, et donc à proposer des critères alternatifs susceptibles de caractériser le salariat. Par

rapport à la loi de 1963, ces décisions de justice présentent donc l'intérêt de justifier juridiquement l'identification des pigistes à des travailleurs salariés. Là où la loi de 1963 ne posait qu'une reconnaissance *ad hoc* du salariat pigiste, ces arrêts contribuent donc à le fonder en droit.

Dans les faits, deux étapes de cette construction juridique peuvent être distinguées. La première correspond à un moment d'aménagement du concept de subordination, pour le rendre plus conforme aux propriétés du monde du journalisme. En particulier, la jurisprudence admet que cette subordination, quand elle est référée au monde journalistique, ne peut être conçue de la même manière que dans l'industrie et le commerce. Au terme d'un raisonnement similaire à celui mené dans le cas des comédiens, la reconnaissance des dimensions expressives du métier de journaliste aboutit à renouveler la manière dont la subordination doit être envisagée[143]. Un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation, rendu le 12 février 1964, est ici particulièrement révélateur, comme en témoignent ses attendus. L'affaire concernée porte sur un différend (dont la nature n'est pas spécifiée dans l'arrêt) entre une publication du groupe « La France continue » (*Ici Paris*) et l'un de ses dessinateurs pigistes, Valls[144]. L'arrêt attaqué en Cassation reconnaissait la compétence de la justice prud'homale, et assimilait ce faisant le dessinateur à un travailleur salarié.

ARRET « LA FRANCE CONTINUE » C/ VALLS, CASS. SOC., 12 FEVRIER 1964

> Attendu que la Société « La France continue » qui édite l'hebdomadaire « Ici, Paris » reproche à l'arrêt qu'elle attaque d'avoir rejeté l'exception d'incompétence qu'elle avait soulevée et décidé que la juridiction prud'homale était compétente pour connaître du litige l'opposant à Valls, dessinateur-humoriste rémunéré à la pige et effectuant son travail à domicile, au motif que s'il n'était pas établi que Valls recevait de véritables directives, celui-ci travaillait régulièrement pour le compte du journal qui lui assurait une rémunération minimum et ne fournissait pas de dessins aux publications concurrentes, de sorte que la régularité dans la fourniture des dessins, l'interdiction d'apporter des dessins à des publications concurrentes, ainsi que le fait que les appointements versés constituaient le principal moyen d'existence établissaient l'existence d'un contrat de louage

[143] Deux arrêts de la Cour de Cassation peuvent ici être évoqués à titre d'illustrations : Cass. Soc., 12 février 1964, Société « La France continue » c/ Valls ; Cass. Soc., 11 février 1970, journal « Le Midi vinicole » c/ Vincent.
[144] Rappelons que les dessinateurs de presse sont assimilés juridiquement aux journalistes.

> de services, alors, d'une part, qu'en ne constatant pas l'existence d'une subordination juridique, mais celle d'une subordination économique, les juges du fait n'ont pas légalement motivé leur décision quant à l'existence d'un contrat de travail, celui-ci n'étant pas caractérisé par la seule dépendance économique, et alors, d'autre part, que la subordination économique ne résulte pas de la régularité de la rémunérations et de l'absence d'autres moyens d'existence.
>
> Mais attendu qu'après avoir justement observé que le lien de subordination entre le journaliste et l'éditeur de la publication ne pouvait pas avoir la même rigueur que celui qui existe entre le salarié du commerce ou de l'industrie et son employeur, les juges du fond, qui avaient constaté que Valls apportait régulièrement ses dessins à « La France continue » depuis le 1er janvier 1961 et qu'un salaire hebdomadaire minimum lui avait été garanti, qui constituait son principal moyen d'existence, ont relevé, en outre, que cette société lui avait interdit de travailler pour des publications concurrentes ;
> Que la Cour d'Appel a pu déduire de ces constatations et notamment d'une telle interdiction que Valls avait été dans un état de subordination juridique à l'égard de la société « La France continue » et qu'ainsi elle a légalement justifié sa décision déclarant que les parties avaient été liées par un contrat de louage de services et que, par conséquent, leur différend était de la compétence de la juridiction prud'homale ;
> […]
> PAR CES MOTIFS :
> REJETTE le pourvoi formé contre l'arrêt rendu le 29 janvier 1963 par la Cour d'Appel de Paris. N° 63-40.265.

Les motifs invoqués par la Cour de Cassation pour rejeter le pourvoi, et donc confirmer l'arrêt de la Cour d'Appel illustrent la logique qui sera à l'œuvre dans le processus d'assimilation des pigistes aux salariés. L'arrêt se réfère à une disposition particulière de la relation entretenue par le pigiste et la publication – l'interdiction de travailler avec des publications concurrentes – pour en faire un élément caractéristique d'une subordination juridique. Celle-ci ne constitue cependant qu'un des éléments d'une subordination juridique qui, le mentionne la Cour de Cassation, « ne saurait se concevoir avec la même rigueur » dans le monde de la presse que dans d'autres. C'est en particulier l'un des arguments qui permet de rapprocher les deux notions de subordination juridique et de dépendance économique : le constat de la perception par le pigiste de rémunérations stables et régulières (*via* le minimum hebdomadaire garanti) participe ainsi de la qualification du salariat de l'individu. Cette décision jurisprudentielle est ainsi particulièrement importante en ce qu'elle vient explicitement remettre en cause la validité de la subordination juridique, telle qu'entendue habituellement, comme fondement du salariat pigiste et ouvre donc la possibilité à la prise en compte d'autres critères susceptibles d'attester du statut salarié. Cette décision porte certes sur le cas d'un pigiste ne collaborant finalement qu'avec un unique titre de presse. On pourrait à ce titre n'y voir

qu'une simple application du statut de journaliste professionnel de 1935 (et du salariat qui y est associé), au motif que le pigiste travaillerait pour une unique publication, et ne serait donc pas concerné par les « collaborations multiples » interdisant l'accès à ce statut. Mais force est de constater que cette décision ne fait jamais mention des textes de 1935 et, bien au contraire, suggère un déplacement de la frontière salariale en faisant de la dépendance juridique l'un des fondements de la subordination – elle ouvre ce faisant la porte à une assimilation plus massive des pigistes.

2.2.2. La loi Cressard et le professionnalisme salarié des journalistes pigistes

Ces premiers jalons posés dans les années 1960 ouvrent la voie à une reconnaissance d'un statut salarié des journalistes pigistes. En reconnaissant la dépendance économique des pigistes vis-à-vis des entreprises les employant, une décision comme celle prise par la Cour de Cassation peut aboutir à relativiser l'importance d'un critère comme celui du nombre de publications avec lesquelles collabore le journaliste, ainsi qu'à mobiliser une conception plus « lâche » de la subordination juridique comme fondement de la relation salariée, rejoignant ainsi les modalités de construction salariale déjà observées dans le cas des comédiens. Un grand nombre d'éléments jurisprudentiels et législatifs emprunteront la voie ainsi ouverte par ces décisions, et contribueront à confirmer et cristalliser un salariat pigiste.

i) Une nouvelle définition du journaliste professionnel

Parmi les éléments constituant cet édifice juridique qui se construit à la fin des Trente Glorieuses, au rythme du développement de la pige, le vote de la loi n°74-630 du 4 juillet 1974, dite « loi Cressard »[145] occupe une place particulière. Celle-ci vise explicitement à faire bénéficier les journalistes pigistes du statut de journaliste professionnel. La principale motivation de cette loi, telle qu'elle ressort du rapport parlementaire préalable à son vote[146], tient à une volonté de mettre fin à une situation

[145] Rapporteur de la loi, fils de journaliste, Jacques Cressard (né à Rennes en 1935) fut député d'Ille-et-Vilaine de 1968 à 1981 (UDR puis RPR).

[146] *Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi (n°182) de M. Cressard tendant à compléter le Livre premier du Code du Travail par un article 29u en vue de faire bénéficier les journalistes « pigistes » des dispositions prévues par la loi du 29 mars 1935 relative au statut professionnel des journalistes*, par M. Fillioud, député. Assemblée Nationale, 5e

présentée comme injuste. De la population mi-prolétarisée mi-dilettante dépeinte dans le rapport Brachard, les pigistes se sont mus, en quelques décennies, en groupement de victimes d'une discrimination indue. Comme le mentionne le rapport dès ses premières lignes : « Actuellement, seuls bénéficient de ce statut [de journaliste professionnel] les journalistes salariés à temps complet rétribués mensuellement. S'en trouvent injustement exclus, ceux qui sont rémunérés à l'article, qualifiés de journalistes pigistes » (Rapport Fillioud, p. 2). La loi réaffirme ce faisant la primauté de la définition du journaliste professionnel sur toute considération relative aux conditions d'exercice du journalisme. A ce titre, la non-reconnaissance d'une possible professionnalité journalistique des pigistes ne saurait apparaître autrement que comme une « situation discriminatoire » créant une « inégalité juridique » à laquelle il convient de mettre fin. A plus forte raison que, justement, la jurisprudence antérieure a contribué, dans les années précédant le vote de la loi Cressard, à initier une reconnaissance d'un salariat des pigistes. Il s'agit de « normaliser une situation de moins en moins acceptable, de mettre en accord le droit et la jurisprudence » (Rapport Fillioud, p. 7), en se fondant sur des exemples antérieurs, et notamment celui des artisans du spectacle, explicitement évoqués dans le rapport. L'objectif de la loi est donc bel et bien d'effacer la distinction antérieure entre journalistes pigistes et non-pigistes. Ce souhait du législateur d'effacer les frontières entre les deux catégories de journalistes se manifeste également en des points plus inattendus, mais non moins symboliques, du processus d'adoption de la loi. Ainsi, les débats précédant le vote de la loi, le 27 juin 1974, voient le député communiste Jack Ralite – lui-même ancien journaliste, comme G. Fillioud – contester, à la tribune de l'Assemblée Nationale, le terme même de pigiste : « Journalistes payés à la pige – je préfère cette formule à celle de "pigiste" car elle ne fait pas entrer dans une catégorie ceux qui exercent la profession sous cette forme, elle en fait des journalistes à part entière, alors que la dénomination "pigiste" en faisait des journalistes entièrement à part »[147].

législature, seconde session ordinaire de 1973-1974. Annexe au procès-verbal de la séance du 25 juin 1974. On trouvera en Annexe une reproduction de ce rapport que l'on désignera dans la suite de ce texte comme « rapport Fillioud », ainsi que la proposition de loi de J. Cressard.

[147] Journal Officiel, vendredi 28 juin 1974, compte-rendu des débats, seconde session ordinaire de 1973-1974, 19e séance, n° 37, p. 3112 ; *in Débats de l'Assemblée Nationale*, 5e législature, vol. 8 (27 juin – 28 juillet 1974). Paris, Imprimerie des journaux officiels, 1975.

LOI N°74-630 DU 4 JUILLET 1974 (« LOI CRESSARD)

LOIS

LOI n° 74-630 du 4 juillet 1974 modifiant et complétant l'article L. 761-2 du code du travail afin de faire bénéficier les journalistes « pigistes » du statut des journalistes professionnels (1).

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1er. — Le premier alinéa de l'article L. 761-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« 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. »

Art. 2. — L'article L. 761-2 du code du travail est complété par le nouvel 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 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. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 4 juillet 1974.

VALÉRY GISCARD D'ESTAING.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

JACQUES CHIRAC.

Le ministre du travail,

MICHEL DURAFOUR.

Loi n° 74-630 — TRAVAUX PRÉPARATOIRES (1)

Assemblée nationale :

Proposition de loi n° 182 ;
Rapport de M. Fillioud, au nom de la commission des affaires culturelles (n° 1086) ;
Discussion et adoption le 27 juin 1974.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n° 291 (1973-1974) ;
Rapport de M. Blanchet, au nom de la commission des affaires sociales, n° 255 (1973-1974) ;
Discussion et adoption le 28 juin 1974.

Journal Officiel, 5 juillet 1974, p. 6995

La loi Cressard apporte donc d'importantes modifications à l'article L. 761-2 du Code du Travail. D'une part, elle modifie la condition de ressources donnant cette professionnalité[148] : la formule « qui tire [de l'activité journalistique] le principal des ressources nécessaires à son existence » laisse la place à une autre, qui abandonne la notion, sous-jacente, de subsistance pour y substituer la seule structure des revenus

[148] Actuel art. L. 7111-3 du Code du Travail.

individuels (« qui en titre le principal de ses ressources »). La condition, tacite, relative à un minimum de ressources, disparaît alors. Difficile à évaluer (quelles sont les ressources nécessaires à l'existence individuelle ? Sont-elle liées au salaire minimum, et dans quelle mesure ?), ce minimum de ressources est remplacé par une majorité des ressources : le journaliste est désormais considéré comme professionnel à partir du moment où il perçoit plus de la moitié de ses revenus de son activité journalistique. D'autre part, la loi Cressard modifie la figure de l'employeur du journaliste. La formulation au singulier en vigueur depuis la loi Guernut-Brachard ne permettait de collaboration qu'à *une* publication ou agence, supposée donc unique. La loi de 1974 modifie le texte en permettant au journaliste de collaborer à plusieurs publications sans perdre pour autant sa qualité de journaliste professionnel. Concrètement, le singulier est devenu pluriel. Ce changement, apparemment anodin, n'en a pas moins de lourdes conséquences dans la mesure où il revient à inclure dans le champ du journalisme professionnel ces pigistes qui auparavant, sous l'étiquette alors infamante de « collaborateurs multiples », en était exclus du fait de l'application de la clause restrictive de l'unicité de l'employeur. Cette modification grammaticale est la principale étape de cet alignement de la loi sur les pratiques, et manifeste en ce sens un bouleversement des termes de la juridiction journalistique. Elle se fonde également sur la reconnaissance, au sein de la CCNTJ, de la possibilité de collaborations multiples, sans que cette accumulation se traduise par la perte de la qualité de journaliste professionnel. Cette prise en compte de la fréquence d'une activité de pigiste qui consiste souvent à entretenir simultanément plusieurs relations d'emploi, se révèle alors nécessaire à un projet législatif ayant l'ambition de celui de la loi Cressard, à savoir de « faire bénéficier les journalistes "pigistes" du statut des journalistes professionnels ».

Au final, depuis cette date, l'obtention de la condition de journaliste professionnel suppose réunies quatre conditions : 1) l'exercice régulier de l'activité de journaliste 2) à titre principal 3) dans une ou plusieurs publications, 4) cette activité procurant l'essentiel des ressources individuelles. Chacune de ces conditions a soulevé, à son tour, des questions, problèmes et débats se traduisant par un contentieux important, que la jurisprudence a tranché, certes toujours provisoirement. Ainsi, pour un juriste comme E. Derieux, « l'actuelle définition légale du journaliste est trop incomplète, imprécise et incertaine pour pouvoir être satisfaisante » (Derieux, 2002, p. 18).

La modification de cette définition du journaliste professionnel est censée assurer aux individus désormais englobés dans la sphère du journalisme professionnel l'obtention de la carte professionnelle, dans la mesure où celle-ci est délivrée aux individus « répondant aux conditions fixées par l'article L. 761-2 [du Code du Travail] » (art. R. 761-3 du Code du Travail[149]), *i.e.* aux journalistes professionnels. Dans les faits, la situation est cependant plus complexe. Les conditions de délivrance de la carte de presse (énumérées à l'article R. 761-8 du Code du Travail) ne semblent en effet pas avoir suivi les évolutions de l'article L. 761-2 – elles ne prennent donc pas en compte les modifications introduites par la loi Cressard, relatives notamment au minimum de ressources. Les différentes strates législatives entrent alors en contradiction. Aux termes de cet article R. 761-8[150], « à l'appui de sa première demande », l'aspirant doit fournir « l'affirmation sur l'honneur, que le journalisme est bien sa profession principale, régulière et rétribuée et qu'il en tire une rémunération au moins égale au salaire minimum résultant de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ». Les conditions pour obtenir la carte attestant de la qualité de journaliste professionnel ne sont donc plus, depuis 1974, les mêmes que pour être légalement reconnu tel[151]. Ce décalage, apparu à la faveur de la loi Cressard, entre les conditions de reconnaissance du professionnalisme journalistique et les critères d'attribution de la carte de presse, laisse entrevoir les problèmes de mise en œuvre de certaines des dispositions contenues dans la loi Cressard, sur lesquelles nous reviendrons.

ii) L'édiction d'une présomption salariale large

Outre cette modification de la définition du journaliste professionnel, la loi Cressard énonce par ailleurs une présomption salariale forte, s'appliquant désormais à tous les pigistes. Le texte de la loi ajoute en effet à l'article L. 761-2 du Code du Travail une présomption d'existence de contrat de travail entre l'entreprise de presse et le journaliste, « quels que soient les conditions de la collaboration de ce dernier, le mode et

[149] Actuel art. R. 7111-1.
[150] Actuel art. R. 7111-2.
[151] Eu égard à la primauté de la loi sur le décret, cet article R. 761-8 doit donc être juridiquement considéré comme abrogé par la loi du 4 juillet 1974 en tant qu'il subordonne à l'obtention d'un minimum de ressources la délivrance de la carte professionnelle (cf. décision n° 34198 (Forest) du Conseil d'Etat, 29 juin 1983).

le montant de la rémunération »[152]. Ces derniers éléments, formulés en des termes extrêmement voisins de ceux de la loi 69-1186 concernant les intermittents du spectacle, rendent cette présomption particulièrement difficile à détruire. Compte tenu des nouveaux termes de l'article L. 761-2 introduits par le vote de la loi Cressard, les conditions à réunir pour que la « preuve contraire » soit apportée sont extrêmement restrictives – ce qui a été rappelé à de nombreuses reprises par la jurisprudence des dernières décennies : une telle preuve peut être considérée juridiquement comme apportée dès lors qu'il est établi que le journaliste, engagé comme pigiste, traite à son initiative les sujets de son choix et ne reçoit ni instructions, ni orientations, ni directives, peu important alors son mode de rémunération[153].

D'une manière générale, textes de loi et jurisprudence soumettent le constat d'absence de subordination juridique du pigiste, fondement de son basculement vers le pôle du travail non-salarié, à l'observation de la situation du journaliste ayant offert sa collaboration à une société en déterminant seul :

- les publications dans lesquelles il souhaitait écrire ;
- les rubriques qu'il entendait assurer ;
- les sujets qu'il désirait traiter ;
- le nombre et le volume de ses productions ;
- les moyens qu'il estimait nécessaires pour mener à bien sa tâche ;
- la liberté dont il entendait disposer pour rédiger ses articles en ce qui touche tant le lieu de travail que les horaires ;
- les seuls exigences formulées par la société, une fois acceptées les conditions du journaliste, ayant trait au montant de la rémunération qu'elle était en mesure d'offrir, et à la date de réception des articles en fonction des contraintes de la parution des publications périodiques nécessairement soumises à un calendrier précis[154].

---

[152] Cette présomption figure désormais à l'article R. 7112-1 du Code du Travail.

[153] De nombreuses décisions de la Cour de Cassation vont dans ce sens : Cass. Soc., 8 avril 1992, n° 89-45171, Huas c/ Sté Giovanni et Cie ; Cass. Soc., 30 juin 1988, n°85-44396, Ciot c/ Sarl Parimage, et surtout Cass. Soc., 9 février 1989, n°86-40996, Lacroix c/ Sté AGEFI. Cette dernière décision est sans doute la plus systématique sur ce point et on la trouvera en Annexes.

[154] CA Paris, 21 novembre 1986, 22e ch. B, Le c/ SA Société parisienne d'édition. L'énumération ici présentée est tirée de cet arrêt.

La loi Cressard proclame donc une salarisation des journalistes pigistes, désormais non-différenciés des non-pigistes : journalistes comme les autres, les pigistes se devraient d'être salariés eux aussi. L'ensemble de cet édifice juridique composé de la loi Cressard ainsi que des interprétations et décisions jurisprudentielles auxquelles elle a donné lieu, organise en ce sens l'extension du statut de journaliste professionnel et de la présomption de salariat aux journalistes pigistes, rendant par ailleurs sa preuve contraire *a priori* difficile à apporter. A partir du milieu des années 1970, l'ensemble des journalistes (« professionnels »), pigistes compris, se voient intégrés dans l'univers du salariat, à la faveur du double déplacement induit par la loi Cressard : d'une part, la modification dans la conception légale de la professionnalité journalistique remettant au premier plan un critère simple de revenus, retrouvant par là l'intérêt ancien des associations professionnelles pour la monoactivité (ou au moins sa recherche) comme source de professionnalité ; et, d'autre part, une présomption salariale.

Les textes de la fin des Trente Glorieuses aboutissent à une requalification des relations entretenues par les pigistes avec les entreprises de presse : de relations commerciales ou relations de services, elles prennent désormais la forme juridique de relations d'emploi ou relations de travail. A l'issue de la mise en œuvre de ces dispositions, nulle distinction juridique ne subsiste plus entre journalistes pigistes et non-pigistes au niveau des relations qu'ils entretiennent avec les titres. Les premiers ont été incorporés à la juridiction journalistique qui était, auparavant, seulement occupée par les seconds. Et, à l'instar des autres catégories de journalistes, les pigistes s'inscrivent dans le salariat. Persiste cependant un hiatus entre le statut juridique au sein duquel se conçoivent les relations d'emploi des pigistes et leur nature concrète, telle qu'elle a pu être esquissée plus haut. La mise en place de cet édifice juridique a abouti à une salarisation des pigistes, grâce au mécanisme de l'assimilation salariale. Cependant, les conditions amenant à la destruction de cette présomption peuvent potentiellement s'appliquer à un grand nombre de journalistes pigistes exerçant leur activité en recourant au placement de sujet. Cette pratique par laquelle le pigiste « démarche » dans les faits les rédactions afin de leur proposer des sujets s'apparente très largement, par le type de relations qu'elle suppose entre le journaliste et l'entreprise de presse, à la situation dans laquelle on peut envisager que le pigiste est « sorti » du salariat pour rejoindre la sphère du travail indépendant. Pour le dire autrement, la loi Cressard de 1974 pose en principe une présomption de salariat des pigistes toujours menacée par la nature même des pratiques journalistiques

proprement « pigistes » : dans ces conditions, le salariat des pigistes apparaît toujours instable, ou incertain.

3. Structures marchandes et redéfinition du salariat

Si le mécanisme d'assimilation salariale paraît identique dans ses grandes lignes dans le cas des comédiens et des pigistes, notamment à travers la mise en place d'une présomption de salariat, il ne faut pas pour autant surestimer les points communs des deux processus. Leurs similitudes sont nombreuses dans le principe et chacun de ces deux cas constitue donc une illustration éloquente de la signification et du fonctionnement de ces assimilations salariales qui, sous ce jour, apparaissent comme des opérations juridiques de conversion en salariat de situations s'en éloignant très nettement sur un plan strictement phénoménal. Les deux processus s'inscrivent donc dans une histoire plus globale du salariat – son extension ayant été corrélative d'une redéfinition de ces critères de définition, dont témoigne l'emploi récent d'un terme comme celui de *parasubordination* comme fondement putatif d'une relation salariée. Le décalage grandissant entre un statut juridique unique et des situations d'emploi nombreuses et variées se trouve à l'origine d'une réinterrogation du concept même de salariat, et dans certains cas, de son adaptation aux particularités de ces emplois, au moyen de dispositifs juridiques et assurantiels spécifiques.

Les différences dans les modalités de construction de ces deux marchés du travail manifestent toutefois d'importantes divergences quant à la structure même de ces marchés. Celles-ci, déjà évoquées plus haut à propos du type d'organisation que l'on y rencontre, apparaissent à certains égards cause et conséquence de ces deux processus de salarisation. Ces deux marchés du travail apparaissent ainsi fondamentalement contrastés : si l'un peut être désormais qualifié de marché « désorganisé », l'autre s'inscrit davantage dans le cadre de théories de la segmentation.

3.1. Redéfinition du salariat et ambiguïté de l'emploi

Dans ce qu'elles ont en commun, les assimilations des comédiens et des pigistes témoignent de la logique qui préside à ce type de processus. Il s'agit alors de montrer

comment, sous certains aspects, la situation d'un certain type de travailleur se rapproche de celle d'un salarié. Cette démarche semble comparable à celle consistant à « mesurer » l'éloignement ou la proximité de certaines formes particulières d'emploi de ce qui serait un idéal-type du travail salarié.

3.1.1. Quasi-salariés, parasubordonnés, professionnels autonomes…

Le principe même de l'assimilation salariale consiste à s'éloigner plus ou moins largement de la seule définition juridique du salariat pour s'intéresser aux caractéristiques du travail et à la nature de la relation sociale qui s'y noue. De ce fait, ce processus ne repose pas sur la conformité à des principes globaux mais procède davantage de manière pragmatique : « Cette extension législative du salariat par assimilation tient compte des restrictions du critère de subordination juridique, des formes variables de la dépendance économique. Elle ne fournit guère de critères généraux, mais plus une liste diversifiée d'assimilations » (Chaumette, 1998, p. 82). A la subordination juridique viennent alors s'ajouter des éléments comme la subordination fonctionnelle, entendue comme l'intégration dans des services organisés. Dans la mesure où comédiens comme pigistes agissent dans un espace s'apparentant davantage à un marché qu'à une organisation, l'assimilation de ces populations au salariat ne peut se faire en recourant au critère de la *subordination*, quelle que soit son acception. En revanche, le facteur de *dépendance* économique rend possible cette assimilation au salariat en soulignant que, si le travail n'est pas directement dirigé, l'individu n'est pas pour autant indépendant de celui pour qui le travail est réalisé, et à plus forte raison que ce travail est plus exclusif. La mobilisation d'un critère de ce type est particulièrement nette à l'examen des décisions de justice ayant conduit, durant les années 1960, à la reconnaissance progressive, par les tribunaux, d'une condition salariée des journalistes pigistes, ainsi que des décisions qui ont amené à la conciliation du salariat des comédiens et de leur autonomie artistique. Elle constitue alors une remise en cause de ce critère même de la subordination comme fondement de la relation salariée, lentement cristallisé à partir du 19^{e} siècle jusqu'à son affirmation dans les années 1930 par la Cour de Cassation qui rejetait alors explicitement la dépendance économique comme source d'une relation salariée (Salais, Baverez, Reynaud, 1999 ; Supiot, 2000 ; Le Crom, 2003).

Bien que la subordination, juridique et même fonctionnelle, soit absente de la relation d'emploi, comédiens et pigistes se trouvent néanmoins du côté du salariat au

regard de cette relation de dépendance économique dans laquelle ils se trouvent par rapport à leurs employeurs – et qui souligne que leur autonomie dans le travail ne s'accompagne pas d'une stricte indépendance. Ce salariat qui les rassemble n'en paraît pas moins suffisamment original pour que de nouveaux vocables soient proposés pour décrire les contours de cette « zone grise » entre salariat et indépendance. Souvent inspirés d'expériences, des termes comme « quasi-salariat » et, surtout, « parasubordination »[155] (Barthélémy, 1996, 2003) visent à donner un contenu et une consistance juridique à ces formes issues de la « dilution progressive du concept de subordination (Supiot, 2000, 2002) qui alimente de nombreux débats aussi bien dans le milieu juridique que sociologique. L'assimilation au salariat de populations s'en trouvant théoriquement exclues, comme les comédiens intermittents ou les journalistes pigistes, constitue alors une illustration de ce processus d'élargissement du continent salarial, qui consiste à concilier la protection conférée aux salariés et l'autonomie généralement dévolue aux indépendants. En effet, si ce phénomène conduit à l'intégration dans le salariat de groupes qui échappent aux formes classiques et dominantes de l'emploi sous forme de contrats à durée indéterminée, avec un employeur unique et pour un temps plein (Erbès-Seguin, 1994), cela signifie également que la population salariée gagne en hétérogénéité et que le terme de « salarié » tend de plus en plus à devenir un simple synonyme de « travailleur actif ». En d'autres termes, et pour employer un vocabulaire wébérien, au fur et à mesure que sont qualifiées de « salariées » des populations s'éloignant de plus en plus de l'idéal-type du travail salarié, celui-ci perd de sa pertinence en se trouvant de moins en moins indexé sur une réalité historique intangible. L'apparition et le développement des « bricolages institutionnels » propres aux « professionnels autonomes » (Reynaud, 2007) marquent alors le brouillage des frontières entre les statuts d'emploi, qui donne une vigueur nouvelle à l'enjeu de la conciliation de l'autonomie et de la protection dans des emplois qualifiés – tel qu'il se cristallise notamment à travers l'attention portée par certains syndicats (la CFDT, notamment) à cette notion de « professionnels autonomes »[156].

[155] Le concept de « parasubordination », de nature juridique, a toutefois été critiqué par certains sociologues pour sa vacuité (Reynaud, 2003, p. 13).

[156] Témoignent de l'intérêt de la CFDT pour cette notion aussi bien la constitution en son sein au début des années 2000 d'un « réseau professionnels autonomes » que les réflexions qui y sont consacrées dans certaines de ses publications, aussi bien de la part de consultants (Laurent Coquelin, « Protection sociale du professionnel autonome », *Cadres CFDT* 395, avril 2001, p. 33-45 ; « Indépendant, salarié, entrepreneur. Pour un droit de l'activité professionnelle », *Cadres CFDT* 404, mai 2003, p. 63-76) que de sociologues

3.1.2. La question de l'équipement du marché en droits sociaux

Au-delà de la seule question de terminologie juridique à adopter pour qualifier des situations et des trajectoires hybrides, le problème soulevé se révèle bien celui des droits sociaux et des dispositifs assurantiels qui doivent y être associés et adossés. Comme le rappelle E. Reynaud, dans le cas des « professionnels autonomes »[157], « la pluriactivité et le bricolage institutionnel sont structurels et non transitoires. Ils sont donc rendus possibles par des évolutions plus larges : l'assouplissement des conditions d'accès à l'indemnisation du chômage, des modes de calcul des droits acquis et des possibilités de report mais aussi par une moindre méfiance institutionnelle envers les solutions intermédiaires (portage salariale) » (Reynaud, 2007, p. 305). La modification des conditions d'accès à la protection apparaît alors aller de pair avec cette confusion croissante des statuts d'emploi. On comprend mieux dans ce cadre la proximité qu'entretiennent ces débats théoriques (dans le cas des sociologues, économistes, juristes) et pragmatiques (dans celui des syndicalistes) avec les problèmes que les théories des marchés du travail transitionnels se donnent pour programme de résoudre. Il s'agit en effet, pour ces théories, d'étudier les effets de dispositifs accompagnant les transitions professionnelles (qu'il s'agisse de transitions d'un emploi vers un autre ou de transitions entre activité, chômage et inactivité), et les rendant possibles (Gazier et Schmid, 2002 ; Gautié, 2003 ; Gazier, 1997, 2003, 2005)[158]. De telles adaptations d'un modèle salarial classique par le biais de dispositifs assurantiels participent de cette redéfinition du salariat initiée par son extension à des catégories de travailleurs atypiques. On peut comprendre que, des deux populations qui retiennent ici notre attention, seuls les comédiens intermittents en bénéficient, au regard de la dimension juridictionnelle que revêtent les luttes autour de la constitution d'un statut de journaliste professionnel, puis de son élargissement. Toutefois, cette différence indique également des différences plus importantes encore quant au mode de structuration de ces deux marchés du travail.

(Anne-Chantal Dubernet, « Qu'est-ce qu'un "professionnel autonome" ? Le point de vue du sociologue », *Cadres CFDT* 395, avril 2001, p. 17-19 ; Françoise Piotet, « Le métier de solo », *cadres CFDT* 395, avril 2001, p. 20-24) ou encore de juristes (Marthe Gravier, « L'évolution des rapports au travail, aspect juridique », *Cadres CFDT* 395, avril 2001, p. 9-14 ; Jacques Barthélémy, « Statut de l'indépendant en solo et systèmes visant à sa protection », *Cadres CFDT* 395, 2001, p. 27-31).

[157] Ceux-ci sont définis par l'auteur comme les travailleurs qualifiés concernés par le brouillage des frontières entre travail indépendant et salariat.

[158] On peut noter que, dans certains de ces travaux se pose la question du caractère positif ou normatif des conclusions proposées.

Cette question des droits sociaux accordés à des populations assimilées au salariat a connu, dans les faits, deux conclusions distinctes dans le cas des comédiens et dans celui des pigistes, contribuant à inscrire leurs relations d'emploi dans deux univers partiellement disjoints. La qualification comme salariée de la relation sociale entretenue par les comédiens en situation de travail s'est accompagnée de la mise en place de dispositifs de protection sociale prenant en compte les spécificités de cette relation. Ce système salarial est ainsi complété, et le marché du travail des comédiens équipé par un ensemble de règles d'indemnisation du chômage susceptibles de pallier l'irrégularité de l'activité en facilitant l'accès à des revenus de transfert qui deviennent alors une source banalisée de revenus complémentaires aux seuls revenus d'activité (Menger, 1989). La construction du marché du travail des comédiens, telle que la dessine cette salarisation, aboutit donc à la mise en place d'une forme marchande conjuguant les traits principaux du salariat et des dispositifs de protection sociale s'écartant des règles communes (Daugereilh, Martin, 2000). La salarisation des pigistes, quant à elle, emprunte un chemin différent, qui traduit un autre mode de résolution de cette question des droits sociaux. La relation qui unit les pigistes aux entreprises de presse est elle aussi intégrée au champ du salariat, et cette assimilation se révèle plus parfaite encore que celle ayant prévalu dans le cas des comédiens. Ce processus, qui s'inscrit dans le contexte d'une lutte juridictionnelle autour du professionnalisme journalistique, a interdit le développement de dispositifs assurantiels similaires à ceux rencontrés sur le marché des comédiens.

A la fin des années 1970, au terme de processus proches dans leurs grandes lignes, journalistes pigistes comme comédiens intermittents bénéficient d'un statut de travailleur salarié. Pour autant, rabattre la situation des uns sur celle des autres serait largement excessif et empêcherait de comprendre la spécificité de chacun de ces deux mondes –leur structuration et leur organisation telle que la laisse transparaître l'historique de la salarisation de ces deux populations et sur laquelle agit cette dernière. Si leurs statuts juridiques en tant que travailleur partagent la même dénomination, il serait trompeur d'en déduire leur identité. Au contraire, la logique présidant à ces deux assimilations se comprend au regard de la nature même de ces mondes et de ces marchés.

3.2. La forme des marchés, cause et signe des divergences de salarisation

Le salariat des comédiens manifeste dans une large mesure les propriétés spécifiques du système organisationnel dans lequel s'insère leur activité. En particulier, la distance à l'*organisation* dans un monde où les deux acceptions sociologiques (système d'action collective, structure durable et pérenne) se distinguent d'une manière particulièrement tranchée, induit l'irrégularité d'une activité effectuée en relation avec un employeur souvent évanescent. Cependant, les marchés sur lesquels se déroulent ces activités diffèrent par leur forme même, qui est à la fois du principe de ces salarisations en est le résultat.

3.2.1. La désorganisation du marché de l'art dramatique

L'institution d'un salariat intermittent couplant une présomption salariale et des dispositifs assurantiels particuliers a pour finalité de résoudre ces problèmes liés à l'instabilité de l'activité. La solution prend alors la forme de la création d'un salariat original, visant à l'adapter aux caractéristiques d'un monde de l'art particulier. Dans le cas des artistes intermittents, l'émergence de ce salariat est allée de pair avec la mise en place de dispositifs socio-juridiques d'indemnisation du chômage. Le salariat « négatif » des comédiens relève donc d'une malléabilité d'un système salarial souple et dont l'ensemble des règles sont susceptibles d'être modifiées en fonction des situations particulières. La mise en place d'un salariat particulier dans le cas des comédiens et, plus largement, des intermittents du spectacle, s'apparente finalement à l'équipement d'un pan de ce marché du travail, rendu nécessaire par l'un de ces principaux traits, à savoir qu'il s'agit d'un *marché désorganisé i.e.*, pour reprendre les termes employés plus haut, que les individus n'ont que des contacts épisodiques avec des « organisations-structures » elles-mêmes peu répandues (au moins sur certains pans de ce marché). Le bon déroulement de l'activité, et la coordination qu'elle suppose entre les individus, amène à la constitution de structures souples qui ne préexistent pas à l'activité ni n'ont vocation à lui survivre. Les liens entre des organisations-structures elles-mêmes souvent évanescentes et les individus qui y déploient leur activité ne sont donc que momentanés, et souvent brèves. Sur ce segment de marché, l'*organisation* se conçoit principalement au sens de coordination des individus au sein d'un collectif – davantage qu'en référence à des structures avec lesquelles, les individus n'ont de contact qu'éphémère (même si, comme on le verra, cela

n'exclut pas leur régularité). Les comédiens sont en effet présents sur un marché où, en particulier, l'intégration de l'individu au sein d'organisations est largement exclue.

Les relations d'emploi qu'ils entretiennent impliquent donc une confrontation régulière à la concurrence : autrement dit, la nature de l'échange caractéristique de ce monde de l'art – et notamment sa faible stabilité et sa rare permanence – l'empêche *a priori* de constituer une protection ou une barrière contre la concurrence à laquelle est exposé le comédien. La salarisation spécifique des comédiens intermittents se conçoit alors à une opération de construction sociale d'un pan entier du marché de l'art dramatique, celui du travail intermittent. Les comédiens permanents, de leur côté, employés au sein de structures particulières elles-mêmes permanentes, bénéficiant d'un salariat classique. L'équipement du pan intermittent du marché de l'art constitue à ce titre une réponse à la segmentation particulière qui s'y exprime, et qui voit un marché primaire du travail (celui de la permanence) s'opposer à un marché secondaire (celui de l'intermittence) : les individus, mais aussi les entreprises, se répartissent entre ces deux segments marchands. Dans cette perspective, la création d'un salariat particulier pour les comédiens intermittents vise à pallier les problèmes rencontrés par les intervenants sur des marchés secondaires du travail : l'irrégularité de l'activité de tous y justifie la mise en place d'un système de protection sociale spécifique, dont bénéficieraient au moins certains. Le succès de la mise en place des dispositifs s'avère assez paradoxal. En réduisant l'incertitude propre au travail intermittent, elle a en effet créé les conditions de son développement et a donc favorisé la lente, mais apparemment inexorable, disparition des organisations permanentes. Pour le dire autrement, la prise en compte de la segmentation du marché a contribué à l'effacement de la segmentation, à travers celle de son marché primaire ; ou encore, la dotation du segment désorganisé du marché a renforcé la désorganisation de l'ensemble de ce marché.

3.2.2. Le dualisme du marché du travail journalistique

Ici se joue l'une des principales différences entre pigistes et comédiens. Bien que l'activité et le marché des pigistes rappellent ceux des comédiens, le secteur sur lequel elle se développe ne présente que peu de traits communs avec celui de l'art dramatique. Si comédiens et pigistes ont tous deux une activité discontinue laissant supposer des relations d'emploi distendues, les structures marchandes les accueillant diffèrent largement dans les deux cas. Non seulement le monde de la presse propose des formes

organisationnelles souvent plus proches de ce modèle que celles rencontrées dans le monde de l'art dramatique, mais ces structures accueillent en leur sein des journalistes, non-pigistes, qui ont notamment en charge les rubriques les plus souvent sollicitées ainsi que les tâches nécessaires à la fabrication du produit journalistique (secrétariat de rédaction, rédaction en chef…). Cette coexistence de journalistes pigistes et non-pigistes au sein d'une même entreprise de presse explique que le marché des journalistes se présente sous l'aspect d'un marché du travail segmenté (Doeringer, Piore, 1971) que désorganisé qui voit coexister un marché interne, celui des journalistes non-pigistes, et un marché externe, celui des journalistes pigistes. Les uns (les non-pigistes) se trouvent alors internalisés au sein de l'entreprise tandis que les autres (les pigistes) sont au contraire externalisés. Cette segmentation du marché peut s'appréhender dans une perspective wébérienne : le marché interne y apparaît alors comme un pan du marché sur lequel la concurrence est très faible voire inexistante, en raison d'une relation d'échange particulièrement stable et certaine entre employeur et employé. La permanence de cette interaction d'échange rend l'interaction concurrentielle d'autant plus improbable dans la mesure où, intégré à une rédaction, le journaliste non-pigiste n'est guère susceptible de se confronter au jeu concurrentiel. Quant au marché externe, l'absence de pérennité et la brièveté des relations d'échange supposent au contraire le passage régulier du pigiste par l'épreuve concurrentielle. De plus, tandis que, sur le marché interne, l'application des règles collectives telles qu'édictées légalement ou conventionnellement ne pose guère de problème, celle-ci ne va pas forcément de soi sur le marché des pigistes, renforçant ce faisant encore davantage l'association du segment pigiste du marché du travail journaliste à un marché externe[159].

Cette segmentation du marché du travail journalistique permet de mettre en perspective la logique ayant conduit à l'assimilation salariale des journalistes pigistes.

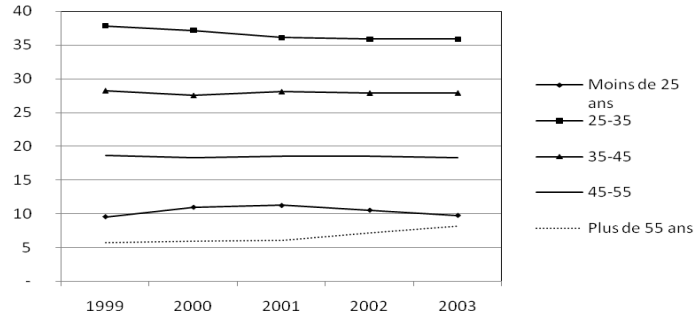
[159] L'application du schéma strict de Piore et Doeringer (1971) au cas du journalisme a été discutée par C. Aubert (2007a) pour qui le marché des pigistes se révèle « paradoxal : apparenté à un marché secondaire par la flexibilité de la relation d'emploi, et à un marché primaire par la nature des qualifications, les salaires et la valeur de compétences » (Aubert, 2007a, p. 9). Si soulever ce paradoxe présente un réel intérêt théorique, cette affirmation présente toutefois certaines limites. En particulier, l'ouverture de marché du travail limite le recours à des concepts comme qualifications ou compétences dans le cas des pigistes (même si, en effet, celles-ci sont similaires à celles des journalistes non-pigistes) tandis que les comparaisons des salaires des pigistes et non-pigistes aboutissent à des résultats assez flous. De plus, il semble préférable, pour décrire un phénomène lié aux relations d'emploi, et qui donc traverse les entreprises plus qu'il ne contribue à les différencier, d'adopter une terminologie reposant sur la dialectique entre marchés interne et externe, plus qu'entre marchés primaire et secondaire (Perrot, 1998 ; Jessua, Labrousse, Vitry, 2001).

D'une part, celle-ci a consisté à rapprocher les pigistes d'entreprises de presse assez proches d'un modèle entrepreneurial classique – la qualification de la relation unissant le pigiste à cette entreprise était donc susceptible de s'exprimer dans les termes d'un salariat classique dont bénéficient par ailleurs les journalistes non-pigistes. D'autre part, un tel rapprochement s'inscrit dans le cadre plus global de la reconnaissance de la nature journalistique du travail du pigiste. A bien des égards, la loi Cressard de 1974 prend le contre-pied de la démarche suivie en 1935 et ayant abouti à une exclusion des pigistes du champ journalistique. A ce titre, le fait que les deux articles de cette loi portent sur l'extension aux pigistes du statut de journaliste professionnel et sur la présomption salariale les concernant est assez révélateur : il s'agit ni plus ni moins que de faire table rase d'un passé qui avait vu la frontière du professionnalisme journalistique s'établir entre pigistes et non-pigistes. Dans la mesure où il s'agit justement de redessiner les contours d'une juridiction journalistique dont feraient dorénavant partie les pigistes, et donc de rassembler, au sein de la profession journalistique, pigistes et non-pigistes, la relation d'emploi que chacune de ces deux populations entretient avec les entreprises de presse ne saurait être qualifiée de deux manières différentes. Reconnus comme des journalistes à part entière, les pigistes ne peuvent donc pas bénéficier, à l'instar des comédiens, d'un salariat « spécifique », *i.e.* en particulier d'un salariat équipé de dispositifs sociojuridiques dérogatoires au régime général de l'UNEDIC. En d'autres termes, l'appartenance des journalistes à une même juridiction explique l'absence d'équipement du pan pigiste de ce marché du travail journalistique, auquel aurait pu permettre de s'attendre son dualisme. On peur alors faire l'hypothèse que l'intégration des pigistes dans la juridiction journalistique a reposé sur une négation de la segmentation caractéristique de ce marché, à partir d'un schéma selon lequel l'appartenance de tous à une même juridiction suppose leur présence conjointe sur un même marché (et non sur deux marchés formant deux pans d'un marché segmenté).

Le placement des pigistes sur un marché externe permet en outre de mieux saisir certains traits généralement associés à la condition de pigiste. L'exercice pigiste du journalisme serait une sorte de « sas d'entrée » dans la profession journalistique, réservé à ce titre aux jeunes journalistes, selon la logique décrite par Atkinson comme celle des sociétés de « mobilité sociale » (Bloch et Estrade, 1998), contribuant à faire de la pige des « micro-marchés de recrutement interne » (Marchetti, 2001). Le passage par le marché externe s'inscrirait dans le cadre de trajectoires professionnelles vers l'emploi stable,

incarné ici par les emplois de journalistes non-pigistes. Dans ce cadre, l'identification des pigistes aux non-pigistes se trouve renforcée : un journaliste non-pigiste n'étant finalement qu'un ancien pigiste « ayant réussi à se faire intégrer » ; de son côté, le pigiste n'espèrerait qu'à ne plus l'être. Mieux, la création d'un statut particulier pour les journalistes pigistes viendrait alors restaurer une disparité entre les deux catégories, voire aboutirait à stigmatiser encore davantage les pigistes comme travailleurs précaires. Cette idée de la pige comme étape de début de carrière journalistique se heurte pourtant à plusieurs constats empêchant de la systématiser. En premier lieu, la modification des pratiques de gestion de la main d'œuvre par les entreprises de presse tend à diffuser la pige (Accardo, 1998, p. 8-9). Ensuite, les entretiens réalisés auprès de pigistes, s'ils ne sauraient se substituer à une enquête longitudinale, semblent toutefois témoigner de carrières longues de pigiste et de la possible installation dans ce statut. Enfin, si les données quantitatives disponibles montrent une plus grande jeunesse des pigistes (Leteinturier, 2001), cela ne signifie pas pour autant l'absence de pigistes « âgés » ou « anciens ». A ce titre, les données disponibles auprès d'Audiens se révèlent particulièrement précieuses, et mettent évidence un vieillissement, au cours de la période récente, de cette population de pigistes, que l'on peut interpréter soit comme le signe d'un allongement de la période « d'insertion » sur le marché (et donc du temps passé dans l'état de pigiste), soit comme le développement des carrières de pigistes. La répartition par âge de la population de pigistes en fournit une autre illustration.

GRAPHIQUE 7 – REPARTITION PAR AGE DE LA POPULATION DES PIGISTES (1999-2003)[160]



Lecture : en 1999, 38 % des pigistes avaient entre 25 et 35 ans.

[160] La restriction de cette étude à la seule période 1999-2003 est une conséquence des limites des données d'Audiens, et en particulier de l'élimination des bases des individus ayant pris leur retraite avant 1999 – rendant plus qu'hasardeux l'analyse de l'âge de la population de pigistes antérieurement à cette date.

L'observation de la répartition par âge de la population des pigistes ne permet pas de souscrire sans réserve à l'association de la pige à un simple « sas d'entrée » dans la carrière journalistique. Les pigistes apparaissent en effet plutôt jeunes – comme en témoigne la superposition des différentes courbes formant le graphique 6. En particulier, la part prépondérante des 25-35 ans parmi les pigistes paraît attester de leur relative inexpérience : près de la moitié des pigistes ont ainsi moins de 35 ans, quelle que soit l'année d'observation. Pour autant, l'association systématique de la pige à la jeunesse est pour le moins contestable. D'une part, les pigistes se recrutent également parmi les journalistes plus âgés – plus d'un quart des pigistes ont plus de 45 ans, et une proportion non négligeable, quoique faible, a plus de 55 ans. D'autre part, si la répartition par âge évolue assez peu sur l'ensemble de la période, il n'en demeure pas moins que les seules modifications repérables caractérisent un certain vieillissement de cette population de pigistes : diminution de la part des 25-35 ans, et accroissement de celle des plus de 55 ans.

Conclusion du chapitre

Les relations d'emploi des comédiens et des pigistes partagent ainsi une caractéristique fondamentale qui va contribuer largement à informer le marché du travail sur lequel ils opèrent, ainsi que leur comportement sur ce marché. Elles se trouvent en effet dans le champ des relations salariées, bien que prenant place sur des marchés sur lesquels la relation des individus aux organisations se révèle souvent distante et ambiguë. Ces processus ont connu des temporalités assez similaires, au sein desquelles on peut repérer deux phases de cristallisation de cette salarisation : l'entre-deux-guerres (et plus particulièrement les années 1930), la fin des Trente Glorieuses (notamment la période 1968-1975). Pourtant, au-delà de ces ressemblances, les deux mécanismes d'assimilation salariale sont loin d'être identifiables l'un à l'autre. Ils relèvent en particulier de deux constructions sociales différentes du marché du travail : l'un aboutit à un système marchand original puisque comprenant des modalités assurantielles spécifiques, l'autre consiste à rabattre ce marché sur le droit commun, afin d'assurer une cohérence avec la lutte juridictionnelle ayant mené à cette salarisation même.

Plus largement, ce regard porté sur les questions du statut d'emploi des pigistes et des comédiens est l'occasion d'une meilleure compréhension de la nature même du marché sur lequel chacun évolue, et de prendre la mesure des différences de ces marchés, bien que leur rapport aux organisations soit comparable. En particulier, il apparaît alors qu'au marché désorganisé des comédiens s'oppose le marché dual des journalistes, sur lequel les pigistes occupent le marché externe. Les ressemblances entre les deux mondes ne doit donc pas faire oublier leurs importantes différences – d'autant plus que, comme on le verra par la suite, elles ont d'importantes répercussions sur les comportements marchands des uns et des autres.

Tous deux situés entre salariat et indépendance, comédiens et pigistes n'en sont pas pour autant des travailleurs similaires. Cependant, ce trait commun aux mondes de l'art dramatique et de la presse permet de comprendre pourquoi tous deux font l'objet de discours visant à rendre compte, plus généralement, de la situation de ces « professionnels autonomes » - tandis que leurs apologues y verront un espoir de libération d'une condition salariale aliénante en y instillant de l'autonomie et de la créativité, leurs contempteurs en feront le symbole d'une dégradation du marché et des conditions de travail, confinant à une prolétarisation de tous.

Chapitre 4

Précaires ou « Sublimes » ? Analyser les transformations des marchés

Interrogeant le concept même de salariat, la pige et l'intermittence du spectacle mènent également à un questionnement de la forme salariée, congruente à celui issu de la montée continue, au cours des dernières décennies, d'un salariat « précaire ». Les évolutions de ces deux mondes professionnels répondent donc à un entrelacs de phénomènes, et ont été l'objet de nombreux commentaires et analyses visant à les inscrire dans le cadre des modifications plus générales de l'ensemble du monde du travail, que ces évolutions signaleraient, voire annonceraient. Les mondes de la pige et de l'art dramatique produisent aussi des discours, même si ceux-ci n'embrassent que rarement les deux mondes simultanément.

Ces prises de position se révèlent fortement polarisées. Les conditions d'exercice de la pige et de l'art dramatique sont tantôt louées pour l'autonomie du travail qu'elles instaurent, et tantôt condamnées pour l'incertitude qu'induisent des opérations proprement marchandes. De même, l'expansion de ces deux marchés, florissante sur le plan démographique mais génératrice d'une dégradation des conditions individuelles, donne naissance à deux types d'interprétation largement antagonistes. Certains commentaires, indigènes comme savants, dénoncent ainsi les transformations de ces marchés comme symptomatiques de la précarisation du travail en général, et du travail intellectuel en particulier, en écho aux transformations plus globales des conditions d'emploi depuis la fin des Trente Glorieuses. D'autres y célèbrent la préfiguration de

nouvelles formes de travail adaptées à aux marchés, flexibles et de plus en plus compétitifs, d'un travail très qualifié et créatif.

L'analyse de ces deux registres de description, ou de diagnostic, à l'origine d'interprétations souvent incompatibles, n'en présentent pas moins des défauts communs, liés notamment à une approche implicitement normative du travail et de l'emploi, étalonnés par référence à un idéal-type d'échange de travail salarié que tous envisagent comme révolu. De plus, les déterminations macrosociologiques sur lesquels ils reposent ne permettent guère de mettre au jour la réalité des échanges de travail sur ces deux marchés du travail. Aussi l'adoption d'une autre perspective, partant des actions individuelles en tant qu'actions marchandes, semble plus appropriée.

1. Les relations d'emploi au prisme de la « crise » économique

Un certain nombre de discours sur l'évolution du secteur de la presse et du monde de l'art dramatique se saisissent d'elles pour les inscrire dans le cadre plus global des transformations, récentes ou futures, des marchés du travail, voire du travail lui-même. Développement de la pige et progression du nombre de comédiens intermittents sont alors envisagés au prisme du développement des formes particulières d'emploi. La fin de la période des Trente Glorieuses a en effet marqué d'importantes modifications dans la manière dont le travail s'exerce. En particulier, pour des populations de plus en plus importantes, il tend à se détacher d'un modèle « fordiste » auparavant dominant. Le salariat demeure la norme pour la très grande majorité des actifs occupés[161], mais il revêt moins souvent les aspects d'une figure juridique comme le CDI au profit d'autres formes d'emploi qui, en raison de leur diffusion[162], sont désormais moins souvent qualifiés d'« atypiques » que, plus simplement, de « particulières ». Les différentes données statistiques produites sur le marché du travail, et notamment les différentes enquêtes Emploi menées par l'INSEE, témoignent de cet accroissement constant, depuis plus de deux décennies, des diverses formes particulières d'emploi (Givord, 2003, 2005).

[161] A partir du tournant des années 1980, le salariat concerne 90 % de la population active occupée. Les différentes enquêtes Emploi (INSEE) font état d'une grande stabilité de ce chiffre depuis lors.
[162] Comme le montre le tableau 3, la part des statuts autres que le CDI au sein de la population salariée a plus que doublée en 20 ans (passant de 7 à 15 %).

TABLEAU 4 – REPARTITION DE LA POPULATION TOTALE PAR STATUT, COMPARAISON 1982-2002

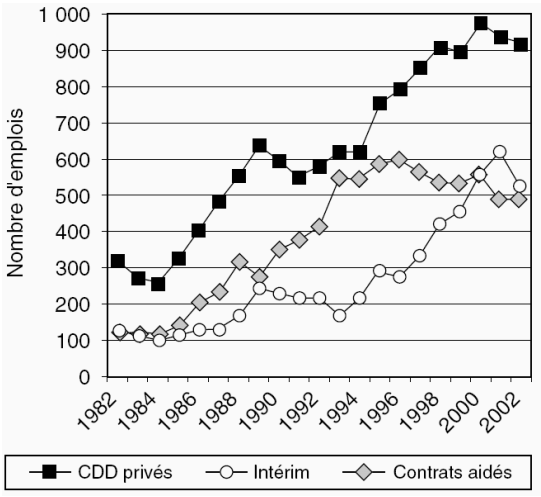
	1982	2002	Evolution 1982/2002 (en %)
Emploi total	**22 214**	**24 262**	**+ 9**
dont :			
Non-salariés	3 675	2 584	- 30
Salariés,	18 540	21 678	+ 17
dont :			
CDI public	4 046	4 548	+ 12
CDI privé	13 192	14 310	+ 8
CDD public	507	565	+ 11
CDD privé	319	910	+ 186
Intérimaires	132	530	+ 300
Apprenti	222	323	+ 45
Stagiaires ou contrats aidés	121	492	+ 306
Chômeurs	1 807	2 276	+ 26
Inactifs	17 965	21 345	+ 19
Total	**41 987**	**47 882**	**+ 14**

Les emplois sont indiqués en milliers.
Sources : (Givord, 2005, p. 131)
INSEE, enquêtes Emploi 1982 et 2002

La compréhension de ces phénomènes s'est faite principalement dans deux directions partiellement antagonistes, notamment au niveau des jugements qu'elles contribuent à former, et donc des conclusions de nature politique que l'on peut en tirer. Le premier ordre d'explication renvoie le développement des formes particulières d'emploi (FPE) au contexte de crise économique, marquée par la réapparition d'un chômage massif, depuis la fin des années 1970. Les difficultés économiques résurgentes à partir de cette date inciteraient en effet les entreprises à modifier leurs pratiques de gestion de la main d'œuvre dans le sens notamment de son externalisation, dont témoignerait particulièrement l'accroissement spectaculaire du recours à l'intérim (Glaymann, 2005). Elles susciteraient également la substitution de CDD aux CDI, permettant de mieux faire face aux aléas susceptibles de mettre à mal la rentabilité, voire la survie, de l'entreprise. Cette transformation des modes d'encadrement et de mobilisation de la main d'œuvre s'appuierait également sur certains dispositifs des politiques publiques d'aide à l'emploi qui, avec un objectif de lutte contre le chômage, favoriseraient le développement de formes particulières, et particulièrement flexibles, d'emploi (Mauger, 2001). La recherche d'une réduction des coûts variables associés à la force de travail serait à l'origine du développement de pratiques managériales consistant à exprimer sa demande de travail sur le marché plutôt qu'à la réaliser à travers

l'internalisation des travailleurs au sein de l'organisation, sous forme salariée. Les relations d'emploi s'en trouveraient très largement modifiées : à un lien auparavant durable et stable se substituerait, corrélativement à l'élévation du *turn-over*, la multiplicité des connexions, d'un côté entre le salarié et ses employeurs successifs ou simultanés, et de l'autre entre un employeur et des salariés devenus apparemment interchangeables.

GRAPHIQUE 8 – DIFFUSION DES FORMES PARTICULIERES D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVE, 1982-2002



Le nombre d'emplois est indiqué en milliers.
Source : (Givord, 2005, p. 130).
INSEE, enquêtes emploi, 1982 à 2002

Les travaux qui s'inscrivent dans cette perspective voient donc le développement de ces FPE comme participant de modifications du marché du travail sur lesquelles est porté un jugement généralement sévère. L'homogénéité du verdict transcende l'hétérogénéité des termes servant à le formuler : précarisation (Linhart, Maruani, 1982), désinsertion (Gaulejac, Taboada Léonetti, 1994), exclusion (Fassin, 1996), désaffiliation (Castel, 1999), déstabilisation (Mauger, 2001) ou encore insécurité sociale (Castel, 2003)… autant de « labels » différents pour décrire des phénomènes voisins chaque fois perçus négativement. Plus généralement, c'est autour des craintes associées à la « montée » des FPE que s'est en partie cristallisé le débat autour de l'exclusion dans les années 1990. Au problème de la nécessaire prise en charge d'une population de chômeurs importante s'est en effet ajouté celui de la marche à suivre concernant la hausse continue

de la part des « précaires » au sein d'une population de salariés, elle, relativement fixe – aboutissant à ce que Castel a nommé la « déstabilisation des stables » (Castel, 1999, p. 661-663). *In fine*, l'écart sans cesse grandissant entre le travail salarié de type fordiste et la situation de travail vécue par une proportion toujours plus importante de la population active est vu comme traduisant un « bouleversement en profondeur de la condition salariale » puisque « la diversité et la discontinuité des formes de l'emploi sont en train de supplanter le paradigme de l'emploi homogène et stable » (Castel, 1999, p. 648). L'ensemble paraît sonner le glas de l'idée d'insertion telle qu'elle fut générée par la société salariale, qui la perçoit comme corrélative à l'obtention d'un CDI (Vincens, 1997)[163]. En effet, « la clé de voûte de la socialisation par le travail, c'est le contrat de travail à durée indéterminée. Il faut entendre par là que le travail ne suffit pas pour assurer l'intégration sociale : les "exclus" aussi travaillent, et même aux tâches les plus dures et les plus rebutantes » (Supiot, 2002, p. 88-89). Plus largement encore, cette récente « métamorphose de la question sociale » peut être rapportée à la question des droits sociaux auxquels les individus pourraient prétendre.

La discontinuité de l'activité marquerait la rupture dans l'obtention de droits sociaux qui, eux, ont été fondés par rapport à la norme fordiste de l'emploi en CDI à temps plein. Synonyme de vulnérabilité sociale, elle aboutit alors à cette *désaffiliation* décrite par Castel, qui se conçoit aussi bien comme marquant un rapport distant (ou, au moins, épisodique) à l'activité productive, et donc à la protection sociale qui y est associée, que comme isolement relationnel tant dans la sphère professionnelle que, potentiellement, intime. Cette désaffiliation se comprend en ce sens comme une articulation entre désinsertion professionnelle et désinsertion sociale, et se caractérise finalement par le fait que l'individu ne serait désormais plus membre de la société à laquelle il appartient pourtant, en vertu de cette particularité socio-juridique. Au-delà donc des mécanismes d'intégration sociale, les travaux de Robert Castel (1999, 2003) mettent donc en évidence la manière dont la question de la protection sociale se trouve à nouveau posée à travers l'expansion de ces formes particulières d'emploi – notamment

[163] Il faut toutefois signaler que la définition même du concept d'insertion demeure pour le moins floue et ambiguë, comme le note Alain Degenne à partir du constat de son absence de nombreux dictionnaires courants de sociologie (Degenne, 1998), ce qui paraît indiquer l'absence de définition univoque d'un terme qui désigne sans doute davantage « une catégorie politique floue et incertaine » (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 1998, p. 22) qu'un « concept précis, relié à une théorie identifiable » (Dubar, 1998, p. 30). Un problème similaire se présente dans le cas des notions d'exclusion (Fassin, 1996) ou de précarité (Barbier, 2005).

parce qu'elles signifient l'apparition, ou la diffusion, de nouveaux risques (celui d'être sous-employé plutôt que non-employé, par exemple), la fragilisation des relations de travail, l'affaiblissement des collectifs et plus généralement le développement, voire l'achèvement, du processus d'individualisation.

Dans cette perspective, le développement simultané de la pige et de l'intermittence du spectacle est forcément un signe inquiétant pour l'ensemble des secteurs de la presse et de l'art. Il témoignerait d'un élargissement de la catégorie des « travailleurs précaires » à des ensembles qui en étaient « préservés » depuis le milieu du 20e siècle : les professions littéraires et artistiques[164]. Les formes particulières d'emploi, éloignées du CDI, ne seraient plus l'apanage des seuls emplois peu ou non qualifiés de l'industrie mais s'étendraient également à des métiers intellectuels et artistiques socialement valorisés. Le terme « précaires » ne s'appliquerait plus alors aux seules franges les moins favorisées de la classe ouvrière, mais qualifierait également les « journalistes » (Accardo, 1998) ou plus généralement les « intellos » (Rambach, Rambach, 2002). Pigistes et comédiens éprouveraient alors à leur tour les affres d'une flexibilité sans limite et les effets de la concurrence par une nouvelle armée de réserve prolétarienne, semblable à celle évoquée par Marx (1963). Ce hiatus entre des métiers intellectuels, donc socialement désirables, et des statuts d'emploi précaires, rejetés de ce fait, serait à l'origine de ce qu'Anne et Marine Rambach dépeignent dans leur « chronique – enquête » comme une « schizophrénie sociale » (Rambach, Rambach, 2002, p. 133). Désormais, des professions qui en étaient précédemment protégées éprouveraient ces angoisses liées notamment à la difficulté de prévoir leur avenir et d'anticiper leur situation future. Perçue négativement, la précarité associée à ces activités est régulièrement dénoncée par les individus ou leurs représentants, notamment syndicaux – une contestation particulièrement vive chez les journalistes pigistes.

[164] La représentation paradigmatique de la vie de bohême a toutefois longtemps fait de certaines formes de précarité non seulement une propriété de ces métiers mais une condition de l'excellence des individus les exerçant.

1.1. La crise des intermittents : de la défense d'un statut à la lutte contre la précarité et pour la défense de la diversité culturelle

Cette critique n'est pas absente pour autant du secteur des intermittents du spectacle, même si le « mouvement des intermittents », tel qu'il s'est cristallisé notamment au cours de l'été 2003, ne porte pas tant sur les statuts d'emploi eux-mêmes que sur les droits sociaux qui y sont attachés. La preuve la plus convaincante en est la cyclicité d'un conflit qui réapparaît régulièrement, tous les trois ans environ, à la faveur de chaque nouvelle négociation du protocole d'indemnisation de l'Unedic (Menger, 2005). Elles naissent du constat d'un creusement du déficit des Annexes 8 et 10 du règlement de l'assurance-chômage, correspondant au régime des intermittents du spectacle. Leurs règles spécifiques, dérogatoires au régime général de l'Unedic et par rapport auquel elles font preuve d'une grande générosité, ont pour conséquence que le développement du marché du travail des intermittents du spectacle et, en leur sein, des comédiens, s'est accompagné dans le même temps, et *presque nécessairement*, d'un développement du chômage sur ce secteur. Les deux éléments, classiquement opposés comme deux « états » mutuellement exclusifs, se combinent ici pour former un « système d'emploi-chômage », pour reprendre l'expression de Menger (2005). Les indemnisations du chômage constituent ainsi une ressource réelle pour les intermittents du spectacle (Menger, 1989), et représentent une proportion importante, parfois même prépondérante, de leurs revenus : à partir des données de l'Unedic, le rapport Latarjet indique ainsi qu'en 2002, plus d'un tiers (36,7 %) des intermittents du spectacle bénéficiaires d'indemnisations du chômage voyaient leurs allocations compter pour plus de la moitié de leur revenu (Latarjet, 2004, p. 27). L'augmentation du nombre d'individus se fait conjointement (quoiqu'avec une intensité différente) à celle du volume de travail mais aussi du temps chômé, avec des conséquences massives sur le déséquilibre des comptes de l'assurance-chômage. Les données présentées par P.-M. Menger permettent d'en prendre la mesure, dans le cas de l'ensemble des intermittents du spectacle, et non des seuls comédiens.

TABLEAU 5 – LES INTERMITTENTS DU SPECTACLE ET L'ASSURANCE CHOMAGE (1993-2001)

A. TEMPS TRAVAILLE ET TEMPS CHOME

	Volume total de jours travaillés (1)	**Volume total de jours de chômage** (2)	**Part du temps chômé indemnisé dans le total**
1993	5 008	8 594	63 %
1994	5 044	9 718	66 %
1995	5 415	11 124	67 %
1996	5 882	12 717	68 %
1997	6 299	13 922	69 %
1998	6 384	15 496	71 %
1999	6 401	16 816	72 %
2000	6 789	17 853	72 %
2001	6 812	19 881	74 %

Les jours sont indiqués en millier.
Source : (Menger, 2005, p. 260), données traitées par le CESTA
(1) : Salariés en emploi intermittent bénéficiant de congés payés de la CCS
(2) : allocataires de l'assurance-chômage des annexes 8 et 10 de l'Unedic.

B. EVOLUTION DU COMPORTEMENT DES ANNEXES 8 ET 10 DU REGLEMENT GENERAL DE L'ASSURANCE-CHOMAGE (1991-2003)

	Prestations (1)	**Cotisations** (2)	**Différence prestations - cotisations**
1991	260	31	229
1992	383	50	333
1993	381	52	329
1994	373	67	306
1995	428	71	357
1996	497	74	423
1997	556	75	481
1998	630	86	544
1999	699	86	613
2000	742	96	646
2001	850	99	751
2002	957	124	833
2003	1 075	185	890

Les sommes sont indiquées en millions d'euros courants.
Source : (Menger, 2005, p. 261)
(1) : Prestations versées au titre de l'assurance-chômage (hors ASF et AGS), Unedic.
(2) : Cotisations encaissés au titre de l'assurance chômage (hors ASF et AGS, estimations pour les années 1991 à 1995), Unedic.

C'est à partir de ce constat que se déclenche un conflit opposant d'un côté les représentants des syndicats d'employeurs favorables à une réforme drastique des Annexes 8 et 10 du règlement général de l'Unedic, voire à leur suppression pure et simple ; et de

l'autre, des syndicats de salariés au premier rang desquels la FNSAC-CGT pour laquelle la sauvegarde de ce système est nécessaire au maintien du niveau de vie des intermittents du spectacle[165]. A ce titre, ce conflit récurrent au rythme des négociations du protocole d'indemnisation du chômage apparaît éloigné des dénonciations de la précarité évoquées plus haut. Au contraire, elles portent sur la défense de la protection sociale caractéristique de ce secteur, et il ne s'agit pas de revendications relatives à l'obtention de contrats stables, ou en CDI. Tout porte donc à croire que les individus de ce secteur s'accommodent de ces statuts précaires sans faire de la recherche de la stabilité contractuelle un impératif. L'aménagement de cette précarité *via* un régime spécifique d'assurance-chômage remplit en effet une fonction de conciliation des impératifs de métiers du spectacle, et à plus forte raison artistiques, rétifs à la routine, et d'un nécessaire, quoique relatif, lissage des revenus.

Ces luttes se sont toutefois radicalisées depuis 2003 (Proust, 2006), bien qu'elles conservent des formes similaires. En particulier, on peut envisager l'institutionnalisation de groupes comme la Coordination des Intermittents et Précaires d'Ile-de-France (CIP-IDF), à la suite de l'entrée en vigueur du protocole de 2003, comme symbolique de ce durcissement. L'étude de structures de ce type permet de retracer brièvement les mutations de ce mouvement des intermittents (Sinigaglia, 2007). La lutte entamée durant l'été 2003 a en effet été l'occasion d'une redéfinition de ses enjeux et mots d'ordre. Les conflits précédents se structuraient en effet autour de deux ordres de justifications : le premier, déjà évoqué, consistait en une défense des droits sociaux attachés à un statut d'emploi particulier ; le second vient « grandir » (Boltanski, 1984) cette première cause en l'articulant à un objectif de défense de la diversité et de la création culturelles. La défense des droits sociaux des artistes devient alors une nécessaire à l'existence des artistes eux-mêmes, et donc de celle de la culture et de l'art à leur tour. La défense des droits sociaux associés aux contrats intermittents est alors une condition et un moyen de défendre cet objectif plus large, et socialement plus noble, qu'est la diversité culturelle, garantie par la création et la production d'œuvres artistiques « risquées ». Une production culturelle « de qualité » ne saurait en effet être le fait de comédiens courant désespérément les cachets afin de pallier la baisse constante de leurs rémunérations,

[165] Symboliquement, la page d'accueil du site Internet de la CGT Spectacle (http://www.fnsac-cgt.com) s'ouvre sur le slogan suivant : « Nous voulons vivre de nos métiers »).

conséquence d'une pression concurrentielle de plus en plus écrasante qui contribue à une modification du rapport de forces entre les comédiens et leurs employeurs. La transformation des conditions de la concurrence transforme à son tour les interactions d'échange qui caractérisent ce marché.

> Ils [les sociétés de doublage] s'en foutent, quoi. Ils attendent pour payer les gens. Et si toi, t'as le malheur de dire : « Ah, excusez-moi, j'ai besoin de ma paye », ben le mec, d'accord, peut-être il va te payer, mais il va pas te rappeler parce que tu lui as demandé ta paye un peu trop tôt et que ça lui plaît pas. Donc tu vois, c'est vraiment… Faut vraiment jouer des coudes pour s'en sortir (…) Tu vois des gens faire baisser les prix pour être engagés plus.
>
> (Comédienne, née en 1977, entretien du 18 avril 2002)

Précaire dans le monde des spectacles, le « cachetonneur » offrirait en outre la figure répulsive du « mauvais » professionnel accumulant des relations d'emploi impersonnelles et éphémères – à chaque nouveau projet correspondant aussi un nouvel employeur et une nouvelle équipe. Le rendant peu attentif à la dimension relationnelle consubstantielle à l'activité de comédien, sa précarité ruinerait par avance tout effort de préservation d'une quelconque valeur artistique.

Le mouvement entamé en 2003 est aussi le moment d'une redéfinition des enjeux de la lutte, au sein de la CIP-IDF (Sinigaglia, 2007, p. 41-47). Celle-ci vise en effet à rapprocher les luttes portées par les intermittents du spectacle de celles s'opposant à la précarisation du salariat. Le cas des intermittents tend alors à devenir exemplaire d'une l'évolution des relations d'emploi qu'il convient de dénoncer. Cette mutation est notamment la conséquence du rapprochement de certains intermittents avec un collectif de précaires, les Précaires Associés de Paris (PAP). A travers les intermittents, ce sont bien les transformations décrites plus haut qu'il s'agit de condamner.

> Les « artistes », les techniciens du spectacle et l'ensemble des travailleurs précaires des industries culturelles (du spectacle vivant à l'odieux-visuel) sont représentatifs des évolutions de l'organisation sociale du travail dans cette société.
>
> (*L'Intermutin*, n°1, journal des PAP, janvier 2003, p. 6 ; cité par Sinigaglia, 2007, p. 43)

> – Les gens en France n'ont… ne se sont… ne la sentent pas la crise. Il y a des films encore, il y a des pièces encore. Mais ils sentent pas… Là, les rapports du CNRS… Non, c'est le rapport Guillot qui dit, euh, en fait, qu'il y a peu près autant d'intermittents sauf qu'ils vivent plus mal. Donc les gens la sentent pas la crise. Moi, si je demande à ma mère :

> « t'as l'impression que le théâtre français, ou le cinéma français, il va comment ? ». Elle va me dire : « ben, il va très bien ».
> – *Comme il y a dix ans…*
> – Oui. Comme il y a dix ans. Tout va très bien. Dans le meilleur des mondes, tout va très bien. Donc, c'est ça qu'était dur, c'est de faire entendre aux gens… Ben, on subit une révolution libérale : ne nous laissons pas faire.
>
> (Comédien, né en 1970, membre actif de la CIP-IDF pendant quelques mois en 2003-2004, entretien du 28 janvier 2005)

Aussi bien le discours « public » des PAP que celui, tenu à titre individuel, par ce comédien manifestent une montée en généralité qui fait du secteur artistique le symbole de tendances bien plus globales de l'économie dans son ensemble. La jonction, au sein de la CIP-IDF, des revendications des précaires et de celles des intermittents est révélatrice de ce que ce premier type d'interprétation des évolutions salariales, qui déplore une montée apparemment inéluctable d'un travail précaire aux conséquences néfastes (incapacité à prévoir l'avenir, désaffiliation, *etc*.) est susceptible de se saisir de l'exemple des intermittents pour en faire une illustration emblématique d'autant plus efficace qu'elle permet de déborder des seules questions de statut d'emploi pour poser, plus généralement, celle de la défense de la culture elle-même.

1.2. La pige : de la précarité des journalistes à celle de l'information

Des argumentations et justifications similaires se présentent à l'observateur dans le monde de la presse. On y retrouve également la dénonciation de la progression du nombre de pigistes est alors souvent associée à une dégradation du travail journalistique, selon un mécanisme similaire à celui qui lie le développement de l'intermittence du spectacle à une mise en danger de la culture. La précarisation des *journalistes*, telle que la manifeste celle des pigistes, se convertit en précarisation de *l'information* elle-même : le sort fait aux travailleurs de la presse contamine bientôt les produits de leur travail. C'est notamment la thèse défendue par certains sociologues inscrivant leurs réflexions sur le champ médiatique dans la lignée de celles initiées par P. Bourdieu (Bourdieu, 1996 ; Benson, 1999)[166] : on peut citer ici les travaux de P. Champagne (1996, 2000), de D. Marchetti (1997), d'Alain Accardo (1998), de G. Balbastre (2000) ou encore de J. Duval (2004). Dans cette perspective, l'exacerbation de la concurrence entre les producteurs

[166] Les travaux de J. Bouveresse (2001) sur Karl Kraus et sa revue *Die Fackel* permettent de mettre en évidence une certaine continuité historique dans cette description critique de l'univers du journalisme.

d'information, à la faveur des transformations de ce secteur en tant que secteur économique (mouvements de concentration, domination d'un modèle télévisuel, développement des technologies de l'information et de la communication, concurrence récente des journaux gratuits[167], etc.) se manifeste de plusieurs manières. Elles privilégient en premier lieu la « circulation circulaire de l'information » (Bourdieu, 1996, p. 22-29), l'homogénéisation des nouvelles rapportées par l'ensemble des organes de presse. Soucieux en effet de ne pas se faire « dépasser par la concurrence »[168], journalistes et rédacteurs en chef tendent de plus en plus à observer ce que font les autres titres et à reprendre les informations qu'ils proposent, parfois même sans les vérifier. On peut alors retracer les circuits de diffusion d'informations reprises de titre en titre : cette circularité, si elle crée une grande uniformité du contenu rédactionnel, est en effet l'assurance de ne pas « passer à côté » d'un scoop potentiel. L'information se fait alors « précaire » dans la mesure où ces reprises, souvent incontrôlées (puisque non associées à des recoupements ou vérifications de l'information), donnent parfois lieu à des phénomènes d'emballement médiatique, voire à la propagation de fausses nouvelles. Cependant, cette précarisation de l'information s'exprime également dans sa « durée de vie » sans cesse raccourcie : dans ce système hyperconcurrentiel, chaque nouvelle information chasse l'ancienne, au rythme des parutions ou des éditions. Les rythmes de production d'information s'intensifient et la durée d'exposition dont bénéficie chacune d'entre elles s'en trouve diminuée d'autant. Cette précarisation de l'information est alors un effet pervers du fonctionnement du marché journalistique sous l'espèce d'un marché de producteurs (White, 1981) sur lequel les intervenants s'observent continûment afin de développer leurs stratégies concurrentielles.

> – Tu vois, là [il désigne son téléphone], c'était mon rédacteur en chef qui m'appelait, donc on est vraiment en contact quotidien, et là, aujourd'hui, je dois passer au journal. Tu vois, on se parle plusieurs fois par jour, pour voir l'étendue du dossier, pour voir ce qu'on envisage pour le prochain numéro, pour... suivre le, le, le... pour voir ce que prépare la concurrence, tu vois pour se... pour se situer par rapport à la concurrence...
> – *L'idée étant de parler de la même chose sans trop parler de la même chose?*
> – Non, mais pour voir... pour savoir ce que, eux, risquent de faire, quel genre... quels sont les contacts qu'ils ont. Parce que si on apprend par exemple qu'ils sont les premiers

[167] *Cf.* Le Floch et Sonnac (2005).
[168] La dimension impérative de ce non-dépassement par la concurrence a été mise en évidence par C. Lemieux (2000) dans le cadre d'une sociologie pragmatique dans la lignée de Luc Boltanski.

> à récupérer tout le dossier chez tel avocat: pourquoi nous, on n'a pas pensé à le faire? Tu vois, donc accorder les violons, tâcher d'être, de gagner en efficacité. Ça, c'est important pour... que le travail se passe bien et qu'on soit capable de passer des bons trucs.
>
> (Pigiste, presse d'information générale, né en 1966, entretien du 18 mars 2005)

Cet accroissement constant de la pression concurrentielle se reporte de manière privilégiée sur les individus dotés des statuts les plus précaires, *i.e.* en premier lieu sur les pigistes. Soumis aux lois du marché, défavorisés dans leurs rapports de force avec des employeurs qui n'entretiennent avec eux que des relations distantes puisqu'ils travaillent souvent en dehors des rédactions et se trouvent donc hors du champ de contrôle social susceptible de s'y exercer, les pigistes constitueraient l'incarnation de la précarisation du métier de journaliste – leur développement se comprenant dans une optique de réduction des coûts variables de la part des entreprises de presse. Contrairement aux autres journalistes, les pigistes ne sont pas uniquement soumis à la concurrence entre les titres de presse mais également à une forte et croissante concurrence interindividuelle. Ici encore, l'analogie avec l'armée de réserve marxienne est susceptible d'être mobilisée.

> Tout prédispose [les journalistes précaires] à constituer une armée de supplétifs et d'auxiliaires […] qu'on peut faire travailler au rabais et dont on peut rapidement se débarrasser : – d'abord l'*ignorance* de leurs droits, où ils se trouvent pour la plupart, au moins au début, et qui les empêche de concevoir la possibilité de contester et revendiquer ; – ensuite l'atomisation de leurs effectifs et leur extrême *isolement* individuel (du fait de leur non-intégration à des rédactions) qui les empêchent de concevoir la possibilité de s'organiser collectivement ; – enfin, la *crainte*, exacerbée par la raréfaction de l'embauche, de se faire repérer comme un trublion et de se voir préférer des concurrents plus dociles.
>
> (Accardo, 1998, p. 19)

Aussi les propriétés du système médiatique dans lequel ils évoluent interdiraient aux pigistes d'effectuer leur travail dans de bonnes conditions[169]. Ce sont eux avant tout qui se trouvent au centre de ce mécanisme de circulation circulaire permettant de rendre compte de la précarisation de l'information. Les deux évolutions, précarisation des travailleurs et précarisation du produit de leur travail, se voient ainsi liées. La situation

[169] Un courrier adressé par l'USJF-CFDT (en date du 15 septembre 2003) à ses différents élus au sein des entreprises de presse mentionne explicitement ce lien : « outre la précarisation croissante de la profession de journaliste [induite par l'augmentation des effectifs de journaliste pigiste], c'est aussi la qualité de l'information qui en pâtit gravement ».

des pigistes en tant qu'ils sont des travailleurs précaires, d'une certaine manière, les empêche d'exercer leur activité dans des conditions propices à la production d'un travail « de qualité ». La conscience malheureuse de cette situation insatisfaisante et frustrante forme ce qu'Accardo (1998, p. 30-31) dénomme, à la suite de Bourdieu (1998), « misère de position ».

D'autres travaux envisageant les pigistes sous l'angle de leur précarité expriment ce lien entre la condition de pigiste et la « médiocrité » de leur travail sous un autre angle. Ce n'est alors plus tant le fait d'être pigiste qui est la source d'un travail de faible qualité, *i.e.* insuffisante par référence à certaines normes[170], que le manque de compétences de certains journalistes qui les condamnent à la pige. La pige apparaît, le plus souvent, comme une « punition » infligée aux journalistes incompétents ou trop inexpérimentés pour prétendre intégrer les rédactions et ne pouvant que se contenter de la situation éternellement incertaine du « plumitif » soumis à leur bon vouloir. C'est alors la traduction statutaire de leur médiocrité professionnelle, qui se verbalise dans le « non, non, *vraie* journaliste » lancé par une journaliste en réponse à celui qui, la rencontrant, s'enquiert de sa qualité de pigiste[171]. La faiblesse de ces compétences se conçoit, pour partie, comme articulée à un moment particulier du cycle de vie professionnel, si bien que le pigiste est parfois présenté, y compris dans le discours indigène, comme un « journaliste en herbe »[172]. Cependant, qu'ils soient victimes des modifications économiques du secteur de la presse ou « responsables » de leur situation, les pigistes n'en constituent pas moins des figures typiques de travailleurs précaires. L'identification des uns aux autres est également très fréquente dans des travaux sociologiques pourtant aussi différents que ceux d'Accardo (1998) ou Charon (1993). Une pigiste du secteur audiovisuel conclut sa description des activités de pigiste en faisant mention de cette association entre pige et précarité sous la forme d'une quasi-nécessité au point que le terme même de « précarité » se meuve en *leitmotiv* ponctuant le discours.

---

[170] L'origine des normes au regard desquelles est évalué le travail des pigistes n'est guère explicitée dans le cadre des travaux d'inspiration bourdieusienne. La réponse à cette question est pourtant cruciale pour l'analyse de la situation des individus : en effet, on ne saurait la considérer sous le même angle selon qu'il s'agit de normes professionnelles que les acteurs reconnaissent mais qu'ils n'ont plus la possibilité de respecter ; ou qu'il s'agit de normes extérieures au champ, reflétant davantage ce que D. Lapeyronnie a dénommé, dans un article pamphlétaire, un « académisme radical », élitiste et faisant du sociologue le seul détenteur d'une « réelle » objectivité (Lapeyronnie, 2004).

[171] Je remercie Vincent Cardon de m'avoir rapporté cet échange du 13 juillet 2007.

[172] Cette expression est tirée d'un article du magazine *L'emploi près de chez vous*, dont on trouvera une reproduction en Annexe.

> C'est que des trucs précaires. Voilà, le mot qu'il faut retenir, c'est : pigiste égale précaire. Ca, c'est… Enfin, j'imagine que c'est le mot que je vous ai dit le plus souvent depuis tout à l'heure.
>
> (Pigiste, radio publique, née en 1972, entretien du 13 mai 2005)

C'est sur ce front que se concentrent les initiatives syndicales et/ou professionnelles. Ainsi, les actes du colloque organisé par le SNJ-CGT[173] à l'occasion du trentième anniversaire de la loi Cressard, furent publiés dans la revue trimestrielle du syndicat sous le titre-slogan « Pour en finir avec la précarité »[174]. Le texte introductif, rédigé par le secrétaire général du SNJ-CGT, y identifie explicitement la pige à un statut précaire : « La loi n'a pas endigué le recours à la précarité dans les rédactions, certes, mais elle l'a freiné si l'on compare le nombre de pigistes en France à celui de pays comme l'Allemagne, l'Italie ou la Belgique »[175]. Le *Guide pratique du journaliste pigiste* publié par le syndicat en 1997 pose la réflexion sur la situation et la condition des pigistes comme nécessaire dans « la période de précarité que nous vivons »[176].

De même, le *Livre blanc du pigiste* édité par l'USJF-CFDT rappelle dès sa préface que « le pigiste a pour principale particularité de vivre en état de permanente précarité. Précarité de boucler le papier commandé verbalement, sans savoir quand ou même s'il paraîtra. Précarité des rendez-vous annulés pour trouver la prochaine pige. Précarité de ne jamais savoir quand il sera payé, s'il aura un bulletin de salaire ou s'il sera d'office affilié à l'AGESSA. Précarité d'attendre derrière son téléphone, sans qu'on lui dise jamais clairement qu'on ne veut plus travailler avec lui, le privant ainsi d'indemnités de licenciement et d'allocations chômage. Précarité de la maladie qui pourrait survenir, le coupant de son milieu alors qu'il se bat pour survivre »[177]. Le terme polysémique de « précarité » désigne alors la constante incertitude dans laquelle se trouverait immergé le pigiste ; et forme, aux côtés de l'isolement et de la « diversité économique et professionnelle » (l'expression désignant la disparité des situations individuelles des

[173] S'il porte le même nom, marque d'une histoire syndicale tumultueuse, le Syndicat National des Journalistes CGT (SNJ-CGT) est à ne pas confondre avec le Syndicat National des Journalistes (SNJ).
[174] *Témoins, revue trimestrielle des journalistes CGT*, n°20, janvier 2005, 18 p.
[175] Michel Diard, « Un colloque plongé dans la réalité », *Témoins* 20, janvier 2005, p. 3. La loi à laquelle il est fait ici référence est la loi Cressard du 4 juillet 1974, sur laquelle nous reviendrons.
[176] SNJ-CGT, *Guide pratique du journaliste pigiste*, édition 1997, p. 3.
[177] Union Syndicale des Journalistes Français (USJF) – CFDT, *Le livre blanc du pigiste*, s. d., p. 5.

pigistes), l'ensemble des éléments formant une « condition » de pigiste[178] avec laquelle il conviendrait de rompre.

Le discours tenu par le Syndicat National des Journalistes (SNJ) emprunte les mêmes traits que celui des autres centrales syndicales. Le lancement de son « pôle pigistes » en 2002 est présenté comme correspondant à la volonté « d'accroître la lutte pour aider les journalistes rémunérés à la pige, premières victimes de la précarisation grandissante des métiers de l'information ». De même, la brève présentation qui est faite du journalisme rémunéré à la pige dans le *Livret SNJ du journaliste* identifie clairement la situation du pigiste à celle d'un travailleur précaire[179] :

> Le monde des pigistes est celui de la fragilité, de l'instabilité, des incertitudes. En trente ans leur nombre a été multiplié par huit. Les rédactions "permanentes" souvent constituées d'équipes rédactionnelles restreintes font de plus en plus appel à ces confrères à l'emploi précaire.
> Ils sont sans cesse confrontés dans les entreprises aux multiples problèmes liés à la précarité de leur emploi, au milieu d'une réglementation qui a du mal à se mettre en place.

La hausse de la proportion de pigistes dans la population de journalistes est alors interprétée comme la conséquence d'une « logique de la précarité »[180]. Ce discours de dénonciation du « sort » fait aux pigistes se retrouve également au sein d'organisations et associations ne prétendant pas représenter l'ensemble des journalistes mais seulement certains d'entre eux. L'Association Nationale des Journalistes Reporters Photographes et Cinéastes (ANJRPC)–FreeLens, qui regroupe principalement des journalistes photographes de presse, envisage également la situation des pigistes sous l'angle de la précarisation. Ainsi, le tract annonçant la fusion en 2003 des deux associations, ANJRPC et FreeLens, stigmatise la « violence économique » à laquelle doivent faire face les photographes d'information, et qui se manifeste notamment dans le montant des piges sur ce marché. De même la participation de l'association à la création d'un forum des pigistes

---

[178] *Ibid.*, p. 8-9.

[179] Les pigistes ne constituent toutefois pas la seule incarnation du journaliste précaire. Les journalistes employés en CDD forment ici un second pôle de la précarité journalistique (Accardo, 1998). Ces derniers représentent des bataillons particulièrement importants au sein du secteur audiovisuel, où ils sont employés en CDD d'usage (comme le seraient des intermittents du spectacle). La section SNJ de Radio France, dans son *Livre blanc Spécial précaires* de mai 2005, estime que les précaires se répartissent équitablement entre les deux catégories.

[180] *SNJ-Info*, région parisienne, 81, février 2004, p. 1. *Cf.* également Myriam Guillemaud, « Pigistes : des salariés comme les autres », *Le journaliste* 272, 1er trimestre 2004, p. 8 (*Le journaliste* est l'organe officiel du SNJ).

est l'occasion de révéler « les difficultés parfois extrêmes des précaires de la presse, "acteurs invisibles" »[181] qui témoignent d'une « flexibilité » qui, malgré tout, « permet la survie financière de nombreux titres »[182] dans le contexte d'un « système capitaliste de plus en plus concentré et sauvage »[183]. Toutefois, la dénonciation de la précarité est un élément moins structurant du discours de l'ANJRPC – FreeLens. Celle-ci n'est pas en effet une association de pigistes mais de photographes qui sont confrontés, à un niveau inconnu des autres catégories de journalistes, à certains problèmes particuliers, et notamment à celui de la rémunération en droits d'auteur.

La situation d'une association comme Profession Pigiste est de ce point de vue plus ambiguë encore, puisqu'elle vise explicitement, entre autres, à « revaloriser l'image de marque des pigistes »[184], et ainsi à créer les conditions de possibilité de l'expression d'une « vocation » de pigiste. Aussi le discours de l'association ne peut se focaliser exclusivement sur une précarité qu'il s'agit justement de ne pas associer à la condition de pigiste comme une nécessité. Pris entre le marteau de la dénonciation des situations les plus difficiles et l'enclume de la revendication du statut comme pigiste comme étant désirable, Profession Pigiste ne peut qu'adopter une position ambiguë, dont témoigne par exemple l'éditorial rédigé par Yann Kerveno, président de l'association, en exergue à l'un des numéros de la brochure éditée par l'association, *Pigiste*. L'excellence professionnelle y devient le remède à une précarité toujours menaçante.

> Ancrer le journaliste pigiste dans le paysage de la presse française n'est pas une mince affaire. Nous devons d'un côté batailler pour faire respecter la loi par les entreprises qui nous emploient et, de l'autre, dorer enfin notre blason pour que notre travail soit reconnu à juste titre. Sans reconnaissance explicite de nos qualités, de nos capacités, inutile d'envisager que les entreprises aient envie de respecter naturellement le code du travail et la convention collective. Cette reconnaissance est l'affaire de chacun et chacune d'entre nous, et passera par la rigueur que nous mettrons à produire les articles, enquêtes, dossiers qui nous sont confiés par les rédactions ou que nous leur proposons.
>
> (Yann Kerveno, « Batailler, redorer… », *Pigiste* 11, décembre 2005, p. 3)

[181] *Photojournalistes*, mars 2002, p. 5. (*Photojournalistes* est la lettre aux adhérents de l'ANJRPC).
[182] *Photojournalistes*, janvier 2003, p. 2.
[183] *Photojournalistes*, janvier 2003, p. 6.
[184] C'est en particulier l'un des objectifs de l'association, tels qu'ils sont présentés sur le site Internet de l'association (http://www.pigiste.org/association.php).

Pour une association comme Profession Pigiste, le développement de la pige n'est pas un strict synonyme de précarisation de l'activité, bien qu'il en porte certains germes. La précarité propre aux pigistes est alors évoquée de manière indirecte, à travers la question juridique du respect des droits sociaux (en particulier, le paiement du pigiste en salaires), du difficile renouvellement annuel de la carte de presse[185], de la nécessité pour certains de recourir au portage salarial[186], ou encore des relations entre activités de la presse et de communication[187]. Ce dernier cas est particulièrement emblématique des voies détournées permettant d'aborder la question de la précarité dans la mesure où la « communication » fait souvent figure de repoussoir puisque le journaliste s'y fait « publicitaire », mais elle peut apporter d'appréciables revenus complémentaires pour des pigistes qui y trouvent à exercer leurs compétences. La manière dont le dossier thématique consacré à cette question est introduit dans le numéro 5 de la revue *Pigiste* est caractéristique de ce traitement particulier de la précarité du pigiste, sans employer le terme mais en s'intéressant à certaines de ses manifestations et conséquences :

> Journalisme pur et dur ou travaux de communication à l'occasion ? Le débat reste ouvert. Compte tenu des tensions actuelles sur le marché du travail, les pigistes se trouvent souvent confrontés à un vrai dilemme. Proposant des tarifs souvent supérieurs au feuillet au regard de ce qui se pratique dans la presse que nous qualifierons de « traditionnelle », mais flirtant aussi avec l'illégalité en nous proposant des règlements en honoraires ou sur facture, le monde de la « communication » est pourtant protéiforme. Publicité pure, communication institutionnelle ou d'entreprise, relations presse… Les opportunités sont nombreuses, multipliant le risque de nous mettre en porte-à-faux. Chacun d'entre nous a, d'ailleurs, une idée, arrêtée ou non, sur la com' : compromission publicitaire pour les uns, source de revenus utile et intéressante pour les autres, ou encore mal nécessaire, bouée de sauvetage servant à boucler les fins de mois.
>
> (Xavier Toutain et Yann Kerveno, « Presse-communication : nos liaisons sont-elles dangereuses ? », *Pigiste* 5, mars 2005, p. 8)

[185] Cette question fait l'objet d'un dossier thématique dans le numéro 4 (février 2005) de *Pigiste*.
[186] Le portage salarial fait également l'objet d'un dossier thématique dans le numéro 8 (juin 2005) de *Pigiste*, à partir du constat selon lequel « inutile de se voiler la face, vivre uniquement de piges presse est devenu très difficile » (Marie-Jeanne Marti, « Quand portage rime avec dépannage », *Pigiste* 8, juin 2005, p. 8).
[187] *Cf.* le dossier afférent dans le numéro 5 (mars 2005) de *Pigiste*, sous le titre « Presse-com', les liaisons dangereuses ».

Autrement, la précarité n'est guère abordée de manière frontale. L'ensemble de la collection « papier » de *Pigiste* (14 numéros d'octobre 2004 à mai 2006[188]) permet de n'en relever que de rares évocations : un entretien réalisé par un membre de l'association avec un chercheur en Information et Communication[189] ou encore présentation des programmes des syndicats de journalistes à l'occasion des élections à la CCIJP[190]. A ces quelques exceptions près, les termes connexes à celui de « précarité » sont absents du discours de Profession Pigiste, au moins dans ses dimensions publiques telles que l'incarne *Pigiste*. C'est là une conséquence probable de cette position ambiguë d'une association qui, tout en reconnaissant l'existence d'une précarité des pigistes, se donne également pour mission de dé-stigmatiser la condition de pigiste et ne saurait donc s'appesantir sur la précarité qui lui est nécessairement associée. Il est à ce titre remarquable que le président de l'association Profession Pigiste, refuse explicitement de caractériser la pige par sa précarité, lui préférant le terme d' « instabilité »[191]. La précarité n'est alors pas nommée, mais elle est toutefois appréhendée à travers certaines de ses manifestations, comme la difficulté à prévoir l'avenir, à anticiper des flux de revenus constants, *etc*. Ces formes d'incertitude parsèment les entretiens réalisés auprès de pigistes.

> Donc là, j'ai envoyé des CV, j'avais suivi une formation avant parce que je savais pas... tu vis toujours dans la crainte de... te dire « comment est-ce que je vais bouffer le lendemain ? », presque. Enfin... En tout cas, à un moment, je commençais à travailler à la télé, y avait pas encore ces fameux contrats de grille, donc c'était vraiment payé presque à la semaine, ou... Même si tu sais toujours plus ou moins que ça va durer toute l'année, j'ai quand même... Tu te dis « l'année d'après, qu'est-ce qui se passe ? », donc...
>
> (Pigiste, radio publique, né en 1973, entretien du 3 juin 2005)

[188] A compter de cette date, la brochure devient en effet électronique.
[189] Eric Delon, « "Le pigiste, figure incontournable du journalisme d'aujourd'hui", entretien avec Denis Ruellan », *Pigiste* 12, janvier-février 2006, p. 6.
[190] Barbara Pasquier, « CCIJP : Quand les syndicats parlent des pigistes », *Pigiste* 14, mai 2006, p. 6-7. Il faut toutefois noter que les termes « précarité » et « précarisation » ne sont pas alors employés par l'auteur de l'article elle-même, mais dans le cadre de citations *verbatim* du discours syndical.
[191] Entretien du 30 juin 2005.

2. Intermittents et pigistes, prémices d'une organisation du travail renouvelée

Une première interprétation du développement de la pige et de l'intermittence du spectacle consiste donc à y voir la marque d'une précarisation croissante de ces milieux professionnels, à l'instar de ce qui se déroulerait dans le monde du travail dans son ensemble. A cette vision « pessimiste » d'une précarité généralisée dont pâtiraient tous les individus s'oppose une version plus « optimiste » qui voit dans ces évolutions un effet positif des métamorphoses générales du travail, voire du capitalisme dans son ensemble. Loin d'être uniquement le symbole d'un travail désormais totalement « en miettes » (Friedmann, 1964) ou « sans qualités » (Sennett, 2000), et d'une insertion à remettre sans cesse sur le métier, ces formes particulières d'emploi porteraient en elles les germes d'un renouvellement en profondeur de l'activité professionnelle elle-même, voire de l'agir humain. Ces formes originales viendraient alors refonder le travail : de *tripalium*, des douleurs de la femme enfantant[192], le travail deviendrait vecteur de créativité, de réalisation de soi[193]. L'aliénation et la dépossession dont il est synonyme dans la tradition marxienne (Marx, 1963, 1996) ne seraient plus de mise : au contraire, c'est par ce travail libéré, ce travail qu'il se serait réapproprié, et dont la pige et l'art dramatique seraient des exemples paradigmatiques, que l'individu pourrait réellement se construire en tant qu'individu. Pigistes et comédiens ne seraient plus renvoyés vers le pôle d'une inévitable précarité mais identifiés au personnage du « *Sublime* » décrit et magnifié par Poulot à la fin du Second Empire (1980)[194] qui, du fait de compétences dont il aurait le monopole exclusif, serait en mesure de traiter sur un pied d'égalité avec un employeur qui, dorénavant, s'apparenterait davantage à un « client » qu'à un « patron ». Plus généralement, le développement de ces formes particulières d'emploi ne signifierait pas tant l'expansion à l'infini d'une précarité briseuse de carrière puisqu'anéantissant tout espoir de stabilité sur les marchés du travail ; il marquerait au contraire le terme d'une convention fordiste qui soumettait le travailleur aux ordres et impératifs fixés par l'employeur, lui permettant ce faisant de reconquérir son autonomie.

[192] A. Supiot (2002, p. 3) rappelle en effet que les premiers usages attestés du mot « travail » en langue française renvoient à l'obstétrique.
[193] La fameuse distinction entre œuvre et labeur, déjà évoquée plus haut, est alors souvent mobilisée pour décrire une période récente qui marquerait le passage de l'une à l'autre.
[194] C'est en particulier la thèse défendue par Bernard Gazier (2005).

2.1. La pige comme renouveau du journalisme

Bien que les discours associant pige et précarisation soient les plus nombreux[195], les plus visibles et, dans une certaine mesure, les plus licites socialement, l'existence de visions plus « optimistes » de cette forme d'emploi n'en est pas moins réelle, et leur importance ne doit pas être sous-estimée. Les revendications d'une association comme Profession Pigiste reposent assez largement sur l'idée que, loin de marquer l'épuisement du métier de journaliste, l'accroissement constant du nombre des pigistes serait le prélude, ou le symbole, d'un renouvellement de ce métier même, *i.e.* d'une redéfinition de la manière légitime de l'exercer, des compétences dont il suppose la mobilisation[196], *etc.* Le journalisme né de la pige libèrerait le travailleur des pesanteurs du journalisme plus « ancien », dans lequel l'attachement permanent à une rédaction viendrait ruiner la créativité individuelle, ses capacités d'initiative. Le pigiste serait ainsi ce journaliste débarrassé des lourdeurs et automatismes d'une activité routinisée[197] et, par là, répétitive et peu épanouissante. Ainsi, le discours d'une association comme Profession Pigiste ne fait pas de l'« instabilité » un facteur d'angoisse face à un avenir incertain mais l'érige en source de plaisir et d'excitation dans le travail. Elle ne s'oppose donc plus à la sécurité des non-pigistes, mais à la frustration qu'ils ressentiraient à l'épreuve d'une routine présente dans chacun de leurs actes de travail. La particularité de l'activité du pigiste tient alors à un renouvellement permanent puisque nécessaire. Dans le discours, cette instabilité est associée à ce que les pigistes désignent comme une *« remise en cause »* permanente, qui empêche le pigiste de *« s'endormir »*, pour reprendre un terme employé en entretien par le président de l'association. A l'invention dont devrait nécessairement faire preuve le pigiste dans l'exercice de son activité s'opposerait la fonctionnarisation que connaîtraient les non-pigistes. La « remise en cause » du pigiste se fait constante en raison même de cette instabilité : seulement, elle n'est plus connotée négativement comme fardeau du précaire mais associée positivement à l'insatisfaction du perfectionniste.

---

[195] A ce titre, l'ouvrage d'Accardo (1998) est remarquable dans la mesure où, sur les 17 cas de « journalistes précaires » présentés, tous sauf un font de la pige le fondement d'une condition malheureuse, d'une « misère de position ».

[196] Cette question des compétences propres au pigiste, et contribuant à le distinguer d'un journaliste non-pigiste est spécifiquement traitée dans Pilmis (2007b).

[197] Cette routinisation est à prendre dans son sens wébérien, en tant qu'elle est liée à une certaine forme de bureaucratisation, dans le cadre plus général d'une rationalisation de l'activité (Weber, 1995a, p. 290-301, p. 326-336).

> Tous les matins, tu remets les compteurs à zéro. Simplement parce que t'as pas le droit à l'erreur : si tu fais une connerie dans un canard, t'es grillé pour un moment.
>
> (Entretien avec Yann Kerveno, président de Profession Pigiste, 30 juin 2005)

Le rôle de ce goût pour l'instabilité, ou de cette aversion pour la routine, en tant qu'incitation à une pratique professionnelle inventive se manifeste à d'autres niveaux du discours de l'association, et repose notamment sur une vision négative du travail de bureau, tel que le connaîtraient les journalistes intégrés, et assimilé à la routine ou à une fonctionnarisation du métier. Quant à la revue *Pigiste*, elle propose des portraits qui sont autant de regards portés par des pigistes sur des pigistes, dont certains développent cette thématique de la préférence pour l'instabilité. Ainsi, le premier portrait paru dans la revue est consacré à un pigiste « heureux de l'être » et retrace les principales étapes de la carrière couronnée de succès de quelqu'un ayant « besoin d'une dose savamment dosée de risque et de peur »[198]. Ayant une activité irrégulière et peu routinière, le pigiste s'expose notamment au risque de voir une grande partie de son activité annuelle se concentrer sur une mince période de temps, mais là encore, le risque peut être « désamorcé » en le présentant comme la « rançon du succès » : « Encore épuisée, "mais heureuse", par la couverture tous azimuts des élections américaines, *X*, 36 ans, est une pigiste comblée depuis sa tour de contrôle de l'Upper East Side de Manhattan »[199]. L'instabilité, voire l'insécurité liée à la condition de pigiste, deviennent alors des attraits de la forme d'emploi elle-même. La retraduction des termes employés pour décrire l'activité du pigiste est alors complète : à la crainte du lendemain succède l'excitation devant l'inconnu, à la difficulté à prévoir son activité se substitue l'absence de routine, la répétition du même devient invention permanente *etc*. Au total, au pigiste épanoui au contact d'un métier sans cesse changeant s'oppose la figure répulsive d'un journaliste aux traits semblables à ceux du travailleur des industries tayloristes. A ce titre, l'expression « *journaliste posté* » est particulièrement emblématique, renvoyant l'ensemble des non-pigistes à des visions d'un journalisme « industriel » proposant une relecture du film *Les Temps modernes* où le fil des dépêches d'agence jouerait le rôle de la chaîne introduisant un rythme contraint[200]. Le téléscripteur, ou ses équivalents de l'ère numérique, régurgitant

[198] *Pigiste*, 1, octobre 2004, p. 10.
[199] *Pigiste*, 3, décembre 2004 – janvier 2005, p. 12.
[200] Le terme de « journaliste posté » semble assez spécifique à certains pigistes. Toutefois, l'opposition entre journalisme « de dépêches » et journalisme « de terrain » se révèle assez structurante dans cet univers

de façon ininterrompue des informations brutes, ni hiérarchisées, ni mises en forme ou en perspective, contribueraient à noyer irrémédiablement le journaliste « posté » à la manière dont l'accélération de cadences difficiles à soutenir oblige l'ouvrier « posté » à les augmenter plus encore afin de « remonter » la chaîne[201].

> – Mais moi, pour avoir participé aux semaines de la presse à l'école, c'est extrêmement instructif d'aller dans les écoles, quoi.
> – *C'est-à-dire?*
> – Ben, euh...
> – *Les gamins, ils ont des étoiles dans les yeux?*
> – Ah, ils délirent à pleins tubes. Moi, j'étais arrivé avec des dépêches, et je leur ai filé des dépêches. Je leur ai dit: « voilà, ça commence par là ».
> – *« C'est ça, de l'info... »*
> – Voilà, c'est ça. Ils regardaient, et ils disaient: « mais c'est quoi ». « Vous en avez des kilomètres qui tombent tous les jours ». Parce que c'était tout de suite: « vous parlez trop de ci, pas assez de ça. » Plein de reproches. Je leur dis: « ben justement, faites votre choix maintenant. Démerdez-vous avec tout ça. » Et là, bon, ils ont commencé à voir un peu et l'ampleur de la tâche et la complexité, et la responsabilité de tout ça, quoi.
> – *Un truc un peu plus ingrat et un peu moins paillettes.*
> – Ouais, ouais, mais bien.
>
> (Pigiste, Télévision publique, né en 1971, entretien du 8 janvier 2005)

La pige se conçoit comme l'opposé des pratiques professionnelles « classiques » caractéristiques des journalistes non-pigistes qui, elles, sont stigmatisées, à travers la mobilisation d'une « critique artiste » (Chiapello, 1998 ; Boltanski, Chiapello, 1999). Cette « critique artiste » s'adresse, à partir de la fin des années 1960, aux modes de régulation capitalistes traditionnels, *i.e.* fordistes. Elle se distingue d'une seconde critique, « sociale » celle-là, en ce qu'elle ne porte pas sur des questions matérielles comme le niveau des rémunérations, les conditions de travail, *etc.* Cette critique « artiste » (ainsi nommée en raison de sa proximité avec la rhétorique artiste professionnelle[202]) s'attache

---

professionnel, et se retrouve dans le langage à travers l'opposition entre journalisme « assis » et journalisme « debout ».

[201] Outre dans le film de C. Chaplin, on trouve une description saisissante de cet effet des cadences dans le texte de Robert Linhart sur les usines Citroën (1978, p. 20-24), et dont la plupart des termes se retrouvent dans la rhétorique professionnelle des pigistes. Dans le cas de la presse, la séquence d'ouverture du documentaire de Raymonde Depardon *Numéros zéro* (1977), sur le lancement du quotidien *Le Matin de Paris*, met en scène cette fonction potentiellement asservissante des dépêches d'agence. Elle figure un journaliste collectant inlassablement les dépêches émises par un téléscripteur apparemment intarissable, déchirer certaines des feuilles devenues trop longues d'un geste mécanique, puis parcourir les couloirs du journal les bras chargés d'une quantité ahurissante de papiers (l'ensemble atteignant une longueur de plusieurs mètres) qu'il a pour mission d'épingler au mur.

[202] On trouve une présentation particulièrement intéressante de cette rhétorique artiste, en tant qu'elle constitue un véritable système, dans l'analyse que font Kris et Kurz (1987) des biographies d'artistes.

plutôt à dénoncer un travail modelé par des régulations bridant la créativité et l'autonomie du travailleur. Elle repose donc, par nature, sur une opposition à la standardisation de la production et prône, au contraire, une réhabilitation de l'originalité, de la créativité et de l'autonomie dans le travail. Le « nouvel esprit du capitalisme » dépeint par L. Boltanski et E. Chiapello naît de l'intégration de cette critique artiste dans les pratiques économiques, et en particulier managériales. Le respect des valeurs portées par cette critique assure alors la condition de « *grand* » - c'est-à-dire une reconnaissance plus ou moins importante de la part des autres membres de la cité. Certains journalistes pigistes et, à plus forte raison, certains défenseurs de la « cause » pigiste, se font porteurs d'un discours dont les accents évoquent très nettement ce « nouvel esprit » du capitalisme.

C'est ainsi, en particulier, que l'on peut interpréter le rapprochement effectué, par de nombreux pigistes, entre les impératifs propres à l'exercice de leur activité et le modèle, pour partie idéalisé, du journaliste de terrain (Le Bohec, 2000 ; Neveu, 2001). Les pigistes sont présentés, en effet, comme l'avenir du journalisme dans la mesure où ce seraient les seuls à même d'incarner, dans leurs pratiques, cet idéal du journaliste de terrain, allant à la « pêche aux infos » (pour reprendre l'expression du jargon professionnel), et s'opposant au journaliste « assis » se contentant de compiler les dépêches, figure honnie du « journaliste posté ». Dans le discours des défenseurs de la pige, les pigistes représentent un avenir souhaitable dans le journalisme parce qu'ils apparaissent comme une manière de retour aux « sources » du journalisme, telles qu'on peut les appréhender à partir d'une figure mythique comme celle du grand reporter (Le Bohec, 2000, p. 160-167). Dans le cadre d'une opposition entre journalistes non-pigistes et journalistes pigistes, ces derniers se voient alors valorisés puisque, comme le prophétisent plusieurs pigistes, ce « seront bientôt les seuls à être sur le terrain », que tendent à déserter les non-pigistes. Ainsi, non seulement les évolutions démographiques déjà entrevues du journalisme laissent entrevoir les pigistes comme *futur* démographique du journalisme, mais ils en seraient également *l'avenir*, par le biais de cette réactualisation pratiques de préceptes journalistiques idéaux. Le regard porté sur le journalisme « debout » par les pigistes (de même que par bon nombre de non-pigistes) manifeste bien cette « redéfinition nostalgique des standards légitimes de la profession » qu'évoque J.-M. Charon :

> Dans le constat de la progression du journalisme assis s'exprime un regret et une critique, qui valorisent en retour une pratique dominée par la prise de risques, l'exposition

> personnelle et physique sur le terrain dans des situations dangereuses, difficiles ou pénibles. Celle qui, précisément, permettrait d'asseoir le respect auquel pourrait prétendre le journalisme dans nos sociétés et au sein des entreprises de médias. Ce regret de voir se développer le journalisme assis n'est pas forcément le fait de journalistes qui ont eux-mêmes « bourlingué », « roulé leur bosse » sur chacun des grands fronts du monde, de la société ou de la vie. Editorialistes, chroniqueurs, chefs de service, rédacteurs en chef, secrétaires de rédaction peuvent partager ce sentiment. Ils expriment alors leur attachement à un modèle idéal de ce qui fonde le journaliste, confortant un mode de légitimation de toute la profession, à leurs yeux comme vis-à-vis de leur source et du public.
>
> (Charon, 1993, p. 46)

A ce titre, le développement de la pige s'inscrirait non pas tant dans un contexte de précarisation du monde journalistique mais, bien davantage, dans celui de sa reconfiguration et indiquerait un renouvellement des manières de faire de la presse, parallèles à d'autres mutations comme le développement des journaux gratuits ou encore l'apparition des nouvelles technologies de l'information et de la communication[203]. Et ces évolutions du journalisme ne pourraient être aussi facilement associées à un signe négatif que le prétendraient les tenants d'une irrésistible dégradation des conditions du travail journalistique. Au contraire, le développement de formes particulières d'emploi n'indique pas tant une précarisation du travail que des modifications plus profondes de l'organisation productive, et finalement l'émergence d'un « nouvel esprit du capitalisme ». Loin de signaler l'avènement d'un nouveau prolétariat, il conditionne la restauration même de la créativité individuelle.

2.2. Les intermittents du spectacle : « sublimes » et « travailleurs du futur »

Des réflexions comparables parsèment certaines analyses de la situation des intermittents du spectacle, et parmi eux d'artistes comme les comédiens. La condition présente de cette catégorie spécifique de travailleurs, et les luttes sociales auxquelles ce « statut » donne lieu, se perçoivent alors comme paradigmatiques de ce « nouveau capitalisme », parfois qualifié de cognitif[204]. Certains verraient ainsi dans les travailleurs

[203] Ces deux derniers thèmes alimentent depuis quelques années maintenant la chronique des débats et tables rondes sur le journalisme, la presse, l'information, *etc.* Ces réflexions des acteurs du secteur ont, à l'occasion, trouvé une matérialisation éditoriale (Fogel et Patino, 2005 ; Baret, 2006).

[204] Le terme, que l'on retrouve notamment sous la plume de Yann Moulier-Boutang (2007), désigne la régulation économique post-fordiste dans laquelle les activités immatérielles, et donc le savoir, revêtent une importance sans cesse croissante.

intermittents une forme d'avant-garde salariale, dont l'étude donnerait des pistes de réponse à une interrogation sur les transformations de l'organisation du travail[205]. Le mouvement des intermittents du spectacle ne constitue alors pas, ou pas seulement, un exemple de mobilisation de travailleurs précaires mais se place « au cœur du nouveau capitalisme. Lutte qui est aussi émergence et affirmation de modes nouveaux de la politique – porteuse de besoins et de désirs qui s'éloignent des revendications salariales classiques » (Corsani et Lazzarato, 2004). Là où celles-ci, caractéristiques d'une « critique sociale », appuieraient leurs discours sur des éléments matériels associés aux conditions de travail (niveau de salaire, nature du contrat, *etc*.), la contestation qui se cristallise autour de l'intermittence du spectacle s'inscrirait dans la revendication, plus générale, d'un travail renouvelé qui exprimerait pleinement l'individualité de celui qui le réalise. Ce rapprochement avec ce que L. Boltanski et E. Chiapello nomment « critique artiste » se manifeste, au moins de manière sous-jacente, dans les propositions de certains membres de la Coordination des Intermittents et Précaires. La « discontinuité » de l'emploi, qui y remplace –en l'objectivant– la précarité[206], s'y articule avec la possibilité de se réapproprier le contenu de son travail. La perception de ces indemnités assure l'autonomie financière nécessaire à l'autonomie artistique.

> Jérôme : C'est quand même la première fois qu'il y a des gens qui proclament haut et fort la nécessité de pérenniser un régime d'assurance chômage pour les salariés à l'emploi discontinu ; c'est la première fois qu'un mouvement d'intermittents exige une réforme qui pérennise les pratiques intermittentes. C'est assez jouissif aussi pour tous ceux qui vivent la discontinuité de l'emploi depuis vingt ans dans d'autres secteurs. Ce n'était pas dans l'esprit et la logique des syndicats de travailler à une forme de garantie de la discontinuité comme condition même pour chacun de se réapproprier la mobilité plutôt que de la subir. « *Il faut se battre pour de vrais emplois le reste on verra après* », disent les syndicats !
>
> Antoine : Ce qui est singulier dans notre démarche c'est qu'elle se situe sur ce terrain social mais à partir de l'expression propre à chacun : « voilà de quoi j'ai besoin pour pouvoir continuer à travailler comme je pense que je dois et peux travailler », plutôt qu'à partir de revendications « classiques », telles, par exemple, la défense d'avantages acquis ou la revendication d'augmentations salariales. C'est la question du contenu du travail qui est en jeu. On a besoin d'une certaine liberté

[205] C'est notamment l'un des objectifs que se donne l'*Enquête socio-économique sur l'intermittence dans le secteur du spectacle*, première partie de « l'expertise d'initiative citoyenne » commandée par l'Association des Amis des Intermittents et Précaires et réalisée par une équipe de chercheurs du MATISSE-Isys (Corsani, Lazzarato, Moulier-Boutang, Oliveau, 2005).

[206] Selon un mécanisme similaire à celui visant à substituer, dans le discours de certains pigistes, le terme d' « instabilité » à celui de « précarité ».

> pour continuer à agir sur ces contenus. Cette préoccupation nous amène à formuler des besoins particuliers.
>
> (CIP-IDF, « Ils ont une proposition à faire », *Multitudes* 17, 2004)

Le travail artistique, tel que le connaissent les intermittents du spectacle, contribuerait alors, à réinterroger, en premier lieu, la *condition salariale*. L'expérience exemplaire des intermittents du spectacle permet en effet de mettre en évidence l'impact de l'articulation entre travail et protection sociale. A travers le système spécifique d'indemnisation du chômage dont ils bénéficient, la frontière entre emploi et non-emploi viendrait s'estomper. Les périodes non-travaillées seraient moins en effet des périodes de chômage, au sens de privation d'emploi ou de non-travail, que des moments dédiés à la prospection d'engagements nouveaux ainsi qu'à la restauration de la créativité, à la préparation de projets originaux ou encore à la collaboration gratuite à des projets artistiques. En effet, l'assurance de la perception de revenus durant les périodes non travaillées permettrait de suppléer la politique culturelle en mettant en place ce que Grégoire, en se fondant sur le renversement des moyens et des fins décrit par N. Heinich (2005), qualifie de « contre-pouvoir professionnel dans la définition de la production culturelle » (Grégoire, 2007). L'appartenance à un système de protection sociale centré sur le mécanisme de la cotisation vient alors changer la signification même du chômage en faisant des indemnités afférentes non pas la compensation une perte de revenus ou l'assurance du risque de non-activité, mais davantage le versement d'un salaire socialisé (Friot, 1998)[207].

> – Moi, depuis juillet, depuis que j'ai plus le statut [d'intermittent], je travaille en autonomie financière. Je veux dire, moi, j'ai forcément un travail à côté.
> – *T'en as toujours eu un ou c'est simplement depuis que t'as plus le statut ?*
> – Depuis que j'ai plus le statut, beaucoup plus. Avant, je travaillais… de temps en temps, tu vois, pour arrondir un peu… Tu vois. Mais c'est vrai que moi, depuis l'hiver dernier, depuis un an, quand j'étais à Colmar avec l'Opéra du Rhin où je faisais de l'assistanat [à la mise en scène], j'ai pas eu de CDD.
>
> (Comédienne, née en 1978, entretien du 17 décembre 2004)

Proposant un modèle d'activité gratifiante pris dans les filets d'une assurance sociale palliant sa versatilité, la situation des intermittents du spectacle est une incarnation

[207] Nous reviendrons au chapitre 7 sur la question du chômage, dans le cadre d'une approche comparative entre la population des comédiens intermittents et des journalistes pigistes.

possible de l'idéal des « marchés du travail transitionnels », tels que G. Schmid et B. Gazier les ont définis (Schmid, 1995 ; Gazier, 2000 ; Gazier et Schmid, 2002 ; Gautié, 2003 ; Gazier, 2003). Ceux-ci envisagent un possible retour au plein-emploi, dont la condition serait une refonte du modèle social, afin qu'il prenne en compte les moments du cycle de vie professionnel qui verraient l'activité individuelle s'écarter de la norme fordiste, pour mieux les compenser. Les périodes non-travaillées pourraient être alors consacrées à la vie familiale, à la formation ou encore aux projets personnels. En cela, les intermittents du spectacle se révèlent exemplaires, et feraient figure de démonstration de la manière dont un système social spécifique, adapté aux impératifs d'une activité discontinue, pourrait contribuer à estomper la frontière entre période d'emploi et de non-emploi. Ces professionnels des spectacles représenteraient alors la préfiguration d'un futur travailleur, pour lequel l'emploi à temps plein et à durée indéterminée ne serait plus guère de mise, mais qui se serait émancipé de la tutelle patronale pour, de projet en projet, modifier la nature même de son activité en jouant de compétences rares le rapprochant du « Sublime ».

Les intermittents du spectacle, à travers la manière dont leur activité repose sur ce que P.-M. Menger (2005) a appelé un « régime d'emploi-chômage » et dans la mesure où ils représentent une figure renouvelée du travailleur « sublime », signaleraient alors, contrairement aux prédicats des tenants d'une version plus pessimiste du développement des formes atypiques d'emploi, un renversement du rapport de forces entre employeur et salarié. Le fondement de la relation salariale, qui consiste historiquement à échanger de la subordination contre de la protection (Supiot, 2002), s'en trouve largement modifié : l'obtention d'une protection n'est plus conditionnée à la subordination de l'individu, ou ne l'est plus nécessairement. L'individu ne serait plus dans la situation du prolétaire confronté à une armée de réserve marxienne, mais bien davantage dans celle du travailleur autonome, rebelle aux hiérarchies, protégé notamment par la rareté de ses compétences, et situé dans un rapport ambigu au marché. Les carrières individuelles seraient alors moins bornées et confinées qu'elles ne l'étaient quand les régulations fordistes étaient « en vigueur »[208]. L'appartenance à une troupe permanente est alors presque antinomique avec un exercice noble de l'activité de comédien.

[208] C'est en particulier l'argument défendu par les tenants de la « *boundaryless career* » (Arthur, Rousseau, 1996).

> On est inséré dans le milieu professionnel si on a un emploi stable, euh… Maintenant, c'est pas mon idée à moi du théâtre, c'est-à-dire que moi, mon idée de comédien, c'est pas d'avoir une chose… je sais pas, d'être sociétaire d'une troupe par exemple, ce qui est… Finalement, en France, y a pas beaucoup de cas : y a les comédiens de la Comédie-Française et le TNS, probablement. Euh… oui, dans l'absolu, c'est une façon d'être inséré dans ce milieu-là. C'est pas mon envie, moi, je me sentirais pas… enfin, je crois pas que je me sentirais plus comédien si j'avais cette sécurité-là. Je me sentirais (*en rigolant*) plus sûr financièrement, juste. Mais j'aime aussi la notion d'insécurité, euh, dans le métier de comédien ; donc cette notion-là est importante pour moi aussi.
>
> (Comédien, né en 1973, entretien du 15 mars 2002)

> – C'est vrai que j'ai un parcours particulier, que je suis pas du tout française. J'ai vécu jusqu'à l'âge de vingt ans à Belgrade, en ex-Yougoslavie. J'ai pas du tout un parcours typique : j'ai fait ma formation là-bas, dans un studio. Ca s'appelait « Studio Expérimental Art Dramatique »
> – *C'était privé ou public ?*
> – Ca, c'était un truc privé. Ce qui était très très rare à l'époque, parce que c'est vrai que là-bas, il y a le conservatoire, y avait cette école et il y avait à cette époque peut-être une ou deux troupes privées. Sinon, tout était dirigé par l'Etat, et c'est une des raisons pour lesquelles je suis partie, aussi. Parce que c'est… tous les acteurs étaient fonctionnaires. C'était assez… Il y avait aucune liberté.
>
> (Comédienne, née en 1972, entretien du 4 avril 2002)

A l'angoisse des lendemains incertains se substitue une autonomie et une liberté recouvrées. Le développement de ces formes d'emploi « atypiques » contribuerait ainsi à réinterroger la condition salariale elle-même, à en signaler des reconfigurations possibles et des mutations futures. Les discours managériaux se révèlent particulièrement propices à l'expression d'arguments symptomatiques de cette « critique artiste ». L'ouvrage de Charles Handy, *L'âge de déraison* (1996), en constitue un exemple emblématique. Celui-ci s'adresse prioritairement à « ceux qui exercent des responsabilités dans les organisations. Ce sont eux en effet qui sont aux commandes du changement » (Handy, 1996, p. 7). Dans un contexte de développement des formes particulières d'emploi, l'auteur y prône un renouvellement en profondeur de l'organisation du travail et, plus largement, de l'activité humaine : « Dès lors que la société ne peut plus garantir à tous un emploi salarié durant toute leur vie active, les solutions jusqu'alors adoptées pour la retraite – pensions – et les périodes dans emploi –allocations chômage – ne sont plus adaptées. Il faut désormais reconsidérer l'ensemble du système de revenus – qui les perçoit et comment » (p. 157-158). Cette modification de l'organisation du travail prend la forme d'une plus grande autonomie accordée à des individus devant désormais gérer

non plus une activité mais plusieurs, constituant un véritable portefeuille[209], dont la conduite serait similaire à celle requise par un portefeuille d'actifs financiers tel que certains économistes ont pu l'étudier (Markowitz, 1952 ; Tobin, 1958). L'autonomie qu'ils auraient reconquise, associée à une certaine protection, leur permettrait de dégager un temps de loisir-travail consacré à des activités « plus personnelles, plus créatives, qui donnera[it] bien des satisfactions » (Handy, 1996, p. 164).

Les arguments développés par une certaine littérature managériale peuvent toutefois être rapportés au cas, perçu comme paradigmatique, des intermittents du spectacle. Si les intermittents du spectacle forment une avant-garde salariale , il reste à tracer les contours de ce salariat qu'ils préfigureraient, à dresser le portrait de ce travailleur du futur dont la littérature appelle la venue de ses voeux. Celle qu'étudie P.-M. Menger (2002) voit dans l'intermittent du spectacle un idéal possible du travail qualifié à forte valeur ajoutée – à la fois libre et précaire. La précarité constituerait à la fois une contrepartie de sa liberté et une condition de sa fécondité, en vertu de l'axiome romantique selon lequel luxe et confort brident la créativité et empêchent l'art. En portant au pinacle un modèle de travailleur indexé sur les travailleurs artistiques, ce discours managérial rejoint, comme le rappelle P.-M. Menger, une certaine tradition philosophique. Le travail qui caractérise l'intermittent du spectacle serait alors le parangon du travail libre puisque ne poursuivant que la réalisation d'une *œuvre* (Arendt, 1961), qui absorbe, condense et matérialise le sens de l'acte créateur. Les mondes de l'art, et en leur sein les mondes de l'art dramatique, seraient, plus encore, les lieux d'invention d'un salariat renouvelé, qui réaliserait l'idéal marxien des *Manuscrits de 1844* (Marx, 1996) d'un travail non aliéné, d'un travail qui ne soit pas marqué par la dépossession –un travail qui, rappelle Marx, s'incarne dans toute sa pureté dans le travail artistique.

Les manuels de management soumis à l'analyse de L. Boltanski et E. Chiapello contribuent à dessiner un « nouvel esprit du capitalisme ». Si le discours de certains intermittents du spectacle repose, plus encore que celui des journalistes pigistes, sur la « critique artiste », ils jouent surtout le rôle de modèles pour la « cité par projets » qui incarne cet esprit nouveau. Celui-ci naît de l'intégration de cette critique artiste dans les pratiques managériales au cours du dernier quart du 20^{e} siècle, et se manifeste dans l'apparition d'une « cité par projets » au sein de laquelle la grandeur –*i.e.* la

[209] C. Handy parle à ce sujet de « *portfolio worker* ».

reconnaissance par autrui– repose sur le respect de valeurs comme l'autonomie, l'originalité, la créativité, qu'il s'agit de mobiliser dans le cadre d'une organisation se déroulant de plus en plus selon une logique de projets. Les individus sont rassemblés pour une tâche particulière, plus ou moins longue, et forment donc des équipes qui ne peuvent être que temporaires. Les individus se doivent donc d'être autonomes puisque les collectifs de travail ainsi constitués ne reposent pas tant sur l'idée de hiérarchie que sur celle d'une collaboration entre des « égaux » ou, au moins, des pairs, réunis sur la base de leurs seules compétences. Ce faisant, ce « nouvel esprit du capitalisme » repose également sur une exaltation des capacités réticulaires, de la capacité des individus à former des liens et à s'inscrire dans des réseaux, qui devient de fait l'un des indices de cette autonomie individuelle.

Ce faisant, la « cité par projets » décrite par Boltanski et Chiapello à partir des discours managériaux des années 1990 est assez largement indexée sur le fonctionnement du monde du spectacle. Embauché pour une brève période et s'insérant, au gré des spectacles auxquels ils participent, dans des équipes sans cesse modifiées, le comédien s'inscrit dans des réseaux qui jouent un rôle important pour la détermination de son activité, et plus généralement pour sa carrière. La cité par projets et les dimensions réticulaires qu'elle suppose et véhicule rappellent ainsi très nettement l'organisation par projet des mondes artistiques, et en particulier du monde du spectacle (Becker, 1988 ; Anderson et Faulkner, 1987 ; Bielby et Bielby, 1999). La réussite passe par l'inscription réussie dans des réseaux sociaux, comme ceux que matérialisent les annuaires d'anciens condisciples de formations ou encore que symbolisent les anciens collègues de travail. Et cette « critique artiste » qui met en exergue les valeurs de créativité, d'autonomie et d'originalité trouve évidemment un écho dans le discours artistique classique et les normes qui le sous-tendent (Kris et Kurz, 1987) : originalité et créativité apparaissent en effet comme deux valeurs cardinales des mondes de l'art.

On pourrait toutefois objecter que la « cité par projets » se rapprocherait alors du fonctionnement propre à l'ensemble des mondes de l'art plutôt qu'au seul monde des spectacles, et que tous les artistes pourraient donc leur servir de modèle, plutôt que les seuls intermittents. Cette question pose, par ailleurs, celle des rapports entre la « cité par projets » et la « cité inspirée » décrite dans l'ouvrage fondateur de L. Boltanski et L. Thévenot (1991). Les deux cités présentent en effet de nombreux points communs, au niveau des principes supérieurs communs contribuant à les fonder. En particulier, les

valeurs d'originalité et de créativité apparaissent au cœur de chacun de ces deux cités, contribuant à les apparenter, l'une comme l'autre, à des mondes « artistiques » ; les discours et registres de justification que l'on rencontrerait dans ces mondes reposeraient sur la mise en œuvre des grammaires typiques de ces cités. En d'autres termes, celles-ci trouveraient une incarnation « idéale » dans les figures d'artistes. Toutefois, la nature de ces figures diffère selon la cité prise en compte. Tandis que la grammaire typique du « nouvel esprit du capitalisme » repose sur une logique de projets supposant la mise en commun et l'organisation de collectifs de travail, celle caractéristique de la « cité inspirée » envisage davantage la création comme un processus supposant le retrait du monde et une certaine solitude, celle du « génie » prisonnier volontaire de sa tour d'ivoire. Schématiquement, la « cité par projets » s'incarnerait dans le comédien intermittent, et la « cité inspirée » dans l'artiste plasticien. Les discours managériaux, qui proposent de « théoriser » les évolutions observées du marché du travail, peuvent alors envisager les intermittents du spectacle comme une préfiguration d'un « travailleur du futur » puisque ceux-ci, incarnant de manière paradigmatique ce « nouvel esprit du capitalisme », auraient, comme par anticipation, expérimenté les transformations à l'œuvre dans l'ensemble du système productif, et constitueraient, à ce titre, comme un laboratoire pour en entrevoir l'ensemble des conséquences et des effets.

> Tandis que dans la cité inspirée les personnes sont créatives quand elles sont séparées des autres, retirées en quelque sorte en elles-mêmes, dans leur intériorité, seul lieu authentique d'où elles peuvent entrer en relation directe avec une source d'inspiration transcendante (le surnaturel) ou enfouie dans les profondeurs (l'inconscient), dans la cité par projets, la créativité est une fonction du nombre et de la qualité des liens. Elle relève d'ailleurs de la *recombinaison* plutôt que de l'invention *ex nihilo* et prend facilement une forme « distribuée ».
>
> (Boltanski, Chiapello, 1999, p. 192)

Au total, ce second registre de discours sur le développement des formes particulières d'emploi n'y voit pas la marque négative d'une précarisation inéluctable du travail. Bien au contraire, ce mouvement est alors interprété comme le signe d'une modification profonde de l'organisation du travail, source d'un renouvellement du contenu *même* de ce travail. Dans le cas des pigistes, ce discours repose pour partie sur

une inversion du stigmate classiquement associé à ce mode d'exercice du journalisme[210], pour en faire le symbole d'une possible régénération de la presse dans son ensemble, grâce à l'actualisation d'une conception nouvelle du métier par un nombre toujours plus grand de journalistes. A un niveau plus général encore, les intermittents du spectacle revêtent alors les traits de hérauts d'un nouveau capitalisme dont ils témoigneraient à la fois du fonctionnement et des potentialités.

3. Les limites communes de deux discours antagonistes

La montée, apparemment inexorable, des formes particulières d'emploi, fait donc classiquement l'objet de deux interprétations différentes. La première s'en saisit pour y voir la marque d'une précarisation toujours plus grande qui, à travers ses corollaires que sont l'imprévisibilité, l'incertitude et la faiblesse des revenus, signalerait une forme de retour à la situation du prolétariat d'usine du 19e siècle. Développement de la pige chez les journalistes et de l'intermittence chez les comédiens marqueraient alors la diffusion de cette précarité au-delà des cercles qui, auparavant, en avaient « l'apanage » - la classe ouvrière ou les femmes (Letablier et Nicole-Drancourt, 2007). Le second registre interprétatif désigne au contraire les opportunités de renouvellement du travail contenues dans ce mouvement qui, le « libérant » de la monotonie inhérente à son déroulement au sein d'organisations perçues comme nécessairement sclérosantes, offrirait des possibilités d'expression à une créativité et une originalité auparavant bridées. Produits indépendamment les uns des autres, ces registres de discours sur la pige et l'art dramatique partagent néanmoins de nombreux traits, qui justifient leur mise en regard. Registres semblables mobilisés pour rendre compte de mondes voisins, ils tirent des conclusions dont les limites sont également communes.

3.1. L'hypothèse d'une détermination macrosociologique univoque

En premier lieu, ces deux optiques et les discours auxquels elles aboutissent se placent généralement à un niveau exclusivement macrosociologique. Plus précisément,

[210] A bien des égards, être pigiste participe, dans le monde ordinaire du journalisme, au « discrédit » professionnel de celui qui se voit frappé d'une telle « tare de caractère » (Goffman, 1975). Il va de soi qu'une telle situation pose problème en termes d'estime de soi (Hughes, 1996).

elles reposent sur l'idée que des phénomènes et des transformations d'ordre macrosociologique (liées notamment à l'organisation du système productif) seraient nécessairement la cause de modifications à des niveaux micro- et méso-sociologiques. La détermination serait univoque et, en particulier, l'évolution des différents marchés aboutirait à des modifications du rapport qu'entretiennent les individus avec la sphère du travail, notamment leurs carrières et leurs relations de travail et d'emploi[211]. Le postulat d'une telle détermination repose sur une vision réifiée du marché du travail, conçu comme une réalité transcendante nécessairement amenée à influencer l'ensemble des éléments correspondant à des niveaux moins « globaux ». Un tel cadre d'analyse ne se prête guère aux relations d'emploi elles-mêmes. Il ne permet pas en effet de les analyser, se contentant de dériver leur étude de celle du « marché du travail » qui, lui, constitue le véritable objet de recherche. Bien souvent, les analyses concluant à l'inévitable dégradation/ désintégration des relations d'emploi ou, au contraire, à leur inéluctable réinvention/ refondation reposent moins sur une étude de ces relations effectives que sur celles du marché du travail dans son ensemble, qui permettrait d'en dégager certains conclusions et conséquences : à ce titre, elles relèvent moins d'un diagnostic que d'un pronostic.

Plus encore, la mobilisation de cette perspective mène à une vision pour partie désincarnée des mondes sociaux étudiés : des mutations anonymes dont l'origine n'est pas toujours interrogée[212] viendraient mécaniquement modifier l'environnement au sein duquel les individus évoluent. Leur comportement se conformerait alors, de manière quasi-univoque, à ces nouvelles conditions sans que soient réellement évoquées les capacités de réaction, de résistance ou encore d'apprentissage des individus. Les possibles adaptations individuelles « locales » à ces métamorphoses « globales » sont alors bien souvent laissées de côté. Ce point de vue macrosociologique pose alors problème dans la mesure où il ne permet pas de mettre en évidence les ressources que les individus sont susceptibles de mobiliser afin d'aménager la « précarité » à laquelle ils sont confrontés, ainsi que la manière dont ils utilisent ces ressources. Cette optique, qui déduit les évolutions au niveau individuel de phénomènes globaux et supra-individuels, tend parfois

[211] Une critique théorique similaire a été formulée, de manière plus complète, par Bastin (2003, p. 152-156) dans le cas des carrières.

[212] C'est notamment le cas d'une littérature managériale qui, bien que théorique, prend acte des évolutions des formes d'emploi sans que la question du système causal au sein duquel elles s'insèrent ne soient véritablement posée.

à en faire des nécessités et interdit ainsi d'étudier les possibilités de s'en accommoder ou de s'y adapter. Elle empêche alors de mettre en évidence combien le travail des pigistes ou des comédiens tel qu'il est possible de le dériver ou de le modéliser de certaines de ces réflexions est susceptible de s'éloigner de la manière dont il se déroule concrètement. Le choix d'une perspective macro-sociologique de ce type informe la démarché adoptée par la suite et mène souvent à la confusion, dénoncée par Marx et reprise par Bourdieu, entre « les choses de la logique et la logique des choses ».

3.2. La dualité des évolutions récentes

Il demeure toutefois remarquable que les mêmes évolutions donnent naissance, non seulement à deux interprétations différentes, mais plus encore à deux interprétations contradictoires : le développement des FPE sera ainsi marqué tantôt « négativement », et tantôt « positivement ». Cette polarisation des jugements laisse entendre que les transformations ne sont pas observées sous la même facette dans les deux cas ; la modification du prisme choisi serait alors la source d'une partie des divergences quant à l'appréhension de leur signification. Les travaux de Serge Paugam (2000) se révèlent ici précieux en montrant qu'une notion comme celle de « précarité » peut se révéler plus complexe que ce que la fréquence de ses usages pourrait laisser présager. En particulier, S. Paugam signale que la condition de « salarié de la précarité » peut s'analyser à travers deux dimensions qui révèlent, en creux, la dualité de ce concept. Cette ambivalence n'apparaît pas forcément dans les travaux le mobilisant qui, souvent, évoquent l'une ou l'autre de ses acceptions, voire passent de l'une à l'autre sans que ce changement de signification soit nécessairement spécifié. Interrogeant le lien entre intégration et précarité dans un sens assez proche de celui employé par Durkheim (1997, 1998) ou Castel (1999), S. Paugam distingue ainsi :

- la *précarité dans l'emploi*, qui caractérise l'incertitude quant à la possibilité d'avoir un emploi et/ ou de le conserver, ainsi que les diverses menaces sur l'emploi (et, en particulier, le risque de le perdre à l'issue d'une certaine période) ;

- et la *précarité dans le travail*, qui naît de mauvaises conditions de travail, de l'insatisfaction, de la pénibilité, de l'absence d'autonomie, d'une faible reconnaissance, *etc*.

Cette discrimination des deux aspects que peut revêtir le terme de « précarité » permet de penser les combinaisons entre la « logique productive de la société industrielle » et « la logique protectrice de l'Etat-providence » (Paugam, 2000, p. 356). Une typologie des situations individuelles peut alors s'établir qui met en évidence l'impact de la configuration spécifique de précarité sur la forme de l'intégration, loin d'en faire une résultante mécanique de modifications supra-individuelles[213]. Plus précisément, elle met en relation les caractéristiques du travail et de l'emploi et le type d'intégration que connaîtront les individus : le cœur de l'intégration (intégration assurée) se voit ainsi rapportée à l'association d'un niveau élevé de satisfaction dans le travail et de l'assurance d'une sécurité de l'emploi. Elle dessine en creux les déviations que peuvent connaître les situations individuelles.

TABLEAU 6 – TYPOLOGIE DES FORMES DE LA PRECARITE SELON S. PAUGAM

		Satisfaction dans le travail	
		+	-
Stabilité de l'emploi	+	*Intégration assurée*	Intégration laborieuse
	-	Intégration incertaine	Intégration disqualifiante

Source : S. Paugam, 2000, p. 98.

Au-delà de la mise en ordre du réel qu'elle propose, cette typologie fournit des clés de compréhension des discours portant sur la diffusion récente des formes particulières d'emploi. Il apparaît alors que ce que le premier registre de discours dénonce dans le développement de ces FPE, c'est la généralisation de l'intégration disqualifiante à laquelle elle devrait implacablement mener. Celle-ci se définit de manière centrale par l'intériorisation par les individus d'une identité négative (Paugam, 2000, chap. 6) et réduit la notion d'intégration à la seule disposition d'un emploi. Bien que les formes d'intégration soient, dans la recherche de S. Paugam, distinguées des catégories

[213] La recherche dirigée par Baudelot et Gollac sur le bonheur au travail aboutit à des conclusions voisines sur l'absence de lien mécanique entre les évolutions macrosociologiques et les expériences individuelles de travail (Baudelot, Gollac *et al.*, 2003).

socioprofessionnelles[214], il faut toutefois remarquer que ce type paradoxal d'intégration concerne au premier chef les populations ouvrières (qualifiées comme non-qualifiées, p. 106, 112). L'intégration disqualifiante apparaît à ce titre principalement, quoique non exclusivement, comme une intégration ouvrière. C'est la seconde caractéristique forte du registre pessimiste d'interprétation des évolutions récentes du travail : celui-ci renvoie en effet l'effritement du salariat fordiste à une « précarisation » entendue, implicitement ou explicitement, à la fois comme une instabilité de l'emploi et comme une insatisfaction dans le travail. Et cette précarisation est elle-même souvent associée à une prolétarisation des travailleurs, sur le modèle des ouvriers d'usine de l'ère machiniste. Les formes particulières d'emploi sont alors référées aux conditions de vie et au travail ouvriers. La focale, mise sur une catégorie sociale particulière (les classes populaires), informe la vision de ces mutations en les rapportant à un alignement de l'ensemble des emplois, et donc des emplois intellectuels et culturels, sur les emplois ouvriers. Les caractéristiques propres à ceux-ci auraient, en quelque sorte, « contaminé » l'ensemble de l'univers productif. En rendant obsolète une notion pourtant aussi centrale que celle de la stabilité de l'emploi, en privant désormais l'individu de toute capacité à prévoir son avenir et à maîtriser une incertitude sans cesse plus grande, les changements récents auraient, finalement, vidé le travail de son contenu, ayant remplacé les possibilités d'épanouissement qu'il offrait par une succession de tâches répétitives avec des individus sans cesse différents avec lesquels il devient finalement illusoire de prétendre établir des relations susceptibles de mener à une quelconque intégration. Dans une certaine mesure, si le développement de la pige et la croissance constante de l'intermittence du spectacle chez les comédiens marque une forme de « prolétarisation » du journalisme et de l'art dramatique, c'est alors dans le double sens d'une dégradation des conditions de vie et d'une « ouvriérisation » de l'emploi et du travail.

Quant à elle, la version « optimiste » du discours sur l'intermittence, la pige et, plus généralement, la précarité, se démarque du premier sur une des deux dimensions isolées : celle décrivant la satisfaction dans le travail. Les textes managériaux étudiés par P.-M. Menger ou encore L. Boltanski et E. Chiapello font par exemple l'hagiographie d'une liberté reconquise par ces nouveaux emplois favorables à l'expression de la

[214] L'un des objectifs de cette étude est notamment de montrer que la forme prise par l'intégration individuelle « explique » mieux (au sens que peut revêtir ce terme à travers la mobilisation de modèles de régression logistique) le niveau général du bien-être individuel que ne le fait la CSP.

puissance créatrice individuelle. Plus encore, stabilité de l'emploi et satisfaction dans le travail y sont à nouveau liés, de manière conséquentialiste, mais l'absence de stabilité de l'emploi y est dorénavant considérée comme une source de bonheur dans le travail. Heureux dans un univers incertain, pigistes et comédiens se trouveraient alors dans une situation d'« intégration incertaine », dans laquelle l'imprévisibilité de la situation future serait partiellement, voire totalement, compensée par la reconnaissance des autres et l'estime de soi apportées par l'activité individuelle. Les risques inhérents à une situation d'emploi spécifique non seulement n'interdiraient pas de jouir d'un travail gratifiant mais, au contraire, en seraient un encouragement. En termes de groupe social, l'accent n'est plus alors mis sur les populations ouvrières. Si S. Paugam rappelle que cette « intégration incertaine » se caractérise par une assez nette proximité avec les employés, force est de constater que ceux-ci sont singulièrement absents des incarnations les plus paradigmatiques de ce « nouvel esprit du capitalisme » ou des prophétisations les plus hardies d'un « travailleur du futur ». Il s'agit effectivement, le plus souvent, de discours managériaux, rédigés par des *managers* à l'intention d'autres *managers* : leur cible se voit bien davantage incarnée par le cadre dirigeant d'une firme multinationale, ancien élève d'école de commerce, aux revenus substantiels que par l'employée administrative d'une collectivité territoriale, issue d'une promotion interne et aux émoluments encadrés par des règles collectives. Alors que le premier registre de justifications tend à identifier l'ensemble des personnels intérimaires, en CDD, *etc*. aux ouvriers ; le second, plus élitiste, les rapproche des cadres et *managers*. Ce déplacement de la focale induit une modification profonde de la perspective : de repoussoirs, les évolutions récentes du travail et de l'emploi deviennent modèles.

Les deux interprétations concurrentes des transformations du marché du travail partagent donc une vision similaire d'une expansion, sinon d'une généralisation, de la précarité dans l'emploi, mais en dégagent des conclusions diamétralement opposées quant à la précarité dans le travail vers laquelle elle achemine. Le terme générique de « précarité » y renverrait à la question de la satisfaction dans le travail, plutôt qu'à celle de la stabilité de l'emploi – qui sert pourtant de pivot aux définitions courantes de la précarité. Tout porte cependant à croire que ces divergences en termes de diagnostics tiennent de manière importante aux différents groupes sociaux sur lesquels cette question est indexée. La fragmentation de l'emploi serait finalement davantage appréciée à travers leur impact sur des groupes sociaux, qui bénéficient de ressources économiques,

culturelles et sociales inégales, sont situés dans des mondes productifs différents, et donc pour lesquels ces transformations ne revêtiraient pas les mêmes significations ni n'auraient les mêmes conséquences.

3.3. Misérabilisme, élitisme et idéal-type de l'échange de travail salarié fordiste

Cependant, il peut paraître délicat de prêter aux discours les plus « optimistes » l'usage d'un vocable comme « précarité », qui est bien souvent explicitement récusé : dans la bouche de certains pigistes, la « précarité » se fait « instabilité » ou « mobilité », et dans celle de certains intermittents, elle se meut en « discontinuité ». La raison de ces réticences à l'emploi de ce terme tient en particulier à sa charge politique et morale : on ne saurait parler de « bonne » précarité, d'une précarité « souhaitable » ou encore « désirable ». Péjoratif ou, pour employer un vocabulaire plus sociologique, stigmatisant, le terme de « précarité » demande, pour être employé positivement, à être neutralisé (au moyen de procédés d'euphémisation ou d'objectivation). Cette notion propose en effet des significations « proliférantes », reflets de son parcours la menant de la sociologie de la famille, au sein de laquelle elle fut forgée, à la sociologie du travail, où elle continue de faire florès (Barbier, 2005). Au long de cette carrière, le concept s'est peu à peu chargé de considérations d'ordre politique rendant son usage d'autant plus problématique. Conformément à une logique d'ordre politique assimilant, pour reprendre les termes de Bourdieu, énonciation et dénonciation, l'évocation d'une précarisation du travail a alors souvent valeur de condamnation. A l'inverse, évoquer une libération du travail, une possible non-aliénation, revient toujours un peu à l'exalter.

Ce croisement d'intérêts politiques et sociologiques souligne une dernière lacune partagée par ces deux registres d'interprétation. Chacun des deux exprime, de manière implicite ou explicite, un rapport avec une norme particulière : l'emploi salarié de type fordiste. La régulation fordiste qui a prévalu pendant près d'un demi-siècle dans la plupart des pays développés reposait largement sur un emploi de longue durée, associé à un contrat souvent unique prenant juridiquement la forme du Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Le développement des formes d'emplois alternatives marque un affaiblissement de cette norme fordiste, et une modification des conditions d'emploi des individus. Celles-ci ne sont finalement « particulières » ou « atypiques » qu'au regard des modalités d'emploi

caractéristiques de l'« ère » précédente. Les discours sur ces changements de l'emploi et du travail s'apparentent à des prises de position quant aux écarts que connaissent ces formes d'emploi effectives par rapport à cette « norme » fordiste. Non écrite, non formalisée, mais servant de référence à de nombreux discours prétendant rendre compte de phénomènes récents, cette norme peut être identifiée à un idéal-type d'échange de travail salarié[215], tel que François (2005b) a pu l'établir.

La construction de cet idéal-type repose sur la mobilisation de différents travaux mettant en évidence l'hétérogénéité nouvelle du salariat (Erbès-Seguin, 1994 ; Menger, 1994b, 2003, 2004 ; Daugereilh et Martin, 2000 ; Supiot, 2002), et qui soulignent donc, par contraste, ce qui fait la spécificité de l'emploi salarié fordiste. Ils permettent alors d'isoler quelques dimensions saillantes sur lesquelles cet idéal-type se déploie (François, 2005b, chap. 7)[216] :

- la *relation entre employeur et employé* est inégalitaire ;

- la *séquence de transactions* est réduite à un point, dans la mesure où l'échange est le plus souvent unique – l'employeur est généralement aussi unique ;

- la *durée de la relation* l'inscrit dans un temps long, voire indéterminé ;

- le *cadrage de la relation*, c'est-à-dire la détermination des obligations mutuelles des deux échangistes, ne se fait pas de manière bilatérale mais est au contraire renvoyée à des normes extérieures à l'échange (conventions collectives, en particulier) ;

- le *contrôle de l'échange* (et en particulier, la résolution par l'employeur des problèmes que peuvent poser l'incertitude quant à la motivation du salarié) repose sur des dispositifs internes à l'organisation.

Il s'avère alors que les discours évoqués plus haut ne constituent pas tant une analyse heuristique des écarts empiriques par rapport à une situation de référence

[215] La méthode idéale-typique est définie par Weber dans ses *Essais sur la théorie de la science* (Weber, 1965a, 19665b) et mise en œuvre dans *l'Ethique protestante et l'esprit du capitalisme* (Weber, 2003). Sur les problèmes d'interprétation et de mise en application de cette méthode, on peut se référer à l'éclairante introduction de J.-C. Passeron au recueil édité par J.-P. Grossein des textes de M. Weber (Passeron, 1996, p. 30-34 ; 2006)

[216] P. François envisage principalement trois dimensions dans sa construction d'un idéal-type visant en particulier à rendre compte du cas des musiciens spécialisés dans la musique ancienne, à partir d'une distinction entre travail indépendant et travail salarié. Nous avons ici fait le choix d'en présenter davantage, - toutefois, il s'agit souvent simplement de rendre explicites des éléments déjà contenus, implicitement, dans l'idéal-type établi par P. François.

identifiable à cet idéal-type qu'un jugement de valeur sur ces déviations. En effet, ces deux registres formulent des jugements relatifs à l'effritement aperçu de cet idéal-type du travail salarié qui demeure toujours une norme, tant dans un sens quantitatif (une forme juridique comme le CDI demeure aujourd'hui la plus fréquente en France) que symbolique (elle est souvent perçue comme la forme d'emploi *légitime*). En ce sens, ces discours constituent des manières de qualifier les déviations par rapport à une norme légitime, dominante. Les interprétations « pessimistes » verront ainsi dans l'expansion des FPE la fin de relations d'emploi stables et intégratrices, rendues désormais impossibles par la multiplication des séquences de transactions corrélative au raccourcissement de la durée de chaque relation. A l'échelle d'une vie professionnelle, les contrats s'accumulent et tendant à devenir toujours plus brefs. Dans ces conditions, la construction d'une véritable *relation* d'*emploi* entre employeur et employé devient une entreprise ardue : le lien est en effet à reconstruire à chaque nouveau contrat – à plus forte raison que l'employeur est souvent différent. Et l'enchaînement rapide d'emplois éphémères contribue à déléguer le contrôle de l'échange au marché plus qu'aux dispositifs conventionnels. Les interprétations « optimistes » présentant ces mutations comme un mouvement d'émancipation salariale ne les rapportent qu'à des déviations partiellement similaires : raccourcissement de la durée de la relation en lien avec la multiplication des séquences de transaction. Mais celles-ci sont envisagées comme s'accompagnant d'un effacement de certains cadres organisationnels considérés comme contraignants par nature : renvoyé au marché, le contrôle de l'échange ne serait plus alors soumis à des dispositifs « rigides » comme les conventions collectives et les autres modalités de régulation de l'échange extérieures à ses seules acteurs. Désormais bilatéral, le cadrage de la relation d'échange témoignerait dans certains cas d'un rééquilibrage de la relation entre employeur et employé vers davantage d'égalité.

A ce titre, ces discours se trouvent, face à ces métamorphoses du travail et de l'emploi, dans un rapport comparable à celui entretenu par certains sociologues avec la culture populaire. Comme le rappellent Grignon et Passeron (1989), la sociologie de la culture peine souvent à appréhender les ressorts culturels des classes populaires. Envisagée par différence, voire opposition à la culture dominante, savante et distinguée dont le sociologue est bien souvent, même à son corps défendant, le porteur, la culture populaire donne parfois naissance à deux travers particuliers, deux écueils sur lesquels les sociologues risquent de s'échouer : le *populisme*, entendu par Grignon et Passeron

comme une forme de perversion de la théorie du relativisme culturel ; et le *misérabilisme*, qui apparaît comme une radicalisation de la théorie de la légitimité culturelle. Quoiqu'opposées, ces deux postures n'en sont pas moins symétriques en ce qu'elles manifestent toutes deux la transformation d'une option méthodologique en pétition de principe : dans un cas, l'attitude analytique relativiste – hypothèse nécessaire à qui veut envisager l'autonomie symbolique au fondement des cultures populaires – se changerait en principe, postulant la réalité empirique de cette autonomie ; dans l'autre, la position analytique légitimiste – requise pour étudier les effets de domination symbolique que connaissent ces cultures – se déplacerait en posture, stipulant l'existence effective d'une domination absolue.

Le problème est d'autant plus réel que les défauts inhérents à chacune de ces positions peuvent, assez facilement, passer inaperçus. Appréhender la culture populaire comme radicalement dominée ou radicalement autonome, de même qu'envisager la situation des pigistes ou des comédiens intermittents comme absolument précaire ou au contraire absolument libératrice, ne révèle pas de manière spontanée les limites qui sont les siennes. L'« ambivalence significative » de ces phénomènes les rend en effet justifiable des deux analyses, si bien que chacune paraît *a priori* suffisante et n'appelle guère l'autre afin de combler de visibles lacunes. Souvent, comme dans le passage qui suit, les réflexions menées par Grignon et Passeron au sujet de la sociologie des cultures populaires sont homologues à celles qui pourraient être tenues à propos des analyses des métamorphoses récentes du travail. Le choix théorique ou méthodologique de se concentrer sur l'un des aspects de ces transformations ne doit pas occulter l'existence des autres.

> L'un et l'autre pari engagent la question de savoir ce que la description du sens d'une culture populaire perd ou gagne au choix théorique d'ignorer quelque chose de sa réalité symbolique pour mieux appréhender ce qu'elle choisit d'en épuiser en le construisant systématiquement soit comme autosuffisance symbolique, soit comme dépendance symbolique. La difficulté, on le voit, c'est que la perte ou le gain de chacun de ces paris descriptifs ne se mesure pas à une réalité univoque : l'*ambivalence significative* d'une culture dominée lui fera toujours avouer quelque chose de vrai lorsqu'on la mettra à la question de n'importe lequel de ces deux interrogatoires.
>
> (Grignon et Passeron, 1989, p. 21)

Dans les deux cas, il s'agit de faire porter le regard sur des situations d'écarts à une norme dominante reconnue à partir de laquelle sont indexées les réflexions. Les

difficultés qu'éprouvent les travaux de sociologie de la culture à rendre compte de la culture populaire tiennent à l'empreinte qu'y ont laissée les premiers objets à partir desquels cette sociologie a constitué « sa doctrine des structures et des fonctions symboliques » (Grignon et Passeron, 1989, p. 22), à savoir les pratiques culturelles les plus valorisées des groupes dominants – autrement dit, la culture légitime. Il en est de même d'une sociologie du travail et de l'emploi qui s'est formée autour de l'étude d'un salariat fordiste, notamment ouvrier[217] et qui ne peut alors s'intéresser à des formes d'emploi « nouvelles » qu'armée de concepts et notions forgés à partir de cette norme d'emploi « légitime ».

Ainsi, les principes théoriques d'analyse se meuvent en catégories politiques de jugement, ne seraient-ce que parce que celles-ci se trouvent appelées par un concept comme celui de « précarité ». Et les mécanismes de transfert de l'une à l'autre des positions semblent voisins. Dans un cas, la *possibilité* de décrire les titulaires d'emplois atypiques comme des membres « dominés » du système productif cède la place à l'affirmation de la *réalité incontestable* de cette domination qui priverait l'individu de tout ce que l'emploi légitime lui confèrerait (statut, salaires, mais aussi reconnaissance, intérêt du travail, *etc*.). Appliqué au cas des pigistes et des comédiens intermittents, ce répertoire y voit des figures de relégués qui, privés de la sécurité et de la stabilité assurées par le CDI, n'auraient d'autre choix, *in fine*, que de renoncer aux aspirations qui pourraient légitimement être les leurs. Face à une concurrence sans cesse plus vive, le comédien serait comme sommé de courir le cachet, sans se soucier du contenu artistique des projets auxquels ils participent et dont la qualité évoluerait en raison inverse d'une pression commerciale de plus en plus forte. Quant au pigiste, la « misère de position » à laquelle le condamne son statut particulier en tant que journaliste se traduirait notamment par la frustration permanente née de la réalisation d'un travail de piètre qualité qu'il lui faudrait assumer sans que ses compétences soient réellement en cause. En tant qu'ils s'écartent de leurs revendications scientifiques ou, au moins, théoriques, certains de ces énoncés se teintent d'accents « misérabilistes », pour reprendre l'épithète employé par Grignon et Passeron.

[217] Il est cependant remarquable de noter que cet intérêt de la sociologie française pour un travail par nature salarié, en posant, implicitement, une identification entre travail et salariat a longtemps gêné le développement d'une sociologie du salariat en tant que tel (Bidet, 2007).

Dans l'autre cas, à l'inverse, la *possibilité* de considérer les individus employés dans des statuts distants de l'idéal-type de l'échange de travail salarié autrement que comme « dominés » et, en particulier, comme partageant un système de valeurs propres, autonomes qui trouverait à s'exprimer dans ces formes d'emploi tend à disparaître au profit de la *revendication* d'une égalité entre cet idéal-type et ses déviations, voire d'une supériorité des secondes sur la première. Le renoncement, ou le refus des statuts anciens, dépassés et archaïques, serait alors le gage d'une reconnaissance accrue pour les meilleurs et, pour tous, d'une large satisfaction dans un travail sans cesse renouvelé et donc toujours inédit. Dans le cas des populations nous intéressant ici, ce schéma discursif voit dans le pigiste un retour aux sources d'un « vrai » journalisme, aventureux là où les journalistes non-pigistes feraient figures d'automates de la presse, et conformes à l'idéal professionnel là où les autres se fourvoieraient dans une version dévoyée, puisque bureaucratique, du métier. Les comédiens intermittents, de leur côté, expérimenteraient des manières nouvelles de travailler, non seulement plus favorables à l'épanouissement individuel mais également plus productives. Là encore, les distances prises par rapport à ce qui constituerait une attitude analytique justifient souvent d'intégrer certains de ces discours savants, indigènes ou semi-savants (les manuels managériaux) dans le registre « populiste » défini par Grignon et Passeron. Toutefois, l'adjectif « populiste » semble relativement inadéquat, dans la mesure justement où les classes populaires sont désormais moins prises pour objet que les classes moyennes et, surtout, supérieures : à ce titre, le terme d' « élitisme » est sans doute plus approprié pour décrire ce second univers rhétorique.

Si deux interprétations du développement des FPE au cours des années récentes se font concurrence, il n'en demeure pas moins que l'un comme l'autre ont en commun certains traits qui apparaissent à l'analyse comme autant de limites. Trois d'entre elles sont particulièrement nettes :

- tout d'abord, tous deux reposent sur le postulat d'une détermination des éléments micro- ou méso-sociologiques par la structure macro-sociale : celle-ci serait, sans ambiguïté, le moteur de transformations uniformes de ceux-là. Est alors éludée la question des possibles adaptations et résistances à ces mutations « globales » ;

- ensuite, elles présentent le défaut d'envisager les phénomènes qu'elles étudient sans prendre en compte les différentes dimensions qui en sont constitutives : ce faisant, une même expression (qu'il s'agisse de « précarisation », de « nouvelles formes d'emploi », de « développement des FPE »…) désigne alternativement différents ordres de faits ;
- enfin, ces deux répertoires discursifs relèvent, *de facto*, de dispositions aussi bien politiques que sociologiques qui expliquent qu'elles se heurtent parfois aux écueils du misérabilisme et de l'élitisme, du fait de l'indexation des situations observées sur l'idéal-type du travail salarié de type fordiste.

Conclusion du chapitre

Les évolutions connues des mondes de la pige et de l'art dramatique paraissent s'inscrire dans le cadre plus général du développement des formes particulières d'emploi depuis le milieu des années 1970. Marquant semble-t-il le terme de la régulation fordiste auparavant prévalente, ces transformations font l'objet de nombreux commentaires, applicables également au cas des comédiens intermittents et des journalistes pigistes. Ceux-ci peuvent être regroupés en deux catégories distinctes. La première part du constat évoqué plus haut pour en déduire des éléments généraux concernant la situation des individus « touchés » par les formes particulières d'emploi – leur activité présenterait alors toutes les caractéristiques du travail aliéné, et leurs relations d'emploi, anéanties par la succession rapide d'engagements brefs, seraient réduites au strict minimum et leur interdiraient d'effectuer la moindre hypothèse quant à leur avenir. La seconde, au contraire, voit dans cette modification des conditions d'emploi l'opportunité sans précédent d'un renouvellement du travail lui-même, plus original et plus créatif, fourni par un individu désormais libéré de la tutelle de son employeur à la faveur, justement, de relations d'emploi plus brèves, plus ponctuelles et plus nombreuses, en un mot moins contraignantes. Dans les deux cas, intermittents du spectacle et journalistes pigistes figureraient l'image d'un avenir des professions et des marchés du travail – futur du journalisme d'un côté, futur du travail dans son ensemble de l'autre. Seulement, le tableau que l'on dresse de ce futur varie du tout au tout selon que l'on se situe dans l'un ou l'autre de ces registres interprétatifs : repoussoir absolu d'une précarisation généralisée dans un cas ; idéal attendu d'une autonomie reconquise dans l'autre.

Cependant, au-delà de leur nette opposition, ces deux discours présentent les mêmes limites : leur placement exclusif à un niveau macro-sociologique, leur myopie quant à la dualité des phénomènes qu'ils étudient, leur positionnement misérabiliste ou élitiste par rapport à un idéal-type de l'échange du travail salarié, à partir duquel les FPE sont analysés comme autant de déviations. Mais surtout, aucune de ces deux interprétations n'envisage réellement de limitations à ces divergences entre les formes actuelles de l'emploi « atypique » et cet idéal-type. L'avènement des unes marquerait la disparition de l'autre, selon le mécanisme de détermination macrosociologique évoqué plus haut. Pour autant, comme on le signalera au chapitre suivant, cette conclusion semble hâtive et l'un des atouts majeurs de la méthode idéale-typique est justement de favoriser l'identification des dimensions sur lesquelles les emplois atypiques, tels que la pige ou l'intermittence du spectacle, s'écartent de l'idéal-type, en invitant à prêter davantage d'attention aux mécanismes économiques et sociaux qui les régissent. En particulier, les relations d'emploi telles qu'elles peuvent être observées dans ces mondes n'ont pas cette forme monolithique que ces discours leur prête et, souvent, se rapprochent de cet idéal-type d'échange de travail salarié pourtant présenté comme révolu.

Chapitre 5

Incertitude qualitative et construction de la confiance : la logique des appariements sur le marché de la pige et de l'art dramatique

Qu'ils se posent en contempteurs ou en apologues des évolutions récentes du travail, les deux registres de discours présentés plus haut n'en partagent pas moins une certaine conception des modifications des relations d'emploi qui seraient survenues au cours des dernières années. En particulier, elles les envisagent comme ayant marqué un éloignement croissant d'un idéal-type du travail salarié assez largement indexé sur le modèle fordiste. Se fondant sur le constat du hiatus entre un travail formellement autonome et juridiquement salarié, ces deux discours parviennent à des conclusions opposées, qui contribuent à leur coloration « élitiste » ou « misérabiliste », selon les cas. Ces divergences ne doivent toutefois pas occulter le point commun fondamental les rapprochant, à savoir que l'un comme l'autre tiennent pour acquis la disparition (ou plutôt, la perte de pertinence) de cet idéal-type de travail salarié, si ce n'est l'avènement d'un nouveau. Les relations d'emploi entretenues par les comédiens intermittents comme par les journalistes pigistes seraient irrémédiablement marquées du sceau de cet effritement des anciens systèmes productifs. Tous deux n'auraient de contact qu'éphémère avec les entreprises composant le tissu productif du secteur sur lequel ils évoluent. Ils auraient des employeurs multiples et ne pourraient être représentés que passant de collaborations ponctuelles en collaborations ponctuelles, avec des employeurs toujours différents, que s'attachant à un employeur particulier. Conséquence de leur

rapport distant aux organisations, ils accumuleraient les relations d'emploi et, sur l'ensemble de leur carrière professionnelle, les employeurs. Les relations d'emploi des uns comme des autres semblent alors nécessairement éphémères et impersonnelles, et ceux-ci ne peuvent considérer leurs employeurs que comme interchangeables. Ils ne connaîtraient donc avec leurs employeurs que des liens faibles, au sens de Granovetter (2000b).

Au cours du chapitre précédent ont été soulignées certaines limites de ces discours, en lien avec les réserves que suscite une démarche induisant des conclusions d'ordre micro-sociologique d'éléments macro-sociologiques. Dans ce chapitre, on se propose donc de soumettre à la question la validité de ce modèle postulant une telle forme des relations d'emploi sur ce type de marché du travail. Pour cela, on renversera la perspective employée, de fait, par les raisonnements évoqués plus haut, pour faire de ces relations elles-mêmes une entrée pour l'analyse. Elles constituent en effet les unités élémentaires des carrières individuelles, dont on peut étudier l'impact sur le marché du travail à travers la manière dont elles informent l'activité des individus. Plus particulièrement, on montrera dans ce chapitre le rôle que jouent les relations d'emploi dans l'aménagement de l'incertitude inhérente à ces secteurs – c'est en effet autour et à partir de ces relations d'emploi qu'une certaine stabilité, et donc une relative prévisibilité, sont susceptibles d'apparaître dans une activité autrement marquée par l'intermittence dans le travail et la fréquence des ruptures biographiques. Pour reprendre la décomposition évoquée plus haut à partir de la relecture par la sociologie économique (Swedberg, 1998 ; François, 2004, 2005) des textes de Max Weber (1995b), l'accent sera ici mis sur l'interaction d'échange entre offreur et demandeur.

Cette perspective est rarement mobilisée pour l'étude des populations de pigistes et de comédiens. Dans le premier cas, cela tient au très faible nombre de travaux de sociologie consacrés à cette population particulière. Le désintérêt pour ce point de vue est plus surprenant dans le cas des comédiens. Les relations d'emploi apparaissent en effet comme un objet relativement délaissé des études sur les artistes, en dépit de l'importance du thème général de la « rencontre » dans les discours indigènes (Kris et Kurz, 1987 ; Moulin, 1997)[218]. Elles ne sont généralement abordées que par le biais du groupe de pairs

[218] Cependant, il va de soi que ce thème de la « rencontre », dans la mythologie professionnelle des artistes, est souvent empreint du sceau du hasard providentiel – la prégnance de ce thème dans les récits indigènes

dans son ensemble et non de cette relation, teintée de hiérarchie et d'autorité, entre employeur et employé, et dont on peut craindre qu'elle ne vienne désenchanter le mythe, toujours vivace au sein de ce milieu professionnel, de liberté radicale et de créativité sans limites, associé à une « vie d'artiste » située socialement comme en « apesanteur » (Bourdieu, 1975 ; Menger, 2002).

Quant aux travaux qui s'intéressent aux différents modes de réduction du risque dans les mondes de l'art, et notamment dans le monde de l'art dramatique, ils s'attachent souvent de manière privilégiée à l'analyse de la diversification de l'activité entre différents secteurs, domaines ou postes (Menger, 1997 ; Paradeise, 1998). Les études portant sur la manière dont les relations entre offreur et demandeur de travail peuvent informer et structurer l'activité dans les mondes de l'art adoptent souvent l'angle exclusif du marché des produits, ou des services, plutôt que celui du marché du travail : il s'agit alors de comprendre comment réduire les risques liés aux produits dans des mondes de l'art qui sont aussi des économies de produits uniques, et comment les liens établis entre les participants à des projets, par le biais d'appariements sélectifs, aboutissent à une partition du marché (Anderson et Faulkner, 1987 ; Baker et Faulkner, 1991 ; François 2005b). Et si le rôle des relations de travail dans l'activité artistique est parfois abordé, cette évocation demeure parcellaire (Anderson et Faulkner, 1987 ; Menger, 2005). Les travaux abordant cette question de manière frontale, dans le cas des artistes, apparaissent donc assez rares. Ceux portant sur le cas français ne l'appréhendent pas au niveau de la carrière de l'individu, mais davantage comme une source d'inégalités entre les différents acteurs à un instant *t* (Menger, 1994a) ou comme principes de stabilité pour la structure au sein de laquelle ils exercent (François, 2005a).

Pourtant, dans le cadre théorique dressé plus haut, et à partir de l'étude des comédiens intermittents et des journalistes pigistes, on peut saisir l'importance des relations d'emploi dans l'introduction de stabilité en appréhendant leur éloignement par rapport à la forme qu'on leur prête souvent. Distincts de l'idéal-type d'échange de travail salarié mis en évidence plus haut, ces relations tendent toutefois à s'en rapprocher, sous certains aspects. En s'appuyant sur les travaux de sociologie économique qui proposent

constitue donc bien moins une invitation à l'investigation sociologique qu'au contraire, une prévention contre une analyse toujours suspectée de réductionnisme.

d'interroger la notion de qualité, on s'intéressera ensuite à la logique même des appariements que l'on peut rencontrer sur ces marchés du travail[219].

1. La ponctualité des échanges marchands dans les mondes journalistiques et artistiques

Le relatif désintérêt des études sociologiques pour la question des relations récurrentes (corrélative de la « puissance » évocatrice de la « disparition » de l'idéal-type mis en évidence plus haut) trouve parfois sa source dans les résultats d'une observation en surplomb des relations de travail concrètes des comédiens. C'est ce que révèlent les analyses menées sur une cohorte de comédiens, rassemblant ceux ayant été actifs en 1987 (8342 individus) suivis ensuite sur la période 1987-2000. Cependant, une simple observation du nombre d'employeurs permet aussi de mettre en évidence les limites de cette association de cette identification de ces marchés du travail à un certain type de relations d'emploi. C'est en particulier la conclusion qui se dégage de l'étude d'une seconde cohorte, regroupant elle les pigistes ayant été présents sur le marché du travail en 1999 (23165 individus) observés jusqu'en 2004. Dans les deux cas, on s'est intéressé aux différents employeurs des individus, et plus précisément aux couples que pigistes et comédiens forment avec leurs employeurs. Cela implique que, dans une assez large mesure, les employeurs n'ont ici d'existence que par leur relation avec des comédiens ou des pigistes. On peut alors connaître le nombre des couples formés par un comédien ou un pigiste. Il apparaît alors, même à un niveau agrégé, que, sur ces marchés du travail, les relations d'emploi ne s'écartent pas nécessairement du modèle idéal-typique du travail salarié.

1.1. Des portefeuilles d'employeurs de taille différente

Le premier élément caractéristique *a priori* des relations d'échange qu'entretiennent comédiens et pigistes, le plus immédiat en tout cas, concerne le nombre même de leurs employeurs. Par contraste avec un idéal-type d'échange de travail salarié qui implique leur très faible nombre, voire n'implique de contact qu'avec un employeur

[219] Ce chapitre reprend, en les étendant, les résultats de (Pilmis, 2007a).

unique, on suppose que les pigistes et les comédiens multiplient les engagements et les embauches avec un grand nombre d'employeurs, et forment un portefeuille leur permettant de diversifier le risque professionnel encouru sur des marchés du travail instables et incertains.

1.1.1. Le nombre d'employeurs des comédiens et des pigistes

Le premier constat que l'on peut retirer de l'analyse du nombre total d'employeurs des comédiens et des pigistes sur la période d'observation est que cette interchangeabilité des employeurs, source d'impersonnalité du lien, n'est pas une règle absolue sur ces marchés incertains. Tandis que le cas des comédiens atteste de la réalité de l'image du salarié intermittent à *employeurs multiples*, les mêmes calculs effectués sur la population de pigistes montrent, sans davantage d'ambiguïté, que cette multiplication des employeurs n'est pas une caractéristique nécessaire de ces formes d'emploi que partagent, assez largement, comédiens et pigistes. Plus particulièrement, on peut dès ces premiers résultats esquisser deux régimes de relations d'emploi prévalant sur des marchés du travail pourtant formellement similaires (tableau 7) : tandis que les comédiens accumulent les employeurs, les pigistes, eux, voient leur activité se concentrer sur quelques-uns, sans que cette différence puisse s'expliquer par la différence dans la durée d'observation des deux populations (13 ans dans le cas des comédiens, 6 dans celui des pigistes).

TABLEAU 7 – REPARTITION DES INDIVIDUS SELON LE NOMBRE DE LEURS EMPLOYEURS

A. COMEDIENS (1987-2000)

	Effectif	Pourcentage	Pourcentage cumulé
1 – 5 employeurs	1 344	16.1	13.1
6 – 10	1 159	13.9	30
11 – 20	1 797	21.5	51.5
21 – 30	1 223	14.7	66.2
31 – 40	850	10.2	76.4
41 – 50	550	6.6	83
51 – 60	390	4.7	87.7
Plus de 60 employeurs	1 029	12.3	100
Total	8 342	100	

Source : CCS

B. PIGISTES (1999-2004)

	Effectif	Pourcentage	Pourcentage cumulé
1 employeur	5 975	25.8	25.8
2	3 920	16.9	42.7
3	2 853	12.3	55.0
4	2 128	9.2	64.2
5	1 710	7.4	71.6
6 – 10	4 284	18.5	90.1
11 – 20	1 931	8.3	98.4
Plus de 20 employeurs	364	1.6	100
Total	23165	100	

Source : Audiens

Le contraste des deux situations est net. Les comédiens paraissent accumuler les relations d'emploi à un rythme particulièrement élevé : près de la moitié d'entre eux ont eu plus de vingt employeurs différents sur la période, un quart en a eu plus de quarante, et un huitième plus de soixante. En comparaison, les pigistes ne connaissent qu'un nombre bien réduit d'employeurs : un quart d'entre eux n'ont ainsi connu qu'un employeur unique sur la période 1999-2004 et moins de la moitié en ont eu plus de trois. La comparaison des deux populations montre ainsi que la multiplicité des employeurs n'est pas une caractéristique nécessairement associée aux marchés du travail sur lequel le travail se fait épisodique en raison d'une distance par rapport aux organisations. L'exemple des pigistes fait état de la possible combinaison de la fragmentation du travail (constitué d'engagements sporadiques, sans nécessaire lien entre eux) et de la concentration de l'activité entre un nombre restreint d'employeurs[220]. Cette combinaison met sur la piste d'un régime de relations d'emploi caractéristique de ces marchés du travail, qui mène à une remise en cause de la notion même de portefeuille d'employeurs dans le cas des pigistes – dans la mesure où le concept même de portefeuille, corrélatif de

[220] Les couples pigistes – employeurs ont été constitués sur la base du numéro SIREN. On pourrait objecter que ce choix est l'une des raisons pour lesquelles le nombre de ces couples est assez faible (comparativement au nombre de couples comédiens – employeurs), dans l'hypothèse où le numéro de SIREN identifierait des *groupes* de presse plutôt que des *entreprises* de presse. Force est de constater que cette hypothèse n'est pas vérifiée – les numéros de SIREN correspondent à des entreprises de presse, y compris au sein d'un même groupe de presse. D'autre part, on peut remarquer que, le cas échéant, la concentration des relations d'emploi des pigistes au sein d'un même groupe de presse, qui coïnciderait avec le déplacement de l'individu entre les diverses entités de ce groupe, constituerait des cas de figure extrêmement intéressant – qui peut-être ne ferait que déplacer cette question la question de la récurrence des liens d'emploi en incitant à l'envisager au niveau des structures capitalistiques rencontrées dans le monde de la presse.

la notion de diversification, suppose un grand nombre d'employeurs entre lesquels répartir son activité.

A l'inverse, les comédiens paraissent plus proches d'un second régime de relations d'emploi, dans lequel au contraire les employeurs avec lesquels ils échangent sont multiples. Toutefois, au-delà de la simple observation du nombre d'employeurs des comédiens au cours de la période 1987-2000, d'autres éléments doivent être pris en considération afin de caractériser ce régime de relations d'emploi autour duquel s'articule l'activité de comédien sur le marché de l'art dramatique.

1.1.2. Le renouvellement des employeurs des comédiens

Le rythme auquel les employeurs s'enchaînent est, à ce titre, une donnée importante, qui manifeste avec une plus grande acuité encore l'importance et la rapidité des reconfigurations d'équipes sur ce marché du travail. Ce renouvellement des employeurs est appréhendé à travers un indicateur de volatilité des employeurs d'un même comédien d'une année sur l'autre. Il s'agit alors de prendre la mesure du renouvellement des relations d'emploi du comédien, en s'intéressant non plus au nombre total de ses employeurs mais à l'importance du turn-over correspondant. Pour cela, on a eu recours à un indice dont la valeur a été calculée pour chaque comédien et chaque année, afin d'en obtenir la moyenne pour chaque comédien sur la période.

Le calcul du taux de renouvellement *r* des employeurs se fait au moyen du ratio entre le nombre d'employeurs identiques entre deux années *t* et *t+1* ($n_{t,t+1}$) et la moyenne du nombre d'employeurs en *t* (n_t) et en t+1 (n_{t+1}).

$$r = \frac{n_{t,t+1}}{\left(n_t, n_{t+1}\right)}$$

Ce ratio varie de 0 en cas de parfait renouvellement des employeurs (aucun des employeurs présents en *t* n'est présent en *t+1*, donc $n_{t,t+1} = 0$) à 1 en cas de parfaite stabilité des employeurs (tous les employeurs présents en *t* sont également présents en *t+1*, et l'individu n'a pas d'autres employeurs, donc $n_t = n_{t+1} = n_{t,t+1}$)

TABLEAU 8 – TAUX DE RENOUVELLEMENT DES EMPLOYEURS DE COMEDIENS

	Effectif[221]	Pourcentage	Pourcentage cumulé
< 25 %	780	10,2	10,2
25 – 50 %	2532	33,1	43,3
50 – 75 %	3714	48,6	91,9
> 75 %	618	8,1	100
Total	7644	100	

Source : CCS

Le renouvellement des employeurs des comédiens entre deux années consécutives, sans être parfait (moins de 10 % des comédiens voient plus des trois quarts de leurs employeurs changer d'une année sur l'autre), s'avère extrêmement intense. En particulier, il est remarquable de constater que près de la moitié des comédiens voient entre la moitié et les trois quarts de leurs employeurs disparaître, en moyenne, d'une année sur l'autre. Et à peine un dixième de la population voit ce taux de renouvellement être inférieur à 25 % en moyenne d'une année sur l'autre. Au total, plus de la moitié des comédiens ne conserve pas en moyenne la majorité de leurs employeurs deux années consécutives. Outre les renseignements sur la volatilité de l'activité de comédien et l'incertitude qui règne sur ce marché du travail, ces données manifestent l'absence apparente d'appariement durable entre les comédiens et leurs employeurs, et semblent attester de la distance des relations d'emploi des comédiens avec l'idéal-type d'échange de travail salarié.

1.2. Des couples globalement éphémères et aux contacts épisodiques

Au-delà de cette première caractérisation des relations d'emploi concrètes des comédiens et des pigistes, par leur dénombrement, il convient de faire porter l'attention sur une autre variable simple permettant de décrire ces relations d'emploi, leur durée. Celle-ci constitue le second aspect, corrélatif du premier, à partir duquel tester l'hypothèse de l'impersonnalité du lien unissant les comédiens et les pigistes avec leurs

[221] On ne retrouve pas ici l'ensemble des 8342 comédiens de l'échantillon, car manquent les individus n'ayant été présents qu'une seule année sur le marché.

employeurs, et participe aussi bien de la caractérisation de la durée de la relation d'emploi elle-même que de la séquence de transactions dans laquelle ces liens s'inscrivent.

1.2.1. La brièveté des relations d'emploi

Plusieurs indicateurs peuvent être mobilisés pour l'étude de la durée globale des relations caractérisant les couples. Compte tenu du mode de construction des données d'Audiens, un seul a pu être mis en œuvre dans le cas des pigistes : le nombre d'années de collaboration – *i.e.* le nombre d'années durant lesquelles l'individu a eu au moins un engagement de la part de l'employeur. Dans le cas des comédiens, deux autres ont pu être utilisés : le nombre de contrats échangés à l'intérieur de ce couple, et le nombre total de jours de travail que représentent ces contrats (tableau 9).

TABLEAU 9 – REPARTITION DES COUPLES SELON LEUR DUREE

A. PIGISTES (1996-2004) - ANNEES

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage cumulé
1	56 112	51,6	51,6
2	20 914	19,2	70,8
3	10 464	9,6	80,4
4	6 255	5,7	86,2
5	4 754	4,4	90,5
6	10 288	9,5	100
Total	108 787	100	

Source : Audiens

B. COMEDIENS (1987-2000)

	Années			Contrats			Jours		
	N	%	% cumulé	N	%	% cumulé	N	%	% cumulé
1	176550	68.6	68.6	149497	58.1	58.1	85166	33.1	33.1
2	41412	16.1	84.7	41624	16.2	74.2	35360	13.7	46.8
3	16107	6.3	90.9	18599	7.2	81.5	19260	7.5	54.3
4	8669	3.4	94.3	11018	4.3	85.7	13088	5.1	59.4
5	4910	1.9	96.2	7175	2.8	88.5	9721	3.8	63.2
6	3072	1.2	97.4	4951	1.9	90.5	7570	2.9	66.1
7	2064	0.8	98.2	3715	1.4	91.9	5429	2.1	68.2
8	1476	0.6	98.8	2766	1.1	93.0	4837	1.9	70.1
9	1152	0.4	99.2	2209	0.9	93.8	3834	1.5	71.6
10	587	0.2	99.4	1765	0.7	94.5	4356	1.7	73.3
Plus de 10	1428	0.6	100	14108	5.5	100	68806	26.7	100
Total	257427	100		257427	100		257427	100	

Source : CCS

Au-delà de la taille divergente de leurs portefeuilles d'employeurs, pigistes et comédiens partagent donc un trait commun – la brièveté des relations d'emploi qu'ils entretiennent et autour desquelles se déploie leur activité. La durée globale des relations entre les individus et leurs employeurs atteste assez nettement de l'absence de continuité du lien d'emploi. Les données disponibles confirment dans une large mesure le diagnostic du caractère éphémère, ponctuel et sans lendemain, des relations d'emploi sur ces marchés du travail. Dans le cas des pigistes, le nombre relativement restreint de leurs employeurs n'empêche pas la brièveté des relations qu'ils entretiennent avec eux : plus de la moitié des couples pigistes – employeurs ne survivent pas à leur année de formation, et 80 % d'entre eux ont une durée inférieure à quatre ans. L'important turn-over sur ce marché[222] ne peut à lui seul rendre compte de cette courte durée : la faible durée de vie des couples professionnels ne peut s'expliquer uniquement par les sorties du marché du travail des pigistes. Une première analyse, à un niveau agrégé, des échanges qui se nouent sur le marché du travail des pigistes permet donc d'esquisser la nature globale du régime de relations d'emploi qui caractérisent ce marché : ne nouant de contact qu'avec un faible nombre d'employeurs, les pigistes n'en entretiennent pas pour autant des relations longues avec eux. Si qualifier ces ensembles d'employeurs de « portefeuille » se révèle pour cette raison délicat, on peut davantage, à première vue, envisager leur activité se structurer autour d'une succession d'employeurs, chacun étant, au moment de la relation, plus ou moins exclusif de tout autre. Ce constat, qui vient remettre en doute le régime de relations qu'on aurait pu attendre des pigistes, demande de surcroît à être nuancé au regard du nombre finalement conséquent de relations d'emploi qui couvrent les six années d'observation de cette cohorte de pigistes : près de 10 % des couples pigistes – employeurs sont actifs tous les ans entre 1999 et 2004.

Ce constat d'une brièveté des relations d'emploi est plus net encore dans le cas des comédiens. En effet, les deux tiers des couples formés par un comédien et un employeur ne connaissent qu'une année d'existence, tandis que les couples ayant une durée de plus de trois ans représentent moins de 10 % de l'ensemble des couples. De même, plus de la moitié des couples ne se forment que le temps d'un contrat unique à l'issue duquel ils ne travaillent plus ensemble, et les trois quarts des couples ne

[222] Entre 1999 (année de constitution de la cohorte) et 2000, plus de 20 % des membres de la cohorte ont ainsi disparu – particulièrement les plus jeunes. Ce taux d'attrition diminue très fortement par la suite : en 2004, 61 % de la population initiale est ainsi présente sur le marché.

connaissent pas plus de deux contrats. Cependant, il est peut-être plus remarquable encore de noter qu'un tiers des couples ne se forme que pour *une unique journée de travail* et que plus des deux tiers des couples voient la durée totale de l'échange[223] être inférieure à une semaine. Leur très faible longévité apparaît alors comme l'un des traits saillants des relations d'emploi sur le marché du travail des comédiens. Là encore, les comédiens intermittents apparaissent bien plus proches que les journalistes pigistes du régime de relations qu'on pourrait leur prêter *a priori* : l'interchangeabilité des employeurs, aperçue à travers le grand nombre de leurs employeurs se trouvant comme redoublée par l'extrême brièveté des relations entretenues avec chacun d'entre eux.

1.2.2. La faible densité des relations d'emploi des comédiens

Cette brièveté, dans le cas des comédiens, est cependant de nature à susciter une investigation plus approfondie, compte tenu du très fort turn-over que l'on trouve sur ce marché du travail. Plus précisément, on peut envisager trois explications (potentiellement liées les unes aux autres) à l'absence d'un couple comédien – employeur une certaine année : absence du comédien du marché, absence de l'employeur, non-réalisation du lien entre l'employeur et le comédien. Si la mortalité professionnelle des comédiens est un phénomène assez bien documenté, il convient également de prendre en compte la mortalité des employeurs eux-mêmes sur ces marchés du travail. En effet, comme signalé plus haut, sur ce segment particulier de l'économie, l'entreprise ou l'employeur ne peut être assimilé à une figure durable, persistante et presque « institutionnelle », comme ce pourrait être le cas sur des segments plus capitalistes de l'économie. Sur le marché de l'art dramatique, les employeurs meurent aussi[224]. L'intensité des connexions entre comédien et employeur doit donc être prise en considération, afin d'apurer les calculs des éléments liés à l'instabilité de la présence sur le marché. Pour cela, on a créé un indice inspiré des mesures de densité telles qu'on les rencontre dans le cadre de l'analyse de réseaux (Degenne et Forsé, 2004 ; Lazega, 2007).

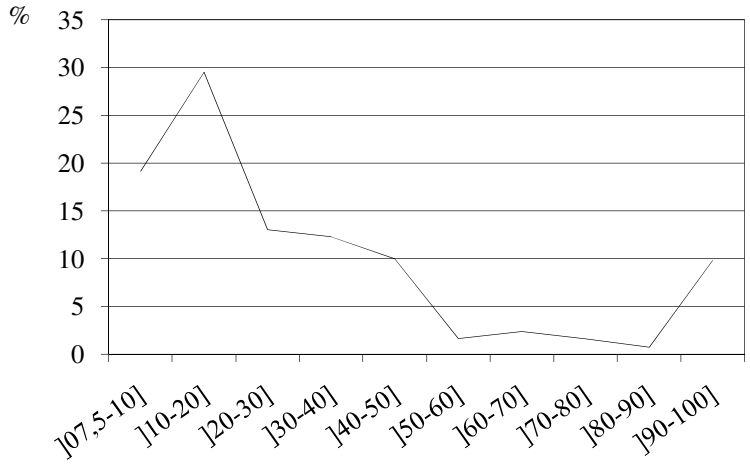
---

[223] On exploite ici les données concernant les cachets reçus par les individus, ce qui peut poser dans certains cas le problème d'éventuels décalages entre travail « déclaré » et travail « réel » ou « effectif ».

[224] Il est même remarquable de constater que le taux de turn-over sur le marché de l'art dramatique apparaît en moyenne plus élevé dans le cas des employeurs (34,6 %) que des comédiens (23,3 %). A titre de comparaison, sur la période d'observation, ce taux est de l'ordre de 8 % dans le cas des entreprises de presse, ce qui fournit un indice supplémentaire de la plus grande proximité de ces employeurs de structures stables et pérennes, caractérisées par une activité régulière.

La mesure de la densité des relations entre comédien et employeur, c'est-à-dire de l'intensité des connexions au sein des couples qu'ils forment, a été faite en calculant, pour chaque couple formé par un comédien et un employeur, *i.e.* ayant eu au moins une relation d'emploi entre 1987 et 2000, le rapport entre le nombre de contacts *effectifs* entre le comédien et l'employeur – le nombre d'années au cours desquelles ils ont eu au moins un lien d'emploi – et le nombre de contacts *possibles* – le nombre d'années durant lesquels comédien et employeur ont été simultanément actifs sur le marché. La valeur prise par cet indice indique donc la proportion des années au cours desquelles cette présence simultanée sur le marché d'un comédien et d'un employeur s'est accompagnée d'une relation d'emploi concrète les unissant. De fait, cet indice a une valeur comprise entre 1/13 (7,69 %) et 13/13 (100 %).

GRAPHIQUE 9 – REPARTITION DES COUPLES COMEDIEN – EMPLOYEUR SELON LEUR DENSITE



La mortalité professionnelle des comédiens ou des employeurs apparaît alors comme une raison de moindre importance de rupture de la relation d'emploi entre comédien et employeur. En effet, près de la moitié (48,6 %) des couples entre comédien et employeur se caractérisent par des taux de connexion inférieurs à 20 %, en particulier sous l'impulsion du grand nombre de couples (20 844, soit 8,1 % de l'ensemble de ces couples) n'ayant eu de relation d'emploi qu'une année en dépit d'une présence continue, sur les treize années d'observation, du comédien que de l'employeur. L'absence des relations d'emploi entre comédiens et employeurs est donc loin d'être uniquement liée au turn-over, par ailleurs très important, régnant sur ce marché. Elle est aussi, et surtout,

imputable à la disparition du lien même entre un comédien et un employeur pourtant toujours actifs sur ce secteur. Cela constitue un dernier indice du caractère éphémère des relations entre comédiens et employeurs sur le marché de l'art dramatique. Cette brièveté générale des relations d'emploi entretenues sur ces marchés du travail transparaît également dans les entretiens menés aussi bien avec les comédiens qu'avec les pigistes. Le récit qu'ils font de leur trajectoire professionnelle témoigne du caractère généralement ponctuel des engagements avec les employeurs. On peut en donner deux exemples ici.

> *– Ca t'est déjà arrivé de faire une pige, de faire une seule pige et de pas en faire de deuxième ?*
> – Oui. Oui oui. Ca m'est arrivé plusieurs fois.
> – […] *Tu sais d'emblée que ça a pas vocation à se renouveler ?*
> – Ben… T'as toujours un peu l'espoir que ça se poursuive, quoi. Mais quand j'ai fait des piges à l'étranger, ça a pu mal se passer, euh, parce que les mecs ont essayé de m'arnaquer.
>
> (Pigiste, presse économique et féminine, né en 1976, entretien du 3 mai 2005)

> – Ca aussi, c'est une particularité. C'est que… ouais, généralement, tu bosses pas pour les mêmes personnes. Tu tournes, quoi.
> – *Et comment ça se fait ? C'est eux qui rappellent pas ? C'est eux qui rappellent mais toi, tu refuses ? Comment ça se fait, justement, que ça se fait qu'une fois ?*
> – C'est justement des projets qui se font qu'une fois, qui ne sont pas forcément avec les mêmes rôles avec les mêmes personnes. C'est peut-être simplement une question de rôles aussi, tu vois. A moins que tu aies quelqu'un qui écrive pour toi, c'est toujours pareil. C'est… ben moi aussi… beaucoup de temps perdu dans des petits projets, ben, qui tombent à l'eau, ou qui se jouent et puis après on avait plein d'espoir et puis on laisse tomber, quoi, tu vois. Cette année, moi, j'ai eu un projet : je suis partie au Maroc pendant deux mois. Donc, j'ai refusé plein de trucs, j'ai refusé des trucs. « Allez, je pars au Maroc ! » Huit cachets, et puis on monte le truc, et puis on revient en France, et puis le metteur en scène était pas satisfait. Et puis, il décide qu'il laisse tomber. A p'us. Donc, on a les costumes dans une malle. T'es aussi soumis à la fantaisie d'un homme, enfin… le metteur en scène, il fait ce qu'il veut.
>
> (Comédienne, née en 1978, entretien du 17 décembre 2004)

Le premier concerne un pigiste met en évidence, à travers la dénonciation d'une « arnaque » (qui, dans le cours de l'entretien, se révèle tenir à un décalage entre rémunérations brutes et nettes), la question de l'accord préalable sur les termes du contrat pour la poursuite ultérieure de la collaboration. Il témoigne alors des conditions dans lesquelles un individu peut prendre la décision d'interrompre une relation d'emploi. Le second entretien manifeste, au contraire, le fait que l'arrêt de la relation d'emploi est généralement à l'initiative d'employeurs qui, à la faveur du système de l'intermittence ou

des particularités du monde de la pige (et notamment le recours qui y est fréquent à des contrats oraux), peuvent renouveler leurs équipes et donc mettre, sans guère de contrainte, un terme à la relation les unissant à des comédiens ou à des pigistes. C'est ce que souligne ce second extrait d'entretien, qui met en scène l'interruption de la relation sous les traits de l'arbitraire du metteur en scène.

Au total, cette vision agrégée des relations d'emploi sur ces marchés du travail offrent une vision assez contrastée. Elle dépeint des comédiens multipliant des employeurs avec lesquels ils n'ont, de surcroît, que de brèves relations. De ce point de vue, la distance entre l'idéal-type d'échange de travail salarié et les échanges concrets dans lesquels sont engagés les comédiens apparaît indéniable. L'échange est le plus souvent unique, ponctuel, marqué par le temps souvent court du projet auquel il correspond, tandis que la carrière du comédien est caractérisée, dans son ensemble, par de multiples transactions avec des employeurs différents. La situation des pigistes est sur ce point plus ambiguë : s'ils partagent assez largement avec les comédiens la caractéristique de connaître des relations courtes avec leurs employeurs, ils s'en distinguent par le nombre de leurs employeurs – réduit au point qu'il paraisse impropre d'évoquer, dans leur cas, un « portefeuille » qui se limiterait à une poignée d'employeurs. Dans leur cas, si les échanges sont ponctuels, ils n'en sont pas pour autant multiples. Ceci contribue à les rapprocher de cet idéal-type d'échange de travail salarié en mettant sur la piste d'un certain « attachement » des pigistes aux entreprises de presse avec lesquels ils sont en contact, attachement qui prendrait la forme d'une relative exclusivité ou, du moins, d'une limitation des engagements multiples. On peut alors distinguer, dans un premier temps, deux régimes de relations d'emploi sur ces marchés du travail : le premier consisterait en une accumulation d'employeurs avec lesquels les individus n'auraient de relation qu'éphémère, ne serait-ce qu'en raison de la simultanéité de ces différentes relations ; le second se définirait davantage par une consécution des employeurs avec lesquels les relations seraient également brèves, mais qui se succèderaient dans le temps plus qu'ils ne coexisteraient. La possibilité d'un tel régime d'emploi constitue une première remise en cause du type de relations d'emploi que l'on pourrait prêter aux pigistes – une multiplicité de relations avec une multitude d'employeurs, rejoignant sur ce point les comédiens.

Dans les deux cas cependant (quoique de manière plus frappante dans celui des comédiens), les liens faibles semblent être la règle. Il est difficile en effet de concevoir l'émergence de liens forts autour de projets uniques dont la durée est limitée le plus

souvent à une seule journée, ou de collaborations ne s'établissant pas au-delà de leur année de formation[225]. En d'autres termes, les marchés du travail de ce type ne verraient guère de véritables appariements entre comédien et employeur mais principalement des rencontres ponctuelles, *i.e.* des appariements de « mauvaise qualité », si l'on considère la durée de l'emploi comme un indicateur de la qualité de l'appariement (Jovanovic, 1979 ; Granovetter, 2000b). Finalement, ces marchés sembleraient marqués du sceau d'un certain inachèvement, une carrière de comédien et de pigiste se résumant presque, de ce point de vue, à une succession d'appariements « ratés » ou « avortés ». On peut mettre cet élément en regard des variations répétées, dans le discours indigène, sur le thème de la perpétuelle « remise en question » consubstantielle à l'activité et nécessaire à l'excellence professionnelle. Les relations d'emploi ne seraient, pour l'individu, que de brefs passages entre deux confrontations avec la concurrence pour de nouvelles opportunités d'échange. La brièveté de l'interaction d'échange avec les employeurs interdirait à l'individu de quitter le marché du travail, au sens de s'abstraire du jeu interactif concurrentiel auquel il serait « tenu » de jouer au rythme, plus ou moins intense selon qu'il s'agit d'un pigiste ou d'un comédien, de la succession des contrats, des projets, des collaborations et des employeurs.

2. Les appariements sur des marchés incertains

Cette impossibilité d'appariements sur ces marchés du travail ou, au moins, leur médiocrité, doit toutefois elle-même être interrogée. En effet, les données qui précèdent présentent le double problème de reposer, d'une part, sur des calculs d'une grande généralité, effectués à un niveau très agrégé et, d'autre part, sur une approche rétrospective omettant la prise en compte du caractère séquentiel des relations qui caractérisent les couples formés avec les employeurs. Une relation d'emploi constitue une séquence de transactions s'inscrivant dans la trajectoire professionnelle du comédien ou

[225] L'évaluation statistique de la force des liens n'est pas une opération évidente. Les travaux de Marsden et Campbell (Marsden et Campbell, 1984) montrent que le meilleur indicateur statistique de la force d'un lien est la proximité (ou intensité de la relation), et c'est par exemple ce critère que Yakubovich met en œuvre dans ses analyses du fonctionnement du marché du travail dans une ville russe (Yakubovich, 2005). Cependant, si les critiques de Marsden et Campbell de la durée et de la fréquence des contacts comme indicateurs de la force des liens sont justifiées dans le cas d'analyse de réseaux interpersonnels, elles semblent moins valides pour l'étude des relations de travail ou d'emploi (et surtout bien plus délicates à mettre en œuvre à partir de l'exploitation de données administratives).

du pigiste comme de leur employeur. Une vision globale peut, en ce sens, contribuer à faire de la brièveté constatée de ces relations un caractère qui leur serait essentiel. Adopter une perspective différente permet de mieux prendre la mesure des phénomènes d'appariement sur ces marchés, qui pourraient être sous-estimés, voire négligés.

2.1. La mesure des probabilités d'arrêt des relations d'emploi selon leur durée

Cela implique notamment d'étudier les probabilités de poursuite d'une relation d'emploi entre un pigiste ou un comédien et un employeur. A l'issue de chaque étape de la séquence, il est possible de savoir combien de couples l'ont poursuivie et combien l'ont arrêtée. Concrètement, il s'agit, à chaque étape *n* de la séquence de transactions, de calculer le poids relatif des couples ayant eu *exactement n* collaborations et de ceux en ayant eu *au moins n*. En termes mathématiques, il s'agit de calculer, pour chaque étape *n*, la valeur de la probabilité *p* d'arrêt de la relation, fournie par la formule suivante :

$$p = 1 - p\left(X = n+1 \,/\, X = n\right)$$

où *X* représente la durée de la collaboration entre l'individu et son employeur.

Ce calcul a été effectué, dans le cas des comédiens, en mesurant la durée de la collaboration par le nombre de contrats qu'elle représente. Pour les pigistes, la construction « périodique » des données d'Audiens a rendu impossible de procéder ainsi, et la durée de la collaboration a été rapportée au nombre d'années durant lesquelles elle se déroule[226].

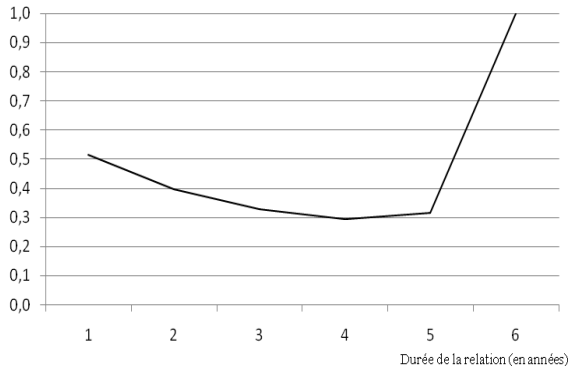
Le graphique 10 révèle que la rareté des appariements sur ces marchés du travail ne doit pas être confondue avec leur impossibilité. Les appariements de « qualité », pour rares et improbables qu'ils soient, n'en sont pas inexistants et impossibles pour autant. Ainsi, dans le cas des pigistes, au-delà de la première année de collaboration, le pigiste et son employeur ont toujours plus de chances de poursuivre leur relation que d'y mettre un terme ; et à l'issue de la troisième année de collaboration, la probabilité de poursuite est toujours deux fois plus élevée que la probabilité d'arrêt. Ces résultats, que l'on ne peut

[226] Le nombre d'années d'observation étant par ailleurs réduit dans le cas des pigistes (6 années), on comprend pourquoi la courbe représentant les résultats est plus heurtée que dans le cas des comédiens.

considérer que comme provisoires au regard à l'étroitesse de la fenêtre d'observation, ont cependant trouvé une confirmation dans la répétition de ces calculs dans le cas d'une seconde cohorte de pigistes, rétrospective celle-là, qui permet d'étendre l'étude à vingt-quatre années[227]. Si les relations sont généralement brèves sur le marché du travail des pigistes, les appariements avec un employeur n'en sont pas moins possibles. Ce constat se retrouve également dans le cas des comédiens : les mêmes calculs effectués dans le cas des comédiens aboutissent en effet à une conclusion convergente avec celle formulée dans le cas des pigistes. Ainsi, à l'issue du quatrième contrat, le couple formé par un comédien et son employeur a toujours trois fois plus de chance de signer un contrat supplémentaire que de ne plus en signer d'autres. Et après en avoir signé onze, la probabilité d'arrêt devient durablement très mince (inférieure à 10 %).

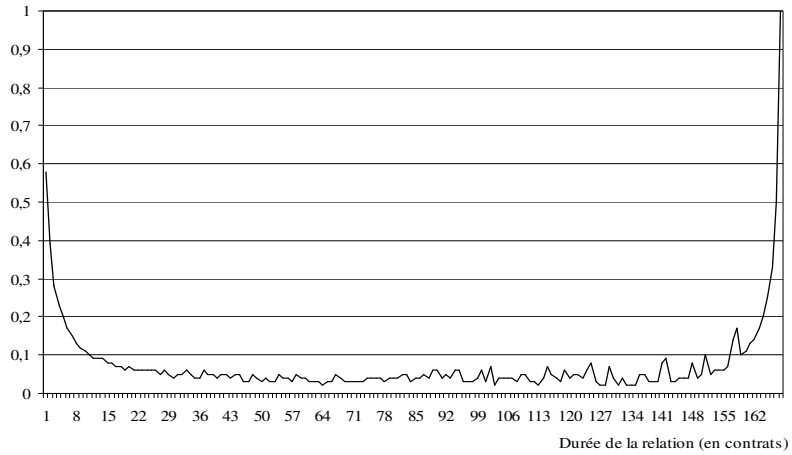
GRAPHIQUE 10 – PROBABILITE D'ARRET DE LA RELATION EN FONCTION DE SA DUREE

A. PIGISTES (ANNEES)



[227] On trouvera ces résultats en Annexes.

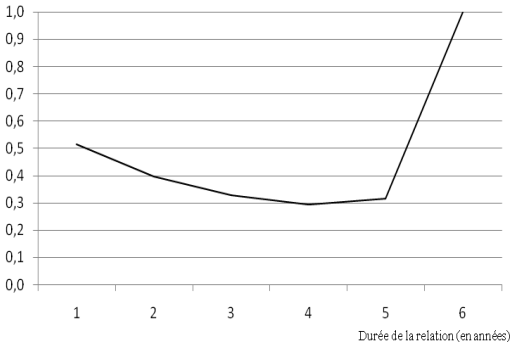
B. COMEDIENS (CONTRATS)



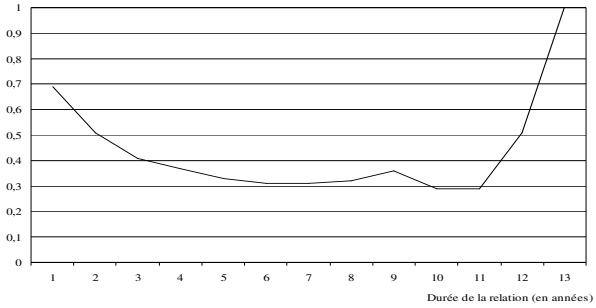
Les mêmes phénomènes se présentent donc à l'observateur dans le cas des comédiens et des pigistes. Ils partagent par ailleurs une ampleur, telle qu'on peut l'appréhender à partir de la comparaison de ces probabilités d'arrêt en fonction du nombre d'*année*s de collaboration dans le cas des pigistes comme des comédiens. Les deux courbes que l'on peut établir pour retracer ces évolutions manifestent une large convergence entre l'exemple des pigistes et celui des comédiens – dont on trouve un indice jusque dans l'allure générale des courbes (graphique 11). La comparaison des valeurs prises par ces probabilités dans le cas des comédiens et des pigistes témoigne même d'une résistance plus importante des couples formés avec des employeurs dans le monde de la presse que dans le monde de l'art dramatique, notamment durant ses premières années.

GRAPHIQUE 11 – PROBABILITE D'ARRET DE LA RELATION EN FONCTION DE SA DUREE EN ANNEES

A. PIGISTES



B. COMEDIENS



Quoi qu'il en soit, il s'avère qu'une fois les couples « éprouvés », une fois atteinte une certaine ancienneté, les séparations deviennent nettement plus rares. La réalité de ces appariements apparaîtrait également, *a contrario*, si l'on s'intéressait à la probabilité qu'une relation d'emploi entamée puis interrompue reprenne, en fonction du nombre d'années d'interruption. La relation de travail défaite semble alors n'avoir que de faibles chances d'être renouée par la suite.

2.2. Incertitudes qualitatives sur le travail et difficulté des appariements

Ces différentes données révèlent que la prépondérance des relations courtes – voire uniques – entre les individus et leurs employeurs, et son corollaire qu'est, dans le cas des comédiens, la multiplication des employeurs, relèvent davantage d'une grande difficulté à s'apparier sur ce marché du travail, renforcée par les possibilités offertes par le salariat intermittent ou l'exercice pigiste de l'activité journalistique d'enchaîner des relations brèves, que d'une conséquence nécessairement liée à la nature même de ces marchés du travail. Par ailleurs, ces appariements confirment la coexistence, sur ces marchés du travail, de plusieurs régimes d'échange de travail. En effet, tandis que la plupart des échanges, par leur brièveté, voire leur unicité, s'éloignent nettement de l'idéal-type d'échange de travail salarié, d'autres, caractérisés par des appariements « de qualité » - *i.e.* notamment longs, s'en rapprochent sous certaines dimensions : l'horizon

temporel de ces relations d'emploi s'allonge, bien que demeurant discontinu, et la séquence ne se limite plus à un contrat unique mais voit les collaborations se succéder, chacune devenant plus probable que la précédente. L'existence de ce régime d'échange implique que les employeurs du comédien ne sont pas tous interchangeables

2.2.1. La question de la confiance sur des marchés des biens d'expérience

La coexistence de ces régimes d'échange de travail s'envisage comme un effet de l'incertitude sur la qualité du travail. Celle-ci est en effet une caractéristique centrale de ces marchés du travail qui, à bien des égards, apparaissent comme des « marchés-jugement » (Karpik, 1989 ; Musselin, 1996). Cependant, à la différence des marchés du travail des avocats ou des universitaires, ceux sur lesquels opèrent comédiens et pigistes présentent en outre les caractéristiques d'un marché du travail « ouvert » à l'entrée duquel n'existe nulle barrière, que ce soit en termes de formation à avoir suivie ou de diplôme à détenir[228]. Ainsi, il n'y a pas d'information aisément accessible sur les compétences des individus, hormis leurs expériences antérieures : cette caractéristique, connue dans les mondes de l'art (Anderson et Faulkner, 1987 ; Bielby et Bielby, 1999), est partagée par celui de la pige. Ainsi, l'incertitude règne quant aux caractéristiques réciproques du comédien et de l'employeur, ce qui incite à multiplier les appariements et favorise donc ceux de « mauvaise » qualité (Jovanovic, 1979 ; Bessy et Eymard-Duvernay, 1997 ; Larquier, 1997). Le travail d'un comédien, comme celui d'un pigiste, constitue, pour ces raisons, un bien d'expérience, dont l'évaluation est concomitante à la consommation (Nelson, 1970). De nombreux entretiens font état de cette nature de « bien d'expérience » qui fait qu'il appartient, dans une large mesure, au comédien ou au pigiste de faire apparaître comme pertinente et nécessaire la poursuite de leur collaboration.

> *– Et vous vous y êtes pris comment pour rentrer à Radio Publique ? Ou pour faire cette espèce de passage d'une station de radio publique à une autre, en étant à moitié pigiste?*
> – Ben, c'est une question de rencontres, quoi. Enfin… après, il faut tomber sur quelqu'un qui vous dit : "ben…"… enfin qui vous met… qui vous remet à l'antenne. Voilà, enfin.
> *– Ca dépend un peu de la personne sur laquelle vous tombez ?*
> – Oui oui. Oui oui, moi j'ai travaillé avec quelqu'un qui m'a dit : "ben, tiens, si tu me faisais ça", je l'ai fait une fois, deux fois, et puis après ben, ça s'est installé, et voilà, quoi.

[228] Moulin (1997), ainsi que Paradeise (1998), ont particulièrement mis l'accent sur ce point dans le cas des mondes de l'art en général, et du monde des comédiens en particulier.

– Et qu'est-ce qui fait que ça s'installe ? Qu'est-ce qui fait que le type, à un moment, vous dit qu'il est satisfait ?
– Ben, après… si jamais… si elle avait considéré que c'était pas bien... et ben voilà…

(Pigiste, Radio Publique, née en 1972, entretien du 13 mai 2005)

– Mais tu me disais, il y a aussi un côté confiance qui joue dans le fait que... que ça se répète un peu.
– Oui. Ah ouais, vraiment, et puis moi, je mise là-dessus, j'ai peut-être tort parce que… parce que quand y a pas de boulot pour moi, y a pas de boulot pour moi et ils ont beau avoir confiance... On peut avoir confiance en moi, ça veut pas dire que on va penser à moi quand... Mais c'est pas une confiance qui s'instaure humainement, c'est une confiance par le biais de... du travail que tu fournis dans les temps, correctement, renseigné, euh...
– Ce que tu me disais tout à l'heure: l'importance de faire tes preuves.
– J'essaie, mais je les ai pas faites encore, je pense. J'estime que je suis toujours dans une forme de mise à l'épreuve et... et puis en plus, là je te parle, enfin... c'est un truc... je sais pas si t'as rencontré des gens qui t'ont dit ça, mais quand on me demande, moi, à l'heure actuelle, ce que je fais, parce que j'ai vraiment commencé à partir du mois de septembre, euh, j'ai toujours eu du mal à me sentir légitime et à dire: « je suis pigiste ». [un bout de phrase inaudible] parce que je prétends à quelque chose, mais je suis pas sûr d'en avoir... toutes les qualités requises, et les qualités, c'est pas que les qualités d'écriture: […], c'est une force, c'est une force morale aussi. Parce que galérer pendant des années, il faut le vouloir.

(Pigiste, presse magazine culturelle, née en 1978, entretien du 1er avril 2005)

– Parce que il y a un truc qui est évident, c'est que... sur dix mille pigistes, des pigistes excellents, il y en a pas des tonnes. Des bons, il y en a un petit peu plus. Par contre, des mauvais et des croûtes, euh, c'est... y a quand même beaucoup de ratés du journalisme chez nous, faut pas le... Donc, moi, je cherche à mettre un peu d'ordre là-dedans
– Tu veux dire que l'image du pigiste comme journaliste médiocre...
– Elle est pas complètement fausse. Faut pas non plus se voiler la face et se dire qu'on est les meilleurs. Euh... j'ai une copine qui est pigiste maintenant, qui était rédactrice en chef dans un canard, qui me disait: "mais écoute, pour trouver un bon pigiste, il faut qu'on en essaye dix" Tu vois, pour trouver la personne qui va correspondre au profil du canard, qui va comprendre comment fonctionne le journal, qui va être là pour proposer les bons sujets, qui va travailler dans les temps, euh... C'est pas... c'est pas super facile, quoi.

(Entretien avec Yann Kerveno, président d'une association professionnelle, presse agricole, né en 1969, entretien du 1er juillet 2006)

La question de la confiance apparaît rapidement et fréquemment dans les entretiens menés auprès de pigistes ou de comédiens : celle-ci semble en effet servir

d'opérateur permettant de rendre compte de la poursuite ou au contraire de l'arrêt de la relation. La qualité des interactions passées, *i.e.* leur conformité avec les attentes respectives des deux partenaires d'échange, détermine alors le renforcement de l'engagement ultérieur des deux partenaires dans la relation d'échange – à travers un mécanisme évoquant la « règle du pas-à-pas » mise en évidence par Lorenz (1996)[229]. Cette logique, évoquée ici dans le cadre d'entretiens avec des pigistes, se rencontre également dans le cours des entretiens menés avec les comédiens, parfois même avec davantage de brutalité : ainsi, comme le rappelle une comédienne (née en 1971, entretien du 16 avril 2002) : « tu donnes pas trois fois sa chance à un type qui est mauvais ». Il est alors tout à fait remarquable que certains individus emploient spontanément, un vocabulaire probabiliste pour rendre compte de ces phénomènes d'appariement qui rendent toujours plus vraisemblables les nouvelles collaborations.

> *– Et par la suite, ça t'est souvent arrivé de bosser avec les mêmes personnes ou, si on voulait utiliser un vocabulaire juridique, avec les mêmes employeurs ?*
> – Oui. Oui, oui, j'ai bossé sur trois spectacles avec A., la compagnie S., c'est la première compagnie avec laquelle j'ai travaillé. Donc en fait, elle, elle fonctionne, elle a formé une espèce d'équipe, et puis elle fait des ateliers tous les ans et au bout de cet atelier, il y a une création et la production d'un spectacle. […] Mais le propre des compagnies, souvent, à part quand t'es comme guest st… star dans un spectacle privé, c'est effectivement des espèces de groupe qui fonctionnent et qui se conservent ensemble. La compagnie E., la prochaine production, j'en serai à 98% si tu veux, sauf si il fait un truc avec trois personnes, mais si elle reprend le principe de la compagnie, à ce moment-là je pense que j'en serais.
>
> (Comédienne, née en 1975, entretien du 5 mars 2002)

Le rôle de la confiance dans une relation entre deux partenaires d'échange se manifeste en particulier dans les modes de sollicitation de la main d'œuvre intervenant à l'issue des premières collaborations. En effet, tandis que les premières collaborations (et, à plus forte raison, *la* première, comme on le signalait plus haut) reposent largement sur la capacité du pigiste ou du comédien à convaincre un employeur potentiel ou récent de ses capacités et compétences, les échanges ultérieurs sont rythmés différemment. L'échange n'y est plus de façon presque exclusive à l'initiative d'un comédien ou d'un pigiste qui propose, de manière plus ou moins spontanée, son travail en se présentant dans des épreuves de sélection (qui se concrétisent, dans le monde de l'art dramatique, dans

[229] Des mécanismes similaires ont été évoqués par François à propos du marché des produits dans le monde de la musique ancienne (François, 2004, p. 537-544).

des dispositifs comme ceux de l'audition et surtout du casting, ou, dans le cas de la presse, dans des pratiques spécifiques à ce monde comme le placement de sujet). Au contraire, la sollicitation directe par l'employeur de la main d'œuvre tend à devenir une modalité courante : l'employeur prend contact directement avec un pigiste ou un comédien afin de lui proposer une nouvelle collaboration, *i.e.* la réalisation d'un nouveau sujet journalistique ou la participation à une nouvelle pièce ou un nouveau film. L'appariement d'un comédien à un employeur vient alors brouiller la figure d'un employeur qui, à bien des égards, s'apparente également à un client.

Ces modes de sollicitation constituent un élément central de compréhension du fonctionnement réticulaire rencontré sur ces marchés, dans la lignée des travaux fondateurs de Granovetter (1995, 2000c). En effet, sur des marchés présentant des caractéristiques d'économie de la qualité, les réseaux jouent un rôle fondamental (Karpik, 1989, 2007 ; Musselin, 1997), puisqu'ils constituent des vecteurs de diffusion d'une confiance qui, autrement, ne pourrait s'étendre au-delà des seules relations de face à face. Ce lien entre confiance et fonctionnement réticulaire dans le cas des mondes de l'art est d'ailleurs explicitement mis en évidence par Becker : « Un réseau de relations, c'est un certain nombre de personnes qui vous connaissent suffisamment pour remettre entre vos mains le sort d'une partie de leur projet. L'élément primordial de ce réseau, c'est la confiance » (Becker, 1988, p. 106). L'inscription de l'individu dans des réseaux favorise en effet son activité en facilitant les échanges avec certains employeurs : dans une large mesure, les réseaux représentent des principes de découpage de ces mondes sociaux venant modifier les conditions dans lesquelles s'exerce la concurrence entre les individus. Les recrutements s'opérant bien souvent de manière privilégiée au sein des membres d'un réseau, ceux-ci ne sont pas, loin s'en faut, soumis à la même concurrence que les individus extérieurs à ce réseau. L'impact de ces inscriptions réticulaires sur l'activité individuelle, bien connu dans le cas des mondes de l'art (Becker, 1988 ; Moulin, 1997), donne parfois lieu à des dénonciations depuis les marges de ce monde, à travers la condamnation de « coteries », « familles » et autres « mafias ». Ces réseaux peuvent être de différentes natures, et avoir diverses origines. En premier lieu, ils peuvent être issus des années de formation et de la fréquentation de certains lieux d'apprentissage. Les anciens coreligionnaires, de même que les anciens professeurs, jouent alors un rôle important dans la construction et la stabilisation ultérieure de l'activité.

> – Là, au conservatoire, j'avais un prof […] qui est maintenant quelqu'un de... bon, ça fait longtemps, ça fait très longtemps qu'il est dans la région: il fait beaucoup, beaucoup de choses. Il a développé sa compagnie, qu'il a appelé le Grenier de théâtre, en souvenir du Grenier de Toulouse... […] Donc, il a créé son théâtre. C'est toute une histoire, une jolie jolie histoire. Moi, c'était mon premier prof de théâtre, alors tu parles j'étais à plat ventre.
> – *C'est lui qui t'a appelé?*
> – Oui, c'est lui. Il m'a toujours dit... Bon, je pense qu'il a été sensible à la confiance que je lui ai donné et, euh... et puis je m'étais vraiment beaucoup beaucoup battu à l'époque. Je suis parti de rien. J'étais vraiment [en insistant avec presque une forme de dégoût] mauvais quand j'étais... Ah ouais ouais. Bon j'étais un mec alors il m'a pris parce que il avait besoin de mec. J'exagère un peu, mais... mais bon, c'est vrai que je suis pas très... La première année au conservatoire avec lui, ça a vraiment été super, et la seconde année, il a voulu vraiment, vraiment me faire avancer, et moi j'étais super jeune à l'époque: j'étais... je savais pas comment je fonctionnais, j'avais des blocages, j'avais besoin... je partais de très loin. Et ça a été le démarrage de plein de choses pour moi. Donc j'étais... effectivement, j'étais très, très coincé, j'étais... je me mettais vite dans des carcans, quoi. Et lui, il a eu vite fait de secouer tout ça et de me faire avancer, avancer, avancer. Comme il savait que je travaillais beaucoup en revanche, on arrivait à une dynamique comme ça de travail, qui fait que j'ai beaucoup avancé grâce à lui. Et il m'a fait beaucoup travailler. Et du coup, je crois qu'il a dû être sensible aussi à mon investissement, et après coup, quand je suis sorti du conservatoire, quand j'ai... après avoir fait Karamazov, il m'a dit: "écoute, je veux absolument travailler avec toi, ça me ferait plaisir, ça...". Donc, il m'a embauché dans son spectacle : *Tartuffe*. *Tartuffe*, avec une amie aussi qui avait fait le Conservatoire avec moi, qui montait aussi à Claude Mathieu avec moi. Copine qu'on... on s'est beaucoup suivi tous les deux.
>
> (Comédien, né en 1980, entretien du 1er mars 2005)

> – Moi c'est vrai que je suis en contact avec la rédaction, donc il y a derrière *X*, qui a été mon prof au CELSA. C'est grâce à elle que je suis... qu'on rentre. […]
> – *Une prof que tu avais contactée en lui disant: « est-ce que vous avez un plan? »*
> – Non, c'est elle qui m'a appelé. Quand j'étais encore étudiant d'ailleurs, on a fait un déj ensemble. Non : on a pris un café. Et voilà, il m'a dit: "voilà, j'ai été embauché dans un journal, j'ai vu que toi, t'avais fait des études d'économie, donc tes compétences m'intéressent, machin, euh", donc, on s'était un peu connu au CELSA, déjà.
>
> (Pigiste, presse économique et féminine, né en 1976, entretien du 3 mai 2005)

Les entretiens mettent régulièrement en évidence combien ces réseaux de relations constituent bien ce que Salais, Baverez et Reynaud ont pu appeler des « modes non institutionnalisés de résolution des problèmes informationnels sur le marché du travail » (Salais, Baverez et Reynaud, 1999, p. 228). La confiance, opérationnalisée le cas échéant à travers la réputation individuelle, se diffuse dans l'ensemble d'un réseau qui

permet, en retour, à celui à qui est donnée cette confiance d'avoir accès aux différentes informations qui circulent dans ce réseau. Cependant, si les réseaux de relations issus de la formation sont particulièrement bien documentés, notamment dans le cas des mondes de l'art (Moulin, 1997, p. 309-311 ; Bellaïch, 2001, p. 37 ; Lehmann, 2002, p. 145), ce ne sont pas ceux qui nous intéressent au premier chef mais plutôt les réseaux d'employeurs que l'individu est susceptible de se constituer qui, eux aussi, sont susceptibles d'affecter le cheminement de la carrière individuelle (Paradeise, 1998, p. 88). De tels réseaux ont en effet un impact, sinon plus important, du moins plus direct sur l'activité individuelle, et permettent de mieux mettre en évidence ce basculement, à la faveur de la construction de la confiance et de la réputation, du sens de la sollicitation entre les deux partenaires d'échange. Ce renversement de l'initiateur de l'échange se manifeste régulièrement dans les entretiens réalisés auprès de comédiens et de pigistes.

> Pour le journal de théâtre, là, euh, j'ai fait deux papiers, et puis après si ils voient que on peut faire un papier en même temps ou si il leur reste de la place, ils vont dire : "tiens, j'ai ce truc-là, est-ce que ça vous intéresse ?". Ca peut se passer comme ça aussi, ouais. A la pige, ça peut se passer comme ça aussi. Des fois, c'est moi qui propose des choses, et des fois, c'est eux qui me disent : "tiens…" C'est une commande, quoi. Enfin, la commande, c'est assez précaire, quoi. Mais ça repose un peu, quoi.
>
> (Pigiste, radio publique et presse magazine, née en 1972, entretien du 13 mai 2005)

> *– Ça s'est fait comment, le… la succession, justement , de rôles ?*
> – Ah, ben c'est parce qu'ils me connaissent. Je veux dire, une fois qu'ils te connaissent, qu'ils t'ont vu jouer, ils te disent six mois après : "Tiens, on refait un truc, est-ce que tu veux participer ? nani, nana. On a un machin qui t'irait bien, on a besoin d'un, d'un type pour boucher la distribution et toi, ça, ça te collerait bien", et, voilà quoi. Donc en fait, même… même si c'est des projets qui sont pas… même quand on est dans le cadre de projets, pas professionnels, tu vois, universitaires et tout ça… euh… le principe de relation marche quand même déjà, c'est-à-dire que ça marche quand même par, par petits… On est une secte de toute façon… C'est clair, je veux dire, on est… c'est un groupuscule, quoi,… On est une secte. On pourrait dire ça comme ça, hein. Et donc les gens se connaissent et ils se rappellent, et… ou ils se rappellent pas, mais je veux dire, c'est comme ça que ça marche. […]
> Ça m'est arrivé deux ou trois fois pour le Luxembourg [où le comédien a participé à certains longs-métrages « américains » dont la production est délocalisée en Europe pour des raisons de coûts], mais c'est-à-dire que, maintenant, les directeurs de casting là-bas ils me connaissent, donc chaque fois qu'ils ont des trucs depuis… "Salut Christophe, c'est Valérie, ça va ? –Oui, ça va. –Dis donc, on fait un tournage, là, bientôt. –Ouais. –Ça t'intéresse ? –Ben je sais pas. –Alors, on fait ceci, cela, nani, nana, tu pourrais venir ? Ce serait bien." Donc, voilà.

(Comédien, né en 1972, entretien du 10 avril 2002)

Ce que le comédien évoque comme un « principe de relation » constitue un appariement avec ses employeurs. Que désigne en effet ce « principe de relation » ? Le fait qu'une fois « connu » des employeurs et (de manière plus implicite dans l'entretien) une fois apprécié de ces mêmes employeurs, le comédien aura tendance à jouer à nouveau avec eux, pour eux ou sous leur direction parce qu'il optimise ses chances d'être recontacté par ces employeurs. On se trouve alors face à un système assez proche de celui de la commande tel qu'il se présente dans le monde de la pige et que le premier entretien évoque. Une fois attestée la qualité du comédien ou du pigiste, une fois construite cette confiance entre les deux partenaires d'échange, le travail peut être commandé[230] par l'employeur au comédien ou au pigiste. Le travail de démarchage auparavant nécessaire pour « sortir vainqueur » de l'interaction concurrentielle se fait alors moins pressant – la répétition de l'interaction d'échange vient modifier l'interaction concurrentielle dans laquelle sont engagés comédiens et pigistes. Le partage de l'initiative de l'échange entre l'offreur et le demandeur de travail restaure dans une certaine mesure le pouvoir de négociation du premier, qui peut désormais ne pas engager des échanges qu'il n'a pas sollicités.

– Moi, le truc, c'est qu'en plus, bon peut-être j'avais... j'ai toujours eu du mal à relancer, quoi. Donc, je fais un truc avec des gens (en rigolant) et puis après je pars sur autre chose. Donc, bon... En fait, ça demande beaucoup plus de rigueur que ça, je m'en suis aperçu assez tard, quoi.
– C'est-à-dire qu'en fait tu fais une pige pour un gars – enfin pour un gars, pour un journal – et une seule ?
– Ouais, souvent ça m'arrive, j'en fais une seule. Je mets tout en branle pour arriver à en faire une et puis après je suis là: (d'un ton peu motivé): « ouais »...
– C'est qu'ils rappellent pas ?
– Non, non, non, non. C'est que, je sais pas, moi, je manque de motivations pour... pour recommencer, quoi. Enfin, je manquais, tu vois, du coup, c'est un truc qu'est parti, quoi. Depuis un an, un an et demi, ça va mieux. Mais pendant assez longtemps, c'est vrai que je me battais pour faire un truc, et puis une fois que je l'avais... ben je partais, quoi. (rires) J'allais faire autre chose, donc les gens hallucinaient, et puis en plus, euh, ben ça se passait bien quoi, et puis, les gens, ils t'ont fait confiance sur un truc, ils ont envie que tu reviennes. Et donc, je pense que même eux comprenaient pas quoi, tu vois, pourquoi je partais.
– Et ils tentaient pas de te relancer ?
– Si si, si si.

[230] L'emploi d'un terme comme « travail commandé » indique par ailleurs assez clairement le rapprochement, dans ces cas, de la relation entretenue par les pigistes et les comédiens avec un idéal-type du travail salarié.

– *"Reviens pour faire tel truc", et toi, en fait, tu donnais pas suite, quoi.*
– Non. Alors, y en a qui ont relancé suffisamment longtemps, notamment [un magazine pour adolescente], pour qu'à un moment, je dise: [d'un ton fatigué et en riant un peu]: "bon, ça va, j'arrive".

(Pigiste, presse magazine, née en 1977, entretien du 3 mars 2005)

– *Et par exemple, ça s'est passé concrètement comment, ton inscription dans le deuxième projet ?*
– Ben après on a su... parce que c'est un metteur en scène qui fonctionne avec beaucoup de comédiens, parce que sur *Peines d'amour perdu*, on devait être dix-huit.
– *Une grosse machine, quoi.*
– Ouais, là, c'est une grosse machine, donc c'est un gros projet. En théâtre en tout cas, parce qu'en opéra c'est ridicule, mais en théâtre c'est une grosse machine. Donc là, on était dix-huit, et vers la fin de la deuxième année, on a commencé par des petits bruits – parce que il y a toujours des petits bruits – "tiens, il monterait un deuxième projet où il y aurait à peu près autant de comédiens". Donc, on entend parler de ça. Il y en a qui font savoir, "oui, ben moi, ça m'intéresserait". Et puis de toute façon, moi, dans mon cas, moi je me... "tiens, il va monter ça d'accord", et puis eux m'ont appelé en me disant "bon, ben voilà, est-ce que toi, ça te dirait de partir sur ce projet-là? On t'a pas encore distribué. On passe des auditions pour voir dans quoi on pourrait te mettre". Donc, j'ai passé des auditions, puis il m'a dit... enfin, il m'a proposé: "bon, ben voilà, au vu des auditions, je te mettrais bien là-dedans. Est-ce que ça te va? Oui, d'accord? Alors, on part sur un deuxième contrat".

(Comédien, né en 1970, entretien du 28 janvier 2005)

L'appariement d'un employeur avec un comédien ou un pigiste rééquilibre la relation d'emploi. Pigistes et comédiens sont directement contactés par d'anciens employeurs qui, dans un cas, proposent une nouvelle collaboration et, dans l'autre, se renseignent sur les velléités du comédien de s'engager dans un nouvel échange. L'appariement avec un ou plusieurs employeurs place l'individu au cœur d'un réseau dont il peut bénéficier pour obtenir de l'information sur des emplois ou des opportunités d'emploi, et donc pour obtenir ces emplois ou ces engagements de manière privilégiée. En dépit de la brièveté globale des relations sur ces deux marchés, l'appariement avec les employeurs, en mettant en évidence le rôle de la confiance et de la qualité sur ces marchés, permet d'entrevoir une tendance à la reconduction des collectifs de travail. Toutefois, il serait erroné de conclure à un renversement complet de l'initiative d'une relation d'emploi qui ne relèverait plus désormais que de la sollicitation de la part de l'employeur. La construction de la confiance s'accompagne davantage d'un rééquilibrage des modalités de la mobilisation de la main d'œuvre qui ne s'apparente plus uniquement à un démarchage de la part de l'offreur de travail, qu'il soit pigiste au comédien, telle que

décrite plus haut. Pour autant, cette première modalité ne disparaît pas du tableau des relations entretenues avec les employeurs, comme en atteste la manière dont un pigiste assez expérimenté théorise son activité à l'intention du sociologue.

> – Comment ça fonctionne le boulot de pigiste ? Selon deux principes. En général, ça commence toujours par une opportunité qui est amenée, soit par l'employeur, le plus souvent par le pigiste : " bonjour, je m'appelle machin, je suis journaliste pigiste... j'ai un sujet à vous proposer qui me semble correspondre bien à votre angle, est-ce que ça vous intéresse ?". Voilà, c'est comme ça que ça commence, ou à l'occasion d'une conférence de presse, des discussions impromptues avec tel ou tel représentant de tel canard, ben la conversation débouche sur un sujet d'intérêt commun et peut s'engager une affaire éventuellement. Donc, le pigiste doit savoir rester force de proposition quelque part, surtout dans ces périodes-là, parce qu'encore une fois, c'est une période relativement pleine. Là, j'ai été amené à proposer une dizaine de sujets pour le même canard.
> – *Ils ont tous été pris ou certains ont été refusés?*
> – Non, ils ont pas tous été pris, mais il y en a certains qui m'ont été proposés par ailleurs. Alors, voilà, ça, c'est l'autre volet. Une fois qu'on se connaît un peu mieux, que le correspondant permanent à la rédaction, que ce soit le rédacteur en chef ou un autre, connaît un peu mieux le pigiste, il sait un peu mieux ce qu'il va pouvoir lui proposer, et alors, à ce moment-là, ça va revenir dans l'autre sens. Ce qui s'est passé beaucoup ce semestre, et là j'essaye un peu d'inverser la vapeur, qui est de dire "coucou, je suis là, c'est peut-être le moment si vous avez du taf à me filer, ce dont je ne doute pas... de vous proposer des trucs et c'est ce que je fais". Voilà, et en général, ça passe bien.
>
> (Pigiste, presse informatique, né en 1961, entretien du 7 juillet 2005)

Cet extrait d'entretien témoigne bien d'une coexistence de ces deux modes d'engagement dans une nouvelle collaboration, et non d'une substitution d'une modalité initiée par l'offreur de travail à une autre, dont le demandeur de travail serait à l'origine. A bien des égards, l'inscription de la relation d'emploi entre un pigiste ou un comédien et un employeur contribue à modifier l'échange lui-même en faisant de l'objet même de cet échange le résultat d'une définition conjointe des deux partenaires, selon une mécanique observée par François dans le cas du marché des produits dans le monde de la musique ancienne (François, 2004, 2005b). Les deux modalités de mise en œuvre de la relation ne sont donc pas concurrentes, pas plus que ne le sont les différentes logiques réticulaires dans lesquelles s'insèrent comédiens et pigistes. On le signalait plus haut, les réseaux auxquels ils sont susceptibles d'appartenir sont de plusieurs natures et origines, et la distinction de réseaux « d'employeurs », de « d'anciens élèves », « d'anciens partenaires

de travail », etc. est davantage analytique qu'empirique comme le montrent certains extraits d'entretiens.

> – Il y a eu une rencontre avec un metteur en scène qui s'appelle *X*, qui est d'origine yougoslave, avec qui j'ai travaillé pendant sept ans, c'est lui que j'ai rencontré en premier comme metteur en scène, qui m'a fait travailler énormément…
> *–Tu l'as rencontré comment* ?
> –Je l'ai rencontré par l'intermédiaire d'un ami comédien, qui vient de monter *Bent*, je sais pas si t'as entendu parler de ça. C'est le metteur en scène de *Bent* actuellement. Et il l'avait rencontré, lui, il pouvait pas jouer dans un de ses spectacles et il m'a proposé parce que on était en cours ensemble.
> *–T'étais où en cours ?*
> –A l'école Florent. J'ai fait trois ans d'école Florent, euh, entre 90 et 93, voilà. Je l'ai rencontré en deuxième année, ce qui fait que j'ai eu la théorie en cours, et la pratique avec ce mec, avec *X*. Et on a travaillé sept ans ensemble, c'était génial. J'ai appris plein de trucs, enfin, c'était une complicité, on a réussi… Lui, il testait les choses en tant que mise en scène, moi, je testais en tant que comédien. […] Ça, ça m'a marqué. Ça m'a vraiment marqué. Et la rencontre actuellement avec une autre metteur en scène, la compagnie C qui monte une trilogie Shakespeare, on monte le troisième là. […] On monte le troisième, et je l'ai rencontrée par l'intermédiaire de potes aussi, qui m'ont dit : "Voilà, il y a un spectacle qui va se monter" ; moi, ça m'intéressait pas trop, ils m'ont dit : "on a besoin de quelqu'un pour faire la lecture. Il nous manque un comédien." J'ai accepté et puis finalement, c'est parti. Ça fait maintenant trois ans que ça dure, ça. Voilà, ce sont vraiment des grosses, grosses rencontres. *X* a été le premier, un des premiers, donc c'était en deuxième année, c'était un tout petit rôle dans le *Tartuffe*, de Molière. Le rôle de l'exempt, c'est le personnage qui arrive à la fin pour dénouer l'histoire, "Tartuffe, je t'arrête, t'es un méchant, bla bla bla". Voilà. donc en fait c'était une… c'était dans une toute petite salle, on avait joué ça, très peu de temps, genre sur une semaine. y a eu ça, ensuite il a monté *La Mégère apprivoisée*, où j'avais le rôle du valet de Petruchio, c'était un petit peu plus important, donc ça, ça veut dire que j'étais en fin de deuxième année, et en début de troisième. Et en fin de troisième année, il a monté *la Nuit des rois*, de Shakespeare aussi, où là, j'avais le rôle du fou, donc un rôle très important. Et chanté. C'était la première fois que je chantais sur scène , j'avais une phobie du chant. […] Ça a été un apprentissage.
> *– Mais il y en a d'autres comme ça, des personnes avec qui t'as travaillé de manière récurrente comme ça ?*
> – Y a *Y*, donc *Y*, la compagnie C, les trois de Shakespeare qu'on joue là actuellement. Euh, elle a monté *Beaucoup de bruit pour rien*, *La Tempête*, et on commence *Le Songe d'une nuit d'été* après-demain. Premières répétitions après-demain. On crée ça pour Avignon, pour cet été, pour le festival. Ben, avec elle, je sens que… […] Je crois qu'on prend le même pli que *X*, c'est-à-dire qu'elle m'a permis de faire des choses sur scène que j'avais jamais faite, où je m'en sentais pas capable. donc il y a elle, *X* parce que… je pense à *X* parce que on a bossé sept ans, finalement, c'est quand même pas mal. Et puis, c'est lui qui m'a fait travailler le premier, et beaucoup. Voilà, sinon… […] Y a *X* et *Y*. *(bref silence)* Un mec, une nana, c'est pas mal.
>
> (Comédien, né en 1972, entretien du 30 mars 2002)

Le récit de ce jeune comédien ayant eu une activité soutenue depuis son entrée dans la carrière artistique est à ce titre exemplaire. Au-delà de l'impact de l'appariement avec différents employeurs, il souligne en effet avec une vigueur particulière l'intrication des différents réseaux qui constituent et définissent le capital social[231] du comédien. Le contact initial avec chacun des deux employeurs récurrents du comédien s'opère en effet, d'une part, grâce à l'intermédiation d'anciens étudiants du cours que fréquentait le comédien et, d'autre part, en recourant à l'intermédiation d'un « ami comédien » dont la suite de l'entretien laisse entendre qu'il ne s'agit pas d'une relation liée à l'apprentissage du métier de comédien. L'insertion du comédien dans le réseau de ses deux employeurs avec lesquels il est désormais fortement lié repose donc sur l'appartenance préalable à d'autres réseaux. Si la décomposition de ces différentes structures réticulaires entre lesquelles naviguent comédiens et pigistes présente donc un indéniable sens analytique et, plus largement, heuristique, il serait néanmoins hasardeux d'en déduire leur distinction dans les faits.

La possibilité des appariements entre comédien ou pigiste et employeur permet toutefois de signaler l'importance de l'inscription individuelle dans des réseaux d'employeurs, rendue possible par la confiance accordée progressivement au comédien ou au pigiste au fur et à mesure de l'installation de la relation dans la durée, *i.e.* de la dissipation des incertitudes concernant la qualité du travail du comédien ou du pigiste.

2.2.2. La qualité comme faculté d'adaptation à des univers conventionnels

L'incertitude initiale sur la qualité du travail des pigistes et des comédiens se complique toutefois en raison de son articulation avec les conventions propres à chaque monde ou sous-monde de la presse ou de l'art dramatique. Becker (1988, chap. 2) a mis en évidence le rôle structurant des conventions dans la définition d'un monde de l'art. L'optique béckerienne réserve prioritairement l'emploi de ce concept à un niveau assez large : ses usages ultérieurs permettront de caractériser un monde dans son entier (le

[231] On emploie ici la notion de « capital social » dans une interprétation assez souple de la définition qu'en a donnée Bourdieu d'un « ensemble de ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un *réseau durable de relations* plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter-reconnaissance » (Bourdieu, 1980, p. 2). On relèvera toutefois que cette acception du terme est loin d'être la seule d'un concept employé dans un sens différent de celui de Bourdieu, notamment par des auteurs comme Coleman (1988) ou Lin (2001). Le lecteur trouvera des interrogations critiques sur la notion même de capital social dans Chiesi (2000) et Portes (1998).

monde de la musique, celui de la peinture, etc.) et de qualifier les différents acteurs de ce monde, des « professionnels intégrés » aux « francs tireurs » (Becker, 1983, 1988). Pour autant, la notion de « convention » peut s'appliquer à des échelles plus restreintes et permet de mettre en évidence l'organisation et le fonctionnement de mondes plus réduits, comme le monde de la musique ancienne (François, 2005b) ou celui de l'information européenne à Bruxelles (Bastin, 2003). Une approche conventionnaliste, au sens de Becker, est donc susceptible de s'appliquer à des « sous-mondes » comme le monde du spectacle vivant et le monde de l'audiovisuel dans le cas de l'art dramatique (pour ne prendre qu'une distinction grossière), et aux différents mondes composant le monde du journalisme dans son ensemble (monde de la presse féminine, monde de la presse économique, monde de la presse généraliste, etc. ou monde de la presse magazine, monde de la presse audiovisuelle…) ; voire à chaque entreprise de presse ou de spectacle. A ce titre, l'un des critères déterminants pour l'évaluation de la qualité d'un comédien ou d'un pigiste réside dans sa capacité à épouser les conventions du ou des sous-mondes dans lesquels il évolue. En effet, comme le rappelle Becker, un système de conventions sous-tend également la coordination des différents participants d'un projet, dans la mesure où Becker rappelle qu'une « convention » est le nom donné au « moyen que tout le monde a adopté pour résoudre le problème de la coordination » (Becker, 1988, p. 78).

Le rôle des conventions dans l'appariement à l'employeur et, plus généralement, dans la constitution de collectifs de travail, se perçoit notamment comme caractéristiques d'un employeur ou d'une entreprise, participant à ce titre à la définition de son identité et de sa personnalité. Le passage d'un employeur à un autre correspond alors bien souvent à une mobilité d'un univers conventionnel à un autre. Ces déplacements apparaissent avec une netteté particulière dans le cas des pigistes qui doivent souvent gérer simultanément leur engagement auprès de différents titres. L'apprentissage des conventions en vigueur permet alors un ajustement plus fin et plus rapide aux exigences d'un titre particulier, en favorisant une routinisation de ce travail entre les pigistes et leurs employeurs (Bastin, 2003, p. 242-244). Plus encore, l'adaptation d'un pigiste aux normes et conventions propres à une entreprise peut facilement se manifester dans la mesure où la division du travail et des tâches au sein d'une entreprise de presse implique que la mise en conformité *a posteriori* d'un produit journalistique repose sur la sollicitation d'une catégorie de personnel particulière (les secrétaires de rédaction) – la durée et l'étendue de cette mobilisation des secrétaires de rédaction peut alors servir d'étalon de mesure de la

conformité du produit rendu par le pigiste avec les conventions de l'entreprise, *i.e.* avec les attentes de l'employeur.

> – Ben, de toute manière [*à mesure de la répétition d'une collaboration*], d'une part, tu t'aguerris, donc ça prend moins de temps... Euh... d'autre part, t'apprends à travailler dans l'urgence mais oui, avant, tu fais peut-être moins bien ton boulot. Oui.
> – *En fait, je me demandais, si ça pouvait pas aller plus vite, parce que tu sais le type de trucs qu'il faut faire... par exemple à* Y...
> – Oui. Alors, eux, c'est facile, c'est... tu prends le quatrième couv' – le truc qui est au dos du livre. Donc ton truc, c'est raconter l'histoire...
> – *Le fameux pitch...*
> – Voilà, (d'un air précieux et quelque peu affecté) « le pitch du livre » et après tu alimentes… l'écriture, euh. Ouais, là, t'apprends vite ce qu'ils te demandent. Et de faire ça quelque soit le... quelque soit le journal, c'est là que ça devient compliqué, c'est que... et je connais plein de gens qui arrivent à ça, mais je me demande. c'est-à-dire qu'au bout d'un moment, t'as ta propre écriture, et c'est très difficile de la changer, hein. C'est... comme ça que t'écris. Mais dans les journaux où tu travailles, y a un certain ton à respecter.
> – X, Y, *le ton est pas forcément le même...*
> – Ah ouais. C'est clair.
> – C'est-à-dire?
> – *X*, tu peux vraiment y aller.
> – *A fond les ballons?*
> – A fond, t'amuser un peu, euh, même utiliser des mots compliqués, t'as le droit. T'as le droit de dire « ontologie »... […]. Si on parle d'une fellation dans un livre, tu vas pouvoir dire que c'est une fellation, t'auras pas à trouver une métaphore: t'as plus de liberté à *X*. T'en as plus aussi à *Z* [un autre magazine culturel assez branché, mais dont le tirage et la visibilité sont bien supérieurs au magazine *X*], mais sachant que… […] [*L'ajustement aux normes d'un magazine*] Ça vient assez vite parce que comme tes papiers sont recorrigés, au bout de la troisième fois où on t'a demandé de refaire un papier, soit où on te le recorrige, ben t'as compris... t'as compris le jeu, quoi. Mais au début, quand tu commences... moi, y avait plein de coupes, y avait des... renvois pour le retravailler parce que...
>
> (Pigiste, presse culturelle, née en 1977, entretien du 3 mars 2005)

> – [L'un des deux magazines pour lesquels elle travaille], c'est *Mega* [un magazine féminin], donc c'est un hebdo très populaire, concurrent de *Femme actuelle*. C'est pas *Elle* (léger rire). C'est pour ça que c'est encore plus le grand écart avec l'hebdo culturel [rires] [Elle travaille en effet régulièrement avec un hebdomadaire culturel notoire et légitime]. […]Heureusement, pour le moment, je chronique pas des films et des livres dans l'hebdo culturel, mais si ça devenait le cas, je serais vraiment confronté à un problème éthique, c'est-à-dire écrire d'un côté un truc qui correspond au lectorat et qu'on me demande, entre guillemets, d'écrire d'une certaine façon; et de l'autre pouvoir enfin dire... ce que j'en pense réellement, tu vois. Pour le coup, c'est vraiment des écritures complètement différentes, j'ai l'impression vraiment d'appuyer sur un bouton, et hop!, de me mettre en mode...

– Mega *dans un cas,* Cinescope *[l'hebdomadaire culturel] dans l'autre.*
– Ouais, exactement, ouais ouais, c'est exactement ça.
– *C'est peut-être un truc aussi que t'apprends au fur et à mesure...*
– Ouais que t'apprends au fur et à mesure parce que, ben, *Mega*, c'est un produit quoi, quand même. On te demande de faire un truc lambda, qui est vraiment stéréotypé. […] Il faut que je trouve des films et des livres à chroniquer qui « soient *Mega* », entre guillemets. Donc qui soient populaires, qui soient pas trop intellos, qui soient pas trop originaux. Bon.
– *Très très* mainstream, *quoi*.
– Voilà. Complètement. Ca, c'est écrit noir sur blanc lors de la fiche de départ, quand j'ai commencé la chronique: c'était « hurler avec les loups » [silence, puis rires]. Bon, au moins, ça veut tout dire.
–[…] *Et ça t'est déjà arrivé de te faire bouler un papier, enfin que quelqu'un te dise, quand tu lui rends un papier, "non, désolé, c'est pas bon, pour telle et telle raison".*
– Que le papier soit vraiment pas passé ?
– *Ou qu'ils te disent…*
– Bien sûr, au début, oui. Après, de moins en moins avec le temps, heureusement, parce que sinon ce serait… inquiétant. Mais au début, oui.

(Pigiste, presse féminine et culturelle, née en 1978, entretien du 3 mai 2005)

Ces deux extraits d'entretien mettent en évidence les enjeux et les implications, pour des pigistes – mais aussi, le cas échéant, pour des comédiens – de la participation simultanée à différents projets, artistiques ou éditoriaux et donc de la collaboration avec plusieurs employeurs simultanés, qui suppose la capacité à passer rapidement d'un monde conventionnel à un autre, sous peine que la relation ne se poursuive pas, tant cette facilité à épouser les normes d'une entreprise ou d'un sous-univers particulier participe de l'appréciation qualitative de l'individu. Le basculement, presque instantané (comme le signale le « hop ! » de l'une des deux pigistes dont on peut lire un extrait d'entretien ci-dessus) d'un univers expressif à un autre devient alors le gage des compétences individuelles et donc de la qualité de ses prestations. Toutefois, si cette question des conventions affleure dans les entretiens pour rendre compte des appariements réussis, elle est également mobilisée pour décrire et rendre raison des échecs de certains de ces appariements. C'est peut-être d'ailleurs à cette occasion que les divergences dans les conventions de travail, et l'impossibilité pour les deux parties de parvenir à un accord sur ces conventions, apparaissent le plus clairement. C'est notamment le cas concernant les comédiens, qui tendent à décrire et évoquer leurs relations d'emploi longues et répétées en recourant au vocabulaire enchanté et enchanteur d'une « vision artistique partagée », entente presque magique dont les mots ne sauraient restituer l'évidence. En revanche, les

expériences malheureuses suscitent plus facilement l'expression de divergences de type conventionnel qui auraient agi en tant que « causes » de la brièveté de la relation.

> – Pour *A* [*un hebdomadaire généraliste*], c'était en mai, ou en juin 2001, donc peu de temps après que j'ai arrêté de travailler à *B* [*un mensuel à dominante économique*], donc je suis allée les voir, et eux, apparemment avaient besoin de quelqu'un peut-être pour l'été, donc ils m'ont fait faire une pige d'essai: ça a été une vraie catastrophe.
> – *C'est-à-dire?*
> – Parce que en fait [*elle cherche ses mots et bafouille un peu*] on s'est mal compris, ou je les ai mal compris sur l'angle du sujet, donc j'ai rendu un article qui correspondait pas à ce qu'ils attendaient, et ils ne l'ont pas publié. Ils l'ont pas payé d'ailleurs, alors que normalement, ils sont censés le payer. Mais là non plus, j'ai pas voulu insister plus que ça et donc voilà, ça en est resté là. [..] C'est-à-dire que j'ai rappelé le type et j'ai pas eu d'explication plus que ça. Ben, lui non plus devait pas manquer de pigistes, ça lui a pas convenu et voilà, quoi.
>
> (Pigiste, presse économique, née en 1974, Entretien du 28 décembre 2004)

Ce premier extrait d'entretien met en évidence la rupture d'une relation d'emploi à l'initiative de l'employeur, en la rapportant à des différences dans les attentes relatives à l'article lui-même, à son contenu et à son format. Ce décalage entre le produit rendu par la pigiste et celui attendu par le chef de rubrique de l'hebdomadaire *A* apparaît alors à l'origine de l'arrêt de la relation avec la pigiste. Des mécanismes similaires se retrouvent dans le monde de l'art dramatique, comme le manifeste l'exemple d'un comédien également responsable d'une troupe de théâtre et devant à ce titre réunir les comédiens les plus à même de donner corps au projet artistique qui est le sien.

> – *La prochaine pièce avec la compagnie, tu reprends la même équipe que la dernière fois? Pour* Ça vous fait quelque chose? *Tu prends les mêmes comédiens?*
> – Non, là c'est des comédiens différents.
> – *Pourquoi tu les as pas repris?*
> – Parce que ça collait au projet que je voulais faire, parce que en fait c'est un projet en chansons et… Donc, il y a forcément deux musiciens chanteurs, je voulais pas d'effectifs trop... trop, trop larges, trop importants. Et je voulais une comédienne qui sache chanter, et dans l'ancienne distribution...
> – *Elle savait pas.*
> – C'était pas vraiment ça. Donc, euh, là du coup, j'ai fait comme ça, j'ai pris un metteur en scène aussi. Moi, j'ai toujours voulu faire partie de mes projets, jouer dedans, alors me mettre en scène et diriger un projet, euh, en termes de temps... Autant aller tout de suite, euh, [*silence*] dans la Seine [*rires*]. Tout de suite. Ou alors, non voilà, donc du coup, j'ai pris quelqu'un, avec qui... en qui j'avais relativement confiance, et même tout à fait confiance. Et, euh, voilà. On est arrivé à un très joli projet, et là, il me tarde de voir la concrétisation qui se fait.

(Comédien, responsable de compagnie, né en 1980, entretien du 1er mars 2005)

Dans ce cadre, la redéfinition du projet dont le comédien est porteur, et que sa compagnie a vocation à mettre en scène, s'apparente à une modification dans les conventions mises en œuvre dans cette économie de prototypes, qui suppose alors une large reconfiguration du collectif de travail : le basculement vers une forme de spectacle vivant requérant de la part des comédiens des compétences différentes de celles sollicitées auparavant et qui justifient la non-reconduction de la majeure partie des membres de l'équipe précédente. On retrouve alors un phénomène réciproque à celui décrit par Becker, selon lequel « les conventions traduisent l'adaptation continuelle des acteurs de la coopération aux conditions d'exercice de leur activité. Quand les conditions changent, les conventions évoluent de même » (Becker, 1988, p. 81). Dans le cas présent, l'évolution des conventions entraîne une modification des conditions d'exercice de l'activité, justifiant ce faisant une transformation de la chaîne de coopération prenant la forme d'un renouvellement des collectifs de travail. Il serait toutefois hâtif de réduire la question des conventions à un simple enjeu de mise en conformité du travail du pigiste ou du comédien avec les canons esthétiques, artistiques ou encore journalistiques du milieu au sein duquel il déploie son activité, c'est-à-dire de se fonder sur cette notion de convention pour dresser le portrait d'un pigiste et d'un comédien soumis unilatéralement aux impératifs et autres *desiderata* de ses employeurs. En effet, la ponctualité potentielle des engagements sur ces marchés interdit de concevoir la situation de comédien ou de pigiste sous l'angle d'une totale et irrémédiable privation de tout pouvoir de négociation – même s'il va de soi qu'un tel pouvoir n'est pas, loin s'en faut, équitablement distribué entre tous. La décision de non-renouvellement de l'échange entre offreur et demandeur de travail peut également être le fait du premier, dans les cas où celui-ci est parvenu à une sécurité matérielle ou financière lui permettant de refuser la participation à un projet, malgré le souhait de l'employeur.

[*Tâchant de restituer les conditions de fin d'une collaboration avec une compagnie après deux longs contrats*] Je crois que de leur part, il y avait une volonté de changer de gens, de resserrer le noyau, et moi je... ouais, j'étais pas forcément, euh... moi aussi, j'ai eu envie de changer, quoi, c'est-à-dire voilà : j'avais fait trois ans avec eux, j'avais bien aimé bosser avec eux, je m'entendais pas super bien aussi sur les affinités artistiques avec eux. Donc, eux, ils sentaient que de toute façon, moi, je serais pas partant sur une troisième aventure avec eux. Et puis... donc ça s'est pas refait. Mais on s'est quitté...
– *En bons termes...*

> – En bons termes, quoi. Le deuxième contrat que j'ai fait avec cette compagnie, de ce metteur en scène qui s'appelle *E* [un jeune metteur en scène contemporain renommé], a monté *Marat/Sade*, de Peter Weiss. Il se trouve que c'est une pièce éminemment théâtrale, puisque ça parle du théâtre dans le théâtre dans le théâtre. C'est une pièce éminemment politique, puisque ça parle des rapports entre Marat et Sade, même si c'est des rapports transposés au théâtre, donc c'est pas des rapports qui se veulent être réalistes: c'est des rapports transposés. Et c'est une pièce politique puisque ça parle de fous qui prennent le pouvoir dans un asile de fous. Et ben, on a vu ce jeune metteur en scène français de trente ans, E, changer la fin de la pièce. C'est-à-dire les fous rentrent dans le rang, les fous ne prennent pas le pouvoir sur, euh, sur l'asile politique. Donc les fous rentrent dans le rang. Et nous dire ouvertement "de toute façon (la veille de notre première) de toute façon, l'aspect politique de la pièce ne m'intéresse pas, euh, ça sert à... La révolution, c'est démodé." […] Voilà, les fous rentrent dans le rang, quoi. C'est ça le message : les fous rentrent dans le rang. Donc c'est ça qui, pour être plus franc, c'est ça qui a fait que bon, je ferai pas de projet avec ce type-là. Parce que, quitte à être comédien, moi, j'ai pas fait... Je... je... j'ai. J'en suis pas à vouloir changer le monde, mais comme dit Brecht, "qui ne participe pas à la lutte contribue à la défaite", quoi. Donc, là, je dis : "non", je peux pas faire ça. Là, je... là, non, je peux pas faire ça, parce que...
> – *Et si demain, il te rappelle, tu dis: "non"?*
> – Si, je dirai "oui", parce que j'ai besoin de bouffer, j'ai besoin de... Tu me diras "c'est paradoxal", parce que à un moment donné il faut se financer aussi…
>
> (Comédien, ancien du CNSAD, né en 1970, entretien du 28 janvier 2005)

La situation de ce comédien sur le marché est problématique et doit être restituée pour comprendre les enjeux de ce passage. Ancien élève du Conservatoire, ses dispositions lui permettent de se prévaloir d'une réflexion sur la nature et la fonction de la représentation théâtrale qui sert de socle à ses désaccords avec le metteur en scène. Cette trajectoire professionnelle peut aussi inciter à voir dans la succincte évocation d'une possible interruption de la collaboration à l'initiative de la compagnie peut alors être vue comme une reconstruction permettant de sauver la face, surtout de la part d'un comédien n'ayant plus travaillé depuis plusieurs mois lors de l'entretien. Cependant, ces difficultés professionnelles peuvent aussi venir nuancer cette hypothèse d'une reconstruction, dans la mesure où l'interruption de la collaboration a signalé le commencement de ces difficultés et comme l'indique le rappel à la nécessité alimentaire en fin d'entretien. Quoi qu'il en soit, le désaccord évoqué entre le comédien et le jeune metteur en scène de théâtre relève, là encore, d'éléments conventionnels relatifs à l'activité théâtrale. Ils diffèrent cependant de ceux mis en évidence dans l'extrait précédent, qui portait, lui, sur les dimensions esthétiques associées à la réalisation d'un projet particulier. Ici, la divergence d'approche entre le comédien et le metteur en scène, plus largement et

profondément, la définition même de l'activité théâtrale, en termes politiques voire philosophiques. Les réticences du comédien à l'idée de renouveler sa participation à des projets du metteur en scène tiennent alors aux réponses différentes qu'il apporte à des questions comme « qu'est-ce que faire du théâtre veut dire ? » ou encore « que fait-on quand on fait du théâtre ? ». En effet, les réponses pratiques qu'il apporte à ces interrogations, assez politiques et d'inspiration brechtienne, se heurtent aux conceptions purement esthétiques du metteur en scène – témoignant en cela de définitions concurrentes, et potentiellement antagonistes, de la nature, de la fonction et des objectifs de la représentation théâtrale. Les répercussions de cette définition de l'activité sur les pratiques théâtrales elles-mêmes incitent à y voir l'expression de divergences conventionnelles qui rendent plus difficiles, sinon impossibles, la poursuite de la collaboration

Et, dans le cas plus spécifique des comédiens, et compte tenu du mode d'organisation spécifique de ce monde de l'art, l'interruption, provisoire ou définitive, de la relation peut ne pas être assimilable à un simple arrêt de l'échange entre un comédien et son employeur (qu'il s'agisse d'un metteur en scène ou d'un comédien responsable d'une compagnie) mais tenir à un éclatement d'un collectif de travail tel que celui qui se forme autour des membres d'une troupe ou d'une compagnie théâtrale, consécutif à des divergences de toute nature concernant les conventions à mettre en œuvre dans le cadre de l'activité elle-même. La réalisation de certains projets signale alors, parfois de manière inattendue pour les acteurs eux-mêmes, que tous n'empruntent pas la même direction en matière artistique et que les conventions qu'ils mobilisent dans le cadre de leur activité se situent dans des registres différents et irréconciliables. Les entretiens réalisés auprès de comédiens proposent parfois des récits d'éclatement de collectifs de travail, vécus souvent douloureusement dans un monde de l'art dramatique mêlant relations de travail et relations interpersonnelles.

> – J'ai quasiment à chaque fois travaillé dans des conditions plutôt agréables. Et, en tout cas moi, je sais que je suis pas quelqu'un qui recherche le conflit donc, euh, je trouve ça plutôt agréable de travailler…
> – *…sereinement…*
> – Oui, sereinement. Maintenant, sur ce projet-là en particulier, je parle pas de la pièce qui s'est très bien passée mais le film… oui, c'était… *[il cherche ses mots]* c'était euh… douloureux, c'est peut-être beaucoup dire, si je crois que ça l'était pour certains, parce que justement je crois qu'il y avait une… une famille peut-être, c'est-à-dire une vraie envie… enfin, l'envie de travailler ensemble, elle avait été vraie, euh, elle était sincère de la part de tout

> le monde. Maintenant, famille artistique, c'est autre chose parce que on s'est rendu compte qu'on avait pas forcément tous envie de faire la même chose, donc quand… sur un même projet, quand on se rend compte qu'on va pas tous dans la même direction, ça crée des tensions. Ce qui n'est pas… Ça n'a rien de dramatique, mais là, en l'occurrence, on se l'est un peu pris dans la gueule, quoi *[il rigole]*. On s'est bien rendu compte. Ce qui fait que probablement tous ces gens-là ne retravailleront pas, euh… je pense qu'il y a des gens qui ne retravailleront pas ensemble, et c'est pas grave, c'est juste que c'est bien de le savoir. Et…
>
> (Comédien, né en 1973, entretien du 19 mars 2002)

L'appariement entre un employeur et un comédien ou un pigiste repose donc de manière centrale sur la compatibilité de leurs deux univers conventionnels et, le cas échéant, sur la faculté d'adaptation du comédien ou du pigiste aux conventions en vigueur chez l'un de ses employeurs, qu'il s'agisse d'une entreprise de presse ou d'une entreprise de spectacles. C'est en effet en fonction de la conformité du travail du pigiste ou du comédien aux attentes d'un chef de rubrique, d'un rédacteur en chef, d'un metteur en scène ou du responsable d'une compagnie que la collaboration est susceptible de se poursuivre, c'est-à-dire que l'échange entre les deux partenaires peut avoir vocation à se répéter et leur relation devenir réellement appariement.

Conclusion du chapitre

Au regard des résultats de ce chapitre, présenter comédiens et pigistes comme « condamnés » (pour le meilleur ou pour le pire) à ne jamais connaître de relations d'échange similaires à un idéal-type d'échange de travail salarié renvoyé aux temps anciens du fordisme est une idée assez largement fausse, ou en tout cas biaisée. L'idée d'une univocité des relations d'emploi des comédiens intermittents et des journalistes pigistes, conséquence inéluctable de la désintégration juridique et économique du système dans lequel elles se situent, est trompeuse. La relative faiblesse du nombre d'employeurs des pigistes, par rapport à la grande quantité de relations d'échange qu'entretiennent les comédiens, en est un premier indice. Elle indique que la nature même des relations d'emploi et d'échange se comprend notamment par référence aux caractéristiques différentes du marché des produits auquel sont adossés ces marchés du travail, et en particulier à la plus ou moins grande régularité et stabilité de la production dans ces mondes. Notamment, la plus grande fréquence de la production journalistique par rapport à celle prévalant dans le monde de l'art dramatique permet de rendre compte de la

concentration des échanges des pigistes sur un nombre particulièrement restreint d'employeurs. Non seulement ces marchés du travail s'accommodent de relations s'approchant de cet idéal-type, mais celles-ci contribuent à l'introduction de stabilité et d'organisation sur ces marchés, et permettent ainsi de les structurer – loin de l'image de marchés anarchiques qui leur est souvent associée. Ce second régime de relations d'emploi revêt à ce titre une importance centrale, contribuant à soustraire l'individu à certaines formes de concurrence auxquelles il se trouverait autrement confronté. Ce second régime de relations peut même, dans le cas des pigistes, sembler prédominant sur le marché, eu égard au nombre des employeurs qu'ils connaissent.

Contrairement à l'image selon laquelle les relations d'emploi des comédiens intermittents et des journalistes pigistes seraient uniques, avec des employeurs interchangeables, l'examen de ces relations telles qu'elles se nouent concrètement brosse un tableau assez largement différent. D'une part, le nombre d'employeurs avec lesquels contractent les pigistes apparaissent moins nombreux qu'on pourrait le penser *a priori*. D'autre part, il apparaît que, même sur le marché du travail des comédiens, certaines relations particulières, qui permettent de dessiner un noyau dur d'employeurs, ont une « mémoire » : la faiblesse des coûts de transaction, typique de ces marchés, n'efface donc pas les bénéfices, en termes d'efficacité, de la récurrence de la relation, et de l'appariement entre l'individu et un employeur. Ainsi, au fur et à mesure que la relation s'installe dans le temps et se prolonge, l'individu a de moins en moins de chances d'être confronté à la concurrence : la relation d'emploi se meut alors en relation de confiance (Lorenz, 1996 ; Karpik ; 1996) fondée sur le partage de certaines routines et conventions (Becker, 1988).

L'ajustement de l'individu à un univers conventionnel lui permet alors de s'insérer dans des réseaux d'employeurs à partir desquels il est possible de dessiner les contours d'un noyau dur d'employeurs qui, loin de se présenter comme un ensemble d'employeurs interchangeables avec lesquels l'individu n'aurait de contact que le temps d'un échange ponctuel et sans lendemain, tendent à ressembler à un groupe d'employeurs avec lesquels l'individu entretiendrait des relations assez proches de l'idéal-type du travail salarié tel qu'on a pu l'esquisser plus haut. C'est donc désormais aux caractéristiques de ce noyau dur qu'il convient désormais de s'intéresser.

Chapitre 6

Noyau dur d'employeurs, stabilité de l'activité et engagement : les stratégies de portefeuille en question

Différents régimes d'emploi se présentent sur ces marchés incertains, qui remettent en cause le postulat de l'écart qui y règnerait entre les relations d'échange et l'idéal-type d'échange de travail salarié. En particulier, un premier régime de relations d'emploi, rencontré dans le cas des pigistes, paraît se caractériser par un enchaînement d'employeurs sans qu'il y ait pour autant de multiplication de ces employeurs : tout se passe donc comme si les pigistes n'avaient finalement, à un instant *t*, qu'un nombre réduit d'employeurs avec lesquels la relation est néanmoins souvent brève. Un second régime, que l'on repère davantage à partir de l'exemple des comédiens, voit l'individu accumuler un nombre très important d'employeurs, au gré de relations d'emploi particulièrement éphémères.

L'existence d'appariements avec certains employeurs complique encore ce tableau. Ils impliquent en effet que la coexistence de régimes d'emploi ne permet pas seulement de distinguer des groupes d'individus (comédiens *versus* pigistes) mais traverse aussi assez largement les individus eux-mêmes, en montrant les différences dans les relations que chaque individu entretient avec ses différents employeurs. On peut prendre appui sur la coexistence, sur chacun de ces marchés, de ces régimes d'emploi pour montrer que comédiens et pigistes tissent avec certains employeurs des relations récurrentes et durables, qui ont une importance centrale dans leur carrière au sein de laquelle elles agissent dans le sens d'une réduction notable du risque auquel sont

confrontés les individus, et viennent donc tempérer les effets potentiellement néfastes de l'hyperflexibilité de leur activité. On mettra ainsi en évidence que la stabilité sur le marché du travail trouve son origine au niveau des relations d'emploi et de leur inscription dans la carrière. En particulier, les relations privilégiées entretenues avec certains employeurs-clients permettent de décrire des « noyaux durs » d'employeurs au sein duquel se concentre une part prépondérante de l'activité individuelle et dont la constitution y introduit de surcroît de la prévisibilité.

Ces appariements semblent alors confirmer l'hypothèse d'une diversification de l'activité individuelle au sein d'un portefeuille d'employeurs. Ce chapitre vise notamment à interroger la pertinence de ce concept pour la description des mécanismes à l'œuvre dans les mondes de la pige et de l'art dramatique. Dans une large mesure, la formation de tels « noyaux durs » d'employeurs répond davantage à une logique d'engagement dans les relations, au sens de Becker (1960). Si celle-ci permet de comprendre comment la rupture d'une relation devient toujours plus coûteuse, tant pour l'employeur que pour le comédien[232], à mesure qu'elle se prolonge, elle remet également en cause le concept même de portefeuille d'employeurs, du moins dans ses acceptions les plus stratégiques, et suggère d'y substituer le concept de portefeuille d'engagements.

1. « Noyau dur » d'employeurs et vivier de main d'œuvre

Les éléments réunis au chapitre précédent permettent de formuler l'hypothèse selon laquelle, pour un même individu, les relations d'emploi varient selon les différentes dimensions servant à les caractériser, et qui ont été énumérées au chapitre 4. Sa validation implique l'identification d'un ensemble d'employeurs représentant une part particulièrement importante de l'activité. Pour des raisons aussi bien empiriques, liées au petit nombre d'employeurs des pigistes sur la période, que pragmatiques, consécutives à l'impossibilité de traiter personnellement les données d'Audiens, les calculs relatifs à cette question n'ont pu être effectués que pour le cas des comédiens intermittents – cette question de la structure de l'activité individuelle, à travers sa concentration autour d'un

[232] On peut relever alors que l'« engagement » au sens de Becker (1960) aboutit aux mêmes conclusions qu'une vision en termes de « dépendance de sentier », telle qu'un auteur comme David a pu la théoriser (David, 1985).

petit nombre d'employeurs privilégiés ne pourra donc, dans le cas des pigistes, n'être abordée que par l'intermédiaire d'entretiens.

Cette opération, qui vise à étudier la répartition de l'activité de comédien entre ses différents employeurs, suppose d'isoler un groupe d'employeurs représentant une certaine proportion de l'activité du comédien sur la période d'observation. Pour cela, deux critères ont été croisés :

- le premier mesure *l'intensité* de la relation, *i.e.* l'activité du couple formé par un comédien et un employeur. Il repose sur trois critères de classement successifs :
  - le nombre de jours de travail qu'a représenté la relation entre 1987 et 2000 ;
  - le nombre de contrats ;
  - le montant des rémunérations ;
- le second mesure la *durée* de la relation, évaluée successivement par le nombre d'années de la relation et le nombre de contrats qu'elle représente.

1.1. Repérer les zones d'échanges privilégiés

L'application de chacun de ces critères permet d'ordonner les employeurs du comédien. En particulier, elle permet d'établir deux « listes » recensant les dix employeurs les plus importants du comédien, selon le critère « d'activité » d'une part, selon le critère de « durée » d'autre part. On peut alors définir un « noyau dur » d'employeurs correspondant au croisement des deux critères : cela revient à ne retenir comme employeurs du noyau dur que ceux figurant simultanément sur les deux « listes » ainsi créées. La « taille » de ce noyau dur, *i.e.* le nombre d'employeurs qui le composent ne peut, par définition, excéder dix. En théorie, ce noyau dur peut même être un ensemble vide ; la méthode employée pour le mettre en place contribuant à écarter, en fait, tous les employeurs – les employeurs avec lesquels le comédien aurait la relation la plus longue seraient alors tous différents des employeurs avec lesquels il aurait les échanges les plus intenses. Cette situation ne se produit jamais cependant (tableau 10), et les « noyaux durs » limités à un unique employeur demeurent eux-mêmes extrêmement rares.

TABLEAU 10 – REPARTITION DES COMEDIENS SELON LA TAILLE DU NOYAU DUR D'EMPLOYEURS

Taille du « noyau dur » d'employeurs	Effectifs	Pourcentage
1	35	0.4
2	478	5.1
3	472	5.7
4	579	6.9
5	805	9.6
6	1021	12.2
7	1122	13.5
8	893	10.7
9	555	6.7
10	2382	28.6
Total	**8342**	**100**

Source : CCS
Lecture : 35 comédiens, soit 0,4 % de la cohorte des comédiens actifs en 1987, ont un noyau dur d'employeurs réduits à un employeur.

Le tableau 10 confirme également la pluralité des relations d'emploi entretenues par les comédiens : avec certains employeurs, les relations sont suivies, s'inscrivent dans une longue durée et représentent une part importante de l'activité. Si les appariements avec certains employeurs sont possibles, ceux-ci demeurent suffisamment rares pour que seuls quelques employeurs puissent être isolés dans l'ensemble des employeurs du comédien et du pigiste. Les comédiens (et, dans une moindre mesure, les pigistes compte tenu du nombre plus restreint de leurs employeurs) présentent un « noyau dur » d'employeurs avec lesquels ils entretiennent des relations d'emploi récurrentes.

1.2. Les échanges privilégiés avec certains offreurs de travail

De façon symétrique, cela indique également que certains employeurs du secteur tendent à privilégier les échanges avec certains comédiens et certains pigistes, qui forment le vivier au sein duquel ils recrutent leurs collaborateurs privilégiés. Certains entretiens cités précédemment révèlent l'importance de ces renouvellements dans les pratiques des employeurs dans le monde de l'art dramatique. Cependant, eu égard aux différences organisationnelles entre ce monde et celui de la presse, et en particulier à la plus grande régularité de la production de biens journalistiques, les entreprises de presse constituent plus souvent de tels réservoirs de main d'œuvre au sein duquel elles puisent

régulièrement. Le directeur de la rédaction de l'un des grands quotidiens nationaux gratuits, dans le cadre d'un entretien qui n'a pu être retranscrit, indique ainsi que le journal dont il a la responsabilité emploie un « pool de pigistes » constitué d'une petite dizaine de membres très régulièrement (quotidiennement pour la plupart) sollicités par la rédaction du quotidien gratuit pour la réalisation de certains sujets spécifiques ou le traitement de certains thèmes particuliers.

> – C'est des contrats oraux. Donc ça peut aussi finir du jour au lendemain: tu t'engueules avec... avec le patron, enfin le patron... le rédacteur en chef, parce que c'est lui en fait, avec qui t'as toujours contact. Et encore, [*au sein de l'un des magazines pour lequel elle pige*], c'est pas le rédacteur en chef mais la rédactrice en chef adjointe. Et encore que... elle peut faire passer...
> – *C'est un truc un peu dilué?*
> – Ouais, c'est-à-dire que eux gèrent leur pool de pigistes, chacun... que ce soit le chef de rubrique ou le rédacteur en chef, ou la rédactrice en chef adjointe, ils gèrent leur pool de pigistes. A partir de là, c'est vraiment comme une écurie, quoi.
> – *Ils ont chacun vraiment leur petite équipe...*
> – Ouais. Par exemple, euh, à *X* [un magazine culturel « branché »], c'est M. qui s'occupe des livres, et c'est S. le rédacteur en chef culturel : jamais il ne se mêle...
> – *Des affaires de livres.*
> – Non, jamais. Enfin, si, lui il en fait. Mais jamais il va demander à un pigiste, sans en avoir parler à M., il y a vraiment un truc de... t'es vraiment dans une... une écurie quoi.
>
> (Pigiste, presse culturelle, née en 1977, entretien du 3 mars 2005)

Le terme d' « écurie » employé par cette pigiste littéraire souligne sans guère d'ambiguïté le fait que les titres de presse avec lesquels elle collabore régulièrement se reposent principalement, pour assurer la continuité de la production journalistique, sur des échanges réguliers, et souvent intenses, avec un nombre assez restreint de pigistes. Ce qu'elle désigne par « écurie » recoupe très largement ce que le directeur de la rédaction du journal gratuit désignait comme « pool » de pigistes. Mais au-delà de la seule mise en évidence d'un groupe réduit de pigistes avec lesquels les rédactions ont des contacts particuliers, cet extrait d'entretien souligne également l'ambiguïté de la figure de l'employeur dans le monde de la presse. De même que, dans le monde de l'art dramatique, où elle se trouve à l'intersection des fonctions de metteur en scène, de directeur de production, de responsable de compagnie, *etc*., cette figure se situe, dans le monde de la presse, au croisement des rôles de directeur de publication, de directeur de rédaction, rédacteur en chef ou encore chef de rubrique. La définition de l'employeur, *i.e.* son identification par le pigiste au sein de la chaîne de production et de l'organisation

bureaucratique qui constituent l'entreprise de presse, suppose une définition stricte des rôles de chacun, et de la division du travail au sein de cette chaîne. Et si celle-ci peut relever dans une certaine mesure d'arrangements locaux, force est de constater que la constitution de ces « pools » de pigistes s'effectue généralement au niveau des rubriques elles-mêmes, c'est-à-dire par groupe de spécialité. Ainsi, c'est souvent le chef de rubrique qui fait office d'employeur du pigiste, au sens où c'est lui qui est responsable du recrutement et de la mobilisation des pigistes. Ce statut d'employeur du chef de rubrique se manifeste plus encore dans les récits que font les pigistes des basculements d'un titre de presse à l'autre, consécutif au déplacement d'un chef de rubrique qui, rapidement, met à contribution les pigistes avec lesquels il a l'habitude de travailler. Là encore, les différences organisationnelles entre les mondes de la presse et de l'art dramatique permettent de mieux apercevoir et identifier celui qui, bien souvent, joue le rôle d'employeur. Toutefois, ceci peut également représenter un écueil lorsque le départ d'un employeur n'est pas suivi d'une nouvelle collaboration, ce que signalent certains pigistes en entretien.

> *– Et quand vous me dites, il y a un truc qui joue, pour la première collaboration, on est pas connu, dans les rédactions. Ca veut dire qu'il y a quelque chose qui se passe après, s'il y a de nouvelles collaborations?*
> – Ouais, ouais, ben évidemment quand il y a eu une première collaboration, ça je crois que tous les pigistes vous le diront... Une première collaboration, c'est quasiment le truc le plus dur à obtenir, si après ce que vous avez fait, ça leur plaît, vous les appelez, ils vous connaissent, c'est tout de suite un autre... c'est pas gagné, il faut pas dire qu'on va obtenir une rubrique: moi, ça m'intéresse pas, je me sens pas d'avoir une rubrique, quoi. Mais c'est vrai que ceux qui arrivent à décrocher les premières collaborations, c'est quand même pas mal. Moi, le problème, aussi quand même qu'il y a eu quand j'ai bossé avec [un magazine culturelle « branchée »], j'avais un bon contact avec un type qui maintenant est à [un grand quotidien national], qui était très sympa et tout. Et c'est vrai que le mec, bon, il est parti sur [le grand quotidien national] quoi. Et à Paris, il avait, même pas une rubrique, mais il avait je sais pas quoi, enfin. Alors qu'[au magazine culturel] il avait une rubrique à lui, c'était lui qui faisait la rubrique quoi. Et le problème de la presse, c'est que quand on ouvre une collaboration, que les gens changent, faut quasiment repartir.
>
> (Pigiste, presse magazine culturelle, née en 1968, entretien du 27 novembre 2004)

Cet exemple révèle bien qu'au sein de la division du travail et de la chaîne de commandement, c'est généralement le chef de rubrique qui occupe le rôle d'employeur du pigiste. C'est ce que signale également, dans le cas de l'audiovisuel public, une

ancienne « collaboratrice spécialisée » désormais productrice de son émission à propos du recrutement des « collaborateurs spécialisés » auxquels elle a recours dans ses émissions[233], ainsi que de ses propres recrutements en tant que collaboratrice spécialisée quand le besoin s'en faisait ressentir.

> *– C'est quoi l'intérêt de travailler plusieurs fois avec les mêmes personnes, enfin s'il y en a un, bien entendu?*
> – Tu veux dire, moi, par exemple, par rapport... avec *T* [un « collaborateur spécialisé » évoqué précédemment en entretien et qui a également été rencontré dans le cadre de cette thèse]. Ben, j'ai souvent travaillé avec lui. Alors, on s'est retrouvé sur [une émission], donc, du coup, ça nous a fait des affinités. On s'entend bien. Après, moi quand j'ai été productrice pendant l'été, je l'ai toujours fait travailler... euh... quand j'étais productrice sur l'Europe pendant les deux ans, je l'ai fait bosser, c'est comme ça que je l'ai rencontré. Après, je l'ai fait rentrer chez *P* [un producteur de la radio publique]. Enfin, je l'ai proposé quand il y avait besoin... j'ai dit à *P* : « *T* », parce que je trouve qu'il bosse bien, qu'il est sympa et tout ça, donc après, c'est vrai que ça fonctionne un peu par... Ben y a besoin un peu de se serrer les coudes avec les gens avec qui tu t'entends bien, parce que... parce que ça marche un peu comme ça, quoi. Moi, j'ai fait travailler plusieurs personnes avec qui je m'entendais bien. C't'année, on m'a imposé *A* et *G* [deux collaborateurs spécialisés]. *A* a souhaité ne pas en faire quatre, tu vois, quatre reportages, parce que ça faisait trop pour elle, et donc il se libérait un peu de thunes et donc j'ai proposé à *T* de le faire. Et évidemment, *T* était OK, parce qu'il avait le temps de le faire. Mais c'est vrai que si on me donne des tuyaux comme ça. Moi, c'est essentiellement avec *T* parce que sinon, y a pas beaucoup d'autres... Les autres sont producteurs, je peux pas tellement les faire travailler, mais avec *T*, on s'est suivi pendant un moment, quoi. Et après, c'est là qu'il y a *C* [une ancienne collaboratrice spécialisée devenue productrice], que j'avais fait bosser, quand elle a eu un magazine sur la santé en quotidienne... ben quand elle avait besoin de reportages et qu'elle savait que j'avais pas trop de thunes, elle me... elle me proposait. Sachant qu'elle avait une équipe, et dès qu'il y avait un peu des trous, elle me proposait.
>
> (Productrice radio publique, née en 1965, entretien du 20 juin 2005)

A l'identification d'un noyau dur d'employeurs chez les comédiens et les pigistes répond, presque symétriquement, l'isolement d'un vivier de comédiens et de pigistes avec lesquels les employeurs échangent de manière privilégiée, conformément à la perspective des marchés internes. Cette situation indique d'ores et déjà que la concurrence à laquelle seront confrontés les uns et les autres – offreurs comme

[233] Rappelons que les « collaborateurs spécialisés » ont un statut hybridant les caractéristiques contractuelles d'intermittent du spectacle (à travers les contrats de grille couvrant les périodes septembre-décembre et janvier-juin) et des modes de rémunération à la tâche similaires à ceux des pigistes.

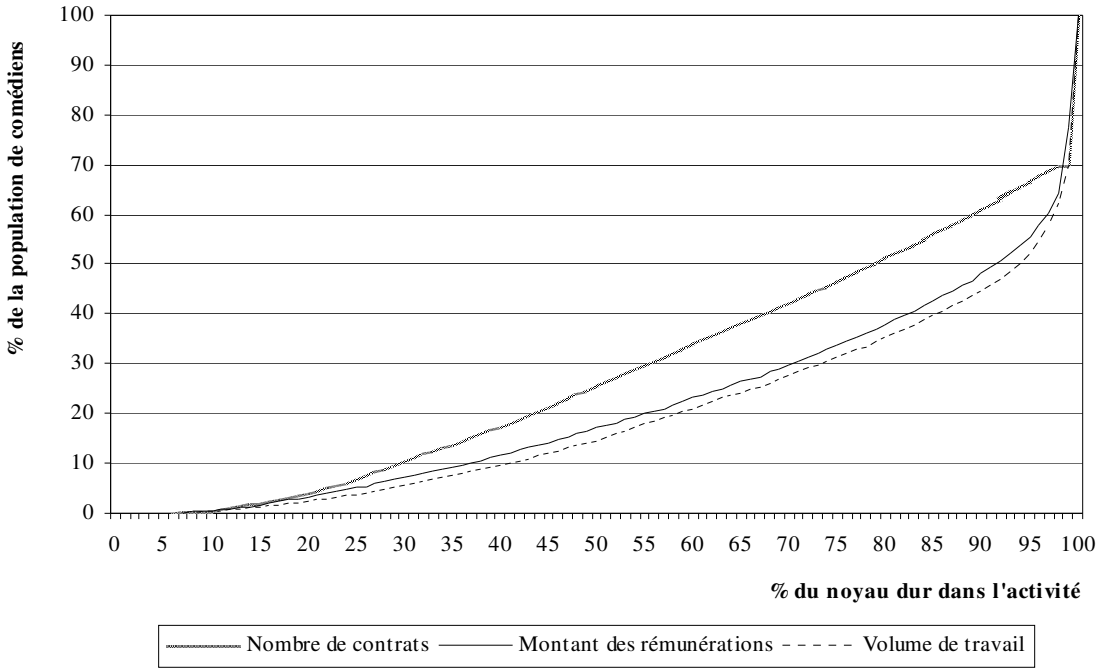
demandeurs de travail – se trouvera vraisemblablement modifiée, dans le sens d'une moindre intensité. Le placement du comédien ou du pigiste au sein d'un réseau d'employeurs d'un côté, la disposition par les employeurs d'un « pool » de pigistes avec lesquels collaborer régulièrement de l'autre, contribuent à modeler la concurrence en favorisant l'obtention d'opportunités d'emploi par seulement certains individus : la concurrence est alors amoindrie parce que biaisée de fait en faveur de certains – comédiens, pigistes mais aussi employeurs. Cependant, cette hypothèse demande à être vérifiée – et pour cela il convient d'étudier le poids « réel » de ce noyau dur d'employeurs.

1.3. La distribution de l'activité du comédien entre ses employeurs

Compte tenu des caractéristiques de l'activité des pigistes, du plus faible nombre d'employeurs dont ils disposent, et donc de l'impossibilité d'isoler dans leur cas un « noyau dur » d'employeurs, il n'a pas été possible, dans leur cas, d'analyser le poids d'un tel noyau dur dans l'activité. Aussi les données quantitatives n'ont pu être traitées que dans le cas des comédiens. La manière dont l'activité du comédien se concentre au sein de son noyau dur d'employeurs peut se calculer en recourant à trois indicateurs d'activité : le nombre de contrats, le montant des rémunérations et le volume de travail. La structure de l'activité de chaque comédien peut alors être caractérisée par trois valeurs, correspondant à la proportion de son activité que représente ce noyau dur d'employeurs, pour chacun de ces trois indicateurs.

Elles permettent de s'intéresser à la distribution de la population des comédiens selon la part de ce noyau dur dans l'activité (graphique 12). Pour les trois indicateurs considérés – nombre de contrats, montant des rémunérations, volume de travail – on obtient les courbes de fréquence relative cumulée de la population de comédiens, en fonction des différentes proportions du noyau dur d'employeurs dans l'activité du comédien. Il est alors possible de ventiler la population de comédien selon que ce noyau dur d'employeurs (qui, rappelons-le, comprend de un à dix employeurs) représente une part mineure ou prépondérante de l'activité du comédien.

GRAPHIQUE 12 – DISTRIBUTION DE LA POPULATION DES COMEDIENS SELON LA PART DU NOYAU DUR



L'importance centrale des employeurs du noyau dur dans l'activité du comédien est manifeste. Ceux-ci ne représentent en effet moins du tiers du nombre des contrats obtenus sur la période 1987-2000 que pour 12 % de la population, et moins du tiers du volume de travail (évalué à travers le nombre de jours) que pour 6 % des comédiens. La proportion des comédiens pour lesquels ce noyau dur n'a qu'une faible importance est donc marginale. En revanche, 30 % des comédiens voient ce noyau dur d'employeurs représenter la totalité de leur activité, ce qui signifie bien sûr qu'il s'agit là d'individus ayant eu moins de onze employeurs (*cf.* chapitre 5, tableau 7). La position relative des trois courbes montre également que si la concentration de l'activité est toujours importante au sein du noyau dur d'employeurs, et quel que soit l'indicateur considéré, elle l'est davantage en ce qui concerne le volume de travail que le nombre de contrats, les rémunérations occupant une position intermédiaire. Ainsi, la moitié des comédiens voient leur noyau dur représenter au moins 80 % de leurs contrats, 92 % de leurs rémunérations, et 95 % de leur volume de travail sur la période 1987-2000. Le poids de ce noyau dur d'employeurs, qui concentre également la grande majorité des activités du comédien,

apparaît donc très important. Contrairement à ce qu'il serait tentant de conclure du constat apparent d'une omniprésence de liens d'emploi éphémères, *i.e.* une distribution anarchique de l'activité du comédien entre des employeurs interchangeables, cette répartition s'avère loin d'être aléatoire et présente une structure sous-jacente.

Les entretiens réalisés auprès de pigistes et de comédiens témoignent également de l'importance de certains employeurs avec lesquels les relations d'emploi sont plus intenses et les échanges plus répétés. Cette prépondérance dans l'activité et les revenus de certains partenaires d'échange s'exprime parfois d'une manière « négative », sous l'angle des dommages que représenterait la fin de ces collaborations privilégiées. Dans la mesure où ces employeurs apportent, notamment, un volume important de travail et de rémunérations, l'arrêt de ces échanges signifierait une perte importante de revenus pour le comédien ou le pigiste.

> – *Et par exemple, si mettons, l'un de vos employeurs, pour des raisons x, y, z, arrêtait...*
> – Ben, le plus catastrophique, ce serait [le magazine culturel], parce que c'est vraiment mon employeur principal.
> – *Il représente combien?*
> – Ca dépend des mois, mais en moyenne... 60 %. Donc après ce serait [un magazine féminin], et en dernière position [un autre magazine féminin], bon là, ce serait moins grave, mais bon, c'est quand même...
>
> (Pigiste, presse culturelle et féminine, née en 1978, entretien du 3 mai 2005)

> – *Sinon, au-delà, comme tu me disais tout à l'heure que l'audiovisuel payait pas mal, et en même temps que tu me disais,* Cyrano de Bergerac, *t'avais été en tournée pendant longtemps…*
> – (elle me coupe) Alors, là, ça dépend des tournées, parce que là, tu vois, je veux dire, *Cyrano de Bergerac*, j'étais quand même super bien payée. Ça dépend des productions.
> – *Super bien payée ?*
> – Ah ouais. J'étais juste figurante, en gros, quoi. Je disais quoi, une dizaine de phrases, j'étais payée 15 000 balles par mois. Sans compter les défraiements, les défraiements, ils étaient à 500 francs par jour, donc oui. J'étais super bien payée, par rapport à… Évidemment, tu fais un film sur un mois, tu touches 100 000, mais si tu fais qu'un film dans l'année, ça te fait du 8 000 francs par mois, de toute façon. D'où l'avantage… ce que je disais d'être en CDI, dans ce genre de trucs, quoi. Je veux dire, c'est comme si tu bossais en CDD d'un an… 12 mois à 15 000 balles, t'as le temps de te faire des poches, c'est bon quand même…
> – *C'est bon…*
> – Ouais. Mais là, c'était pas 12 mois, c'était six mois, intercalés et puis, j'étais tellement contente de toucher autant d'argent que j'ai invité toute ma famille à venir me voir, j'ai payé les avions…
>
> (Comédienne, née en 1977, entretien du 19 avril 2002)

Que les revenus importants de la comédienne évoquée ne correspondent qu'à un seul projet ne signifie pas pour autant que cela ne corresponde pas à un employeur récurrent – c'est en particulier ce qu'il faut entendre par l'emploi du terme « intercalé », qui indique que les contrats ayant émaillé sa participation à *Cyrano de Bergerac* furent nombreux, et d'une durée beaucoup plus courte que le semestre représentant l'ensemble de la collaboration de la comédienne[234]. La participation à un projet unique n'interdit en aucune manière la multiplication des contrats. Dans le monde de l'art dramatique, l'accumulation des échanges ne signifie pas nécessairement l'accumulation des projets. Cependant, qu'il s'agisse des pigistes ou des comédiens, l'analyse des relations d'emploi sur le marché du travail révèle que, même lorsque les employeurs sont multiples – comme c'est le cas dans le monde de l'art dramatique -, certains d'entre eux ont un poids prépondérant dans l'activité individuelle et fournissent une part importante des rémunérations. Contrairement à l'image d'une commode interchangeabilité des employeurs de comédiens et de pigistes, corrélative de la perte de pertinence d'un idéal-type du travail salarié, force est de constater que tous ne recouvrent pas un poids identique dans le portefeuille d'employeurs du comédien ou du pigiste. Tous les employeurs ne sont pas identiques et, avec certains d'entre eux, les échanges sont plus suivis et plus intenses. L'isolement, particulièrement net dans le cas des comédiens, d'un noyau dur d'employeurs confirme l'hypothèse d'une coexistence de plusieurs régimes d'emploi sur ces marchés du travail – l'un rassemblant les employeurs avec lesquels les relations se rapprochent largement de l'idéal-type d'échange de travail salarié.

2. La prévisibilité accrue d'une activité quasi-permanente

Surtout, au-delà même d'un volume important d'activité, les employeurs du noyau dur représentent un volume plus *stable* de cette activité, dont peuvent bénéficier comédiens et pigistes. En ce sens, ces employeurs récurrents avec lesquels contractent comédiens et pigistes introduisent de la prévisibilité dans une activité autrement soumise aux aléas d'un marché aux évolutions erratiques. Ainsi, non seulement ces employeurs du noyau dur représentent un volume d'activité prépondérant pour le comédien, mais celui-ci

[234] Il n'est par exemple pas rare que les contrats se succèdent au rythme du déplacement de la troupe de ville en ville et de théâtre en théâtre.

apparaît plus régulier que celui apporté par les « autres » employeurs, ceux qui ne rentrent pas dans la composition de ce noyau dur d'employeurs. Dans le cas des comédiens, la mise en évidence de cette stabilité a été rendue possible par la mesure de la variabilité de l'activité d'une année sur l'autre.

2.1. La régularité de l'emploi et des rémunérations

La mesure de cette variabilité du volume d'emploi a été faite en calculant, pour chaque individu, un indice de variation de l'activité – mesuré à travers le nombre de jours de travail – d'une année sur l'autre. Cet indice de variation a été calculé comme la valeur absolue du rapport entre l'écart du nombre de jours de travail (variable « *nj* ») entre deux années consécutives *t+1* et *t* d'un côté, et la moyenne de cette variable sur ces deux années de l'autre. Sa formule est donnée par l'équation suivante :

$$\text{var}_{t+1,t} = \left| \frac{2 \times (nj_{t+1} - nj_t)}{nj_{t+1} + nj_t} \right|$$

où $var_{t+1,t}$ représente le taux de variation de l'activité entre *t* et *t+1*.

Cet indice a une valeur comprise entre 0 et 2. L'absence de variations ($nj_{t+1} = nj_t$) correspond à une valeur de 0. Des variations complètes ($nj_{t+1} = 0$ ou $nj_t = 0$) correspond à une valeur de 2. Pour les besoins de l'analyse, on a évidemment distingué l'activité apportée par le noyau dur d'employeurs de celle représentée par les autres employeurs. Cet indice a été calculé pour chaque comédien et chaque année. La moyenne de ces variations l'a été ensuite pour chaque comédien, et finalement pour l'ensemble de la population (tableau 11).

TABLEAU 11 – VARIATIONS DU VOLUME D'EMPLOI REPRESENTE PAR LES DIFFERENTS EMPLOYEURS SELON LEUR APPARTENANCE AU NOYAU DUR

	Employeurs du noyau dur	Employeurs hors noyau dur
Taux annuel moyen de variation de l'activité	1.048	1.251
Taux annuel médian de variation de l'activité	1.025	1.247

Les calculs effectués au moyen de cet indice révèlent que les employeurs du noyau dur apportent une activité plus importante, mais aussi plus stable, que les « employeurs hors noyau dur ». La différence entre les valeurs de l'indice, pour modeste qu'elle puisse paraître, n'en est pas moins significative : cet écart de 0,20 point signifie en effet que la variabilité de l'activité est inférieure de 10 % quand il s'agit des employeurs du noyau dur par rapport aux « autres » employeurs. Cette stabilité relative contribue à préserver l'individu de l'incertitude régnant sur ce marché du travail hyperflexible, et sur lequel les périodes d'engagement sont généralement très courtes. Sur ces marchés du travail juridiquement et formellement désorganisés et impliquant – ne serait-ce que dans le langage indigène – une perpétuelle « remise des compteurs à zéro », ce noyau dur d'employeurs représente donc dans une certaine mesure stabilité, prévisibilité et organisation – même si ces dernières demeurent toute relatives. Ces employeurs contribuent à « soustraire » les individus à la concurrence non seulement en leur procurant un volume minimal d'activité (en donnant au moins aux comédiens l'assurance d'une activité d'une année sur l'autre) mais ce volume apparaît de surcroît moins volatile que ne l'est le reste de l'activité. Ces éléments, mis en évidence de manière quantitative en recourant aux données de la CCS dans le cas des comédiens, se retrouvent également, de manière plus qualitative, au moyen des entretiens réalisés auprès de comédiens et de pigistes. Plus souvent encore que sur l'importance de ce volume d'activité, les individus y insistent sur sa régularité, et donc sur la prévisibilité des revenus qui y sont associés – facilitant ce faisant un lissage des revenus dans des mondes où les rémunérations se révèlent souvent particulièrement volatiles. Au-delà donc du desserrement de la concurrence à laquelle ils sont soumis, la répétition des échanges et leur stabilisation ont également pour signification une amélioration de la condition individuelle.

> *– Je voulais vous demander quel est l'intérêt... quand il y a des canards dans lesquels vous pigez de manière régulière et d'autres dans lesquels vous pigez un peu moins, quel est l'intérêt de l'un par rapport à l'autre?*
> – En général, c'est une question de... d'ancienneté. Le pigiste a tout intérêt à... à pas papillonner, à piger régulièrement pour les mêmes canards.
> *– Pourquoi donc?*
> – Ben, pour une raison purement économique, c'est parce que il y a des piges qui tombent tous les mois, et de ce fait-là, il peut se constituer beaucoup plus facilement un salaire régulier. Euh... en général, les canards pour lesquels on pige occasionnellement, c'est des canards qu'on vient de démarcher et... et effectivement, c'est de l'occasionnel avant d'être du régulier.
>
> (Pigiste, journaliste scientifique et informatique, né en 1961, entretien du 7 juillet 2005)

> *– Et c'est quoi, l'intérêt d'être comme ça, de manière récurrente dans le même journal ?*
> – Déjà, ça fait des revenus. C'est régulier. [elle fait un signe de la main, battant une espèce de rythme]. Ca tombe, quoi. C'est un supplément. C'est tous les lundis.
>
> (Pigiste, presse économique, née en 1967, entretien du 2 février 2005)

Comme le soulignent ces extraits d'entretien, la répétition des échanges avec certains employeurs se traduit alors particulièrement par une stabilisation accrue du volume d'activité. Les employeurs récurrents, avec lesquels les relations se rapprochent de l'idéal-type d'échange de travail salarié, combinent donc les deux caractéristiques décrites précédemment : un volume de travail important et un appariement avec l'individu se traduisant par l'assurance, passé un certain cap, de la poursuite de la relation. L'articulation de ces deux dimensions permet de comprendre comment ces « noyaux durs » d'employeurs favorisent l'introduction de stabilité et de prévisibilité dans l'activité des pigistes ou des comédiens. Les entretiens réalisés ainsi que les données quantitatives exploitées rejoignent donc sur ce point les observations de Bastin selon lesquelles « de nombreux professionnels combinent un nombre plus ou moins grand d'engagements assez faibles avec un engagement plus important. Cet engagement intermédiaire assure un minimum de sécurité et de prévisibilité à moyen terme. Il correspond à la situation "idéale" décrite par Philip [l'un des individus rencontrés par Bastin dans le cadre de son enquête], c'est-à-dire à la combinaison de contrats de court terme avec un contrat plus long. Dans les profils de carrière, on observe très nettement que la diversification de l'activité comme pigiste n'est le plus souvent possible qu'à partir d'un "point fixe" qui assure […] l'ouverture vers l'extérieur » (Bastin, 2003, p. 246). Si le volume d'emploi et le niveau des rémunérations apportés par les principaux employeurs du comédien ou du pigiste sont élevés, cela ne tient pas tant à l'importance intrinsèque de ces variables qu'à la répétition de ces échanges pendant une période souvent longue.

2.2. L'accès à des dispositifs assurantiels

Dans le monde de l'art dramatique, l'importance quantitative du volume d'emploi apporté par ces employeurs du noyau dur apparaît plus nette encore si l'on s'intéresse à l'accès des individus aux 507 heures rendant éligible à l'indemnisation du chômage au titre de travailleur intermittent. Le rôle de cet accès à l'éligibilité pour les intermittents du spectacle en général, et les comédiens en particulier, est connu. D'une

part, il signifie l'obtention d'une source supplémentaire de revenus pour le comédien – les indemnités de chômage – lui permettant d'être libéré de la nécessité de travailler à tout prix durant la période d'ouverture de ses droits. Il permet donc de retarder le moment de la confrontation avec la concurrence et de se consacrer à d'autres aspects de la vie professionnelle ou personnelle – impératifs familiaux, préparation de nouveaux projets, *etc*. D'autre part, il représente un support identitaire, à tel point que c'est souvent l'accès à ce que le langage indigène désigne comme le « statut d'intermittent » qui permet d'acquérir puis de revendiquer le métier ou l'étiquette de « comédien » et de « se dire » comédien. L'éligibilité conditionne en ce sens aussi bien une stabilité de l'activité qu'une stabilité de l'identité de comédien. Or, dans cette accession, les employeurs du noyau dur occupent une part tout à fait centrale (tableau 12[235]).

TABLEAU 12 – ROLE DES EMPLOYEURS DANS L'ACCES AUX 507 HEURES

	Effectifs	%
Obtention des 507 heures	*39 886*	*100*
Noyau dur représentant 507 heures	28 274	70,9
Employeurs hors noyau dur représentant 507 heures	8 617	21,6
Chacune des deux catégories représentant 507 heures	2 433	6,1

Lecture : Sur la période d'observation, on observe 39 886 cas d'obtention des 507 heures sur une année. Dans 70,9 % des cas, le noyau dur d'employeurs des comédiens représente, à lui seul, ces 507 heures.

Sur près de 40 000 occurrences d'accès à « l'intermittence » recensées pour l'ensemble de la population des comédiens intermittents sur la période 1987-2000, il apparaît que, dans près de 70 % des cas, ce « statut » d'intermittent aurait été obtenu grâce à l'apport, en termes de volume d'emploi des seuls employeurs du noyau dur – *i.e.* que le comédien obtient plus de 507 heures de travail au total, et que le nombre d'heures de travail qu'il cumule avec les seuls employeurs du noyau dur excède lui aussi ce seuil. En revanche, ce statut n'aurait été obtenu grâce au seul apport des employeurs situés en dehors du noyau dur que dans un cas sur cinq. Ce dernier chiffre doit en outre être

[235] Les valeurs présentées dans ce tableau ne doivent pas être considérées comme les valeurs réelles, mais plutôt comme des estimations, imparfaites mais donnant un « ordre d'idées ». En effet, il n'est pas possible de calculer avec précision si un individu est ou non « intermittent » à partir des données de la CCS : en particulier, les fichiers de la CCS recensent les contrats sur l'année civile, un découpage annuel qui ne correspond guère au système de la date anniversaire employée (pour les années observées) par l'UNEDIC pour calculer l'accès des individus à l'indemnisation du chômage.

relativisé dans la mesure où, dans un certain nombre de cas, les comédiens dépassent les 507 heures travaillées à la fois avec les employeurs formant le noyau dur d'employeurs et avec les autres employeurs. Sur ce point à nouveau, les employeurs du noyau dur contribuent à modifier les conditions de la concurrence s'exerçant sur le comédien et contribuent, sinon à soustraire celui-ci à celle-là, du moins à diminuer la contrainte qu'elle représente en leur permettant d'obtenir cette source de revenus complémentaire que sont les indemnisations du chômage, et qui offre la possibilité d'un retrait relatif du marché. Pendant toute la durée de son indemnisation, le comédien peut en effet choisir de ne pas se confronter à cette concurrence : il n'est plus alors tenu à cette contrainte d'activité s'exerçant autrement sur lui. Il n'est plus soumis à cette obligation de « jouer » avec la même fréquence ce jeu de la concurrence. Cela rend également possible des gestions différentes de la carrière, qui pourront consister par exemple à arrêter de « courir le cachet » pour privilégier des projets artistiques plus ambitieux, qu'il portera et/ou dans lesquels il se sentira davantage mis en valeur. L'impact des employeurs privilégiés sur l'obtention des 507 heures rendant éligible à l'indemnisation du chômage au titre d'intermittent du spectacle transparaît également dans certains entretiens. L'extrait qu'on peut ici donner sera cité dans la longueur, dans la mesure où il récapitule l'ensemble des éléments évoqués jusqu'ici, de l'audition jusqu'au rôle d'un employeur récurrent dans l'obtention de l'intermittence, *via* la construction d'une relation de confiance avec cet employeur.

> – Et là, je bosse chez [une radio musicale], euh, et, euh, bientôt pour [une station de la radio publique] parce que j'ai été auditionné et j'attends qu'ils m'appellent. Et en fait...
> – *C'est pour faire quoi?*
> – C'est des, des présentations... des présentations d'événements, des présentations de concert, des présentations, des spots pour le [un magazine musical], par exemple. Après des fois, des jeux, des audiotels, ce qu'on appelle. Et un peu d'habillage aussi. Mais surtout des présentations, des annonces, et des pubs aussi. Et puis [la radio musicale], c'est des pubs pour des CD. Et pour [la station de radio publique], ça va être carrément ça, ça va être plus de la pub.
> – *C'est bien payé?*
> – C'est très bien payé. [la radio musicale], pas tellement, mais [la radio publique], c'est super bien payé.
> – *Comment tu t'es retrouvé là dedans?*
> – Ben, en fait, j'ai passé une audition, j'étais mis au courant d'une audition... Et ben là, tu disais aussi, euh, « c'est bien parce que le copain... »
> – *[La radio musicale]* ?
> – Ben justement, [la radio musicale], c'est parce que ma soeur travaille là-bas, et en fait – en tant que pigiste – mais elle y est pas à temps plein, et en fait elle a... Ben du coup, dans les couloirs, elle a vu un panneau avec marqué

« on recherche voix masculine pour audition etc. » Donc elle m'a appelé, et j'ai pris rendez-vous avec le bonne femme et j'ai passé l'audition. Alors, on aurait pu dire « piston »… Non, parce que en fait c'est pas... c'est pas elle qu'a décidé, quoi, mais elle aurait pas été dans les locaux de la radio... Mais tu vois, c'est toujours des choses comme ça. Finalement, c'est des coups de bol. Et du coup, j'ai passé l'audition, ouais, ça s'est très bien passé, bon... [*son téléphone portable sonne, l'entretien est momentanément interrompu*].
– *Au début, c'était censé être pour un coup ou c'était censé être un truc vraiment...?*
– Ben au début, c'était censé être pour un coup, et c'est devenu une régularité parce que ils m'appellent en moyenne deux fois par mois.
– *C'est eux à chaque fois qui te disent: « on a besoin de machin... »?*
– C'est eux, ouais, ouais. « Rendez-vous machin », « on a une séance promo de concert, est-ce que tu peux venir ? ». Je viens, c'est peut-être une heure de présentation... de présentation de concert à lire, pour, je sais pas, n'importe quel événement artistique qui a lieu à Paris ou ailleurs, quoi. Et... voilà, ça se passe comme ça, ils m'appellent... et pour le spot du [magazine musical], là, c'est un peu différent parce que c'est pour faire la promo du magazine et là, on est deux : une comédienne et un comédien. Et, du coup, euh, voilà, c'est très sympa, et heureusement qu'il y a ça, parce que, euh... parce que...
– *Et là t'es payé en tant que comédien à chaque fois ?*
– Là, je suis payé vraiment, je suis rémunéré en cachets, donc ça m'a fait des cachets à comptabiliser pour mon intermittence, donc là, c'est vraiment bien.
– *C'est ça qui te donne le statut?*
– Quasiment. Il y a quasiment que ça qui m'a donné le statut. Après, mon métier de comédien, je l'ai exercé par le biais de ma compagnie, j'étais encore en formation jusqu'à décembre, donc en même temps tu vois, c'est un virage.

(Comédien, responsable de compagnie, né en 1980, entretien du 1er mars 2005)

Un certain nombre des phénomènes relevés plus haut transparaissent dans cet entretien. Il est cependant particulièrement remarquable en ce qu'il souligne d'une manière particulièrement nette le rôle pour l'obtention de « l'intermittence » d'un employeur précis, avec lequel les échanges sont particulièrement intenses (toutes les deux semaines) et, à ce titre, relativement prévisibles. L'exemple de ce comédien présente en outre l'intérêt de signaler que, si le noyau dur d'employeurs des comédiens est généralement constitué principalement d'entreprises du spectacle vivant (*cf.* graphique 12), celui-ci est également susceptible de comprendre des entreprises audiovisuelles ou du spectacle enregistré. Dans l'activité de comédien, ces employeurs privilégiés occupent cependant une position particulière, dans la mesure où les échanges réalisés avec eux jouent un rôle déterminant dans l'accès à l'indemnisation du chômage qui, à son tour, contribuera grandement à informer la situation du comédien en rendant facultatif sa

participation à l'interaction concurrentielle qui contribue à définir le marché de l'art dramatique.

Le marché de la pige confère, lui aussi, une place importante aux employeurs avec lesquels les échanges sont fréquents. En premier lieu, la régularité d'une collaboration est quelque chose dont un pigiste peut se prévaloir auprès d'autres employeurs, dont on peut penser qu'ils se fieront au jugement qualitatif émis par le premier sur le pigiste, au moyen d'une délégation de ce jugement qui n'est pas sans rappeler le « régime de coordination professionnel » étudié par Karpik (2007, p. 246-270). Le fait d'être le collaborateur régulier d'un journal constitue en ce sens un gage de qualité attaché aux compétences du pigiste – et figure souvent en bonne place sur la « carte de visite » du pigiste, à plus forte raison que le titre avec lequel est apparié le pigiste est plus prestigieux[236]. Ce signal réputationnel que représentent les collaborations régulières est particulièrement patent dans la construction des *curriculum vitae* des pigistes. La distinction des « collaborations régulières » ou « occasionnelles », ou des situations de « pigiste occasionnel » et de celles de « pigiste régulier » représente ainsi l'une des lignes de clivage structurante dans la présentation de ses expériences professionnelles par le pigiste.

> *– Et c'est quoi l'intérêt justement d'avoir une relation longue [avec un titre de presse], comme ça ?*
> – Ca permet déjà de... d'être rassurant à un niveau vraiment très... concret, c'est que je sais que financièrement, à moins vraiment d'un gros problème financier… d'une réduction drastique des... Mais ça arrive [*rires*]. Mais a priori, tous les mois, j'aurai au moins tant qui tomberont sur mon compte en banque. Donc, voilà, simplement c'est un peu rassurant quand on est pigiste, quand même. Voilà, et après, à un autre niveau, ça permet déjà d'entamer une relation, dans la durée, de confiance avec le chef de service. Ce qui est agréable parce qu'au bout d'un moment, on n'est plus forcément pris pour le larbin de service, ce qui peut être le cas au début. Voilà. Et puis, tout simplement, sur un CV, c'est pas mal. Alors, c'est à double tranchant parce que ça, on peut se dire, en voyant ça sur un CV : « tiens, c'est bizarre, elle bosse depuis cinq ans pour le même journal, on l'a toujours pas embauchée ». Mais bon, étant donné la conjoncture actuelle, et a priori, c'est pas totalement insensé puisque les journaux embauchent peu, et donc... Soit, on peut plutôt

[236] Le crédit que représente la collaboration régulière avec un titre de presse prestigieux peut même, dans certains cas, venir se substituer aux rémunérations elles-mêmes. Le paiement du pigiste est alors principalement libellé en devises symboliques, notamment à travers les facilités pour se procurer de nouvelles piges. Tout se passe alors comme si l'augmentation du capital symbolique retiré de la récurrence de la relation d'emploi résultait en une baisse du capital monétaire retiré de cette collaboration. Aussi bien les entretiens que d'autres témoignages (Rambach et Rambach, 2002, p. 275-280) en font état.

> se dire que ça veut dire que je suis apte et que [*rires*] on peut me faire confiance sur le long terme, et voilà.
> – *Toi, tu différencies les collaborations longues et courtes?*
> – Ben en fait, comme mes trois collaborations actuelles sont longues… Ca dépend ce que t'entends par là : comment ça ? De quelle manière ?
> – *Ben, tu me disais que sur un CV ça se voit...*
> – Ben c'est-à-dire que je note « 2000-2005 », ouais, et « pigiste régulière ».
>
> (Pigiste, presse culturelle et féminine, née en 1978, entretien du 3 mai 2005)

Au-delà même des seules questions de prestige ou de réputation induites par la régularité de la collaboration, telles qu'elles se manifestent sur un CV, la régularité de la collaboration avec un titre de presse peut également revêtir une signification plus directe. A la manière des comédiens pour lesquels la répétition des échanges aboutit à un accès plus aisé à l'indemnisation du chômage, l'inscription dans la durée de la relation que les pigistes entretiennent avec certains de leurs employeurs est susceptible d'avoir des conséquences en termes de protection sociale. La distinction entre pigistes « réguliers » et « occasionnels » est en effet à bien des égards inscrite dans certaines dispositions conventionnelles au sein des entreprises de presse. Comme on le signalait plus haut, l'existence d'un statut juridique et contractuel unique qui subsume l'ensemble des situations individuelles des pigistes au sein de ces entreprises et qui laisse ce faisant dans l'ombre les différences entre les régimes d'échange susceptibles de définir les relations d'emploi entre les entreprises et les pigistes est une source potentielle de hiatus, voire de conflit – la reconnaissance instantanée de tout pigiste comme salarié bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée étant loin d'aller de soi pour les acteurs, aussi bien pigistes qu'employeurs. La définition par les partenaires sociaux d'un statut de « pigiste régulier » permet alors de distinguer au sein de la masse autrement indifférenciée des pigistes les individus avec lesquels les échanges correspondent à l'un ou l'autre de ces deux régimes évoqués précédemment. Les relations d'échange qu'entretiennent offreurs et demandeurs de travail sont alors qualifiées différemment en fonction de leur plus ou moins grande proximité avec un modèle d'échange salarié. Finalement, la régularité et la constance de l'échange entre un pigiste et son employeur ont pour résultat de faire bénéficier le premier de certains éléments de protection sociale auxquels il n'aurait pas accès autrement.

Un certain nombre d'accords d'entreprise et de conventions locales à des entreprises ou des groupes de presse font état des avantages induits par la régularité des échanges entre les deux partenaires et de leur inscription dans la durée. Cependant, faute

d'une définition sectorielle de cette régularité (issue de la loi, de décrets ou encore des conventions collectives), celle-ci varie selon l'entreprise, même si toutes constituent des combinaisons des mêmes éléments fondamentaux que sont l'ancienneté de la collaboration et son intensité. Ceux-ci sont parfois indiqués en termes vagues, et sont renvoyés, sans autre précision, à des « conditions de volume et de régularité de collaboration » (« Accords direction-syndicats sur les correspondants pigistes », Radio France International, mars 2003). Mais les critères permettant de définir un « pigiste régulier » et de le distinguer d'un pigiste « occasionnel » sont généralement explicites.

QUELQUES EXEMPLES DE DEFINITIONS LOCALES DU « PIGISTE REGULIER »

Avoir au moins six bulletins sur les douze derniers mois, et au moins un sur les trois derniers mois (« Protocole d'accord pour les élections de la délégation unique du personnel de l'UES formée par les sociétés Action Commerciale et AM Edition », novembre 2004[237]) ;

Travailler depuis au moins six mois pour l'entreprise et avoir gagné au minimum le SMIC en moyenne (« Protocole d'accord », Reuter, juin 1989) ;

L'ancienneté du pigiste dans l'entreprise doit excéder un an, plus de la moitié de ses revenus doivent provenir de son activité au sein de l'entreprise, et il doit avoir effectué au moins dix piges dans l'année (« Charte des pigistes », Le Monde, s. d., postérieure à 1997) ;

Avoir perçu dans les douze derniers mois au moins six bulletins de salaire mensuels pour un montant supérieur ou égal à six fois le SMIC mensuel au total, et dont l'entreprise est l'employeur principal, c'est-à-dire lui procure plus de 50% de ses revenus (« Accords salariaux 2003 », Courrier International, décembre 2002) ;

Avoir trois relevés de pige par an, pour un montant d'au moins 3 500 euros par an, et être titulaire de la carte de presse professionnelle (« Protocole d'accord relatif aux primes d'ancienneté des pigistes réguliers de l'AFP », Agence France Presse, 2004)

Avoir, sur les douze derniers mois, six bulletins de paie au moins (trois pour les parutions trimestrielles), quel que soit le montant de la rémunération, *ou* avoir trois bulletins de paie au moins, pour une rémunération brute annuelle totale d'un montant minimum de 1,5 fois le SMIC mensuel (« Protocole relatif aux conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige

[237] On trouvera en Annexes une reproduction des différents accords d'entreprise évoqués ici. Il va de soi que cette recension ne prétend en aucune manière à une quelconque exhaustivité.

(journalistes-pigistes) de groupe Liaisons SA », accord d'étape n°1, groupe Liaisons, avril 2002

Justifier d'une collaboration avec le groupe de presse d'une durée minimale de 18 mois et ayant donné lieu à l'émission sur les douze derniers mois d'au moins six bulletins de paie, et avoir en outre perçu sur les douze derniers mois une rémunération moyenne au moins à 50 % du barème conventionnel minimal du Rédacteur indice 100, soit 8 427,99 € à la date de signature de l'accord (« Protocole d'accord relatif aux conditions de journaliste rémunérés à la pige ("journalistes pigistes") de Bayard Presse SA », Bayard Presse, mars 2001).

Quels que soient les critères de définition retenus pour caractériser exactement la régularité de la collaboration, on peut signaler qu'ils reposent généralement sur la prise en compte de la durée de la séquence de transactions (souvent, une année) ainsi que de l'intensité de ces échanges, appréhendée alternativement ou simultanément par la mesure de leur nombre (à travers les bulletins de paie) ou de leur volume (grâce au montant des rémunérations qu'ils représentent). Et le basculement dans la catégorie des « pigistes réguliers » modifie la situation du pigiste au regard des avantages sociaux dont il peut bénéficier. En effet, la formalisation d'une catégorie de pigistes réguliers s'accompagne de l'octroi d'un certain nombre de droits sociaux dont l'accès est, le plus souvent, refusé aux autres pigistes. Pour ne prendre que l'exemple des quelques accords mentionnés précédemment, la liste des avantages conférés par la situation de pigiste régulier peut se révéler longue, et mêle des éléments comme l'obtention de tickets restaurant ou la jouissance des activités du comité d'entreprise (groupe Liaisons), la facilité à bénéficier d'avances ou de matériel afin de réaliser des reportages (RFI), le paiement du 1% logement et la priorité pour la formation professionnelle (groupe Liaisons, Bayard Presse), le droit de vote à l'occasion des élections du personnel (Action Commerciale et AM éditions, groupe Liaisons), l'intégration au salaire de primes d'ancienneté (AFP, *Courrier International*), le bénéfice des congés payés (Bayard Presse) ou encore la couverture de certains risques comme les accidents du travail (Reuter), la maladie ou encore les congés maternité (*Le Monde*, Reuter, Bayard Presse). Cette différence de traitement selon que l'on est considéré comme pigiste régulier est également soulignée en entretien par une pigiste à propos de ce dernier droit. Celle-ci, pigiste pour le supplément économique d'un grand quotidien national, n'a pu en effet obtenir le paiement par son employeur du complément de salaire durant son congé maternité, faute de remplir les

conditions nécessaires à sa reconnaissance en tant que pigiste « permanente » au sein de cette entreprise.

> – Quand j'étais enceinte et que normalement l'employeur (c'est marqué dans la convention) doit verser... La sécu paye une partie du salaire, et normalement l'employeur paye le reste. [*Pour l'un de ses employeurs*], ça leur a pas posé de problème : ils m'ont payé le reste en fonction de la moyenne que j'avais eu les deux derniers mois. Au [*quotidien national*], ils ont rien voulu savoir, et pourtant j'ai essayé. Donc, je me suis retrouvée avec quatre mois de maternité où j'avais la moitié de mon salaire du [*quotidien*].
> – *Ils vous ont dit qu'ils ne se sentaient pas tenus de le faire?*
> – Ils ont refusé net, d'autant plus qu'ils se prévalent d'un accord d'entreprise dans lequel il y a certains pigistes qui bénéficient de tous les avantages qu'ont les autres salariés, parce que il y aussi tout ce qui est mutuelle d'entreprise, mutuelle santé, assurance santé. Qui bénéficient donc des congés maternité, maladie, etc. Mais, il faut que ce soit pour eux des pigistes permanents, donc pour être pigiste déclaré permanent au [*quotidien*], il faut répondre à trois critères : avoir un certain niveau de salaire (ça, je les ai), être là depuis au moins un an (ça j'étais aussi), et par contre il fallait travailler dans les locaux même du journal.
> – *Il fallait avoir son bureau?*
> – Voilà, c'est ça. Ce qui, quand on est pigiste... Donc, en fait, ça fout dehors tous les pigistes et ça fait intégrer seulement les pigistes qui sont secrétaires de rédaction. Mais eux qui sont pigistes, pas vraiment enfin... C'est une façon aussi pour le journal d'avoir des collaborateurs assez flexibles, parce que les SR parfois... Alors c'est moins vrai pour un quotidien et pour les hebdos, mais à [*un mensuel pour lequel elle travaillait auparavant*], c'était par exemple travailler quinze jours dans le mois : c'était un mensuel, il fallait travailler quinze jours dans le mois. Donc là, je sais pas : peut-être qu'il y a certains magazines, des hebdos où ça se passe comme ça.
>
> (Pigiste, presse économique, née en 1974, entretien du 28 décembre 2004)

L'exemple de cette pigiste illustre d'une part l'accès de certains pigistes à des droits sociaux dont ne peuvent bénéficier les autres, en fonction notamment de la durée de la relation d'emploi avec l'entreprise de presse et du montant des rémunérations auquel parvient cette séquence d'échanges. Mais il souligne d'autre part les contrastes dans la manière dont est définie, selon les cas, cette régularité ou cette permanence du pigiste. La jeune femme rencontrée est ainsi, selon toute vraisemblance, considérée comme pigiste régulière pour l'un de ses employeurs mais pas pour un autre. Il indique par ailleurs la proximité qu'entretiennent la condition de pigiste régulier avec l'idéal-type d'échange de travail salarié puisque, comme elle le souligne dans le cours de l'entretien, l'application des différents critères de définition du pigiste permanent propres au quotidien national revient, *de facto*, à nier, voire détruire, sa qualité de pigiste.

2.3. De la permanence de l'emploi sur des marchés du travail atypiques

L'une des caractéristiques centrales, et paradoxales, de cette récurrence des échanges et de cette continuité des séquences de transaction que d'installer la relation d'emploi entre les pigistes, les comédiens et leurs employeurs dans une forme de permanence malgré la fragmentation constante de l'emploi sur cette période. L'assurance d'une activité future et d'une stabilité à venir des revenus, couplée au bénéfice de certains droits sociaux (indemnisation du chômage dans le cas des comédiens intermittents, dispositifs assurés par l'entreprise dans celui des journalistes pigistes) contribue à réduire drastiquement la distance entre leur situation et les échanges qu'ils connaissent avec ceux de salariés plus classiques.

Cette situation apparaît évidemment d'une manière particulièrement nette dans le cas des pigistes, compte tenu des propriétés d'un marché du travail journalistique sur lequel sont disponibles des postes de journaliste « permanent », *i.e.* sur lequel il est envisageable d'occuper des postes de journalistes non-pigistes (tandis que les postes de comédien « permanent » ont aujourd'hui quasiment disparu). C'est ainsi que l'un des accords d'entreprise prévoit explicitement que « les journalistes-pigistes travaillant de façon régulière pour une rédaction sont, à compétence et profil équivalents, prioritaires par rapport à des candidats extérieurs lors d'un recrutement au sein de la rédaction » (groupe Liaisons). Des situations de ce type contribuent à affermir l'image de la pige en tant que « sas » menant progressivement vers les postes de non-pigiste, au gré de la confiance acquise au long d'une relation récurrente semblant indiquer le placement de l'individu sur un marché interne. L'inscription dans un échange long et répété peut alors permettre à certains pigistes de réaliser l'une de leurs ambition professionnelles, à savoir quitter la condition de pigiste. Ce souhait, plus ou moins explicite, a été régulièrement mis à l'épreuve dans le cours des entretiens à partir d'une interrogation sur la réaction du pigiste à une proposition d'intégration de la part de l'un de ses employeurs, qui s'avérait souvent positive, voire enthousiaste. La fréquence des réponses favorables à une question soumettant aux individus une situation proprement hypothétique constitue un indice particulièrement fort du désir de certains pigistes de ne pas le demeurer. Face au sociologue, il est pourtant assez peu coûteux de refuser verbalement une proposition illusoire, et de se saisir de l'interrogation posée pour clamer son bonheur d'être pigiste.

> *– Ce serait quoi pour toi, un bon employeur ?*
> – Le super employeur, c'est celui qui m'embaucherait, qui me permettrait de quitter mon statut de pigiste. Hein, moi, c'est mon idéal. C'est vraiment ce que je te disais, la pige, c'est vraiment une situation...
>
> (Pigiste, presse culturelle, née en 1978, entretien du 1er avril 2005)

Même si cette situation paraît relativement rare (du fait notamment du faible nombre d'embauches dans les secteurs employant un grand nombre de pigistes), le recrutement d'anciens pigistes sur des postes non-pigistes n'est pas pour autant impossible. Telle ancienne pigiste a pu ainsi être recrutée en CDD sur un poste de chef de rubrique au sein du magazine féminin populaire pour lequel elle « pigeait » depuis un long moment. Il faut toutefois signaler que cette embauche ou, plus exactement, l'obtention de ce poste était liée au départ de l'ancienne titulaire et donc à son nécessaire remplacement. Les exemples entrevus dans le cas de cette thèse de passage de postes de pigiste régulier à des postes de non-pigiste apparaissent en effet régulièrement liés au remplacement des détenteurs antérieurs de ces postes. Cette articulation du départ des uns à l'arrivée des autres est particulièrement nette dans le cas de l'audiovisuel public, qui propose une progression de la main d'œuvre de postes de pigiste à des contrats à durée indéterminée, en passant par la répétition de contrats à durée déterminée intermittents. C'est ce que signale un journaliste employé dans le service public télévisé, et y ayant été engagé initialement en tant que pigiste.

> – C'est quand même une précarité installée…
> *– Malgré tout, dans la mesure où il y a une grande régularité, ils [la chaîne de télévision publique pour laquelle il travaille] pourraient presque n'avoir que des CDI, non ? Mais je me fais un peu l'avocat du diable en disant ça…*
> – Je crois pas que tu pourrais avoir que des CDI, parce que t'es jamais à l'abri d'un gros coup d'actualité et d'avoir besoin de... par surcroît d'activité, d'avoir besoin de main d'oeuvre supplémentaire, mais... pour tout un tas de gens qui sont dans mon cas, ça leur coûterait moins cher de nous mettre en CDI. Alors pour quelle raison, on est pas en CDI, je sais pas. Je pense déjà qu'il y pas... qu'il n'y a pas franchement de politique... en termes d'embauche parce que ça se fait au coup par coup, c'est-à-dire... y a pas de création de postes, ils ont des enveloppes budgétaires extrêmement serrées, donc c'est un départ en retraite, une embauche, et c'est au goutte-à-goutte comme ça.
> *– C'est quasiment un nombre de mecs, fixe, complètement* ?
> – Ouais.
> *– Il faut vraiment qu'il y en ait un qui parte.*

> – Voilà, voilà. […]. Après faut faire attention, tu as des gens qui sont pigistes par choix. Qui ont choisi de rester indépendant. Y en a ouais, ouais, moi, j'ai des amis qui ne veulent pas être intégrés. parce qu'ils ont développé un réseau de relations professionnelles qui font qu'ils travaillent régulièrement pour les mêmes personnes, ils n'ont pas à s'inquiéter pour leur... pour la fin du mois, quoi. Mais ça, c'est casse-gueule, quand même. Pour l'avoir fait... Plus maintenant parce que je suis en CDD de longue durée à [la chaîne de télévision] et je sais que c'est renouvelé chaque fois... quand tu commences à avoir des enfants, que tu a acheté ou que tu as un loyer à payer, c'est pas une situation très confortable de te dire: « qu'est-ce que j'ai le mois prochain ? Qu'est-ce... ? »
> – […] *Et quand tu me disais que tu pensais être intégré à [la rédaction de la télévision publique] à terme, t'as une idée de... du délai pour l'intégration ?*
> – Aucune. Ca peut être dans six mois, ça peut être dans un an et demi. Je sais pas.
>
> (Journaliste, télévision publique, né en 1971, entretien du 8 janvier 2005)

Les pratiques de recrutement au sein de la chaîne de télévision publique consistent donc à rechercher les remplaçants des journalistes en CDI parmi ceux en CDD, et les remplaçants de ces derniers au sein des pigistes – la main d'œuvre journalistique de la chaîne de télévision se répartissant, selon le journaliste évoqué ici, à parts similaires entre ces trois populations. La prédilection de viviers de main d'œuvre prédéfinis pour une embauche de journalistes initiée par la mobilité individuelle à un bout de la chaîne de main d'œuvre n'est pas sans évoquer les développements de la sociologie structurale au sujet des chaînes d'opportunité (White, 1970 ; Smith et Abbott, 1983). La volonté, plus ou moins consciente, de la direction de la chaîne de télévision de conserver une main d'œuvre en quantité fixe lie le recrutement des uns au départ des autres, et aboutit finalement à lier les différents types de mobilité au sein de l'entreprise. Toutefois, il semble qu'à l'exception de ces pans particuliers du marché du travail journalistique, les passages du statut de pigiste, même régulier, à celui de non-pigiste soient plutôt rares, ce qui n'interdit pas, par ailleurs, et conformément au fait que le marché du travail journalistique apparaisse dual, qu'un grand nombre de journalistes non-pigistes soient d'anciens pigistes[238]. La « permanence » à laquelle est susceptible d'aboutir la régularité des collaborations en tant que pigiste se comprend alors davantage d'un point de vue « métaphorique » comme une exacerbation de la constance des échanges rendant leur poursuite certaine. La permanence à laquelle peut prétendre le pigiste rejoint alors celle

[238] La question de la mesure exacte de l'étanchéité ou de la porosité de ces deux segments du marché du travail demeure toutefois sans réponse pour l'instant.

que présente un comédien qui évoque l'impact de son noyau dur d'employeurs sur son activité, en réponse à une question portant sur son appétence pour des emplois permanents du type de ceux qui existent encore à la Comédie-Française.

> Moi, je suis permanent, c'est-à-dire que je travaille régulièrement, énormément, avec des compagnies différentes. Donc je suis en… intermittent en cachets machin, je suis pas salarié à fixe comme à la Comédie-Française, et tout ça. Je crois que ça, je n'aimerais pas le faire, euh… [*bref silence*]. Moi, je le dis clairement, moi, j'aimerais pas rentrer à la Comédie Française par exemple. Moi, je m'y ferais chier. Je dis pas que c'est pas bien ce qu'ils font. Mais je m'y ennuierais parce que, parce que moi, ce qui m'intéresse dans ce métier, c'est des rencontres différentes, avec des gens différents, et du coup on me propose des rôles différents. Travailler tout le temps… C'est pour ça que moi je suis parti de… de la [*compagnie avec laquelle il travaillait beaucoup pendant plusieurs années*], c'est que… Ca m'empêchera pas d'y retourner, mais au bout de sept ans, ça suffisait, j'avais fait plein de choses à côté.
>
> (Comédien, né en 1972, entretien du 30 mars 2002)

L'appariement à un ou plusieurs employeurs permet en ce sens de parvenir à une situation de quasi-permanence de l'activité sans pour autant avoir le statut juridique d'un employé permanent qui, lui, signifierait dans une large mesure le renoncement à l'autonomie dans le travail accordée par les statuts de pigiste ou d'intermittent. Comme l'observait Menger dans le cas des artistes, « la quasi-permanence de l'emploi est obtenue par un nombre limité de relations contractuelles » (Menger, 1994a, p. 229-230). L'insertion de l'individu, comédien ou pigiste, dans des réseaux d'employeurs récurrents lui permet alors de parvenir à une quasi-permanence de l'activité et supprime donc l'instabilité et l'incertitude associées à des activités marchandes supposant une confrontation régulière à la concurrence. La stabilité de la relation d'échange modèle la concurrence à laquelle sont confrontés comédiens, pigistes et entreprises : elle favorise le succès du comédien ou du pigiste dans la lutte concurrentielle l'opposant aux autres comédiens et pigistes, et facilite pour l'employeur – qu'il s'agisse d'une entreprise de presse, d'une compagnie de spectacle vivant ou d'une maison de production audiovisuelle – la mobilisation d'une main d'œuvre dont la qualité a pu être attestée au gré des collaborations antérieures.

La formation de noyaux durs d'employeurs introduit de la stabilité et de la prévisibilité dans l'activité individuelle. D'une part, la récurrence des échanges les rend moins volatiles. D'autre part, le volume d'emploi qu'apporte ces employeurs facilité l'accès aux dispositifs conventionnels et de protection sociale. Pris ensemble, ces

ingrédients dessinent le tableau de relations d'emploi plus proches de l'idéal-type d'échange du travail salarié qui, de surcroît, desserrent la concurrence s'exerçant sur l'individu. La question de la constitution de tels noyaux durs demande à être élucidée : elle interroge en effet la notion de portefeuille d'employeurs et les raisonnements stratégiques qu'elle charrie.

3. Le concept de portefeuille d'employeurs à l'épreuve de l'engagement

La constitution par le pigiste ou le comédien d'un noyau dur d'employeurs peut alors constituer une technique de réduction du risque. Afin de rendre compte à la fois de la capacité d'initiative de l'individu tout en ménageant une place aux aléas propres à ces mondes, un auteur comme Menger a proposé, dans le cas du monde artistique, de recourir à l'analogie économique avec un portefeuille d'actifs géré par l'artiste[239]. La diversification de ces actifs permet à l'artiste, et notamment au comédien, d'asseoir sa présence sur le marché en en modérant les vicissitudes. Ainsi que le remarque Menger, « la composition (plus ou moins contrainte) de ce portefeuille permet à l'artiste de diminuer les risques de la carrière artistique à travers la diversification des investissements et placements qui lui sont accessibles » (Menger, 1989, p. 132).

Cette diversification peut revêtir différents aspects, qui soulignent la pluralité de ces actifs. Les travaux s'attachant à cette question (principalement, Menger, 1989, 1997, 1999 ; Menger et Gurgand, 1996 ; Paradeise, 1998) montrent ainsi comment l'activité du comédien peut se répartir entre plusieurs fonctions au sein du secteur de l'art dramatique (comédien, metteur en scène, auteur, preneur de son)[240], entre plusieurs secteurs au sein desquels il est susceptible d'exercer (théâtre, télévision, cinéma, radio, post-synchronisation, etc.), entre divers mondes artistiques (comédie, danse, musique…), entre

[239] Ce lien entre réduction du risque et diversification des actifs a été particulièrement étudié par les économistes, notamment dans le cadre de l'économie financière (notamment, Markowitz, 1952 ; Tobin, 1958) puis dans les secteurs de l'économie réelle : ainsi, Newbery et Stiglitz étudient, dans le cas de la production agricole, comment ces comportements de diversification permettent de répondre aux risques nés des différentes sources de variabilité des prix (Newbery et Stiglitz, 1981, p. 47-51, p. 170-171). Cette assimilation du comportement marchand à des phénomènes de gestion de portefeuille a également été employée, dans des travaux se revendiquant plus clairement de la sociologie économique, dans le cas de l'analyse de la formation des prix dans le cas des vins de Bourgogne, qui répond notamment à la manière dont est composé un portefeuille d'appellations (Chiffoleau, Laporte, 2004).

[240] Cette première forme de diversification a également été analysée par Jean Duvignaud (Duvignaud, 1965, p. 176-185).

mondes artistiques et para-artistiques (enseignement de l'art dramatique, notamment), voire entre mondes artistiques et non-artistiques (petits boulots). Toutefois, cette diversification a pu aussi être appréhendée sous la forme d'une diversification des employeurs (Menger, 1994a). C'est ce dernier aspect du portefeuille qui nous intéressera ici, notamment en s'interrogeant sur les limites de cette analogie et de sa possible extension au cas des journalistes pigistes.

3.1. Régimes d'échange et segmentation marchande

Les développements précédents laissent supposer que la constitution par le comédien ou le pigiste d'un portefeuille d'employeurs peut constituer un atout dans la compétition marchande en menant à une plus grande stabilité de l'activité, ou une « ressource stratégique » (Menger, 1997, p. 157-158). Aussi bien les données quantitatives rassemblées que les entretiens réalisés auprès de comédiens et de pigistes et les récits de vie qui ont pu être collectés à cette occasion en font état. En ce sens, l'évocation d'un portefeuille aide à décrire avec une grande finesse la répartition de l'activité individuelle entre différents employeurs et d'en mieux saisir la dynamique. Envisager l'activité des comédiens ou des pigistes comme un portefeuille d'actifs dont on étudierait le placement se révèle extrêmement fécond. Les entretiens auprès de pigistes ou de comédiens mettent d'ailleurs en exergue la nécessité de se constituer un réseau d'employeurs (assimilable à ce titre à un portefeuille) ne serait-ce que par le rappel fréquent de l'impératif de « ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier ». La diversification des employeurs apparaît alors comme un moyen commode de réduire le risque professionnel auquel sont exposés comédiens et pigistes. Au-delà de ces éléments classiques, certains pigistes vont même jusqu'à théoriser cette gestion de portefeuille en la rapportant aux conditions d'emploi dans ce monde de la presse. C'est notamment le cas dans deux entretiens réalisés, à une année d'intervalle, avec le président d'une association professionnelle de pigiste, Yann Kerveno, lui-même pigiste spécialisé dans la presse agricole. Se plaçant du fait de ses responsabilités associatives dans la posture du promoteur de « bonnes » pratiques professionnelles et de normes vertueuses, il suggère la mise en œuvre d'une gestion fine du portefeuille d'employeurs de la part des pigistes, dans des termes qui rappellent jusqu'au mimétisme ceux employés par certains des journalistes rencontrés par Bastin, cités plus haut, concernant la situation « idéale » que représente l'association de relations intenses et de relations plus ponctuelles.

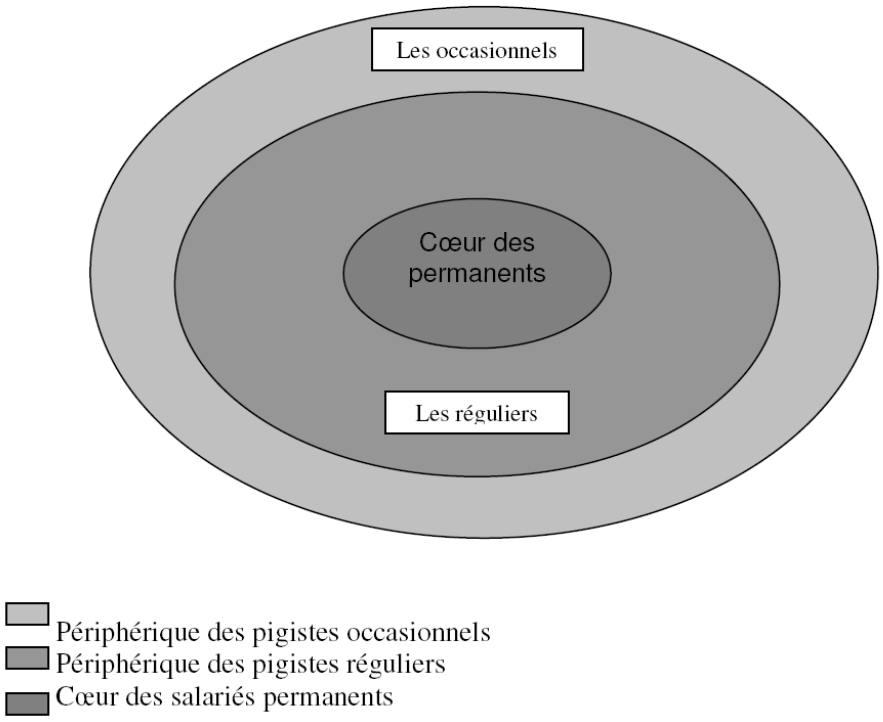
> La situation idéale... enfin ce que je prône en tout cas, et ce qu'on prône dans l'association, c'est d'avoir deux employeurs qui représentent 60 %, donc 30 et 30 si tu veux. Et puis avec six ou sept autres employeurs, de faire les 40 % restants. Comme ça, si t'en as un qui se débine, tu peux encore assurer tes charges etc.
>
> (Entretien avec Yann Kerveno, presse agricole, né en 1969, président d'une association professionnelle de pigistes, entretien du 30 juin 2005)

Un an plus tard, le même pigiste développe, en se fondant aussi bien sur sa connaissance indigène du secteur que sur sa fréquentation d'un certain nombre d'enquêtes journalistiques et de travaux universitaires sur le monde de la presse, une conception de l'évolution des pratiques de recrutement et de mobilisation de la main d'œuvre de la part des entreprises de presse, qui justifie ces pratiques de diversification du portefeuille d'employeurs autour d'un noyau dur assurant une activité stable. Cette description hypothétique (il s'agit d'une « théorie pure » concernant « l'organisation à venir dans la presse ») de l'évolution du monde de la presse, qui évoque par exemple les analyses de Marchetti (2001), se présente sous la forme d'un croquis en cercles concentriques. En son centre se trouve la rédaction, c'est-à-dire le personnel permanent de l'entreprise de presse. Un premier cercle représente ensuite les pigistes qui entretiennent avec cet employeur des relations stables et fréquentes ; enfin un second cercle rassemble les pigistes « occasionnels », avec lesquels les échanges sont plus sporadiques et éphémères. Graphiquement, le croquis est finalement identique à celui auquel aboutit C. Aubert (2007b) dans son application des réflexions d'Atkinson au monde de la presse. Ce schéma propose une formalisation des théories de la segmentation mentionnées plus haut, et suggère de les raffiner.

En effet le marché du travail journalistique ne repose pas uniquement sur une bipartition *globale* opposant pigistes et non-pigistes, mais au sein même de la population des pigistes, il faut distinguer, dans le cas *local* d'une entreprise de presse, ceux avec lesquels cette entreprise entretient des échanges relevant plutôt du premier régime de relations et ceux avec lesquels ces échanges se rapprochent plutôt du second régime de relations. L'observation des relations d'emploi des pigistes permet alors d'apporter un troisième terme permettant de décrire la situation des professionnels de l'information sur le marché du travail, qui englobe les nombreux exemples de journalistes qui, sans être « intégrés » à une rédaction n'en expérimentent pas moins des échanges fréquents et intenses avec certains titres de presse. Pour le dire autrement, la récurrence des relations

entre un employeur et un offreur crée un espace intermédiaire entre le marché interne (celui des non-pigistes) et le marché externe (celui des pigistes « occasionnels ») et qui en hybride certaines formes. Il est ici frappant de constater que cette conclusion théorique à laquelle aboutit la mobilisation des outils de la sociologie économique, à partir d'une mobilisation critique des théories de la segmentation, recoupent presque totalement celles auxquelles parviennent certains pigistes de manière plus pragmatique[241].

GRAPHIQUE 13 – LE MARCHE DU TRAVAIL DES JOURNALISTES, SELON AUBERT (2007b)



Source : Aubert, 2007b, p. 9

Ce pigiste décrit alors ce croquis de la manière suivante :

> – Il y a la rédaction. Il y a un premier cercle [*il trace un « x » à l'intérieur de ce premier cercle*] « avec *x* égale au volume publié à chaque numéro. […] Ensuite, il y a un

[241] Cette situation, soulevée plus haut comme difficulté méthodologique d'ordre général pour l'examen de ces populations, peut parfois venir interroger directement le rôle et le statut d'une conceptualisation sociologique dans des mondes où elle vient rejoindre très rapidement les conclusions, forcément teintées de prénotions, des acteurs eux-mêmes. Le sociologue se trouve alors, dans une certaine mesure, comme « condamné » à naviguer entre les deux écueils symétriques d'une fuite en avant désespérée dans la rupture avec les prénotions indigènes et la simple « mise en mots » sociologiques des discours des acteurs.

> deuxième cercle. Pour moi, ça va se passer comme ça : tout ça, on le constate déjà dans l'association, ça commence à marcher comme ça. Ce premier cercle, les relations elles sont comme ça [*il trace deux flèches, l'une allant du centre du croquis au premier cercle, l'autre de ce cercle vers le centre du croquis*], le pigiste propose, la rédaction dispose, la rédaction propose, le pigiste dispose.
> – *Des trucs vraiment bilatéraux, quoi...*
> – Voilà. Donc, là, si tu veux, tu peux prétendre dans cette partie-là à être reconnu comme un journaliste. Alors après, quand t'es dehors, ça ne peut aller que dans ce sens-là [*il trace une flèche allant du second cercle vers le centre du croquis*]. Une rédaction va toujours chercher à se protéger, à se border avec un groupe de pigistes qu'elle connaît bien. Donc, toi, quand tu es dehors, ça ne peut fonctionner que comme ça... […] Faut toujours amener une information, du contenu, du boulot, enfin, proposer du boulot en tout cas.
> – *Y a des passerelles entre ces différents cercles?*
> – Ah oui, bien sûr. Là [*il désigne le second cercle*], y en a qui vont sortir et qui vont revenir là parce que... ce canard les embête etc. Y en a qui vont sortir de la profession, ou qui vont aller dans d'autres secteurs. Donc, ça va libérer des places, et toute la stratégie de ces journalistes pigistes... Quand il démarre, il est là [*il désigne l'extérieur du croquis*], il faut qu'il se débrouille pour être entendu, pour être là [*le second cercle*] rapidement auprès de six, sept, huit, dix rédactions, et puis après son travail, c'est d'arriver à rentrer dans ce cercle-là [*le premier*], parce que, une fois que tu es rentré dans ce cercle-là, t'as une partie de ton revenu, qui peut aller de 30, 40, 50, 60 % qui t'est assurée par les seules demandes de ces journalistes. […] Il faut faire comprendre que tu es journaliste, être hyper rigoureux sur le boulot... après, tu peux te permettre des écarts etc. Mais au moins, sur les premiers temps, il faut être hyper rigoureux: il faut gagner la confiance des gens qui sont susceptibles de t'employer. »
>
> (Pigiste, presse agricole, né en 1969, président d'une association professionnelle de pigistes, entretien de juin 2006)

La manière dont ce discours, qui fait un usage peu ambigu du terme de « stratégie », est bâtie sur une analyse, mi-indigène mi-savante, des évolutions du journalisme, permet de laisser supposer que certains membres de ces mondes développent des stratégies de gestion de leur portefeuille d'employeurs visant à mêler des relations d'emploi relevant de chacun des deux régimes d'échange décrits plus haut. Toutefois, il serait hasardeux de déduire de ce seul exemple la fréquence, sur ces marchés du travail, de comportements stratégiques de ce type. En premier lieu, il est délicat d'ériger en indicateur des pratiques de l'ensemble des pigistes, et peut-être même des comédiens, le discours d'un pigiste par ailleurs président d'une association professionnelle et qui, à ce titre, émet des hypothèses sur l'évolution du secteur de la presse (comme dans le second extrait d'entretien) à partir desquelles il fait des recommandations relatives à l'organisation de l'activité de pigiste (les préconisations du premier extrait). Ce discours ne prétend donc pas tant restituer la réalité des pratiques de l'ensemble des pigistes que

proposer des solutions aux problèmes qui se posent, voire se poseront, aux pigistes. Si cet exemple laisse entendre la possibilité pour les pigistes de mettre en œuvre des stratégies de portefeuille d'employeurs, en conclure que tous les pigistes et tous les comédiens, ou même que la majorité d'entre eux, accordent leur activité aux impératifs qui sont ceux d'une gestion de portefeuille serait hardi.

3.2. La notion d'engagement : portée théorique et méthodologique

En effet, si les matériaux quantitatifs et qualitatifs témoignent de la constitution de portefeuille d'employeurs, les entretiens ne permettent que très rarement de faire la preuve d'une constitution de ces portefeuilles en fonction d'une visée stratégique afin de stabiliser et pérenniser l'activité individuelle. Comme les extraits mentionnés plus haut le signalent, le récit que font comédiens et pigistes de la constitution de ces portefeuilles ne permet pas d'attester l'existence d'une stratégie délibérée de mise en place d'un réseau d'employeurs auprès desquels diversifier leur activité. Celle-ci semble davantage être le résultat d'une série d'actions dont le sens n'apparaît que de manière incrémentale, voire ne peut être défini que de manière rétrospective. L'activité du comédien ou du pigiste, la manière dont il l'exerce, fait émerger ce portefeuille d'employeurs, sans pour autant que cette activité ait initialement pour objectif de le faire émerger. Dans une certaine mesure, le portefeuille d'activité apparaît bien souvent comme un *by-product* du comportement marchand du pigiste ou du comédien, *i.e.* comme un effet de l'activité même sans que son apparition réponde nécessairement à un investissement conscient en ce sens. Les entretiens auprès de comédiens et de pigistes témoignent davantage du caractère contingent de la formation d'un portefeuille d'employeurs qu'ils ne permettent d'attester sa nature de résultat d'un investissement stratégique de leur part. De nombreuses expressions employées par les uns et les autres le manifestent – « ça s'est fait comme ça », « petit à petit… », « un contrat, puis deux, puis trois », *etc.* : autant d'expressions qui témoignent d'une émergence progressive d'un portefeuille d'employeurs sans permettre de la relier à une véritable intentionnalité de la part du pigiste ou du comédien, même s'ils concèdent souvent « avoir toujours l'espoir que ça débouche sur quelque chose d'autre ».

Le portefeuille d'employeurs, ou l'ensemble des employeurs récurrents qui jouent un rôle crucial dans l'activité d'un comédien ou d'un pigiste s'apparente donc plus

largement à une conséquence, partiellement inattendue ou non-voulue, d'actions marchandes dont le sens ne se révèlerait que rétrospectivement ou progressivement. L'émergence d'une relation de confiance entre les deux partenaires d'échange rend plus facile l'ajustement réciproque des attentes des uns et des autres, et permettant aux uns comme aux autres d'alléger la contrainte concurrentielle s'exerçant sur eux, par la récurrence d'échanges. Finalement, la constitution de ces portefeuilles d'employeurs relève davantage d'un processus similaire à celui décrit par Becker à partir du concept d'engagement (*commitment*) en tant qu'il permet de rendre compte de la cohérence de l'action (Becker, 1960). Becker envisage l'engagement en lien avec les « *side bets* »[242] qui expliquent notamment que certains intérêts, qui lui sont initialement étrangers, peuvent servir de guide d'action individuelle. La conception interactionniste que mobilise Becker met entre autres en évidence les liens entretenus par les individus et les organisations et la manière dont ils peuvent influer sur les carrières individuelles, en créant les conditions d'une cohérence du comportement individuel puisque les avantages retirés de l'appartenance à une organisation sont irrémédiablement perdus si l'individu la quitte. L'existence de tels *side bets* permet alors de rendre compte de la cohérence et de la persistance du comportement individuel. On peut, à la suite de Bastin (2003, p. 227-229) dans le cas des journalistes, employer cette perspective pour rendre compte des relations entretenues par les pigistes et les comédiens avec leurs employeurs.

C'est en effet la mobilisation de ce point de vue qui permet le mieux de rendre compte de la constitution progressive et « erratique », par les pigistes et plus encore par les comédiens, de ces noyaux durs d'employeurs qui représentent une large part de leur activité. En particulier, l'attachement d'un pigiste ou d'un comédien à un (ou plusieurs) employeur(s) apparaît relever à bien des égards de ces « engagements par défaut » qui caractérisent, selon Becker (1960, p. 36-38), les situations dans lesquelles les individus n'ont pas conscience d'effectuer des *side bets*. L'absence de visée stratégique de la part de l'individu n'exclut donc pas la constitution, dans les faits, de véritables portefeuilles

[242] On trouve plusieurs traduction françaises de l'expression « side bets », aucune ne donne pleinement satisfaction. Les termes d' « investissement » ou de « paris adjacents », assez fréquemment usités pour transposer le terme en français, sont problématiques puisqu'ils laissent supposer une décision consciente dont Becker rappelle explicitement qu'elle n'est que l'une des origines possibles de l'engagement (Becker, 1960, p. 36-38). La solution proposée par Bastin (2003, p. 229), qui suggère de traduire l'expression par « jeu dérivé », permet de contourner, de façon originale, cet écueil, mais au prix d'un certain obscurcissement de la notion. Aussi a-t-on ici pris le parti de laisser le terme dans la langue de sa formulation.

d'employeurs – tout se passe alors *comme si* de telles stratégies avaient été élaborées puis mises en œuvre par les acteurs. Seulement, le sens et les implications de certaines de leurs actions ne se révèlent qu'au fur et à mesure, ou rétrospectivement : les individus ne prennent donc conscience qu'après coup d'avoir réalisé ces *side bets* qui les contraignent par la suite à adopter des comportements cohérents avec leurs actions antérieures.

Ceci permet d'éclairer d'un jour nouveau l'usage, fréquent chez les pigistes et surtout chez les comédiens, de termes et d'expressions qui font reposer l'activité professionnelle sur les aléas de « rencontres » plus ou moins miraculeuses avec certains employeurs. Sur ces marchés particulièrement instables, le hasard est parfois présenté comme un élément central – sa mise en évidence manifestant l'impossibilité radicale de proposer des principes d'intellection des phénomènes observés, et vécus, dans ces mondes. Le rôle de ces éléments dans le cas des artistes est connu, et a été particulièrement étudié par Kris et Kurz (1987) qui ont souligné le caractère structurant du hasard et de la « rencontre » dans les biographies d'artistes. Au-delà de la perplexité qu'elle peut susciter chez un sociologue pétri de l'ambition éliasienne d'être un « chasseur de mythes », et qui serait tenté à ce titre de n'y voir qu'un rideau de fumée qui lui serait opposé par des populations rétives à l'analyse sociologique, l'insistance sur le caractère inattendu ou improbable de la rencontre avec un employeur important demande à être prise au sérieux. Elle peut en effet s'entendre comme une manière d'exprimer l'absence, au moins initiale, d'intentions stratégiques de la part du comédien ou du pigiste. Si l'apparition de tel employeur dans le noyau dur est un « hasard », c'est peut-être parce que ce n'était pas prévu, parce que « ça s'est fait comme ça », pour reprendre une expression souvent entendue en entretiens ou, pour employer un vocabulaire plus béckerien, parce que l'engagement du pigiste, du comédien, mais aussi de leur employeur, dans cette relation s'est fait sans qu'ils en aient eu une pleine conscience et sans, en tout cas, que cet engagement ait été, pour les uns et les autres, un objectif.

A l'inverse, la clarification progressive de la signification d'une série d'actions à mesure de leur réalisation, en tant qu'elle rend possible une requalification rétrospective de ces actions au regard de ce sens, soulève également une limite que rencontre l'assignation à l'acteur d'une stratégie dans le cas de la constitution d'un portefeuille d'employeurs. Son raisonnement sous-jacent (« tout se passe comme si » les individus

avaient adopté une stratégie) ne saurait, en sociologie[243], faire l'économie de la question de sa pertinence empirique. La méthode employée – la collecte d'entretiens biographiques – n'est pas ici sans poser de problème. En effet, l'imputation, par le sociologue ou par l'acteur lui-même, d'une dimension stratégique à l'action ne peut s'y faire que de manière rétrospective, dans le courant ou à partir des entretiens réalisés. Prêter aux individus une stratégie correspondant à celle ainsi reconstruite est pour le moins hasardeux. Que l'individu présente *a posteriori*, pour le sociologue voire avec sa complicité, ses décisions, donc ses actions, comme stratégiques ne signifie pas nécessairement que ces décisions furent, dans les faits, prises « stratégiquement », *i.e.* en fonction de la conscience qu'avait l'acteur des « rendements » susceptibles d'apparaître par la suite. Quand bien même un acteur évoquerait une certaine visée stratégique des pratiques marchandes (*cf. supra*), cela ne suffirait sans doute pas à prendre pour argent comptant une telle présentation qui *peut* consister à prêter *ex ante* à des actions une signification qui ne s'est révélée qu'*ex post* – l'acteur les ayant effectuées sans visée globale, mais éventuellement avec un certain « sens du jeu » ou « sens pratique ». Trancher entre ces deux interprétations est chose ardue, et généralement impossible : on se heurte alors en effet aux problèmes classiques concernant les reconstructions de leur trajectoire par les enquêtés (Bourdieu, 1986 ; Passeron, 1990). A plus forte raison peut-on faire l'hypothèse que la réponse varie avec les individus, et pour un même individu, au fur et à mesure de son vieillissement tant biologique que social et professionnel. Compte tenu de la nature d'engagement, au sens béckerien, que présente la constitution de ces portefeuilles d'employeurs, sa présentation sous l'angle exclusif de la mise en œuvre de stratégies individuelles risque de se heurter à l'écueil d'un biais « téléologique »[244] : les résultats observés de l'action permettant d'en déduire *ex post* les motivations et la nature, du fait de la mobilisation de l'hypothèse, aussi implicite qu'impérative, de cohérence des trajectoires et des actions individuelles. La méthode biographique pose donc

[243] Contrairement à l'économie positive, telle que théorisée par M. Friedman (1995), pour laquelle cette question ne se pose pas. Friedman prend notamment l'exemple célèbre des tournesols qui sont systématiquement orientés de façon à ce que la lumière qu'ils reçoivent soit la plus importante. Il suggère alors de mobiliser un modèle supposant un comportement rationnel et maximisateur des tournesols qui, consciemment, se dirigeraient en direction du soleil. Que ce modèle soit invraisemblable ne change rien pour l'économiste à sa pertinence théorique dans la mesure où c'est à partir de cette hypothèse (« faire comme si » les tournesols adoptaient un tel comportement) que les meilleures prévisions sont établies.

[244] Sur ce biais et les problèmes qu'il peut poser en sciences sociales (même si l'auteur traite plus spécifiquement le cas de la discipline historique), se référer à Paul Veyne (1996), qui présente ce biais comme une perversion de la rétrodiction, fondement à ses yeux de la méthode historique.

intrinsèquement problème pour l'analyse de ces constitutions de portefeuilles d'employeurs sous l'angle d'une intention stratégique, puisqu'elle ne permet guère de rendre compte de la dimension progressive, au long d'une trajectoire progressive, de l'engagement individuel.

Cette perspective béckerienne souligne enfin une dernière limite d'une vision étroitement stratégique des portefeuilles d'employeurs, en particulier dans le cas des pigistes (mais aussi dans celui des comédiens). En effet, l'un des postulats implicites de cette hypothèse repose sur la fluidité des marchés du travail observés. Sur un marché présentant les apparences de la pureté théorique du marché néo-classique, notamment à la faveur des relations d'emploi censées s'y nouer – éphémères, ponctuelles, auprès d'un nombre potentiellement élevé d'employeurs – il est tentant de prêter un faible coût aux ruptures de ces relations, à leur multiplication ou à la création de nouvelles. Les caractéristiques de ce marché du travail seraient telles qu'il serait particulièrement aisé, pour un pigiste, de « passer » d'un employeur à un autre, et d'ajouter un nouvel employeur à son portefeuille. Pour reprendre l'analogie qui sert de fondement à cette vision stratégique, l'employeur n'est alors jamais qu'un actif que l'individu gère à la manière d'un portefeuille – la substituabilité de ces actifs rend assez peu coûteuse le remplacement de l'un par l'autre (en fonction de leurs rendements attendus ou constatés), et rendant donc possible une diversification sans limite. Cette interprétation fait assez peu de cas de l'épaisseur du social que permet, justement, d'intégrer le concept d'engagement, tel que Becker a contribué à le forger. De ce point de vue, cette notion rappelle le simple fait qu'une relation d'emploi est également une relation sociale qui, à ce titre, comporte une dimension contraignante pour l'individu. Comme on le rappelait plus haut, les *side bets* effectués, consciemment ou non, par l'individu au gré de sa collaboration avec une organisation contribuent à rendre plus difficile son détachement de cette organisation – que ce soit en raison de la perte des avantages qu'a progressivement procurée cette collaboration, ou du fait de la nécessaire redéfinition d'identité sociale que suppose ce changement. A bien des égards, la diversification des employeurs présente de ce fait certaines limites.

Une première a été signalée plus haut, et concerne les éventuelles difficultés liées au passage d'un employeur à un autre, en tant qu'il suppose l'abandon ou le

renoncement à certaines conventions de production. C'est ce que l'on observe dans le cas des comédiens, notamment dans le cas de diversifications sectorielles supposant l'apprentissage de conventions esthétiques, et surtout de conventions de jeu, caractéristiques de ces mondes. L'exemple de jeunes comédiens ayant suivi une formation à l'art dramatique souvent concentrée sur le spectacle vivant, quand elle n'y est pas exclusivement consacrée, est ici particulièrement frappant. Le passage du spectacle vivant à l'audiovisuel est alors conditionné à l'incorporation des conventions régissant ce pan du monde de l'art dramatique –apprentissage du travail sur un plateau de tournage, initiation au jeu devant la caméra et plus globalement aux contraintes techniques du monde audiovisuel largement différentes de celles que l'on rencontre dans le secteur du spectacle vivant. La mobilité de l'un à l'autre de ces secteurs n'est donc pas sans coûts, ou au moins ne l'est pas systématiquement. Des limites similaires se retrouvent dans le cas des pigistes. L'engagement auprès d'un employeur particulier, créateur de certaines routines professionnelles (allant du type de sujets recherchés à l'écriture même, en passant par la méthode d'investigation journalistique à mettre en œuvre), rend de ce point de vue plus difficile de s'en détacher ainsi que de se lier à un nouvel employeur, sans toutefois l'interdire. La diminution, même marginale, du niveau d'engagement auprès de l'un des employeurs, et l'augmentation, même faible, de ce niveau d'engagement auprès d'un autre ne sont donc pas dépourvues de coûts.

Cette question du niveau d'engagement, dans le cas des pigistes, mène à une dernière limite d'une conception envisageant les portefeuilles d'employeurs comme les résultats d'action stratégique, ou plus précisément qui contribue à réinterroger ce qu'il peut y avoir de stratégique dans cette gestion de portefeuilles d'employeurs. L'existence de ces *side bets* contraignant l'activité de l'individu s'éprouve notamment dans les difficultés qu'ils peuvent connaître à cumuler les relations d'emploi, *i.e.* à en entretenir simultanément plusieurs. Là encore, il s'avère que la multiplication des employeurs et des engagements ne se fait pas nécessairement sans coût. En particulier, dans le monde de la presse écrite, certains engagements peuvent se révéler peu compatibles avec d'autres, obligeant dans ce cas le pigiste à signer ses articles d'un pseudonyme.

> – Et ça t'est déjà arrivé d'écrire sous pseudo?
> – Ca m'est arrivé, euh, au tout début, quand j'ai commencé à bosser en fait. Quand j'ai fait ce stage, euh, voilà à *T* [un hebdomadaire culturel], et juste après, j'ai été en stage de trois mois à *O* [un autre hebdomadaire culturel] et en même temps, on m'a demandé de faire des piges pour *T*, donc là, il y avait un problème comme ce sont deux concurrents. Donc j'ai

> expliqué ça à *T*, et on m'a expliqué que... on m'a dit quand même que si je prenais un pseudo... donc le temps de ce stage et de ces piges en parallèle, j'ai pris un pseudo.
>
> (Pigiste, presse culturelle, née en 1978, entretien du 3 mai 2005)

> – *Et* P. [*un hebdomadaire généraliste*] *et* Le Canard enchaîné, *ça fait longtemps que tu y es?*
> – Donc, *P.*, j'ai publié pour la première fois à *P.* il y a deux ans. *Canard Enchaîné*.... alors *Canard Enchaîné*, c'est un peu à part, je, je... comment dire?... Je signe pas de mon nom. Les journalistes...
> – *Tu fais ça sous pseudo ?*
> – Euh, voilà. C'est-à-dire que quand on est un journaliste extérieur au *Canard Enchaîné*, on peut pas signer de son nom, donc, euh, mais ce cas-là, euh, c'est un journaliste du *Canard Enchaîné* qui met ses propres initiales, ou alors il y a un pseudo un peu commun qui s'appelle Jérôme... Il y a deux pseudos un peu communs : Jérôme Canard et Louis Colvert. [Rires] Voilà, donc quand tu lis dans le Canard Enchaîné un article signé Jérôme Canard ou Louis Colvert...
>
> (Pigiste, presse généraliste, né en 1966, entretien du 18 mars 2005)

Les possibilités qu'a le pigiste de diversifier son portefeuille d'employeurs se voient donc, pour partie, contraintes par la structure même du champ journalistique. Un pigiste, spécialisé dans un certain domaine, ne saurait entretenir d'échanges simultanément avec plusieurs titres concurrents : dans le cas contraire, il contribuerait à entretenir la réputation infamante de « mercenaire » attachée aux pigistes, et nuirait à chacun des deux titres avec lesquels il collabore en contribuant à estomper leurs différences éditoriales. En ce sens, la concurrence qui s'exerce entre les deux titres de presse vient contraindre les échanges que peut entretenir le pigiste avec chacun de ces deux titres, en limitant leur répétition et leur stabilité. L'usage d'un pseudonyme devient alors un moyen pour le pigiste de s'adapter à cette contrainte en n'engageant pas dans la collaboration son nom propre. Le second extrait d'entretien manifeste des problématiques similaires – la marginalité et la particularité de la position du *Canard Enchaîné* dans le champ journalistique[245] complique les possibilités de cumul d'un poste en son sein et dans une autre rédaction. Plus précisément, l'engagement avec le *Canard enchaîné* apparaît à bien des égards incompatible avec tout autre engagement. Plus généralement, l'attachement de son nom auprès d'un employeur constitue l'un de ces *side bets* qui

[245] On en trouve une trace dans l'histoire mouvementée de l'hebdomadaire satirique (Martin, 2005). La spécificité de ce positionnement de l'hebdomadaire explique pourquoi le choix a ici été fait de ne pas anonymiser son nom – l'anonymat de la situation sociologique étant partiellement rétabli par la conjonction de l'anonymisation du pigiste et sa pratique propre de l'anonymat dans ses relations avec le *Canard Enchaîné*.

définissent l'engagement du pigiste dans une relation – la mobilisation de ce nom auprès d'un employeur concurrent est alors d'autant plus malaisé. Toutefois, l'observation des conditions dans lesquelles les pigistes déclarent recourir à des pseudonymes signale également que la signature d'un article engage davantage que la simple identification d'un auteur, elle met également en jeu un ensemble de marqueurs sociaux dont le rôle est central sur des marchés comme ceux de la pige ou de l'art dramatique, sur lesquels la réputation est, comme on le signalait, l'un des principaux indicateurs de qualité professionnelle.

> – Ouais, ouais. Ouais, ouais, donc j'ai envoyé un *book*, par exemple à *Citizen K*. Mais... je sens que finalement, je vais aller appeler *Voici*. [*Elle constate l'étonnement de l'enquêteur*] Non mais c'est vrai en plus.
> – *Tu veux reprendre la rubrique de Beigbeder* [*ancien critique littéraire à* Voici] *?*
> – Non, non, pas les livres. Faire n'importe quoi. Non, mais en plus, c'est sérieux, hein.
> – *Ben, j'en sais rien, moi...*
> – J'ai été... le rédacteur en chef, c'est un copain de F., donc le rédacteur en chef [du magazine culturel branché pour lequel elle travaille]... Toute cette presse-là, en fait, c'est super bien payé. Tu t'occupes des livres, par exemple, à *Femme Actuelle* – *Femme Actuelle*, le truc le plus vendu en France – mais alors là, pour le coup, t'as intérêt à te prendre un pseudo parce que... aucune légitimité.
> – *A M.* [*un magazine littéraire pour lequel elle travaille*], t'es mort
> – Non. Si tu vas à *L* [*un autre magazine littéraire*], t'es mort pour *M*, parce que là c'est vraiment de la concurrence.
> – Ce que tu me disais tout à l'heure...
> – Là, c'est les mêmes.
> – Les deux sont vraiment clairement concurrents...
> – Ouais. Voilà. Non, t'es pas... *Femme Actuelle*, tu perds un certain vernis. c'est-à-dire que tu fais beaucoup plus d'argent que si tu bossais à *Libération*, mais à *Libération*, t'as un certain... un certain prestige. D'ailleurs, plus – que ce soit pour les stages ou pour les piges – plus le journal est prestigieux, moins t'es payé parce qu'ils considèrent que le prestige...
>
> (Pigiste, presse culturelle, née en 1977, entretien du 3 mars 2005)

Le caractère stigmatisant de la collaboration avec certains titres de presse nuit à la réputation du pigiste, à sa légitimité en tant que spécialiste de certains domaines journalistiques. Aussi la fréquentation de certains pans du monde de la presse contribue sinon à interdire l'accès du pigiste à d'autres pans, du moins à le rendre plus difficiles et plus improbables. Ces différentiels de « statut » et de prestige des différents titres de presse (qui correspond de fait à leur caractère distinctif au sein du champ journalistique comme à l'extérieur, lui-même assez largement indexé sur la composition sociale de leur public) tendent à gêner la mobilité des pigistes entre l'ensemble des titres. L'engagement

que représente la récurrence d'échanges avec une entreprise particulière contraint donc, là encore, le comportement ultérieur du pigiste – le maintien d'une certaine cohérence dans ses attachements professionnels rendant peu probable l'entretien de relations d'emploi qui, de ce point de vue, apparaissent contradictoires.

Toutefois, il faut relever que l'usage du pseudonyme révèle *a contrario* qu'à certaines conditions (en particulier, celle de ne pas engager son nom ni, ce faisant, sa réputation) il peut être loisible au pigiste de s'affranchir des *side bets* contractés à la faveur de ces collaborations antérieures. S'ils compliquent la multiplication d'engagements contradictoires (titres concurrents, ou de niveaux de « prestige » trop divergents), ils ne les rendent pas pour autant impossibles, dans la mesure justement où le pigiste peut effectuer ces collaborations sous un nom d'emprunt, et ne signe alors plus sa production journalistique de son nom propre. Le portefeuille d'employeurs que se constitue un pigiste peut alors se faire sous différents patronymes. Le rôle de la signature des articles comme « jeu » avec les niveaux d'engagement a notamment été souligné par Bastin, dans le cas des spécialistes de l'information européenne à Bruxelles. Ce lien entre les deux phénomènes lui donne l'occasion de décrire l'activité des pigistes non pas sous la forme de la gestion d'un portefeuille d'employeurs mais d'un portefeuille d'engagements. En effet, le niveau d'engagement qu'un pigiste mobilise dans une collaboration se manifeste notamment, et de manière particulièrement évidente, dans le fait qu'il y *engage*, ou non, sa réputation de journaliste en acceptant de signer de son nom courant ou, au contraire, en utilisant un pseudonyme. Ainsi que le souligne Bastin : « une des variables les plus importantes qui entre en ligne de compte dans cette logique d'arbitrage et de gestion de portefeuille est le nom des professionnels. D'un côté le nom est en effet un marqueur de réputation qui permet d'avoir accès à certains engagements. De l'autre, c'est aussi une variable sur laquelle on peut jouer (en le plaçant ou en le retirant de la relation) pour renforcer ou affaiblir un engagement. » (Bastin, 2003, p. 249-250). En ce sens, cette possibilité qu'ont les pigistes de placer ou non leur nom modifie la manière dont on peut appréhender leur portefeuille d'engagements : Bastin en distingue alors deux, l'un « en nom propre » (*i.e.* dans lequel le nom est placé) et l'autre « anonyme », dans lequel il n'est pas placé (Bastin, 2003, p. 253).

Au-delà, ou en-deçà, de la question de sa dualité, on peut ici retenir l'idée selon laquelle les pigistes ne gèrent finalement pas tant des portefeuilles d'employeurs que des portefeuilles d'engagements. Le déplacement de point de vue est plus important que le

seul changement de terme pourrait le laisser penser. En effet, tandis que s'intéresser à un portefeuille d'employeurs suppose de mettre l'accent sur sa composition, et donc de s'interroger sur les décisions et calculs y ayant présidé, l'évocation d'un portefeuille d'engagements suppose de mettre l'accent sur la gestion d'un ensemble de collaborations déjà existantes. Dans un cas, c'est la genèse du portefeuille –les principes de sa composition de manière à minimiser les risques, dans la lignée des travaux de Tobin (1958)– qui fera l'objet de la recherche ; dans l'autre, ce sera, pour aller vite, l'usage qui en est fait. Au cours d'entretiens, les journalistes pigistes n'évoquent en effet que rarement d'éléments manifestant un souhait d'intégrer tel ou tel employeur aux caractéristiques remarquables dans la composition du portefeuille d'employeurs. En revanche, nombreuses sont les considérations sur la recomposition de ce portefeuille, consécutivement à un événement particulier – par exemple, un employeur « qui se débine », pour reprendre les termes de l'un des extraits d'entretien cités plus haut. La gestion de portefeuille paraît alors bien davantage s'appliquer à des engagements qu'à des employeurs : il s'agit alors, pour compenser la perte de revenus induite par la disparition d'un ancien employeur, de « monter en puissance » (pour reprendre un terme indigène) chez un employeur avec lequel les échanges étaient assez peu intenses. Le lissage de leur activité et de leurs revenus par les pigistes tient donc souvent davantage à une reconfiguration des relations et des échanges entretenus avec des employeurs récurrents que d'une modification totale de ce portefeuille. En particulier, cette reconfiguration consiste souvent dans le basculement des relations d'emploi entretenues avec un employeur particulier de l'un des deux régimes d'échanges décrits plus haut – régime d'échanges faibles, correspondant davantage à des relations ponctuelles et éphémères, ou encore à des engagements faibles au sens de Becker – à l'autre –régime d'échanges intenses, plus proche de l'idéal-type d'échange de travail salarié, et source d'un engagement plus profond.

Ainsi, l'analogie de l'activité des pigistes et des comédiens avec la gestion d'un portefeuille présente à la fois un intérêt certain et des limites indéniables. Envisager leur activité sous cet angle permet en effet de décrire avec finesse l'état et la dynamique des appariements et des échanges avec certains employeurs, et de mettre l'accent sur la marge de négociation et de jeu stratégiques dont dispose l'individu, ou qu'il peut s'aménager dans le cadre de son activité. Plus particulièrement, c'est une occasion d'éclairer ces appariements, et donc la coexistence sur ces marchés du travail de plusieurs régimes

d'échange, sous un jour nouveau, en mettant en évidence l'interaction des contraintes d'une structure marchande et des actions des offreurs et demandeurs de travail individuels s'y trouvant. Cependant, cette analogie demande à être utilisée avec prudence. En premier lieu, son emploi souligne les limites de la méthode biographique, telle que la pratique des entretiens permet de la mettre en œuvre, et qui peut contribuer à faire d'une action stratégique un simple *artefact*, du fait de la reconstruction de son action passée par l'acteur, au regard du sens révélé ultérieurement de cette action. A bien des égards, l'appariement d'un employeur à un comédien ou un pigiste demande à être interprété dans les termes de l'engagement béckerien, il n'est alors guère évident que l'on ait véritablement affaire à une stratégie de portefeuille visant à le composer d'employeurs de manière à réduire au maximum le risque professionnel auquel seraient confrontés comédiens et pigistes. Ce recours à Becker permet enfin de souligner un préalable nécessaire à la mobilisation de cette analogie du portefeuille, qui consiste à s'interroger sur la nature des actifs qui le composent. En effet, à bien des égards, si l'on peut déceler (sans les reconstruire pour autant) des stratégies de portefeuille dans ces mondes (dans le monde du journalisme, et peut-être également dans celui de l'art dramatique), celles-ci ne portent pas véritablement sur les « employeurs », *i.e.* sur la composition d'un portefeuille d'employeurs dans le but de minimiser le risque par l'établissement puis le maintien d'un certain type de relation avec eux, que sur les « engagements » avec ces employeurs, c'est-à-dire sur la nature et le type mêmes de relations d'échange entretenues avec ces employeurs. S'il y a stratégie de la part des individus, elle ne porte donc pas tant sur les actifs qui composent leur portefeuille que sur la gestion de ces actifs, *une fois ceux-ci présents dans le portefeuille*. Pour le dire autrement, elle ne s'applique pas tant aux employeurs eux-mêmes qu'aux relations d'échange que comédiens et pigistes entretiennent avec eux. Ainsi, s'il ne paraît guère possible de rendre compte, dans une perspective stratégique, de la genèse et de la constitution de ces portefeuilles, la gestion ultérieure des actifs qui le composent, elle, paraît davantage redevable d'un tel point de vue.

Conclusion du chapitre

Les relations d'emploi qu'entretiennent comédiens et pigistes avec leurs principaux employeurs revêtent une importance centrale, contribuant à soustraire

l'individu à certaines formes de concurrence auxquelles il se trouverait autrement confronté. Ce second régime de relations peut même, dans le cas des pigistes, sembler prédominant sur le marché, eu égard au nombre des employeurs qu'ils connaissent. Elles introduisent de la prévisibilité dans l'activité et la carrière, participant de ce fait, d'une certaine manière, à un lissage des revenus du comédien ou du pigiste, et contribuent à amoindrir la concurrence à laquelle l'individu se trouve confronté. Au final, chaque type ou régime de relation d'emploi correspond donc à un état particulier de la concurrence s'exerçant sur eux. Les marchés du travail des comédiens et des pigistes ne sont donc « anarchiques » ou « désorganisés » qu'en apparence. L'absence d'un cadre formel ou juridique garantissant une intégration des individus dans des structures stables et pérennes se trouve en effet compensée par une organisation issue des relations d'emploi tissées par les comédiens et les pigistes, et des appariements qu'ils peuvent réaliser avec des employeurs. Celles-ci compliquent par ailleurs l'image que l'on peut avoir des structures marchandes. Ces relations contribuent en effet à l'apparition d'un embryon de marché interne dans le monde de l'art dramatique, et introduit dans celui de la pige un troisième terme entre le marché interne occupé par les journalistes non-pigistes et le marché externe rassemblant les pigistes occasionnels.

Il est alors tentant d'envisager la coexistence de ces deux régimes de relations d'emploi comme le résultat d'actions stratégiques des comédiens et des pigistes. C'est en sens qu'on a pu parler de portefeuille d'employeurs, à partir d'une analogie avec les portefeuilles d'actifs typiques des marchés financiers. Cette perspective permet alors de mettre l'accent sur la marge de manœuvre, ou de jeu, dont disposent les individus et donc de mettre en évidence la manière dont leurs actions marchandes leur permettent de parvenir à une certaine stabilité sur des marchés dont la nature semble antinomique *a priori* avec toute forme de structuration ou d'organisation. Cependant, cette analogie demande à être employée avec prudence principalement pour deux raisons. En premier lieu parce que la logique de constitution de ces portefeuilles, *i.e.* la logique de l'appariement du comédien ou du pigiste avec un ou plusieurs employeurs, paraît relever davantage d'une logique évoquant celle de l'engagement au sens beckérien que de l'arbitrage entre des actifs – la métamorphose d'une relation d'emploi en véritable appariement ne se faisant que progressivement, de manière incrémentale en quelque sorte. De ce fait, imputer à l'individu un comportement stratégique peut se révéler extrêmement délicat, surtout quand le matériau employé pour cela consiste principalement en des récits

de vie. Ensuite, l'analogie de l'activité de comédien ou de pigiste avec la gestion d'un portefeuille d'employeurs n'exonère pas de la tâche de qualification de ce portefeuille et de la nature des actifs qui le compose. A ce titre, il apparaît alors que ce sont davantage les engagements auprès des employeurs déjà présents dans l'activité de l'individu que la présence même de ces employeurs qui font l'objet d'un investissement, d'un désinvestissement et, plus largement d'une gestion de la part de l'individu. Si l'on peut envisager l'activité des pigistes et des comédiens de manière analogique avec la gestion d'un portefeuille d'actifs, il convient néanmoins de s'interroger finement sur la nature de ces actifs.

Enfin, il convient de revenir sur l'un des éléments évoqués à propos des comédiens, et qui témoigne plus encore peut-être que les autres de l'impact de la constitution d'un noyau dur d'employeurs sur la stabilité de l'activité individuelle. Il s'avère en effet que le volume d'emploi que représentent ces employeurs privilégiés assure bien souvent au comédien l'accès à l'indemnisation du chômage – à ce titre ces employeurs lui procurent l'accès à des ressources monétaires supplémentaires, au-delà des seuls flux monétaires auxquels donnent lieu les échanges eux-mêmes, et contribuent à stabiliser aussi bien l'activité que l'identité professionnelles du comédien. Si les données statistiques manquent pour traiter cette question dans le cas des pigistes, on peut néanmoins s'interroger sur la signification et les implications des différences des dispositifs de protection sociale adossés aux marchés du travail des comédiens et des pigistes. Les statuts juridiques distincts des comédiens et des pigistes, à l'origine de divergences dans les régimes de protection sociale auxquels ils sont le plus susceptibles d'être affiliés, peuvent en effet modifier « l'usage » que peuvent avoir comédiens et pigistes des employeurs avec lesquels ils entretiennent des relations stables et durables. C'est à l'élucidation de cette question qu'il convient de s'attacher désormais, à partir de l'étude des moments où ces relations prennent fin.

Chapitre 7

Protection sociale, structures marchandes et temporalité de l'activité : pigistes et comédiens face à l'assurance chômage

Si l'inscription de l'individu dans un réseau d'employeurs lui procure l'avantage de revenus stables, elle peut aussi dans certains cas lui faciliter l'accès à une source supplémentaire de revenus, issus d'une socialisation caractéristique de la protection sociale telle qu'elle s'est notamment construite en France. Ce constat est particulièrement évident dans le cas des comédiens dont l'ensemble des employeurs identifiés comme « noyau dur » d'employeurs représente souvent un volume de travail suffisant, à lui seul, pour atteindre le seuil fatidique des 507 heures requises pour obtenir l'indemnisation des périodes chômées au titre de l'intermittence du spectacle. Le marché du travail des comédiens se trouve doté d'un dispositif assurantiel venant en modifier parfois considérablement le fonctionnement. En effet, l'accès à ces ressources complémentaires banalisées desserre considérablement la contrainte concurrentielle qui s'exerce sur les comédiens intermittents, puisqu'il rend moins impérative une confrontation immédiate à la concurrence marchande en assurant à l'individu un minimum de revenus –sinon une subsistance – pendant la durée de son indemnisation. L'appariement du comédien avec certains employeurs vient l'affranchir de la contrainte marchande à un double niveau : en premier lieu, la répétition des échanges et la probabilité toujours renforcée de leur poursuite contribuent à alléger la concurrence à laquelle ces comédiens mais aussi leurs employeurs sont confrontés ; ensuite, l'obtention à la faveur des échanges récurrents des

rémunérations supplémentaires que représentent les indemnités de chômage assure au comédien un niveau minimal de ressources durant les périodes chômées qui rend moins nécessaire la recherche permanente de nouveaux cachets. En ce sens, les dispositifs de protection sociale adossés au marché du travail des comédiens contribuent à informer les comportements marchands des individus s'y trouvant.

Ce chapitre vise à confronter cette dernière conclusion à l'épreuve de la comparaison entre les populations de pigistes et de comédiens. Il est apparu en effet assez tôt, dans le processus de cette recherche, que pigistes et comédiens entretiennent un rapport différent à l'indemnisation du chômage. Ces divergences ont notamment suscité la surprise de l'enquêteur face au rendement différencié en entretien de questions sur le chômage et son indemnisation qui, dans le cas des comédiens, n'ont même pas besoin d'être posées pour que les développements afférents soient abordés, tandis qu'elles n'éveillent que des incertitudes chez les pigistes, quand ce n'est pas plus directement leur incompréhension ou leur perplexité face à des interrogations qui leur semblent à maints points de vue étrangères. C'est à l'étude de ce contraste entre la situation des pigistes et celle des comédiens que s'attache le présent chapitre. Il montre notamment combien cette différence apparemment mineure met en évidence les divergences dans la manière dont ces marchés du travail se construisent et fonctionnent. Cet écart dans le rapport qu'entretiennent pigistes et comédiens se comprend tout d'abord comme une conséquence de la construction juridique de ces deux marchés du travail, telle qu'elle a été rappelée précédemment, et qui a vu ces deux marchés bénéficier de dispositifs variés d'indemnisation du chômage. A ce titre, si l'indemnisation du chômage a une moindre importance dans le monde de la pige que dans celui de l'art dramatique, cela paraît en premier lieu tenir aux plus grandes difficultés qu'éprouvent les pigistes pour atteindre le seuil d'activité donnant accès à l'indemnisation du chômage – qui tiennent aussi bien aux normes juridiques régissant cet accès qu'à la nature des rapports de force s'exerçant dans cet univers professionnel. Ceci permet alors de rappeler le rôle de la structuration même de ces marchés du travail dans la nature et la définition des dispositifs de protection sociale qui y sont accolés : un marché *segmenté* comme celui du journalisme n'est pas équipé de la même manière qu'un marché *désorganisé* comme celui de l'art dramatique.

La différence d'« intérêt » pour la question du chômage que l'on retrouve entre les populations de comédiens et de pigistes se comprend toutefois surtout comme un effet de la temporalité divergente de l'activité de pigiste et de comédien. En effet, la distinction

entre les deux populations se joue non seulement à un niveau institutionnel mais aussi cognitif. L'une des principales différences entre pigistes et comédiens tient alors à la capacité à *se dire* au chômage, *i.e.* à qualifier une période particulière de « chômée ». En ce sens, la question du rapport des comédiens et des pigistes à la protection sociale met à nouveau en lumière le rôle de la prise en compte de la spécificité des marchés des produits afin de parvenir à une pleine intelligence des marchés du travail qui y sont articulés et donc à une large compréhension des comportements marchands individuels. Cette appréhension distincte du phénomène du chômage demande donc la mobilisation de focales différentes, d'une perspective macrosociologique centrée sur les caractéristiques des dispositifs assurantiels à un point de vue davantage microsociologique axé sur les implications cognitives de la temporalité de l'activité.

1. L'adossement des marchés à dispositifs assurantiels distincts

Le rapport entretenu à l'indemnisation du chômage varie grandement selon que l'on a affaire à un pigiste ou à un comédien. Si l'accès à ces indemnités constitue en effet un élément structurant des pratiques et des discours des comédiens, il n'apparaît pas comme un sujet central de préoccupations pour les pigistes, comme en témoignent leurs hésitations et incertitudes au moment d'aborder cette question.

> – Ils peuvent pas virer comme ça, parce que ça coûte très cher de, de... ça coûte très cher de virer des titulaires. Sauf que ça coûte aussi cher de virer un pigiste, parce qu'à partir du moment où il travaille depuis un certain temps, euh, la loi, euh, de la presse...
> – *A partir du moment où ?*
> – A partir du moment où il y a une régularité etc., ça revient au même.
> – *Y a des indemnités de licenciement, etc.*
> – Voilà, enfin je sais pas, je me suis pas renseigné.
>
> (Pigiste, né en 1967, presse d'information générale, entretien du 17 mars 2005)

> – *Si [la collaboration avec les principaux employeurs] s'arrêtait, tu te retrouverais au chômage ou...?*
> – [silence] Non. Enfin... si je m'inscrirais au chômage? Non, pas tout de suite...
> – *Est-ce que tu aurais le droit à des indemnités?*
> – Oui. Je crois [rire timide]. Je crois qu'on peut toucher des indemnités dans ce cas-là.
>
> (Pigiste, presse culturelle et féminine, née en 1978, entretien du 3 mai 2005)

Les exemples sont assez fréquents de pigistes qui, à l'instar des deux extraits d'entretien cités ici, manifestent leur perplexité face à l'éventualité de la perception d'indemnités de chômage, voire une certaine méconnaissance des règles régissant le système d'assurance sociale. Cette situation tranche avec celle des comédiens qui, non seulement connaissent souvent parfaitement les dispositifs d'indemnisation du chômage, mais intègrent la contrainte qu'ils peuvent représenter dans leur pratique.

> – Si j'étais insérée, je serais pas à me demander si je vais avoir mes assedic l'année prochaine et… Et si j'étais insérée, c'est un mot qu'est un peu dur, je trouve.
> – *Tu les as jusqu'à quand ?*
> – Je suis en train de voir si je vais pouvoir les avoir jusqu'à l'année… enfin, ma date anniversaire de reconduction de mes assedic, tu vois c'est en mars, donc je suis en *stand-by*…je vais devoir un peu bidouiller parce que j'ai pas assez d'heures donc… Mais non, je sais pas…
>
> (Comédienne, née en 1975, entretien du 5 mars 2002)

L'un des enjeux de l'activité, pour cette comédienne, tient donc notamment dans la reconduction des droits à l'indemnisation du chômage dont l'échéance est connue aussi bien en termes de délai, à travers le système de la date anniversaire[246], que de volume d'emploi restant à effectuer. Une divergence d'une telle importance représente l'un des points d'appui d'une réflexion comparatiste entre ces deux populations. Certains enquêtés établissent d'ailleurs spontanément le parallèle entre les deux situations, comme cette pigiste remarquant que la situation de pigiste, « c'est comme de l'intermittence, sauf que t'as pas les ASSEDIC » (pigiste, presse culturelle, née en 1977, entretien du 3 mars 2005)[247]. Cette remarque quelque peu péremptoire laisse entendre que les divergences du rôle de l'indemnisation du chômage dans ces deux mondes ne seraient que le résultat des différences entre des systèmes de protection sociale dont la nature permettrait à l'un d'entre eux seulement de jouer un grand rôle dans l'activité. Cette différence entre comédiens et pigistes incite à évoquer en premier lieu les dispositions UNEDIC applicables à ces populations.

[246] Ce mécanisme de la date anniversaire a été aboli à l'occasion de la réforme de 2003.
[247] Au cours des entretiens, il n'était pas mentionné que la recherche effectuée portait sur une comparaison entre pigistes et intermittents, même si ce point a pu être parfois évoqué *à l'issue* de ces entretiens.

1.1. Les conditions d'obtention d'une indemnisation du chômage

L'examen des dispositions prévues par l'UNEDIC suppose dans un premier temps de revenir sur les caractéristiques des Annexes 8 et 10, dont le rôle dans le monde des comédiens, et plus largement des intermittents du spectacle, est connu et bien documenté – la plupart des textes consacrés à ces populations y réservant de longs développements[248]. La construction socio-juridique dont on a rappelé plus haut les principales étapes a abouti à la cristallisation d'un corpus particulier de règles d'indemnisation du chômage plus avantageuses pour les intermittents du spectacle que pour les salariés relevant du régime général de l'UNEDIC. Et si la réforme des Annexes 8 et 10 intervenues en 2003 a assez largement modifié certains dispositifs relatifs à la situation des intermittents du spectacle –dans le sens d'un durcissement des conditions d'obtention d'une indemnisation du chômage aussi bien que dans celui du niveau des indemnités auxquels les individus peuvent prétendre– ces dispositifs particuliers, tels que le Règlement de l'UNEDIC et ses Annexes les présentent, n'en définissent pas moins des conditions d'indemnisation encore avantageuses dans le cas des intermittents par rapport à celui des salariés relevant du régime général de l'UNEDIC. On peut ici, à titre d'exemple, rappeler les règles qui ont été édictées en novembre 2003 et s'inscrivent dans le contexte de la « crise » de 2003[249]. Un rapide comparatif des règles en vigueur à cette date (et qui, si elles ont changé depuis lors, ne l'ont été, au regard des grandes variables présentées dans le tableau 13, que de manière mineure) permet de mettre en évidence la plus grande aisance à accéder à une indemnisation des périodes chômées pour les individus relevant de l'Annexe 10[250] que pour ceux relevant lui du régime général de l'assurance chômage.

---

[248] On se contentera ici de renvoyer à l'ouvrage de P.-M. Menger (2005) qui est le plus précis sur l'exposé des règles d'indemnisation du chômage telles qu'édictées aux Annexes 8 et 10 du Règlement Général de l'UNEDIC de leur création jusqu'à la période récente ; à celui d'A. Corsani et M. Lazzarato (2008) plus spécifiquement consacré à la crise de 2003 et ses suites, en mettant notamment en évidence (d'une manière quelque peu biaisée) le rôle qu'y a joué la CIP-IDF ; et enfin à celui de C. Paradeise (1998) qui propose les plus grands développements sur l'usage des possibilités offertes par ce régime d'indemnisation par les comédiens.

[249] Le choix de cette convention particulière de l'UNEDIC répond à plusieurs impératifs : revenir sur les dispositions qui ont été particulièrement contestées (bien que celles qui leur ont succédé aient fait l'objet de critiques non moins virulentes) mais qui présentent encore l'intérêt d'être « lisibles » par rapport à l'ésotérisme des conventions UNEDIC ultérieures et qui, de plus, ont fait l'objet d'un certain nombre de commentaires de la part de sociologues ou d'économistes.

[250] S'intéressant particulièrement au cas des seuls comédiens, on laissera donc ici de côté l'analyse de l'Annexe 8 (Ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production

1.1.1. Le Régime général de l'UNEDIC et ses Annexes

Le tableau 13 propose un bref récapitulatif des principales variables définissant les conditions d'indemnisation du chômage, à savoir les conditions d'obtention de cette indemnisation (*i.e.* le volume d'emploi cotisé permettant d'ouvrir les droits), la durée d'indemnisation (la période durant laquelle l'individu peut percevoir des indemnités de chômage), et enfin le salaire journalier de référence (assimilable peu ou prou aux rémunérations perçues durant la période ayant permis l'ouverture des droits) qui à son tour permet de calculer l'allocation journalière, soit la somme qui sera quotidiennement perçue par l'individu durant la période d'ouverture de ses droits.

TABLEAU 13 – CONVENTION UNEDIC DU 13 NOVEMBRE 2003

	Régime général			**Annexe 10**
Conditions d'obtention	910 hrs sur 22 mois	2123 hrs sur 24 mois	4095 hrs sur 36 mois	507 hrs sur 319 jours (10 mois ½)
Durée d'indemnisation	213 jours	700 jours	1095 jours [a] 1277 jours [b]	243 jours
Salaire journalier de référence	Rémunérations des 12 mois civils / (nombre de jours d'appartenance – *n*) Où *n* = nombre de jours durant lesquels le salarié n'a pas perçu de rémunération « normale » (chômage, prise en charge par la sécurité sociale).			Salaire inclus dans les 319 jours / (319 – *n*) Où *n* = nombre de jours durant lesquels l'intermittent a été pris en charge par la sécurité sociale, a été en chômage, a été en stage et a acquis des droits à congés calculés selon la formule : nombre d'heures de travail x 5/52 x 1/5. Ce diviseur ne peut jamais être inférieur à 1/10e des heures de travail accomplies.
Allocation journalière	40,4 % SJR + 10,15€ avec AJ > 24,76 € et AJ < 75 % du SJR			31,3 % SJR + 10,25€ avec AJ > 25,01 € et AJ < 75 % du SJR

[a] Si le salarié a plus de 50 ans
[b] si le salarié a plus de 57 ans et justifie de plus de 100 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse.
Source : UNEDIC et Menger (2005, p. 246)

Les dispositions édictées par cette convention UNEDIC permettent de confirmer la conclusion classique selon laquelle les conditions d'indemnisation des salariés

cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle) pour se concentrer sur la seule Annexe 10 (Artistes du spectacle).

intermittents s'avèrent globalement plus « favorables » que celles dont sont susceptibles de bénéficier les salariés affiliés au régime général de l'UNEDIC. Les conditions d'obtention d'une indemnisation du chômage se révèlent moins excluantes dans le monde de l'intermittence que sur d'autres pans de l'économie. En particulier, la réalisation des conditions d'obtention d'une indemnisation du chômage y apparaît comme un processus nettement plus rapide, puisque cette ouverture intervient dès la 507^{e} heure comptabilisée – tandis que pour un salarié du régime général, le seuil d'ouverture des droits à l'indemnisation du chômage n'est atteint, dans le meilleur des cas, qu'au terme de la 910^{e} heure de travail. A ce premier élément, on peut ajouter que le mécanisme propre aux équivalences horaires des cachets dans le monde de l'intermittence[251] rend potentiellement plus brève encore l'accession à ce volume total de travail : 507 heures représentent en effet un nombre de cachets compris entre 43 (s'il ne s'agit que de cachets isolés) et 64 (s'ils sont tous groupés), et un même individu, notamment dans des métiers comme ceux de comédiens, est susceptible d'accumuler au cours d'une même journée plusieurs cachets correspondant à différents spectacles et peut, à ce titre, faire l'expérience de journées comptant plus de vingt-quatre heures de travail (Paradeise, 1998). Cette indemnisation du chômage, plus aisée à obtenir, permet, qui plus est, d'obtenir des indemnités de chômage pour une durée plus longue que celle dont bénéficient les individus affiliés au régime général de l'UNEDIC – la durée pendant laquelle les intermittents perçoivent des indemnités excède en effet de trente jours celle correspondant à l'ouverture de droits pour les individus ayant cotisé durant 910 heures. Plus facilement ouverts, les droits à l'indemnisation du chômage dont bénéficient les intermittents s'étendent donc, toutes choses égales par ailleurs[252], sur une période plus longue que celle des salariés dépendant du régime général de l'UNEDIC.

La comparaison entre les deux populations est bien plus délicate à mener dans le cas du salaire journalier de référence (SJR) et *ipso facto* dans celui de l'allocation journalière qui leur est versée durant la période d'ouverture de leurs droits. En particulier, si le mode de calcul de l'allocation journalière apparaît plus « favorable » aux salariés du régime général, ce constat demanderait à être étayé par une analyse fine des différences

[251] En effet, les règles de l'UNEDIC distinguent les cachets *isolés*, d'une durée totale inférieure à cinq jours, et pour lesquels chaque journée équivaut à douze heures de travail, des cachets *groupés*, d'une durée totale supérieure ou égale à cinq jours, et pour lesquels chaque journée équivaut à huit heures.

[252] On fait notamment ici abstraction des périodes de carence et autres différés qui influent sur la période effective d'indemnisation.

existant dans les deux cas au regard de la définition du salaire journalier de référence[253]. Quoi qu'il en soit, la comparaison des règles régissant le régime général de l'UNEDIC et ses Annexes 8 et 10 permet de conclure, sans guère d'ambiguïtés, à un régime d'indemnisation des intermittents plus favorable que celui des salariés de droit commun.

1.1.2. Annexe 1 *versus* Annexe 8

On ne trouve pas de règle similaire dans le cas des journalistes pigistes. Comme on le remarquait plus haut, leur salarisation s'est fondée sur une assimilation à la population des journalistes dans son ensemble, elle-même considérée comme salariée de droit commun, compte tenu des rapports entretenus avec des employeurs aux traits assez peu atypiques à certains égards. Les journalistes pigistes ne connaissent donc pas d'aménagements salariaux similaires à ceux que l'on rencontre dans le monde de l'art dramatique. Ceci se manifeste en premier lieu dans l'absence d'un instrument juridique du type du CDD d'usage, mais aussi au niveau des dispositifs d'indemnisation du chômage en vigueur dans le secteur de la presse. C'est sans doute ainsi qu'il faut comprendre la remarque, citée plus haut, de cette pigiste selon laquelle la pige s'apparente à « l'intermittence sans les Assedic ». On ne rencontre pas en effet, dans leur cas, de dispositif d'indemnisation aussi particulier que celui prévalant dans le cas des comédiens. Pour autant, cela ne signifie pas que les pigistes relèvent du Régime général de l'UNEDIC. Eux aussi sont affiliés à l'une des Annexes de la Convention de l'UNEDIC, en l'occurrence l'Annexe 1 dont les dispositions sont applicables aux « VRP, journalistes, personnels navigants de l'aviation civile, assistantes maternelles, bûcherons-tâcherons, agents rémunérés à la commission », *i.e.* à des « salariés qui, du fait de leurs conditions d'emploi, de la nature de leur activité perçoivent des rémunérations variables, et qui ne relèvent pas d'autres annexes au règlement ». La définition du « journaliste » mobilisée par l'UNEDIC recoupe celle généralement utilisée, et consiste donc à renvoyer à la notion juridique de « journaliste professionnel » (« journalistes et professionnels assimilés, titulaires de la carte d'identité professionnelle visée par l'article L. 761-15 du Code du Travail et liés par contrat de travail à une ou plusieurs entreprises de presse »),

[253] En particulier, dans le cas du Régime général, le décalage entre le non-recouvrement (potentiel ou avéré) de la période bornant l'obtention des droits à l'indemnisation et celle servant au calcul du salaire journalier de référence requerrait la mise en œuvre de modèles permettant d'en évaluer les effets dans le calcul du SJR.

même si l'établissement de cette identité professionnelle apparaît alors impérativement conditionné à la détention de la carte professionnelle.

Contrairement à l'Annexe concernant les comédiens, qui contribue à faciliter l'accès des individus à l'indemnisation du chômage, l'Annexe 1, elle, rend possible la perception d'indemnités journalières plus importantes que dans le cas du règlement général. On comprend mieux, dans ces conditions, pourquoi certains apports de cette Annexe (à la date du 13 novembre 2003) n'apparaissent que « cosmétiques » par rapport aux règles énoncées dans le cadre du règlement général de l'UNEDIC. Souvent, les seules modifications effectuées dans cette Annexe correspondent à la suppression des équivalences horaires pour les durées exprimées en jours. Plus précisément, cette Annexe 1 ne modifie pas les conditions d'obtention d'une indemnisation du chômage : le même volume de travail doit être effectué au cours d'une période similaire. De même, la durée d'indemnisation est identique, qu'il s'agisse du régime général de l'UNEDIC ou de son Annexe 1. Enfin, la détermination de l'allocation journalière répond au même calcul que dans le cas du règlement général – si bien que l'Annexe 1 n'indique qu'aucune modification des articles relatifs à ce calcul. De fait, les seuls changements significatifs qu'apporte cette Annexe (et qui figurent soulignés ci-dessous) portent sur le mode de calcul du salaire journalier moyen de référence, à partir duquel sera calculée l'allocation journalière. Toutefois, la comparaison des deux textes indique là encore que si les apports de l'Annexe 1 sont réels, ils n'en sont pas pour autant aussi fondamentaux que les changements introduits par l'Annexe 10.

LE CALCUL DU SJR : REGLEMENT DE L'UNEDIC ET ANNEXE 1

Règlement général

Art. 21

§1er – Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 22, à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé entrant dans l'assiette des contributions, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

Art. 22

§1er – Sont prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de l'une des périodes visées au présent article, sont néanmoins afférentes à cette période.

Sont exclues, en tout ou partir dudit salaire, les rémunérations perçues pendant ladite période, mais qui n'y sont pas afférentes.

En conséquence, les indemnités de 13e mois, les primes de bilan, les gratifications perçues au cours de cette période ne sont retenues que pour la fraction afférente à ladite période.

Les salaires, gratifications, primes, dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminé, sont considérés comme des avantages dont la périodicité est annuelle.

§4 – Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini ci-dessus par le nombre de jours d'appartenance au titre desquels ces salaires ont été perçus.

Annexe 1

Art. 21

§1er – le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 22, à partir des rémunérations entrant dans l'assiette des contributions qui ont été effectivement perçues au cours des 12 mois civils précédant la fin du contrat de travail en cas de préavis effectué ou précédant le 1er jour de délai-congé en cas de préavis non effectué, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

Dans ce dernier cas, sur demande de l'intéressé, la période retenue pour le salaire de référence peut correspondre aux 12 mois civils qui précèdent la fin du contrat de travail.

Art. 22

§1er – Seules sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations perçues pendant la période de référence, qu'elles soient ou non afférentes à cette période.

§4 – Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini ci-dessus par le nombre de jours d'appartenance au régime dans le cadre de la présente annexe.

Les règles établies dans le cadre de l'Annexe 1 ne modifient pas les conditions d'obtention d'une indemnisation du chômage que l'on retrouve dans le règlement général de l'UNEDIC. Les changements qu'elle introduit ne concernent que l'assiette servant à calculer le salaire journalier de référence et donc, par ricochet, l'allocation journalière versée aux bénéficiaires de l'assurance chômage (même si les modalités de passage de l'un à l'autre demeurent inchangés entre l'Annexe 1 et le règlement général de

l'UNEDIC). Plus précisément, les modifications les plus importantes concernent l'article 22, et notamment son premier alinéa, dans le sens d'une prise en compte des spécificités de la population visée par cette Annexe. Celle-ci se donne en effet pour objectif de mettre en place des normes spécifiques d'indemnisation pour certaines catégories de salariés dont les rémunérations sont variables. Cette variabilité des revenus suppose une redéfinition des contours du salaire journalier de référence, dans le sens de sa simplification. En effet, dans le cas de populations comme celle des pigistes, l'application des critères édictés dans le règlement général, et donc l'exclusion des rémunérations « non afférentes » à la période d'affiliation se révèlerait problématique puisqu'elle consisterait à exclure certains revenus *différés* d'activité tels que les droits d'auteur[254] (une source de revenus particulièrement importante sur certains pans du marché journalistique comme le photojournalisme) ou, plus largement encore, la majeure partie des revenus de journalistes comme les pigistes qui sont généralement rémunérés quelques temps après la réalisation de leur tâche – si bien que les rémunérations perçues ne sont pas nécessairement afférentes à la période de leur obtention. C'est en ce sens que l'on peut interpréter les dispositions introduites dans l'Annexe 1 relatives au calcul du SJR. Il n'en demeure pas moins que l'obtention d'une indemnisation du chômage suppose la réalisation des mêmes conditions que celles prévalant dans le Règlement général de l'UNEDIC – et qu'à ce titre, il apparaît moins aisé pour des pigistes que pour des comédiens d'accéder à une indemnisation du chômage.

Une première manière d'interpréter cette moindre importance de la question du chômage et de son indemnisation dans les discours et les pratiques des journalistes pigistes est de la relier aux différences dans les conditions d'indemnisation dont ils font l'expérience, par rapport aux comédiens intermittents. Les discours ne feraient alors que refléter la plus ou moins grande facilité à obtenir des revenus de complément lors de périodes chômées, et donc la proportion plus ou moins grande des individus qui se trouvent privés d'une telle indemnisation vient alors informer les discours.

[254] Rappelons que dans le secteur de la presse, les droits d'auteur ont généralement une nature salariée.

1.2. Les usages contrastés des dispositifs d'indemnisation

On peut estimer que l'accès différencié à l'indemnisation du chômage participe de la constitution d'usages distincts, voire divergents, de cette indemnisation du chômage ou, pour le dire autrement, que la signification même de ces ressources varie selon que l'on a affaire à des comédiens ou des pigistes, du fait justement de cette plus ou moins grande facilité à y accéder. Moins difficiles d'accès, les indemnités de chômage peuvent alors constituer, pour les comédiens intermittents, une part à la fois plus importante et plus régulière de leurs revenus que pour les pigistes. Aussi bien la fréquence que le volume contribuent à banaliser ces ressources et leur utilisation sur le marché de l'art dramatique, tout en leur conférant des qualités de certification professionnelle permettant de manifester une hiérarchisation minimale (entre « vrais » professionnels et simples amateurs) sur ce marché largement dépourvu de barrières à l'entrée.

1.2.1. Banalisation et exceptionnalité d'une source de revenus

Bien que les deux activités de comédien et de pigiste présentent les caractéristiques d'un travail fragmenté, seule celle se déroulant sur le marché de l'art dramatique donne lieu à une indemnisation spécifique du chômage : le cas des pigistes est associé à celui de l'ensemble des journalistes et le traitement de cette population s'effectue sous l'angle de la variabilité des rémunérations, et non de la variabilité des emplois[255]. L'Annexe 10 de l'UNEDIC a en effet pour finalité de compenser l'irrégularité de l'activité dans ces secteurs, et notamment l'instabilité de l'activité de comédien, en introduisant une certaine continuité dans les revenus, au moyen de ce dispositif assurantiel. Le système d'indemnisation du chômage dont bénéficient les comédiens intermittents vise spécifiquement à permettre aux individus de lisser leurs revenus dans un contexte d'instabilité de leur activité. En ce sens, la perception de tels revenus est très largement banalisée dans le cas des comédiens, dans la mesure où ce sont souvent ces revenus qui permettent à de jeunes comédiens d'aboutir à une relative autonomie financière, comme le résume dans une formule lapidaire une jeune comédienne ayant

[255] Certaines organisations syndicales et certains pigistes se sont à ce titre saisis de ce qui leur apparaît comme un hiatus pour revendiquer l'intégration des pigistes au sein des Annexes 8 et 10 de l'UNEDIC. C'est notamment l'argument défendu, dans un mémoire de DESS, par un journaliste professionnel (Elie, 2003).

obtenu ses droits à indemnisation après avoir participé à une longue tournée correspondant à la production d'un classique du répertoire aux côtés d'une star du milieu théâtral français.

> L'intermittence, c'est une garantie pour toi d'avoir de l'argent tous les mois.
>
> (Comédienne, née en 1977, entretien du 19 avril 2002)

> Une fois que t'es intermittent, donc t'as accès à certains castings pour cinéma, télévision, théâtre… Donc, comme t'as accès à ces castings, ça te fait tourner, ça te fait rencontrer des gens, et les mois où tu travailles pas, tu gagnes de l'argent ; donc ça te permet… Tu vois : c'est un peu plus facile. Tu sais que, sur un mois où tu vas pas travailler, tu sais que tu vas gagner, donc ça va te permettre de vivre, et donc ça va t'éviter de faire du télé-marketing. Donc, pendant ce mois-ci où tu vas pas travailler, au lieu de perdre ton temps dans une boîte de merde, ou à un travail de merde, tu vas continuer tes recherches. Et donc, du coup le mois suivant, tu vas peut-être travailler, ou pour le mois d'après, pour celui de… Donc ça te permet de… de faire que ça.
>
> (Comédien, né en 1976, entretien du 15 mars 2002)

A ce titre, les indemnités de chômage représentent, pour les comédiens comme pour la plupart des artistes, l'une des cinq formes de revenus distinguées par P.-M. Menger (1989, p. 132). Ces indemnités fournissent un revenu au cours de moments particuliers de l'activité, comme la conception ou les répétitions d'un spectacle, ou peuvent encore, dans certains cas, venir « subventionner » des spectacles, et par là les rendre possibles à moindre coût. Cette indemnisation vient donc pallier l'incertitude inhérente aux activités artistiques ainsi que les plages d'inactivité inévitablement liées à une organisation par projet requérant autant un travail en amont des seuls jours de tournage ou de représentation (souvent non rémunérés) qu'une économie d'agglomération et donc l'existence permanente d'une part inexploitée de la main d'œuvre (Menger, 1993)[256]. Elle agit dans une large mesure à la manière d'une contrepartie de l'instabilité de l'activité de comédien et de l'irrégularité des revenus qui en sont issus. Plus largement, comme on le signalait plus haut, la perception de ces revenus de complément permet alors de desserrer les contraintes concurrentielles s'exerçant sur les comédiens intermittents, à plus forte raison que le mécanisme des reprises partielles d'activité, qui permet de « repousser » l'arrivée à échéance des droits à indemnisation, implique que les périodes

[256] Cet argument de l'économie d'agglomération éclaire par ailleurs d'un jour particulièrement intéressant les phénomènes jumeaux d'une « surabondance » d'artistes et d'une forte concurrence sur ces marchés.

travaillées peuvent venir s'intercaler entre deux épisodes indemnisés et retarder le terme de l'indemnisation.

Cette banalisation de l'usage des indemnités de chômage, permettant de lisser l'ensemble des revenus se manifeste de manière particulièrement éclatante si l'on s'attache à la part qu'elles représentent dans les revenus des intermittents du spectacle. A partir d'une exploitation conjointe des données de la Caisse des Congés Spectacles et de l'Unedic, P.-M. Menger indique ainsi que le volume total des prestations d'allocation chômage (pour les Annexes 8 et 10 de l'Unedic) représente, en 2002, près des ⅔ (64%) du volume total des rémunérations salariales des personnels intermittents. La perception d'indemnités de chômage s'inscrit donc dans le quotidien des comédiens intermittents, et rapproche leur expérience de chômage du « chômage inversé » décrit par D. Schnapper dans le cas de la « vie d'artiste ». Mêlant implicitement certaines propositions de P. Bourdieu (1975, 1992) sur les conditions sociales de possibilité d'une « vie d'artiste » et d'E. Freidson (1986, 1994) sur les activités de vocation, elle caractérise l'expérience du chômage de certains, et notamment des artistes comme une « condition privilégiée et heureuse, qui permet au chômeur de réaliser sa vocation » (Schnapper, 1994, p. 178), et met en évidence les liens entre condition artistique et expérience du chômage, pouvant impliquer un jeu stratégique avec ces règles d'indemnisation.

> La profession d'« artiste » joue, de ce point de vue, un rôle privilégié pour justifier la difficile insertion sociale de beaucoup de ces jeunes, dont la place dans l'ordre de la production apparaît indécise, et qui trouvent, à une période où les critères d'appartenance au monde artistique sont devenus particulièrement flous, une idéologie justificatrice de leurs activités épisodiques, l'intégration à un milieu social et, du coup, une forme apparente de statut social. A partir du moment où l'entrée dans la carrière artistique n'est plus sanctionnée ni par un diplôme – combien d'artistes aujourd'hui sont diplômés des écoles d'art ? – ni par la réception dans les institutions officielles (comme l'Académie sous l'Ancien Régime), ni par la pratique sous la direction des plus anciens (comme dans les ateliers), dans la mesure où, de plus, il n'existe pas de consensus sur la définition du Beau ni de critères de jugement reconnus par tous et où, par conséquent, chacun peut se trouver libre de définir sa propre qualité d'artiste, les jeunes d'origine moyenne ou bourgeoise peuvent trouver dans l'adoption d'une carrière artistique à la fois une idéologie autojustificative de leur non-insertion dans le monde du travail et un moyen d'intégration sociale. D'une certaine façon, la « vie d'artiste » reste l'expression la plus pure de l'adolescence bourgeoise, prolongée aussi longtemps que les conditions objectives le permettent. L'autodéfinition de l'artiste entraîne une stratégie dans laquelle les phases de création, d'activité professionnelle et de chômage se succèdent et définissent une forme marginale, mais non anomique d'insertion sociale. Transfigurant en un discours idéologique

> justificateur les conditions objectives auxquelles ils sont confrontés, ces jeunes s'engagent dans une carrière artistique, au cours de laquelle le passage par le chômage peut être considéré comme une étape normale et prononcent le discours d'une contre-culture dans laquelle le sens du travail et du chômage sont inversés.
>
> (Schnapper, 1994, p. 187-189)

Ce long extrait est d'un intérêt particulier en ce qu'il met en évidence l'imbrication des périodes travaillées et chômées dans le cas des « artistes », et notamment parmi eux des comédiens comme, plus généralement, des intermittents du spectacle[257] - ainsi que le rôle de cette imbrication dans la manière dont le chômage est vécu par les individus. Un tel lien ne se retrouve que de manière exceptionnelle dans le cas des pigistes[258]. De fait, un seul pigiste a fait état d'une utilisation du chômage similaire à celle des comédiens intermittents, témoignant de son « habileté quasi professionnelle » (Schnapper, 1994, p. 186). Issu d'un milieu favorisé (son père est ingénieur, sa mère professeur de sport), ce pigiste est le plus vieux qui ait été rencontré dans le cadre de cette recherche : au moment de l'entretien, il a 44 ans. Après un cursus universitaire de journalisme scientifique dans une faculté parisienne, il entame sa carrière journalistique par la marge, à travers le journalisme d'entreprise (« la com' ») au sein de l'industrie pharmaceutique. Il travaille ensuite dans la presse économique, puis se stabilise dans la presse informatique : au cours de son parcours, il a ainsi travaillé simultanément pour différents titres, au sein d'un même secteur journalistique comme, à l'occasion, dans différents secteurs. Il présente la particularité d'alterner les postes de non-pigiste (« permanent ») et de pigiste (« j'ai dû faire un tout petit peu plus de piges que de permanent : ça doit être dans un rapport de 10-8, quelque chose comme ça »), présentant les piges comme une manière de poursuivre une activité journalistique entre deux postes permanents, bien que l'ensemble du récit de sa trajectoire professionnelle témoigne d'une pratique exclusive de la pige depuis quelques années. Outre ses activités journalistiques, il assure par ailleurs des formations au journalisme et à l'informatique, qu'il exerce en tant que travailleur indépendant. Au final, la « démultiplication » de ce pigiste (pigiste et non-pigiste, formateur et journaliste, salarié et indépendant) rappelle

[257] Rappelons ainsi que le temps chômé indemnisé représentait, en 2001, près des ¾ (74 %) du volume total de jours travaillés et de jours chômés de l'ensemble des salariés intermittents du spectacle (Menger, 2005, p. 260).

[258] A l'exception bien sûr des journalistes pigistes employés dans des entreprises comme celles de l'audiovisuel public mais qui, justement, disposent du statut d'intermittent du spectacle.

celle qui caractérise les comédiens (Menger, 1997), mais elle se manifeste également au niveau de ses revenus.

> *Vous vous êtes déjà retrouvé au chômage d'ailleurs, à toucher des indemnités de chômage?*
> Ah ben bien sûr. Alors, ça, c'est un autre aspect du pigiste. Moi, je dois être inscrit aux ASSEDIC depuis... Depuis 2000. Mais c'est pas pour autant que j'ai rien fait depuis 2000. Seulement, je suis pigiste et... En fait, ça fonctionne un peu comme les intermittents du spectacle... c'est-à-dire que le salaire du pigiste est par essence très variable, d'où l'intérêt d'être inscrit aux ASSEDIC, d'être inscrit à l'ANPE en tant que demandeur d'emploi, dans la mesure où il y a des... en tout cas surtout quand on débute, il y a des bons mois et il y a des mauvais mois, et à ce moment-là, les ASSEDIC font le tampon entre ce qu'on a touché effectivement et ce qu'on était censé toucher en temps normal.
> *J'ai entendu parler d'un truc comme ça, comment ça s'appelle « reprise partielle... » ?*
> Reprise partielle d'activité, c'est ça. Qui est reconnue par les ASSEDIC, qui fonctionne assez bien. Donc vous avez tant de droits sur telle période, maintenant à vous de les gérer. Et donc, je crois en ce qui me concerne, que mes droits s'arrêtent l'été prochain, en 2006.
> *Comment vous faites pour faire durer comme ça, sur cinq ans?*
> Ben, j'en bénéficie pas. C'est simple. […] Ils réexaminent la situation assez régulièrement, et ils voient qu'est-ce qui a été versé, qu'est-ce qui a pas été versé, par rapport aux droits initiaux, euh... Voilà.
> *Donc, c'est une limite théorique...*
> Au jour d'aujourd'hui, je suis bénéficiaire des ASSEDIC jusqu'à été 2006. Si à partir du mois prochain, je touche plus rien et jusqu'à été 2006, là, mes droits s'arrêtent vraiment. Mais c'est très peu probable. Donc, c'est une sorte de couverture de... […] Surtout pour les vacances, parce que c'est une période justement où... je touche rien.
>
> (Pigiste, presse informatique, presse informatique, né en 1961, entretien du 7 juillet 2005)

Ce pigiste présente donc également une combinaison de ressources de diverses natures puisqu'aux salaires perçus dans le cadre de son activité journalistique et aux honoraires correspondant à ses activités d'enseignement s'ajoutent, avec un objectif explicite de lissage des revenus, des indemnités de chômage dont l'échéance est sans cesse repoussée. L'usage du dispositif de protection sociale correspond alors trait pour trait à celui que l'on retrouve fréquemment dans le monde de l'art dramatique. Toutefois, si ce pigiste laisse entendre (« ça, c'est un autre aspect du pigiste ») que des rapports similaires à l'assurance-chômage sont fréquents parmi la population de pigistes, l'enquête réalisée laisse davantage supposer que ceux-ci relèvent bien davantage d'une exception que d'une règle. Au final, les revenus issus de l'indemnisation du chômage apparaissent, dans le monde de la pige, une ressource exceptionnelle – eu égard aux questions d'accès à

cette indemnisation – contrairement au monde de l'art dramatique, au sein duquel de telles ressources se révèlent très largement banalisées.

1.2.2. L'usage des dispositifs assurantiels comme mode de certification professionnelle

Les indemnités de chômage ne jouent donc pas le même rôle dans le monde de la presse et dans celui de l'art dramatique, où elles s'inscrivent dans le contexte d'un « chômage inversé ». Le long extrait de l'ouvrage de D. Schnapper cité plus haut met cependant en lumière une autre dimension de ce chômage inversé, à savoir le lien qu'on y trouve entre identité artistique et intégration sociale. Les périodes de chômage s'inscrivent en effet, dans ces mondes où l'autodéfinition apparaît, on le signalait plus haut, centrale, dans une « forme marginale, mais non anomique, d'intégration sociale ». A bien des égards, dans le cas des comédiens, il apparaît même que l'accès à l'indemnisation du chômage participe d'une certification professionnelle. En effet, dans le monde des comédiens, l'accès à une indemnisation du chômage a un effet de labellisation, voire d'étiquetage (Becker, 1962) en contribuant à attester la professionnalité de l'individu. En tant qu'elle signifie que l'individu a travaillé un nombre déterminé d'heures, *i.e.* qu'il bénéficie de la confiance de certains employeurs en ses compétences, l'indemnisation du chômage permet de tracer une frontière entre les comédiens étiquetés comme « professionnels » et ceux qui ne le sont pas, c'est-à-dire entre les comédiens dont le professionnalisme ne fait aucun doute et ceux à propos desquels cette question n'est pas totalement résolue et qui font partie d'une population (les non-indemnisés) qui comprend aussi bien des comédiens se définissant comme amateurs et d'autres se considérant comme professionnels. A ce titre, en tant qu'il indique la réalisation par le comédien d'un seuil important d'activité et donc la confiance qui lui est accordée, le dépassement du seuil des 507 heures participe de sa réputation et joue le rôle d'un label de qualité ou, pour reprendre les termes de L. Karpik (1996, 2007), de « dispositifs de jugement et de confiance ». Le langage indigène dans le monde de l'art dramatique, qui transmue une forme d'emploi en un « statut » d'intermittent, en est un premier signe marquant. Et les entretiens réalisés auprès de comédiens témoignent également du lien entre l'accès à l'indemnisation du chômage (l'obtention du « statut » d'intermittent) et la réussite, ou l'achèvement, de l'insertion dans ce monde professionnel. Un jeune comédien, n'ayant pas atteint lui-même le seuil des 507 heures, évoque ainsi

l'étiquetage que signifie l'accès à l'indemnisation du chômage auquel est conféré un véritable pouvoir d'institution qui rejaillit sur l'affirmation de l'identité professionnelle.

> – Si t'es intermittent, c'est que t'as travaillé… que t'as fait un minimum de choses professionnelles pour lesquelles t'es payé, professionnellement, c'est-à-dire avec une reconnaissance… que t'es payé au moins au minimum syndical, euh… Quand t'es intermittent, tu peux être intermittent sans avoir travaillé énormément ou toute l'année. […] C'est pas le fait en soi d'être intermittent, enfin mais, c'est simplement… Si t'es intermittent, c'est que t'as travaillé pendant l'année donc, oui, je pense que c'est aussi bien une reconnaissance de l'extérieur, que symboliquement, ça… Je pense que c'est assez important, puisque c'est le système en France. Ce serait un autre système… mais, puisque professionnellement, les comédiens sont reconnus comme ça, par l'intermittence, je trouve que c'est une bonne façon de se sentir inséré dans le métier, même si, c'est… On peut être intermittent en faisant des choses… Je veux dire, on peut faire de la figuration toute l'année et être intermittent, donc c'est… C'est pas que ça mais, en l'occurrence, moi, je dis que j'espère être intermittent l'an prochain… J'aurais plus l'impression d'être comédien que je ne le suis.
> – *C'est un peu un label ?*
> – Oui, y a quelque chose comme ça, ouais. Aussi parce que on me pose la question, enfin c'est bête, mais quand je dis que je suis comédien, la deuxième question après : « Ah bon ? Et t'es intermittent ? ». Et… Donc c'est pour ça que je dis que ça vient de l'extérieur beaucoup. C'est-à-dire que moi, j'ai pas besoin d'être intermittent pour me sentir comédien, mais on me le fait sentir, donc, ouais, j'ai un petit peu cet orgueil-là de vouloir…
> – *Pour l'extérieur, t'es pas comédien tant que t'es pas intermittent ?*
> – Voilà, ouais, il y a quelque chose comme ça je pense, j'ai l'impression. C'est-à-dire que c'est… c'est très étrange comme métier, comédien, parce que… on peut, on peut se dire comédien, et finalement ne jamais l'avoir été, quoi. Donc… T'es pas comédien parce que tu as fait une école de théâtre, pour en revenir à ça, puisque tu peux faire une école de théâtre et ne plus jamais travailler après, et tu peux… malgré tout, tu peux dire : « ben, je suis comédien », donc si t'es comédien, que tu travailles pas, c'est…
> – *C'est bizarre…*
> – C'est bizarre, mais bon, c'est le cas de… Et puis c'est même mon cas, je veux dire, là en ce moment je travaille, mais il y a des périodes où je travaille pas, et je dis : « je suis comédien », et pourtant, dans les faits, je suis pas comédien, quoi.
>
> (Comédien, né en 1973, entretien du 19 mars 2002)

L'établissement d'une association des activités artistiques et du statut d'intermittent contribue à faire de la perception d'indemnités de chômage un élément primordial de la reconnaissance de l'individu en tant que professionnel. Dans ces conditions, la non-réalisation de cette condition peut alors donner lieu à une remise en question, par l'individu lui-même, de son identité professionnelle et personnelle. Ne pas être intermittent empêche de « *se* dire » comédien. C'est ce qu'indiquait l'extrait

d'entretien précédent, mais plus encore ce que signalent d'autres comédiens, dont la situation professionnelle est plus délicate encore : il ne s'agit plus alors de sentir « davantage » comédien, mais plus directement d'avoir le sentiment de pouvoir l'être. On peut ici prendre l'exemple d'un comédien à la trajectoire particulièrement difficile : ayant suivi une formation dans le conservatoire régional de sa région, il entame sa carrière dans cette ville, et se heurte alors aux faibles opportunités d'emploi dans le spectacle vivant en Moselle – ses seuls engagements rémunérés correspondent alors à des participations à des longs-métrages, souvent américains, dont la production est délocalisée pour partie au Luxembourg voisin. Après plusieurs années, il décide de s'installer à Paris où il éprouve de grandes difficultés professionnelles – ses réseaux professionnels ne s'étendant à Paris qu'à travers une seule personne, ancien camarade du conservatoire. Au moment de l'entretien, il est âgé de plus de trente ans et vit principalement d'un emploi d'ouvreur dans un théâtre parisien et, surtout, d'une aide financière familiale.

> Non, je suis pas inséré, évidemment que je suis pas inséré, je… Je gagne pas ma vie, je suis pas déclaré comme comédien, je suis pas intermittent du spectacle. Je n'existe pas encore comme comédien, peut-être qu'un jour j'existerai, peut-être que là, je serai comédien professionnel. Je suis comédien dans le… dans le fond, dans le minimum d'expérience qui est la mienne, euh, aussi chaotique ou diverse soit-elle. Mais dans les faits, dans l'absolu, je suis pas comédien.
>
> (Comédien, né en 1972, entretien du 10 avril 2002)

Mais c'est aussi le rôle même de certification professionnelle de l'accès à l'indemnisation qui peut, plus directement, être remis en cause comme « anormal ». Une autre réaction peut alors consister à contester ce sens commun qui fait du « statut d'intermittent » un attribut « normal » du comédien, qui l'inscrit parmi ces « contingents d'attributs qu'on estime ordinaires et naturels chez les membres de cette catégorie » (Goffman, 1975, p. 11). Une revendication de cet ordre se retrouve dans les discours de certains comédiens, comme celui que tient cette jeune femme, bien qu'elle bénéficie, lors de l'entretien, d'une telle indemnisation.

> Être intermittent, c'est nécessaire dans le sens où… déjà on n'a pas de place. Moi c'est simple, quand je dis, je suis comédienne, la première question qu'on me pose c'est… On me dit : « -Qu'est tu fais comme métier ? -Je suis comédienne ». Donc « est-ce que t'es intermittente ? ». On me demande pas : « qu'est-ce que tu fais en ce moment ? ». On me demande si je suis intermittente, comme si « intermittent » c'était un métier. Intermittent, c'est quand même un autre mot pour dire chômeur, donc « -Qu'est-ce que tu fais comme métier ? -Chômeur. », je trouve quand même que c'est un peu une blague, et ça fout un peu les jetons ça. C'est-à-dire que on n'a pas

> de… socialement on n'est pas reconnu, on n'est pas… crédible comme comédien si on n'est pas chômeur comme comédien. On a besoin… Les gens ont besoin de savoir que l'Etat nous file du pognon pour savoir qu'on a été reconnu dans notre métier comme étant vraiment de ce métier. Ça, c'est super dur, ça fait super chier. Donc c'est très important d'être intermittent parce que ça te permet de continuer de faire ton métier, c'est-à-dire avec ce que ça comporte comme moment où tu ne travailles pas, puisque c'est un métier où on passe beaucoup de temps à ne pas travailler, euh… enfin à ne pas travailler, en tout cas à ne pas être payé ou alors avoir des grands moments où on ne fait rien parce que on travaille beaucoup quand on travaille, ça s'équilibre quand même, l'un dans l'autre, c'est pas complètement une arnaque, pour ceux qui nous payent le chômage je veux dire.
>
> (Comédienne, née en 1975, entretien du 5 mars 2002)

La perception d'indemnisations du chômage joue un rôle de certification professionnelle sur le marché de l'art dramatique – tant la remise en cause identitaire que suscite leur non-perception que la virulence des dénonciations de cette association manifestent, ne serait-ce qu'*a contrario*, sa puissance. Finalement, cet usage des dispositifs de protection sociale fait la preuve que « l'intégration professionnelle ne passe pas uniquement par l'affirmation de soi dans l'univers du travail, mais qu'elle implique également la reconnaissance de droits dérivés de la logique protectrice de l'Etat-providence » (Paugam, 2000, p. 96-97). La différence entre pigistes et comédiens en termes de conditions d'accès à l'indemnisation du chômage explique qu'on ne retrouve guère de mécanismes similaires de connexion entre dispositifs de protection sociale et certification professionnelle. A plus forte raison qu'existe dans le monde de la presse un dispositif spécifique permettant de revendiquer son professionnalisme, la carte de presse qui, par ailleurs, repose sur un mécanisme assez similaire puisqu'il s'agit, là aussi, de se fonder sur l'observation de l'activité effectuée, appréhendée cette fois à travers les revenus accumulés et non le temps de travail. Si de nombreux pigistes émettent des réserves concernant une carte d'identité professionnelle qualifiée d'inutile ou qu'ils éprouvent parfois des difficultés à obtenir (du fait de l'importance des activités annexes au journalisme), son existence, spécialement dévolue à cette tâche, rend largement superflus d'autres systèmes de certification professionnelle.

1.3. Un chômage non-pigiste des pigistes

Les usages différents de l'assurance-chômage entre comédiens et pigistes paraissent renvoyer aux plus grandes difficultés que rencontreraient les seconds pour

obtenir leurs droits à indemnisation, du fait de conditions d'obtention plus contraignantes. Ceci interdit à ce dispositif de protection sociale de constituer dans le monde de la pige, contrairement au monde de l'art dramatique, aussi bien une source banalisée de revenus pour les pigistes qu'un mécanisme de certification professionnelle permettant d'attester de la qualité de l'offreur de travail. Les prémices de ce raisonnement, eux, paraissent devoir être précisés. En effet, s'il est indéniable que les dispositions de l'Annexe 1 sont plus « restrictives » que celles de l'Annexe 10, au niveau des conditions d'obtention d'une indemnisation ; cela ne signifie pas pour autant qu'il faille y voir l'unique cause du moindre accès des pigistes à la protection sociale du chômage. Si les entretiens réalisés ne font que très rarement état de l'obtention par les pigistes d'une indemnisation du chômage *sur la base de leurs activités de pigiste*, il n'est pas rare, en revanche, de rencontrer des pigistes ayant eu accès à des indemnités de la part des Assedic, mais celles-ci ont alors été obtenues sur d'autres bases que celle de l'exercice du journalisme en tant que pigiste. Il s'agit alors en particulier de chômages consécutifs à l'arrêt de postes de journalistes non-pigistes (sous la forme soit de CDD soit de CDI). Parmi les très nombreux exemples que l'on pourrait évoquer ici, on se contentera de celui de cette pigiste, à propos de laquelle on retrouve cet usage des indemnités de chômage dans un but de lissage des revenus d'activité. Cette pigiste, qui travaille dans la presse économique depuis qu'elle est entrée dans le journalisme, a en effet bénéficié d'une indemnisation du chômage à l'issue d'un licenciement dans le cadre d'un CDI – ce licenciement ayant donc, par ailleurs, signifié son basculement du journalisme non-pigiste au journalisme pigiste.

> – J'ai pas vraiment eu de période de chômage. Donc, j'ai arrêté de travailler à [*un magazine économique*] fin avril, non, fin mars pardon, donc je me suis inscrite au chômage tout de suite, et donc j'ai arrêté le vendredi, et donc je vous dis le lundi... Non, il s'est passé une semaine en fait, et j'ai commencé à travailler le lundi suivant. J'ai eu une semaine de période de chômage, ce qui m'a pas empêché de toucher des indemnités en attendant, puisque en fait, comme j'avais un certain salaire [*au magazine économique*], et que au début, j'avais pas beaucoup de pige, j'avais peut-être un article par semaine, donc c'est pas énorme, avec [*un quotidien national*], en débutant. Et donc je déclarais ce que je faisais en pige aux ASSEDIC, et eux me payaient le complément de ce que j'aurais dû avoir si j'avais été totalement au chômage. Donc, ça, ça a duré jusqu'à l'été, et puis en septembre, oui en septembre, je me suis désinscrite, enfin on m'a désinscrite.
> – [Le magazine économique], *d'ailleurs, c'était payé comment? C'était en pige?*
> – Là, non, j'étais salariée là.
> – *Permanente, quoi ?*
> – Oui, voilà, ben j'étais en CDD les six premiers mois, ensuite en CDI pendant trois mois. Et puis le CDI a pas été...

> *– Pourquoi ça s'est arrêté d'ailleurs?*
> – Ben, je sais pas: je devais pas leur convenir apparemment, mais eux avaient choisi la formule du CDI parce que ça leur permettait de pas me payer de prime de précarité à la fin du premier CDD. C'est parce que ils avaient besoin de gens en attendant... Trois mois, c'était une période un petit peu courte pour eux, ils avaient des gros dossiers et puis voilà, quoi.
>
> (Pigiste, presse économique, née en 1974, entretien du 28 décembre 2004)

Rare dans le monde des pigistes au point de leur paraître étrangère, l'indemnisation du chômage semble donc bien plus courante dans l'univers des journalistes non-pigistes. Et si de nombreux pigistes ont perçu des indemnités de chômage, celles-ci ont presque toujours été obtenues à l'issue d'emplois non-pigistes. L'analyse des dispositifs de protection sociale propres aux mondes de la presse et de l'art dramatique ne suffit donc pas à épuiser les différences de rapport qu'entretiennent avec elle pigistes et comédiens. L'existence d'un chômage « non-pigiste » des pigistes, né pourtant de l'application des mêmes règles (celles de l'Annexe 1), permet de mettre en évidence que la distance des pigistes à l'assurance-chômage n'est pas la simple conséquence de ses caractéristiques dans le monde de la presse (dans ce cas, les journalistes non-pigistes connaîtraient une situation comparable à celle des pigistes), mais demande à être rapportée aux caractéristiques proprement pigistes de l'exercice de l'activité journalistique, *i.e.* à la nature même des relations d'échange qu'ils entretiennent et aux structures marchandes dans lesquelles ils évoluent.

2. La protection sociale, au croisement des relations d'échange et des structures marchandes

L'explication de cette ambiguïté du rapport des pigistes à la protection sociale est peut-être à chercher dans certaines caractéristiques de cette activité. La situation des pigistes face à l'assurance-chômage serait alors problématique, reflétant en quelque sorte leur position intermédiaire entre celle des comédiens, avec lesquels ils partagent des emplois épisodiques, et des journalistes non-pigistes, qui présentent une même identité professionnelle et les mêmes dispositifs de protection sociale. Le peu de cas qu'ils paraissent faire de la question de l'indemnisation des périodes chômées semble alors pouvoir se concevoir comme un effet des relations d'échange qu'ils entretiennent et également, par voie de conséquence, des structures marchandes qui servent de trame au

déroulement de leur activité. La prise en compte de ces éléments d'ordre plus méso-sociologique que les seules règles d'indemnisation applicables dans ce secteur donne l'occasion de saisir d'autres différences entre comédiens et pigistes, qui s'expriment alors au niveau de l'acceptation, ou au contraire de la contestation, de leur salariat telles qu'elles peuvent se manifester lors de l'achèvement de collaborations. Cette plus ou moins grande difficulté correspond à celle qu'ils rencontrent pour faire reconnaître la rupture de ces collaborations comme l'arrêt de séquence de transactions salariées, appelant à ce titre l'indemnisation ultérieure de périodes chômées. Les divergences entre comédiens et pigistes se révèlent, de ce point de vue, assez importantes.

2.1. La contestation du salariat des pigistes dans les relations d'emploi

L'accès à une indemnisation du chômage suppose en effet que la période qu'il s'agit d'indemniser corresponde bien à un temps « chômé ». Au-delà du respect des conditions d'obtention définies par l'Unedic, l'indemnisation suppose également la qualification « administrative » de l'interruption de la relation d'emploi comme appartenant à l'une ou l'autre des catégories ouvrant droit à indemnisation du chômage. Dans cette question de dénomination se joue un certain nombre d'enjeux qui se nouent dans les relations d'échange sur le marché de la pige. Elle permet d'éclairer les caractéristiques de ce marché par contraste avec celui de l'art dramatique.

2.1.1. La cristallisation du conflit autour d'un dispositif administratif : la « feuille jaune »

Parmi les formalités administratives préalables, et nécessaires, à l'obtention d'une indemnisation du chômage, l'une se révèle particulièrement intéressante dans le cas des pigistes, dans la mesure où elle cristallise un certain nombre des questions que soulève l'indemnisation du chômage quant à la nature des relations d'échange sur le marché de la pige : la fourniture par l'employeur d'une attestation afin que le salarié puisse faire valoir ses droits (la fameuse « feuille jaune » de l'Assedic). Dans la mesure où cette attestation est censée être transmise par l'employeur à l'occasion de la rupture ou de la fin d'un contrat de travail et préciser le motif de cet arrêt de la relation, les débats qui se nouent autour d'elle sont à bien des égards symptomatiques des questions soulevées par le chômage des pigistes.

En particulier, un certain nombre de conflits prennent pour objet cette attestation administrative, qui se traduisent dans des commentaires, et parfois de dénonciations, dans la littérature professionnelle et/ou syndicale. Ces dénonciations visent en particulier les employeurs qui refusent purement et simplement de procurer aux pigistes cette attestation – l'insistance, notamment par les syndicats, sur l'obligation faite aux employeurs de fournir la « feuille jaune » joue le rôle d'un rappel du statut juridiquement salarié des pigistes, allant à l'encontre de pratiques managériales tendant à les renvoyer vers le pôle du travail indépendant, sur lequel nous reviendrons par la suite. Mais la littérature syndicale ou professionnelle vise plus encore les feuilles jaunes « indûment » remplies, notamment au niveau du motif de la rupture du contrat de travail. En effet, seuls certains motifs sont recevables auprès des Assedic, et sont donc susceptibles de donner accès à l'indemnisation du chômage – il semble alors que, dans le cas des pigistes, ces « feuilles jaunes » soient souvent motivées d'une manière inadéquate, interdisant alors à ces pigistes de percevoir des indemnités de chômage. Un certain nombre de pigistes font état des problèmes que ces « feuilles jaunes » sont susceptibles de poser.

> *– Mais là, actuellement, si ça se poursuivait pas avec le [principal employeur], vous feriez comment?*
> – Ah, ben je suis mal.
> *– Jusqu'à quel point ?*
> – Ben, ça me mettrait très très dans la merde parce que, je vous dis, ça fait 80 % de mon revenu, donc là, je suis très mal.
> *– Vous toucheriez le chômage?*
> – Alors, oui, oui, là je pense que je toucherais le chômage, mais encore faut-il qu'ils me remplissent une belle petite feuille jaune de l'Assedic pour dire que j'ai été licenciée. […] Apparemment, il y pas mal de gens qui ont du mal à avoir leur petite feuille jaune d'Assedic et du coup à faire comprendre à l'ANPE… parce qu'il faut bien savoir aussi, à l'ANPE, ils sont pas forcément au fait du statut des pigistes
>
> (Pigiste, presse économique, née en 1974, entretien du 28 décembre 2004)

> C'est un peu le vide juridique en fait. C'est-à-dire qu'il y a des Assedic… généralement, quand il y en a [des employeurs] qui font des efforts et au final, il y a marqué [sur la « feuille jaune »] « fin de pige ». Mais les employeurs qui font pas des efforts, sachant que c'est illégal, c'est évident que, ben, en fin de pige… point de vue horaires, point de vue droits… […] Et alors, justement, c'est ce qu'[une conseillère ANPE] me disait, elle me disait : « oui, mais il faut qu'il y ait "fin de CDD" ». Alors, je vais demander aux employeurs qui me disent : « ben non, on va pas faire "fin de CDD" pour "fin de pige" ».
>
> (Pigiste, presse d'information générale, née en 1979, entretien du 27 juin 2005)

Plusieurs éléments peuvent être dégagés de ces extraits d'entretien. Il apparaît d'abord que le caractère atypique de la situation de pigiste peut être source de problèmes auprès des organismes et institutions chargés de les prendre en charge : les particularités d'une forme d'emploi pigiste seraient à l'origine d'un certain nombre de difficultés dans le traitement de leur situation, sur lesquelles nous reviendrons par la suite. Ensuite, il semble que le rapport de forces entre les pigistes et leurs employeurs trouve à s'exercer autour de la « feuille jaune », ce dont témoigne le refus de certains d'entre eux de fournir le document. Enfin, qu'il s'agisse d'une autre expression de ce rapport de forces ou d'une ambiguïté relative au statut de journaliste pigiste, les motifs « irrecevables » par l'Unedic apparaissent assez courants dans ces « feuilles jaunes », et introduisent ainsi une incertitude quant à la perception ultérieure par le pigiste de revenus de complément durant ses périodes chômées. La « feuille jaune » constitue également l'un des points sur lesquels se concentrent les revendications syndicales et professionnelles. La publication d'une association professionnelle comme Profession Pigiste consacre ainsi la moitié de sa présentation du système d'assurance-chômage applicable aux pigistes à cette seule question de la « feuille jaune »[259] et y évoque les difficultés que rencontrent parfois les pigistes pour obtenir une attestation employeur remplie de manière à permettre l'ouverture de droits.

Plus encore, cette question de la « feuille jaune » donne naissance à certains conflits, ou au moins certains désaccords, entre syndicats de la presse (qu'il s'agisse de syndicats de salariés ou d'employeurs) et Unedic. Si tous s'accordent sur l'existence d'un certain nombre de « feuilles jaunes » complétées de manière inappropriée, ils n'en dégagent pas les mêmes préconisations. D'une part, la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) de l'Unedic pose que « seule l'une des fins de contrats de travail visées par le code du travail (licenciement, fin de contrat à durée déterminée, démission) permet de considérer que la relation de travail entre le journaliste pigiste et son employeur a cessé » et qu' « à cet égard, les mentions "fin de pige", "fin de collaboration", "fin de mission" ou "autre motif" sur l'attestation d'employeur ne peuvent constituer des fins de contrat de travail permettant de considérer que l'intéressé est privé d'emploi » (Directive 23-99 du 31 mai 1999[260]). D'autre part, à la suite de cette directive, un certain nombre

[259] Laure Leter, « Assedic – 1re partie : la "feuille jaune" », Pigiste 4, février 2005, p. 20.
[260] On trouvera l'intégralité de cette directive en Annexe.

d'organisations du secteur revendiquent explicitement, auprès de la DAJ de l'Unedic, « que la cessation d'activité du journaliste pigiste ouvre droit, si les conditions initiale sont remplies, à une prise en charge au titre de l'assurance chômage. […] Elles proposent que soient reconnues comme motifs légitimes du droit à indemnisation la mention "fin de collaboration rémunérée à la pige" sur les bordereaux Assedic qui lui sont présentés » (courrier du 5 mai 2000 adressé par la SNJ-CGT, l'USJ-CFDT, le SNJ, le SPMI[261], le SPPMO[262] et la FNPS[263] au Directeur des Affaires Juridiques de l'Unedic[264]). Bien qu'ayant conclu à un *statu quo*, le débat témoigne de l'importance aussi bien symbolique que, potentiellement, quantitative de cette question de la « feuille jaune ».

Les problèmes et débats qui se cristallisent autour de ce qui n'est jamais, à première vue, qu'une formalité administrative permettent de mieux saisir certaines des raisons de la distance des pigistes envers l'assurance-chômage, qui serait à rapprocher d'une incertitude quant à leur statut de travailleur salarié – dont ne pâtiraient sans doute pas les comédiens du fait de l'aménagement de ce salariat. Pour le dire autrement, si les pigistes témoignent d'un rapport distant à ces éléments de protection sociale, il faut peut-être aussi y voir le signe d'une moindre reconnaissance de leur statut de travailleur salarié.

2.1.2. Les rapports de force sur des marchés incertains

Le monde de la pige témoigne en effet à bien des niveaux de la difficulté qu'y rencontrent les acteurs pour faire reconnaître un salariat dont on a vu plus haut que s'il était finalement de création récente, il n'en était pas moins fermement établi juridiquement. La littérature indigène est, sur ce point, pléthorique : brochures de syndicats, feuilles d'associations professionnelles de pigistes, règles édictées par la CCIJP relatives à l'obtention de la carte de presse, ou encore jurisprudence font état des fréquents décalages des pratiques par rapport aux normes juridiques qui, à leur tour, font l'objet de dénonciations de la part d'organisations syndicales adoptant alors le comportement d'entrepreneurs de morale (Becker, 1985) souhaitant une application stricte de la loi. De même, les réunions-débats organisées par une association

[261] Syndicat de la Presse Magazine d'Information.
[262] Syndicat Professionnel de la Presse Magazine et d'Opinion.
[263] Fédération Nationale de la Presse d'Information Spécialisée.
[264] On trouvera l'intégralité de ce courrier en Annexe.

professionnelle de pigistes laissent souvent une large place à ces questions, qui bien souvent émergent de manière assez spontanée (et parfois inattendue) de discussions portant sur d'autres thèmes – ce que l'on peut interpréter comme un signe de leur caractère structurant. Sont alors stigmatisées les attitudes d'employeurs désireux de faire basculer les pigistes du salariat dont ils ont la nature juridique vers l'indépendance à laquelle ils s'apparentent dans la pratique, et qui prennent par exemple la forme de paiements en droits d'auteur, en honoraires ou encore « en AGESSA »[265]. Le traitement de cette littérature syndicale indique que ces comportements « déviants » s'ordonnent autour de quelques figures.

En premier lieu, l'emploi de pigistes en tant que travailleurs indépendants, ou qu'auteurs, par les entreprises peut se fonder sur des contournements de la législation obligeant théoriquement à salarier les journalistes pigistes. L'exploitation de ces « failles » juridiques concerne au premier chef certaines catégories de pigistes, en particulier les plus jeunes (ou les moins expérimentés) et les non-détenteurs de la carte professionnelle. Ces contournements se concentrent particulièrement autour de la définition du journaliste professionnel, telle qu'édictée dans les années 1930 et étendue au cas des pigistes au milieu des années 1970. Celle-ci stipule que sont salariés tous les journalistes « professionnels », ceux-ci étant définis comme ceux qui « [ont] pour occupation principale, régulière, et rétribuée, l'exercice de [leur] profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en titre le principal de [leurs] ressources ». Ces mêmes critères permettent l'obtention de la « carte de presse » qui a pour objet, rappelons-le, de *constater sans la créer* la condition de journaliste professionnel. En ce sens, si le fait d'être un journaliste professionnel est nécessaire et suffisant pour obtenir la carte de presse, la relation inverse est fausse : en particulier, la non-détention de la carte ne signifie en aucune manière que le journaliste n'est pas « professionnel ». Cependant, les différents éléments réunis laissent entendre que les deux ensembles que sont « les journalistes professionnels » et « les détenteurs de la carte d'identité professionnelle » sont parfois considérés comme superposables. Si bien que la possession de la carte de presse peut jouer le rôle de

[265] Cette expression désigne des modes de rémunérations impliquant une affiliation à l'Association pour la Gestion de la Sécurité Sociale des Auteurs.

garantie afin de se voir appliquer les dispositions prévues dans le statut de journaliste professionnel, et notamment la présomption de salariat.

> *– Ca change quelque chose d'avoir la carte ? Parce que j'ai entendu dire que certains la demandaient pas…*
> – Ouais, je pense que déjà ça... Ca te donne un statut vis-à-vis de ton employeur. Comme la France est un pays qui est quand même très à cheval sur les normes, les autorisations, on va te la demander dans tout un tas d'endroits. Question idiote : dans les manifestations, c'est quand même... ca peut t'éviter de te prendre des coups de matraque, ça peut te permettre de passer les barrières de police, alors que si tu l'as pas... voilà. Tu peux rentrer au Jardin des Plantes gratuitement.
> *– Au cinéma, au musée ?*
> – Au cinéma, non. Au musée, oui. Non, je pense que vis-à-vis de l'employeur, c'est une... ca permet d'éviter de te faire payer en droits d'auteur.
> *– Parce que sinon… ?*
> – Sinon, pour le coup, on peut essayer de t'arnaquer. Ca permet d'éviter que des gens te payent dans des boîtes de prod...
>
> (Pigiste, télévision publique, né en 1971, entretien du 25 janvier 2005)

Comme le signale ce pigiste, la non-détention de la carte d'identité professionnelle expose le pigiste à être considéré comme un auteur ou un travailleur indépendant. Cette situation concerne en particulier les nouveaux entrants sur le marché du travail qui peuvent avoir des difficultés à atteindre le seuil de rémunérations nécessaires à l'obtention de la carte. A plus forte raison que, longtemps, seuls les salaires étaient pris en compte dans le calcul des revenus susceptibles d'être comptabilisés pour l'obtention de la carte de presse. Les conditions de constitution d'une sorte de « trappe à travail indépendant » sont alors réunies : la non-possession de la carte justifie la rémunération autrement qu'en salaires qui, elle-même, rend moins probable l'obtention ultérieure de la carte, *etc*. L'existence de telles trappes est attestée par la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels, si bien qu'elle a justifié une légère modification des conditions d'attribution de la carte, les revenus non-salariaux du journalisme pouvant être acceptés, notamment dans le cas d'une première demande de carte. Cette évolution, évoquée par certains membres de la CCIJP rencontrés dans le cadre de cette recherche, est désormais reprise sur le site Internet même de la Commission (dans la rubrique des « questions/ réponses », ce qui manifeste à nouveau la fréquence, même relative, de cette interrogation).

> *La rémunération sous forme de droits d'auteur constitue-t-elle un obstacle à l'obtention de la carte ?*

> Dans ce cas, la Commission recherchera s'il s'agit d'une activité d'auteur ou de journaliste en fonction de la description des activités exercées et de la nature des entreprises. S'il s'agit bien d'une activité journalistique exercée à titre principal et procurant à l'intéressé la majorité de ses ressources, la carte sera délivrée. C'est cependant l'occasion de rappeler que tout journaliste doit normalement être rémunéré en salaires, au mois ou à la pige.
>
> Source : http://www.ccijp.net/carte/p_faq.htm

Mais surtout, la non-application du statut salarié aux pigistes par les entreprises de presse peut se fonder sur une exploitation par ces derniers de rapports de force qui leur sont favorables. C'est en quelque sorte la logique du « coup de force ». Le pigiste n'a alors guère le choix : s'il veut travailler, ce sera comme travailleur indépendant et non comme salarié. L'existence, avérée mais évidemment très difficilement quantifiable, de ces pratiques fournit une indication sur l'état du rapport de forces entre entreprises de presse et pigistes, ou au moins sur la perception qu'en ont les acteurs. En effet, face à des conditions de travail parfois illégales, les recours juridiques apparaissent finalement assez peu nombreux, dans la mesure où ceci reviendrait à mettre un terme définitif à la relation d'emploi – un remède qui, dans certaines conditions, peut apparaître pire encore que le mal qui l'a suscité. Certains pigistes peuvent alors opter pour une solution intermédiaire qui consiste à demeurer avec une entreprise de presse tout en interrompant les contacts avec un chef de rubrique en qui ils ne peuvent plus placer leur confiance.

> Au bout d'un moment, tu vois, tu lâches l'affaire. parce que soit tu vas au clash, prud'hommes etc., mais là, tu perds tout espoir de bosser avec eux, soit tu t'écrases, tu t'écrases comme une merde. Et souvent, dans ce métier, effectivement, tu t'écrases comme une merde. Ben là, je continue à bosser avec eux, alors moi, il est plus question que je bosse avec lui, quoi, mais bon, je bosse avec différentes rubriques.
>
> (Pigiste, presse économique, né en 1976, entretien du 3 mai 2005)

> – C'est aussi le problème de la pige: quand ça se passe bien, c'est bien. S'il y a le moindre souci, il faut calculer en fonction des risques qu'on court aussi si on veut faire reconnaître aussi à 100 % ses droits. Donc là, en l'occurrence, le calcul était vite fait : d'accord, je peux gagner 4000 euros, mais si d'un côté je gagnais 4000 euros mais que je perdais toutes mes piges... Bon, ben voilà quoi, le calcul est fait : tant pis, on s'assoit sur les 4000 euros ; c'est bien dommage mais... voilà.
> – *C'est donc lié au fait que [l'employeur principal] représente 80 % de vos revenus: si c'était, je sais pas... 40, 30...*
> – Oui, c'est ça si ça avait été... Mais même, 40 ou 30, j'aurais regardé à deux fois. Mais c'est sûr que si c'était 10 % de mon salaire, que je m'entendais pas avec eux, que ça me plaisait pas plus que ça... Alors que là, ça me plaît bien, je m'entends très bien avec les gens avec qui je

> travaille, et c'est quand même la plupart de mon salaire donc...
> – *Y a pas trop intérêt à...*
> – Voilà, donc, du coup, là, y a pas à réfléchir trop longtemps. On se dit que bon, il faut mieux fermer sa gueule.
>
> (Pigiste, presse économique, née en 1974, entretien du 28 décembre 2004)

L'existence de ces rapports de force souligne par ailleurs comment la répétition des relations d'emploi constitue un engagement contribuant à modifier les conditions marchandes que rencontre l'individu. Le conflit avec un employeur « important » met en évidence le fait que la récurrence des transactions est un facteur de desserrement des contraintes concurrentielles s'exerçant sur le pigiste, et qu'en conséquence l'arrêt de ces échanges suppose un retour vers une interaction concurrentielle à laquelle l'individu pouvait auparavant échapper à la faveur de la consolidation et de la répétition de ces interactions d'échange. Entrer en conflit ouvert avec un employeur se révèle alors difficile, voire impossible, compte tenu de la menace qui y est associée d'un retour aux affrontements concurrentiels. Ces rapports de force renseignent donc sur l'alternative qui se présente au pigiste entre l'engagement dans une relation d'échange durable et la confrontation répétée, et en quelque sorte permanente, à la concurrence[266]. Dans une certaine mesure, et pour reprendre la fameuse typologie d'Hirschman (1995), les risques que présenterait une défection (*exit*), plus ou moins volontaire, viennent limiter d'autant les possibilités d'une prise de parole (*voice*). La médaille des vertus protectrices de l'engagement dans une relation d'échange a donc son revers dans la sujétion à l'employeur corrélative aux coûts à acquitter pour s'en dégager. La situation de dépendance économique dans laquelle se trouve le pigiste dans sa relation avec son « noyau dur » d'employeurs réinstaure une figure tutélaire d'employeur, encore renforcée à la faveur de la concentration des groupes de presse. Si les échanges qu'entretiennent les pigistes (mais aussi les comédiens) avec leurs principaux employeurs tendent à se rapprocher d'un idéal-type du travail salarié, cette proximité est également susceptible de s'exprimer dans une inégalité entre les deux échangistes. Entrer en conflit avec un employeur peut alors signifier rompre les relations avec tous les employeurs potentiels appartenant au même groupe, les conditions de possibilité d'une lutte avec un employeur s'en trouvent réduites, et le déplacement du conflit sur un terrain juridique suppose alors,

[266] Une alternative similaire se présente dans le cas des comédiens qui, eux aussi, quoi qu'à partir d'autres différends, évoquent également un rapport de forces qui leur est défavorable.

comme dans le cas de ce pigiste, que les échanges avec l'ensemble des entreprises de presse appartenant au groupe de presse soient relativement faibles.

> – J'avais une perspective très limitée en termes de développement par rapport à ce groupe-là, donc là, j'ai pu donner l'artillerie lourde, mais c'est... en général, les pigistes évitent et c'est pour ça aussi... c'est aussi là-dessus que jouent les grps de presse pour...
> – *Pour les éjecter froidement ?*
> – Pour les éjecter plus sommairement que ne le serait un permanent...
>
> (Pigiste, presse informatique, né en 1961, entretien du 7 juillet 2005)

Si les sources collectées (pigistes interrogés ou rencontrés dans la cadre d'observations ethnographiques et littérature syndicale et professionnelle) tendent à présenter ce rapport de forces entre employeurs et pigistes comme systématiquement défavorable à ces derniers, il convient toutefois de nuancer ce tableau, au regard justement de la symétrie que la répétition des échanges contribue à instiller dans leurs relations. En effet, l'engagement mutuel d'un employeur et d'un pigiste dans des liens sans cesse renouvelés, et donc le coût d'opportunités que représente leur interruption contribue également à rééquilibrer le rapport de forces en faveur des pigistes. Si l'arrêt de la relation est coûteux pour un pigiste qui doit à nouveau affronter la concurrence des autres pigistes, il l'est également pour un employeur qui doit trouver un nouveau collaborateur correspondant à ses attentes et présentant une qualité au moins similaire. Le pouvoir de marché que constitue, pour un pigiste, la fréquentation longue d'une entreprise de presse réinstaure un équilibre en sa faveur, à plus forte raison que son éventuelle spécialisation dans certains thèmes journalistiques lui permet d'occuper une niche professionnelle[267]. C'est, dans une certaine mesure, ce que manifeste la distinction entre pigiste occasionnel et pigiste régulier évoquée plus haut qui, comme on l'a vu, tend à établir une limite stricte entre, d'un côté, les pigistes dont le statut salarié est reconnu et se déploie dans toutes ses dimensions, et notamment celle des droits sociaux adossés à ce salariat et, de l'autre, ceux dont le salariat est plus souvent contesté et présente une moindre extension.

La contestation dans les rapports d'emploi du salariat des pigistes, qui contribue à l'ambiguïté de leur rapport à l'indemnisation du chômage, passe donc principalement

[267] Là encore, un raisonnement similaire pourrait être tenu dans le cas des comédiens.

par deux canaux : l'un reposant sur l'exploitation d'un flou, ou d'une faille, d'ordre juridique, l'autre sur l'utilisation d'un rapport de forces qui, justement, est susceptible d'être renforcé par la régularité des échanges entre pigistes et employeurs[268]. Toutefois, si de telles restrictions pratiques au rattachement des pigistes à l'univers salarial sont réelles et, semble-t-il, fréquentes (parmi les pigistes rencontrés, très rares sont ceux ayant toujours été payés en salaires depuis leur entrée dans la carrière), elles ne sont pas pour autant systématiques. Cependant, la différence de traitement, dans les relations d'emploi, entre pigistes « réguliers » et pigistes « occasionnels » permet de supposer que les structures marchandes au sein desquelles évoluent les pigistes participent de la particularité de leur rapport à la protection sociale du chômage.

2.2. Structures marchandes, salariat et protection sociale

L'existence de techniques de contournement du salariat sur le marché de la pige, et leur absence sur celui de l'art dramatique, indiquent également des différences dans la structuration de ces deux marchés, sur lesquelles il convient de revenir. En particulier, l'intérêt pour les structures marchandes et leur impact sur les situations individuelles permet d'éclairer la différence d'attractivité des normes salariales sur ces deux marchés, en la rapportant à leurs diverses modalités de segmentation.

2.2.1. Normes attractives et normes répulsives

La contestation du salariat des pigistes ne présente guère d'équivalent sur le marché du travail des comédiens. Non pas que les relations d'emploi y soient parfaitement pacifiées – de nombreux conflits y subsistent, liés notamment au niveau des salaires ou au non-paiement de certains actes de travail (en particulier, les répétitions), mais ceux-ci ne portent guère sur le statut juridique de la main d'œuvre intermittente. L'assimilation des comédiens au salariat ne fait donc pas l'objet des mêmes discussions et débats que celle de pigistes qui, parfois, doivent consentir à des rémunérations non-

[268] Notons par ailleurs que cette contestation du salariat des pigistes permet de rendre compte de l'intérêt d'un certain nombre d'entre eux pour cette forme hybride qu'est le portage salarial, qui permet en recourant à un organisme tiers de restaurer une relation salariée tout en conservant, pour son « employeur », un statut de travailleur indépendant.

salariales[269]. Le contraste est alors frappant avec le monde de l'intermittence dans lequel un équilibre se réalise autour de la norme du CDD d'usage constant, qui fournit une forme contractuelle au salariat des comédiens. L'accord se fait entre comédiens et employeurs autour du statut d'intermittent, entendu comme la conjonction d'une forme contractuelle particulière et d'un système d'indemnisation particulier.

Le CDD d'usage, par sa flexibilité, facilite la constitution d'équipes et le montage rapide de projets dans le contexte organisationnel du monde de l'art dramatique, est ensuite source d'économies pour des employeurs qui peuvent faire coïncider aussi finement que possible la durée contractuelle et la participation effective de chacun, et constitue le support contractuel sur lequel asseoir l'autonomie dans le travail qui caractérise le comédien. Mais ce CDD d'usage ne saurait être dissocié du régime de protection sociale qui s'y adosse – et donc des dispositions établies au sein de l'Annexe 10 de l'Unedic. Comme on le rappelait plus haut, cette Annexe 10 vise explicitement à venir compenser les éventuels effets pervers d'une fragmentation de l'emploi rendue possible par le recours massif, voire systématique, au CDD d'usage. La relative facilité, pour un comédien, d'avoir accès à une source de revenus supplémentaires, à travers le mécanisme de l'assurance-chômage, remplit alors une fonction de désamorçage des conflits susceptibles d'ajourer autour du CDD d'usage comme norme d'emploi du secteur. L'adaptation du mécanisme d'assurance-chômage aux conditions d'emploi des comédiens permet en effet l'introduction d'une relative continuité des flux de revenus malgré la discontinuité de leur emploi. On peut envisager, à la suite de Menger (2005, notamment p. 110-118), cette coïncidence des deux dispositifs comme un facteur de « pacification » des relations salariales dans ce secteur : « Les employeurs et les salariés ne se font pas face dans ce monde professionnel comme dans les autres, où leurs intérêts respectifs peuvent diverger beaucoup plus radicalement » (Menger, 2005, p. 110).

Le CDD d'usage comme forme contractuelle de salariat apparaît alors, dans le monde de l'art dramatique, comme une norme d'emploi « attractive », dont témoigne sa diffusion massive. C'est également ce que manifeste également *a contrario* la dénonciation de certains usages « abusifs » de ce CDD d'usage, à travers la mise en

[269] De telles rémunérations existent aussi sur le marché de l'art dramatique, mais elles y ont davantage l'aspect d'une économie informelle.

lumière, durant les « crises » de l'intermittence, de la figure négative du « permittent »[270] typique des entreprises de production audiovisuelle ou dont on trouve une trace dans les décisions jurisprudentielles évoquées requalifiant comme CDI une succession de CDD d'usage. Ces discours critiques ont en effet pour caractéristique de souligner que cette norme juridique du CDD d'usage attire à elle des situations qui ne devraient, pour certains, pas en relever. On en trouve une illustration particulièrement intéressante à travers l'exemple des journalistes pigistes employés, dans des structures audiovisuelles (publiques comme privées) en tant qu'intermittent du spectacle. C'est ainsi que tel journaliste de la radio publique décrit son statut comme légèrement différent à celui d'un « pigiste pur », dans la mesure où l'appartenance au « régime » des intermittents du spectacle modifie assez largement sa situation sur le marché.

> – *Et, là, par exemple… l'emploi que t'as à Radio Publique, c'est une espèce de contrat de grille...*
> – Ouais.
> – *Un truc vaguement reconduit tous les ans mais sans que ce soit ?*
> – Ben, c'est là où c'est un peu compliqué. A la fois, c'est... ça... par rapport au statut pur du pigiste, on se sent un peu protégé au moins pendant six mois : parce qu'on a des contrats de grille. C'est assez récent les contrats de grille... Ca date de il y a trois, quatre ans, quand il y a eu ce fameux rapport sur les intermittents. Peut-être cinq ans maintenant, c'est assez récent. Donc, du coup, début septembre, on signe un contrat qui va jusqu'en, soit décembre, soit juin, et qui bous affilie à une émission précise. Par exemple, moi, je travaille sur l'émission d'*I* [un producteur], en ce moment, qui s'appelle *L*. J'ai un contrat là-dessus. Comme j'ai une autre émission aussi, qui s'appelle *N*, j'ai un autre contrat. Donc, j'ai deux contrats à Radio Publique. Le problème du contrat, c'est qu'au niveau des... des Assedic spectacles, parfois, c'est compliqué, tes dates de contrats, enfin... tu peux avoir des soucis avec les Assedic.
> – *Toi, tes cotisations, elles vont au régime des intermittents ?*
> – Ah ça, on cotise de toute manière pour le régime intermittent. Ah oui, dans les statuts... moi, mon statut s'appelle « collaborateur spécialisé d'émission »...
> – [*en riant*] *Ce qui est relativement flou, quand même...*
> – Oui, ça peut être tout et n'importe quoi... « Collaborateur spécialisé »... Et donc, du coup, ça, cette appellation-là, « collaborateur spécialisé », dépend du régime spectacles.
>
> (Pigiste, radio publique, né en 1970, entretien du 3 juin 2005)

L'exemple des journalistes employés dans l'audiovisuel publique se révèle caractéristique de l'attractivité de cette norme d'emploi que constitue le CDD d'usage, du

[270] Le terme désigne alors des personnels permanents des entreprises de spectacle, engagés toutefois au moyen de CDD d'usage répétés.

moment où il est associé à un système spécifique d'indemnisation du chômage. Il montre aussi qu'à l'inverse, la norme du salariat des pigistes, fondé sur une assimilation au cas des journalistes dans leur ensemble, et donc sur l'obtention tacite de contrats à durée indéterminée, fonctionne au contraire comme une norme « répulsive », en raison de la divergence d'intérêts entre employeurs et pigistes. Contester le salariat des pigistes équivaut de fait à une contestation du contrat à durée indéterminée dont devraient bénéficier des journalistes dont les conditions d'emploi apparaissent antinomiques avec cette forme contractuelle. Tandis que les syndicats ou associations de pigistes voient dans le salariat l'assurance d'une couverture contre le risque de chômage – inexistante dans le cas des travailleurs indépendants ou des auteurs – ainsi qu'un moyen de reconnaissance des pigistes comme journalistes « comme les autres », les employeurs peuvent y voir la source de coûts supplémentaires qui, de plus, peuvent paraître illégitimes, compte tenu de la nature même de l'activité de pigiste. En particulier, les charges sociales s'élèvent à 35 % des rémunérations quand le pigiste est payé en salaire, contre seulement 1 % s'il est rémunéré sous la forme de droits d'auteur. Les employeurs peuvent alors avoir un indéniable intérêt financier à renvoyer certains pigistes vers le pôle du travail indépendant.

Tandis que, dans le monde de l'art dramatique, le salariat ne fait guère l'objet de critiques et, mieux, constitue même l'un des points d'appui de la convergence d'intérêts entre comédiens et employeurs, il se situe au contraire, dans le monde de la pige, au fondement de pratiques exprimant les intérêts divergents des différentes parties de l'échange. L'aménagement différent de ces deux marchés permet de rendre compte de cette différence : la conjonction du CDD d'usage et d'un régime d'indemnisation particulier créant les conditions d'un accord entre toutes les parties, tandis que la nécessité de contracter des CDI contribue à mettre au jour les oppositions entre employeurs et pigistes. Les spécificités des journalistes employés dans l'audiovisuel public soulignent avec une vigueur particulière cette différence entre une norme « attractive » et une norme « répulsive ». Mais peut-être les projets de modification du « statut » juridique des pigistes, par des juristes souvent proches des centrales syndicales, en sont des indices plus convaincants encore : un auteur comme Jean-Philippe Elie suggère ainsi, dans un mémoire universitaire au titre peu équivoque (*Pigiste, un statut à réformer*), de doter le marché du travail des pigistes de cette forme juridique particulière

qu'est le CDD d'usage puisque ce contrat « semble bien représenter la réalité du travail du pigiste » (Elie, 2003, p. 19).

2.2.2. Le rôle de la segmentation du marché

Cet équipement distinct des deux marchés de l'art dramatique et de la pige renvoie à leur structuration différente. Comme on le signalait plus haut, la cristallisation du système socio-juridique encadrant ces deux marchés a correspondu à deux processus historiques différents, bien que partageant certaines scansions. Dans le cas de l'art dramatique, le développement d'un marché secondaire du travail a suscité la mise en place de dispositifs associés à ce marché qui ont été, dans une large mesure, à l'origine du dépérissement du marché primaire du travail (celui que représentaient les troupes permanentes). Dans le cas de la presse, l'intégration des pigistes dans ce qui constitue une juridiction journalistique a constitué à « gommer » les différences entre journalistes pigistes et non-pigistes, et notamment leur positionnement respectif au sein d'un marché du travail dual. Les modalités de segmentation de ces deux marchés[271] permettent d'émettre certaines hypothèses concernant l'acceptation et la contestation des normes salariales sur ces marchés.

En effet, tandis que le schéma primaire/ secondaire fait dans une large mesure de la segmentation du marché un principe de distinction entre les entreprises mêmes présentent sur ce marché : certaines d'entre elles forment un secteur primaire au sein duquel la stabilité de l'emploi est plus forte, les salaires plus élevées, et les perspectives de carrière plus intéressantes que sur le marché secondaire. Cette première forme de segmentation associe donc chaque pan du marché à certaines entreprises, et est de ce fait particulièrement adapté à la description du marché du travail des comédiens – même si la raréfaction des troupes permanentes au cours des dernières décennies rend dans une certaine mesure caduc le recours aux théories de la segmentation. Il n'en demeure pas moins que, sur le marché de l'art dramatique, à chaque type de main d'œuvre (intermittente ou permanente) correspond un secteur particulier du marché du travail des comédiens (secondaire ou primaire) et donc certaines entreprises particulières

[271] Pour une synthèse claire et concise des théories du dualisme du marché du travail, on pourra se reporter à (Perrot, 1998).

(compagnies ou troupes, pour aller vite). Ainsi, les comédiens intermittents évoluent sur un secteur où l'on ne trouve quasi-exclusivement que des comédiens intermittents.

La segmentation du marché du travail des journalistes répond à des principes de structuration différents, qui s'apparentent davantage à l'opposition entre un marché interne et un marché externe. Si ces deux segments du marché correspondent à une hiérarchie des niveaux de salaire, de stabilité d'emploi et de perspective de carrière similaires à celle que l'on retrouve dans la dichotomie entre marchés primaire et secondaire, ce mode de représentation du marché du travail met en évidence que cette segmentation peut traverser les firmes elles-mêmes, qui constituent alors des marchés internes au sein desquels les promotions sont plus fréquentes, les rémunérations plus élevées et l'emploi généralement plus stable. L'utilisation de cette distinction entre marchés interne et externe est la plus adaptée à une compréhension du marché du travail journalistique, et notamment de la coexistence que l'on rencontre, au sein d'une même entreprise de presse, entre journalistes pigistes et journalistes non-pigistes. Dans le monde de la presse, un même employeur entretient donc simultanément des liens d'échange aussi bien avec des pigistes qu'avec des non-pigistes.

Les entretiens menés auprès d'employeurs, ainsi que le dépouillement de certains éléments de littérature portant sur le secteur de la presse, laissent entendre que cette « cohabitation » entre pigistes et non-pigistes joue un rôle dans la contestation du salariat des pigistes. Bien que leur salariat soit juridiquement identique à celui des non-pigistes, une comparaison tacite tend alors à assimiler les pigistes à un pôle non-salarié, ou au moins différemment salarié. La coexistence de deux catégories de journalistes aux modalités d'exercice différentes, par le jeu d'une comparaison tacite entre elles, viendrait nier le statut de salarié du journaliste pigiste, en associant implicitement le mode d'exercice de l'activité journalistique à un statut juridique qui lui serait accolé. Dans ce sens, le journaliste non-pigiste, intégré à une rédaction, serait « salarié » en vertu de sa plus grande conformité à la définition de sens commun du salarié, membre permanent d'une organisation unique au sein de laquelle s'exercerait un lien de subordination. Le pigiste, quant à lui, actif sur le seul marché externe, se conçoit alors comme un « fournisseur de contenus » extérieur à l'entreprise. Cette distinction se retrouve en certains endroits, parfois inattendus comme dans certaines exploitations statistiques réalisées à partir des données de la CCIJP qui opposent les journalistes pigistes à des

journalistes qualifiés de « salariés » (*cf.* par exemple Devillard et Rieffel, 2001 ; Leteinturier, 2001).

La contestation du salariat des pigistes, qui les éloigne de l'assurance-chômage, revient alors à trancher de manière pragmatique, dans le cadre de relations d'échange, le problème de l'ambiguïté fondamentale de la situation de pigiste : l'affirmation positive d'un statut juridique de salarié de droit commun (*i.e.* en particulier engagé sous la forme contractuelle du CDI) contraste dans son cas avec l'organisation réelle de son travail, marquée par une grande autonomie, et rappelant davantage à ce titre le travail indépendant, ou le travail créateur d'un auteur. Le basculement des pigistes vers un pôle non-salarié revient en quelque sorte à déplacer le curseur dans le sens d'une valorisation de cette autonomie dont bénéficient les pigistes. La différence dans la manière dont ces deux marchés du travail sont équipés, *i.e.* les systèmes distincts de protection sociale dont ils sont dotés, apporte des éléments de compréhension de l'acceptation différenciée du salariat de ces deux populations de pigistes et de comédiens. La construction, dans le cas des intermittents du spectacle, d'un système salarial spécifique, associant une forme contractuelle particulière à un dispositif spécifique d'indemnisation du chômage, a vraisemblablement contribué à rendre licite le salariat des comédiens, en en faisant un salariat « à part ». L'absence de tels dispositifs rend plus délicate l'acceptation d'un salariat des pigistes calqué sur celui des journalistes non-pigistes, alors que l'autonomie dont ils disposent apparaît plus évidente au regard de la subordination, même relative, que connaissent les non-pigistes. La mise en regard des deux situations de travail rend difficile, dans les faits, de rapprocher les deux populations avec la rigueur prônée par des textes de loi. Les pratiques entrepreneuriales et les questions qu'elles soulèvent ne font alors que souligner ce hiatus au sein de l'univers de la pige, rejoignant en cela les jugements portés par certains pigistes sur le salariat des pigistes, à travers leur critique de la loi Cressard de 1974.

> A la demande, sinon sous la pression des journalistes et de certaines de leurs organisations professionnelles, la *loi du 4 juillet 1974*, modifiant la définition même du journaliste, a tenté de clarifier un peu la situation entre les *journalistes salariés* et *pigistes* et de mettre un terme à quelques abus dont avaient pu être coupables certains employeurs… au risque, par la *présomption* qu'elle pose, d'en créer de nouveaux, au profit, cette fois, des journalistes !
> […]
> N'y a-t-il pas un certain abus à chercher à faire bénéficier les journalistes pigistes "*des pleins effets de ce statut*", y compris de ceux (concernant la rémunération, les congés ou la résiliation…) qui sont, par nature, liés – les différents

> articles de la loi de 1935, aujourd'hui codifiées, le rappellent et le précisent – à un "*contrat de louage de services*". Sans doute est-il nécessaire de clarifier et de qualifier exactement la situation individuelle de chaque journaliste. Peut-être est-il socialement souhaitable de "salarier" le plus grand nombre de journalistes. Mais on ne peut équitablement faire bénéficier des avantages liés au salariat, des journalistes qui, en contrepartie, n'en supportent pas les inconvénients ou les contraintes ; et inversement pour ceux qui les emploient.
> […]
> Il a sans doute, trop longtemps et bien à tort, été tenté de réserver la qualité de journaliste professionnel aux seuls journalistes salariés. Certains voudraient maintenant, semble-t-il de façon tout aussi erronée et injustifiée, faire de tout journaliste un journaliste salarié et lui accorder, même s'il n'en supporte pas les contraintes et les obligations, les droits et les avantages qui découlent de cette condition et qui ne peuvent et ne doivent être que la contrepartie des premières.
>
> (Derieux, 2003, p. 343, p. 347, souligné par l'auteur)

Les difficultés qu'éprouvent les pigistes à réunir les conditions d'une indemnisation de leurs temps chômés, ne fait alors qu'exprimer, dans le registre des pratiques, l'ambiguïté associée à la nature même de cette activité. L'extrait du manuel juridique de Derieux présente cependant, au-delà de ce seul rappel, l'intérêt de souligner, à travers la mobilisation dans l'argumentation de la forme contractuelle (le « contrat de louage de services » qui, seul, définirait la relation comme salariée), le rôle de la nature concrète de l'accord entre les deux parties de l'échange – et donc du type de contrat dans lequel sont fixés les principaux termes de l'échange entre pigiste et employeur. Cet élément est également susceptible d'avoir un impact sur le rapport entretenu par ces différentes populations au chômage, sur un plan cognitif cependant et qui met à nouveau en jeu l'articulation entre marchés du travail et des produits.

3. Se dire chômeur : le chômage au prisme de la temporalité de l'activité

Force est en effet de constater que, bien souvent, les marchés des pigistes et des comédiens sont des marchés sur lesquels les échanges se font en dehors du recours à des contrats écrits. La négociation des termes de l'échange entre employeurs et comédiens ou pigistes ne donne généralement pas lieu à la conclusion d'un contrat écrit « en bonne et due forme » mais seulement à un accord entre les parties autour d'un contrat « moral » ou oral. L'absence de contrats, outre qu'elle peut, dans le cas des pigistes, permettre de rendre compte de l'importance des contestations du salariat (dans la mesure où, sauf

mention explicitement contraire, l'individu est employé en CDI), contribue également à rendre compte du rapport des individus au chômage. La non-spécification du terme d'une relation qui, si elle peut être longue et répétée, n'en demeure pas moins composée d'unités brèves vient mettre en lumière la question de l'imbrication des différentes temporalités autour desquelles se noue l'activité. Elle souligne le rôle que joue l'articulation entre marchés du travail et des produits dans le rapport qu'entretiennent les individus à la protection sociale du chômage.

3.1. Entre travail et produit, les temporalités imbriquées de l'activité

Dans les deux mondes de la presse et de la pige, il est d'usage de ne pas recourir à la signature de contrats répondant aux normes juridiques habituelles. L'accord entre les deux parties se concrétise davantage dans les termes d'un contrat oral qui précise les principales dimensions de la collaboration. Dans ces conditions, le terme de la relation d'échange qu'initie ou prolonge ce contrat « moral » peut ne pas être apparent. Là encore cependant, la nature de la forme contractuelle « normale » sur ces marchés distingue pigistes et comédiens.

3.1.1. Contrat moral et bon de commande

En effet, pour ces derniers, l'achèvement de la collaboration est défini, avec plus ou moins de précision, avant son commencement, en écho au contrat à durée déterminée qui en est la traduction juridique. A ce titre, les périodes chômées et travaillées apparaissent, dans une certaine mesure, définies – même si cette définition demeure très largement imparfaite et précaire, notamment du fait de l'existence de périodes de travail différentes des périodes d'emploi (*e.g.* les répétitions) ou encore de périodes de créativité et de recherche dont la nature est plus floue encore. Dans le cas des pigistes, cependant, cette distinction semble assez largement abolie par une absence de contrats qui, justifiant juridiquement l'emploi en CDI, se heurte à la réalité d'un travail à la tâche. En ce sens, isoler des périodes d'emploi de périodes sans emploi se révèle une opération particulièrement difficile, avec d'inévitables conséquences sur le rapport qu'entretiennent les individus à l'assurance-chômage.

> –Quand t'es embauché comme pigiste, jamais on te dit clairement les choses. Alors, de temps en temps, tu te fais

> taper sur les doigts, parce que... voilà, t'as fait des bêtises. Mais je veux dire, c'est pas comme un… un emploi où t'arrives, on t'explique les règles, on te... on te fait signer un contrat où tu sais... voilà, t'as une clause de non-concurrence, où t'as un… je sais pas quoi, tu vois. Nous on a...
> – *Il paraît que dans ce secteur, tu signes jamais de contrats…*
> – Non. Non. Non, jamais. C'est des contrats, oraux. Donc ça peut aussi finir du jour au lendemain: tu t'engueules avec... avec le patron, enfin le patron... le rédacteur en chef, parce que c'est lui en fait, avec qui t'as toujours contact.
>
> (Pigiste, presse culturelle, née en 1977, entretien du 3 mars 2005)

> Dans le cadre du pigiste effectivement, il n'y a pas de contrats de travail... Contrairement à son homologue permanent ou... à lui-même lorsqu'il est permanent, parce que encore une fois, ça peut être le même.
>
> (Pigiste, presse informatique, né en 1961, entretien du 7 juillet 2005)

Cette absence de contrats, qu'une pigiste présente comme instituant le règne d'une forme d'arbitraire entrepreneurial, crée en effet une incertitude concernant le terme de la relation engagée avec une entreprise de presse. Indéterminé au départ, contrairement au CDD d'usage en vigueur dans l'univers journalistique, sa durée est menacée par l'éventualité d'une rupture unilatérale de la part de l'employeur, sans indication préalable. Perçu comme un travailleur indépendant fournissant un contenu journalistique à l'entreprise, le pigiste peut en effet ne pas se voir notifier l'arrêt d'une collaboration envisagée, par les deux partenaires, comme la simple répétition d'échanges ponctuels. Comme le signalent bon nombre de pigistes, « virer »[272] un pigiste est une chose apparemment assez simple : « il suffit de ne pas le rappeler ». Aussi le contrat (en CDI) du pigiste recouvre-t-il l'intégralité de la séquence de transactions avec son employeur, en en épousant les vicissitudes et les irrégularités. Dans ces conditions, le repérage de périodes de chômage se révèle ardu. Cette difficulté à qualifier certaines périodes de temps de travail et de temps de chômage transparaît également dans les problèmes de quantification d'un temps de travail des pigistes. Cette mesure à bien des égards impossible répond à l'extériorité qu'entretiennent les pigistes avec les entreprises avec

[272] Notons par ailleurs que, si ce verbe est souvent employé, le verbe « licencier », quant à lui, ne l'est que très rarement, contrairement à d'autres vocables plus génériques et familiers comme « virer », « mettre/foutre à la porte », *etc*. Si le faible usage de ce verbe paraît un indice supplémentaire des particularités du rapport des pigistes au chômage en tant qu'il laisse entendre l'existence d'un système assurantiel (les indemnités de chômage), conventionnel 'les indemnités de licenciement), voire judiciaire (les tribunaux de prud'hommes), on conservera ici à cette remarque le statut d'hypothèse qui demanderait à être confirmée plus avant.

lesquelles ils entretiennent des relations mais vient dans le même temps souligner l'étrangeté de cette relation qui ne passe pas tant par la fourniture d'un travail (au sens de la mise à disposition de la main d'œuvre au profit d'un employeur) que celle d'un produit (les « sujets » qui constituent les biens mêmes qui s'échangent sur ces marchés). Dans ces conditions, fixer une durée, et donc un terme, aux relations d'échange est une tâche assez illusoire – à bien des égards incompatible avec la nature même de ces mondes. Ainsi, si les contrats sont rares dans le monde de la pige, s'y substituent dans une certaine mesure des « bons de commande » qui ont pour fonction d'attester, en cas de conflit, de l'engagement des individus dans une relation d'échange[273]. Ces bons de commande, qui se limitent souvent simplement d'un point de vue matériel aux messages électroniques échangés entre le journaliste et la rédaction, sont généralement évoqués en entretien dans le cadre des différends consécutifs à la non-publication de l'article réalisé par un pigiste. Comme l'évoque cette pigiste, la non-parution d'un texte pose alors la question de son paiement.

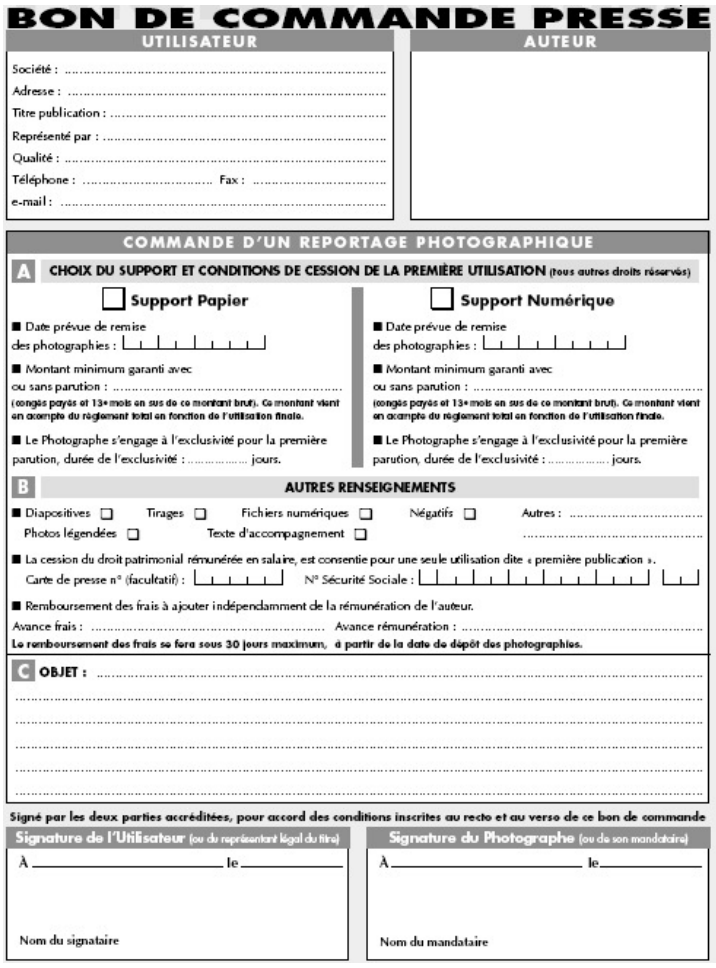
> – Il y a une tradition qui est soit de ne pas payer, ce qui est carrément... enfin, ce qui est carrément, euh, malhonnête et illégal. Et, l'autre qui est de dire : « on paye à 50 % ». Ce qui est aussi malhonnête et illégal parce que l'article n'a pas été rendu à 50 %, quoi, donc...
> – *Moralement « moins » condamnable, mais quand même...*
> – Tout en demeurant très condamnable, quoi: c'est impressionnant, quoi, c'est... Et donc, un article... même si tu rends l'article, il fait… on t'as commandé huit feuillets, et finalement y en a quatre qui sortent, on va t'en payer quatre. Donc, ouais, c'est important quand on connaît pas trop les gens de faire vraiment des vrais... enfin, des vrais mails en disant: « je vous le rends, donc c'est huit feuillets, tatata ».
>
> (Pigiste, presse culturelle et politique, née en 1977, entretien du 3 mars 2005)

Le mail-bon de commande, qui remplit la fonction de contrat entre le pigiste et son employeur, est donc une pratique fortement liée au niveau de confiance entre les participants à l'échange. Tout porte à croire qu'une fois la relation établie et stabilisée, le recours à ce type de documents se fait plus rare ou épisodique : cette même pigiste signale même par la suite que la mobilisation d'un tel support écrit peut, dans le cadre d'une relation longue, être perçue comme une remise en cause de la confiance mutuellement accordée, comme une sorte de rupture du contrat moral unissant le pigiste à son

[273] C'est pourquoi certains organisations syndicales, et notamment l'ANJRPC (Association des Journalistes Reporters Photographes et Cinéastes), recommandent l'usage systématique de ces bons de commande.

employeur. Si, à travers un dispositif comme celui du bon de commande, des quasi-contrats existent dans le monde de la pige, ceux-ci ne mentionnent jamais de durée du travail mais simplement la date à laquelle le produit doit être livré. C'est ce que l'on peut observer à travers l'exemple, particulièrement formalisée, des bons de commande proposés comme « modèles » par une association professionnelle de photojournalistes.

EXEMPLE DE BON DE COMMANDE DANS LE MONDE DE LA PIGE : LE CAS DU PHOTOJOURNALISME



BON DE COMMANDE PRESSE

UTILISATEUR	AUTEUR
Société :	
Adresse :	
Titre publication :	
Représenté par :	
Qualité :	
Téléphone : ..... Fax :	
e-mail :	

COMMANDE D'UN REPORTAGE PHOTOGRAPHIQUE

A **CHOIX DU SUPPORT ET CONDITIONS DE CESSION DE LA PREMIÈRE UTILISATION** (tous autres droits réservés)

☐ Support Papier	☐ Support Numérique
■ Date prévue de remise des photographies : ⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊	■ Date prévue de remise des photographies : ⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊
■ Montant minimum garanti avec ou sans parution : ..... (congés payés et 13e mois en sus de ce montant brut). Ce montant vient en acompte du règlement total en fonction de l'utilisation finale.	■ Montant minimum garanti avec ou sans parution : ..... (congés payés et 13e mois en sus de ce montant brut). Ce montant vient en acompte du règlement total en fonction de l'utilisation finale.
■ Le Photographe s'engage à l'exclusivité pour la première parution, durée de l'exclusivité : ..... jours.	■ Le Photographe s'engage à l'exclusivité pour la première parution, durée de l'exclusivité : ..... jours.

B **AUTRES RENSEIGNEMENTS**

■ Diapositives ☐ Tirages ☐ Fichiers numériques ☐ Négatifs ☐ Autres : .....
Photos légendées ☐ Texte d'accompagnement ☐ .....

■ La cession du droit patrimonial rémunérée en salaire, est consentie pour une seule utilisation dite « première publication ».
Carte de presse n° (facultatif) : ⌊⌊⌊⌊⌊ N° Sécurité Sociale : ⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊

■ Remboursement des frais à ajouter indépendamment de la rémunération de l'auteur.
Avance frais : ..... Avance rémunération : .....
Le remboursement des frais se fera sous 30 jours maximum, à partir de la date de dépôt des photographies.

C **OBJET :** .....

Signé par les deux parties accréditées, pour accord des conditions inscrites au recto et au verso de ce bon de commande

Signature de l'Utilisateur (ou du représentant légal du titre)	Signature du Photographe (ou de son mandataire)
À _____ le _____	À _____ le _____
Nom du signataire	Nom du mandataire

Source : ANJRPC-FreeLens

3.1.2. La question de la mesure du travail

Cette question du calcul du temps de travail des pigistes se révèle à bien des égards cruciale dans le cas des pigistes. D'une part, pour les organisations syndicales ou professionnelles, cette quantification permettrait d'établir des frontières entre temps de travail et temps libre afin, notamment, de parvenir à une rémunération plus complète de

l'ensemble du travail des pigistes[274]. D'autre part, et surtout, l'évaluation d'un temps de travail des pigistes s'inscrit à nouveau dans le contexte du rapport délicat qu'ils entretiennent à l'indemnisation du chômage. Qu'il s'agisse d'heures ou de jours, les conditions d'accès à cette indemnisation supposent toujours la réalisation d'une certaine quantité de travail. Dans la mesure où le travail des pigistes s'apparente bien davantage à la réalisation d'une tâche particulière, sa quantification se révèle ardue, faute d'un système d'équivalence tel qu'on le rencontre dans le monde des comédiens, où le nombre de cachets consécutifs définit la valeur horaire affectée à chacun d'eux : il est ainsi possible de convertir un produit artistique (une représentation théâtrale, par exemple) en un nombre d'heures censé représenté le volume de travail qu'y ont consacré les différents participants.

L'absence d'une équivalence de ce type gêne la mesure du volume d'heures, voire la rend impossible[275]. A ce titre, elle est susceptible de compliquer l'obtention d'une indemnisation du chômage, du fait de la difficulté à prouver la réalisation des conditions d'obtention. Dans le cadre d'une réunion dans un café du centre de Paris à l'initiative d'une association professionnelle[276], un pigiste ayant effectué des démarches en ce sens fait alors, sur un mode mêlant le registre humoristique et le souci d'édification (pour des collègues pigistes souvent jeunes ou inexpérimentés), le récit d'un rendez-vous avec un agent des Assedic. Interprétant ce dernier en lui prêtant le ton généralement associé au fonctionnaire obtus et occupé, ce pigiste met alors en scène la question par laquelle l'entretien débute : « combien de temps avez-vous travaillé le mois dernier ? ». Cet énoncé fonctionne à la manière de la chute d'une histoire drôle pour l'assemblée d'une douzaine de pigistes, auprès de laquelle elle suscite une forme d'hilarité résignée. D'une part, l'anecdote se révèle cocasse du fait du décalage qu'elle met en lumière entre l'interrogation rituelle, voire mécanique, d'un agent de l'Unedic chargé en premier lieu de décompter des heures de travail, et les caractéristiques d'une activité de pigiste qui rend

[274] C'est notamment l'argument développé par un inspecteur du travail dans l'une des publications du Syndicat National des Journalistes – CGT (Gérard Filoche, « Pour les pigistes, calculer le temps de travail est décisif », p. 8-9, *Témoins. Revue trimestrielle des journalistes CGT* 20, janvier 2005 [ce numéro de la revue correspond à un numéro spécial pigistes, intitulé *Pour en finir avec la précarité* et rassemblant les actes d'un colloque organisé par le SNJ-CGT à l'occasion du trentième anniversaire de la loi Cressard]).

[275] On peut toutefois remarquer que les partisans d'une extension du système de l'intermittence aux pigistes proposent la mise en place d'un système d'équivalence afin de convertir en un certain nombre d'heures la réalisation de sujets journalistiques, en fonction de leur longueur (nombre de signes dans le cas de la presse écrite, durée dans le cas de l'audiovisuel).

[276] L'un des « apéros pigistes » organisé par l'association Profession Pigiste.

cette opération purement « théorique ». D'autre part, le récit sert à prendre à témoins les autres pigistes pour stigmatiser « l'incompétence » d'une administration peu au fait des spécificités de la pige (« ils n'y connaissent rien »), et faire de ce type d'interactions une expérience partagée, au moins potentiellement, par l'ensemble des pigistes (« c'est toujours la même histoire »)[277]. C'est encore ce que signale une pigiste, en reliant cette question du calcul des heures à la question de la mention à indiquer sur les « feuilles jaunes ».

> Surtout, point de vue horaires, c'est pas la même chose du tout [entre les mentions « fin de CDD » et « fin de pige »]. Puisqu'il n'y a pas de calcul horaire pour les piges, ce qui fait que... alors que fin de CDD, ça veut dire qu'il y a des horaires comptabilisés par rapport au droit du travail. Enfin, donc c'est pas la même chose. Parce que « fin de CDD »... à plein temps, en plus, c'est ça que ça veut dire... Ca veut dire que j'ai travaillé 35 heures par semaine pendant un mois, euh, et, pendant tant de mois... alors que là, il y a pas de calcul horaire, donc, euh, de toute façon, ça joue pas quoi.
>
> (Pigiste, presse d'information générale, née en 1979, entretien du 27 juin 2005)

Mais cette difficulté à obtenir une indemnisation se redouble d'un abaissement des indemnités perçues par le pigiste. Car, devant la difficulté à mesurer avec exactitude le nombre d'heures travaillées de salariés décrits (sous réserve des modifications introduites par les règles de l'Annexe 1 au règlement de l'Unedic) comme des salariés de droit commun, ce sont alors les bulletins de salaire qui servent à établir la durée travaillée. L'équivalence est alors simple : un bulletin de salaire équivaut à un mois de travail à temps complet. Un pigiste n'ayant effectué avec un employeur particulier qu'une unique pige, équivalant à une faible rémunération, se voit attribuer un nombre d'heures important pour des revenus souvent dérisoires. Le salaire journalier de référence, et donc ultérieurement les indemnités qui sont calculées en sont diminués d'autant. A travers cette question de la temporalité se dessinent alors d'autres explications possibles de la plus grande distance des pigistes à l'assurance-chômage, qui tiennent alors à la manière dont s'y articulent marchés du travail et des produits, rendant moins aisée que dans le cas des comédiens la définition claire d'un temps de travail et donc la mise en évidence de droits

[277] Sur une liste de discussion électronique, une autre pigiste présente une anecdote identique et conclut son récit d'un laconique « c'est le *running gag* de nos vies », universalisant à l'ensemble des pigistes cette péripétie personnelle.

réunis justifiant de l'obtention d'indemnités de chômage et, le cas échant, contribuant à amoindrir les indemnités perçues.

L'affaiblissement des indemnités auxquelles le pigiste peut prétendre répond toutefois également à un autre phénomène, caractéristique des relations d'échange durables que l'on trouve sur ce marché. En effet, si les licenciements apparaissent rares, c'est aussi que l'arrêt d'une collaboration ne prend pas toujours la forme d'une rupture brutale distinguant de manière claire et univoque un « avant » et un « après », mais bien souvent prennent l'aspect de la déliquescence lente d'une relation.

> Ce qui est terrible, c'est qu'on te fout jamais à la porte. On te fait toujours bosser, mais de moins en moins, quoi. Tu peux jamais prétendre à un licenciement, théoriquement t'as droit à un licenciement quand on te met à la porte, mais on te met jamais à la porte.
>
> (Pigiste, presse économique, né en 1976, entretien du 3 mai 2005)

L'achèvement d'une collaboration engagée depuis longtemps prend donc une forme exactement inverse à celle caractérisant la stabilisation d'une relation d'échange : les rappels de la part de la rédaction s'espacent, deviennent plus rares, puis disparaissent[278]. On peut à ce titre envisager le ralentissement puis l'interruption de ses relations comme des modes de désengagement de l'une ou l'autre des parties de l'échange (ici, généralement, l'employeur). Comme on l'a vu plus haut, dans la mesure où l'engagement dans une relation rend plus coûteux et plus difficile d'y mettre un terme, son achèvement suppose un travail de désengagement de la relation, *i.e.* de réduction des coûts associés à sa fin. Et, de même qu'il est souvent impossible de savoir si l'engagement dans une relation constitue le résultat de la mise en œuvre d'une stratégie définie *ex ante*, on ne saurait juger de l'existence de motifs *ex ante* permettant de rendre compte de ce désengagement et d'en rendre compte. Celui-ci peut correspondre à de multiples raisons allant d'une perte de confiance envers le pigiste à une modification, même mineure, de la ligne éditoriale du média rendant moins nécessaire le recours fréquent à une spécialité journalistique particulière, en passant par le remplacement de

[278] L'importance de ces modalités d'arrêt de relations d'emploi se retrouve, une fois encore, dans les brochures syndicales qui voient dans ce qu'elles nomment « licenciements à petit feu » une manière pour des entreprises cyniquement avisés de s'épargner le paiement d'indemnités de licenciement. Toutes rappellent donc qu'une baisse significative de salaire (de l'ordre de 30 %) constitue un motif d'ouverture d'indemnisation auprès des Assedic.

l'« ancien » pigiste par un « nouveau » jugé de plus grand qualité ou encore des changements dans l'actualité elle-même, ou sa perception sociale, contribuant à l'obsolescence de certains types de thèmes ou de méthodes journalistiques. Dans le cadre de tels désengagements, la requalification par le pigiste de sa relation avec une entreprise de presse peut alors n'intervenir que tardivement[279], au terme d'une période qui aura vu les revenus perçus par le pigiste décroître et donc également les indemnités qu'il serait susceptible de percevoir.

Le positionnement des pigistes sur le marché des produits et du travail, source de l'ambiguïté de leur statut salarial contribue à rendre compte de leur rapport particulier aux dispositifs assurantiels adossés au marché. Un dernier élément doit toutefois être mobilisé afin de parfaire encore la compréhension de ce phénomène. En effet, les différentes explications mises en œuvre permettent de rendre compte des raisons pour lesquelles les pigistes ont davantage de difficulté à satisfaire aux conditions d'obtention d'une indemnisation du chômage, ou à obtenir des indemnités d'un montant en faisant un enjeu central de ce monde. Pour autant, elles laissent dans l'ombre les raisons du peu d'intérêt qu'ils portent à cette question, de leur réticence à manipuler une catégorie de classement qui leur semble, à bien des égards, étrangère.

3.2. Organisation de l'activité, initiative de l'échange et catégorisations

Si le placement des pigistes au croisement du marché du travail et du marché des produits permet de progresser dans la compréhension de leur rapport ambigu au chômage, et s'il apparaît difficile, dans leur cas, de distinguer des temps de travail et de non-travail, ce n'est pas seulement l'effet d'une impossibilité à calculer leur temps de travail. C'est aussi un effet de la manière dont les échanges se déroulent sur ce marché incertain : marché du travail qui est aussi un marché des produits, le marché de la pige laisse une grande liberté au pigiste dans la définition de ce qui sera échangé. Comme on le signalait plus haut, c'est souvent lui qui a l'initiative de la relation avec une entreprise de presse, surtout dans les premiers temps de cette relation.

[279] La règle des « 30 % » mentionnée dans la note précédente implique en particulier que la caractérisation de la situation comme justifiant la perception d'indemnisations de chômage intervient nécessairement de manière décalée avec le moment où ce « licenciement » intervient.

3.2.1. Temporalité de l'organisation, temporalité de l'individu

Sur ce marché, la fin d'une collaboration s'apparente donc à un désengagement de l'un des partenaires et se traduit, pour reprendre des termes employés plus haut, par le passage d'un régime d'échange à un autre : ces échanges tendent à s'éloigner peu à peu de l'idéal-type d'échange de travail salarié, duquel l'engagement progressif dans la relation l'avait rapproché. L'initiative de l'échange tend alors à être confiée toujours davantage aux seuls pigistes – l'employeur, de son côté, « ne rappelant plus » ou « rappelant » de moins en moins. De nouveaux échanges peuvent donc avoir lieu, Seulement, ils sont alors à nouveau conditionnés à la capacité du pigiste à « placer un sujet ». Cette caractéristique de l'organisation de l'activité et des échanges introduit une grande part de flou dans le concept de « licenciement », qui se retrouve régulièrement dans les entretiens menés auprès de pigistes.

> Tu n'es jamais au chômage. Parce que les mecs te disent que t'es pas licencié, ils te disent que t'as qu'à proposer des sujets.
>
> (Pigiste, presse féminine, née en 1962, entretien du 28 juin 2005)

Si cette pigiste présente ce type de remarques comme une manière pour des employeurs assez peu scrupuleux de ne pas reconnaitre la réalité du licenciement et donc de ne pas fournir d'attestation d'employeur et de refuser, le cas échéant, de verser des indemnités de licenciement, on peut également, et surtout, y voir l'expression d'une modification des relations d'échange l'unissant à ces employeurs, à travers le déplacement d'un régime d'échange vers un autre. De ce fait, identifier un « terme » à la relation se révèle, à nouveau, une opération vouée à l'échec. Toutefois, cette question d'une initiative du pigiste toujours susceptible d'être accueillie favorablement soulève à nouveau la question de l'organisation de l'activité dans le monde de la pige, et de ses différences avec celui de l'art dramatique.

Les organisations-structures que l'on rencontre dans ces deux mondes diffèrent grandement. Si elles peuvent apparaître comme de micro-organisations, tant dans le cas des comédiens que des pigistes (ne serait-ce qu'au regard de la demande de travail, souvent modeste, qu'elles émettent), l'inscription temporelle de leur activité est loin d'être identique. Rappelons que sur le marché de l'art dramatique, les structures d'emploi sont généralement marquées par une forte discontinuité – le propre de l'économie de

produit unique qui caractérise les mondes de l'art en général se retrouve, dans le cas particulier du spectacle vivant, dans les caractéristiques des organisations vouées à leur production. Le cas des compagnies théâtrales est ici exemplaire, qui voient leur activité être par nature discontinue dans la mesure où les équipes se rassemblent en son sein le temps de la production d'un projet précis, et se dispersent une fois celui-ci arrivé à son terme. Cette organisation par projet concerne également les entreprises cinématographiques ou audiovisuelles (même si la temporalité du projet lui-même varie de l'un à l'autre de ces sous-mondes).

L'inscription temporelle de l'activité est différente dans le cas des entreprises de presse, qui ne s'inscrivent pas dans le même modèle économique que les entreprises de spectacles. En particulier, l'activité des entreprises de presse n'est pas marquée par la même discontinuité que celle propre au monde de l'art dramatique. Contrairement aux organisations artistiques qui voient les projets se succéder à intervalle régulier, les entreprises de presse voient leur activité se dérouler continûment, les produits (publications, émissions, etc.) se succèdent en effet à périodicité généralement fixe. Et si les organisations-structures qui emploient les pigistes peuvent être de micro-organisations à l'existence éphémère (en cas de faillite après une brève existence), ce n'est pas pour autant une caractéristique de leur activité qui, elle, s'inscrit dans un horizon temporel continu. En règle générale, ces organisations sont davantage vouées à être des structures durables que les compagnies employant des comédiens intermittents. La temporalité de l'organisation-structure (les entreprises de presse) ne se superpose donc pas celle de l'organisation-procès (les relations que les pigistes entretiennent avec les organisations-structures).

Le décalage des deux se retrouve par exemple au niveau de la perception des rémunérations. Sur ces deux marchés du travail adossés à des marchés des produits, la livraison des derniers précède le paiement du premier : c'est souvent à l'issue des représentations que la majeure partie du travail des comédiens est rémunérée, c'est après la publication de l'article que l'essentiel des rémunérations des pigistes est versé. Cependant, tandis que les comédiens sont généralement rémunérés à l'issue des représentations, ce délai est bien plus important dans le cas des pigistes, ce qui manifeste la poursuite de l'activité de l'entreprise de presse au-delà de la seule collaboration avec le pigiste. Il est en effet d'usage, dans la presse écrite, de rémunérer l'auteur d'un article à l'issue du mois de parution du texte. Ce paiement retardé participe d'une division du

calendrier d'un pigiste en deux parties : les mois travaillés d'une part, les mois rémunérés de l'autre.

> – C'est très difficile de prévoir ton mois, parce que par exemple, là le 15 mars, je rends mes papiers pour le numéro de mai, sachant que c'est payé à la fin du mois de publication, donc je serai payée au premier juin...
> – *Pour des trucs que tu fais actuellement...*
> – Des trucs que j'aurai rendus le 15 mars.
> – *Deux mois et demi avant.*
> – Ben, ça fait... pour à peu près savoir où tu en es, c'est très compliqué. T'es toujours en décalage.
>
> (Pigiste, presse culturelle, née en 1977, entretien du 3 mars 2005))

> – *Là, par exemple, en ce qui te concerne, [la rémunération mensuelle] est inégale dans une fourchette qui... Un bon mois, un mauvais mois, c'est combien, à peu près ?*
> – Et ben, mauvais mois... C'est bizarre parce que je parlerais pas de bons et de mauvais mois, par contre, je parlerais plutôt de « mois où je suis pas payé » parce que par exemple je fais les piges mais qu'elles sont payées le mois suivant et que pour l'instant c'est pas régulier.
>
> (Pigiste, presse d'information générale, née en 1979, entretien du 27 juin 2005))

Cette particularité des calendriers de pigistes agit dans le sens d'une confusion des temps sociaux, et est susceptible d'empêcher l'assimilation de périodes rémunérées mais dépourvues d'emploi à des périodes chômées. Surtout, cette question des rémunérations « retardées » contribue à mettre en lumière le rôle de cette pérennité des entreprises de presse dans le rapport qu'entretiennent les pigistes à l'indemnisation du chômage. La demande de travail sur le marché étant de ce fait continue, sinon permanente, il est toujours possible, du moins en théorie, à un pigiste de « placer un sujet » auprès d'une entreprise de presse. En d'autres termes, il a toujours la possibilité d'entamer ou de réactiver une relation d'échange avec des employeurs sur ce marché, ce qui intervient dans les jugements qu'il porte sur une situation qui ne sera plus nécessairement qualifié de « chômage ».

3.2.2. Catégorisations officielles et catégorisations indigènes

On peut alors faire l'hypothèse que la manière dont s'organise l'activité de pigiste, et l'initiative qui lui échoit régulièrement dans l'échange, a un impact, à un niveau cognitif sur la perception et la qualification des différents temps sociaux scandent son activité. La possibilité toujours acquise de créer les conditions d'un échange avec une

entreprise de presse, *i.e.* sa capacité permanente de création de son propre emploi, interfère avec le maniement indigène des catégories officielles de « chômage » et de « chômeur ». Demazière (2003) a mis en évidence comment la qualification de tel individu comme « chômeur » ou de telle période comme « chômage » se trouve au croisement de catégorisations officielles (à travers des institutions comme l'ANPE, l'Unedic, le droit du travail, etc.) et de catégorisations indigènes supposant la mobilisation d'un sens subjectif construit au cours d'interactions : « les catégories sociales peuvent être pensées de manière relationnelle, car elles sont fabriquées, reproduites, renouvelées à travers des interactions qui réinterprètent sans trêve les règles et les identités, et qui supposent une réflexivité des sujets engagés dans ces interactions. » (Demazière, 2003, p. 103). Dans le cas des pigistes, il semble bien que les catégories institutionnelles (relayées ici par les organisations syndicales) qui voient dans le chômage une privation d'emploi se heurtent à des représentations indigènes au sein desquelles la notion d'« emploi » se révèle assez peu opérante, sans doute moins que celle, plus large, de « travail ». On en trouve de nombreux exemples dans les entretiens qui, souvent, associent les termes de « chômeur » ou de « chômeur » à un adverbe d'intensité (« vraiment au chômage », « totalement au chômage », « être réellement chômeur »…) marquant linguistiquement la distance par rapport à ces catégories.

Là encore, une technique comme le « placement de sujet », typique de l'activité de pigiste et centrale en tant qu'elle peut initier des échanges marchands, se révèle éclairante de ce rapport au chômage, puisqu'elle désigne les modalités par lesquels l'activité de pigiste est constituée, pour une large part, d'un travail de création d'emploi. Cet exercice de recherche de sujets « intéressants » puis de démarchage de rédactions s'effectue en effet de manière solitaire et isolée. Elle ne s'inscrit pas dans le cadre d'un quelconque contrat, même tacite, avec un employeur et ne donnera pas lieu à d'autres rémunérations que celles perçues au moment du paiement du produit auquel elle aboutira peut-être. Durant toute cette période de recherche, le pigiste est, au sens des catégories officielles, en recherche d'emploi, il ne se considère pas cependant comme étant au chômage. Travaillant seul, généralement à domicile, démarchant des entreprises de presse, le pigiste se situe alors dans une zone au sein de laquelle les frontières entre travail et hors-travail, emploi et chômage sont particulièrement floues. Il est tentant de rapprocher cette phase de recherche et de développement de sujets par le pigiste des temps de répétitions dans le cas des comédiens intermittents. Une telle association paraît

cependant erronée : les répétitions des comédiens s'inscrivent déjà dans le cadre généralement collectif d'une organisation par projet et sont orientées en vue de sa réalisation, tandis que l'activité de recherche du pigiste consiste à trouver une idée d'investigation journalistique et à rassembler les conditions de sa production ultérieure. A ce titre, elle correspond davantage au travail d'un peintre ou d'un metteur en scène, ou à celui d'un comédien écrivant une pièce dans le but de la représenter à terme – mais s'agit-il alors d'un comédien ou d'un dramaturge ? Et si, généralement, rechercher un emploi, c'est « manifester tout simplement que l'on n'est pas enfermé dans le chômage, c'est indiquer que le chômage reste une situation transitoire, c'est conjurer cette insécurité » (Demazière, 2006, p. 95), l'exemple des pigistes radicalise encore cette fonction de réassurance : dans leur cas, il semble bien que la recherche d'emploi exclue, du point de vue cognitif des catégorisations indigènes, le chômage lui-même.

> Et je pense énormément mes sujets, je bosse énormément mes sujets. Ca, c'est clair que c'est pas rentable. Entre ce qui paraît, ce que j'ai bossé, même si c'est bien payé... Mais c'est la seule façon que j'ai de trouver des sujets, des angles qui n'ont pas été faits, qui n'ont pas été –comment dire ?– je vais pas dire composés...
>
> (Pigiste, presse culturelle puis locale, née en 1968, entretien du 27 novembre 2004)

> *– Comment tu t'y prends pour trouver des piges? Imagine, si demain Télévision publique te...*
> – Alors là, je suis très mal.
> *– A ce point-là?*
> – Ah ouais. Je suis très mal. Ca m'embêterait beaucoup parce que depuis le mois de... 2002, ça va faire trois ans, je travaille qu'avec eux, donc tous mes autres contacts... sont plus qu'en jachère, donc il faut renouer les fils, reprendre des contacts, se mettre au courant de qui va faire quoi, qui aura besoin de qui. […] Faut passer des coups de fil, faut aller voir des gens, il faut commencer à travailler sur des dossiers pour proposer des histoires, enfin c'est... tout un boulot, quoi. Qui est assez usant.
>
> (Pigiste, télévision publique, né en 1971, entretien du 25 janvier 2005))

Organisant leur activité de manière autonome, les pigistes ne feraient que modérément l'expérience de l'absence de temps finalisé dont Lazarsfeld et son équipe ont montré qu'il participe de la définition du chômage autant qu'il en est la conséquence (Lazarsfeld, Jahoda, Zeisel, 1981, chap. 5)[280]. Travaillant sans relâche à créer les

[280] On ne saurait négliger l'importance de la variable temporelle dans la réflexion de Lazarsfeld, Jahoda et Zeisel, Demazière (2003, p. 220) rappelle en effet que le projet qui aboutira aux *Chômeurs de Marienthal* était initialement conçu comme une recherche sur le temps libre.

conditions d'un emploi ultérieur, les pigistes fixeraient eux-mêmes le but de leur activité, là où le chômage repose sur la disparition d'une finalité donnée de l'extérieur. C'est, là encore, une grande différence avec la population des comédiens qui s'insèrent généralement dans des projets collectifs dont ils ne définissent qu'à la marge le terme et les objectifs. A l'exception de ceux qui s'investissent dans des projets de *one-man show*, les comédiens ne peuvent donner une finalité à leur temps à la manière des journalistes pigistes qui effectuent le travail préparatoire à un « placement de sujet ». L'autonomie dans le travail que connaissent comédiens et pigistes ne permet pas pour autant d'assimiler sans réserve les deux expériences de travail qu'ils éprouvent, notamment au regard de la différence dans la qualification des différents temps rythmant l'existence.

L'activité de pigiste apparaît donc plus proche encore que celle de comédien de certaines formes de travail indépendant. Leur distance par rapport à une notion comme celle de « chômage » peut en effet pour partie s'expliquer par la possibilité qui leur est toujours offerte de finaliser leur temps : les temps dépourvus d'engagement étant généralement consacrés aux travaux et recherches préparatoires à des échanges futurs, et participent ainsi aux techniques de « placement de sujet ». A ce titre, le rapport des pigistes à l'indemnisation du chômage contribue à réinterroger la manière dont ont été historiquement constituées les catégories de chômage et de chômeur. Celle-ci repose en effet sur la cristallisation d'un lien salarial qui a longtemps constitué certaines populations de travailleurs comme catégories problématiques (Topalov, 1994 ; Salais, Baverez, Reynaud, 1999). Autonomes dans leur travail, exerçant souvent à domicile, attachés simultanément à plusieurs établissements, Les caractéristiques de l'organisation de l'activité des pigistes contribuent à réactiver, sous une lumière nouvelle, le problème historique du flou des frontières de cette notion de chômage.

Conclusion du chapitre

L'exemple du chômage constitue une entrée particulièrement efficace pour souligner les différences entre les deux populations de comédiens intermittents et de journalistes pigistes. La centralité de la perception des indemnités afférentes dans le cas des comédiens et leur incongruité dans celui des pigistes mettent en jeu l'ensemble des points de divergences entre ces deux univers marchands. Un grand nombre d'imputations

causales peuvent en effet être esquissées afin de rendre compte de ces attitudes différentes envers les dispositifs des Assedic, la plupart peuvent cependant être renvoyées aux dissimilitudes entre les deux structures marchandes accueillant les activités des comédiens et des journalistes pigistes.

D'abord, les contrastes dans les *modalités de segmentation de ces marchés* (interne/externe dans le cas des journalistes ; primaire/secondaire dans celui des comédiens) sont en effet un premier principe général de compréhension de ces phénomènes. Ils permettent en effet, dans une certaine mesure, de rendre compte des équipements distincts caractérisant ces marchés, et donc de la plus grande facilité que rencontrent les comédiens pour réaliser les conditions d'obtention d'une indemnisation de leurs périodes chômées ; mais aussi de comprendre l'existence, dans le cas des pigistes, d'une contestation du salariat inconnue, sous cet aspect, dans le monde de l'art dramatique, au sein duquel se présente un salariat spécifique qui fait figure de norme attractive plutôt que répulsive.

Ensuite, et surtout, le positionnement différencié des uns et des autres au *croisement d'un marché du travail et d'un marché des produits* permet de mieux saisir les différences dans l'appréhension, et donc la qualification, d'une situation comme chômage. D'une part, parce que la nature même du produit qui est échangé sur ces deux marchés varie, ainsi que les caractéristiques des organisations qui y opèrent et avec lesquelles pigistes et comédiens entretiennent des relations d'échange. La catégorisation d'une période comme chômée s'effectue en effet à l'intersection des temporalités strictement individuelles du travail de pigiste ou de comédien et des temporalités collectives des organisations chargées de diffuser ce produit (entreprise de spectacles ou de presse). La discontinuité de l'organisation par projet rend alors plus facile la qualification d'un temps comme constituant du chômage que la continuité inhérente aux entreprises de presse. D'autre part, et surtout, la confusion des deux marchés, dans le cas des pigistes, modifie leur situation en leur donnant, dans une large mesure, l'initiative des échanges avec les entreprises qui les emploient, et donc en contribuant à apparenter leur activité à celle d'un travailleur indépendant qui organise son temps en fonction d'objectifs qu'il définit lui-même.

Conclusion générale

L'étude des liens d'emploi est une entrée méthodologique pour comprendre le fonctionnement des mondes de l'art dramatique et de la pige. Se concentrer sur les relations d'échange qu'entretiennent les acteurs avec des clients qui sont aussi des employeurs permet ainsi de décrire les mécanismes qui président aux actions et phénomènes rencontrés dans ces mondes, et qui contribuent à les définir. Ces relations permettent de dessiner les points de convergence et de divergence entre ces deux marchés en apparence similaires et de rendre intelligibles les comportements qui s'y observent. Les dynamiques du développement de ces deux univers au cours des années récentes se révèlent par exemple voisines, et brossent le tableau d'une expansion continue accompagnée d'un creusement des inégalités interindividuelles formant le socle d'une croissance déséquilibrée. De même, les discours, de déploration ou de louange, que ces développements ont suscités empruntent des voies souvent identiques, et surtout partagent les mêmes limites.

En incitant à mettre l'accent sur la manière dont les relations d'échange que nouent pigistes et comédiens ont été progressivement qualifiées de salariées, l'adoption de ce point de vue invite à s'intéresser à l'organisation de ces marchés, et en particulier à la segmentation de ces marchés et son évolution. Dans le cas des comédiens, la division du marché en un segment primaire et un segment secondaire a progressivement laissé la place, durant la période d'observation, à un marché unique, celui de l'intermittence ; chez les pigistes, le schéma opposant un marché interne à un marché externe se révèle le plus approprié pour décrire des structures marchandes qui, par ailleurs, paraissent s'être davantage polarisées au cours des dernières années.

Cette différence a un rôle central, puisqu'elle met en scène l'existence, dans le cas des pigistes, d'un autre possible – celui de journaliste non-pigiste – qui justifie l'exclusion des pigistes du champ du salariat, dans les discours d'abord, dans les pratiques ensuite. La comparaison de la situation des pigistes et de celle des comédiens est ici éclairante en ce qu'elle met en évidence que la dotation assurantielle de ces marchés se trouve au croisement de deux logiques : d'une part, la prise en compte des caractéristiques de l'activité sur ces marchés et de ces rythmes, définis aussi bien sur le marché du travail que sur celui des produits, et, d'autre part, les impératifs de la construction d'une profession sur un mode juridictionnel. Entrer dans ces mondes par le prisme des relations d'emploi permet donc de tracer les grands principes d'organisation de ces marchés, et les directions suivies par les tentatives de construction dont ils ont fait l'objet.

L'analyse met du reste en évidence le rôle que joue, pour l'activité individuelle, l'attachement à certains employeurs avec lesquels les relations sont durables et longues. L'activité ne se déploie pas tous azimuts entre un grand nombre d'employeurs interchangeables mais tend à se répartir de manière inégale entre deux groupes d'employeurs : ceux avec lesquels sont entretenus des liens récurrents, et ceux avec lesquels ces liens ne sont que ponctuels et éphémères. L'impact des premiers sur la situation marchande des individus se révèle fondamental : le volume d'emploi qu'ils représentent est à la fois plus important et plus régulier que celui des autres employeurs, si bien qu'en dépit d'un nombre total de partenaires d'échange souvent très important, l'essentiel de l'activité se concentre généralement sur un nombre assez réduit d'entre eux. De plus, en fonction de l'existence ou non de dispositifs assurantiels adossés à ces marchés, le rôle de ces employeurs est susceptible de s'étendre au-delà même du simple temps de l'échange, à travers les revenus différés de l'assurance-chômage à l'accès desquels ils contribuent largement. Au total, l'option suivie dans le cadre de cette recherche d'envisager ces mondes à partir de l'angle des seules relations d'échange permet d'aboutir à une meilleure connaissance de l'ensemble de ces mondes, autant au niveau de la manière dont ils sont structurés que des comportements marchands que l'on peut y rencontrer et qui, tous deux, participent de leur organisation.

Cette étude permet cependant de dégager des conclusions d'une portée plus générale que le seul approfondissement des connaissances sur quelques domaines d'activité. A partir de l'exemple des comédiens et des pigistes, il est en effet possible de suggérer quelques hypothèses d'ordre plus théorique relatives à la sociologie économique des marchés. En particulier, il apparaît que ces marchés que l'on a qualifiés d'incertains ne sont pas, pour autant, des marchés *anarchiques*. Ces marchés se définissent à partir d'un certain nombre de traits distinctifs qui pourraient laisser croire que la seule « loi » qui y prévaudrait serait celle d'un fonctionnement économique aussi émulateur que destructeur : faible ancrage organisationnel, et donc extériorité des individus par rapport à ces organisations floues, ambiguïtés sur la nature même du bien échangé, relations d'échange qui ne s'inscrivent *a priori* que dans le temps court des collaborations éphémères. Sur ces marchés incertains, les échanges entre offreurs et demandeurs ne se comprendraient alors, dans leur formation comme dans leur déroulement, que par référence à des caractéristiques irréductiblement individuelles, à plus forte raison que les qualités du bien produit y sont fortement attachées à l'identité de son producteur. L'absence, sur ces marchés, de cadres collectifs serait à l'origine d'un retour des spécificités de l'individu comme seul principe d'intelligibilité des mécanismes marchands. Ce tableau, rapidement brossé, est dans une large mesure erroné. L'application des instruments de la sociologie économique à ces mondes montre en effet, au contraire, que ces marchés incertains sont bel et bien organisés – l'activité qui s'y déploie et les échanges qui s'y nouent présentent une structure sous-jacente.

Cette organisation s'appréhende d'abord à travers la mise en place d'un système de règles et de dispositifs participant de la construction sociale de ces marchés. Prenant acte de certaines de leurs caractéristiques et du type de biens qui s'y échangent, des normes sont mises en place afin d'encadrer les échanges qui rythment son activité. Dans le cas des comédiens, le constat d'une organisation par projet impliquant des reconfigurations régulières des collectifs de travail a suscité la mise en place d'un cadre salarial original, mêlant une forme contractuelle particulière (le CDD d'usage constant) à un mécanisme d'indemnisation spécifique du chômage susceptible d'apporter des revenus de complément durant les périodes chômées. Quant aux pigistes, leur salarisation a connu une histoire plus heurtée qui témoigne à la fois du rôle de la prise en compte de la nature du bien échangé (s'agit-il ou non d'un produit journalistique ?) sur la manière dont sont socialement construits ces marchés, ainsi que l'impact qu'a sur elle leur structure, et

notamment l'existence ou non d'une segmentation : le fait que le marché des pigistes soit un segment du marché journalistique joue un rôle central, qui permet de rendre compte de nombreuses divergences avec le marché de l'art dramatique. Cette organisation des marchés par l'édiction de règles de nature juridique et assurantielle dépend donc dans une large mesure de la structure effective de ces marchés.

Néanmoins, dans leur commune assimilation au salariat, les deux mondes étudiés ici participent aux interrogations récentes sur le salariat lui-même. La salarisation d'espaces sur lesquels s'échange un bien qui hybride des traits empruntant aussi bien au produit qu'au travail contribue à interroger les fondements mêmes de la relation salariée. Salarier pigistes comme comédiens consiste en effet à revenir sur les critères juridiques classiques de subordination, inopérants dans le cadre de marchés incertains compte tenu de la large autonomie dont y bénéficient les individus. Le rattachement de ces populations au salariat n'est possible qu'au prix de sa redéfinition : d'une conception d'inspiration toujours plus ou moins marxienne de la subordination entre un employeur et une main d'œuvre qui met à sa libre disposition sa force de travail, on passe alors à une vision mettant l'accent sur les liens de dépendance économique s'exerçant entre les partenaires d'échange, à la manière des relations qu'entretient une firme avec certains de ses sous-traitants. Au-delà de l'enjeu étroitement juridique de définition du terme « salariat », la manière dont les relations d'emploi sont encadrées met en évidence l'évolution de ces relations elles-mêmes dans des contextes organisationnels et marchands différents : l'autonomie dans la réalisation du travail ne s'accompagne que d'une indépendance relative dans les formes d'emploi, même si le déséquilibre s'exprimant dans le salariat classique entre employeur et salarié tend parfois à s'y effacer au profit d'une relation plus égalitaire.

L'organisation de ces marchés incertains se réalise également à travers les relations d'emploi elles-mêmes, par le biais des différentes techniques de stabilisation de son parcours que mobilise l'individu, sans nécessairement que ce soit d'une manière consciente et stratégique. C'est l'une des premières conclusions qui se dégage de cette recherche : certaines relations d'emploi s'approchent d'un idéal-type d'échange de travail salarié pourtant souvent considéré comme désuet sur ce type de marchés. L'absence d'un cadre formel garantissant une intégration des individus dans des structures stables et

pérennes se trouve en effet compensée par une organisation issue des relations d'emploi tissées par les individus, et des appariements qu'ils peuvent réaliser avec des employeurs. Dans cette organisation des marchés incertains, la récurrence des liens d'emploi, leur inscription dans la durée et la stabilité, occupent une place particulière. Elles restaurent en effet un attachement qui rappelle à certains égards l'idéal-type d'échange de travail, de type de fordiste. Si ces mondes paraissent incarner une réalisation du modèle théorique du marché de concurrence pure et parfaite, les « sociations » entre offreurs et demandeurs sont loin d'être toujours éphémères.

Le développement de relations d'emploi de cette nature, répétées et de longue durée, montrent qu'à bien des égards ces marchés sont disposés à adopter le fonctionnement de marchés internes, au sein duquel les collaborations ont vocation à se perpétuer et qui constituent aussi des réseaux qui permettent d'introduire de la prévisibilité dans leur action. Les comédiens qui sont parvenus à établir des liens de cette nature avec quelques employeurs s'opposent alors à ceux qui ne travaillent que ponctuellement avec eux, et errent potentiellement de projets en projets sans parvenir à ce que leur succession ait d'autre principe que chronologique. Dans le cas des pigistes, ce schéma se présente sous la forme d'une tripartition : les pigistes « réguliers » d'un titre de presse se distinguent autant des journalistes non-pigistes qui font partie de manière permanente, et souvent exclusive, de la rédaction que des pigistes « occasionnels » avec lesquels ce titre n'entretient pas de collaboration longue et qui doivent toujours ré-initier une collaboration qui ne va pas de soi. L'engagement des uns et des autres dans une relation récurrente transforme les conditions de la concurrence à laquelle ils sont confrontés, et vient en particulier desserrer celles à laquelle s'affrontent comédiens et pigistes. Les conditions de la concurrence influent sur les échanges, et notamment sur leurs termes : une concurrence accrue tend, toutes choses égales par ailleurs, à dégrader la situation des offreurs, conformément aux constats statistiques qu'une observation de ces secteurs met en évidence. Mais cette concurrence varie également en fonction des échanges que l'individu parvient à établir, et plus encore à pérenniser. La concurrence n'est donc pas une donnée exogène s'exerçant implacablement sur les individus et sur laquelle ils n'ont aucune prise.

Plus encore, l'organisation de ces marchés par la structure des échanges met en évidence que ces marchés incertains n'en sont pas moins des *mondes* au sein desquels la réalisation de l'activité dépend de la mobilisation des membres d'une chaîne de

coopération, et repose sur des conventions qui permettent de coordonner les activités et par référence auxquelles évaluer leur qualité. Le prolongement de la relation au-delà de la première collaboration est le résultat d'une conformité des différents acteurs aux conventions qui sont mises en œuvre dans l'activité. Celles-ci favorisent la coordination des actions individuelles en permettant aux employeurs d'anticiper les actions d'un comédien ou d'un pigiste, et en permettant à ces derniers d'anticiper les attentes de leurs employeurs. L'établissement de relations durables, qui substitue une coopération stable à la lutte intéressée constitutive du phénomène marchand, contribue à réduire l'incertitude.

Modifiant les conditions de la concurrence en introduisant de la coopération dans un univers conflictuel, les relations d'emploi interfèrent avec les structures marchandes elles-mêmes. Ces relations viennent d'une part modifient les interactions qui définissent ces marchés. Mais leur segmentation, ainsi que le degré de confusion entre travail et produit qu'on y rencontre, modifient l'impact de ces relations, à travers le nombre et l'intensité des contacts noués par les comédiens et les pigistes. Le rôle de ces relations récurrentes dans l'activité et la situation marchande des individus repose sur un support conventionnel, à partir duquel se forment les jugements présidant à cette récurrence. Il apparaît ainsi que la distance, physique (dans le cas du travail à domicile) ou simplement organisationnelle (dans le cas de l'extériorité par rapport aux structures d'emploi) n'abolit pas les contraintes de l'action collective, même si elle contribue au renouvellement d'un salariat largement apuré de la subordination.

Ces marchés incertains sont donc loin de revêtir l'aspect qui leur souvent prêté, pour le louer ou le condamner. Au-delà des discours qu'a suscité l'émergence de marchés de ce type au cours des dernières décennies, l'analyse aboutit à la conclusion selon laquelle ces évolutions n'ont pas marqué la disparition de l'idée d'organisation, mais en signalent une métamorphose. A bien des égards, sur ces marchés, les organisations-structures sont de taille réduite, *i.e.* n'emploient que peu de personnel permanent, voire ne sont pas permanentes elles-mêmes (comme dans le cas des compagnies théâtrales). Pour autant, elles peuvent présenter des cycles de production réguliers : l'incertitude sur ces marchés ne concerne pas nécessairement l'activité globale qui est celle des organisations-structures qui s'y trouvent et qui ne correspond donc pas à une production au rythme erratique, voire imprévisible. Seulement, ces organisations empruntent une forme flexible, susceptible de s'adapter aux contraintes d'une économie de produits uniques qui

rend nécessaire la recomposition fréquente des collectifs de travail et implique donc de n'entretenir, de façon permanente, qu'une équipe aux faibles effectifs.

Dans ces conditions, l'organisation du travail (l'organisation-procès), c'est-à-dire la coordination des différents participants au projet, ne peut se faire qu'en dehors des organisations-structures elles-mêmes, généralement dans le cadre d'interactions entre un journaliste ou un comédien d'un côté, et de l'autre un chef de rubrique ou un metteur en scène. Le recours aux conventions, aussi souples soient-elles, permet dans ce cadre d'assurer le déroulement harmonieux de l'action collective en les débarrassant des strictes idiosyncrasies individuelles ou locales pour y réinstaller des éléments collectifs et généralisables. Ces marchés incertains n'en demeurent pas moins des marchés extrêmement individualisés et personnalisés, ce dont témoignent les discours des pigistes comme des comédiens. En effet, la nature même des biens qui s'échangent sur ces marchés dépend largement de l'identité du producteur, si bien que les jugements qualitatifs formulés par les deux partenaires se fondent en partie sur des évaluations interpersonnelles.

L'analyse menée sur ces marchés incertains, à partir du cas des comédiens intermittents et des journalistes pigistes, permet finalement de mettre en évidence les principes d'organisation qui y règnent et leurs limites. Participant de la relative dilution des frontières entre marché et organisation, entre travail et produit, ou encore entre travail salarié et indépendant, l'expansion de ces marchés adresse à la sociologie économique des questions qui dessinent également des pistes dans lesquelles peuvent s'engager des recherches ultérieures, nées aussi bien des résultats de cette étude que de ses limites. Le choix d'une focalisation sur les relations d'emploi peut être en premier lieu mis à l'épreuve d'une observation pleinement longitudinale, qui n'a pu pour l'instant être menée à son terme. Dans les pages qui précèdent, les relations sont en effet souvent envisagées de manière rétrospective – c'est en particulier sur cette base que sont définis les « noyaux durs » d'employeurs des comédiens. Les transformations de ces relations au fil du temps, la succession dans le temps des employeurs privilégies n'a donc pu être étudiée. Or, à la suite du raisonnement en termes d'engagement mené afin de rendre de la constitution de ces noyaux durs eux-mêmes, on peut émettre l'hypothèse d'un enchaînement, et non d'une simultanéité, de ces relations récurrentes et stables qui

contribuent à définir un régime particulier d'échange de travail sur ces marchés incertains. Une première perspective qui se dégage à l'issue de cette recherche porte donc sur l'analyse des attachements successifs, qui permettent d'interroger plus fondamentalement encore les diagnostics prédisant l'inévitable disparition des formes d'échange de travail de type « fordiste ». Au-delà de l'existence, désormais avérée, de deux régimes d'échange de travail sur ces marchés du travail incertains, l'éventuelle mise en évidence d'attachements quasi-exclusifs durant une période plus ou moins longue et qui se succèdent viendrait alors remettre encore davantage en cause les postulats de ces discours.

L'analyse longitudinale de ces relations d'échange est seule à même de mettre au jour l'existence, sur ces marchés, d'échanges intenses entre un individu et un employeur-client dont l'achèvement entraîne, de la manière décrite plus haut, un approfondissement de l'engagement avec d'autres employeurs et donc une intensification des échanges avec eux. Dans ce cadre, on observerait à chaque période la combinaison de relations d'emploi relevant de chacun des deux régimes. Seulement, les employeurs avec lesquelles les relations les plus intenses sont entretenues pourraient changer d'une période à l'autre. Le recours à cette perspective longitudinale permettrait alors de mieux mettre en évidence les logiques d'engagement et de désengagement à l'œuvre sur ces marchés incertains, qui se manifestent dans les basculements de l'un à l'autre de ces régimes d'échange de travail.

A ce titre, cet intérêt pour une analyse plus nettement longitudinale peut en outre permettre de pousser plus avant le choix méthodologique d'une analyse centrée sur ces relations, en tâchant d'en faire des *descripteurs* des carrières individuelles, notamment grâce à l'analyse de l'articulation, à différents moments du temps, de relations issues de ces deux régimes d'échange. L'absence, dans cette recherche, de réelle analyse longitudinale interdit en effet de poursuivre une réflexion sur l'évolution de la manière dont se mêlent relations ponctuelles et durables au long d'une carrière. Tout porte pourtant à croire que ce serait une manière d'appréhender les carrières individuelles en mettant en évidence certains traits ou parcours caractéristiques : la mise en évidence de « niches » d'activité occupées par des individus se caractérise en effet vraisemblablement par un portefeuille d'engagement nettement différent de celui d'un comédien en voie d'« abandon réaliste », etc. Mais à cette perspective statique peut être ajoutée une optique dynamique afin de mettre en évidence les principes de constitution, au fil du temps, de tel ou tel profil d'activité. L'adoption d'un prisme longitudinal pourrait alors permettre de

valider, ou non, la pertinence d'une généralisation d'une entrée par les relations d'emploi aux carrières se déroulant sur les marchés incertains.

La poursuite de la recherche sur les marchés incertains peut toutefois s'inscrire dans une autre direction, dans laquelle le changement d'optique méthodologique (l'option pour des analyses longitudinales) s'accompagne d'un déplacement de l'objet de recherche, que l'on pourrait brièvement résumer comme le passage de la focalisation de la recherche sur les relations à une concentration sur les réseaux de relations. Il s'agit alors de généraliser les résultats obtenus dans cette étude à propos des liens entre offreurs et demandeurs de travail à l'ensemble des collectifs de travail. Si la formation d'équipes de travail, sur ces marchés incertains, ne procèdent pas d'un attachement organisationnel au sens strict, mais plutôt de relations interpersonnelles durables et stables, on peut alors formuler l'hypothèse de l'existence de collectifs « invisibles », qui se perpétuent de projet en projet sans nécessairement s'inscrire dans le contexte formel de structures pérennes. Les effets de fidélisation mis en lumière dans le cadre des paires formées par un offreur et un demandeur de travail peuvent alors être étendus à un nombre plus grand d'individus, contribuant à tracer, pour reprendre les deux terrains empiriques qui ont été exploités dans le cadre de cette thèse, les contours de rédactions invisibles et de troupes informelles.

Ces collectifs informels contribuent alors à souligner l'ambiguïté de la figure des employeurs, particulièrement nette dans un univers comme celui de la pige où l'action des individus sur un marché s'articule à l'existence d'organisations rationalisées, voire bureaucratisées, au sein desquelles les pigistes nouent des contacts avec un individu qui n'est que rarement leur employeur juridique. En ce sens, une focalisation sur ces seuls employeurs « juridiques » (tels qu'ils s'identifient, dans les bases statistiques, par exemple au moyen de numéros de SIRET) ne permet pas nécessairement de rendre compte de l'ensemble des événements observés sur ces marchés. La formation de tels collectifs peut en effet rendre interdépendants les déplacements des uns et des autres sur ces marchés : ainsi que le signalent de nombreux pigistes (ainsi que des comédiens), un chef de rubrique qui dispose d'un *pool* de pigistes avec lesquels il entretient des relations récurrentes tend souvent, à l'occasion d'un changement de poste vers une autre entreprise, à reconstituer ce même pool de pigistes au sein de cette nouvelle organisation. Mais c'est aussi la mécanique, dans le monde de l'art dramatique, des troupes invisibles et des

« comédiens fétiches ». L'observation apparente d'un changement d'employeurs pour l'ensemble des pigistes concernés masque alors la réalité d'une poursuite des relations avec celui qui occupe *de facto* la fonction d'employeur.

Cette question des collectifs se pose notamment, à l'inverse, dans le contexte d'autres marchés incertains, sur lesquels le placement des individus entre marchés du travail et des produits est ambigu. Ces collectifs peuvent effectivement aussi permettre de comprendre les phénomènes de fidélisation rencontrés dans des secteurs comme ceux du conseil en entreprises dans lequel l'attachement durable des individus à une organisation particulière peut signifier, à l'occasion de l'interruption de cette collaboration, la perte, pour l'organisation, du portefeuille de clients rassemblés par l'individu. Les relations souples qui caractérisent ces marchés empêchent dans une large mesure le développement de procédures formelles prévenant la formation de comportements opportunistes de la part des individus. L'existence de ces collectifs invisibles se conçoit à différents niveaux, qui répondent à la difficile identification de la figure de l'employeur ainsi que, corrélativement, de celle du client. Enfin, l'intérêt pour ces équipes informelles suppose aussi de faire porter le regard sur les collègues de travail et autres intervenants de la chaîne de coopération, afin de repérer les circuits par laquelle peut se diffuser l'information dans ces mondes. Ces voies d'une recherche sur les marchés incertains ne peuvent être ici tracées au-delà d'une simple esquisse. Au-delà des inévitables limites inhérentes à une recherche doctorale, elles soulignent également la nécessité de poursuivre plus avant l'étude de ces marchés particuliers dont le développement paraît inscrit dans les évolutions récentes de l'économie.

Bibliographie

Rapports parlementaires

Brachard E., 1935, *Rapport fait au nom de la commission du travail chargée d'examiner la proposition de loi de M. Henri Guernut et plusieurs de ses collègues relative au statut professionnel des journalistes*. Paris, Chambre des députés, n° 4516, quinzième législature, session de 1935, 22 janvier 1935.

Charpillon J., 2004, *Indemnisation du chômage des intermittents du spectacle. Propositions de nouvelle définition du champ des Annexes VIII et X. Volume I : Texte du rapport et Annexes 1, 2, 3, 4*. Ministère de la Culture et de la Communication, Rapport de l'Inspection Générale de l'Administration des Affaires Culturelles IGAAC 2004 – 32bis.

Fillioud G., 1974, *Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi (n°182) de M. Cressard tendant à compléter le Livre premier du Code du Travail par un article 29u en vue de faire bénéficier les journalistes « pigistes » des dispositions prévues par la loi du 29 mars 1935 relative au statut professionnel des journalistes*. Paris, Assemblée Nationale, 5e législature, seconde session ordinaire de 1973-1974, 25 juin 1974

Fournier B., 2002, *Rapport fait au nom de la commission des Affaires culturelles sur la proposition de loi adoptée par l'Assemblée Nationale après déclaration d'urgence, relative au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle*. Paris, Sénat, n° 166, session ordinaire de 2001-2002, 9 janvier 2002.

Guillot J.-P., 2004, *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel. Propositions à M. Renaud Donnedieu de Vabres, Ministre de la Culture et de la Communication*. Ministère de la Culture et de la Communication.

Latarjet B., 2004, *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant*, compte-rendu de mission. Ministère de la Culture et de la Communication.

Le Garrec J., 2001, *Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur les propositions de loi de M. Jean-Marc Ayrault (n° 3407), relative au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle, et de M. Robert Hue (n° 3412), relative à l'assurance chômage des artistes et techniciens du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel*. Paris, Assemblée Nationale, n° 3426, onzième législature, 28 novembre 2001.

Articles et ouvrages

Abbott A. D., 1988, *The System of professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago, Chicago University Press.

Abbott A. D., 1999, *Department and discipline. Chicago Sociology at One Hundred*. Chicago, Chicago University Press.

Abbott A.D., 2001, *Time Matters. On Theory and Method*. Chicago, Chicago University Press.

Abbott A. D., 2003, « Ecologies liées: à propos du système des professions », p. 29-50 *in* P.-M. Menger (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*. [Actes du colloque de la société française de sociologie, Paris, octobre 1999]. Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme (coll. « Colloquium », 3).

Accardo A. (dir.), 1998, *Journalistes précaires*. Bordeaux, Le Mascaret.

Accominotti F., 2007, « Creativity from Interactions : Artistic Movements and the Creativity Careers of Modern Painters », *Working Paper*, ISERP (Columbia University) – CESTA (EHESS), 51 p.

Akerlof G. A., 1970, « The Market for "lemons" : Quality Uncertainty and the Market Mechanism », *Quarterly Journal of Economics* 84 (3), p. 488-500.

Anderson A. B., Faulkner R. R., 1987, « Short-term Projects and Emergent Careers: Evidence from Hollywood », *American Journal of Sociology* 92 (4), p. 879–909.

Arendt H., 1961 [1958], *Condition de l'homme moderne*. Paris, Calmann-Lévy.

Argyrous G., 1997, *Statistics for Social Research*. Londres, MacMillan, 1997.

Arthur M. B., Rousseau D. M. (eds.), *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New York, Oxford University Press, 1996.

Aubert C., 2007a, « La division du travail au sein d'un organe de presse : modes et usages des formes d'emploi », *Working paper*, CES (Université Paris-1), 16 p.

Aubert C., 2007b, « Modes et usages des formes d'emploi dans les organes de presse écrite : vers une précarisation croissante des journalistes rémunérés à la pige ? », communication aux Journées Internationales de Sociologie du Travail, Londres, 20-22 juin 2007, 16 p.

Bailly P., 2004, « A propos du contrat à durée déterminée "d'usage" », *Revue de Jurisprudence sociale* 1, p. 8-11.

Balazs G., Faguer J.-P., 1996, « Une nouvelle forme de management, l'évaluation », *Actes de la recherche en sciences sociales* 115, p. 68-78.

Balbastre G., 2000, « Une information précaire », *Actes de la recherche en sciences sociales* 131-132, p. 76-85.

Barbier J.-C., 2005, « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie* 46 (2), p. 351-371.

Baret A., 2006, *L'impact de la presse gratuite : nouvelle donne économique et changement sociologique ?* Paris, Connaissances et savoirs.

Barthélémy J., 1996, « Le professionnel parasubordonné », *JCP* [Juris-classeur Périodique].

Barthélémy J., 2003, « Essai sur la parasubordination », *Semaine Sociale Lamy* 1134.

Basset T., Pilmis O., 2007, « A la marge du marché du travail ? Le bénévolat chez les comédiens et les développeurs de logiciels libres », p. 243-255 *in* Florent Gaudez (coord.), *Sociologie des arts, sociologie des sciences*. Tome I. Paris, L'Harmattan (coll. « Logiques sociales »).

Bastin G., 2003, *Les professionnels de l'information européenne à Bruxelles. Sociologie d'un monde de l'information (territoires, carrières, dispositifs)*, thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Catherine Paradeise, Ecole Normale Supérieure de Cachan, 2003.

Baudelot C., Gollac M., Bessière C., Coutant I., Godechot O., Serre D., Viguier F., 2003, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris, Fayard.

Beaud S., Pialoux M., 1999, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris, Fayard

Becker H. S., 1952, « The Career of the Chicago Public Schoolteacher », *American journal of sociology* 57(5), p. 470-477.

Becker H. S., Strauss A. L., 1956, « Careers, personality, and adult socialization », *American Journal of Sociology* 62(3), p. 253-263.

Becker H. S., 1960, « Notes on the Concept of Commitment », *American Journal of Sociology* 66(1), p. 32-40.

Becker H. S., 1983, « Mondes de l'art et types sociaux », *Sociologie du travail* 25(4), p. 404-417.

Becker H. S., 1985 [1963], *Outsiders. Étude de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié.

Becker H. S., 1986 [1966], « Biographie et mosaïque scientifique », *Actes de la recherche en sciences sociales* 62-63, p. 105-110.

Becker H. S., 1988 [1982], *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion.

Bedeian A. G., Mossholder K. W., 2000, « On the Use of the Coefficient of Variation as a Measure of Diversity », *Organizational Research Methods* 3 (3), p. 285-297.

Benney M., Hughes E. C., 1956, « Of sociology and the interview : editorial preface », *American Journal of Sociology* 70 (2), p. 137-142.

Benson R., 1999, « Field theory in comparative context : A New Paradigm for media studies », *Theory and Society* 28 (3), p. 463-498.

Berman E., Bound J., Griliches Z., 1994, « Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures », *Quarterly Journal Of Economics* 109(2), p. 367-397.

Bernard Y., Colli J.-L., 1996, *Dictionnaire économique et financier*, Paris, Seuil.

Besson D., 2004, « 40 ans de services culturels et récréatifs. La télévision détrône le stade et le cinéma », *INSEE Première* 983.

Bessy C., Eymard-Duvernay F., 1997, « Introduction », p. vii-xxix *in Les intermédiaires du marché du travail*. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « Cahiers du Centre d'Etude de l'Emploi).

Bidet A., 2007, « La sociologie du travail face au salariat. Paradoxes d'une métrologie salariale », p. 129-144 in F. Vatin et S. Bernard, *Le salariat*, *op. cit*.

Bielby D. D., Bielby W. T., 1999, « Organizational Mediation of Project-Based Careers : Talent Agencies and the Career of Screenwriters », *American Sociological Review* 64 (1), p. 64-85.

Boltanski L., 1982, *Les cadres. La formation d'un groupe social*. Paris, Minuit.

Boltanski L., avec Y. Darré et M.-A. Schiltz, 1984, « La dénonciation », *Actes de la recherche en sciences sociales* 51, p. 3-40.

Boltanski L., Thévenot L., 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.

Boltanski L., Chiapello E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

Boudon R., Bourricaud F., 2004 [1982], *Dictionnaire critique de la sociologie*. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « Quadrige »).

Bourdieu P., 1975, « L'invention de la vie d'artiste », *Actes de la recherche en sciences sociales* 2, p. 67-93.

Bourdieu P., 1980, « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales* 31, p. 2-4.

Bourdieu P., 1986, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales* 62-63, p. 69-72.

Bourdieu P., 1992, *Les Règles de l'art. Genèse et structure du champ littéraire*, Paris, Seuil.

Bourdieu P., 1996, *Sur la télévision,* suivi de *l'emprise du journalisme*. Paris, Liber (coll. « Raisons d'agir »).

Bourdieu P., 1998 [1re éd. : 1993], *La Misère du monde*. Paris, Seuil (coll. « Points »).

Bourdieu P., 2002, *Le bal des célibataires*. Paris, Seuil.

Bourdieu P., Boltanski L., 1975, « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales* 2, p. 95-107.

Bourdieu P., Chamboredon J.-C., Passeron J.-C., 1983 [1968], *Le métier de sociologue. Préalables épistémologiques*. 4e éd. Paris/ La Haye, Mouton/ EHESS (coll. « Textes de sciences sociales, 1).

Bourdon J., 1992, « Une identité professionnelle à éclipses », *Politix* 19, p. 56-66.

Bouveresse J., 2001, *Schmock ou le triomphe du journalisme. La grande bataille de Karl Kraus*. Paris, Seuil (coll. « liber »).

Boyer R., Saillard Y. (dirs.) 2002 [1995], *Théorie de la régulation: l'état des savoirs*. Paris, La Découverte (coll. « Recherches »).

Burt R. S., 1992, *Structural holes. The social structure of competition*, Cambridge-Londres, Harvard University Press.

Burt R. S., 1995, « Le capital social, les trous structuraux, et l'entrepreneur », *Revue française de sociologie* 36 (4), p. 599-628.

Buscatto M., 2003, « Chanteuse de jazz n'est point métier d'homme. L'accord imparfait entre voix et instrument en France », *Revue française de sociologie* 44 (1), p. 33-60.

Cardon V., 2007, « D'Orphée au roi Lear. Du renouveau naturaliste au renouveau du système des emplois », *Working Paper*, CESTA, EHESS.

Carré S., 2003, « Les “artisans chauffeurs” : l’allégeance dans l’indépendance », p. 263-276 *in* Chauchard J.-P., Hardy-Dubernet A.-C., *La subordination dans le travail. Analyse juridique et sociologique de l’évolution des formes d’autonomie dans la relation de travail*. Paris, La Documentation Française (coll. « Cahier travail et emploi »).

Castel R., 1999 [1995], *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Gallimard (coll. « folio essais »).

Castel R., 2003, *L’insécurité sociale. Qu’est-ce qu’être protégé ?*. Paris, Seuil – République des idées.

Champagne P., 1996, « Le journalisme entre précarité et concurrence », *Liber – Revue internationale des livres* 29, p. 6-7.

Champagne P., 2000, « Introduction : le journalisme et l’économie », *Actes de la recherche en sciences sociales* 131-132, p. 3-7.

Chantelat P., Vignal B., 2002, « L’intermédiation du marché de l’occasion. Echange marchand, confiance et interactions sociales », *Sociologie du travail* 44(3), p. 315-336.

Chapoulie J.-M., 1973, « Sur l’analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie* 14(1), p. 86-114.

Charon J.-M., 1993, *Cartes de presse. Enquête sur les journalistes*. Paris, Stock (coll. « Au vif »).

Chauchard J.-P., Hardy-Dubernet A.-C., 2003, *La subordination dans le travail. Analyse juridique et sociologique de l’évolution des formes d’autonomie et de contrôle dans la relation de travail*. Paris, DARES/ La Documentation Française (coll. « Cahier Travail et Emploi »).

Chaumette P., 1998, « Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant ? », p. 79-87 *in* A. Supiot (dir.), *Le travail en perspectives*. Paris, LGDJ (coll. « Droit et société »).

Chiapello E., 1998, *Artists versus managers. Le management culturel face à la critique artiste*, Paris, Métailié.

Chiesi A. M., 2000, « Operationalizing the concept of Social Capital as a mean of theoretical Clarification », paper presented at the *International Workshop on Social Capital*, Trento.

Chiffoleau Y., Laporte C., 2004, « La formation des prix : le marché des vins de Bourgogne », Revue française de sociologie 45(4), p. 653-680.

CIP-IDF [Coordination des Intermittents et Précaires d’Ile-de-France], 2004, « Ils ont une proposition à faire », *Multitudes* 17, p. 21-29.

Coase R. H., 1937, « The Nature of the Firm », *Economica* 4 (16), p. 386-405.

Cochoy F., 2002, *Une sociologie du packaging, ou l'âne de Buridan face au marché*, Paris, Presses Universitaires de France.

Cochoy F. (dir.), 2004, *La captation des publics : « c’est pour mieux te séduire mon client »*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail.

Cohen D., 1998 [1997], *Richesse du monde, pauvreté des nations*. Paris, Flammarion (coll. « Champs »).

Coleman J. S., 1988, « Social capital in the Creation of Human Capital », *American Journal of Sociology* 94 [Supplement], p. S95-S120.

Conninck F. de, Godard F., 1990, « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation : les formes temporelles de la causalité », *Revue française de sociologie* 31 (1), p. 23-53.

Corsani A., Lazzarato M., 2004, « Intermittence : réappropriation de la mobilité, production du commun », *Multitudes* 17, p. 13-20.

Corsani A., Lazzarato M., 2008, *Intermittents et précaires*. Paris, Amsterdam.

Corsani A., Lazzarato M., Moulier-Boutang Y., Oliveau J.-B., 2005, « Enquête socio-économique sur l'intermittence dans le secteur du spectacle », première partie du *Rapport d'expertise d'initiative citoyenne. Intermittents du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel : les « annexes 8 et 10 », cas particuliers d'une problématique plus générale. Comment financer la protection sociale dans le cadre de la discontinuité de l'emploi*. Association des Amis des Intermittents et Précaires, juin 2005.

Coulangeon P., 2004, *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*. Paris, La Documentation Française (coll. « Questions de culture »).

Crozier M., 1963, *Le phénomène bureaucratique. Essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel*. Paris, Le Seuil.

Crozier E., Friedberg E., 1977, *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*. Paris, Le Seuil.

Cusin F., Benamouzig D., 2004, *Economie et sociologie*. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « Quadrige »).

Daugereilh I., Martin P., 2000, « Les intermittents du spectacle : une figure du salariat entre droit commun et droit spécial », *Revue française des affaires sociales* 54 (3-4), p. 77-92.

David P., 1985, « Clio and the economics of Qwerty », *American Economic Review* 75(2), p. 332-337.

Degenne A., 1998, « La question de l'insertion », Notes pour les journées du LASMAS.

Degenne A., Forsé M., 2004, *Les réseaux sociaux*. 2e éd [1re éd. : 1994]. Paris, Armand Colin (coll. « U »).

Delporte C., 1999, *Les journalistes en France, 1880-1950 : Naissance et construction d'une profession*. Paris, Le Seuil.

Demazière D., 2003, *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?*. Paris, Belin (coll. « Perspectives sociologiques »).

Demazière D., 2006 [1995], *Sociologie des chômeurs*. Paris, La Découverte (coll. « Repères »).

Denier J.-L., 2003, « Requalifications en CDI : stop ou encore ? », *Semaine Sociale Lamy* 1147, p. 10-11.

DEPS [Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques du Ministère de la Culture], 2004, « Emploi et spectacle. Synthèse des travaux de la Commission permanente sur l'emploi du Conseil National des Professions du Spectacle, CNPS, 2003-2004 », *Notes de l'observatoire de l'emploi culturel* 33.

DEPS [Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques du Ministère de la Culture], 2006 a, « Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et du spectacle vivant (1987-2003), d'après les fichiers de la Caisse des congés spectacles », *Notes de l'observatoire de l'emploi culturel* 43.

DEPS [Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques du Ministère de la Culture], 2006 b, Emploi et spectacle. Synthèse des travaux de la Commission permanente sur l'emploi du Conseil National des Professions du Spectacle, CNPS, 2005-2006 », *Notes de l'observatoire de l'emploi culturel* 47.

Derieux E., 2002, « Interrogations sur l'avenir du statut des journalistes. Evolution des techniques et des pratiques d'information et de communication et statut professionnel des journalistes en droit français », p. 15-26 *in* R. Rieffel et T. Watine (dirs.), *Les mutations du journalisme en France et au Québec*. Paris, Ed. Panthéon-Assas.

Derieux E., 2003, *Droit de la communication*. Paris, LGDJ.

Desrosières A., Thévenot A., 2000 [1988], *Les catégories socioprofessionnelles*. 4e éd. Paris, La Découverte (coll. « Repères »).

Devillard V., Rieffel R., 2001, « L'insertion professionnelle des nouveaux journalistes : parcours 1990 – 1998 », p. 121-158, *in* V. Devillard, M.-F. Lafosse, C. Leteinturier, et R. Rieffel R., *Les journalistes français à l'aube de l'an 2000. Profils et parcours*. Paris, Editions Panthéon – Assas.

Doeringer P., Piore M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington (Mass.), Heath.

Dubar C., 1998, « Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion », p. 29-37 in Charlot B., Glasman D. (dirs.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « Pédagogie d'aujourd'hui »).

Dubar C., Tripier P., 2005, *Sociologie des professions*. 2e éd [1re éd. : 1998]. Paris, Armand Colin (coll. « U »).

Dumartin S., Febvre M., 2004, « Loisirs culturels 1999-2004. Indicateurs sociaux annuels », *Insee résultats* 26 (série « Société »).

Dupuis X., 1997, « Système de formation élitaire et insertion : l'exemple des musiciens », p. 71-86 *in* M. Vernières (ed.), *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*. Paris, Economica.

Durkheim E., 1998 [1893], *De la division du travail social*. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « Quadrige »).

Durkheim E., 1997, [1897], *Le Suicide. Etude de sociologie*. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « Quadrige »).

Duval J., 2004, *Critique de la raison journalistique. Les transformations de la presse économique en France*. Paris, Seuil (coll. « Liber »).

Duvignaud J., 1965, *L'Acteur. Esquisse d'une sociologie du comédien*. Paris, Gallimard (coll. « Bibliothèque des idées »).

Eatwell J., Milgate M., Newman P. (dirs.), 1987, *New Palgrave Dictionary of Economics*, 4 t., Londres, MacMillan.

Echaudemaison C.-D. (dir.), 2006 [1989], *Dictionnaire de sciences économiques et sociales*. 7e éd. Paris, Nathan.

Elie J.-P., 2003, *Pigiste, un statut à réformer*. Mémoire pour l'obtention du DESS Fonction humaine et droit social, sous la direction de Françoise Bousez. Paris, Université Paris-II Panthéon-Assas.

Erbès-Seguin S., 1994, « Les images brouillées du contrat de travail », p. 91-115, in P.-M. Menger et J.-C. Passeron, *L'Art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*. Paris, La Documentation Française.

Eveno P., 2008, *La presse quotidienne nationale : fin de partie ou renouveau*. Paris, Vuibert.

Ewald F., 1986, *L'Etat-providence*. Paris, Grasset.

Eymard-Duvernay F., Marchal E., 1997, Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail. Paris, Métailié (coll. « Leçons de choses »).

Fassin D., 1996, « Exclusion, underclass, marginalidad. Figures contemporaines de la pauvreté urbaine en France, aux Etats-Unis et en Amérique latine », *Revue française de sociologie* 37 (1), p. 37-75.

Ferenczi T., 1993, *L'invention du journalisme en France*. Paris, Plon.

Ferrarotti F., 1983, *Histoire et histoires de vie : la méthode biographique dans les sciences sociales*. Paris, Méridiens Klincksieck.

Field A., 2000, *Discovering Statistics using SPSS for Windows*. Londres, Sage Publications.

Fligstein N., 1990, *The transformation of corporate control*, Cambridge, Harvard University Press.

Fligstein N., 2001a, *The Architecture of Markets. An Economic Sociology of Twenty-First-Cenury Capitalist Societies*. Princeton, Princeton University Press.

Fligstein N., 2001b, « Le mythe du marché », *Actes de la recherche en sciences sociales* 139, p. 3-12.

Fogel J.-F., Patino B., 2005, *Une presse sans Gutenberg*. Paris, Grasset.

Forsé M., 1997, « Capital social et emploi », *L'Année sociologique* 47 (1), p. 143-181.

Fourcade-Gourinchas M., 2002, « La sociologie économique aux Etats-Unis : état des lieux », communication aux Journées « Economie et Sciences Sociales », Paris, Ecole Normale Supérieure, 17 p.

François P., 2004, « Prototype, concurrence et marché : le marché des concerts de la musique ancienne », *Revue française de sociologie* 45 (3), juillet - septembre 2004, p. 529-559.

François P., 2005a, « Définition de nouvelles normes d'emploi et organisations par projet : le cas de musique ancienne », p. 237-244 *in* J.-P. Durand, D. Linhart (eds.), *Les ressorts de la mobilisation au travail*. Toulouse, Octarès.

François P., 2005b, *Le monde de la musique ancienne : Sociologie économique d'une innovation artistique*, Paris, Economica.

Freidson E., 1986, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », *Revue française de sociologie* 27 (3), p. 431-443.

Freidson E., 1994, « Pourquoi l'art ne peut pas être une profession », p. 117-136 *in* P.-M. Menger et J.-C. Passeron (dirs.), *L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*. Paris, La Documentation Française.

Friedberg E., 1993, *Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l'action organisée*. Paris, Le Seuil.

Friedman M., 1995 [1953], *Essais d'économie positive*. Paris, Litec.

Friedmann G., 1964 [1956], *Le Travail en miettes. Spécialisation et loisirs*. Paris, Gallimard (coll. « Idées »).

Friot B., 1998, *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*. Paris, La Dispute.

Garcia-Parpet M.-F., 1986, « La construction sociale d'un marché parfait. Le marché au cadran de Fontaines-en-Sologne », *Actes de la recherche en sciences sociales* 65, p. 2-13.

Gaulejac V. de, Taboada Léonetti I. (dirs.), 1994, *La lutte des places : insertion et désinsertion*, Paris, Desclée de Brouwer (coll. « sociologie clinique »).

Gautié J., 2003, « Quelles voies pour l'après-fordisme ? Repenser l'articulation entre marché du travail et chômage », *Esprit*, p. 78-115.

Gautié J., 2004, « Les développements récents de l'économie face à la sociologie : fécondation mutuelle ou nouvel impérialisme ? », communication au premier Congrès de l'Association Française de Sociologie, Villetaneuse, 30 p.

Gazier B., 1997, « Tris et contrôle des salariés dans les organisations : quelques chassé-croisés entre économie et sociologie », Revue française de sociologie 38(3), p. 525-552.

Gazier B., 2000, « L'articulation justice locale/ justice globale. Le cas des marchés transitionnels du travail », *Revue économique* 51(3), p. 571-581.

Gazier B., 2003, « Les Marchés du Travail Transitionnels », p. 862-870 *in* J. Allouche (ed.), *Encyclopédie des Ressources humaines*. Paris, Vuibert.

Gazier B., 2005 [2003], *Vers un nouveau modèle social*. Paris, Flammarion (coll. « Champs) [la première édition de l'ouvrage portait le titre *Tous Sublimes. Vers un nouveau plein emploi*].

Gazier B., Schmid G. (eds.), 2002, *The Dynamics of Full Employment : Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham, Edward Elgar.

George D., Mallery P., 2003, *SPSS for Windows Step by Step. A simple guide and reference*. 4th edition. Boston, Pearson Education.

Givord P., 2003, « Une nouvelle enquête emploi », *Economie et statistique* 362, p. 52-66.

Givord P., 2005, « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Economie et statistique* 388-389, p. 129-143.

Glaymann D., 2005, *La vie en intérim*. Paris, Fayard.

Godechot O., 2005 [2001]. *Les Traders. Essai de sociologie des marchés financiers*. Paris, La Découverte.

Goffman E., 1975 [1963], *Stigmates. Les usages sociaux des handicaps*. Paris, Minuit (coll. « Le sens commun »).

Goffman E., 1991 [1961], *Asylums. Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Londres, Penguin Books.

Goux D., 2003, « Une histoire de l'enquête Emploi », *Economie et statistique* 362, p. 41-57.

Graña C., 1964, *Bohemian versus Bourgeois. French society and the French man of letters in the nineteenth century*. New York, Basic Books.

Granovetter M. S., 1995 [1974], *Getting a job. A study of contacts and careers*, Chicago-Londres, Chicago University Press.

Granovetter M. S., 2000a [1985], « Action économique et structure sociale : le problème de l'encastrement », p. 75-114 *in Le marché autrement*, Paris, Desclée de Brouwer.

Granovetter M. S., 2000b [1988], « Approches sociologiques et économiques de l'analyse du marché du travail. Une conception sociostructurelle », p. 149-191 *in Le marché autrement*. Paris, Desclée de Brouwer.

Granovetter M. S., 2000c [1973], « La force des liens faibles », p. 45-73 *in Le marché autrement*, Paris, Desclée de Brouwer.

Greenwald D. (dir.), 1983 [1965], *McGraw Hill Dictionary of Modern Economics*. New York, McGraw Hill.

Grégoire M., 2007, « Le salariat des intermittents du spectacle : puissances et limites d'une émancipation salariale fondée sur l'assurance chômage », communication présentée aux 11e Journées Internationales de Sociologie du Travail.

Grégoire M., 2009, « La clôture comme seule protection ? Syndicats du spectacle et marché du travail dans l'entre-deux-guerres (1919-1937) », *Sociologie du travail* 51(1), à paraître.

Grignon C., Passeron J.-C., 1989, *Le savant et le populaire. Misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*. Paris, Gallimard/ Le Seuil/ Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Guerrien B., 1991, *L'économie néoclassique*. Paris, La Découverte (coll. « Repères »).

Gurgand M., Menger P.-M., « Work and Compensated Unemployment in the Performing Arts : Exogeneous and Endogeneous Uncertainty in Artistic Labour Markets », p. 347-381 *in* V. Gisnburgh and P.-M. Menger (eds.), *Economics of the Arts: selected Essays*. Amsterdam, North Holland/ Elsevier, 1996.

Handy C., 1996 [1989], *L'âge de déraison*, Paris, Village Mondial.

Heckathorn D.D., Jeffri J., 2001, « Finding the beat : Using respondent-driven Sampling to study jazz Musicians », *Poetics* 28 (4), p. 307-329.

Heinich N., 2005, *L'Elite artiste. Excellence et singularité en régime démocratique*. Paris, Gallimard.

Hirschman A.O., 1995 [1970], *Défection et prise de parole : théorie et applications*. Paris, Fayars (coll. « L'espace du politique »).

Howell D. C., 1998 [1997], *Méthodes statistiques en sciences humaines*. Paris, De Boeck.

Hughes E. C., 1996a [1951], « Le travail et le soi », p. 75-85 *in Le Regard sociologique. Textes choisis*. Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Hughes E. C., 1996b [1976], « Le drame social du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales* 115, p. 94-99.

Hughes E. C., 1996c [1958], « Licence et mandat », p. 99-106 *in Le Regard sociologique. Textes choisis*. Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

IFP [Institut Français de Presse], 1991, *Les journalistes français en 1990. Radiographie d'une profession*. [Etude pour la Commission de la Carte d'Identité de Journalistes Professionnel et le Service Juridique et Technique de l'Information du Ministère de la Culture et de la Communication]. Paris, La Documentation Française.

Jessua C., Labrousse C., Vitry D., 2001, *Dictionnaire de sciences économiques*, Paris, PUF.

Jouvenet M., 2006, *Rap, techno, électro…Le musicien entre travail artistique et critique sociale*. Paris, Ed. de la Maison des Sciences de l'Homme.

Jovanovic B., 1979, « Job matching and the theory of turnover », *Journal of Political Economy* 87 (5), p. 972-990.

JTN [Jeune Théâtre National], 2005, *Enquête sur le devenir professionnel des artistes issus des écoles signataires de la plateforme de l'enseignement supérieur pour la formation de comédien*.

Karpik L., 1989, « L'économie de la qualité », *Revue française de sociologie* 30 (2), p. 187-210.

Karpik L., 1996, « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail* 38(4), p. 527-550.

Karpik L., 2007, *L'économie des singularités*, Paris, Gallimard (coll. « Bibliothèque des sciences humaines »).

Kartunnen S., 2001, « How to Make use of census data in status-of-the-artist studies : Advantages and shortcomings of the Finnish register-based census », *Poetics* 28 (4), p. 273-290.

Katz S., 2006, « Quand savoir-faire c'est savoir être. L'élève comédien à l'épreuve de la perception professionnelle de son corps », p. 49-70 *in* G. Mauger (dir.), *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*. Bellecombe-en-Bauges, Editions du Croquant.

Kitsuse J. I., Cicourel A. V., 1963, « A Note on the Uses of Officiel Statistics », *Social Problems* 2 (2), p. 131-139.

Kris E., Kurz O., 1987 [1934], *L'image de l'artiste : légende, mythe et magie. Un essai historique*. Marseille, Rivages (coll. « Galerie »).

Lagneau E., 2002, « Le style agencier et ses déclinaisons thématiques. L'exemple de journalistes de l'agence France Presse », *Réseaux* 111, p. 58-100.

Lakehal M., 2002, *Dictionnaire d'économie contemporaine*. 3e éd. Paris, Vuibert.

Lallement M., 2007, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard (coll. « Folio »).

Laplante B., 2003, « L'étude des carrières professionnelles comme production individuelle. La structure du marché du travail des comédiens », p. 245-255 *in* P.-M. Menger (dir.), *Les Professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*. Paris, Ed. de la Maison des Sciences de l'Homme (coll. « Colloquium », 3).

Lapeyronnie D., 2004, « L'académisme radical, ou le monologue sociologique. Avec qui parlent les sociologues ? », *Revue française de sociologie* 45 (4), p. 621-651.

de Larquier G., 1997, « Approche macro-économique du marché du travail et qualités des appariements », p. 53-99 *in* C. Bessy, F. Eymard-Duvernay (dirs.), *Les intermédiaires du marché du travail*. Paris, Presses Universitaires de France (coll. "Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi", 36).

Lazarsfeld P. F., Jahoda M., Zeisel H., 1981 [1960]. *Les chômeurs de Marienthal*. Paris, Minuit.

Lazega E., 2007, *Réseaux sociaux et structures relationnelles*. 2e éd. [1re éd. : 1998]. Paris, Que sais-je.

Le Bohec J., 2000, *Les mythes professionnels des journalistes. L'état des lieux en France*. Paris/ Montréal, L'Harmattan.

Le Floch P., Sonnac N., 2005 [1re éd. : 2000], *Economie de la presse*. Paris, La Découverte.

Lehmann B., 2002, *L'orchestre dans tous ses éclats. Ethnographie des formations symboliques*. Paris, La Découverte (coll. « Enquête de terrain »).

Lemieux C., 2000, *Mauvaise presse. Une sociologie compréhensive du travail journalistique et de ses critiques*. Paris, Métailié (coll. « Leçons de choses »).

Leroy D., 1990, *Histoire des arts du spectacle en France*. Paris, L'Harmattan.

Leroy D., 1992, *Economie des arts du spectacle vivant. Essai sur la relation entre l'économique et l'esthétique*. Paris, L'Harmattan.

Letablier M.-T., Nicole-Drancourt C., 2007, « Le salariat féminin et le modèle de l'intermittence », p. 243-260 *in* F. Vatin et S. Bernard (dirs.), 2007, *Le salariat*, *op. cit.*

Leteinturier C., 2001, « Les journalistes titulaires de la carte de presses en 1999. Etude sociodémographique d'après les données de la CCIJP au 1er janvier 2000 », p. 35-120, *in* Devillard V., Marie-Françoise Lafosse, Christine Leteinturier et Rémy Rieffel (avec la collaboration de la Commission de la Carte d'Identité de Journaliste Professionnel), *Les journalistes français à l'aube de l'an 2000. Profils et parcours*. Paris, Editions Panthéon – Assas, 2001.

Lévêque S., 2000, *Les journalistes sociaux. Histoire et sociologie d'une spécialité journalistique*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Le Crom J.-P., 2003, « Retour sur une "vaine querelle" : le débat subordination-dépendance économique dans la première moitié du XXe siècle », p. 71-83 *in* J.-P. Chauchard et A.-C. Hardy-Dubernet (dirs.), *La subordination dans le travail. Analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail*. Paris, DARES/ La Documentation Français (coll. « Cahier Travail et emploi »).

Lin N., 2001, *Social capital. A theory of social action and structure*. Cambridge, Cambridge University Press (coll. « Structural Analysis in the Social Sciences »).

Linhart D., Maruani M., 1982, « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers », *Travail et Emploi* 11, p. 27-36.

Linhart R., 1978, *L'Etabli*. Paris, éditions de Minuit.

Lorenz E., 1996, « Confiance, contrats et coopération économique », *Sociologie du travail* 38 (4), p. 487-508.

Marchetti D., 1997, *Contribution à une sociologie des transformations du champ journalistique dans les années 1980 et 1990. A propos d'« événements sida » et du « scandale du sang contaminé »*, thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Pierre Bourdieu. 2 tomes. Paris, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Marchetti D. (avec la collaboration de Valérie Devillard et Marie-Françoise Lafosse), 2001, « Les marchés du travail journalistique », p. 83-159, *in* Direction du Développement des Médias [DDM]/ Centre de Recherches Administratives et Politiques [CRAP], *Devenir journaliste. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail*. Paris, La Documentation Françaisep.

Markowitz H., 1952, « Portfolio selection », *Journal of finance* 7 (1), p. 77-91.

Marsden P. V., Campbell K. E., 1984, « Measuring Tie Strength », *Social Forces* 63 (2), p. 482-501.

Martin L., 2005 [2001], *Le Canard enchaîné. Histoire d'un journal satirique 1915-2005*. s. l., Nouveau monde.

Marx K., 1963 [1867], *Le capital : livre premier*, *in Œuvres. Economie, I*. Paris, Gallimard (coll. « Bibliothèque de la Pléiade »).

Marx K., 1996 [1844], *Les manuscrits de 1844*. Paris, Garnier – Flammarion.

Mauger G., 1991, « Enquêter en milieu populaire », *Genèses* 6, p. 125-143.

Mauger G., 2001, « Les politiques d'insertion : une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales* 136-137, p. 5-14.

Mauss M., 1950 [1923-1924], « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques », p. 143-279, *in* Mauss M., *Sociologie et anthropologie*. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « Sociologie d'aujourd'hui »).

Menger P.-M., 1989, « Rationalité et incertitude de la vie d'artiste », *L'Année sociologique* 39, p. 111-151.

Menger P.-M., 1993, « L'hégémonie parisienne. Economie et politique de la gravitation artistique », *Annales ESC* 48 (6), p. 1565-1600.

Menger P.-M., 1994a, « Appariement, risque et capital humain : l'emploi et la carrière dans les professions artistiques », p. 219-238, *in* P.-M. Menger et J.-C. Passeron (eds.), *L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*. Paris, La Documentation Française.

Menger P.-M., 1994b, « Etre artiste par intermittence. Le flexibilité du travail et le risque professionnel dans les arts du spectacle », *Travail et emploi* 60, p. 4-22.

Menger P.-M., 1997, *La Profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*. Paris, La Documentation Française.

Menger P.-M., 1999, « Artistic labor markets and careers », *Annual Review of Sociology* 25,

Menger P.-M., 2002, *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Seuil.

Menger P.-M., 2003, « Deux physiques sociales du travail. L'invention d'un espace continu des cotations du travailleur et des états individuels d'activité », p. 217-243 *in* P.-M. Menger (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*. Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme (coll. « Colloquium »).

Menger P.-M., 2004, « L'employeur, le salarié et l'assureur dans l'hyperflexibilité contractuelle : les intermittents du spectacle », *Droit social* 9-10, p. 825-833.

Menger P.-M., 2005, *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, Editions de l'EHESS.

Menger P.-M., Gurgand M., 1996, « Work and Compensated Unemployment in the Performing Arts. Exogenous and Endogenous Uncertainty in Artistic Labor Markets », p. 347-381 *in* Victor A. Ginsburgh et P.-M. Menger (dirs.), *Economics of the Arts. Selected Essays*. Amsterdam, North Holland/ Elsevier.

Merton R. K., Reader G. G., Kendall P. L., 1957, *The Student Physician. Introductory Studies in the Sociology of Medical Education*. Cambridge (MA), Harvard University Press.

Michelat G., Simon M., 1977, *Classe, religion et comportement politique*. Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques/ Editions sociales.

Moulier-Boutang Y., 2007, *Le capitalisme cognitif. La nouvelle grande transformation*. Paris, Amsterdam eds (coll. « Multitudes »).

Moulin R., Passeron J.-C., Pasquier D., Porto-Vazquez F., 1985, *Les artistes. Essai de morphologie sociale*. [Etude pour le Ministère de la Culture et le Centre Georges-Pompidou]. Paris, La Documentation Française.

Moulin R., 1997 [1992], *L'artiste, l'institution, le marché*. Paris, Flammarion (coll. « Champs »).

Muhlmann G., 2006 [2004], *Du journalisme en démocratie*. Paris, Payot (coll. « Petite bibliothèque »).

Muniesa F., 2005, « Contenir le marché : la transition de la criée à la cotation électronique à la Bourse de Paris », *Sociologie du travail* 47(4), p. 485-501.

Musselin C., 1996, « Les marchés du travail universitaires comme économie de la qualité », *Revue française de sociologie*, 37 (2), p. 189-207.

Nelson P., 1970, « Information and Consumer Behavior », *Journal of Political Economy* 78 (2), p. 311-239.

Neveu (Erik), 2001, *Sociologie du journalisme*. Paris, La Découverte (coll. « Repères »).

Newbery D. M. G., Stiglitz J. E., 1981, *The Theory of Commodity Price Stabilization. A Study in the Economics of Risk*. Oxford, Oxford University Press.

Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., 1998, *L'insertion professionnelle des jeunes en France*. 2e éd. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « Que sais-je ? », 2977).

Norušis M. J., 2002, *SPSS 11.0 Guide to Data Analysis*. Upper Saddle River (NJ), Prentice Hall.

Paradeise C., 1984, « La marine marchande française : un marché du travail fermé? », *Revue française de sociologie* 25 (3), pp 352-375.

Paradeise C., 1988, « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés* 20 (2), p. 9-21.

Paradeise C., 1998, *Les Comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris, PUF (avec J. Charby et F. Vourc'h).

Parsons T., 1939, « The Professions and Social Structure », *Social Forces* 17(4), p. 457-467.

Parsons T., 1968, « Professions », p. 536-547 *in* David L. Sills (ed.), *International Encyclopedia for the Social Sciences*, vol. 12. Londres/ New York, Mac Millan/ Free Press.

Passeron J.-C., 1990, « Biographie, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie* 31 (1), p. 3-22.

Passeron J.-C., 1996, « L'espace wébérien du raisonnement comparatif », p. 1-49 *in* M. Weber, *Sociologie des religions*. Paris, Gallimard (coll. « Bibliothèque des sciences humaines »).

Passeron J.-C., 2006 [1991], *Le raisonnement sociologique. Un espace non poppérien de l'argumentation*. Paris, Albin Michel (coll. « Bibliothèque de l'évolution de l'humanité »).

Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF (coll. « lien social »).

Pearce D. W. (dir.), 1992 [1981], *MacMillan Dictionary of Modern Economics*. Londres, MacMillan.

Perrenoud M., 2007, *Les musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*. Paris, La Découverte (coll. « textes à l'appui »).

Perrot A., 1998, *Les nouvelles théories du marché du travail*. Paris, La Découverte (coll. « Repères »).

Piketty T., 1997, *L'économie des inégalités*. Paris, La Découverte (coll. « Repères »).

Piketty T., 2001, *Les hauts revenus en France au 20e siècle*. Paris, Grasset.

Pillon T., Vatin F., 2003, *Traité de sociologie du travail*, Toulouse, Octarès.

Pilmis O., 2007a, « Des "employeurs multiples" au "noyau dur" d'employeurs », *Sociologie du travail* 49(3)

Pilmis O., 2007b, « Faire valoir ses compétences : les pigistes et le placement de sujet », *Formation Emploi* 99, p. 75-87.

Polanyi K., 1983 [1944], *La Grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard.

Portes A., 1998, « Social Capital : its Origins and Applications in Modern Sociology », *Annual Review of Sociology* 24, p. 1-24.

Poulot D., 1980 [1870], *Le Sublime ou le travailleur comme il est en 1870 et ce qu'il peut être*. Paris, F. Maspero.

Proust S., 2003, « La communauté théâtrale. Entreprises théâtrales et idéal de la troupe », *Sociologie du travail* 44 (1), p. 93-113.

Proust S., 2004, « Les luttes autour du régime de l'intermittence et leur radicalisation en 2003 », in J. Balasinski et L Mathieu (eds.) *Art et contestation*. Rennes, Presses universitaires de Rennes («Res Publica »), p. 103-120.

Proust S., 2007, « Salariat incertain et grève improbable pour les intermittents mobilisés », p. 51-58 *in* F. Abbaléa et M. Lallement (dirs.), *Relations au travail, relations de travail*. Toulouse, Octarès.

Rambach A., Rambach M., 2002 [2001], *Les intellos précaires*. Paris, Hachette (coll. « Pluriel »), 2002 [1re édition : Fayard].

Rannou J., Roharik I., 2006, *Les danseurs. Un métier d'engagement*. Paris, La Documentation Française (coll. « Questions de culture »).

Rauch M.-A., 2006, *De la cigale à la fourmi : histoire du mouvement syndical des artistes interprètes français*. Paris, éd. de l'Amandier.

Ravet H., 2006, « L'accès des femmes aux professions artistiques. Un double droit d'entrée dans le champ musical », p. 151-176 *in* G. Mauger (dir.), *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*. Bellecombe-en-Bauges, Editions du Croquant.

Redon G., 2006, *Sociologie des organisation théâtrales*, Paris, L'Harmattan, 2006.

Reynaud J.-D., 2002, « Préface », p. 5-14, *in* T. Paris, *Le droit d'auteur : l'idéologie et le système*. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « Sciences sociales et sociétés).

Reynaud E., 2007, « Aux marges du salariat : les professionnels autonomes », p. 299-309 in F. Vatin et S. Bernard, *Le Salariat*, *op. cit.*

Robbins L., 1984 [1932], *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*, Londres, MacMillan.

Rosanvallon J., 2007, *Le travail de coordination à distance : éclatement des collectifs de travail et transformations du travail collectif*, thèse de doctorat de sociologie, sous la direction de F. de Conninck, Université de Marne-La-Vallée.

Rosanvallon P., 1981, *La crise de l'Etat-providence*. Paris, Seuil (coll. « Points »).

Rosanvallon P., 1989 [1979], *Le libéralisme économique. Histoire de l'idée de marché*, Paris, Seuil (coll. Points).

Rossi A. H., 1999, *La professionnalisation des journalistes : les fondements rationnels et sociaux du journalisme*, thèse de doctorat de sociologie sous la direction de J.-C. Passeron. Paris, EHESS.

Ruellan D., 1992, « Le professionnalisme du flou », *Réseaux* 51, p. 25-37.

Ruellan D., 1993, *Le professionnalisme du flou. Identité et savoir-faire des journalistes français*. Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.

Ruellan D., 1997a, « Groupe professionnel et marché de travail du journalisme », *Réseaux* 81, p. 135-151.

Ruellan D., 1997b, *Les « pros » du journalisme. De l'état au statut, la construction d'un espace professionnel*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes (coll. « Res Publica »).

Ruellan D., 2001, « A l'entrée dans la profession. Les nouveaux titulaires de carte d'identité professionnelle en 1990 et 1998 », p. 15-82 *in* Direction du Développement des Médias [DDM]/ Centre de Recherches Administratives et Politiques [CRAP], *Devenir journaliste. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail*. Paris, La Documentation Française.

Salais R., Baverez N., Reynaud B., 1999 [1986], *L'invention du chômage. Histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « Quadrige »).

Schmid, G., 1995, « Le plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail 'transitoires' en tant que nouvelle stratégie des politiques d'emploi », *Travail et emploi* 65, p. 5-17.

Schnapper D., 1994 [1re éd. : 1981], *L'épreuve du chômage*. Paris, Gallimard (coll. « folio actuel »).

Segrestin D., 2004, *Les Chantiers du manager*. Paris, Armand Colin.

Sennett R., 2000 [1998], *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris, 10/18.

Simiand F., 2006, *Critique sociologique de l'économie*. [Collection de textes présentés par Jean-Christophe Marcel et Philippe Steiner]. Paris, Presses Universitaires de France (coll. « le lien sociale »).

Singly F. de, 1986, « Artistes en vue », *Revue française de sociologie* 27 (3), p. 531-543.

Sinigaglia J., 2007, « Le mouvement des intermittents du spectacle : entre précarité démobilisatrice et précaires mobilisateurs », *Sociétés contemporainres* 65, p. 27-54.

Smith D.R., Abbott A. D., 1983, « A Labor Market Perspective on the Mobility of College Football Coaches », *Social Forces* 61 (4), p. 1147-1167.

Sociologie du travail, 2002, 44 (2), Dossier-débat sur la qualité, p. 255-287.

Sorignet P.-E., 2004, « Un processus de recrutement sur un marché du travail artistique : le cas de l'audition en danse contemporaine », *Genèses* 57, p. 64-88.

Sorignet P.-E., 2006, « L'audition dans une compagnie de danse contemporaine », p. 15-48 *in* G. Mauger (dir.), *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*. Bellecombe-en-Bauges, Editions du Croquant.

Spence M., 1973, « Job Market Signalling », *Quarterly Journal of Economics* 87 (3), p. 355-374.

Stanziani A., 2005, *Histoire de la qualité alimentaire (XIXe – XXe siècle)*, Paris, Seuil (coll. « Liber »).

Steiner P., 2005a, « Le marché selon la sociologie économique », *Revue européenne de sciences sociales* 43 (132), p. 31-64.

Steiner P., 2005b [1999], *La sociologie économique*, Paris, La Découverte (coll. « Repères », 274).

Stigler G. J., 1961, « The Economics of Information », *Journal of Political Economy* 69 (3), p. 213-225.

Stigler G. J., 1962, « Information in the Labor market », *Journal of Political Economy* 70 (5-2), p. 94-105.

Supiot A., 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Paris, Flammarion.

Supiot A., 2000, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social* 2, p. 131-145.

Supiot A., 2002 [1994], *Critique du droit du travail*. Paris, Presses Universitaires de France.

Swedberg R., 1994, *Une histoire de la sociologie économique*, Paris, Desclée de Brouwer.

Swedberg R., 1997, « Bilan et perspectives en sociologie économique », *Cahiers internationaux de sociologie* 103, p. 237-263.

Swedberg R., 1998, *Max Weber and the Idea of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press.

Swedberg R., 2000, « Afterword : the Role of the Market in Max Weber's Work », *Theory and Society* 29 (3), p. 373-384.

Testart A., 2001, « Echange marchand, échange non-marchand », *Revue française de sociologie* 42 (4), p. 719-748.

Thévenot L., 1979, « Une jeunesse difficile. Les fonctions sociales du flou et de la rigueur dans les classements », *Actes de la recherche en sciences sociales* 26-27, p. 3-18.

Throsby D., 2001, « Defining the Artistic Workforce : the Australian experience », *Poetics* 28 (4), p. 255-271.

Tobin J., 1958, « Liquidity preference as behavior towards risk », *Review of Economic Studies* 25 (2), p. 65-86.

Topalov C., 1994, *Naissance du chômeur, 1880-1910*. Paris, Albin Michel (coll. « Evolution de l'humanité »).

Tréanton J.-R., 1960, « Le concept de "carrière" », *Revue française de sociologie* 1 (1), p. 73-80.

Trompette P., 2005, « Une économie de la captation : les dynamiques concurrentielles au sein du secteur funéraire », *Revue française de sociologie* 46 (2), p. 233-264.

Tudesq A.-J., 1996, « Le journalisme, une profession à la recherche de son identité », p. 107-115 *in* P. Guillaume (dir.), *La professionnalisation des classes moyennes*. Talence, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine.

Uzzi B., Lancaster R., 2004, « Embeddedness and Price Formation in Corporate Law Markets », *American Sociological Review* 69 (3), p. 319-344.

Vatin F., (dir.), avec la collaboration de S. Bernard, 2007, *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute.

de Verdalle L., 2003a, « La transition théâtrale dans l'ex-RDA : vers la recherche de nouvelles formes organisationnelles », *Sociologie du travail* 45 (3), p. 385-405.

de Verdalle L., 2003b, « Les dramaturges est-allemands et la réunification : changement organisationnel et renouveau des identités professionnelles », *Revue française de sociologie* 44 (1), p. 115-138.

de Verdalle L., 2006, *Le théâtre en transition. De la RDA aux nouveaux Länder*. Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Verger A., 1982, « Classements scolaires et "vocation" artistique », *Actes de la recherche en sciences sociales* 42, p. 19-32.

Veyne P., 1996 [1970], *Comment on écrit l'histoire*. Paris, Seuil (coll. « Points histoire »).

Vincens J., 1997, « L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi* 60, p. 21-36.

Wallon E., 2001, « Intermittents », in E. de Waresquiel (dird.), *Dictionnaire des politique culturelles*. Paris, Larousse/ CNRS.

Weber F., 2000, « Transactions marchandes, échanges rituels, relations personnelles. Une ethnographie économique après le Grand Partage », *Genèses* 41, p. 85-107.

Weber M., 1965a [1904], « L'objectivité de la connaissance dans les sciences et la politique sociales », in *Essais sur la théorie de la science*. Paris, Plon.

Weber M., 1965b [1913], « Essai sur quelques catégories de la sociologie compréhensive », in *Essais sur la théorie de la science*. Paris, Plon.

Weber M., 1992 [1910], « Le premier des sujets… Allocution prononcée en 1910 à Francfort à l'occasion des premières assises de la sociologie allemande », *Réseaux* 51, p. 101-108.

Weber M., 1995a [1922], *Economie et société. Tome 1 : les catégories de la sociologie*. Paris, Pocket (coll. « Agora »).

Weber M., 1995b [1922], *Economie et société. Tome 2 : L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie*, Paris, Pocket (coll. « Agora »).

Weber M., 1998 [1921], *Sociologie de la musique. Les fondements rationnels et sociaux de la musique.* Paris, Métailié.

Weber M., 2003 [1905], *L'Ethique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard (coll. « Bibliothèque des sciences humaines »).

White H. C., 1970, *Chains of Opportunity : System Models of Mobility in Organizations*, Cambridge, Harvard University Press.

White H. C., 1981, « Where do Markets come from ? », *American Journal of Sociology* 87(3), p. 517-547.

Wilensky H. L., 1964, « The Professionalization of Everyone ? », *American Journal of Sociology* 70(2), p. 137-158.

Williamson O. E., 1994, « Transaction Cost Economics and Organization Theory », p. 77-107 in Smelser, Swedberg (eds.), *Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press.

Wonnacott R. J., Wonnacott T. H., 1991, *Statistique*. 4e ed. Paris, Economica.

Yakubovich V., 2005, « Weak Ties, information and influence : how workers find jobs in a local Russian market », *American Sociological Review* 70 (3), p. 408-421.

ANNEXES

Annexe 1

Liste des documents utilisés sur le monde de la presse

Cette liste recense l'ensemble de la documentation indigène rassemblée sur les journalistes, la presse et les pigistes, classée par organisme éditeur. Elle ne comprend pas les textes de nature juridique ou conventionnelle.

Association Nationale des Journalistes Reporters Photographes–FreeLens (ANJRPC-FreeLens)

Lettre de Thierry Lepin à PMM, 9 décembre 2003, 2 p. [présentation de l'association par son président].

« Vous êtes photojournaliste, l'ANJRPC vous défend », plaquette de présentation de l'association, s. d., 2 p.

« Photographes solidaires contre Air France Magazine », communiqué de presse du 5 novembre 2003, 5 p.

« Stop ! Photographes en colère », tract à propos de la fusion entre l'ANJRPC et Free-Lens, 2 p.

« Lettre aux adhérents de l'ANJRPC-FreeLens », novembre 2003, 3 p.

« Assises de la création salariée. Motion adoptée à l'unanimité », 28 novembre 2003, 2 p.

« Photographe presse. Mode d'emploi », août 2003, 7 p.

« Bon de commande, bordereau contrat : mode d'emploi », 3 p. [deux exemplaires]

Barèmes des cessions de droits d'auteur pour les photographies préexistantes, 2004, 36 p.

Reporters photographes. La loi et quelques observations, 1993, 55 p.

Photojournalistes [Lettre aux adhérents de l'ANJRPC], juillet 2001, 8 p.

Photojournalistes, mars 2002, 8 p.

Photojournalistes, septembre 2002, 4 p.

Photojournalistes, janvier 2003, 8 p. [deux exemplaires : une photocopie et un original]

Photojournalistes, juin 2003, 8 p.

Photojournalistes, janvier 2004, 8 p.

Photojournalistes, février 2005, 4 p.

Association pour la GEstion de la Sécurité Sociale des Auteurs (AGESSA)

« Histoire », 2000, document téléchargé sur le site Internet de l'association (www.agessa.org/enBref/version_imprimable/Histoire.htm).

« La mission », 2000, document téléchargé sur le site Internet de l'association (www.agesssa.org/enBref/version_imprimable/mission.htm).

« Le droit d'auteur et le statut des auteurs », 2000, document téléchargé sur le site Internet de l'association (www.agessa.org/activiteEtService/version_imprimable/auteurs/droit_auteur_et_statut.htm).

« Qu'est-ce que la cession des droits d'auteurs ? », 2000, document téléchargé sur le site Internet de l'association (www.agessa.org/activiteEtService/version_imprimable/auteurs/cession.htm).

« Les cotisations et prestations », 2000, document téléchargé sur le site Internet de l'association (www.agessa.org/activiteEtService/version_imprimable/auteurs/cotisations_prestations.htm)

Commission de la Carte d'Identité de Journaliste Professionnel (CCIJP)

« La Commission : conditions d'attribution de la carte professionnelle », s. d., document téléchargé sur le site Internet de la Commission (http://ccijp.net/commis/commission.htm)

« La Commission : les éléments dont elle dispose pour statuer », s. d., document téléchargé sur le site Internet de la Commission (http://ccijp.net/commis/commission.htm)

« La Foire Aux Questions de la C.C.I.J.P. », s. d., document téléchargé sur le site Internet de la Commission (http://ccijp.net/carte/carte.htm)

France précaire

Il s'agit d'une feuille, disponible sur Internet, qui se présente comme « la gazette des CDD et des pigistes des radios publiques de France ». Elle se veut « militante, mais non syndicale ». Elle semble, en particulier, s'opposer parfois au SNJ. Sa parution est aléatoire.

France précaire, 1, s. d. (entre les grèves de février et le départ de Jean-Marie Cavada de la présidence), 2 p.

France précaire, 2, s. d., (juste après l'arrivée de Jean-Paul Cluzel, soit entre la fin de l'année 2003 et de le début de l'année 2004), 2 p.

France précaire, 3, 25 juin 2004, 2 p.

France précaire, 4, 11 octobre 2004, 2 p.

France précaire, 5, 1er janvier 2005, 2 p.

Profession pigiste

« Profession pigiste » est une association loi de 1901 créée en 2000 et qui compte à la fin de l'année 2004 quelque 90 membres. Ceux-ci sont tous, conformément à la manière dont l'association se définit des journalistes pigistes de la presse écrite installés en France et à l'étranger « qui ont décidé de ne pas rester les bras croisés ». Le registre de l'action est donc présent comme élément du projet fondateur de l'association. L'organisation se structure autour de quelques objectifs, présentés ainsi sur le site Internet de l'association (http://profession.pigiste.free.fr/):

> - fédérer les journalistes-pigistes de la presse écrite pour faire reconnaître, appliquer et défendre leurs droits ;
>
> - lutter contre la précarisation croissante des journalistes-pigistes et revaloriser leur image de marque ;
>
> - proposer à ses membres un lieu de rencontre, d'information, de formation et de réflexion ;
>
> - créer et de développer des relations entre les membres de l'association et les institutions privées et publiques en vue d'atteindre les objectifs énoncés précédemment, ainsi que par tous les autres moyens susceptibles d'y concourir.

L' association émet une lettre interne, intitulée sobrement Pigiste. D'abord disponible uniquement sous format papier, elle est désormais diffusée sur Internet.

Pigiste [Le mensuel des journalistes pigistes], 1, octobre 2004, 10 p.

Pigiste, 2, novembre 2004, 13 p.

Pigiste, 3, décembre 2004 – janvier 2005, 13 p.

Pigiste, 4, février 2005, 20 p.

Pigiste, 5, mars 2005, 20 p.

Pigiste, 6-7, avril – mai 2005, 25 p.

Pigiste, 8, juin 2005, 17 p.

Pigiste, 9, juillet – août 2005, 19 p.

Pigiste, 10, novembre 2005, 15 p.

Pigiste, 11, décembre 2005, 10 p.

Pigiste, 12, janvier – février 2006, 13 p.

Pigiste, 13, mars – avril 2006, 13 p.

Pigiste, 14, mai 2006, 12 p.

Professionnels autonomes, CFDT

Il s'agit d'une « branche particulière » de la CFDT, animée par Laurent Coquelin, et qui s'intéresse plus particulièrement aux individus dont l'activité se situe à mi-chemin du salariat et du travail indépendant. C'est à ce titre qu'elle m'a intéressé.

« Avec vous, conjuguons autonomie et solidarité. Réseaux professionnels autonomes », s. d., pochette de présentation du réseau, 8 p.

Observatoire des Solos, *Enquête « Solos dans les prestations intellectuelles »*, mai-août 2003, impression d'un fichier Powerpoint, 29 p.

Laurent Coquelin, « Protection sociale du professionnel autonome », *Cadres CFDT*, 395, avril 2001, p. 33-45.

Laurent Coquelin, « Indépendant, salarié, entrepreneur. Pour un droit de l'activité professionnelle », *Cadres CFDT*, 404, mai 2003, P. 63-76.

Jacques Barthélémy, « Statut de l'indépendant en solo et systèmes visant à sa protection », *Cadres CFDT*, 395, avril 2001, p. 27-31.

Anonyme, « Echantillon de parcours », *Cadres CFDT*, 395, avril 2001, p. 7-8.

Marthe Gravier, « L'évolution des rapports de travail, aspect juridique », *Cadres CFDT*, 395, avril 2001, p. 9-14.

Anne-Chantal Dubernet, « Qu'est-ce qu'un "professionnel autonome" ? Le point de vue du sociologue », entretien, *Cadres CFDT*, 395, avril 2001, p. 17-19.

Françoise Piotet, « Le métier de solo », *Cadres CFDT*, 395, avril 2001, p. 20-24

Syndicat National des Journalistes (SNJ)

« Présentation du syndicat », s. d., 2 p.

« Droit du travail : le journaliste rémunéré à la pige », s. d., 4 p.

« Le journaliste rémunéré à la pige : tarifs contractuels et tarifs pratiques », décembre 2003, 1 p.

« Le SNJ lance un pôle pigistes », communiqué de presse de mai 2002, 1 p.

« Un scoop : le journaliste pigiste a ds droits ! », s. d., 1 p.

« Enquêtes pigistes 2003 », 2003, 5 p.

« Petit lexique du journaliste contribuable », février 2004, 2 p.

SNJ Info. Région Parisienne, 81, février 2004, 4 p. [publication a priori mensuelle]

Le Journaliste, 272, 1er trimestre 2004, 16 p.

Pigistes mode d'emploi, [supplément au numéro de *Journaliste* du 1er trimestre 2001], 12 p.

« Paiement abusif en AGESSA, que faire ? Les précisions de l'AGESSA », note trouvée à l'adresse électronique suivante : http://www.snj.fr/pigistes/forum/action_syndicale/agessa.html).

Syndicat National des Journalistes – CGT (SNJ-CGT)

Témoins. Revue trimestrielle des journalistes CGT 20, janvier 2005 [numéro spécial : « Pour en finir avec la précarité. Actes du colloque », 20 p.

Guide pratique du journaliste pigiste, édition 1997, 15 p.

Union Syndicale des Journalistes Français (USJF-CFDT)

« Quelques éléments sur les CDD d'usage », 12 février 2004, mail de Nathalène Bourdier, 12 p.

« Lettre recommandée avec Accusé de Réception », 5 mai 2000, adressée par différents syndicats (SNJ-CGT, SNJ, USJ-CFDT, SPMI, SPPMO, FNPS) à Jean-Paul Domergue, Directeur des Affaires Juridiques de l'UNEDIC, 2 p.

« Proposition d'accord pour l'emploi des journalistes rémunérés à la pige en presse quotidienne régionale », 2 novembre 2000, 4 p.

« Protocole d'accord relatif aux conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige (journalistes-pigistes) de groupe Liaisons SA. Accord d'étape n° 1 », 18 avril 2002, 6 p. [signé par direction, SNJ, CGT, CFTC, CGC, FO].

« Protocole d'accord relatif aux conditions des journalistes rémunérés à la pige ("journalistes pigistes") de Bayard Presse SA », 16 mars 2001, 6 p.

« Questionnaire sur les pigistes » [utilisé par Jean-Philippe Elie dans le cadre de son mémoire de DESS], 8 p., agrafé avec « Projet d'accord paritaire sur l'accès des journalistes professionnels rémunérés à la pige au congé individuel de formation », 24 décembre 2002, 3 p. ; « propositions sur le statut des correspondants locaux de presse », s. d., 6 p. ; « propositions relatives au statut contractuel des pigistes », 3 février 2003, 6 p. ; « journalistes pigistes : nous sommes tous concernés », 15 septembre 2003, lettre adressé aux délégués permanents, délégués syndicaux et élus CE CFDT, 1 p. ; et « Propositions : exigence d'un bon de commande aux employeurs de pigistes », s. d., 2 p.

Le livre blanc du pigiste, s. d., 76 p.

Annexe 2

La non-prise en compte des retraités a-t-elle une influence sur la croissance des effectifs de pigistes ?

Telles qu'elles sont aujourd'hui disponibles auprès d'Audiens, les données relatives aux journalistes pigistes présentent le défaut de ne proposer aucun élément sur tous les individus ayant pris leur retraite avant 1999. Concrètement, cela signifie l'absence de certains membres de cette population de pigistes de 1980 à 1999. Les effectifs de pigistes sont donc sous-évalués sur l'ensemble de cette période, dans une proportion inconnue. Mais, la question de l'impact éventuel de cette omission sur la croissance observée des effectifs de pigistes se pose également. En effet, l'existence d'une telle influence sur l'évolution des effectifs (et plus seulement sur leur niveau absolu) implique de distinguer leur hausse « mécanique » liée à un artefact statistique de leur hausse « réelle » correspondant à un développement du marché.

Les individus ayant pris leur retraite entre 1980 et 1999 constituent autant de cohortes de « sortants » qu'on compte d'années. Le nombre de ces cohortes omises dans les données diminue, pour cette raison, au fur et à mesure que le regard se rapproche de l'année 1999 : en effet, si en 1980, les données ne comprennent pas tous les pigistes ayant pris leur retraite en 1980, 1981, 1982,… jusqu'en 1999. L'année 1999, elle, « n'oublie » que les « retraités » de l'année 1999. Dans les faits, l'obtention de la valeur « réelle » des effectifs de pigistes, pour chaque année, suppose donc l'ajout des effectifs des différentes cohortes concernées aux données obtenues après l'exploitation des fichiers d'Audiens. Cette valeur correspond donc, de manière générale, à une équation de la forme suivante :

Valeur réelle n = valeur observée n + $\sum_{i=n}^{1999} retraités_{\,i}$ où « retraités$_i$ » désigne les individus ayant pris leur retraite une année i.

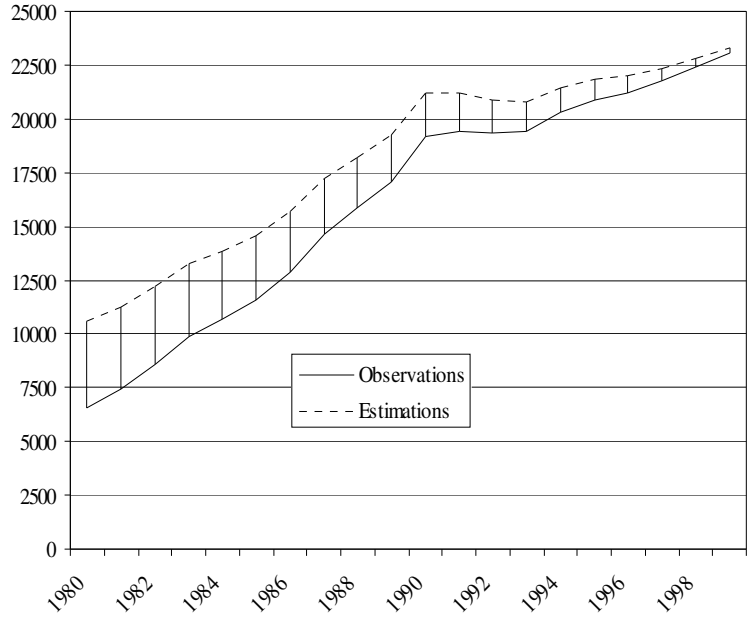
Ainsi, le nombre de « strates » de futurs retraités à inclure au calcul est plus important pour les années les plus anciennes. Aussi le biais associé à cette structure particulière des données paraît-il diminuer avec le temps. Une modélisation simple met en évidence le rôle de cette non-prise en compte des « retraités » dans les données d'Audiens. Celle-ci consiste à faire usage de l'équation décrite ci-dessus pour faire une simulation à partir d'une estimation « libre » du nombre de départs en retraite par année. Celle-ci n'a en aucune manière vocation à être une estimation juste du nombre réel de départs en retraites, mais simplement une estimation « vraisemblable » de ce nombre. Elle repose sur deux hypothèses simplificatrices. La première porte sur la carrière professionnelle des pigistes – on suppose alors qu'ils prennent leur retraite à l'issue d'une quarantaine d'années de carrière (les individus quittant le marché au terme des années 1990 sont donc entrés à la fin des années

1950) et n'ont pas quitté le marché auparavant (pas de turn-over avant la retraite). La seconde présente une vision d'un marché du travail des pigistes stable durant cette période au cours de laquelle les futurs retraités des années 1980 à 1999 sont entrés sur le marché – le nombre de départ en retraites est donc le même pour chaque année de 1980 à 1999. Au total, les hypothèses contribuent à envisager un nombre élevé de départs en retraite pour la période étudiée.

Faute de données disponibles auprès d'Audiens pour ces années anciennes, on n'a eu d'autre recours que de se tourner vers les données de la CCIJP. Celles-ci attestent d'une augmentation des effectifs de pigistes d'environ 250 entre 1965 et 1970, et de 200 entre 1970 et 1975. On supposera donc que, dans les fichiers de la CCIJP, les effectifs de pigistes ont augmenté de 50 par année durant cette période d'entrée sur le marché des retraités (qui, en toute rigueur, se situe entre la fin de la Seconde guerre mondiale et le début des années 1960). Ces effectifs ont été élevés à 200 afin de respecter le ratio observé entre les données d'Audiens et celles de la CCIJP (un ratio assez stable de 1 pour 4 sur la période de comparaison, *i.e.* 1980-2004), bien que ce ratio soit vraisemblablement plus faible pour cette période antérieure. En estimant, de manière très approximative rappelons-le, les départs en retraite à 200 par année, on peut déduire une approximation de la « valeur réelle » qui aurait pu/ dû être observée à partir des données d'Audiens afin d'étudier l'impact de cette situation sur l'évolution observée des effectifs de pigistes. Il suffit, conformément à la formule, d'ajouter pour chaque année aux valeurs observés le nombre de retraités (résultat du produit entre le nombre de retraités par cohorte – 200 – et le nombre de cohortes absentes des données).

Année d'observation	Observations		Nombre de cohortes manquantes	Estimations	
	Effectifs	Evolution		Effectifs	Evolution
1980	6591	-	20	10591	-
1981	7418	*+ 12,5 %*	19	11218	*+ 5,9 %*
1982	8600	*+ 15,9 %*	18	12200	*+ 8,8 %*
1983	9873	*+ 14,8 %*	17	13273	*+ 8,8 %*
1984	10671	*+ 8,1 %*	16	13871	*+ 4,5 %*
1985	11562	*+ 8,3 %*	15	14562	*+ 5,0 %*
1986	12866	*+ 11,3 %*	14	15666	*+ 7,6 %*
1987	14660	*+ 13,9 %*	13	17260	*+ 10,2 %*
1988	15835	*+ 8,0 %*	12	18235	*+ 5,6 %*
1989	17078	*+ 7,8 %*	11	19278	*+ 5,7 %*
1990	19197	*+ 12,4 %*	10	21197	*+ 10,0 %*
1991	19420	*+ 1,2 %*	9	21220	*+ 0,1 %*
1992	19299	*- 0,6 %*	8	20899	*- 1,5 %*
1993	19403	*+ 0,5 %*	7	20803	*- 0,5 %*
1994	20277	*+ 4,5 %*	6	21477	*+ 3,2 %*
1995	20877	*+ 3,0 %*	5	21877	*+ 1,9 %*
1996	21213	*+ 1,6 %*	4	22013	*+ 0,6 %*
1997	21754	*+ 2,6 %*	3	22354	*+ 1,5 %*
1998	22414	*+ 3,0 %*	2	22814	*+ 2,1 %*
1999	23061	*+ 2,9 %*	1	23261	*+ 2,0 %*

L'oubli de ces cohortes de retraités contribue donc à amplifier les hausses d'effectifs que connaît la population de journalistes pigistes sur la période. Cette surréaction artificielle se réduit toutefois avec la réduction du nombre de cohortes : à partir du début des années 1990, l'écart n'est plus que de 1 % entre les taux de croissance observés et ceux estimés par cette méthode, ce qui atteste de la réduction du biais à mesure de la réduction du nombre de cohortes à ajouter au calcul. Il est cependant très élevé durant les premières années d'observation – la croissance y étant quasiment doublée du seul fait mécanique induit par cette construction des données. L'impact de cette structure des bases de données d'Audiens sur les données obtenues concernant l'évolution des effectifs de pigistes entre 1980 et 1999 est donc indéniable : la hausse observée n'en demeure pas moins un phénomène réel, bien que surestimé par cet artefact statistique. A l'exception des années 1991 et surtout 1993, les estimations obtenues, aussi imparfaites soient-elles, ne montrent pas de changement de sens dans l'évolution observée. Dans les faits, cette méthode permet même d'aboutir à une représentation graphique des deux manières de se représenter les effectifs.



Cette représentation permet en effet de prendre visuellement la mesure de l'écart entre les observations et les estimations faites ici. La zone hachurée entre les deux courbes mesure en effet l'erreur liée à l'absence des populations de retraités. Cet écart diminue au fur et à mesure de la période. On remarque par ailleurs que la courbe estimée est relativement plus plate que la courbe représentant les effectifs observés.

Signalons une nouvelle fois que les valeurs estimées ici ne prétendent en aucune manière être des estimations vraies, elles ne visent au contraire qu'à être des estimations « vraisemblables » afin de déterminer la nature de l'impact de la structure des données d'Audiens sur l'évolution observée des effectifs de pigistes durant les premières années d'observation de cette population de pigistes. Il va de soi que le résultat auquel aboutit l'évaluation de cet écart entre valeurs observées et valeurs « réelles » dépend très largement des hypothèses nécessaires à la formation de ces estimations. Elles portent sur la définition du nombre absolu de ces départs en retraite, et donc concernent plus largement la nature même des carrières professionnelles de pigistes achevées dans les années 1980 et 1990 : quand sont-elles entamées (ce qui interroge le statut même de la pige dans les années antérieures aux années 1980) ? Quel est le turn-over sur le marché ?... Mais elles permettent également de caractériser les évolutions du nombre de

ces départs en retraite : à ce titre, elles sont plus largement porteuses de prénotions concernant le développement du marché du travail dans des périodes antérieures : quel est l'évolution des effectifs de pigistes dans les décennies précédant la forte croissance des années 1980 et 1990 ? Plus précisément, comment s'étalonnent ces différents départs en retraite entre 1980 et 1999. Redresser avec exactitude les données observées pour fournir une estimation juste des effectifs réels suppose de répondre à ces différentes questions, et donc de retracer la genèse du marché du travail tel qu'on l'observe au début des années 1980, avec ce que cette tâche implique en termes de sociohistoire du monde de la presse.

Annexe 3

L'utilisation de modèles de régression linéaire pour l'estimation de tendances longitudinales[281]

L'estimation d'une tendance susceptible de décrire l'évolution d'une variable au cours d'une période données n'est pas chose aisée à partir du moment où cette tendance n'est pas particulièrement marquée. Plusieurs méthodes sont alors souvent utilisées, qui toutes deux posent certains problèmes. Passons rapidement sur la détermination d'une tendance à partir d'une lecture, même analytique, de graphiques, qui n'est possible que dans les cas où celle-ci se révèle particulièrement marquée et ne qui peut guère émettre de jugement que sur son sens (hausse, baisse, stagnation) ni se départir d'un certain impressionnisme quant à sa qualification (que l'on retrouve dans des termes comme « *un peu* », « *beaucoup* », *etc*.). Une autre méthode consiste (d'une manière ou d'une autre) à comparer la valeur prise par la variable aux deux bornes de l'intervalle constitué : il est alors possible d'en déduire des taux de variation année par année (calculés à partir de la moyenne géométrique du coefficient multiplicateur établi à partir des deux années retenues). Cette méthode présente l'inconvénient de ne pas prendre en considération les années situées à l'intérieur de l'intervalle, pour le réduire finalement à deux observations isolées à partir desquelles sera établie la « tendance » générale pour l'ensemble. Une telle démarche se trouve donc aveugle aux éventuelles ruptures de tendance, et suppose une uniformité ainsi qu'une linéarité du *trend* qu'il s'agit d'étudier.

Afin d'étudier ce type de phénomènes, il est également courant de recourir au coefficient de corrélation et, plus précisément, à la définition qu'en a donné K. Pearson (1857-1936). Celui-ci se calcule alors comme le rapport entre la covariance des deux variables et le produit de leur écart-type respectif. Il est alors possible d'obtenir pour n'importe quel couple de variables une mesure de leur corrélation, qui pourrait, dans la mesure où l'une des deux variables représente une durée ou une temporalité, constituer un indicateur de la tendance suivie par l'autre variable. Toutefois, la mobilisation du coefficient de corrélation présente à nouveau le problème de postuler une relation linéaire entre ces deux variables. Or, c'est justement cette linéarité qu'il convient, également, de mettre à l'épreuve dans le processus de recherche d'une tendance. C'est la raison pour laquelle on a choisi, dans le cadre de cette thèse, de se tourner vers la mobilisation de modèles de régression linéaire. Ceux-ci présentent en effet l'avantage de soumettre à la

[281] On trouvera des éléments plus complets sur ce type d'éléments dans un certain nombre de manuels de statistique : on peut notamment ici évoquer Wonnacott et Wonnacott (1991), Argyrous (1997), Howell (1998) et, pour une application au logiciel ici utilisé, Field (2000), Norušis (2002) ou encore George et Mallery (2003).

question l'existence d'une relation linéaire entre les variables, et non de la supposer. En quelque sorte, une méthode de régression linéaire teste dans un premier temps l'hypothèse selon laquelle les deux variables entretiendraient une relation de type linéaire ; puis, dans un second temps, qualifie cette relation et la mesure.

L'analyse de l'évolution des inégalités sur le marché des pigistes au cours de l'année 1980-2003 donne un exemple d'usage de telles méthodes afin de mettre en évidence des tendances longitudinales. On retient ici, plus spécifiquement, les inégalités de rémunérations des piges, telles que le mesure le ratio P90/P10. Pour les années 1980 à 2003, les valeurs de cet indicateur se répartissent comme représenté sur le tableau ci-dessous.

L'utilisation des méthodes de régression évoquées plus haut vise ici à mettre en évidence l'existence d'une tendance linéaire dans l'évolution de cet indicateur d'inégalités, et, le cas échéant, de la qualifier. Le principe général d'une régression linéaire est alors de tracer une droite représentant au mieux les données, dont la forme mathématique est la suivante :

$$Y = a + b \times X$$

où Y représente la variable dépendante (ici, les inégalités), X la variable indépendante (ici, les années) ; et où a est une constante (la valeur de Y quand X vaut 0), et b la pente de cette droite.

L'un des principaux objectifs d'une régression linéaire est alors d'estimer la valeur de ce coefficient b, qui indique le changement de la variable dépendante induit par une augmentation marginale de la variable indépendante.

	Ratio P90/P10
1980	172,7
1981	161,7
1982	157,1
1983	181,5
1984	172,3
1985	178,3
1986	176,6
1987	165,7
1988	160,7
1989	171,7
1990	147,4
1991	148,7
1992	142,1
1993	141,1
1994	135,0
1995	136,8
1996	139,8
1997	135,3
1998	135,8
1999	135,3
2000	124,6
2001	129,4
2002	124,3
2003	122,8

Cette estimation se fait généralement par l'utilisation de la méthode des moindres carrés ordinaires. La meilleure estimation sera alors celle qui minimisera la somme des carrés des résidus, *i.e.* de la différence entre les valeurs observées de la variable dépendante et les valeurs « prédites » par la droite de régression. L'application d'une méthode de ce type aux données présentées ici, au moyen du logiciel SPSS, permet d'aboutir aux résultats suivants.

Récapitulatif du modèle

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl 1	ddl 2	Modification de F signification
1	,906[a]	,822	,814	8,20107	,822	101,384	1	22	,000

a. Valeurs prédites : (constantes), an

Le récapitulatif du modèle donne de premiers éléments sur le modèle de régression mis en œuvre. En particulier, il indique la valeur du R^2 qui mesure le taux d'amélioration de la prévision associée au passage de la moyenne[282] à la droite de régression comme déterminant des valeurs de la variable dépendante. Il correspond, en d'autres termes, au bénéfice issu de la substitution de la droite de régression à la droite correspondant à la moyenne. Compris entre 0 et 1, il représente la part de la variance de la variable dépendante que permet d'expliquer la variable indépendante dans le modèle. A cette première mesure de la qualité du modèle, on a ici adjoint un test *F* (Fisher) qui mesure l'amélioration de la prédiction du modèle par rapport à son niveau d'inadéquation initial. Fondé sur le même principe que le calcul du R^2, il en diffère toutefois par le mode même du calcul : la somme des carrés y est en effet remplacé par la somme moyenne des carrés et le résidu moyen carré.

[282] Attribuer à chaque observation la moyenne constitue en effet la meilleure estimation de ces observations « par défaut ».

ANOVA[b]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	6818,852	1	6818,852	101,384	,000[a]
	Résidu	1479,665	22	67,258		
	Total	8298,518	23			

a. Valeurs prédites : (constantes), an

b. Variable dépendante : RatioP90P10

Coefficients[a]

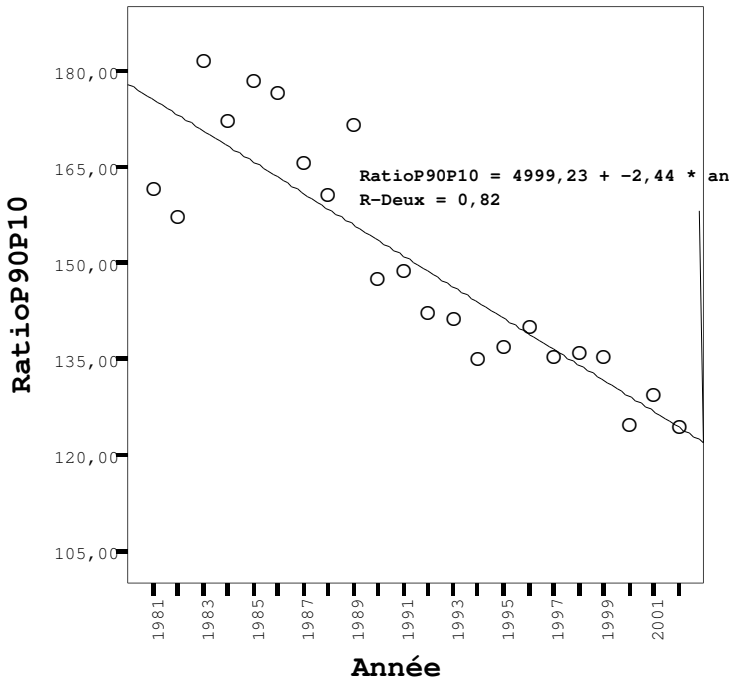
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification	Intervalle de confiance à 95% de B	
		B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure
1	(constante)	4999,235	481,620		10,380	,000	4000,416	5998,053
	an	-2,435	,242	-,906	-10,069	,000	-2,937	-1,934

a. Variable dépendante : RatioP90P10

Ce dernier tableau indique les estimations des différents coefficients (nommés β dans SPSS). Il indique alors que le coefficient *b* mesurant la variation des inégalités étudiées ici au fur du temps vaut -2,435. Autrement dit, on peut considérer que chaque année, les inégalités de rémunération des piges, telles que les mesure le ratio P90/P10, diminuent de 2,435 par rapport à l'année précédente. Ces coefficients sont éprouvés statistiquement au moyen d'un test *t* (Student) qui mettent en lumière la très forte significativité des résultats (p = 0,000), en dépit d'un nombre finalement restreint d'observations. On trouve ici l'intervalle de confiance des différents coefficients au seuil de 95 %. Les estimations attribuent au coefficient *b* une valeur, statistiquement significative, de -2,435 ; et il y a moins de 5 % de chances que ce coefficient *b* se situe, dans les faits, à l'extérieur de l'intervalle [-2,937 ; -1,934]. La valeur de la constante (le coefficient *a* de l'équation) est également présente dans ce tableau, selon des modalités équivalentes au coefficient *b*. De l'ensemble de ce modèle, on peut alors conclure, en premier lieu, que l'on peut décrire la relation entre les inégalités dans le monde de la pige et l'année sous la forme d'une relation linéaire. Il est donc possible de décrire une tendance, linéaire, dans l'évolution de ces inégalités au cours de la période d'observation. En second lieu, le modèle fournit l'équation de la droite de régression correspondante qui, ici, s'écrit sous la forme suivante :

$$Inégalités = 4999,235 - 2,435 \times Année$$

La dernière étape consiste alors à représenter cette droite de régression au sein du nuage de points représentant les différentes observations. C'est ce que propose le diagramme ci-dessous, où l'on trouvera en abscisse l'année et en ordonnée la valeur du ratio P90/P10.



On a ici choisi, à titre d'illustration, un exemple relativement simple. L'application de ces méthodes de régression linéaire à l'estimation de tendances longitudinales se révèle cependant particulièrement utile dans les cas où ces tendances sont moins nettes que dans le cas évoqué. En particulier, elles présentent l'avantage d'être susceptibles de mettre en évidence la stagnation comme tendance statistiquement significative : dans de tels cas, les coefficients associés aux variables indépendantes pourraient être significatifs, bien que la pertinence générale du modèle (telle que les mesures des indicateurs comme le R^2 ou le test-F) soit limitée, voire nulle. D'autres calculs, et en particulier ceux liés au coefficient de corrélation, ne permettent pas de distinguer ces phénomènes de l'absence, plus générale, de corrélation.

Ces méthodes présentent toutefois la limite majeure, commune aux autres méthodes évoquées, de ne pouvoir rendre compte des liens non-linéaires entre deux variables. Certes, elles visent à tester la linéarité de cette relation et ne la postulent pas ; il

n’en demeure pas moins qu’elles ne s’appliquent pas aux relations non-linéaires : courbes exponentielles, paraboles, hyperboles… ne peuvent alors être étudiées au moyen de ces méthodes de régression linéaire. La mise en œuvre de telles opérations est caduque à partir du moment où la relation ne prend plus la forme d’une droite.

Annexe 4

Rapport Brachard (1935)

N° 4516

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Quinzième Législature

SESSION DE 1935

==========

Annexe au procès-verbal de la séance du 22 janvier 1935

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DU TRAVAIL [1] CHARGEE D'EXAMINER LA PROPOSITION DE LOI DE M. HENRI GUERNUT ET PLUSIEURS DE SES COLLEGUES *relative au* **statut professionnel** *des* **journalistes**,

PAR M. BRACHARD,

Député.

---

(1) Cette Commission est composée de MM. Louis GROS, *président* ; DUVAL-ARNOULD, MAZERAND, Albert PAULIN, LEROLLE, COUTEL, Raymond FERIN, *vice-présidents* ; EVRARD, BOUDET, LEBRET, Gustave LESESNE, LAFAYE, BRACHARD, RIVES, LEGUE, *secrétaires* ; AMIDIEU-DU-CLOS, Ferdinand AUGE, BALLU, BILGER, BRUYAS, BURRUS, CABANNES, CRUTEL, DELCOURT, Gustave DOUSSAIN, DUBON, FERRU, FEUILLETTE, Arsène GROS, LAUMOND, LAVILLE, LEBAS, MALRIC, MENANT, MONJAUVIS, PINAULT, POILLOT, POLIMANN, REILLE-SOULT duc de Dalmatie, Paul RICHARD, ROMASTIN, ROUMAGOUX, THEILLER, Michel WALTER.

Messieurs,

C'est un objet tout nouveau qui s'offre aujourd'hui à l'examen de la Chambre. Une proposition de loi, signée de M. Henri GUERNUT et de nombreux collègues de tous les partis, vous invite à déterminer les règles d'un « statut professionnel des journalistes », et la Commission du Travail, en conclusion d'une étude approfondie, reconnaît non seulement qu'il est légitime de donner force légale à des règles de cette nature, mais qu'il est temps de le faire.

Le Parlement a eu, à toutes les époques, maintes occasions de discuter des choses de la presse. Mais, ce qu'il en a connu jusqu'ici, ce sont - sauf peut-être en une circonstance unique, que je ne manquerai pas de rappeler - celles qui concernent les entreprises de journaux, et ce qu'on lui a demandé, ce sont des mesures propres à servir les intérêts de leur exploitants. Ces intérêts sont d'ailleurs dignes de considération, et c'est à bon escient qu'il a chaque fois répondu à la sollicitation des chefs d'une industrie dont il n'est pas permis aux Pouvoirs publics de se désintéresser. Les journalistes professionnels - entendons les travailleurs réguliers de la rédaction - n'ont pas accoutumé de recourir pour eux-mêmes, comme ils eussent pu le faire déjà, à l'exemple de ce qui s'est produit en différents pays, à l'appareil légal, et il est naturel que beaucoup de nos collègues ignorent dans le détail les conditions difficiles dans lesquelles s'exerce une profession qui prend l'être tout entier, à toutes les heures, et qui exige talent, application, conscience et probité.

Aujourd'hui, ce sont eux qui viennent à vous. Ce sont eux qui, en raison de circonstances qu'ils n'ont pas créées et que vous connaîtrez, vous demandent d'avoir égard au sort qui leur est fait parmi les travailleurs de toutes catégories, de considérer ce qui se passe à l'étranger, et de substituer enfin un régime légal à l'arbitraire, à l'incertitude d'usages que l'on nie et que l'on révoque, après s'y être régulièrement conformé. C'est l'un deux, c'est un journaliste qui a reçu mission de vous exposer les raisons qui ont déterminé votre Commission. D'avance assuré d'une bienveillance que vous n'avez jamais mesurée à la corporation dont il est, il vous en remercie. Mais je vous demande quelque chose de plus : c'est d'entendre l'instante requête des journalistes français. J'ai confiance, et, avec moi, tous mes confrères, répartis sur tout le territoire, espèrent que, des débats qui ne tarderont pas à s'ouvrir, jaillira, pour tous les esprits libres et justes de cette Chambre, sans distinction de partis, le désir de répondre à l'appel qui lui est adressé, et de ratifier les propositions de votre Commission.

Je m'emploierai de mon mieux à les justifier devant vous.

Les journalistes et la législation du travail.

La tâche juridique qui s'offre à nous consiste à intégrer dans le Code du travail une section spéciale et un certain nombre de dispositions nouvelles, dont l'ensemble constituera le « statut professionnel des journalistes ». Nous n'avons pas à nous demander si les journalistes sont qualifiés pour revendiquer le bénéfice des lois innombrables qui, multipliées depuis cinquante ans par le Parlement républicain, forment le monument de la législation du travail, car, juridiquement et légalement, cette question est depuis longtemps résolue. Elle l'est devant la loi, par le fait que le repos hebdomadaire des journalistes a été institué en vertu d'une loi qui a pris rang dans le Code du travail sous le numéro 50*b* du livre II ; elle l'est devant les tribunaux, qui appliquent normalement aux journalistes certaines dispositions empruntées à cette législation.

Comment en serait-il autrement ? Le journaliste n'est pas un écrivain qui, travaillant chez lui au gré de son inspiration, est maître du moment où il portera le produit de son travail à l'éditeur qui le publiera. C'est un salarié, attaché à son journal par un contrat de louage de services, astreint à une besogne déterminée, souvent à des heures de travail dont le nombre est stipulé, chargé de responsabilités précises. Or, le contrat de louage de services, appuyé sur un salaire régulier, est le signe auquel se reconnaît le bénéficiaire de toute législation du travail. La loi, qui ne distingue pas entre le travailleur manuel et le travailleur intellectuel, ne demande pas d'autre référence aux uns ni aux autres. Rappelons-nous, au surplus, que le Bureau international du travail a créé, ainsi que nous le verrons tout à l'heure, une Commission des travailleurs intellectuels, et que les journalistes y sont représentés.

Le journaliste étant reconnu pour être un travailleur, on n'alléguera point que la tâche du Parlement n'est pas de légiférer pour telle ou telle corporation prise nommément, mais pour l'ensemble des professions, car, outre que de fortes raisons de principe se dressent contre une thèse si exclusive, les exemples abondent du contraire. La loi est intervenue à de nombreuses reprises, elle continue à tout instant d'intervenir dans les conditions de travail faites à des catégories déterminées, et, sans insister davantage, contentons-nous de noter que les auteurs de la proposition de loi qui nous occupe ont judicieusement observé que le Code du travail contient des dispositions particulières à certaines professions, telles que : salaires des ouvrières du vêtement, salaires en matière de tissage et de bobinage, de coupe de velours de coton, de teinture, de blanchiment et apprêt des étoffes, travail de nuit dans la boulangerie, travail des employés et ouvriers des Halles centrales de Paris, travail des enfants employés dans les spectacles. Voilà déjà un certain nombre de professions visées par le législateur. On en trouverait aisément d'autres. La seule question qui doive nous retenir est donc de savoir s'il y a lieu d'étendre à la profession de journaliste le bénéfice d'une exception nouvelle. C'est précisément l'objet de ce rapport.

Les journalistes dans les pays étrangers.

S'agit-il d'innover ? Hélas ! non. En ce point, comme en beaucoup d'autres, notre pays s'est laissé devancer, et vous allez juger si les journalistes français sont fondés à se plaindre que leur profession demeure livrée au bon plaisir, alors que, presque partout ailleurs, et en tout cas dans toutes les grandes nations européennes, elle a trouvé la garantie de règles équitables.

A l'exception de rares pays, qui sont la Belgique, la Bulgarie, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal, les conditions de travail des journalistes ont, dans toute l'Europe, donné lieu à des réglementations réclamées par les intéressés. Les unes émanent de l'État, les autres ont été obtenues par le moyen de contrats collectifs. Sans nous attarder à des détails qui alourdiraient cet exposé, nous croyons utile d'indiquer sommairement, non pas le contenu, mais la forme de ces réglementations.

Voici d'abord les nations où s'est produite l'intervention des pouvoirs publics :

En Allemagne, un contrat national est rédigé en 1926, librement discuté par une Commission mixte d'éditeurs et de rédacteurs, mais aussitôt déclaré obligatoire par le Ministre du Travail du Reich. Il comprend quatre parties :

1° Un contrat de travail proprement dit ;

2° Un contrat-type de service portant sur la nature de l'emploi, les salaires, le repos hebdomadaire, les vacances annuelles, les modalités de rupture, l'assurance obligatoire, le changement d'orientation et la vente du journal, etc. ;

3° L'institution de tribunaux d'arbitrage ;

4° La création d'institutions de prévoyance.

Le régime hitlérien a supprimé la liberté de la presse et celle du journaliste ; mais il n'a pas touché aux garanties matérielles visant l'exercice de la profession.

En Autriche, la loi du 11 février 1920 exige que tout journaliste, en entrant dans un journal, y trouve la garantie d'un contrat de travail, et elle stipule les clauses indispensables pour assurer la validité de ce contrat. Ces clauses répètent le contrat collectif établi en 1918 entre les organisations intéressées, contrat remanié et complété en 1921, renouvelé en 1930.

En Pologne, une proposition de loi est déposée en 1920 à la Diète ; les événements politiques en font différer l'examen, et le Gouvernement projette d'en promulguer le texte sous forme de décret. Mais l'opposition des éditeurs est telle qu'il renonce à son intention. Cependant, les organisations professionnelles redoublent d'efforts, et, le 16 mars 1928, un décret-loi, concernant les salaires, la rupture du contrat, les indemnités, etc., donne aux journalistes polonais leur statut.

En Yougoslavie, le Ministre de la Prévoyance sociale rend, le 25 septembre 1927, un décret qui, réglementant les conditions de travail dans le journalisme, constitue l'un des statuts professionnels les plus complets qui existent.

En Grèce, la loi n'est encore intervenue que sur un point, mais il est d'importance. Le prix de vente des journaux étant obligatoirement fixé à une drachme, elle attribue un lepton (centime) aux caisses de retraite des rédacteurs et des ouvriers et employés, qui se le partagent par moitié. C'est ainsi que les journalistes grecs, à 50 ans d'âge, après vingt-cinq ans d'exercice, recevront une pension égale à 80 % de leurs appointements.

En Italie, nous rencontrons le modèle encore inimité des garanties assurées aux journalistes. Entendons-nous, le fascisme y est pour peu de chose. La loi syndicale du 3 avril 1926, appuyée par la Charte du travail du 21 avril 1927, a donné force légale, dans tout le pays, au contrat collectif établi entre les éditeurs et les rédacteurs ; mais le premier contrat collectif avait été librement signé en Italie, premier de tous dans le monde, en 1911, et, dès ce moment, il faisait jurisprudence. Revu et amélioré en 1919, il avait été l'objet, en octobre 1925, de nouvelles et heureuses retouches. Ce n'est qu'au mois de décembre suivant que la Fédération de la presse entra dans la Confédération des syndicats fascistes, et depuis longtemps les principales dispositions du contrat collectif étaient acceptées et en application. La dernière édition date du 5 mars 1928.

Les journalistes italiens ont été, en cette manière, les initiateurs du monde entier. Abstraction faite de l'état politique qui les prive de la liberté, ils ont la chance d'exercer une profession admirablement protégée par un Statut professionnel qui n'a pas d'égal dans le monde, et ce n'est pas sans confusion que je considère la distance qui sépare ce texte exemplaire de la proposition qui vous est soumise. Je confesse une timidité qui a son excuse dans le désir de ménager des intérêts singulièrement prompts à s'alarmer, d'inspirer quelque modestie à des égoïsmes économiques dont la résistance est habituelle, et de rallier sans trop de délai, sur des textes modérés, l'imposante majorité parlementaire que nous escomptons.

Je tenais en tout cas, à rendre, chemin faisant, hommage à nos confrères italiens, à ceux de 1911, à qui je pense d'abord. Le régime fasciste s'est borné à consolider et à placer sous l'égide légale les avantages grâce à eux déjà obtenus. N'hésitons pas à lui en savoir gré. Il a cependant fait aux textes contractuels un apport dont nous ne lui enlèverons pas le bénéfice. Aux termes du décret du 20 février 1928, nul ne peut exercer la profession de journaliste, s'il n'en a reçu licence d'un Comité de cinq membres, désignés par le Ministre de la Justice, d'accord avec les Ministres de l'Intérieur et des Corporations. Autant dire que les journalistes, désormais investis par l'État, sont devenus des manières de fonctionnaires. Les journalistes français préféreraient à tout jamais renoncer à leur Statut, plutôt que de le payer d'un tel prix.

Voilà pour les pays dans lesquels s'est manifestée la puissance légale. Il en est d'autres où il a suffi que les organisations professionnelles rencontrent en face d'elles des organisations patronales aptes à comprendre le mouvement syndical et prêtes à y participer dans un esprit libéral, pour que soient signées des conventions collectives qui, équitablement établies, appliquées avec honnêteté, donnent satisfaction aux unes et aux autres. En voici la liste :

En Espagne, des contrats collectifs ont été signés dans toutes les provinces, en application du décret-loi du 23 avril 1926 par le moyen de Comités paritaires de presse. Observons qu'en 1927 le gouvernement de PRIMO DE RIVERA a déposé un projet de statut professionnel, comportant pour les journalistes des avantages substantiels. Il n'a pas abouti, parce que nos confrères espagnols n'ont pas accepté la rançon qui leur était imposée, je veux dire le maintien et la consécration, par leur propre aveu, de la censure. Mais en Espagne aussi, on le voit, l'État a admis que le statut des journalistes pouvait émaner des pouvoirs publics.

En Grande-Bretagne, une série de contrats, de plus en plus étendus, de plus en plus précis, et qui ont abouti à un régime où toutes choses sont minutieusement prévues, notamment les salaires (par catégories de rédacteurs, de tirage, de régions), ont été signés entre les éditeurs et la National Union à partir de mars 1920. Le plus important porte la date du 16 mars 1921. D'autres ont été conclus avec les agences d'informations, de photographie, etc. Réseau d'accords qui n'est pas simple, mais dont l'application est rigoureusement surveillée, et qui assure aux journalistes anglais des garanties nombreuses et précises.

Il est intéressant de noter qu'il a fallu une grève pour amener les propriétaires de journaux à la conception du contrat collectif. Mais les journalistes anglais se plaisent à reconnaître que ceux-ci ont accepté sans arrière-pensée la situation nouvelle et qu'ils apportent dans l'exécution du contrat la plus entière bonne foi. Ils entretiennent d'ailleurs avec eux les meilleures relations.

La National Union (Syndicat national des journalistes) est affiliée aux Trade Unions. Les journalistes les plus conservateurs n'en sont en aucune manière gênés ni choqués, et les propriétaires de journaux trouvent la chose toute naturelle.

En Hongrie, un contrat collectif a été signé en 1917 entre les organisations intéressées. Renouvelé en 1918 il a été dénoncé en 1920 par les éditeurs. Depuis ce temps, les journalistes hongrois vivent sous le régime de l'usage ; mais, chose étrange, cet usage a son fondement dans les stipulations de l'ancienne convention, lesquelles sont respectées des deux côtés, et même, sur beaucoup de points, sont aujourd'hui dépassées.

En Lettonie, un contrat collectif, toujours en vigueur, a été conclu en 1920.

En Roumanie, régime analogue : contrat collectif depuis le 1er octobre 1925.

En Suède, ce n'est pas tout à fait un contrat collectif ; c'est un contrat-type, débattu entre patrons et journalistes, en vertu de la législation générale du travail, mais ce contrat-type, qui règle la durée du travail, le salaire minimum, les congés de maladie, les vacances, les indemnités de congédiement, le repos hebdomadaire, etc. équivaut pratiquement à un statut professionnel.

En Suisse, ont été signés, depuis 1919, une succession d'accords dont l'ensemble constitue un statut.

En Tchécoslovaquie, l'unification n'est pas encore faite. Sur les terres de Bohème, les journalistes restent en partie soumis à la loi autrichienne du 13 janvier 1910 ; en Slovaquie et en Russie carpatique, c'est la loi hongroise de 1914 qui est encore en vigueur. Mais le Ministère de la Prévoyance sociale a déposé un projet de loi relatif au statut professionnel. En attendant qu'il aboutisse, des contrats inspirés par l'esprit le plus libéral sont appliqués dans toutes les entreprises. Devançant leurs confrères, les journalistes de langue allemande ont obtenu l'établissement d'un contrat collectif très complet.

A ce tableau d'ensemble, nous pouvons, quittant l'Europe, ajouter l'*Australie*. Une première réglementation y a été instituée en 1917, en vertu d'une décision de la Cour fédérale d'arbitrage. Mais en 1924 une convention collective, extrêmement détaillée, a été signée. Renouvelée en 1931, elle équivaut à un statut du plus grand intérêt, qui place les journalistes australiens, avec les italiens et les autrichiens, au premier rang de ceux qui ont su obtenir du patronat les garanties les plus étendues.

On remarquera que nous n'avons point encore nommé les États-Unis. Si singulier qu'il paraisse, l'organisation professionnelle y était à peu près, jusqu'à ces derniers temps, inexistante et la notion même de statut inconnue. Mais la politique économique du Président ROOSEVELT a contraint les journalistes américains à s'unir, et, d'emblée, ils ont créé une des organisations les plus puissantes du monde. *L'American Newspaper Guild* est un syndicat constitué en 1934 et qui compte près de 10.000 membres. On n'apprendra pas sans quelque satisfaction qu'il s'est inspiré, dans la rédaction de sa charte, des statuts du Syndicat français, et qu'ayant, dès sa formation, mis à l'étude un projet de contrat collectif, c'est aussi le projet français qu'il a pris pour guide. Une des premières manifestations de son action a été de soutenir une grève dans un journal, qui a dû s'incliner devant la force disciplinée du syndicat solidaire. Il est donc vraisemblable qu'à bref délai, les journalistes américains auront signé une convention collective, et que cette convention sera reconnue et ratifiée par la loi.

En résumé, que nous enseigne cette carte géographique de l'organisation professionnelle des journalistes ?

C'est que, *dans quinze pays*, les conditions de travail des rédacteurs de journaux ont donné lieu à des réglementations qui, partout, prennent le sens d'un statut véritable. Dans six de ces quinze pays, ce sont les pouvoirs publics qui ont pris l'initiative de conférer à ce statut la forme légale. Dans neuf autres, les garanties ont été obtenues par le moyen de conventions collectives, mais nous devons retenir que, dans deux de ceux-ci (Espagne, Tchécoslovaquie), l'État a reconnu qu'il était dans sa fonction de légiférer en cette matière, et qu'il s'apprête à le faire.

On observera encore que *toutes les grandes nations européennes* figurent dans cette carte. Oui, toutes, *sauf la France*. Avec elle, demeurent à l'arrière-garde la Bulgarie, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal. Je nommerai aussi la Belgique ; mais si nous sommes bien informés, des pourparlers y sont déjà engagés, dont il est permis d'escompter le succès. Reste la Russie, mais elle est hors de jeu.

Qui de vous ne sera disposé à admettre qu'après dix ans d'un travail acharné et d'efforts multiples, qui, cependant, sont restés vains, les journalistes français ont quelque droit de ressentir avec amertume le déni de justice qui leur est fait et l'espèce d'humiliation qui les tient, sauf quelques rares exceptions, dans une position inférieure ?

Les enquêtes, les conclusions et les recommandations du B.I.T.

Le 22 juillet 1932, il s'est produit un événement mémorable dans l'histoire du journalisme universel, et qui méritait de retentir particulièrement dans le journalisme français. Cependant, l'opinion, chez nous, n'en a rien su. Depuis quelques années, il existe une vie internationale du journalisme, qui devient de plus en plus intense, et nul n'en a, en France, le soupçon. Elle embrasse successivement ou simultanément les questions d'ordre professionnel, l'organisation de la paix, le droit d'auteur, le rôle et les tâches de la presse universelle ; elle évolue autour de Genève et de Paris, elle se propage à Londres, à Copenhague, à Barcelone, en de nombreuses capitales ; les journaux étrangers lui font, quand le moment est venu, la place qui lui revient : quel est le journal français qui a pris souci d'en instruire ses lecteurs ?

Il faut regretter des abstentions qui, si obstinément répétées et si générales, prennent un caractère systématique. Il faut aussi appréhender de deviner les raisons qui les peuvent expliquer. Toute cette vie internationale, à laquelle il arrive de soulever les plus graves problèmes, est l'ouvrage des grands organismes universels, Société des Nations, Bureau international du travail, Institut international de coopération intellectuelle, mais elle a le plus souvent pour initiateurs les journalistes eux-mêmes, rassemblés dans la Fédération internationale qu'ils ont su constituer. Le plus fécond travail ne cesse ainsi de se poursuivre. Faut-il donc croire que les journaux français - à peu près seuls dans le monde - s'accommodent malaisément qu'il soit l'oeuvre des organisations professionnelles ? Que ne s'y mêlent-ils, dans la personne des chefs d'industrie, que n'y prennent-ils leur part, que n'y apportent-ils leur collaboration ? On a entendu, à Genève, en septembre 1932, devant la sixième Commission de la Société des Nations, les voix les plus autorisées discuter de la contribution de la presse à l'organisation de la paix. C'étaient, entre autres, celle de notre collègue François de TESSAN, délégué de la France, de Lord Robert CECIL, de la Fédération internationale des journalistes, des journalistes accrédités auprès de la Société des Nations. Et tous, regardant évoluer la presse contemporaine, regrettaient que les journaux eussent cessé, dans leur ensemble, d'être « rédigés, contrôlés, possédés par des purs journalistes », ainsi que disait notre collègue. Devons-nous donc supposer que si les journaux étaient, comme naguère, aux mains de vrais journalistes, on ne verrait pas se dresser une barrière entre l'opinion et les choses de la presse, qui, à tout prendre, ne seraient pas moins intéressantes pour elle que maintes autres ?

Quel est donc l'événement auquel je faisais, tout à l'heure, allusion ?

Ce jour-là, 22 juillet 1932, le Bureau international du travail communiquait officiellement à tous les Gouvernements, ainsi qu'à toutes les grandes organisations de presse, patronales et professionnelles, des pays composant la Société des Nations, un document d'un haut intérêt auquel son Conseil d'administration avait, dans sa session du mois de janvier précédent, donné son approbation unanime.

C'était un rapport, établi par la Commission consultative des travailleurs intellectuels, concernant « les éléments essentiels constitutifs des contrats collectifs de travail des journalistes », et je vais dire en quoi réside l'intérêt exceptionnel de ce document.

La question qu'il traite était la première que la Commission des travailleurs intellectuels, créée par le Bureau international du travail en 1929, sous la présidence éminente de M. de MICHELIS, représentant de l'Italie, eût mise à son ordre du jour. Elle avait donné lieu à une étude approfondie, conduite avec une irréprochable méthode par une sous-commission présidée par M. de MICHELIS lui-même, assisté de MM. LECOCQ, délégué belge, et Stephen VALOT, secrétaire général de la Fédération internationale des journalistes. Un questionnaire étendu avait été envoyé, à travers le monde, à un certain nombre d'experts, tant patrons que professionnels, « choisis, lit-on dans le rapport, de façon à pouvoir être considérés comme exprimant à la fois un avis fondé sur leur propre expérience des choses de la presse et une opinion représentative des milieux intéressés ». Les experts français étaient, d'un côté, M. CHAUCHAT, en tant que représentant de la Fédération nationale des journaux français, et M. Georges BOURDON, alors secrétaire général du *Syndicat national des journalistes*.

Une trentaine des experts consultés répondirent, et le rapport de la Commission n'est rien d'autre que la synthèse de ces intéressantes dépositions. C'est là ce qui lui donne à nos yeux sa pleine valeur. L'oeuvre que nous considérons n'est pas l'exposé des thèses d'une commission, de quelque autorité que soient revêtus les membres qui la composent ; elle est le miroir dans lequel s'est projetée l'opinion des personnages les plus qualifiés, venus des pays les plus éloignés, appartenant à des groupements parfois antagonistes, et qui, sans avoir pu se concerter, appuyés sur des expériences parallèles, se sont librement exprimés. C'est la Commission elle-même désireuse que « la plus large publicité fût assurée à son étude », qui avait demandé au Bureau international du travail de procéder, dans les formes usuelles, à cette communication officielle, dans l'espoir qu'elle « donnerait naissance à des réalisations d'ordre pratique ». Il n'est que plus regrettable que le voeu du Bureau international ait été si mal entendu dans notre pays. Si l'on discerne sans peine quels mobiles intéressés ont pu inspirer le silence des journaux, on s'explique moins aisément l'indifférence des pouvoirs publics.

Quelles sont les conclusions auxquelles a abouti l'enquête du Bureau international du travail ? Allons à l'essentiel. Elles sont au nombre de quatre.

La première est relative aux contrats collectifs. La Commission en préconise avec force l'institution, « comme très utile et même nécessaire à une bonne organisation et à un heureux développement de la presse ». Parmi tous les experts consultés, deux seuls ont émis un avis différent ; ce sont deux patrons, un suisse et un belge. L'expert journaliste français s'est exprimé en des termes dignes d'être retenus : « le contrat collectif, tel que nous l'entendons, a-t-il écrit, est donc, entre les parties, en même temps qu'un mode d'organisation, un instrument de paix, de conciliation et d'entente. ».

Seconde conclusion : l'intervention de l'État. Les experts sont d'avis que l'État ne saurait se désintéresser des conditions de travail d'une catégorie de salariés intellectuels, petite par le nombre, importante par le service social qu'elle assume. Même dans le cas où des conventions librement débattues ont été directement établies entre les intéressés, les experts jugent désirable que ces conventions, reconnues par les pouvoirs constitués, prennent ainsi un caractère public.

La troisième énumère les éléments constitutifs du contrat collectif, notamment les indemnités de congédiement, la clause de conscience, la fixation du salaire minimum, l'institution de tribunaux professionnels d'arbitrage, etc.

En dernier lieu enfin, le rapport insiste sur la nécessité de donner à la profession une organisation rationnelle, de créer, entre directeurs et rédacteurs, des organes paritaires, d'établir, dans chaque pays, une carte qui permette à tout journaliste de se faire reconnaître pour tel, et protège une profession trop ouverte contre les intrus de tout ordre.

Telle est la substance des hautes recommandations sorties des délibérations du Bureau international du travail. Sur la valeur morale et sur l'importance pratique d'une telle enquête, il est inutile d'insister. Qu'un puissant organisme international, tel que celui de Genève, ait jugé opportun de l'entreprendre, ce seul fait est plein de signification. Il montre que le Bureau international du travail est le premier à placer sur un plan élevé, dans le vaste problème de la presse, que l'on trouve au coeur des grands intérêts de l'humanité, tout ce qui touche aux conditions de travail des journalistes. Il voit ceux-ci mal protégés par leur petit nombre, souvent malhabiles à compenser du moins cette faiblesse numérique par la clarté des vues, la ténacité et la cohésion, de surcroît dépourvus, par une amère dérision, eux les dispensateurs de renommée, de moyen publics d'expression, et c'est le Bureau international du travail lui-même, avec son universelle autorité, qui, les reconnaissant pour des salariés, leur apporte le témoignage d'une sympathie qui, jusqu'alors, semblait réservée aux salariés manuels.

Au reste, ce n'était pas la première fois que l'attention de Genève se portait sur la profession de journaliste. En 1926 déjà, le Bureau international avait entrepris une enquête, purement objective, celle-là, et ne comportant point de conclusions, dont il avait publié, en 1928, les intéressants résultats en un volume de 220 grandes pages, portant le titre de : « *Les conditions de travail et de vie des journalistes* ».

Cette enquête, la première en la matière, qui porta sur trente-trois pays et une soixantaine d'organisations, et recueillit en outre les témoignages d'un certain nombre de personnalités compétentes, garde pour nous une valeur documentaire sans pareille.

Grâce à elle, il fut, pour la première fois, possible d'avoir une vue d'ensemble de la situation des journalistes dans le monde. Mais tout en se défendant de conclure, le distingué rédacteur de ce travail ne manqua point de rappeler, en une remarquable introduction, les principes qui inspiraient le Bureau international. Surpris, au cours de son investigation, par le « contraste frappant qui existe entre l'organisation méthodique de tout ce qui, dans la presse moderne, concerne la marche commerciale de l'entreprise, et ce qui regarde les conditions de vie du journaliste », il signalait « l'incohérence, l'arbitraire », auxquelles elles sont abandonnées, et il déclarait que l'absence d'un statut professionnel, dans les pays qui l'attendent encore, « constitue un véritable anachronisme ». Dans une autre partie de son exposé, il faisait fort ingénieusement une remarque de nature à frapper la Chambre. « L'histoire du journalisme, écrivait-il, montre qu'après avoir été réglé par le système de l'entente verbale, le travail du journalisme l'a été par celui du contrat individuel écrit, pour finir par celui du contrat collectif *et de la législation* ». Plus loin, achevant sa pensée, il s'exprimait ainsi : « les conditions du travail journalistique sont si particulières, elles se distinguent par tant de côtés de celles du travail manuel, de celles des employés et même de celles des autres professions intellectuelles, qu'on ne saurait en faire une réglementation raisonnable et efficace que par le moyen de lois spéciales. ».

Ainsi donc, soit que, lors de la première enquête de 1926, il se borne à formuler des principes et à exprimer des opinions nées de l'examen des faits, soit que, lors de la seconde enquête de 1930, il s'adresse directement aux intéressés et leur demande des avis qu'il fera siens sans y rien changer, le Bureau international du travail aboutit aux mêmes résultats, que nous pouvons ainsi fixer :

1° L'établissement d'un statut professionnel est indispensable à la sauvegarde des intérêts des journalistes ;
2° Que ce statut soit obtenu sous la forme contractuelle ou autrement, l'intervention finale des Pouvoirs publics et de la loi est dans la nature des choses.

Au moment de nous engager dans la discussion qui nous sollicite, nous ne pouvions mieux faire que de nous placer sous l'égide du Bureau international du travail.

La situation des journalistes français.

La situation des journalistes étant telle à l'étranger, les avis des intéressés - patrons et professionnels - étant maintenant connus, le Bureau international du travail ayant, à deux reprises, à quatre années d'intervalle, pris la position que nous avons dite, que trouvons-nous en France ?

Rien. Ni règles, ni garanties, les journalistes français n'ont rien qui ressemble à un statut professionnel.

Libre à eux d'invoquer, devant les tribunaux ou dans les tractations amiables, quelques usages, par exemple en matière d'indemnités de congédiement ou de congés annuels ; mais ces usages ne sont pas toujours reconnus par les tribunaux, il leur manque le caractère de généralité et d'obligation, ils sont niés par beaucoup, et il leur arrive, nous le verrons, d'être répudiés par ceux-là même qui, après les avoir couverts de leur signature, les ont, pendant des années, régulièrement appliqués.

La seule réalité qui leur appartienne, c'est le repos hebdomadaire ; mais il a fallu pour cela une loi, dont la Chambre a jadis pris l'initiative, et je ne manquerai pas, le moment venu, d'invoquer le précédent. Encore devons-nous constater que beaucoup de journaux affectent d'ignorer la loi, que bien des rédacteurs, qui craignent d'en exiger l'application, ne la peuvent obtenir par une simple réclamation, et que des plaintes ont dû, à maintes reprises, être formulées à cet égard auprès du Ministre du Travail.

Dès lors, étant sur la table rase, quel est le régime qui s'offre aux journalistes français ? Ce sera :
ou bien, comme aujourd'hui, dans la plupart des cas, la simple entente verbale ;
ou bien le contrat individuel de gré à gré ;
ou bien le contrat par entreprise.

Rien de cela ne saurait les satisfaire. L'entente verbale, c'est le régime du bon plaisir, et ils ne le connaissent que trop. Le contrat individuel sera toujours un contrat imposé. Le contrat par entreprise créera, de journal à journal, d'inacceptables inégalités.

Leur sécurité, leur dignité exigent qu'à l'exemple de leurs camarades de l'étranger, ils puissent désormais se placer sous la sauvegarde d'un statut professionnel. Ce statut peut revêtir une double forme :

la convention collective ;

la loi.

On va voir comment les journalistes français ont consacré douze années de persévérants efforts à la poursuite d'une convention collective, comment une Commission mixte, où nous rencontrerons les directeurs de quelques-uns des plus grands journaux français, en a rédigé et signé le texte, comment tout a croulé à l'heure où l'on pouvait croire que tout était achevé, comment des engagements pris ont été oubliés, comment des mandataires, qualifiés cependant, ont été désavoués par leurs organisations respectives, comment nul autre recours ne reste aux journalistes que la souveraineté de la loi, comment enfin, si celle-ci leur était refusée, ils se trouveraient demain dans une situation aggravée par les malentendus et les incidents d'un conflit regrettable.

Les organisations professionnelles.

Avant de commencer le récit d'événements essentiels, puisqu'ils sont à l'origine de la proposition qui vous est soumise, et, dans une certaine mesure, la commandent, considérons l'état de l'organisation corporative de la presse en France, et nommons les groupements en présence.

D'abord l'organisation patronale.

Trois grands syndicats réunissent ensemble tous les journaux publiés en France :

les journaux parisiens sont groupés dans le *Syndicat de la presse parisienne*, que préside M. Léon BAILBY ;

les grands journaux régionaux, dans le *Syndicat des quotidiens régionaux*, que préside M. BOURRAGEAS, directeur du *Petit Marseillais* ;

les journaux qui ne dépassent pas les limites du département, sinon de l'arrondissement, dans le *Syndicat des quotidiens départementaux*, dont M. Ernest GAUBERT est le président.

Mentionnons encore un groupement moins ancien et d'importance moindre : le *Syndicat de la presse d'opinion*, qui est essentiellement parisien, et dont le président est M. BERNIER, directeur de l'*Homme libre*.

Telle était la répartition des forces du patronat jusqu'en 1925. A ce moment, les chefs d'entreprises de journaux, rencontrant de sérieuses difficultés économiques, inquiets de la dépréciation de la monnaie, cherchant, depuis la fin de la guerre, à retrouver pour leurs maisons un équilibre nécessaire, et projetant, à cette fin, d'obtenir du Gouvernement et du Parlement, notamment en matière de douanes et en matière postale, des avantages substantiels, s'avisèrent de la nécessité d'unifier leurs efforts et de constituer un organisme fédéral de caractère national. C'est ainsi que naquit la *Fédération nationale des journaux français*, formée par les groupements précédents, administrée par une Commission exécutive dans laquelle tous sont représentés, et rassemblant ainsi tous les journaux français, parisiens, régionaux, départementaux. La Fédération a, dès sa fondation, placé à sa tête M. Henry SIMOND, directeur de l'*Echo de Paris*.

L'organisation patronale est rationnelle, et il n'y a qu'à louer la méthode qui a inspiré la constitution de ses différents groupements. Il n'en a pas été de même chez les journalistes professionnels, qui, depuis cinquante ans, ont essaimé sur tout le territoire un nombre incalculable d'associations de toute nature. Sans nous perdre au milieu de cette poussière de groupes, il est aisé d'en dégager les centres, où est condensée la vie professionnelle.

L'idée de contrat collectif des journalistes a été introduite en France par le *Syndicat national des journalistes*. L'action pour le contrat a été, sans discontinuer, conduite par lui. Le projet de contrat, sur lequel on a discuté depuis plusieurs années, a été rédigé par lui. Le Syndicat national ,créé en 1918, fut le premier à placer la défense professionnelle sur le terrain syndical et à la prendre en mains sous toutes ses formes. Il compte aujourd'hui 1.800 membres, c'est-à-dire près de cinq fois plus que la plus nombreuse des anciennes associations. Il occupe, numériquement, le troisième rang parmi les syndicats de presse du monde entier.

Cependant le Syndicat national n'est pas seul, en l'occurrence, à représenter le journalisme français.

Le *Comité général des Associations de la presse française* est un groupement de nature fédérale qui, sans accepter de membres à titre individuel, est constitué par vingt et une associations, parisiennes et provinciales, parmi lesquelles figurent les associations les plus anciennes, les plus respectables, les plus dignes du journalisme français. La plupart - sinon toutes - ont d'ailleurs le caractère de mutuelles et possèdent des fonds destinés à servir des pensions de retraites, ce qui ne les empêche pas, on va le voir, de collaborer à la défense professionnelle. Nommons, parmi ces associations : les *Journalistes républicains*, les *Journalistes parisiens*, la *Presse parlementaire*, les *Secrétaires de rédaction*, les *Nouvellistes*, la *Presse de l'est*, la *Presse de l'ouest*, etc. Certaines sont des associations mixtes, c'est-à-dire qu'elles comprennent à la fois des directeurs et des rédacteurs, telle la doyenne, l'*Association républicaine de la presse départementale*. Notons que le *Syndicat national* a, lui aussi, adhéré au *Comité général*. Le président en est l'éminent M. Paul STRAUSS, sénateur de la Seine et notre ancien collègue.

Il convient de mentionner également, le *Syndicat des journalistes professionnels* qui est de constitution récente et que préside M. LATZARUS. Il n'appartient pas au Comité général des Associations de la presse française.

En fait, le *Comité général* et le *Syndicat national* rassemblent, à peu d'unités près, la totalité des journalistes français, car on en trouverait difficilement, en dehors des individualistes de principe, qui ne soient inscrits dans aucun des vingt et un groupements qui constituent le *Comité général*. Ce point est pour nous important, car nous allons voir que, dans la question qui nous occupe, le *Syndicat national* et le *Comité général* marchent en étroit accord ; nous pouvons considérer par conséquent que nous avons en face de nous l'ensemble du journalisme français.

La négociation sur le contrat collectif.

Le Syndicat des journalistes (il ne devait devenir « national » qu'un peu plus tard) se constitue en 1918, et, en 1919, il établit un premier projet de contrat collectif, qui, à la vérité, nous paraît aujourd'hui quelque peu élémentaire. Son premier soin est de le communiquer pour avis à quelques autres associations. Il ne reçoit que chaleureuses approbations et encouragements, accompagnant des suggestions de détail : des *Journalistes parisiens*, par la plume de M. Henri de WEINDEL ; des *Journalistes républicains*, dont le rapport est de M. Stéphane LAUZANNE ; des *Nouvellistes parisiens*, au nom de qui écrit leur président, M. Armand VILLETTE [1]. Il tient compte des observations faites, et adresse son projet remanié au Syndicat de la presse parisienne, que présidait M. de NALECHE. En même temps son secrétaire général, qui était alors M. Lucien DESCAVES, exprime à celui-ci le désir qu'une délégation syndicale soit reçue par les directeurs parisiens.

Quelle va être l'attitude patronale ? Elle se précise dans une longue et édifiante correspondance. Par lettres du 17 février 1922, du 26 décembre de la même année, du 26 novembre 1923, en dépit de maintes insistances, de rapports, de visites, d'ordres du jour, enfin de démarches de toute nature, soit écrites soit orales, entreprises au cours de ces deux années, le Comité du Syndicat patronal refuse, non seulement d'examiner le projet de contrat collectif, mais même de recevoir la délégation syndicale [2].

Il oppose son refus, nous apprend le Syndicat des journalistes, non seulement à ce Syndicat, mais aussi à la Confédération des travailleurs intellectuels, qui avait fait avec lui cause commune. Nos collègues pourront éprouver quelque surprise à la révélation d'un tel état d'esprit, existant, il y a dix ans à peine, dans une corporation où l'on se fût attendu à trouver des conceptions plus libres et une intelligence plus large des lois sociales.

En 1925, se produisit l'événement que j'ai rappelé tout à l'heure, la constitution de la Fédération nationale des journaux français, et bientôt vont se manifester, dans le patronat, sous la forme nouvelle qu'il vient de prendre, des dispositions plus équitables.

Le 25 mai 1926, une importante délégation syndicale est reçue par la Commission exécutive de la jeune Fédération, réunie au grand complet sous la présidence de M. Henry SIMOND, et de ce premier contact datent, entre l'organisation patronale et l'organisation professionnelle, des relations qui, poursuivies durant plusieurs années, semblaient promettre les plus heureux résultats.

Ce jour là, il est question à la fois du salaire minimum et du contrat collectif, et, sur ces deux points, les rédacteurs obtiennent, sans difficulté ni réticences, une satisfaction de principe.

Pour des raisons diverses, deux nouvelles années se passèrent encore, qui furent consacrées en partie à la constitution de la Caisse générale des retraites de la presse, et aussi à la préparation laborieuse, par les soins du Syndicat national d'un projet de convention collective en cinquante et un articles, qui, par son ampleur, prenait figure d'un véritable statut professionnel. Le 30 juillet 1928, ce projet était remis par M. Georges BOURDON, secrétaire général syndical, entre les mains de M. Henry SIMOND, et il fut convenu qu'une Commission mixte, dont les membres seraient désignés de part et d'autre, aurait la charge de l'examiner.

(1) *Bulletin du Syndicat des journalistes* : n° 5 (juillet 1920) et n° 6 (janvier 1921).
(2) Le *Bulletin du Syndicat des journalistes* a publié tous ces documents dans son n° 21 (février 1924).

Il fallut cependant attendre une année encore, et c'est seulement le 21 juin 1929 que la Commission mixte tint sa première séance.

Nous entrons ici au coeur de notre sujet. Nous avons besoin de savoir très précisément ce que furent ces négociations et dans quelles conditions elles s'engagèrent. Je ne tiendrai compte, dans cet exposé, que de documents authentiques et d'irrécusables témoignages.

Quelles fut donc la composition de la Commission mixte ?

Le Syndicat national fut officiellement avisé par la Fédération patronale que, de son côté, la Commission comprendrait des représentants accrédités des organisations suivantes :

Fédération nationale ;
Syndicat de la presse parisienne ;
Syndicat des quotidiens régionaux ;
Syndicat des quotidiens départementaux ;
Syndicat de la presse d'opinion.

Ces délégués autorisés qui, du commencement à la fin, participèrent à la négociation, furent :

pour Paris (Bureau de la Fédération nationale, Syndicat de la Presse parisienne, Presse d'opinion) : MM. Henry SIMOND, BERNIER, CHAUCHAT, COUDY, HAMELIN, LENICQUE, MAILLARD, auxquels se joignit parfois M. René BASCHET. Ainsi se trouvaient représentés la plupart des grands journaux parisiens : *Écho de Paris*, *Homme libre*, *Avenir*, *Petit Parisien*, *Journal*, *Petit Journal*, *Matin*, *Illustration*.

pour la province : MM. BOURRAGEAS, Marcel GOUNOUILHOU, F. DESTIN, respectivement président, président d'honneur, et secrétaire général des Régionaux ; Ernest GAUBERT et feu DUROTOY, président et vice-président des Départementaux. Ces Messieurs, qu'on nous assure avoir été inégalement assidus aux séances, représentaient, *ad referendum* seulement, ont-ils par la suite précisé, outre leurs organisations, quelques-uns des plus importants journaux de province : *Petit Marseillais*, *Petite Gironde*, *Dépêche de Rouen*, *Journal du département de l'Indre*, *Progrès de la Somme*.

La Commission fut présidée par le président de la Fédération, M. Henri SIMOND, et je me fais un plaisir, pour me conformer au voeu qui m'a été exprimé par les dirigeants du Syndicat national, de noter ici que sa légitime autorité ne cessa de s'exercer, avec une constante bonne volonté, dans le sens de la conciliation [(1)].

En face de cette délégation patronale, hautement qualifiée, prirent place, d'une part, les délégués du Syndicat national, MM. Georges BOURDON, secrétaire général, Georges GOMBAULT, Pierre HERICOURT, Eugène MOREL, René SUDRE, Stephen VALOT, et deux délégués du Comité général des Associations de presse, MM. Henri de WEINDEL et Emile FERRE, ce dernier remplacé, au bout de quelque temps, par M. Armand SCHILLER, vice-président du Comité.

Jamais encore la presse française n'avait formé représentation plus complète ni plus expressive. Patrons et professionnels, directeurs et rédacteurs, réunis autour de la même table, parlant respectivement au nom de leurs organismes corporatifs, y faisaient entendre la voix même du journalisme français : en réalité, pas plus d'un côté que de l'autre, aucun membre de la corporation ne pouvait alléguer qu'il ne fût pas effectivement représenté à la Commission mixte.

Dans ces conditions, la bonne volonté de chacun, expression de la bonne volonté générale, étant admise, on s'étonnera que de cette longue coopération, d'une négociation si sérieusement conduite, une entente ne soit pas résultée.

Eh ! bien, on se trompera.

Entre les délégués assemblés, l'accord s'est fait, un texte de contrat collectif en 46 articles a été rédigé, les salaires minimum ont été fixés, et le tout a été officiellement signé. Pourtant, de ce long travail, des engagements pris, des signatures échangées, rien ne subsiste aujourd'hui. C'est l'aventure singulière que j'ai à conter ici.

La Commission mixte a siégé durant deux pleines années et tenu quarante-quatre séances.

Une année s'était écoulée, trente-trois séances avaient eu lieu, une grande partie du travail avait été accomplie, la plupart des dispositions les plus délicates avaient été adoptées à la suite d'honorables transactions, et l'oeuvre semblait avancer vers une heureuse conclusion, lorsque retentit un premier coup de tonnerre.

(1) *Le Journaliste*, n^{os} 56 (juin 1929), 76 (juin 1931), 80 (mars 1933).

Le 30 juin 1930, le Syndicat des quotidiens régionaux se réunit sous la présidence de M. BOURRAGEAS, et, sans que nul membre de la Commission mixte ait eu vent de ce qui se préparait, il est appelé à voter un ordre du jour qui équivaut à un *veto* contre le principe même du contrat collectif. Du même coup, on désavoue, sans ménagement, la Commission et les confrères directeurs qui y siègent. Cet ordre du jour, on l'adopte à l'*unanimité*. Il est dit que les matières envisagées sont des « questions d'administration intérieure des journaux », que le Syndicat ne peut « prendre aucune part collective à une discussion » de cet ordre, que les sujets abordés sont « une attribution essentielle de chaque direction et administration de journal ». En conséquence, le Syndicat entend « réserver, pour ces questions non syndicales, l'entière liberté d'action de ses membres » [1]. Non syndicales au sens sans doute des intérêts matériels du patronat de la presse mais, questions bien syndicales, cependant, les conditions de travail de rédacteurs salariés !

Voilà des déclarations qui méritent de retenir l'attention de la Commission du travail et de tous ceux des membres de la Chambre qui n'entendent pas laisser mettre en échec la législation syndicale de 1884. Ce ne sont pas, il faut le constater à regret, les seules de ce genre que nous devions rencontrer au cours de ce récit.

Mais à quel moment se produisent-elles ? Il y a quatre ans que la Commission exécutive de la Fédération nationale, où ce Syndicat a ses représentants, a reconnu le principe du contrat collectif ; deux ans que chacun des membres de cette Commission exécutive a reçu une documentation abondante et volumineuse, dont le projet établi par le Syndicat national des journalistes formait la première pièce ; un an qu'ils ont accepté de représenter leur association au sein de la Commission mixte ; un an qu'ils y siègent effectivement et y prennent part aux délibérations, car ils y siègent, et il a été constaté que, sur trente-trois séances tenues jusqu'à ce moment, les trois membres les plus notables des régionaux ont été présents onze fois ! [1]. C'est pourtant à l'unanimité que l'ordre du jour a été voté.

A quelle occasion cette brusque offensive ? Sur quoi le Syndicat a-t-il pu se prononcer, puisque le travail n'est pas achevé, qu'aucun texte ne sera définitif qu'après la révision, que nulle communication ne lui a encore été faite, nul avis demandé par la Commission mixte ?

La réaction de cette dernière est immédiate. Les membres directeurs se sentent atteints plus encore que les rédacteurs par cet acte d'indiscipline corporative, et, réunie le 11 juillet, la Commission, unanime, vote une motion dans laquelle elle déclare, dans une forme modérée, que l'ordre du jour des Régionaux « semble aux membres présents ne pouvoir pas être maintenu » [1]. Elle décide donc de continuer la tâche qui était en si bonne voie, et, le temps des vacances étant venu, elle s'ajourne au mois d'octobre. D'octobre 1930 à mai 1931, elle tiendra onze nouvelles séances et ce n'est pas sans surprise que l'on apprendra qu'en dépit de l'ordre du jour du 30 juin, les représentants les plus éminents des régionaux, ou bien ont pris part, ou bien se sont excusés à plusieurs de ces séances.

Enfin, la Commission mixte a mené à bonne fin l'oeuvre difficile qu'elle avait entreprise, si nouvelle en France, si heureuse par les résultats qu'il était permis d'en escompter. Avec bonne foi, dans une confiance réciproque, voisine de la cordialité, elle met le point final à son ouvrage. Le contrat collectif qu'elle a élaboré se compose de quarante-six articles et de plusieurs annexes importantes, et il se termine par les lignes que voici :

« Le présent projet a été élaboré par la Commission mixte composée des représentants de la Fédération nationale des journaux français, du Syndicat national des journalistes et du Comité général des Associations de presse, et qui, sous la présidence de M. Henry SIMOND, a délibéré du 21 juin 1929, date de sa première séance, au 12 juin 1931, date de sa séance finale.

« Fait en triple exemplaire à Paris, le 27 juin 1931. »

Suivent les signatures :

pour la Fédération nationale des journaux français : Henry SIMOND, président ;
pour le Syndicat national des journalistes : Georges BOURDON, secrétaire général ;
pour le Comité général des Associations de presse : Henry de WEINDEL, délégué.

Ces signatures furent échangées dans le cabinet de M. Henry SIMOND, le 27 juin 1931 [2].

Nous possédons le texte de ce contrat. La Commission du travail a eu communication d'un des trois exemplaires authentiques. Il est reproduit dans l'annexe n° 1 du présent rapport.

Cependant, de quelque autorité qu'il fût revêtu, en raison de la qualité de ceux qui y avaient collaboré, ce texte n'était encore qu'un projet. Dès le début, il avait été dit que la Commission mixte travaillait *ad referendum*, et que ses décisions devraient être soumises à la ratification des différents groupements dont elle était l'émanation. A la rentrée, le premier soin de la Fédération nationale fut donc d'inviter les Syndicats patronaux à se prononcer sur l'oeuvre de la Commission.

(1) *Le Journaliste* n° 67 (juillet 1930).
(2) *Le Journaliste* n° 89 (mars 1933).

Qu'allait faire la province ? On ne tarda point à être fixé.

Le 17 novembre 1931, les Régionaux, maintenant leur veto de principe, votaient un ordre du jour dans lequel ils déclaraient :

1° Que leur Syndicat n'avait pas qualité pour prendre des engagements collectifs ;
2° Que chaque direction demeurait « entièrement libre » de régler « ses conditions particulières de travail » ;
3° Qu'ils s'opposaient à ce que la Fédération les engageât par sa signature.

Qu'eut pensé WALDECK-ROUSSEAU, père de la loi de 1884, d'une si singulière doctrine ?

Le même jour, le Syndicat des départementaux émettait, mais en termes plus prudents, un avis analogue, et sans doute pour ne point rompre la solidarité corporative.

De ces deux résolutions, il résultait que les directeurs de province, refusant la discussion, opposaient définitivement au contrat collectif la question préalable [1].

Restait le Syndicat de la presse parisienne.

Devant le Syndicat de la presse parisienne.

C'est de ce côté que vont désormais se porter les efforts conjugués du Syndicat national et du Comité général. D'une note qui m'a été adressée par la première de ces organisations, j'extrais ce passage qui atteste l'état d'esprit des professionnels dans l'automne de 1931 :

« Nous avions bon espoir, et comment eut-il pu en être autrement ? Les directeurs avec qui nous avions travaillé à la Commission mixte, et chez qui nous avions trouvé un désir de réussite qui nous paraissait si sincère, ne représentaient pas seulement la plupart des grands journaux de Paris, ils étaient tous membres du Comité du Syndicat de la presse parisienne, et, naturellement, parmi les plus autorisés et les plus écoutés. D'autre part, M. Léon BAILBY, président de ce Syndicat, que nous avions eu soin de tenir au courant de la marche de nos négociations, et qui, à la tête de l'*Intransigeant*, s'était toujours montré un directeur libéral, se flattant lui-même de se conformer, en matière d'indemnité, à l'usage du mois par année, M. BAILBY était de ceux dont nous devions croire, ainsi qu'il nous le laissait entendre, qu'il appuierait devant son Comité les mesures les plus libérales. Il y avait aussi l'engagement formel pris à l'égard du contrat collectif par les membres directeurs de la Commission mixte, et nous ne pouvions envisager l'hypothèse qu'il ne serait pas respecté. Bref, nous calculions que, sur la vingtaine de membres qui forment le Comité du Syndicat parisien, neuf environ, les plus importants, et, parmi eux, leur président, allaient se faire les champions du texte de la Commission mixte. Nous sommes tombés de haut, le jour où une lettre officielle nous a appris que nous avions contre nous l'*unanimité* du Comité patronal, y compris, il faut bien se résigner à l'admettre, les propres membres qui, ayant discuté, voté et signé le projet de la Commission mixte, s'étaient engagés en outre à le maintenir devant leurs confrères et à l'appliquer dans leurs maisons. »

Voici, en effet, ce qui se passa :

Saisi officiellement du projet de la Commission, le Syndicat de la presse parisienne ne se hâte pas de l'examiner ; mais au bout de quelque temps, il charge une Commission de le mettre au point. Les choses traînant et de mauvais bruits commençant à circuler, le Comité général des Associations de presse prie le Comité du Syndicat patronal de le recevoir, et une délégation de ses membres se présente devant lui le 28 janvier 1932. Elle est conduite par M. Paul STRAUSS, président du Comité, ancien Ministre, et par M. Louis BARTHOU, vice-président, ancien Président du Conseil, accompagné de MM. Georges BOURDON, Mario SERMET et Henri de WEINDEL. L'entretien porte principalement sur l'indemnité de congédiement, dont nous aurons à parler plus tard ; la délégation laisse aux mains du Comité un ordre du jour relatif « notamment au principe du mois par année sans restriction, réclamé de tout temps par les journalistes français, passé dans les usages et reconnu généralement par la jurisprudence [2] ». M .BAILBY alléguant que la Commission chargée d'examiner le projet n'a pas terminé ses travaux, et, pour ce motif, écartant toute discussion, M. BARTHOU alors, puis M. STRAUSS insistent successivement pour que le Comité, sur ce point du moins, ne prenne aucune décision avant d'avoir derechef convoqué la délégation, qui se réserve de développer ses arguments et de produire un dossier. M .BAILBY acquiesce. Promesse est faite par lui, au nom de son Comité [3].

(1) *Le Journaliste* n° 80 (janvier 1932).
(2) *Le Journaliste* n° 81 (février 1932).
(3) *Le Journaliste* n° 86 (juillet 1932).

Les mois passent et ce qui arrive, ce n'est pas la convocation promise, c'est, le 24 juin 1932, une lettre de M. BAILBY communiquant un document, intitulé par le Syndicat patronal lui-même « Nouveau projet de contrat collectif de travail », et que, du côté opposé, on appela aussitôt « contre-projet ». Sur tous les points essentiels, ainsi qu'il est facile de s'en rendre compte, car le texte en a été publié [1], la presse parisienne prenait le contre-pied des décisions de la Commission mixte, et c'est par une protestation unanime des organisations professionnelles qu'il fut accueilli. Le Syndicat national votait en effet un ordre du jour détaillé, dans lequel il déclarait que « des modifications capitales avaient profondément altéré non seulement le texte, mais l'esprit et les tendances du projet laborieusement étudié par la Commission mixte ». Le Comité général, réuni à son tour, déclarait « faire sien » cet ordre du jour et demandait qu'une nouvelle délégation fut reçue par le Syndicat patronal, afin de procéder à la nomination d'une nouvelle Commission mixte, « à l'effet de réaliser un accord dans l'intérêt général de la presse française [2]».

Cette entrevue a lieu le 25 octobre 1932. La délégation est toujours conduite par M. Paul STRAUSS, et, comme elle invoque le patient effort et l'esprit de conciliation de la Commission mixte, elle entend, non sans surprise, M. Léon BAILBY déclarer, en propres termes, que les membres de cette Commission sont « désavoués » et son oeuvre « reniée ». Ainsi seize mois, presque jour pour jour, après la signature du projet de la Commission mixte, on en est là que le Syndicat de la presse parisienne « désavoue », en leur présence, ceux qui l'ont fait et signé !

Cependant il consent à constituer une nouvelle Commission. Celle-ci se réunit, composée des mêmes membres que la première, sous la présidence de M. Henry SIMOND. M. Paul STRAUSS y participe, cette fois. Une seule question y est abordée, celle du mois par année ; mais M. Paul STRAUSS ayant déclaré, au nom de la délégation, qu'il était impossible d'envisager en ce point des concessions supérieures à celles qui avaient été consenties devant la première Commission, les membres patronaux se bornent à répondre qu'ils transmettront cette déclaration à leurs membres commettants.

La réponse parvient rapidement. Une lettre de M. BAILBY la fait connaître. Le Comité patronal maintient péremptoirement sa position, et il la maintient à l'*unanimité*, car, à deux reprises, la lettre de son président tient à marquer que le Comité est unanime, ce qui veut dire que ceux qui ont fait le contrat ont cette fois voté contre eux-mêmes.

Les rédacteurs ne se découragent pas. Puisque les directeurs arguent que l'usage du mois par année n'est pas établi, et que c'est là une question de fait, le Syndicat national des journalistes propose un arbitrage. A une Commission « composée de hautes personnalités », cette seule question sera posée :

« Résulte-t-il des faits invoqués que, soit dans la jurisprudence, soit dans les règlements amiables, l'usage du mois par année possède les caractères de généralité et de constance affirmés par tous les représentants des associations professionnelles ? »

Question simple et claire, question de fait excluant toute interprétation ou tendance. Aussitôt le Comité général, acceptant cette procédure, la soumet, d'accord avec le Syndicat national, à la presse parisienne. Elle est repoussée.

Elle est repoussée dans une lettre adressée par M. Léon BAILBY à M. Paul STRAUSS, le 8 février 1933, lettre digne des méditations de la Commission du travail et de la Chambre, et qui, selon un ordre du jour du Syndicat national, « est appelé à faire date dans les relations des organismes patronaux et des organismes professionnels de la presse française ». Nous possédons le texte de cette lettre, trop longue pour que nous puissions la citer intégralement. Elle oppose un refus catégorique à la proposition d'arbitrage, mais elle accompagne ce refus de considérations dont certaines doivent être consignées ici, car elles contribueront à donner à ce débat son aspect véritable. Il en résulte en effet :

1° que les journaux n'ont jamais accepté de se plier à des règles ou de prétendus usages, et qu'ils entendent « traiter chaque cas en fait et en fonction de leurs possibilités » ;

2° que les journaux riches ont pu, jusqu'alors, se montrer assez larges dans le calcul des indemnités de congédiement, mais que ce fut de leur plein gré, et qu'ils prétendent être « seuls juges » de leurs décisions ;

3° que certains membres du Syndicat de la presse parisienne « n'accepteront pas de se trouver liés par une sentence arbitrale quelconque, laquelle, en cas de disparition de leur journal par exemple risquerait d'être invoquée juridiquement contre eux » [1].

Commentant de telles déclarations qui, émanant des chefs des plus grandes entreprises de la presse française, revêtent un caractère inquiétant, le Syndicat national des journalistes n'était-il pas fondé à écrire, dans un ordre du jour du 11 février 1933, que « ce groupement (le Syndicat parisien) s'avoue ainsi incapable de conclure et de pratiquer aucune convention collective, de quelque nature qu'elle soit » ? « Aux efforts du Syndicat national des journalistes, ajoutait-il, pour réaliser une entente entre les organismes patronaux et professionnels, il oppose le régime des fantaisies individuelles » [1].

(1) *Le Journaliste* n° 89 (mars 1933).
(2) *Le Journaliste* n° 86 (juillet 1932).

Un fait relevé par le Syndicat national, et qui illustre ces déclarations imprévues, doit être consigné. Celui-ci avait fourni une note dans laquelle figurait la liste nominative de trente-quatre journaux parisiens ayant sciemment appliqué le mois par année. M. BAILBY, dans la même lettre, n'en conteste pas l'exactitude, mais il allègue que tous ces journaux, interrogés, protestent avoir ainsi agi, non en conformité d'un certain usage, mais de leur plein gré, par un effet de leur bon plaisir. Or la note syndicale dont il est question contenait aussi cette phrase :

« Nous avons entre les mains les déclarations écrites de dix directeurs ou administrateurs de journaux, lesquels ne se bornent pas à appliquer le principe du mois par année, mais attestent formellement qu'ils le considèrent comme un usage établi. »

Lorsque le moment sera venu d'examiner la question du mois par année, nous devrons en effet constater que l'existence de l'usage a été authentiquement reconnue par la direction d'un certain nombre de journaux.

Le Parlement doit-il et peut-il intervenir ?

Allons-nous laisser les journalistes français se débattre dans la situation pénible qui leur est injustement faite ?

Que le Parlement ait, en de telles conjonctures, le devoir de manifester sa volonté, et qu'il en possède le pouvoir, nous en avons, Messieurs, la certitude. Tout nous y pousse : l'examen des faits, les précédents, le souci de la justice sociale dans un domaine particulièrement sensible.

Le Parlement doit intervenir :

- parce que la profession de journaliste, entre toutes les professions libérales ou intellectuelles, possède des caractères d'un ordre particulier ;
- parce que, sous tous les régimes, le Parlement a légiféré sur la presse et sur les gens de presse ;
- parce que, dans tous les pays, la presse est placée sous un statut spécial, qu'il soit de privilège ou de contrainte ;
- parce que, si nous ne sommes pas de ceux qui prétendent faire de la presse un service public, nous considérons du moins que son rôle est capital dans un ordre démocratique, qu'elle n'est à même de le remplir que dans la liberté, et que le Statut professionnel des journalistes est une des garanties de cette indispensable liberté ;
- parce que de nombreux précédents s'offrent à nous, aussi bien dans notre pays qu'à l'étranger ;
- enfin parce que les Chambres françaises, ayant eu, à plus d'une reprise, à prendre, en faveur de l'industrie des journaux, des mesures exceptionnelles, qui constituent de véritables privilèges, il est équitable qu'elles entendent l'appel que leur adressent les journalistes par la voie de leurs associations professionnelles unanimes.

En quoi donc le journaliste se distingue-t-il d'autres salariés intellectuels ?

Il joue dans l'État, ou plutôt dans la société, un rôle primordial, il tient en main une partie des forces sociales qui émanent de l'opinion, il agit sur la politique, sur les moeurs, sur les idées, et il est néanmoins, quant à lui, sans force pour se défendre lui-même. Il est sans force par le nombre ; il l'est, du même coup, par la pénurie des ressources de ses organisations professionnelles ; il l'est par une écrasante disproportion entre sa faiblesse physique congénitale et l'énorme puissance administrative, industrielle et financière de la presse moderne. Pis encore, ainsi que le remarquait très judicieusement notre collègue Henri GUERNUT dans son exposé des motifs, le journaliste ne dispose d'aucun des moyens les plus légitimes de propagande et de pression qui s'offrent aux plus humbles des collectivités de travailleurs. Ironie et paradoxe : les journaux ne sont pas pour les journalistes. Le plus obscur syndicat y pourra faire entendre ses réclamations, non le Syndicat des journalistes. On ne se souciera point de ménager les susceptibilités, ni les intérêts du patronat des coiffeurs ou des bottiers ; mais le patronat du journalisme sait se garder lui-même.

Et pourtant les journalistes sont la presse, puisqu'ils sont ceux qui font les journaux. Ils sont la presse, puisqu'ils restent désormais seuls, sauf exceptions, à y représenter l'élément professionnel, peu à peu éliminé de la direction de la plupart d'entre eux, et qui pourtant y apparaissait comme le premier garant - souvent le seul garant - de la liberté. Ne serait-ce pas déjà une raison suffisante pour justifier les mesures protectrices que nécessite l'industrialisation de plus en plus grandissante de la presse moderne, et qu'ils sont dans l'incapacité de s'assurer par leurs propres moyens ?

L'expert qui, dans l'enquête du Bureau international du travail, s'exprimait au nom des journalistes, M. Georges BOURDON, écrivait des lignes qui doivent nous arrêter :

« La condition capitale, déclarait-il, pour qu'une presse soit honnête et indépendante, ne réside pas uniquement dans l'honnêteté et l'indépendance de qui la dirige, mais aussi dans la conscience du rédacteur ; celui-ci est donc, parmi les salariés, un salarié d'une espèce particulière, auquel il convient d'assurer une existence digne et libre, et qui doit garder sa liberté de jugement et de décision à l'égard des variations de doctrine du journal auquel il collabore. Ces garanties morales ne sont pas seulement le signe du respect dû à sa conscience, mais elles importent à l'intérêt bien compris de la presse et à son prestige.

« Que la carrière du journaliste, écrivait-il encore, soit mise à l'abri du caprice, de la fantaisie, de l'arbitraire, qu'il soit protégé contre le besoin matériel, assuré d'une existence digne, que la clause de conscience lui donne à tout instant, même si elle ne doit pas être invoquée, le sentiment de sa liberté morale, que lui soient à jamais épargnés ces cruels conflits que trop de journalistes ont connus, même pour les avoir surmontés, entre sa conscience et son intérêt, c'est cela que nous appelons son indépendance » [1].

L'histoire du journal.

Le rédacteur de la belle étude publiée en 1928 par le Bureau international du travail sur les *Conditions de travail et de vie des journalistes*, que j'ai citée plus haut, écrivait, au début de l'introduction qui précède son travail : « Le journalisme est né d'hier. C'est une profession toute neuve, l'une des quatre ou cinq plus jeunes du monde. Il n'y a de journalistes que depuis deux ou trois générations ».

Cette remarque est fort judicieuse. Le journalisme professionnel est une des récentes acquisitions de la géographie sociale. Il est possible que le journal ait en France trois cents ans d'âge et que plus d'un journaliste ait brillé dans les siècles précédents ; mais quelle commune mesure sera-t-il possible de découvrir entre un DESFONTAINES ou un LINGUET, un Armand MARRAST ou un J.-J. WEISS, un rédacteur des *Débats* de 1815 ou du *Petit Journal* de 1870, et tel actif et entreprenant reporter d'un journal d'informations d'aujourd'hui, qu'il soit parisien ou provincial ?

L'histoire du journal, c'est l'histoire des progrès de la science. L'un suit l'autre, comme le wagon suit la locomotive. Quand la machine à imprimer, au début de XIXe siècle, remplace la presse à bras ; quand la Restauration refait et étend le réseau des routes ; quand le régime postal est développé ; quand apparaît le télégraphe optique, et bientôt, en 1844, le télégraphe électrique ; quand le chemin de fer raccourcit les distances ; quand MARIN0NI introduit en France la machine rotative, chaque invention, chaque perfectionnement est, pour le journal, comme un appel et, chaque fois, il fait un bond nouveau. Et voici le téléphone, l'avion, la T.S.F., la télévision, et la science ne s'arrête pas, et un journal peut être aujourd'hui, en quelques heures, imprimé à des millions d'exemplaires, reproduit à distance, transporté d'un bout à l'autre du territoire, et nous avons le journal parlé, en attendant que la vie universelle vienne déposer ses multiples images dans notre cabinet de travail, et nul à cette heure ne peut imaginer quels aspects nouveaux, quelles formes imprévues, la Presse aura pris dans vingt ans, dans dix ans. C'est une sorte de miracle permanent, sans cesse renouvelé. Il est à la fois plaisant et mélancolique de s'apercevoir qu'il est des gens que ce miracle enveloppe sans qu'ils en aient même le soupçon, témoin ce confrère qui, dans le journal qu'il dirige, avait la bonté de faire savoir, il y a peu, que les rédacteurs d'Adrien HEBRARD, jadis, n'éprouvaient pas le besoin d'être protégés par un Statut professionnel ! A la vérité, il y a presque autant de différence entre le journal du siècle dernier et celui d'à présent, qu'entre le journal de RENAUDOT et celui d'Emile de GIRARDIN.

Un grand journal d'information, au temps où nous sommes, est une entreprise gigantesque, dont le service requiert de puissants moyens d'action administratifs et financiers, et dont la rédaction en y comprenant les innombrables correspondants de l'étranger et de la province, est devenue tout un peuple. Véritable industrie par son caractère capitaliste, par l'ampleur de l'organisation, par la division du travail, ayant, la plupart du temps, à sa tête un chef d'industrie, comment s'étonner que l'on y pratique les méthodes industrielles ? Un VILLEMESSANT, revenant parmi nous et faisant la tournée des journaux, trouverait les salles de rédaction, qu'il animait de sa verve, transformées en ateliers : on y est astreint à des règles, à une discipline, on y travaille par équipes, sous la direction d'un chef, qui lui-même appartient à une hiérarchie, et non seulement le rédacteur ne voit jamais le maître suprême, qui du reste ignore même son existence, mais bien souvent il ne le connaît pas et il arrive qu'il se demande avec embarras qui tient les commandes de cet énorme organisme dont il est un des humbles rouages.

(1) *Le Journaliste* n° 75 (mai 1931).

xxx

La presse industrialisée.

C'est ainsi que la presse s'est « industrialisée », et il n'en saurait être autrement. Mais il faut comprendre que cette industrialisation, rançon fatale du progrès, qui se poursuit à un rythme de plus en plus accéléré, ne cesse de modifier gravement la condition du journaliste. Celui-ci sait ce qu'elle était hier, il voit ce qu'elle est aujourd'hui : que sera-t-elle dans l'heure qui vient ? Les inventions de la science, en se multipliant, sont chacune une menace nouvelle, une menace accrue, pour une profession qui en est à se demander de quoi demain sera fait, et qui, de surcroît, voit avec anxiété que tout, autour d'elle, s'accorde à se mettre au service de cet autre danger qui se forme sous nos yeux : l'accaparement des journaux par le capital centralisé, dix, vingt, cinquante journaux entre les mains d'un homme ou d'un groupe financier.

On alléguera que les grands journaux d'informations, ces « dreadnoughts » de la presse, sont, au demeurant, en petit nombre, et que, pour quelques mastodontes, le journalisme français se compose d'une masse de journaux de moyenne ou de petite importance, dont l'évolution n'a pas, il s'en faut, subi cette vertigineuse accélération. Illusion. Les moeurs nouvelles gagnent de proche en proche, et des professionnels qui ne sont pas des vieillards peuvent se rendre compte qu'à trente ans d'intervalle, des journaux du même rang ne respirent plus le même air. Au surplus, ne voyons-nous pas que le journal équipé à la moderne ne cesse de se multiplier ? Après les grands régionaux, se modelant d'abord sur les parisiens et bientôt capables de leur donner des leçons, sont apparus les grands départementaux. Dans tous les centres importants, en de nombreux chefs-lieux de départements, croissent et prospèrent des journaux remarquables par le développement de leurs services de rédaction et d'administration, et qui doivent leur succès à l'excellence et à la rigueur de leurs méthodes. D'un pas plus ou moins rapide, tous les journaux, également pressés par le progrès des moeurs et par des exigences chaque jour accrues, tendent, comme il est naturel, à unifier leurs procédés. Le phénomène d'industrialisation est général. Le journaliste est exposé, sinon appelé, à passer indifféremment d'un journal à l'autre : partout où il travaille, la raison et la justice ne lui doivent-elles pas des garanties, attachées à sa profession, non pas au lieu où il l'exerce ?

Un seul fait compte : cette presse en évolution foudroyante, ce journal en voie d'industrialisation de plus en plus réglementée, ont créé une « profession », dont le dix-neuvième siècle n'a vu que le premier essor, et cette profession tend à s'organiser. Son progrès suit le progrès de l'industrie de presse. Celle-ci ne se développera pas sans que s'affirme la première. Ainsi la profession entre dans les catégories du travail et prend sa place dans l'appareil social. La protection de la loi lui est due, comme à toutes les autres, et le Parlement ne saurait refuser aux journalistes le soutien qu'il doit et accorde à tous les travailleurs.

Les pouvoirs publics et la presse.

En approuvant les textes qui font l'objet de ce rapport, la Chambre ne fera du reste qu'ajouter un anneau à une longue chaîne et compléter sur un point important l'édifice législatif qu'elle a, depuis longtemps, consacré à la presse.

Quel est le régime, quel est le pays qui n'a pas légiféré sur la presse ? La République a multiplié les actes législatifs destinés à la libérer de toute entrave. La loi organique de 1881 lui donne son statut et lui assure pleine et totale liberté ; mais depuis que de lois partielles, que d'interventions multiples et variées, toutes tendant à faire fléchir les règles, à assouplir les mouvements de la machine sociale en faveur d'une catégorie privilégiée, celle des journaux ! Celle des journaux, répétons-le, pris dans la personne des chefs qui les dirigent ou des groupes qui les contrôlent, c'est-à-dire du capitalisme de la presse ; mais est-il dit que la loi aura licence d'atteindre, politiquement et économiquement, tout ce qui constitue le journal, tout ce qui concourt à sa fabrication, à l'exclusion de l'élément sans lequel le journal ne serait point : les journalistes ?

Une seule fois, le Parlement a légiféré en faveur des rédacteurs de journaux. Ce fut lorsqu'il institua pour eux, par la loi du 25 juillet 1925, *le repos hebdomadaire*. Nous ne saurions avec trop d'insistance nous référer à cet exemple, capable, à lui seul, de briser toutes les objections de principe, s'il en pouvait subsister. La loi de 1925 est, comme la proposition actuelle, d'origine exclusivement parlementaire. Présentée par M. CHASTENET, rapportée par M. Albert PAULIN, instruite par la Commission du travail, sous les présidences successives de M. DURAFOUR et de M. Justin GODART, défendue devant elle par M. Georges BOURDON et une délégation du Syndicat des journalistes, la proposition de notre collègue fut successivement adoptée par la Commission et, sans débat, par la Chambre. *C'est l'unique loi qu'en cinquante ans de régime la République ait promulguée à l'avantage des journalistes*, dont personne, mieux que nous, n'est cependant en situation de mesurer le dur labeur. Nous ne pouvons douter que l'heureux sort qui a favorisé la proposition de 1925 ne soit réservé à celle de 1934 : la première n'appelait-elle pas la seconde ? En votant le Statut professionnel, la Commission, puis la Chambre, achèveront l'oeuvre dont l'acte de 1925 fut la première ébauche.

S'il était besoin d'invoquer d'autres précédents, je rappellerais l'intéressant projet déposé, il y a quelque temps, à la suite d'une laborieuse enquête, par M. de MONZIE, alors Ministre de l'Éducation nationale.

C'est des écrivains qu'il y est question, c'est-à-dire de la grande famille dont les journalistes sont un rameau. Depuis longtemps, ils se plaignent, non sans raison, d'être abandonnés sans défense aux âpres exigences des éditeurs, et la grande Société qu'ils ont constituée a dû s'avouer impuissante à sauvegarder leurs droits. Les seules forces professionnelles s'étant révélées insuffisantes en face de forces supérieures, c'est alors que M. de MONZIE, Ministre de l'Éducation nationale, a résolu de jeter dans la balance le poids de la loi. C'est en vérité - et lui-même s'en flatte - le Statut des écrivains qu'il a rédigé. Jugera-t-on moins équitable d'édicter des règles de protection analogues à l'égard d'une catégorie d'écrivains dont le sort n'importe pas moins au service de la Nation ? Au même titre que les premiers, n'ont-ils pas droit à la justice ? Et quand on voit des travailleurs intellectuels, qui, bien souvent, sont les mêmes, répartis entre deux industries, celle de l'édition et celle du journal, quelle étrange dialectique conduirait à refuser aux uns ce que l'on aurait accordé aux autres ?

Les sacrifices de l'État en faveur des journaux.

L'industrie du journal n'a pas à se plaindre du Parlement. Elle jouit d'un régime de faveur et de privilège que je serai le dernier à regretter, car c'est le rôle d'une démocratie de favoriser la diffusion de la parole imprimée ; mais la presse n'est pas le seul service social qui soit indispensable à la bonne santé intellectuelle et morale d'une nation de liberté, et cependant les énormes sacrifices que celui-ci a demandés à l'État ne lui ont jamais été mesurés. C'est précisément dans l'étendue de ces sacrifices que nous trouvons le fondement du droit des journalistes de compter sur l'État et d'invoquer la loi, puisqu'ils reprochent à ceux qui ont le privilège de leur marchander la justice et l'amélioration de leur condition.

Cette faveur de l'État s'est manifestée à toutes les époques, mais principalement dans ces dernières années, sous des formes ingénieuses et multiples. La pâte à papier, achetée à l'étranger, coûte cher ? On abaisse les droits de douane, et dans quelle proportion ? De 65 francs à 20 francs les 100 kilos. Le papier journal, fabriqué en France, coûte cher ? On accorde une prime de fabrication aux usines françaises, et ainsi chaque fois qu'un journal achète 100 kilos de papier, l'État entre pour 15 francs dans la dépense, ce qui revient à dire qu'il prend à son compte pour 15 francs de papier et en fait cadeau au journal. Le chiffre d'affaires coûte cher ? On abaisse la taxe. Les taxes télégraphiques et postales coûtent cher, en un temps d'informations à outrance, où les journaux ont, dans la moindre bourgade, des correspondants ? Les taxes sont réduites à presque rien. Les journaux payaient, en 1914, une taxe de transport de 2 centimes or par 50 grammes ; ils ne payent plus, aujourd'hui, que 2 centimes papier par 60 grammes. La taxe télégraphique, qui était jadis de 2 centimes et demi or par mot, n'est plus que de 2 centimes papier. Il résulte de ces chiffres que, depuis la guerre, alors que toutes choses ont renchéri, y compris la publicité, et que la monnaie a perdu 80% de sa valeur, les taxes postales, pour les journaux, *sont six fois moindres* et les taxes télégraphiques, *plus de six fois moindres*. Il en coûte au budget, d'après la Fédération nationale des P.T.T., environ 600 millions par an. Étonnons-nous qu'un torrent télégraphique se déverse sans arrêt sur les journaux, et que la matière utilisée et imprimée ne représente guère que le quart ou le tiers de la matière reçue !

Tels sont les principaux chapitres où s'est inscrite la faveur de l'État. Il en est d'autres que nous négligeons. Il est aussi des occasions où, sans que le privilège ait reçu des formes aussi directes, la presse a tout de même eu son compte. Sans invoquer d'autres exemples, à quelles sollicitations n'a pas donné lieu le vote de l'impôt sur les spécialités pharmaceutiques ! Innombrables, la presse le sait bien, sont les marques de bienveillance qui lui furent prodiguées. La Chambre, certes, ne regrette rien de ce qu'elle a fait. Bien au contraire, elle est toujours prête à montrer son empressement à servir des intérêts qui sont ceux de la démocratie. Mais quel est, en aucun temps, le régime, quel est l'État qui ait consenti aux journaux des avantages aussi étendus ? Et, ce que l'on nous permettra de noter, ce qui rend plus choquantes certaines attaques organisées, sur certain ton, contre le Parlement [1], c'est que tant de mesures exorbitantes du droit, dont le caractère de privilège n'est pas contestable, ont, chaque fois, été accordées d'emblée par les Chambres, à la première requête qui leur était adressée, dans le consentement général des partis.

On a fait le compte de ces avantages. Tout bien calculé, ils se montent annuellement à une somme de 800 à 850 millions [2]. Cela vaut la peine que l'on s'y arrête. Quand la communauté, non contente d'apporter au droit commun des dérogations sensibles, consent des sacrifices aussi lourds, est-on quitte envers elle en refusant de justes compensations à ceux de ses membres sans qui ne serait pas l'industrie ainsi avantagée ?

Quand le Parlement accorde sa faveur aux chefs de cette industrie, quel sophisme nous opposeront des théoriciens pointilleux, si nous demandons que l'État songe enfin à ses devoirs à l'égard d'une profession dont la faiblesse, au milieu de tant de forces dressées, n'a d'autre recours que son bon droit ?

(1) Avec un goût très fin, un grand journal d'informations, qui brille dans ce sport, ne conseillait-il pas aux amateurs de « sans-fil », dont l'Administration exige qu'ils fassent connaître leur profession, de se déclarer « nettoyeurs de parlementaires » ou « fabricants de poudre étaticide » ? (*Matin*, 5 septembre 1933).
(2) *Le Journaliste* n° 90 (avril 1933).

Ce n'est pas la première fois que les Chambres entendent de telles paroles. Après M. Henri GUERNUT et les nombreux collègues qui ont signé la proposition de loi que nous discutons, je ne saurais me dispenser de rappeler ici ce qui, en des circonstances importantes, sans qu'une contradiction se soit élevée, fut affirmé à la tribune. Le 2 avril 1926, la Chambre discutait un tarif douanier, auquel étaient prévues deux seules exceptions, dont l'une concernait le papier de journal et les pâtes de cellulose importées pour la fabrication de ce papier. Comme la discussion s'engageait, M. Justin GODART demanda la parole sur l'article premier : ce fut pour exposer une thèse analogue à celle qui a inspiré le projet actuel. Du discours qu'il prononça alors, et qui fut vivement applaudi, nous extrayons certaines déclarations utiles à évoquer :

« La presse, disait-il, ne saurait s'étonner qu'au moment où va aboutir une de ses réclamations, se placent, en face de l'avantage qu'elle veut obtenir - exemption d'une majoration de 30% - les avantages légaux qu'elle refuse à ses collaborateurs. Il ne saurait y avoir deux attitudes. *Si on fait appel à l'État pour être protégé ou pour voir modérer la protection douanière, il faut accepter de l'État qu'il joue son rôle jusqu'au bout, et, après avoir abaissé les barrières douanières, qu'il abaisse les barrières qu'une conception vieillie du patronat dresse entre les directeurs de journaux et leurs collaborateurs intellectuels* ».

Puis, rappelant que le Syndicat des journalistes avait, dès ce moment, explicitement demandé que « nulle mesure, soit législative soit administrative, ne fût prise au bénéfice des journaux, sans que fussent, en même temps, envisagés et sauvegardés les intérêts des journalistes », M. Justin GODART ajoutait :

« Il y a là, non seulement pour les journalistes, mais pour tous les travailleurs, une formule économique et sociale équitable, dont je demande au Gouvernement s'il entend désormais s'inspirer. »

Le lendemain, à propos de la discussion du même projet de loi, M. Paul STRAUSS, à la tribune du Sénat, faisait écho à ces généreuses paroles. Quelques jours plus tard, enfin, le 25 avril, c'était, de nouveau à la Chambre, au cours de la discussion de la loi de finances, M. Émile BOREL qui disait :

« Je voudrais que, lorsqu'on parle ici des intérêts de la presse, on n'oublie pas les journalistes, dont la situation matérielle est souvent trop misérable. »

Les paroles de 1926 n'ont rien perdu de leur à-propos. Il y a même quelque chose de pénible à constater qu'il a fallu que huit années s'écoulent pour que l'on semble les entendre enfin. Il est temps en vérité de passer aux actes. Si la Chambre veut bien nous suivre, ce sera fait demain.

C'est sans retard que le parlement doit intervenir.

Oui, c'est demain qu'il faut que ce soit fait. L'échec de la négociation du contrat collectif, le même échec d'une seconde tentative, ont en effet provoqué des conséquences de telle nature qu'il est évident que l'intervention parlementaire n'est pas seulement devenue nécessaire, mais qu'elle est urgente.

Elle est, par surcroît, s'il en était besoin, ultra-justifiée par les agissements de prétendus journalistes mêlés à de retentissants scandales et auxquels abus il faut mettre fin. Ce côté moral n'est pas le moins important.

Et il semble bien que les représentants du Syndicat patronal, sans réfléchir aux responsabilités qui leur incombent, aient mal pris la résistance des rédacteurs. L'élaboration et le dépôt de la proposition actuelle, la publication dans *Le Journaliste*, organe syndical, du relevé authentique des avantages accordés par l'État à l'industrie de la presse, achevèrent de les irriter. Cette irritation était-elle légitime ? En faisant ouvertement et honnêtement appel au Parlement, les journalistes usaient de leur droit de citoyens, et nul n'est qualifié pour les reprendre à ce sujet ; en publiant des textes et des chiffres véridiques, le Syndicat national n'a pas seulement renseigné ses membres, il a éclairé l'opinion, et l'on peut seulement regretter qu'aucun journal n'ait, avant lui, pris l'initiative de cette publication.

Bref, des lettres aigres ont été échangées, juste devant les tribunaux, et, comme si un mot d'ordre avait été transmis, on a pu constater, chez les dirigeants de la presse, une tendance générale propre à inspirer des inquiétudes. Tout est remis en question ; des usages, que l'on croyait établis et auxquels on se conformait, sont niés et reniés. C'est la table rase. On s'éloigne de l'établissement de relations normales entre directeurs et rédacteurs, entre organismes patronaux et associations professionnelles. Ce ne sera à l'avantage de personne.

La Commission du travail a entendu les représentants du Syndicat national des journalistes qui, d'ailleurs ne lui ont pas laissé ignorer qu'ils avaient, depuis le début, agi en parfait accord avec le Comité général des Associations, dont le Syndicat fait partie, et que toutes les résolutions avaient été adoptées à l'unanimité [1]. Nous avons entendu de leur bouche un exposé, appuyé de documents, qui, par sa décision et sa modération, a produit sur la Commission une saisissante impression. Parmi les pièces qui nous ont été communiquées, il en est une qui a causé, je puis le dire, à beaucoup de membres de la Commission, une sorte de gêne : c'est la lettre que le président du Syndicat de la presse parisienne a adressée, le 8 février 1933, à M. Paul STRAUSS. Qu'il refuse un arbitrage loyalement proposé, lequel, retenons-le, devait porter non sur une interprétation, mais sur un fait, et se borner à dire si tel usage existait ou non, c'est déjà l'indice de dispositions regrettables, l'arbitrage étant un instrument supérieur de conciliation, le procédé le plus expéditif et le moins irritant pour départager des contradicteurs de bonne foi. Mais ce qui nous paraît grave, ce sont les raisons alléguées : si l'on refuse l'arbitrage, c'est parce que l'on n'accepte pas « d'être lié par une sentence arbitrale quelconque », et l'on ajoute que les directeurs, « seuls juges » de leurs décisions, entendent traiter chaque cas « en fait et en fonction de leurs possibilités ». Comment voir là autre chose que l'expression d'un état d'esprit étroitement individualiste, rebelle à la conception de plus en plus nécessaire cependant de la communauté ?

En conclusion de leur exposé, les représentants du Syndicat national ont résumé ce qu'ils appelaient leurs « déceptions », et la Commission ne pouvait pas ne pas être frappée par ce rappel sans commentaires de certains faits dont elle venait d'être instruite.

Je mentionne cette énumération :

« Ce sont les délégués patronaux de la province qui, après avoir collaboré pendant un an avec la Commission mixte, opposent la question préalable à un texte qui n'est encore ni complet ni définitif. C'est le Syndicat patronal qui promet à la délégation conduite par MM. STRAUSS et BARTHOU de ne prendre aucune décision sans l'avoir entendue de nouveau, et qui oublie sa promesse. C'est le même Syndicat qui « désavoue » et « renie » le travail accompli par ses propres délégués à la Commission mixte. Ce sont ces délégués eux-mêmes qui, prenant rang dans l'unanimité, signent ce désaveu et ce reniement, après avoir signé le projet auquel ils ont collaboré. Ce sont des directeurs qui, ayant de longue date appliqué « le mois par année » et écrit qu'ils le tenaient pour un usage consacré, assurent aujourd'hui que cet usage n'existe pas ! »

Un fait, dont chacun pourra mesurer la gravité, nous a été révélé, sur lequel il me paraît impossible de garder le silence. Les délégués professionnels à la Commission mixte, représentant, on s'en souvient, d'une part, le Syndicat national, d'autre part, le Comité général, affirment qu'au cours des négociations, les délégués des organisations patronales prirent spontanément à leur égard un double engagement. Arguant de leur bonne foi et de leur bonne volonté, se flattant de ne donner leur assentiment et leur signature qu'à des dispositions équitables, affirmant leur intention de soustraire l'oeuvre commune aux résistances intéressées des Comités et des assemblées, *ils s'engagèrent à n'accepter à la rédaction arrêtée en commun que des modifications de forme ou de détail, à faire bloc sur le texte de la Commission mixte, à mettre en jeu dans cette affaire leur responsabilité personnelle*. Ils demandèrent la même promesse aux membres rédacteurs qui, aussitôt, y acquiescèrent. Ne pouvant cependant répondre à l'avance de la décision finale de leurs syndicats, il s'engagèrent en outre, quoi qu'il dût arriver, *à appliquer dans leurs propres maisons les stipulations fixées par la Commission mixte*, tenant ainsi pour définitif, en ce qui les concernait, le projet de contrat collectif.

(1) Le président du Syndicat national, M. Georges BOURDON, est en même temps l'un des vice-présidents du Comité général. Quelques jours après cette audition, il a reçu du Secrétaire général du Comité général, M. Mario SERMET, la lettre suivante :

« Paris, le 6 juillet 1933.

« Mon cher Président,

« Vous avez eu mille fois raison - et vous y étiez autorisé par notre président Paul STRAUSS - de déclarer à la Commission du travail de la Chambre que votre projet de contrat collectif avait toutes les sympathies du Comité général des Associations de la presse française. Et ce ne sont pas des sympathies de circonstance, puisque, dès le 1er juillet 1929, il a voté, relativement audit projet, une motion déclarant « en approuver les grandes lignes, qui sont en harmonie avec les idées que le Comité général s'est toujours efforcé de faire prévaloir ».

« J'ajouterai que l'indemnité du mois par année, dans les cas de brusque congédiement, a constamment figuré au premier rang de nos revendications.

« Or, nous étions en droit de considérer la question comme à peu près résolue, puisque notre thèse a été sanctionnée par de nombreuses décisions de justice et par la presque totalité des arrangements amiables.

« Et voilà que tout est remis en cause. C'est une grosse déception pour nous. En fait de conquête, nous sommes menacés d'une sérieuse régression.

« Croyez, mon cher Président, etc.

« Le secrétaire général :

« Signé : Mario SERMET ».

Rappelons que deux délégués du Comité général ont participé aux travaux de la Commission mixte.

Voilà des engagements catégoriques, et d'une précision singulière. On nous assure qu'ils furent spontanés. On nous dit qu'ils ont été réitérés. Devons-nous les tenir pour certains ? Le rapport en a été fait, avec des détails que nous avons négligés, dans *Le Journaliste* (n° 89, mars 1933) ; la Commission du travail en a entendu le récit dans sa séance du 21 juin ; tous les professionnels qui firent partie de la Commission mixte en attestent unanimement la réalité ; enfin ils ont fait l'objet d'une lettre officiellement adressée, le 1er juillet dernier, par le président du Syndicat national, au président de la Commission mixte. Il ne nous paraît pas vraisemblable qu'ils puissent être sérieusement déniés.

Une annonce de projet patronal de contrat.

C'est au mois d'avril 1933 que M. Henri GUERNUT et nos autres collègues ont déposé leur proposition de loi. Peu de semaines se passent ; au mois de mai, quelques journaux publient un communiqué émanant du Syndicat patronal : c'est la réplique. Ce communiqué, après avoir constaté l'échec des négociations relatives au contrat collectif, dont il rejette la responsabilité, comme on pouvait s'y attendre, sur le Syndicat national des journalistes, fait connaître que le Comité du Syndicat de la presse parisienne « décide de mettre immédiatement en discussion un projet de Statut qui servira de base aux conventions que les journaux établiront directement avec leurs collaborateurs présents ou à venir. »

On annonçait en même temps un travail rapide, une assemblée générale convoquée avant les vacances, un « statut » qui serait sans délai offert à la signature de tous les rédacteurs des journaux de Paris. Rien n'est venu. Mais quoi qu'il doive advenir de cette entreprise, l'intention subsiste, le texte qui la révèle a été rendu public, et, sans qu'il soit nécessaire de discuter longuement quelques remarques doivent être présentées.

Ce que projetait le Syndicat patronal n'avait rien d'un statut professionnel, et c'est par un regrettable abus de mots que la chose avait été ainsi qualifiée ; système aussi éloigné du statut véritable que du contrat collectif il fut aussitôt qualifié par les professionnels de *contrat patronal imposé*. Ce contrat qui aurait été en somme « une offre à prendre ou à laisser » devait-il du moins être uniforme dans tous les journaux ? Non. Serait-il obligatoire ? En fait, il le serait pour les rédacteurs ; ni en fait ni en droit, il ne le serait pour les directeurs.

Le Syndicat national s'est immédiatement prononcé contre cette entreprise. En conclusion d'un ordre du jour motivé, « il invite tous les journalistes, par souci de leur dignité et de leurs intérêts, à refuser leur signature à une convention patronale qui, sans rien leur apporter sur aucun point, consacrerait un grave recul sur les usages établis et leur fermerait tout espoir d'amélioration. »

Messieurs, la Commission du travail n'aurait pu - et la Chambre pas davantage - se prêter à considérer comme un statut professionnel un document élaboré et présenté aux salariés intéressés dans de telles conditions.

Mais la question ne se pose pas. Nous passons !

Lorsque la loi se sera prononcée, il ne restera, pour tous, qu'à s'incliner, et nous ne doutons pas que les adversaires d'aujourd'hui ne soient les premiers à chercher, dans une atmosphère rassérénée, des terrains de rapprochement et d'entente. Il ne dépendra pas de nous qu'ils n'y réussissent. Mais ce que nous voulons, actuellement, c'est que le Statut professionnel soit rapidement une réalité.

Le devoir de l'Etat.

J'ai exposé les fortes raisons qui recommandent l'oeuvre légale. J'ai montré qu'elle était possible. J'ai prouvé qu'elle était urgente. C'est la plus large part de la tâche qui m'a été confiée ; c'est aussi la plus importante, car j'imagine que le reste ira de soi. Au moment de conclure sur ce point, j'évoque une fois encore le rôle de la presse dans une grande démocratie. Autour de nous, tout croule en Europe, la liberté est en lambeaux, la presse est asservie, les journalistes sont devenus des fonctionnaires au service du pouvoir. Puisque notre pays reste une des dernières terres libres, sachons comprendre que la liberté n'est pas un absolu qui existe en soi, mais que, s'il est toujours héroïque de la conquérir, il ne faut pas moins de courage pour la garder. Contre la liberté jouent sans cesse les forces d'autorité dont l'action ne se relâche jamais. La défendre et la maintenir, c'est un peu, chaque jour, la reconquérir. Or la clef des libertés civiques d'un peuple est dans la liberté de la presse.

Cependant, sachons comprendre les événements. Il n'est que trop visible qu'en dépit des lois, elle est, sur plus d'un point, menacée par la pression des forces économiques, et s'il en est ainsi, n'est-ce pas notre devoir et notre rôle de lui ouvrir du moins toutes les voies qui s'offrent ? J'ai fait, au début de ce rapport, allusion à l'important débat consacré à Genève, au mois de septembre 1932, par la Société des nations, à la condition de la presse dans tous les pays.

Tous les orateurs, Lord CECIL aussi bien que notre collègue François de TESSAN, et tous les délégués des États, tous les rapports rédigés à cette occasion, celui de la Fédération internationale des journalistes comme celui de l'Association des journalistes accrédités auprès de la Société des nations, tous furent unanimes à affirmer qu'une des conditions de la liberté de la presse résidait dans la liberté du journaliste, et que celui-ci ne pouvait se sentir libre que dans la mesure où sa profession était assurée de l'indépendance matérielle et de la dignité.

Nous nous en tenons là, et nous demandons si, à un travailleur quelconque, dignité et indépendance matérielle peuvent être garanties en dehors de règles tutélaires inscrites dans un Statut professionnel.

Au surplus, de telles préoccupations, d'une si haute portée, ont déjà quitté le domaine propre où s'agitent les intéressés. Débordant le cadre professionnel, elles commencent à s'imposer à ceux que soucie la marche du monde, et qui n'entendent pas voir s'écrouler dans la servitude, fut-elle nationaliste, les civilisations de liberté. Genève a donné le signal, nous l'avons vu. Plus tard, s'est produite sur notre sol une manifestation qui a pu échapper à certains de nos collègues, mais dont je dois signaler l'importante signification.

La Ligue des droits de l'homme, qui tenait à Amiens son congrès annuel, avait inscrit à son ordre du jour un ample débat sur « les puissances d'argent et la presse ». En conclusion de ce débat, une résolution étendue fut soumise à l'assemblée et adoptée par elle. Je me bornerai à en extraire quelques lignes. Après avoir exprimé le regret que, « de plus en plus, soient écartés de la direction des journaux les journalistes, dont la conscience professionnelle constitue l'une des meilleures garanties contre la domination de l'argent », le Congrès a énuméré certaines des mesures de toute nature qu'il jugerait opportunes, et, parmi elles, il a inscrit celle-ci : *institution du Statut professionnel des journalistes*.

Ainsi parle la Ligue des droits de l'homme, dont les cinq cents délégués, à l'unanimité, votèrent la résolution. Manifestation dont le sens profond n'échappe à personne, et qui, à notre avis, est de nature à frapper tous les esprits libres de la Chambre ; je n'ai pas de raison de croire que ce ne soit le cas de tous nos collègues de l'Assemblée.

Je vous signale, d'autre part, que notre collègue M. PEISSEL, lors d'une séance de la Commission d'enquête dite STAVISKY, a fait voter une motion réclamant l'institution du statut des journalistes et qu'un ordre du jour ayant le même objet a été récemment voté par l'Association de la presse républicaine départementale, la doyenne des associations mixtes.

Il me reste maintenant à justifier quelques-unes des principales dispositions envisagées dans la proposition de loi. Je le ferai en termes aussi brefs que possible.

Les principaux éléments du statut.

D'une manière générale, elle a pour objet d'assurer aux rédacteurs de journaux, travailleurs intellectuels, le bénéfice de toutes les dispositions du Code du travail qui s'appliquent aux travailleurs salariés. Ainsi sera réalisée, aux yeux de la loi, l'indivisible union de tous ceux qui, en échange d'un travail, quel qu'il soit, reçoivent un salaire.

Mais certaines mesures envisagées, spéciales aux journalistes, donnent à ce projet de statut son caractère professionnel, et nous devons dire un mot de celles qui, en quelque sorte, en forment l'armature. Ce sont : les indemnités de congédiement, la clause de conscience, la carte d'identité, les minimums de salaire, les vacances annuelles.

L'indemnité du mois par année.

Voici la plus ancienne, la plus obstinée, je dirai presque la plus fiévreuse revendication des journalistes français, celle aussi qui, la première, reçut accueil de l'élément patronal.

Dans le langage courant des professionnels, le « mois par année » est une expression elliptique qui désigne le procédé de calcul de l'indemnité de congédiement, laquelle doit être égale à autant de mois d'appointements que le rédacteur compte d'années de collaboration dans le journal qui le congédie, étant entendu que les chefs de service conservent un droit à une indemnité supplémentaire.

On ne conteste pas le caractère exceptionnel d'une telle pratique, mais on appelle l'attention sur les trois considérations essentielles qui la justifient :

1° le marché du travail dans le journalisme, est restreint ;

2° tout journaliste n'est pas apte à collaborer indistinctement à tout journal ;

3° le journalisme est encombré par les amateurs et les intrus, et le véritable journaliste professionnel se heurte à tout moment à cette tenace et entreprenante armée.

Le marché du travail ? ... Le nombre des journaux est relativement peu élevé. La masse des journaux sont des feuilles modestes, dont la rédaction fixe est réduite à un, deux, parfois trois rédacteurs. On peut compter les grands quotidiens pourvus d'une rédaction complète ; bien qu'assurément leur nombre et leur importance ne cesse d'augmenter, ils restent, dans l'ensemble de la corporation, rares.

Entre ces journaux, les mouvements de rédacteurs sont peu fréquents. En général, le directeur tient à son rédacteur, et le rédacteur tient à son journal. S'il est congédié, il lui faudra souvent, pour retrouver un poste, attendre longtemps et finir par traverser la France. Ce poste, il le trouvera d'autant plus difficilement qu'il est moins jeune et plus élevé dans la hiérarchie professionnelle.

Tout journaliste n'est pas bon pour tout journal ? ... La politique creuse des fossés souvent infranchissables. La concurrence des journaux entre eux, dans certaines régions, créé des abîmes qui ne le sont pas moins. Abîmes d'autant plus profonds que le rédacteur a montré plus de dévouement au journal qui servait ses idées. Bien souvent, en province, le rédacteur congédié ne pouvant ou ne voulant entrer dans le journal rival, n'a d'autre choix que de quitter la ville ou de quitter la profession. Il y a aussi des journaux et des journalistes spécialisés. De plus en plus, le journaliste se tient jalousement dans le domaine où il a acquis compétence, qu'il s'agisse de politique étrangère, de compte rendu parlementaire, de sport, de reportage, etc., et c'est encore un des traits de l'évolution de la presse. Mais plus le journaliste se spécialise et plus se multiplient les journaux spéciaux, plus se restreint en fait ce qu'en terme général on nomme le marché du travail.

Les amateurs ? ... Le journalisme est, pour trop de gens, une place publique ou un passage. Il est ouvert au premier venu, l'armée des non-professionnels y campe. Ceux-ci prennent les places, avilissent les prix, regardent de haut les professionnels, sûrs qu'ils sont de leurs lendemains, le journalisme n'étant pour eux qu'une occupation d'appoint. Combien avons-nous vu de rédacteurs authentiques contraints de céder la place à des amateurs, ou bien trouver fermées toutes les portes de maisons occupées par les intrus !

Tel est le fondement de la revendication. *Elle s'appuie à la fois sur l'état des choses et sur la loi, qui, dans le calcul de l'indemnité de congédiement, pose le principe d'une double proportionnalité : celle du salaire, celle de la durée des services*. A quel moment la doctrine est-elle née, quand a-t-elle été pour la première fois énoncée ? Il est difficile de le dire. *Mais elle a cinquante ans d'âge*, et, depuis un demi-siècle, les journalistes n'ont cessé de s'y tenir avec une âpreté qui croissait avec les transformations de la presse. Dans les dix dernières années du dix-neuvième siècle, elle commence d'être admise, et l'on en cite des applications, par exemple cet arbitrage rendu, le 3 janvier 1896, par Alfred MEZIERES, président de l'Association des journalistes parisiens, dans une affaire qui oppose à la *Presse* son collaborateur de la FARGUE.

Et voilà que le mois par année part en voyage *et prend pied sur les terrains internationaux*. En 1910, se réunit à Trieste la vieille Union internationale des Associations de presse, dont Victor TAUNAY était le persévérant mainteneur, et qui avait pour président le vieux SINGER, directeur de la *Neue Freie Presse* de Vienne. Plusieurs journalistes français d'importance sont présents, entre autres Adrien HEBRARD, un directeur, lui aussi, comme SINGER. L'indemnité de congédiement est à l'ordre du jour, et que décide ce Congrès, où l'élément patronal est, on le voit, si largement et si brillamment représenté ? A l'unanimité, il dit qu'elle doit être fixée de la manière suivante :

1° six mois d'appointements pour les rédacteurs ordinaires ; neuf mois pour les secrétaires de rédaction et les chefs de service ; douze mois pour les rédacteurs en chef ;

2° *en outre*, pour toutes les catégories de rédacteurs, le mois par année.

C'est, comme nous le verrons, le régime actuel en Italie. Mais que nous voilà loin de la présente proposition, si timide au regard du Congrès de Trieste !

Nous nous arrêterons ici, notre dessein n'étant point d'entreprendre l'historique du mois par année. Où en sommes-nous aujourd'hui ? C'est ce qui importe à notre démonstration.

Les organisations professionnelles sont unanimes [(1)], sur tout le territoire, à affirmer que l'usage est établi, c'est-à-dire qu'il présente les caractères de généralité, de constance et de durée requis par la loi. Le Syndicat de la presse parisienne le conteste. Tel est le débat.

Constatons tout de suite qu'entre cette affirmation et cette dénégation, il y a une différence de qualité. Le Syndicat national des journalistes, à l'appui de sa thèse, fournit un long mémoire où sont énumérés et présentés un grand nombre de cas. Le Syndicat de la presse parisienne se borne à une dénégation. Il ne discute pas les faits allégués. Il ne rétorque pas l'argumentation de ses contradicteurs. Il n'oppose pas de faits contraires. Il dit et répète : « Il n'y pas d'usage ». La réplique la plus pertinente n'eut-elle pas été de produire des exemples et des faits en quantité suffisante pour ruiner, ou tout au moins affaiblir, la position adverse ? Car enfin, si un usage se prouve par le nombre des cas, la généralité et la constance des solutions, est-il un autre moyen de détruire la preuve avancée que de présenter une énumération de cas différents, en plus grand nombre encore ? Pourquoi le Syndicat patronal a-t-il négligé ce moyen, le seul qui s'offrit à lui, de donner à sa prétention un fondement inattaquable ?

C'est le moment de rappeler un incident que nous avons rapporté, et dont la valeur morale n'est pas douteuse.

(1) Voir plus haut la lettre de M. Mario SERMET, secrétaire général du Comité général des Associations de presse.

Le 31 janvier 1933, l'ensemble des associations professionnelles propose de déférer à une Commission arbitrale, « composée de hautes personnalités », cette unique et simple question « l'usage existe-t-il ? ». Les directeurs vont évidemment accepter. Que risquent-ils, puisqu'ils sont maintenant unanimes à assurer que l'usage n'existe pas ? Non, ils refusent. Et quelle raison M. Léon BAILBY, dans la fameuse lettre du 8 février, donne-t-il de leur refus ? C'est que certains ne consentent pas à être liés par une sentence arbitrale, et il n'en faut pas plus pour que les autres s'inclinent. Ils envisagent donc que cette sentence pourrait leur être contraire ? Sur une question de fait, où des arbitres insoupçonnables, après avoir entendu les parties, examiné les dossiers constitués par chacune d'elles, auront seulement à répondre *blanc* ou *noir*, le Syndicat patronal, qui, d'emblée, a proclamé « noir », admet donc que son dossier pourrait peser moins lourd que l'autre ? Telle est la confiance qu'il a dans sa thèse ? Une dénégation que rien n'appuie, un parti qui redoute l'arbitre, voilà pour convaincre autrui ! Et c'est de cela qu'il faudrait nous contenter ! Mais comment, par contre, ne serions-nous pas frappés de la résolution et de la confiance qui inspirent les actes des professionnels, eux à qui une sentence défavorable aurait tout enlevé : et cet usage qu'ils prétendent établi, et la possibilité de le revendiquer jamais, et l'espoir d'en appeler avec succès au Parlement ? Bref, voici devant nous deux thèses qui s'affrontent : l'une est pleine d'assurance et montre un lourd dossier, l'autre n'a ni pièces ni arguments et craint de courir un risque. Regardons de près.

Le mémoire syndical n'est rien d'autre qu'un répertoire. On y suit, pas à pas, l'effort obstiné poursuivi, depuis de longues années, pour faire reconnaître l'usage du mois par année. Les premières espèces enregistrées remontent au siècle dernier ; mais c'est surtout depuis quinze ans que la règle a de plus en plus tendu à se fixer. Une centaine de cas sont ici consignés. Qu'il s'agisse de transactions amiables, d'arbitrages ou d'actions de justice, on a rassemblé tous les faits dont on a pu avoir connaissance. Par un scrupule honorable, on n'a pas dissimulé les échecs ; mais au contraire on en a fait état comme du reste. On donne les noms, les dates, toutes les références propres à faciliter les vérifications. On publie le texte des jugements et arrêts, même défavorables, propres à éclairer le débat. Et ce long mémoire ne comporte pas un mot de discussion : des faits, un exposé documentaire. Rien de plus.

Voilà donc un dossier unique, constitué avec une bonne foi évidente, et qui n'a d'ailleurs pas été contesté. Que nous apprend-il ?

Il nous enseigne que, parmi la centaine de cas relevés, *quatre ou cinq seulement* ont dérogé à l'usage du mois par année ; que la masse des jugements prononcés y sont conformes ; que ceux qui s'en écartent, reconnaissant l'impossibilité de formuler une pure et simple dénégation, ne peuvent pas du moins ne pas accorder que l'usage « tend à s'établir ». Dans sa lettre du 8 février dernier, M. Léon BAILBY faisait état d'un arrêt de la Cour de Paris, dont le Syndicat patronal n'a pas manqué de triompher. Sans discuter ici les conditions singulières dans lesquelles intervint cet arrêt, sans relever l'étrange contradiction qui aux motifs oppose le dispositif, les premiers contestant l'existence de l'usage, le second faisant, en termes exprès, de cet usage contesté, une application littérale, contentons-nous d'observer qu'entre le 4 janvier 1933, date de l'arrêt, et le 1er juillet, *neuf jugements*, rendus à Paris par diverses juridictions, *se rangent au principe dénié par la Cour*, cela en se fondant sur l'existence de l'usage, et bien que les juges aient eu connaissance de l'arrêt. N'est-ce pas la preuve que la décision de la 7e Chambre est loin d'avoir la force probante et l'autorité décisive que les intéressés affectent de lui attribuer ?

Que disent ces jugements ? « Attendu qu'en vertu d'un usage existant, etc. » (1e Chambre du tribunal civil de la Seine, 7 février 1933). « Qu'il résulte d'un usage *constant*, consacré par de nombreuses décisions de jurisprudence, etc. » (5e Chambre civile, 17 février). « Que l'indemnité à laquelle X... a droit de prétendre est établie par les usages professionnels, etc. » (6e Chambre civile, 24 février). « Tenant compte des usages de la profession, etc. » (4e Chambre du tribunal de commerce, 13 juin). « Attendu que l'usage est pour les collaborateurs de journaux, etc. » (9e Chambre civile, 28 juin). « D'après les usages actuellement suivis à Paris, etc. » (5e Chambre civile, 1er juillet).

Cependant, il y a mieux encore. C'est la preuve, fournie par le mémoire syndical, que cet usage dont il affirme la réalité n'est pas seulement attesté par la jurisprudence et les règlements amiables, mais qu'il est reconnu et signé par les directeurs eux-mêmes. Voici les pièces :

Le 6 juin 1929, MM. SIMONATI, directeur, et HOUPIN, administrateur de *La Presse*, écrivent à M. D..., en s'assurant de sa collaboration : « En cas de renvoi brusque, sans motif de faute grave professionnelle, vous avez droit à une indemnité correspondant à six mois de vos appointements, avec, en plus, suivant les usages de la presse, une indemnité correspondant à un mois de vos appointements par année de présence au journal. »

Le 16 juillet 1929, M. BOURGEOIS, administrateur délégué de l'*Ami du Peuple*, écrit, à propos d'un de ses collaborateurs, M. B... : « Vous savez que les usages à Paris, accordent, à titre d'indemnité due au congédiement d'un collaborateur de journaux, un mois d'appointements par année de service. »

Le 25 octobre 1929, Melle Louise WEISS, directrice de l'*Europe nouvelle*, écrit à Mlle G... : « Vous êtes restée huit ans dans notre maison. En cas de séparation, je vous donnerai huit mois de traitement. »

Le 13 octobre 1930, M. Ch. de SAINT-CYR, directeur de la *Semaine à Paris*, écrit à M. G... : « Puisque vos fonctions cessent ici, nous aurez le nombre de mois de préavis que la coutume a fixé. » (Et M. G... toucha une somme représentant le mois par année).

En avril 1931, M. GEMON, administrateur de *Paris-Midi*, écrit à Mme P... : « J'estime que, en cas de rupture de contrat de travail, le préavis ou l'indemnité du aux journalistes est de un mois par année de service, et je tiens à porter à votre connaissance le fait que nos services ont toujours réglé sur ces bases les indemnités de départ. »

Le 26 novembre 1931, l'*Auto* offre par écrit à M. B... un règlement « conforme aux coutumes de la profession. »

En août 1932, M. Marius GABION, directeur de l'*Agence Radio* et ancien journaliste professionnel, écrit à M. G... : « Si vous partez, cette indemnité sera l'indemnité d'usage, c'est-à-dire un mois d'appointements par année de service. »

Le 13 août 1932, c'est M. François COTY lui-même qui, dans une lettre adressée au Syndicat national, écrit : « J'ai eu plaisir à maintenir l'usage d'un mois d'indemnité par année de présence révolue. »

Ajoutons ceci. En mars et en décembre 1930, deux procès furent soutenus contre *Comoedia* par deux de ses collaborateurs. Dans les conclusions qu'il déposa, en ces deux instances, ce journal, alors dirigé par M. ALPHAUD, prit soin d'affirmer expressément qu'il ne contestait pas le principe qui nous occupe, tenu par lui pour un usage professionnel, et les jugements rendus font état de cette reconnaissance. Qu'on en juge. De la 3e Chambre civile (11 mars 1930) : extrait des motifs : « ... que le journal *Comoedia*, suivant l'usage pratiqué en matière de journalisme, offrit bien à G... de lui payer une indemnité de brusque congédiement égale à autant de mois de salaires qu'il avait collaboré d'années au journal. » Extrait du dispositif : « Attendu qu'il est reconnu par les parties que, d'après des usages *constants*, le journaliste remercié sans préavis a droit à une indemnité forfaitaire égale à un mois d'appointements pour une année de présence effective au journal... » De la 6e Chambre civile (2 décembre 1930) : « Attendu qu'il est *constant* et non contesté par ALPHAUD que l'indemnité de congédiement d'un rédacteur de journal doit être calculée, suivant un usage consacré, à raison d'une mensualité par année de collaboration... »

Autre cas analogue. Le 14 janvier 1929, la 9e Chambre civile, rendant un jugement dans une affaire B... contre le *Quotidien*, constate que ce journal a spontanément reconnu et appliqué le principe du mois par année « qui correspond aux usages de la profession de journaliste ». Ce n'est pas, en effet, sur le mois par année que portait le procès, mais sur une somme accessoire, et le jugement s'exprime ainsi :

« Attendu que le *Quotidien*, en même temps qu'il lui annonçait son renvoi, lui a fait parvenir une somme de 10.400 F, montant de ses appointements échus et de l'indemnité due *conformément aux usages*...

«... qu'il a droit, de ce fait, suivant les usages de sa corporation, à une indemnité calculée à raison de un mois de traitement par année de présence au journal... »

Cette fois, le *Quotidien* a fait mieux encore que de signer : il avait payé.

Ainsi donc, voilà, sans contestation possible, la preuve, administrée par le Syndicat national, que dix journaux parisiens (des témoignages analogues ont été recueillis de la province, mais on va voir pourquoi nous les négligeons pour le moment) ont reconnu, proclamé, signé l'existence de l'usage. Le mémoire syndical établit en outre que cet usage a reçu application dans *trente-quatre* journaux parisiens. Il révèle qu'en avril 1930, six rédacteurs ayant été congédiés de *Paris-Soir*, changeant de direction, ceux-ci, en recevant, à titre d'indemnité, le mois par année, ont été avisés que la Fédération patronale, préalablement consultée par la nouvelle direction, avait approuvé cet arrangement, déclaré par elle conforme aux usages.

Et ce n'est pas tout encore. Car les démonstrations s'accumulent, et chacune renchérit sur la précédente. Si nous pouvions garder quelque doute, il nous suffirait d'ouvrir le projet de contrat collectif rédigé par la Commission mixte. Nous y lisons un article 26, qui fixe, en matière d'indemnité, la règle du mois par année, et, si nous allons plus loin, nous y trouvons deux autres articles, qui sont en quelque sorte la légitimation du projet tout entier.

L'article 43 est ainsi conçu :

«Le présent contrat, dont les dispositions sont en conformité avec les usages professionnels, vaudra comme coutume.»

Comme si ce n'était pas assez, l'article 45 répète et insiste :

« Les présentes conventions sont faites en conformité des usages professionnels qui régissent la presse. »

Ces textes, nous l'avons dit, portent la signature de M. Henry SIMOND, président de la Commission mixte, agissant au nom de ses collègues, qui les avaient votés. Une élite de directeurs, délégués par leurs organisations respectives, et tous membres du Comité du Syndicat de la presse parisienne, ont donc écrit et signé que le mois par année est un des usages professionnels qui régissent la presse, et ce sont pourtant les mêmes qui ont provoqué la rupture de la négociation, pour cette raison que le Syndicat national et le Comité général demeuraient fidèles à cet article 26, voté par eux-mêmes !

Et comme tout, en cette affaire, semble fait pour déconcerter, il faut que j'ajoute un dernier trait. Certaines confidences que j'ai reçues m'ont appris quel fut, au sein de la Commission, l'instigateur de ces articles 43 et 45. Qui croit-on que ce fut ? On le donnerait, en mille... C'est le directeur d'un grand journal qui les rédigea et les proposa !

Pour conclure, il semble bien que nous nous trouvions ici en présence d'une opération assez hasardeuse. *Que l'usage se soit établi, que les entreprises de journaux, dans leur généralité, s'y soient soumises, la chose ne semble guère contestable.* Mais au moment de la consigner dans un texte irrévocable, certaines, se reprenant, ont entraîné les autres. On s'est imaginé qu'il suffirait de nier l'usage pour s'y soustraire et de donner du passé une explication fallacieuse pour l'effacer. On ne s'avisait point que la loi et la jurisprudence ont prévu les reniements de cet ordre.

Aux deux pôles de la hiérarchie judiciaire, un modeste juge de paix parisien et la Cour de cassation se sont rencontrés pour déclarer et juger, que, lorsqu'un usage est établi, il n'est ni admissible ni légitime qu'une des parties cherche à échapper à son étreinte, que la volonté unilatérale des parties ne peut le ruiner, que nulle modification n'y peut être apportée que par mutuel assentiment, enfin, « que le fait que l'usage rencontre des résistances intéressées ne peut infirmer ledit usage, celui-ci ne se fondant pas sur le consentement unanime, irréalisable en fait, mais seulement sur le consentement de la majorité ».

Nulle autre question ne se pose donc devant la Chambre que de savoir si l'usage est fixé.

Il l'est, et je crois bon de citer ici les lignes finales du mémoire syndical, écrites avant la rupture :

« Cette revendication, que recommandent l'équité et les caractères particuliers de notre profession, a été admise, tenue pour équitable, approuvée par l'ensemble du patronat français, retenue par les tribunaux, sanctionnée par l'expérience d'une génération. Elle est passée en usage, et c'est depuis peu, depuis que l'on s'applique à faire entrer la coutume dans le contenu d'une convention, que des résistances se sont manifestées. Mais ces résistances ne sauraient effacer ce qui est, et l'on ne trouverait pas sur le territoire français - aux colonies pas plus que dans la métropole - un seul journaliste pour douter que le premier devoir des négociateurs du Contrat collectif de travail ne soit de lui donner force légale » [1].

En adoptant le texte qui lui est présenté, la Chambre ne fera rien d'autre que de confirmer et de sanctionner ce qui est, et de donner force légale à des règles créées par les intéressés eux-mêmes. Du même coup, elle comblera le voeu ardent de tous les journalistes français, qui attendent avec anxiété sa souveraine décision. Elle peut la prendre en toute sérénité, avec l'assurance de faire oeuvre de modération. Il lui suffirait en effet de regarder par-dessus l'une de nos frontières pour apprendre que le patronat d'un pays voisin a reconnu aux journalistes des garanties que les nôtres n'osent même pas ambitionner [2]. Que du moins la réserve et la sagesse dont ils font preuve leur soient comptées. Faisons vite.

La clause de conscience.

Ce que nous appelons « la clause de conscience » est une des dispositions que les journalistes tiennent pour capitales et hors lesquelles ils déclarent qu'il ne saurait y avoir pour leur dignité de sauvegarde efficace.

Qu'entendent-ils par là ?

Un journal change de direction. Ce changement peut avoir les causes les plus diverses : mort, héritage, faillite, cession. Sans changer de mains, il change de politique, et il peut même arriver que ce glissement, conduit par d'ingénieuses gradations, ne soit ni avoué ni apparent. Il suffirait d'évoquer quelques souvenirs pour montrer que nous ne sommes pas dans l'invraisemblance.

Le rédacteur qui a bien servi sa maison pendant quinze ans peut avoir les raisons morales les plus fondées pour n'accepter pas les nouveaux maîtres, et, dans le second cas, on comprend qu'il lui soit impossible de soutenir des doctrines ou une tactique qu'il réprouve.

Alors, se pose pour lui le cas de conscience.

(1) La position prise par le Syndicat national et par l'unanimité des associations qui composent le Comité général est, à cet égard, significative. Nous possédons en outre le texte des ordres du jour votés par les associations provinciales de : Alger, Angers, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Lille, Nancy, Nîmes, Picardie, Strasbourg, Toulon, Toulouse, Saint-Etienne.
Il n'est pas possible de contester que, d'un bout à l'autre de la France, les professionnels ne soient unanimes dans leur revendication.
(2) Depuis 1911, depuis le premier contrat collectif signé en Italie par les éditeurs et les professionnels, les indemnités de congédiement sont ainsi fixées : 1° au directeur et au sous-directeur, une année d'appointements ; 2° au rédacteur en chef, neuf mois ; 3° aux rédacteurs ordinaires, sténographes, dessinateurs, six mois ; 4° en outre, à tous les journalistes des catégories susdites, une indemnité supplémentaire égale au « mois par année ». Le tout, versé dans la huitaine. Ainsi, un rédacteur ordinaire, congédié au bout de vingt ans, recevra une indemnité de vingt-six mois d'appointements.

Dans l'état présent de la législation, il n'a d'autre recours que de se retirer. Est-ce juste ? A-t-il la moindre responsabilité dans la cession de son journal ou dans l'orientation nouvelle qu'il vient de recevoir ? Peut-on admettre qu'il porte le poids et paye les frais de transformations dans lesquelles il n'est pour rien ? Ne lui laisserons-nous le choix qu'entre la capitulation de sa conscience et tous les risques qu'entraîne une démission ? Voilà pourquoi, venant après d'autres pays qui ont admis la clause de conscience, nous trouvons équitable qu'une démission donnée dans de telles conditions confère à l'intéressé un droit égal à celui qu'il tient d'un brusque congédiement. Certains vont même jusqu'à soutenir que l'équité exigerait que l'indemnité fût supérieure [1].

Garantie matérielle, certes, mais d'abord garantie morale. Ce « droit moral » qu'ils revendiquent, et qui ne figure pas encore dans le Code du travail, les journalistes attachent le plus haut prix à ce qu'il soit inscrit dans leur statut professionnel. Nouvelle pour nous, cette grande question, qui touche aux racines même de la dignité personnelle, ne l'est plus, depuis longtemps, à l'étranger. Déjà, en 1928 au cours de l'étude que j'ai déjà plusieurs fois citée, le Bureau international du travail y donnait son aveu : « Le journaliste, y lit-on, est, la plupart du temps, appelé à faire un travail d'un caractère très personnel, à mettre en oeuvre dans son activité ses propres opinions politiques, religieuses, morales. Il existe ainsi dans le journalisme, entre l'individu et son métier, entre la personnalité de l'homme et la production professionnelle, des rapports tels qu'on ne peut, dans la plupart des cas, modifier le caractère de cette production sans atteindre du même coup la conscience intime du producteur. »

D'autre part, l'exposé des motifs de l'actuelle proposition de loi donne connaissance d'une sagace consultation rédigée par l'éminent juriste qu'est M. GRUNEBAUM-BALLIN, Conseiller d'État, bien connu par ses travaux sur le droit moral des auteurs. Les lignes que voici sont à retenir :

« Au cours de l'exécution d'un contrat de louage de services, tout travailleur peut se trouver dans le cas d'exiger la rupture ou la suspension d'une convention dont l'exécution apparaîtrait comme nettement contraire à son honneur, à sa réputation, à sa dignité, à sa conscience morale. On se souvient de telles décisions judiciaires qui ont accordé à des artistes de théâtre la résiliation de leur contrat, avec indemnité à leur profit, parce que les entrepreneurs de spectacles avaient voulu les contraindre à débiter des couplets trop lestes ou à s'exhiber avec des costumes trop sommaires. »

Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de nous attarder davantage sur une question dont nous espérons que le patronat lui-même admettra la légitimité.

La carte d'identité.

Il va de soi que personne ne songe ni à entourer le journalisme d'une impénétrable muraille ni à enfermer les journalistes dans un « registre » qui, tenu par le pouvoir, comme en Italie, aurait, quoi que l'on fît, les apparences d'un instrument de police.

Nous professons que le journal, étant un agent d'éducation populaire, doit être ouvert à quiconque a une idée, une critique à exprimer. Mais nous pensons aussi que le journal en lui-même, dans ses rubriques et dans sa formation technique, est une oeuvre quotidienne qui ne doit être confiée qu'aux mains expérimentées des professionnels. Et parce qu'il est indispensable que ces professionnels puissent se faire reconnaître et se reconnaissent entre eux, nous nous proposons de créer un signe visible de reconnaissance, qui sera la carte d'identité. Signe d'autant plus utile que le journal étant un domaine ouvert à tout venant, il doit être permis aux professionnels authentiques de se prémunir contre la présence non seulement des amateurs et des intrus de tout ordre, mais aussi des indignes, de leur refuser la confraternité, de ne pas tolérer qu'ils se recommandent impunément d'une profession qui n'est pas la leur.

Nous prévoyons qu'un Règlement d'administration publique fixera les conditions de délivrance de la carte. Disons tout de suite qu'elle sera accordée avec une impartialité totale, hors de toute préoccupation politique, religieuse ou sociale, sans acception de personnes, qu'il ne saurait en être autrement, et que le Règlement à intervenir devra faire en sorte que tout véritable journaliste, vivant honnêtement de sa profession, soit admis à la posséder, *conditions qui ne seront intégralement et consciencieusement remplies que par une Commission ou des Commissions régionales, composées en parties égales de directeurs et de rédacteurs*.

L'établissement de la carte d'identité aidera puissamment à l'organisation méthodique d'une profession longtemps demeurée dans l'anarchie. Les intérêts moraux y vont de pair avec les intérêts matériels ; mais il s'agit aussi d'instituer et de poursuivre un sérieux enseignement technique, qui assurera le recrutement rationnel de la profession et haussera le niveau des valeurs. Cette organisation est souhaitable, dans l'intérêt de la presse elle-même, et nous serions malvenus à refuser, quand on nous les demande, les moyens d'y atteindre. La carte d'identité professionnelle est un de ces moyens, et, pour reconnaître aux journalistes le droit de la créer, il suffira au Parlement de se souvenir que, le 8 octobre 1919, il a accordé aux voyageurs et représentants de commerce ce que les journalistes requièrent de lui aujourd'hui.

(1) Article 16 du contrat de travail italien : « Le journaliste auquel il serait créé, pour une raison quelconque, une situation morale évidemment incompatible avec sa dignité personnelle ou professionnelle, a le droit d'obtenir la résiliation du contrat comportant la payement des indemnités qui lui sont dues ».
Les articles 17 et 18 entrent dans les détails (changement de politique, vente, etc.).

Les minimums de salaires et les décrets MILLERAND.

L'article 10 de la proposition de loi a trait à une question de première importance, que les associations professionnelles mettent sur le même rang que les précédentes, mais qui échappe à ce que l'on pourrait appeler la réglementation purement formelle et juridique du Contrat de travail, telle que l'ont conçue les auteurs des lois contenues jusqu'ici dans le Code du travail.

Ceux-ci étaient infiniment moins hardis que ne le sont, à l'heure présente, les gouvernements de nombre d'États, grands et petits, intervenant résolument dans la réglementation des rapports économiques entre employeurs et employés, et fixant, par voie d'autorité, aussi bien le taux des salaires que la durée du travail.

Pourtant, dans la dernière année du dix-neuvième siècle, un procédé juridique fut imaginé pour exercer une action efficace, en ce qui concerne la rémunération équitable des ouvriers et certaines autres conditions de travail, action ne visant pas, à la vérité, l'ensemble des employeurs, mais seulement ceux qui traitent avec l'État, les départements, les communes et les établissements de bienfaisance, en qualité d'entrepreneurs de travaux publics et de fournisseurs.

Par là même un grand nombre de travailleurs se trouvaient protégés. Les stipulations ainsi inscrites obligatoirement, en leur faveur, dans les cahiers des charges des marchés de travaux et de fournitures, constituaient des textes modèles, dont d'autres catégories professionnelles étaient incitées à s'inspirer, sous la pression des organisations ouvrières et de l'opinion publique.

Tel fut l'objet de l'article premier de chacun des trois décrets du 10 août 1899, prescrivant l'insertion, dans les cahiers des charges des marchés de travaux publics et de fournitures, de clauses relatives :

1° au repos hebdomadaire ;
2° à la limitation du nombre des ouvriers étrangers ;
3° au payement des salaires normaux et égaux, pour chaque profession, aux salaires usuellement pratiqués dans la région ;
4 ° à la durée du travail journalier.

Ces décrets sont demeurés célèbres et conservent le nom du Ministre qui les proposa et les signa, M. MILLERAND. Les « décrets MILLERAND » furent considérés, dès leur publication, comme une intervention des plus audacieuses, voire, aux yeux de certains, intolérable, dans les rapports entre employeurs et employés, et il en résultat une longue agitation.

Certes on ne pouvait contester l'ingéniosité du procédé grâce auquel l'auteur des décrets avait fait jouer, au profit des travailleurs et dans l'intérêt du progrès social, le mécanisme de l'institution du droit civil connue sous le nom de *stipulation pour autrui*. Pourtant des protestations véhémentes s'élevèrent aussitôt. Des recours devant le Conseil d'État furent formés. Finalement, la parfaite légalité des accords fut reconnue, et il fallut bien s'incliner.

Trente-quatre années ont passé. Diverses lois sociales, maintenant inscrites dans le Code du travail, ont rendu caducs les paragraphes 1°, 2° et 4 ° des articles premier des décrets de 1899, ces lois ayant statué sur les matières visées par ces textes et fixé des règles obligatoires pour tous les employeurs sans distinction.

Mais le paragraphe 3°, relatif à la fixation de salaires normaux, est demeuré d'une application courante, et fait partie intégrante de notre législation sociale.

L'article 10 de notre proposition n'a d'autre portée que d'en étendre l'application à une catégorie nouvelle et importante d'employeurs appelés à bénéficier des avantages que procurent des accords passés avec l'État, les autres collectivités publiques et leurs concessionnaires, en vue de l'exécution d'un service public.

Nulle différence, en effet, à y regarder de près, entre les entrepreneurs de travaux publics ou les fournisseurs, choisis après enchères ou concours, ou en vertu d'accords de gré à gré, pour l'exécution de travaux ou de services publics, et les directeurs de journaux et périodiques appelés à participer aux distributions de crédits faites par l'État, les départements, les communes, les compagnies concessionnaires, pour des insertions publicitaires dans lesdits journaux et périodiques. Rien de plus légitime que d'assimiler les uns aux autres. Rien de plus équitable à l'égard d'une profession qui a des raisons de se plaindre et à laquelle nul autre moyen n'est donné d'obtenir les justes améliorations de salaire qui lui sont refusées. Rien non plus de moins oppressif, *puisque nous ne demandons pas à la loi de fixer les taux, mais seulement d'exiger qu'un accord soit régulièrement négocié, à ce sujet, entre les organisations intéressées et qu'ainsi, les professionnels ayant été admis à discuter leurs traitements, le régime du libre débat soit substitué à celui de l'autorité unilatérale.*

Le barème des salaires minimums.

Il est bon de rappeler ici que les organisations patronales ont déjà admis le principe du minimum de salaire. En annexe au projet de contrat collectif établi par la Commission mixte, on trouve un tableau dans lequel les minimums ont été minutieusement prévus, **dans la région parisienne**, pour chaque catégorie de rédacteurs. *Le Syndicat de la presse parisienne lui-même, dans son contre-projet, a maintenu ce tableau, mais en abaissant les taux*. On projetait de dresser de même, en accord avec les organisations provinciales, *des tableaux analogues pour chaque région. Si le patronat montre quelque logique, il lui sera donc difficile de s'étonner que reçoive la forme légale une convention qu'il trouvait hier légitime*.

Faut-il rappeler que le contrat conclu, pour les travaux matériels d'exécution, entre le patronat et les ouvriers du livre, est à la vérité un barème librement débattu et accepté de minimums de salaires ?

Les professionnels nous disent que cette convention est pour eux primordiale. Ils nous assurent qu'alors que le coefficient de la vie est passé de 1 à 6 ou 7, que les salaires, dans toutes les professions, avaient atteint les coefficients 7, 8 et parfois 10, le journalisme a cruellement pâti de sa faiblesse numérique, de la dispersion de ses efforts, du manque de moyens efficaces de pression. Les salaires, dans l'ensemble et en moyenne, ont, au mieux, dépassé à peine le coefficient 3, et l'on peut affirmer en toute certitude que si certains grands journaux, rares d'ailleurs, ont accompli leur devoir, il n'est pas un cas cependant où un salaire soit passé au coefficient 5 ou 6.

Il est donc temps que les traitements des journalistes soient l'objet de justes et nécessaires redressements, que les entreprises de journaux comprennent enfin qu'elles doivent traiter leur collaborateurs de la rédaction, comme elles payent leurs ouvriers de l'imprimerie, leur papier, leurs divers frais généraux. Parce que le jeu des forces sociales se poursuit en dehors d'elle, n'est-il pas un peu choquant de découvrir qu'une catégorie de travailleurs intellectuels, artisans premiers du journal, numériquement et organiquement désavantagée, mais hautement estimable, voit se retourner contre elle sa propre faiblesse, sinon sa réserve et sa civilité ? C'est au Parlement de s'apercevoir que dignité morale et indépendance matérielle sont liées, et de faire en sorte que toutes choses soient remises en place, selon la raison et la justice. Ainsi cessera-t-on de voir les journalistes, au prix d'un travail épuisant, contraints de se partager entre plusieurs rédactions, de passer leur vie à courir de l'une à l'autre, ce qui d'ailleurs, quoi qu'elles en puissent penser, ne sert les intérêts d'aucune d'elles.

Les collaborations multiples sont, à notre avis, une des tares de la presse française, ou plutôt, car nous aurions tort de généraliser, de la presse parisienne. C'est en ces quinze dernières années qu'on l'a vue étendre ses ravages, hélas ! avec l'encouragement des entreprises de journaux elles-mêmes, pour lesquelles toutes combinaison était valable, qui les dispensait de rémunérer correctement le travail de leurs collaborateurs.

Dans les assemblées professionnelles internationales, qui, depuis la fondation de la Fédération sont devenues semestrielles, *les journalistes étrangers manifestent chaque fois leur extrême surprise qu'une telle coutume, particulière à la France, y puisse persister*. Les principes d'action du journaliste sont le goût qu'il a de son métier, son attachement au journal, considéré comme une personne morale, l'émulation. L'amener à se disperser, faire du journal une boîte aux lettres où il vient déposer ses articles, ce n'est pas seulement l'obliger à un travail hâtif, l'habituer à se contenter du superficiel et à se dispenser de la réflexion, c'est aussi lui enlever une des sources de son enthousiasme. Comme en Angleterre, comme en Allemagne, comme partout, journal et journaliste doivent être unis l'un à l'autre par des liens autres que ceux du salaire ; entre celui-ci et celui-là, point d'autres relations normales que celles de l'oeuvre et de l'ouvrier. S'il en était ainsi, on ne tarderait pas à voir se relever la qualité des journaux et le niveau de la profession, et il est probable aussi que, les congédiements devenant plus rares, la question des indemnités perdrait le caractère d'acuité qui aujourd'hui la place au premier rang des soucis professionnels. Mais il faudrait pour cela que les journaux, conscients de leur intérêt véritable et revenant aux pratiques anciennes, prissent le parti d'établir de telle sorte leurs budgets de rédaction que leurs rédacteurs, sûrs d'y trouver indépendance et sécurité, n'eussent plus d'autre pensée que de se donner tout entiers à leur tâche.

L'application en province.

L'établissement des minimums de salaires sera un premier redressement et sans doute un acheminement vers ce retour aux saines coutumes. Pour y procéder, nous choisissons le moyen le plus libéral, celui de l'entente mutuelle, et nous tenons compte de la diversité des régions, des journaux, des emplois. Des Commissions, composées, en nombre égal, de représentants des organisations patronales et professionnelles, fonctionneront partout, dans les régions ou les départements, voire dans les grandes villes. La plus grande liberté leur sera laissée dans l'appréciation des éléments sur lesquels elles fonderont leurs décisions. Libre à elles d'avoir égard au chiffre de la population, au tirage des journaux, aux statistiques du coût de la vie. Une seule obligation leur sera imposée, celle de s'accorder et de conclure. Si elles y échouaient, leurs divergences seraient renvoyées à l'arbitrage d'une Commission dont la composition et le fonctionnement sont prévus plus loin.

Il n'est pas de régime plus libre, ni qui fasse mieux la part des intérêts en présence, et il n'en est pas d'autre non plus qui soit de nature à sauvegarder ceux des professionnels, qui ne comprendraient pas que le Statut que nous édifions pour eux fût muet sur la question des salaires.

Entendons-nous cependant. Qu'il soit bien convenu que minimum de salaire ne signifie pas salaire normal. L'objet que l'on se propose n'est pas d'unifier le salaire, chose impossible et radicalement inique en une profession intellectuelle où le facteur personnel joue un rôle prépondérant, mais de permettre à tout rédacteur, dès le moment où il a été reconnu apte à occuper un emploi, d'y trouver les ressources nécessaires à une existence convenable. Au reste, il est des textes authentiques pour attester qu'en ce point, la pensée des deux parties intéressées est concordante.

Dans le projet initial de contrat collectif élaboré par le Syndicat national des journalistes, qui servit de base aux délibérations de la Commission mixte, le premier paragraphe de l'article 20 était ainsi rédigé :

« Le taux du salaire est déterminé par les éléments suivants : notoriété du rédacteur, étendue et nature de la collaboration, degré de responsabilité du rédacteur, importance du journal, coût de la vie. Mais dans chaque emploi, un minimum de salaire est stipulé, uniquement calculé sur l'importance de l'emploi et le coût de la vie. »

Cet article 20 devint l'article 16 du projet de la Commission mixte, et ce premier paragraphe, accepté sans difficulté par les représentants patronaux, y fut repris textuellement, mais non intégralement. Trois mots y manquent en effet.

On n'a pas maintenu l'élément de calcul qui est constitué par « l'importance du journal ». Ce fut la conclusion d'un long débat, où s'affrontèrent une thèse qui semblait avoir pour elle le bon sens, et des susceptibilités, de petits scrupules de vanité difficilement concevables, les rédacteurs proposant que le tirage entrât en ligne de compte, les directeurs de feuilles d'importance notoirement secondaire se refusant à toute distinction de cette nature et prétendant que les journaux fussent tous placés sur le même rang.

Le Syndicat de la presse parisienne, élaborant son contre-projet, reprit à son tour - cette fois textuellement et intégralement - l'article 16 de la Commission mixte, lequel reçut le numéro 13. Lui aussi repoussait toute considération relative à l'importance du journal, mais il maintenait les autres facteurs, et déclarait que le minimum de salaire serait « uniquement calculé sur l'importance de l'emploi et le coût de la vie », ce qui implique que les autres éléments déterminants, « notoriété du rédacteur, degré de responsabilité » de celui-ci (on n'a pas ajouté « talent », pour ne désobliger personne, mais cela est implicite) créent un droit à une rémunération supplémentaire.

Il fallait que cela fût dit expressément à cette place. Nous ne saurions trop nous prémunir, en effet, contre des malentendus possibles. S'il devait en naître dans l'avenir, on saurait quelle fut la pensée du législateur. Minimum de salaire a un sens très précis, et il y aurait abus à l'entendre comme un maximum ou comme un salaire égal.

Les vacances annuelles.

Le congé annuel payé est conforme à la justice sociale. Tous les travailleurs ont besoin de repos, et il est naturel que ce repos ne devienne pas pour eux la cause ou l'occasion d'une perte matérielle.

C'est l'opinion de la Chambre, puisqu'elle a voté le projet de loi qui l'institue pour les travailleurs de l'industrie, du commerce et de l'agriculture. Tout nous permet de penser que le Sénat ne fera pas à ce projet moins bon accueil que la Chambre elle-même.

Sans attendre la contrainte légale, bien des professions ont déjà mis en pratique une mesure que recommandent tant de bonnes raisons, en un temps d'activité déchaînée, où toutes les forces de la machine humaine sont sans répit tendues à l'extrême. Le journalisme est une de ces professions. En introduisant le congé payé dans le Statut, nous nous bornons donc à codifier un usage admis dans toute la presse française. Mais nous faisons un pas de plus en l'unifiant. Actuellement, les vacances annuelles du journaliste sont régies par des règles propres à chaque journal, et la diversité de ces règles touche à la fantaisie. Il en est pour borner le congé à dix jours ; mais, en général l'échelonnement va de quinze jours à un mois.

Il est raisonnable de fixer à un mois la durée normale du congé. C'est une profession souvent épuisante que celle du journaliste. Elle exige de lui une attention de tous les instants, une dépense cérébrale et physique qui a vite fait d'user son homme. Les conditions nouvelles que crée une presse de plus en plus tendue vers l'information à outrance, la concurrence, l'émulation, l'obligation de se multiplier pour gagner sa vie, déterminent en lui une tension constante. Il n'y pourrait longtemps résister, si un répit suffisant ne lui donnait périodiquement le moyen de reconstituer les forces dissoutes.

Mais, si nous reconnaissons que ces quatre semaines de repos sont indispensables à tout journaliste, même très jeune, n'est-il pas légitime de tenir compte, en outre, et de l'âge, pour soulager sa fatigue, et de l'ancienneté des bons services, pour les récompenser ? Aussi attribuons-nous une semaine supplémentaire à celui qui est en fonctions depuis dix ans au moins. Rien n'empêchera, du reste, que, du gré de la direction et du rédacteur, ce congé de cinq semaines ne soit partagé en deux périodes.

Les bénéficiaires du statut professionnel.

Il est devenu trop simple de se borner à dire que les bénéficiaires du statut du journalisme seront les journalistes.

Qu'est-ce, aujourd'hui, qu'un journaliste ?

La définition qui eût pu en être donnée au début de ce siècle a cessé d'être suffisante, et, à mesure que se précipite la foudroyante évolution de la presse, elle l'est de moins en moins.

Il y a peu, on partageait encore en trois groupes les artisans de la fabrication du journal : les rédacteurs, qui écrivaient ; les ouvriers, qui composaient, clichaient et tiraient ; les employés, qui assuraient les services de l'administration. Et ce classement était strict, au point que l'on a pu voir, dans une récente année, un journal parisien, pris d'un scrupule pervers et d'ailleurs intéressé, où la bonne foi n'eut pas grande part, oser soutenir en justice qu'un secrétaire de rédaction, dont la fonction n'est point d'écrire, n'est pas un journaliste, puisqu'il n'est pas rédacteur, et qu'il doit être placé dans la catégorie des employés !

Qui osera prétendre que ces définitions anciennes, justes hier - mais c'est déjà contestable - le sont encore au temps présent ?

Le journal que nous recevons chaque matin, nous le regardons autant que nous le lisons. Il est fait avec des images, des dessins, des photographies ; il contient des informations venues de tout le territoire national et du monde entier, et transmises, pour une grande part, au moyen du téléphone. Il est des journaux où l'image est prépondérante, où le texte n'a, pour ainsi dire, d'autre fonction que de l'illustrer, où le reportage est photographique. Des collaborateurs spéciaux se sont éduqués et révélés, dont le journal de 1900 n'avait aucune prescience. Dans tout journal de grande et de moyenne information, en province comme à Paris, on trouve aujourd'hui des dessinateurs, des reporters-photographes [(1)], des traducteurs, des sténographes de rédaction. Les uns, leur album et leur crayon à la main, sont à l'affût dans tous les endroits où ils sont sûrs de rencontrer des visages qu'a saisis l'actualité ; les autres, l'appareil à l'épaule, le regard tendu et l'esprit agile, errent à la recherche du sujet qui leur fournira un pittoresque reportage illustré ; ceux-ci, sédentaires, lisent avec soin les feuilles étrangères pour y découvrir et traduire l'article propre à intéresser leur journal ; ceux-là, le casque du récepteur sur la tête, attendent, à heures fixes, la communication de Londres, de Berlin, de Rome ou d'ailleurs, qui leur sera faite au rythme le plus accéléré, et qu'il s'agit de prendre à la volée, sans faire répéter ni épeler un nom propre, en devinant ce que l'on n'a pas très clairement entendu, ce qui implique une certaine connaissance des questions internationales et de l'échiquier universel.

Nous avons aussi le journaliste qui n'écrit pas, mais qui parle. Voici celui qui, au bord du terrain de football ou le long du court de tennis, décrit, la bouche devant le micro, la partie qui se déroule et, avec une extraordinaire rapidité de vision et d'expression, indique les coups à mesure qu'ils passent, tandis qu'au loin des dizaines de millions de sans-filistes sont silencieusement suspendus à son verbe lointain. Et voilà cet autre qui, chaque jour, à une heure déterminée, s'achemine vers le studio du journal parlé, et, d'une voix nette, confie au micro sa chronique sur la politique étrangère ou la politique intérieure, ou les informations qu'il a recueillies, ici et là, sur tous les sujets.

Ne voyons-nous pas aussi se développer de plus en plus l'information donnée par le film, et ne viendra-t-il pas un moment où il sera difficile de refuser le nom de journal aux entreprises qui, par ce procédé, fourniront un ensemble de nouvelles constituant une véritable source d'information ? Qui peut dire enfin quelles formes prendra demain le journal et quelles sortes de collaborateurs nouveaux il lui faudra susciter ?

Journal rédigé et imprimé de nos pères, journal d'images, journal parlé, journal radiophonique, journal filmé, n'est-ce pas toujours, sous les divers aspects que lui donne la science, le journal, et les collaborateurs qu'il requiert pour son service ne sont-ils pas des journalistes, mot qui ne peut avoir, étymologiquement, d'autre sens que de désigner ceux qui concourent à la fabrication du journal ? C'est donc pour réserver l'avenir et les droits de ceux qui viendront plus tard, que nous avons inscrit, dans notre article premier, que le statut sera applicable, « d'une manière générale, à toutes personnes liées par un contrat de louage de services avec les entreprises de journaux et périodiques, en vue de l'exécution d'un travail intellectuel ou artistique concernant lesdits journaux et périodiques ».

Le statut sera applicable à tous les journalistes.

Si le statut professionnel dont nous demandons l'adoption est destiné à apporter, à une profession livrée au bon plaisir, des garanties qui, de jour en jour, apparaissent plus nécessaires, il est évident qu'il n'est, ni en France ni aux colonies ni sur aucune terre soumise à la loi française, un seul journaliste authentique qu'il soit permis de priver de ces garanties.

(1) Les reporters-photographes ont été, par une erreur matérielle, oubliés dans l'énumération de l'article premier (art. 29 *b*). L'erreur a été réparée.

Comment distinguer ce journaliste authentique ? A ceci, qu'il se déclare tel et qu'il écrit dans un journal, dans plusieurs journaux ? Non. Une seule justification, nécessaire et suffisante, sera exigée de lui : la carte professionnelle d'identité, délivrée dans les conditions que nous avons indiquées plus haut.

Mais les correspondants ?

Il y a les correspondants de l'étranger, régulièrement incorporés à la rédaction, presque toujours détachés du siège central et accrédités dans les grandes capitales. La qualité de collaborateurs de ce rang n'est ni contestable ni contestée ; ils ont droit aux garanties du statut, et ils y ont droit en qualité de chefs de service, quand même ils n'auraient pas de collaborateurs sous leurs ordres, mais en raison des lourdes responsabilités qui pèsent sur eux et du fait que toute rupture du contrat de travail émanant de la direction comporte pour eux des risques plus graves encore que ceux qui attendent le rédacteur métropolitain.

Mais il y a aussi les correspondants de province. Tout journal d'informations, parisien ou régional, a, dans nombre de bourgades, un correspondant attitré, et cela lui fait des centaines ou des milliers de collaborateurs. Est-ce pour cette armée innombrable et quasi anonyme que nous sommes en train de légiférer ?

Certes non.

Qu'est-ce, bien souvent, que ce correspondant local ? C'est l'instituteur, le secrétaire de la mairie, le clerc de notaire, le receveur des contributions, un postier, ou même le dépositaire du journal, le patron d'un café, etc. Il est payé à la ligne, il restera souvent des semaines sans envoyer une information. On ne lui laisse d'ailleurs que les broutilles. Aussitôt que son pays entre dans l'actualité par un accident, un crime, un incendie, une fête, que sais-je ? un envoyé spécial accourt de Paris. Ce correspondant n'est pas un journaliste.

Mais il en est d'autre qualité. Dans toutes les grandes villes, dans tous les centres importants, les journaux ont des rédacteurs qui, réunissant plusieurs correspondances de Paris et de Province, n'ont d'autre occupation que d'assurer ces correspondances, et, du matin au soir, tard même dans la nuit, au prix d'un labeur considérable, passent leur temps à se renseigner, interroger, interviewer, rédiger, télégraphier, téléphoner ; véritables artisans et maîtres d'eux-mêmes, s'ils ont la chance d'avoir ainsi plusieurs journaux et d'être fixés dans une région intéressante, ils peuvent parvenir à des situations assez rémunératrices. A ces correspondants qui, bien souvent, reçoivent des appointements fixes de base et font partie de la rédaction de journaux locaux, à ces véritables et authentiques journalistes, refuserait-on la qualité professionnelle ? D'ailleurs, on peut se fier, à cet égard, aux Commissions mixtes qui auront à délivrer les cartes d'identité. Chez les délégués professionnels qui y siégeront, on ne rencontrera point de complaisance. Ils auront trop à coeur de défendre leur profession contre les amateurs, et l'on peut être sûr que nulle carte d'identité ne sera accordée qu'à bon escient.

Mais il est une catégorie de journalistes que l'on prétendra, nous le savons, exclure du bénéfice du Statut, et je dois en dire un mot.

Au bas du contre-projet de contrat collectif émanant du Syndicat de la presse parisienne, dont le contenu, on s'en souvient, a été jugé inacceptable par l'unanimité des associations professionnelles, figurent, presque à la dernière ligne, une vingtaine de petits mots qui, discrètement glissés à cette place, suffisent, à eux seuls, à détruire tout ce qui précède. Les voici :

« Ce contrat n'est valable qu'à l'égard des rédacteurs ne collaborant qu'à un seul journal ».

Les rédacteurs ne collaborant qu'à un seul journal sont devenus aujourd'hui, par le fait des directeurs eux-mêmes, très rares, et ces petits mots recouvrent pudiquement un grand fait : à savoir que le contrat collectif, s'il eût été accepté dans ces termes, n'eût pas été valable pour dix-neuf journalistes parisiens environ sur vingt, autrement dit que, rédigé par les directeurs parisiens, pour les journalistes parisiens, il n'eut pas été appliqué à Paris.

On sait ce qu'il faut penser des collaborations multiples. Nous avons dit, à propos de la fixation des minimums de salaires, que c'est, en vérité, une des tares de la presse parisienne, et nous avons appelé le temps où, selon la sagesse, tout rédacteur redeviendra le journaliste d'un journal. Mais elles sont, c'est un fait, et, comme il ne dépend pas de nous de supprimer ce fait, nous devons seulement veiller à ce qu'il ne tourne pas en préjudice à l'égard de ceux qui, de bon ou de mauvais gré, y participent.

D'ailleurs, ce petit débat ne met guère en jeu que deux thèmes : les salaires, les indemnités de congédiement. Qu'est-ce à dire ?

Les salaires ?

Nulle autre règle, en cette matière, que celle qui proportionne le salaire au travail accompli. Le rôle du Parlement est-il de contester que tout travail doive être normalement rémunéré et de pousser les entreprises, quelles qu'elles soient, à multiplier le nombre des travailleurs enclins à disperser leur activité, sans autre mobile que de réduire les salaires ? Notre devoir est donc d'ignorer les collaborations multiples.

S'agirait-il, comme on y a pensé, dit-on, de désigner une entreprise principale, astreinte à l'application des minimums fixés, les autres ayant la faculté de traiter de gré à gré, à prix réduit ? Que voilà un bel exemple d'égalité démocratique et de justice distributive ! Mais ce journal principal, qui le désignera ? Qui le contraindra à accepter sa désignation ? Dans combien de cas l'évidence sera-t-elle assez forte pour trancher le débat ? Servirions-nous la dignité de la presse française, la dignité même de la loi, en créant de nos mains deux zones de journaux, la première et la seconde, celle où l'on paye les rédacteurs, celle où on les emploie au rabais ? Enfin, dernière considération, de pareilles distinctions sont-elles, légalement et syndicalement, réalisables ? Où en a-t-on vu de telles ? Le tarif syndical des ouvriers de l'imprimerie est-il suspendu pour ceux d'entre eux qui, en dehors de leurs heures de travail - irrégulièrement, d'ailleurs - assurent des « services » en d'autres ateliers ? Va-t-on nous demander de prescrire, pour les rédacteurs du premier étage, ce qui reste interdit pour les ouvriers du sous-sol ?

Restent les indemnités de congédiement. Mais ces indemnités devant être calculées sur le montant du salaire mensuel, et les directeurs n'ayant encouragé les collaborations multiples que pour pouvoir abaisser le salaire, qu'a-t-on à reprendre ?

Voici un exemple qui, mieux que tous les raisonnements, fera comprendre le problème.

Je suppose un journaliste qui reçoit 3.000 francs par mois des trois journaux A, B et C, qui lui donnent chacun 1.000 francs. Est-ce de gaieté de coeur que A voit un excellent collaborateur porter une partie de son activité et de son talent à B et à C ? B et C ne pensent-ils pas, à cet égard, comme A ? Chacun d'eux, cependant, se plie à cette situation, parce qu'elle lui permet d'économiser chaque mois 2.000 francs, les 2.000 francs que donnent à son rédacteur ses deux confrères.

Soudain, par une nouvelle hypothèse, celui-ci est l'objet, dans le même mois, d'un triple congédiement. Le voilà sur le pavé, fort empêché de retrouver immédiatement un ou d'autres postes. Que se passe-t-il ?

Aux termes de l'équitable loi que nous sommes en train de faire, ce rédacteur recevra, de chacun des trois journaux, une indemnité fondée sur le montant de ses appointements, et ainsi le total de ces indemnités sera égal à celle qui lui eût été due, si elle avait été calculée, dans un seul journal, sur un salaire de 3.000 francs. A, B et C ont donc fait, chacun, sur l'indemnité, comme ils faisaient sur le salaire, une économie des deux tiers. De quoi pourront-ils se plaindre ?

Au lieu de cela, que dit la charte patronale ? Sont exclus ceux qui collaborent à plus d'un journal. On ne peut être plus clair : notre rédacteur ne touchera, ni de A ni de B et C aucune indemnité. Il gagnait 3.000 francs, il n'a plus rien.

Telle est la combinaison qu'aurait imaginée le patronat parisien.

Je n'aurai pas la cruauté d'insister.

Au reste, à quoi bon discuter davantage ? La loi s'est prononcée sur ce point, et l'on peut s'étonner des controverses qui sont encore soulevées du côté patronal, à propos des collaborations multiples. Le dernier mot a été dit, récemment il est vrai, mais catégoriquement. Voici le texte.

Les indemnités de congédiement sont réglées, on le sait, par l'article 23 du livre 1er du Code du travail. Or une loi du 5 février 1932 a ajouté à cet article 23 un paragraphe ainsi conçu :

« *Les dispositions du présent article sont applicables même au cas où l'employé est lié par des contrats de louage de services à plusieurs employeurs.* »

Rarement texte fut plus clair, rarement plus péremptoire.

Il signifie :

1° que la loi regarde comme valable la coexistence de plusieurs contrats de louage de service ;

2° que le Code du travail et, en l'espèce, l'article 23, lequel vise, entre autres objets, les usages professionnels, régit chacun de ces contrats, sans qu'aucun d'eux soit exclu de sa tutelle ;

3° qu'un employeur qui refuse l'application des usages en alléguant l'existence d'autres contrats de louage de services méconnaît la loi ou y résiste.

Le mot d'*employé* est ici un terme générique qui désigne toute personne attachée à un employeur par le lien du louage de services. Manuel ou intellectuel, ouvrier ou journaliste, la loi du 5 février 1932 tient tous les travailleurs salariés pour des *employés*, et leur assure même protection. Si un fait est désormais bien établi, c'est donc que, s'agissant de collaborations multiples, la loi ne distingue pas entre la principale et les secondaires. Toutes sont également valables, et il n'est usage ni convention qui, s'appliquant à l'une, ne s'étende aux autres. En rédigeant leur contre-projet, les directeurs parisiens ne se sont pas avisés que, depuis le 5 février 1932, la disposition qu'ils y introduisaient avait cessé d'être licite.

Ils le savent maintenant.

Juridiquement, nous ne connaissons pas les collaborations multiples.

Telle est la vérité légale, corroborant les inspirations de l'équité. Aussi bien, qu'on cesse de ruser avec les collaborations multiples. Il ne faut pas les tolérer et y pousser, quand on croit y trouver avantage, les honnir et les condamner quand on croit trouver dans l'anathème un moyen opportun d'échapper à une obligation. Souhaitons seulement, pour le bien de la presse française, qu'elles disparaissent par le relèvement des salaires.

Le statut sera applicable à tous les journaux.

Comment pourrait-il en être autrement ?

Le Statut professionnel étant valable pour tous ceux qui exercent la profession, par quel procédé telle ou telle catégorie de journaux serait-elle dispensée de s'y conformer ? Cela reviendrait à dire qu'une partie des professionnels serait exclue des avantages et sécurités qu'il institue à leur profit, et nous sommes d'accord pour penser que la raison ne saurait consentir à de telles exceptions. Cela signifierait encore que la loi crée des journalistes de privilège et des journalistes de droit commun, et l'absurdité d'une proposition de cet ordre vaut son iniquité, car ces distinctions ne seraient même pas attachées à la personne.

En effet, un journaliste n'est pas un fonctionnaire immuablement rivé au même bureau. C'est un personnage mobile, d'autant plus circulant que sa nature est plus indépendante, et, quoi que lui coûtent certains brimbalements, toujours exposé à passer d'un journal dans l'autre.

Le voit-on allant ainsi du privilège au droit commun, de la sécurité du statut à l'incertitude du bon plaisir, et vice versa, sans autre raison que d'avoir quitté une maison taboue pour entrer dans une maison non taboue ?

Un pareil système ne serait pas défendable.

Il serait la négation d'un régime social fondé sur l'égalité.

Il rendrait impossible l'esprit de solidarité et de camaraderie qui doit régner entre tous les membres de la presse.

Cependant tous les journaux, il s'en faut, ne sont égaux ni dans les charges, ni dans les ressources, ni dans les risques. On pense volontiers d'abord à telles puissantes maisons de Paris ou des régions ; à l'autre pôle, considérons ces modestes feuilles dont le court rayonnement ne dépasse pas l'arrondissement, limitées dans leur tirage, ne comptant que quelques centaines d'abonnés, vivant chichement du produit des annonces légales et de la publicité et poursuivant une existence difficile en équilibre instable. C'est là, pourtant, qu'il faut aller tâter l'opinion nationale. C'est dans ces feuilles que s'élabore la politique du pays. C'est en elles que palpite la flamme républicaine. La véritable opinion du peuple français, c'est en ce miroir qu'il faut aller en regarder l'image.

Allons nous risquer d'accroître leurs charges au point de leur enlever le souffle ?

Il n'est pas question de cela.

D'abord, nous leur demanderons de se rappeler, elles aussi, qu'en dépit de vaines protestations, il leur a bien fallu, à leur tour, supporter jadis les accroissements de charges qui ont frappé leurs entreprises, comme les autres, salaires ouvriers, papier, loyer, encre, électricité, etc., qu'elles n'en sont pas mortes, et que la juste rémunération de leurs rédacteurs n'entraînera pas davantage leur perte. Mais ce n'est pas encore l'essentiel.

Cette presse laborieuse de l'arrondissement ou du département comprendra, admettra la nécessité morale d'instituer le Statut du journaliste, et elle se ralliera à des textes dont la modération est évidente. Un seul point pourrait être de nature à l'alarmer : celui qui vise les salaires. Mais on sait maintenant que nous ne songeons ni à prescrire une uniformité qui serait contraire au bon sens, ni à fixer des taux par acte d'autorité. C'est dans chaque région, nous l'avons dit, sinon par département ou même par ville, que les minimums seront arrêtés par des Commissions paritaires, où chacun aura la faculté de faire valoir ses raisons, et il ne nous parait pas douteux qu'il y soit honnêtement tenu compte des difficultés particulières d'administration que rencontre cette petite presse si vaillante et si zélée dans le service du bien public.

J'ai rappelé plus haut que, devant la Commission mixte qui eut à discuter le contrat collectif, ce sont les délégués du Syndicat national eux-mêmes qui avaient proposé de retenir comme élément d'appréciation pour la fixation du minimum de salaire, le chiffre du tirage et l'importance relative des journaux. Mais plusieurs directeurs avaient aussitôt protesté avec véhémence. Quels directeurs ? Précisément les représentants de la presse d'opinion, c'est-à-dire des journaux les moins favorisés, d'ordinaire, par la fortune. Et quelle raison donnèrent-ils ? Que leur dignité ne leur permettait pas d'accepter d'être dispensés de charges qui en frapperaient d'autres. On cherche en vain ce que la dignité vient faire dans une question de tirage.

Fort bien, leur fut-il répondu. Si vous entendez que le régime de la presse soit unifié pour tous les journaux, ce n'est pas nous qui nous y opposerons. Mais vous vous retirez le droit d'invoquer désormais les difficultés de vos exploitations. C'est par en haut, et non par en bas, que se fera l'unification.

Nous en sommes là. Mais le mécanisme que nous avons imaginé, et qui a toute la souplesse nécessaire, rejoint la proposition qui fut naguère faite par le Syndicat national, puisque les Commissions paritaires chargées de fixer les minimums de salaires auront toute liberté de se référer, s'il leur convient, au chiffre du tirage.

Les raisons de moralité.

Parvenu au terme de la démonstration que j'ai entreprise, je pense qu'il est bon de marquer dans sa plénitude le caractère de l'oeuvre que nous entreprenons.

Une oeuvre de protection et de garantie en faveur d'une catégorie de travailleurs auxquels, en dépit d'un long et opiniâtre effort de conciliation, nul autre recours ne reste que la loi ? Certes.

Mais aussi une oeuvre de garantie sociale et de moralité publique.

Sans que nous ayons la pensée d'exploiter le scandale ni de faire porter à l'ensemble d'une presse honnête, répandue sur tout le territoire, le poids de défaillances qui sont d'hier, ces défaillances, que l'on relève contre notre pays, sont cependant de nature à nous inspirer certaines réflexions. Un journal n'est pas une denrée assimilable à toutes les autres denrées. L'industrie de la presse, c'est autre chose que des cylindres qui tournent et des bobines de papier qui s'impriment. Le journal porte en lui non seulement la pensée du pays, mais sa bonne renommée, et nulle précaution ne sera superflue qui le gardera lui-même des excès ou des abus auxquels il pourrait se laisser entraîner.

Nous voulons qu'il reste libre à l'égard de la loi, mais l'intérêt public exige qu'il soit libre à son tour vis-à-vis de lui-même, que son indépendance ne donne lieu à aucune suspicion, que nulle équivoque, nulle tentation obscure ne risque de fausser son action éducatrice. Quand un exact équilibre s'est établi entre les conditions matérielles de l'entreprise et les conditions morales de son existence spirituelle, c'est alors que l'on peut dire que le journal est en belle santé. Je sortirais du rôle qui m'est ici imparti en poussant plus avant ; mais n'est-ce pas déjà travailler pour cet équilibre que de donner à la profession une organisation équitable et rationnelle, et de fournir au journaliste, opiniâtre et souvent modeste, ouvrier d'une création quotidienne, en même temps que des garanties de sécurité, dues à tous les travailleurs, des moyens sûrs de sauvegarder sa dignité ? On ne me fera pas dire que celle-ci est le fruit de celles-là ; mais on conviendra qu'une bonne condition pour un homme de se sentir ferme dans sa liberté morale est d'être assuré de son indépendance matérielle.

En ce point, les professionnels pensent comme nous, et s'ils nous sollicitent aujourd'hui, c'est qu'eux-mêmes ont devancé à cet égard l'initiative du Parlement. Il est remarquable - et je le dis à leur louange - qu'à l'heure même où les journalistes français jetaient, il y a dix-sept ans, les fondements de leur grande organisation syndicale, c'est un souci de moralité qui les rassemblait, bien plus encore que la poursuite d'intérêts positifs. Créé en mars 1918, quelle fut la pensée fondamentale du Syndicat national ? Ce fut une pensée d'honnêteté et de scrupule. Son premier acte fut de rédiger la charte des devoirs du journaliste. C'est au mois de juillet 1918 que cette charte se trouva fixée, et, depuis ce temps, en tête de chacun des numéros du *Journaliste*, son bulletin mensuel, il a soin de reproduire une fière déclaration, qui porte témoignage de l'idéal qu'il prétend servir.

Il est utile qu'elle soit connue de la Chambre. En voici le texte :

Un journaliste digne de ce nom

prend la responsabilité de tous ses écrits, mêmes anonymes, tient la calomnie, la diffamation et les accusations sans preuve pour les plus graves fautes professionnelles, n'accepte que des missions compatibles avec sa dignité professionnelle, s'interdit d'invoquer un titre ou une qualité imaginaire pour obtenir une information, ne touche pas d'argent dans un service public ou une entreprise privée où sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations seraient susceptibles d'être exploitées, ne signe pas de son nom des articles de pure réclame commerciale ou financière, ne commet aucun plagiat, ne sollicite pas la place d'un confrère ni ne provoque son renvoi en offrant de travailler à des conditions inférieures, garde le secret professionnel, n'abuse jamais de la liberté de la presse dans une intention intéressée.
(Déclaration du Syndicat, juillet 1918)

Voilà qui est réconfortant à lire. C'est la digne réplique d'une corporation honnête et travailleuse à des turpitudes qui ne sont que trop avérées.

Conclusion.

En vérité, est-il besoin de conclure ?

J'ai montré quelles fortes raisons doivent nous conduire à adopter la proposition de loi que voici. Elles sont d'ordre social, d'ordre juridique, d'ordre professionnel. Il s'agit pour le Parlement d'accomplir un acte de raison et de justice, mais aussi un acte de pacification, en mettant fin à une situation regrettable dont j'ai indiqué les origines, les phrases, les excès.

Le devoir de l'État à l'égard d'une corporation de haute dignité, organiquement frappée de faiblesse et réduite à soutenir un combat inégal, est certain et pressant. Ce qu'il a fait pour d'autres, le refuserait-il aux journalistes ? Ce que tant d'États ont reconnu pour juste et opportun, le Parlement français le repousserait-il comme inutile et tendancieux ? Quand les journalistes de France font appel à lui, se boucherait-il les oreilles pour ne point les entendre ? Une oeuvre équitable et devenue nécessaire s'offre à lui ; laborieusement étudiée, raisonnable et recevable en toutes ses parties, elle se présente avec tous les signes de la mesure et de la sagesse ; elle vise à être un instrument de justice, de concorde et de solidarité : il dépend de la Chambre qu'elle soit promptement achevée.

Votre Commission du travail nous propose en conséquence l'adoption du texte dont la teneur suit :

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Il est ajouté au chapitre 2 du Livre 1er (titre 2) du Code du travail une Section spéciale III intitulée : « Des journalistes professionnels ».

ART. 30 a). - Les dispositions des différents titres du Code du travail, en ce qu'elles ne sont pas contraires aux dispositions de la présente section, sont applicables aux journalistes professionnels, lesquels sont ainsi définis :

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une publication quotidienne ou périodique éditée en France, ou dans une agence française d'informations, et qui en tire le principal des ressources nécessaires à son existence.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel, s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent.

Sont assimilés aux journalistes professionnels, les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité, et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

ART. 30 b). - En cas de résiliation d'un contrat de louage de services fait sans détermination de durée, et liant l'une des personnes mentionnées dans l'article ci-dessus à une entreprise de journaux ou périodiques, la durée du préavis est, pour l'une et l'autre partie, et sous réserve des cas prévus à l'alinéa 2 de l'article suivant, d'un mois, si le contrat a reçu exécution pendant trois ans ou une durée moindre, et de deux mois, si ce contrat a été exécuté pendant plus de trois ans.

ART. 30 c). - Si le congédiement provient du fait de l'employeur, une indemnité est due, qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements ; le maximum des mensualités est fixé à quinze. Une Commission arbitrale sera obligatoirement saisie pour déterminer l'indemnité due, lorsque la durée des services excédera quinze années.

Cette Commission sera composée de deux arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et deux arbitres désignés par les organisations professionnelles des salariés ; elle sera présidée par un haut fonctionnaire, en activité ou retraité, de préférence de l'ordre judiciaire.

Si les parties ou l'une d'elles ne désignaient pas d'arbitres, ceux-ci seraient nommés par le président du tribunal civil, huit jours après une mise en demeure par lettre recommandée adressée à la partie défaillante par l'autre organisation ou aux deux parties par l'intéressé lui-même.

Si les arbitres désignés par les parties ne s'entendaient pas pour choisir le président de la Commission arbitrale, celui-ci serait désigné à la requête de la partie la plus diligente par le président du Tribunal civil.

En cas de faute grave ou de fautes répétées, l'indemnité ci-dessus prévue pourra être réduite dans une proportion qui sera arbitrée par la Commission, ou même supprimée.

La décision de la Commission arbitrale ne peut être frappée d'appel.

ART. 30 d). - Les dispositions de l'article précédent sont applicables dans le cas où la résiliation du contrat survient par le fait de l'une des personnes employées dans une entreprise de journal ou périodique dont fait mention l'article 30 a), lorsque cette résiliation est motivée par l'une des circonstances ci-après :

1° cession du journal ou du périodique ;

2° cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;

3° changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique, si ce changement crée pour la personne employée une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Dans les cas prévus à l'alinéa 3° ci-dessus, la personne qui rompt le contrat n'est point tenue d'observer la durée de préavis prévue à l'article 30 b).

ART. 30 e). - Tout travail non prévu dans les accords constituant le contrat de louage de services entre une entreprise de journal ou périodique et l'une des personnes mentionnées à l'article 30 a) du présent Livre comporte une rémunération spéciale.

ART. 30 f). - Tout travail commandé ou accepté par une entreprise de journal ou périodique et non publié doit être payé.

Le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique les articles ou autres oeuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article 30 a) sont les auteurs sera obligatoirement subordonné à une convention expresse qui devra indiquer les conditions dans lesquelles sera autorisée la reproduction.

ART. 30 g). - Toutes conventions contraires aux dispositions de la présente section sont nulles et de nul effet.

ART. 30 h). - Un congé annuel payé sera accordé aux personnes énumérées à l'article 30 a) du Livre 1er du Code du travail.

Ce congé est fixé à un mois pour les journalistes liés à une entreprise de journaux ou périodiques depuis un an au moins, et à cinq semaines pour les journalistes dont le contrat de louage de services reçoit exécution depuis dix ans au moins.

ART. 30 i). - Pourront seuls se prévaloir de la qualité de journalistes, soit à l'occasion de l'établissement d'un passeport ou de tout autre acte administratif, soit en vue de bénéficier des dispositions prises en faveur des représentants de la presse par les autorités administratives, les personnes énumérées à l'article 30 a) et titulaires d'une carte d'identité professionnelle.

Les conditions dans lesquelles seront délivrées ces cartes, la durée de leur validité, les conditions et les formes dans lesquelles elles pourront être annulées seront déterminées par un règlement d'administration publique. Ce règlement déterminera également les pénalités applicables en cas d'infraction à ses prescriptions.

Article 2.

L'article 50 b) du Livre II du Code du travail concernant le repos hebdomadaire des journalistes est modifié ainsi qu'il suit :

« Les dispositions de la présente section sont applicables aux personnes énumérées à l'article 30 a) du Livre 1er du Code du travail ».

Article 3.

Les préfets établiront, du 1er au 15 janvier de chaque année, une liste des entreprises de journaux ou périodiques qui auront pris, pour la durée de l'année considérée, l'engagement :

1° De payer aux journalistes employés par eux et, d'une manière générale, à toute personne mentionnée à l'article 30 a) du Livre 1er du Code du travail, qui est à leur service, des salaires non inférieurs à ceux qui auront été fixés, pour chaque catégorie professionnelle et pour chaque département ou chaque région, par décision d'une Commission mixte comprenant des représentants des organisations professionnelles de directeurs ou entrepreneurs de journaux et périodiques et de journalistes. Cette Commission, composée à égalité de représentants du personnel et de représentants des patrons - trois au moins de chaque côté - sera chargée d'établir, pour le département ou pour la région, le tableau des salaires minimums.

La Commission pourra, en cas de disproportion notoire constatée entre l'importance de journaux ou publications paraissant dans un même département ou une même région, établir des catégories - trois au maximum - dans lesquelles elle rangera les publications envisagées.

Le tableau des salaires minimums sera expressément déterminé pour chaque catégorie par la Commission mixte.

Les représentants siégeant à cette Commission recourront, au cas où un désaccord définitif se présenterait, à l'arbitrage d'une personnalité choisie d'un commun accord. En cas d'impossibilité de désigner, sous la forme qui précède, le tiers arbitre, c'est le président du Tribunal qui déléguera d'office à la présidence de la Commission départementale, avec voix délibérative, un haut fonctionnaire, en activité ou retraité, autant que possible de l'ordre judiciaire, et résidant dans la localité ou dans le département ; la décision de cet arbitre ne pourra être frappée d'appel.

2° De verser à leurs personnels non assujettis à la loi sur les assurances sociales, en cas de maladie autre que celle résultant d'un accident de travail, une indemnité égale au salaire mensuel, s'il s'agit d'un journaliste attaché à leur entreprise depuis six mois au moins et un an au plus ; égale aux trois premiers mois au moins, s'il s'agit d'un journaliste attaché à leur entreprise depuis plus d'un an ; de verser en outre des indemnités égales au demi-salaire mensuel pendant les deux mois suivants ou les trois mois suivants, selon que ce journaliste est attaché à leur entreprise depuis plus de six mois ou un an au plus, ou depuis plus d'un an.

En cas de manquement de la part de l'entreprise de journaux, le personnel a une action directe contre l'entreprise en question pour exiger l'application des conditions ci-dessous.

Pourront seuls bénéficier de la répartition des sommes affectées aux dépenses de publicité faites par l'État, les départements, les communes, les établissements publics et les entreprises concessionnaires des services publics, à l'occasion d'appels au crédit public, les entreprises de journaux, périodiques et services d'information figurant sur les listes établies conformément aux dispositions qui précèdent.

Annexe 5

La requalification en CDI de CDD de comédiens : un exemple de jurisprudence

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 6 mai 2002

N° de pourvoi :00-44420

Non publié au bulletin

Cassation

Président : M. LE ROUX-COCHERIL conseiller, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

I - Sur le pourvoi n° G 00-44.420 formé par M. Fabien, Jacques Z..., demeurant ...,

II - Sur le pourvoi n° J 00-44.421 formé par Mlle X... Raymond, demeurant ...,

en cassation de deux arrêts rendus le 21 juin 2000 par la cour d'appel de Paris (18e chambre, section C) au profit :

1 / de la société AB Broadcast, dont le siège est 132, avenue du Président Wilson, ...,

2 / de la société AB Productions, dont le siège est 132, avenue du Président Wilson, ...,

3 / de l'Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA), dont le siège est ...,

défenderesses à la cassation ;

Vu la communication faite au Procureur général :

LA COUR, en l'audience publique du 13 mars 2002, où étaient présents : M. Le Roux-Cocheril, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président et rapporteur, M. Texier, conseiller, M. Besson, Mme Auroy, conseillers référendaires, M. Duplat, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Le Roux-Cocheril, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat de M. Z... et de Mlle Y..., de Me Cossa, avocat de la société AB Broadcast, de la société AB Productions et de l'Union syndicale de la production audiovisuelle, les conclusions de M. Duplat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° G 00-44.420 et J 00-44.421 ;

Attendu que M. Z... et Mlle Y... ont été engagés par la société AB Production puis par la société AB Broadcast en qualité de comédiens dans trois séries télévisées destinées à la jeunesse : que divers contrats ont été conclus à cette fin ; pour M. Z... : des contrats journaliers à raison d'un par épisode d'avril 1991 à février 1992, le 13 février, un contrat-cadre ayant pour objet la réalisation de 52 épisodes ayant fait l'objet d'un avenant journalier, le 27 juillet 1992, un contrat d'une durée de 18 mois conclu pour 52 épisodes minimum qui a été assorti de 112 avenants journaliers, enfin, de mars 1994 à décembre 1996, des contrats journaliers à raison d'un par épisode ; pour Mlle Y..., la collaboration qui s'est échelonnée de mars 1990 à juillet 1997 a donné lieu à l'établissement de 126 contrats conclus chacun pour une journée de tournage ; que l'employeur n'ayant pas renouvelé le dernier contrat à son terme, les deux artistes ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de requalification en contrat à durée indéterminée ainsi que d'une demande en paiement d'une provision sur les sommes qu'ils réclamaient au titre des rémunérations complémentaires sur les rediffusions et exploitations secondaires des séries ;

Sur la première branche du premier moyen, commun aux deux pourvois :

Vu l'article L. 122-1-1.3 du Code du travail ;

Attendu que pour rejeter les demandes en requalification, les deux arrêts attaqués retiennent que même si les sociétés concernées avaient une activité permanente de production de séries télévisuelles, l'emploi d'acteur chargé d'y interpréter un rôle même récurrent, a forcément une nature temporaire puisque ses apparitions dépendent de la volonté du scénariste et que l'activité est de toute manière limitée dans le temps au nombre d'épisodes commandé par la chaîne ;

Attendu, cependant, que la possibilité donnée à l'employeur par le texte précité, de conclure des contrats à durée déterminée dans les secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage constant de recourir à de tels contrats et au nombre desquels figure le spectacle, ne peut être utilisée que pour pourvoir un emploi par nature temporaire, chaque contrat devant avoir pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que les salariés avaient été engagés dans plusieurs séries télévisées en sorte, que leur emploi, qu'ils avaient occupé de manière continue pendant plus de cinq années et qui était lié à l'activité normale de l'entreprise, avait un caractère permanent, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le second moyen ;

Vu l'article 20 de l'annexe 1 de la convention collective nationale des artistes interprètes du 30 décembre 1992 ;

Attendu que pour débouter les deux salariés de leurs demandes de paiement d'une provision sur les sommes qu'ils réclamaient au titre des rémunérations complémentaires sur les rediffusions et exploitations secondaires et dérivées des épisodes des séries, les deux arrêts retiennent que le syndicat français des artistes interprètes a été mandaté par les salariés dans le cadre de la procédure de contrôle des suppléments de rémunération dus aux artistes interprètes en cas d'utilisation secondaire des émissions de télévision mise en place à l'article 20 de l'annexe 1 de la convention collective ; que la communication des comptes prévue par ce texte n'a été demandée par ce syndicat que le 27 mars 2000 et a amené certaines réponses des sociétés de production ; qu'en toute hypothèse, le recours à une procédure judiciaire sur cette question apparaît subordonné à la constatation de l'échec de la procédure conventionnelle actuellement en cours, la désignation d'un expert faisant de surcroît double emploi avec l'intervention du commissaire aux comptes mandaté par l'organisation syndicale prévue à l'article 20 de l'annexe précitée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les droits des salariés ne peuvent être subordonnés à la constatation de l'échec de la procédure conventionnelle, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen ;

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les deux arrêts (n s 99-388427 et 428) rendus le 21 juin 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société AB Broadcast, la société AB Productions, l'union Syndicale de la Production Audiovisuelle aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne les société AB Broadcast et Productions à payer à M. Z... et Mlle Y..., chacun, la somme de 1 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six mai deux mille deux.

Décision attaquée : cour d'appel de Paris (18e chambre, section C) du 21 juin 2000

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Définition - Emploi du secteur audiovisuel - Activité permanente de production de séries télévisuelles - Emploi de nature non temporaire car occupé de manière continue et lié à l'activité normale de l'entreprise.

Cite :
· Code du travail L122-1-1, 3°
· Convention collective nationale des artistes-interprètes du 30 décembre 1992, annexe 1, art. 20

Annexe 6

La définition sectorielle du CDD d'usage constant

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 26 novembre 2003

N° de pourvoi :01-42977

Publié au bulletin

Cassation

M. Sargos, président

Plusieurs conseillers rapporteurs : M. Bailly (arrêts n° 1 et n° 2), M. Trédez (arrêt n° 3), M. Liffran (arrêt n° 4)., conseiller apporteur

M. Allix., avocat général

la SCP Lesourd, la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez (arrêt n° 1), Me Balat, la SCP Vuitton (arrêt n° 2), la SCP Gatineau (arrêts n°s 3 et 4), la SCP Masse-Dessen et Thouvenin (arrêt n° 4)., avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen, pris en ses trois branches :

Vu les articles L. 122-1, L. 122-1-1, 3 , L. 122-3-10 et D 121-2 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes, d'abord, que dans les secteurs d'activité définis par décret, ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois, ensuite, que des contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié, enfin, que l'office du juge, saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, est seulement de rechercher, par une appréciation souveraine, si, pour l'emploi concerné, et sauf si une convention collective prévoit dans ce cas le recours au contrat à durée indéterminée, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat ; que l'existence de l'usage doit être vérifiée au niveau

du secteur d'activité défini par l'article D 121-2 du Code du travail ou par une convention ou un accord collectif étendu ;

Attendu que sur proposition de l'association Connaître l'Islam, la Société nationale de télévision France 2 a confié à compter de janvier 1993 à M. Mohamed X... la réalisation et la production de l'émission religieuse diffusée sur la chaîne de télévision le dimanche matin conformément au cahier des charges ; que divers contrats à durée déterminée ont été souscrits portant l'indication de l'emploi de réalisateur TV, du nombre de jours travaillés par mois, du montant du cachet ; qu'au cours de l'année 1999 et après décision du ministère de l'intérieur, l'association Connaître l'Islam ayant été remplacée par l'association Vivre l'Islam, une nouvelle équipe a été mise en place par cette association et la société de télévision France 2 a mis fin au contrat à durée déterminée de M. X... en avril 1999 ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale pour demander la requalification de sa relation contractuelle en contrat à durée indéterminée et diverses indemnités au titre de la rupture ;

Attendu que pour faire droit à ses demandes, l'arrêt attaqué relève que si la Société de télévision France 2 fait partie d'un secteur d'activité où l'employeur peut recourir à des contrats à durée déterminée dits d'usage, encore faut-il qu'ils ne soient pas utilisés pour pourvoir des postes permanents de l'entreprise et qu'en l'espèce dans les obligations qui sont imposées à cette société nationale par son cahier des charges figure celle de diffuser chaque semaine des émissions à caractère religieux consacrées aux principaux cultes pratiqués en France parmi lesquelles figure l'émission consacrée au culte musulman qui était réalisée par M. X..., que l'emploi de réalisateur attaché à cette émission permanente a nécessairement le même caractère d'autant plus que l'intéressé a occupé cet emploi pendant plus de six années de sorte qu'il relève de l'activité normale et permanente de l'entreprise et qu'il ne peut être pourvu que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ;

Qu'en statuant par ce motif inopérant alors qu'il lui appartenait de rechercher si, en ce qui concerne l'emploi de M. X..., il était d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée dans ce secteur d'activité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale sa décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 mars 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la Société nationale de télévision France 2 ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six novembre deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 298 p. 299

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 22 mars 2001

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Qualification

donnée au contrat - Demande de requalification - Requalification par le juge - Emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée - Office du juge - Détermination. Il résulte de la combinaison des articles L. 122-1, L. 122-1-1, 3°, L. 122-3-10 et D. 121-2 du Code du travail, d'abord, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois ; ensuite, que des contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié ; enfin, que l'office du juge, saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, est seulement de rechercher, par une appréciation souveraine, si, pour l'emploi concerné, et sauf si une convention collective prévoit en ce cas le recours au contrat à durée indéterminée, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat, l'existence de cet usage devant être vérifiée au niveau du secteur d'activité défini par l'article D. 121-2 du Code du travail ou par une convention ou un accord collectif étendu. Doit être rejeté le pourvoi formé contre un arrêt ayant requalifié le contrat de travail à durée déterminée d'un formateur en contrat à durée indéterminée, dès lors qu'il ressort des énonciations dudit arrêt que l'emploi occupé par le salarié n'était pas de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, dans ce secteur d'activité (arrêt n° 1). Par contre doivent être cassés : l'arrêt qui, pour procéder à une telle requalification du contrat d'un joueur professionnel de volley-ball, retient, par des motifs inopérants, que n'est pas apportée la preuve d'un usage constant autorisant le recours au contrat à durée déterminée dans ce sport, que la durée des contrats successivement conclus était supérieure à celle de la saison sportive et que l'employeur avait ainsi pourvu un emploi de façon permanente, alors qu'il appartenait à la cour d'appel de rechercher si, en ce qui concerne l'emploi de ce joueur, il était ou non d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, dans le secteur d'activité du sport professionnel dont relevait l'employeur (arrêt n° 2) ; l'arrêt qui, pour requalifier le contrat à durée déterminée d'un salarié chargé de la réalisation et de la production d'une émission télévisée confessionnelle relevant de l'un des principaux cultes pratiqués en France, en contrat à durée indéterminée, retient que ce contrat avait été utilisé pour pourvoir pendant six années un poste relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise, sans rechercher si, en ce qui concerne cet emploi, il était ou non d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée dans le secteur d'activité concerné (arrêt n° 3) ;

l'arrêt qui requalifie en contrat à duré indéterminée le contrat de travail à durée déterminée d'un salarié chargé de la gestion de centres de vacances, successivement renouvelé pendant une durée de cinq années, au motif inopérant qu'il occupait un emploi permanent de l'entreprise, sans rechercher s'il était ou non d'usage constant, en ce qui concerne cet emploi, de recourir à un contrat à durée indéterminée, dans le secteur d'activité concerné (arrêt n° 4). CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Cas de recours autorisés - Emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée - Constance de l'usage - Cadre d'appréciation - Détermination CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Cas de recours autorisés - Emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée - Constance de l'usage - Défaut - Portée SPORTS - Réglementation - Volley-ball - Joueur professionnel - Contrat de travail - Contrat à durée déterminée - Cas de recours autorisé - Conditions - Usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée - Office du juge CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Cas de recours autorisés - Emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée - Poste relevant de l'activité normale de l'entreprise - Constatation - Portée CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Cas de recours autorisés - Emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée - Constance de l'usage - Secteurs d'activité concernés - Office du juge

Cite :

- Code du travail L122-1, L122-1-1, L122-3-10, D121-2

Annexe 7

Instruction n°18 du 2 octobre 2006 du Ministère de l'emploi

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Direction
générale du travail

Le Directeur

39-43 quai André Citroën
75902 PARIS CEDEX 15

Téléphone : 01 44 38 25 02
Télécopie : 01 44 38 27 11

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,152 €/mn
(Modulo 0,077 €)
internet : www.travail.gouv.fr

Instruction n°18 du 2 octobre 2006 aux services de contrôle pour l'application de l'article L.762-1 du code du travail

Paris, le 2 octobre 2006

- Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail
  pour exécution
- Messieurs les Préfets de région
- Mesdames et Messieurs les préfets de département
  pour information

Références : articles L.762-1 et L.762-2 du code du travail
Arrêt CJCE du 15 juin 2006, Commission c/ France (affaire C-255/04)

P.J. : arrêt CJCE du 15 juin 2006 (C-255/04)

L'article L.762-1 du code du travail institue une présomption de salariat pour les artistes du spectacle.
Toutefois, la législation nationale ne trouve à s'appliquer qu'en stricte conformité avec les exigences du droit communautaire tel qu'il a été précisé par la Cour de Justice des Communautés européennes, notamment, sur ce point, dans son arrêt du 15 juin 2006, *Commission contre République française* (affaire C-255/04).

Cet arrêt a été rendu à la suite du recours introduit par la Commission européenne, le 14 juin 2004, à l'encontre de la France portant sur la compatibilité de l'article L.762-1 du code du travail instituant une présomption de salariat au bénéfice des artistes de spectacles avec l'article 49 du Traité instituant la Communauté européenne (CE) relatif à la libre prestation de services.

Selon une jurisprudence constante, l'article 49 CE exige non seulement l'élimination de toute discrimination à l'encontre des prestataires de services des autres États membres, mais

également la suppression de toute restriction à la libre prestation des services, même si cette restriction s'applique indistinctement aux prestataires nationaux et à ceux des autres États membres, lorsqu'elle est de nature à prohiber, à gêner ou à rendre moins attrayantes les activités des prestataires des autres États membres qui fournissent, dans leur État membre d'origine, légalement des services analogues

Dans cet arrêt, la Cour estime que la présomption de salariat inscrite à l'article L.762-1 du code du travail, dans la mesure où elle est applicable « *aux artistes qui sont reconnus comme prestataires de services établis dans leur Etat membre d'origine où ils fournissent habituellement des services analogues* », constitue un obstacle à la libre prestation de services garantie par l'article 49 CE.
En effet, selon la Cour, même si la présomption de salariat ne prive pas stricto sensu les artistes en question de la possibilité d'exercer leur activité en France à titre indépendant, elle comporte pour ceux-ci, néanmoins, des contraintes de nature à gêner leurs activités en tant que prestataires. Ainsi, pour éviter que leur contrat ne soit qualifié de contrat de travail, ils doivent apporter tous les éléments de preuve, parfois difficile à constituer, qu'ils n'agissent pas dans le cadre d'un travail subordonné, mais, au contraire, à titre indépendant.

Cet arrêt, ainsi que le précise la Cour à titre liminaire, se limite aux artistes qui sont reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de l'Union européenne où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France à titre temporaire et indépendant. Cet arrêt ne vise ni les artistes établis en France, ni tous les artistes établis hors de France, quel que soit leur statut, qui exercent leur activité en France de manière dépendante, donc en tant que « travailleurs salariés » au sens du droit communautaire.

L'arrêt, par la précision de son champ, implique qu'un artiste, même s'il est reconnu comme prestataire de services établi dans son État membre d'origine, sera toujours qualifié de salarié si les caractéristiques de la relation de travail, pour la prestation qu'il effectue en France, montrent qu'il agit dans le cadre d'un travail dépendant.

Afin de respecter le principe de la libre prestation de service tel qu'interprété par la Cour de Justice des Communautés européennes, les agents de contrôle de l'inspection du travail apprécieront, le cas échéant, par tout moyen susceptible de l'attester la réalité du statut de prestataire de service dans l'Etat membre où l'artiste est établi et reconnu comme tel et où il fournit habituellement des services analogues lorsque ce statut est invoqué. Ils vérifieront, en outre, si les caractéristiques de la relation de travail, pour la prestation effectuée en France, relèvent bien d'un travail indépendant et temporaire.

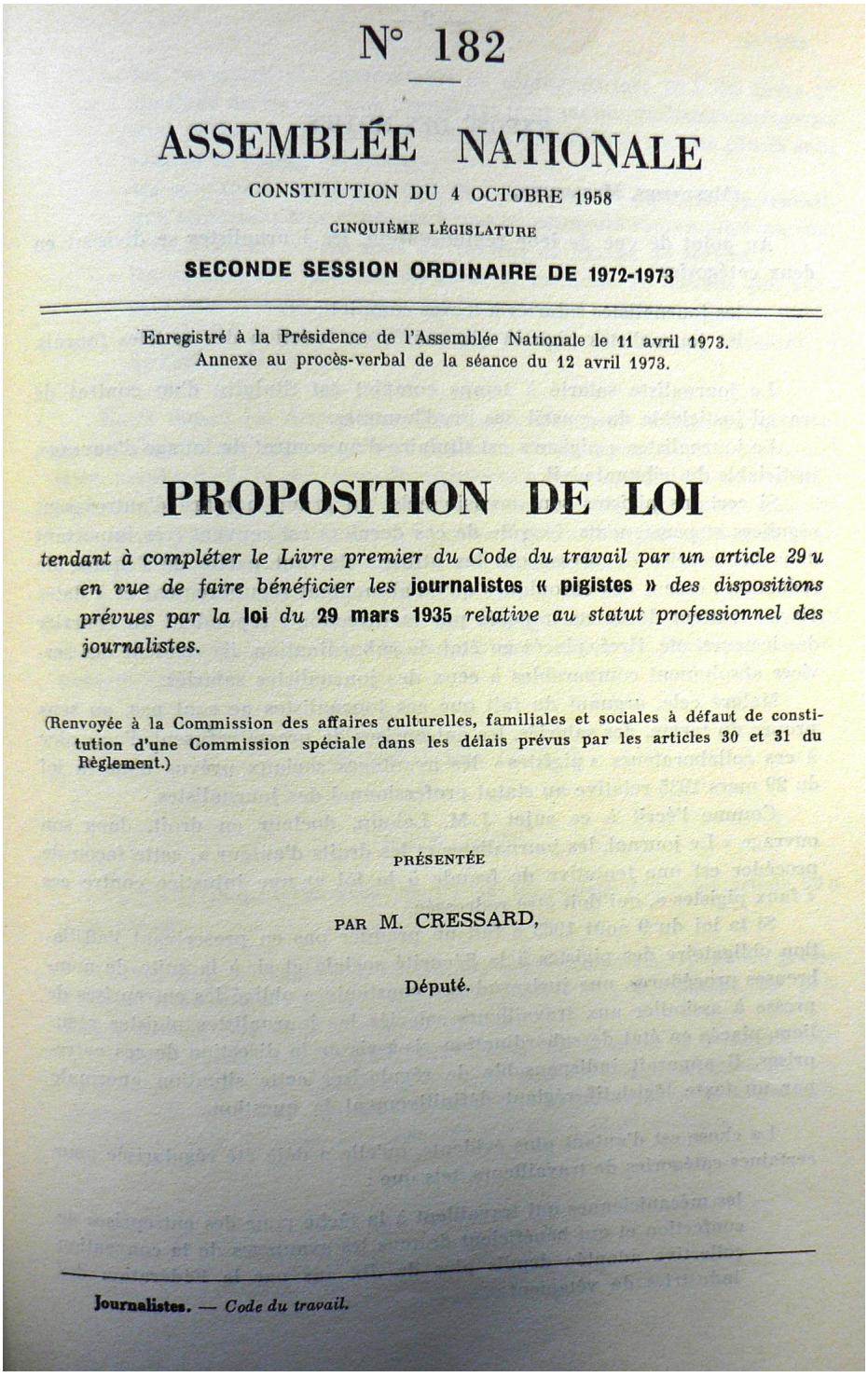
Vous voudrez bien faire connaître les difficultés pratiques et juridiques suscitées le cas échéant par l'application de la présente instruction.

Le Directeur Général du Travail

Jean-Denis COMBREXELLE

Annexe 8

Proposition de loi Cressard (1974)



N° 182

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

CINQUIÈME LÉGISLATURE

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1972-1973

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 11 avril 1973.
Annexe au procès-verbal de la séance du 12 avril 1973.

PROPOSITION DE LOI

tendant à compléter le Livre premier du Code du travail par un article 29 u en vue de faire bénéficier les **journalistes « pigistes »** *des dispositions prévues par la* **loi** *du* **29 mars 1935** *relative au statut professionnel des journalistes.*

(Renvoyée à la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales à défaut de constitution d'une Commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

PRÉSENTÉE

PAR M. CRESSARD,

Député.

Journalistes. — *Code du travail.*

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Au point de vue de leur rémunération, les journalistes se divisent en deux catégories :

— les journalistes salariés à temps complet ;
— les journalistes pigistes rémunérés en fonction des articles fournis.

Le journaliste salarié à temps complet est titulaire d'un contrat de travail justiciable du conseil des prud'hommes.

Le journalistes « pigiste » est titulaire d'un contrat de louage d'ouvrage, justiciable du tribunal civil.

Si certains pigistes sont occasionnels, un grand nombre d'autres sont réguliers et permanents. Le rôle de ces derniers est souvent très important dans l'entreprise de presse qui les utilise : ils font partie de l'équipe de rédaction ; créent des chroniques qu'ils alimentent régulièrement et à dates fixes ; traitent de sujets imposés par la direction ; répondent au courrier des lecteurs, etc. Bref, placés en état de subordination, ils rendent des services absolument comparables à ceux des journalistes salariés.

Malgré cela, arguant du fait que ces journalistes ne sont pas, au sens propre du terme, des salariés, les entreprises de presse refusent d'accorder à ces collaborateurs « pigistes » les avantages sociaux prévus dans la loi du 29 mars 1935 relative au statut professionnel des journalistes.

Comme l'écrit à ce sujet J.-M. Leloup, docteur en droit, dans son ouvrage « Le journal, les journalistes et les droits d'auteur », cette façon de procéder est une tentative de fraude à la loi et une injustice contre ces « faux pigistes », qui doit être redressée.

Si la loi du 9 août 1963 a fait un premier pas en prescrivant l'affiliation obligatoire des pigistes à la Sécurité sociale et si, à la suite de nombreuses procédures, une jurisprudence constante a obligé les entreprises de presse à assimiler aux travailleurs salariés les journalistes pigistes réguliers, placés en état de subordination vis-à-vis de la direction de ces entreprises, il apparaît indispensable de régulariser cette situation anormale par un texte législatif réglant définitivement la question.

La chose est d'autant plus évidente, qu'elle a déjà été régularisée pour certaines catégories de travailleurs, tels que :

— les mécaniciennes qui travaillent à la tâche pour des entreprises de confection et qui bénéficient de tous les avantages de la convention collective adoptée depuis plus de dix ans par la Fédération des industries du vêtement ;

— les voyageurs et représentants de commerce (art. 29 *k* du Livre 1er du Code du travail) qui, travaillant pour un ou plusieurs employeurs sont même en l'absence de contrat — considérés comme placés sous contrat de louage de service ;
— les artisans du spectacle (art. 29 *s* du Livre 1er du Code du travail) qui, apportant leur concours à une ou plusieurs représentations, sont présumés être placés sous un contrat de louage de service ;
— les mannequins (art. 29 *t* du Livre 1er du Code du travail) qui, exerçant leur activité, même à titre occasionnel, en présentant au public des modèles ou nouveautés, sont présumés être engagés sous contrat de louage de service.

Etant donné les dispositions ainsi adoptées pour certaines catégories de travailleurs qui apportent leur concours d'une façon non permanente à leurs employeurs, il convient de régulariser la situation des journalistes pigistes afin de les faire bénéficier des mêmes avantages que ceux accordés aux mécaniciennes du vêtement ; aux voyageurs et représentants de commerce ; aux artisans du spectacle et aux mannequins.

Pour combler cette lacune de nos dispositions législatives, il apparaît de la plus stricte équité de présenter à l'approbation du Parlement la proposition suivante :

PROPOSITION DE LOI

Article unique.

Le Livre premier du Code du travail est complété par un article 29 *u* ainsi rédigé :

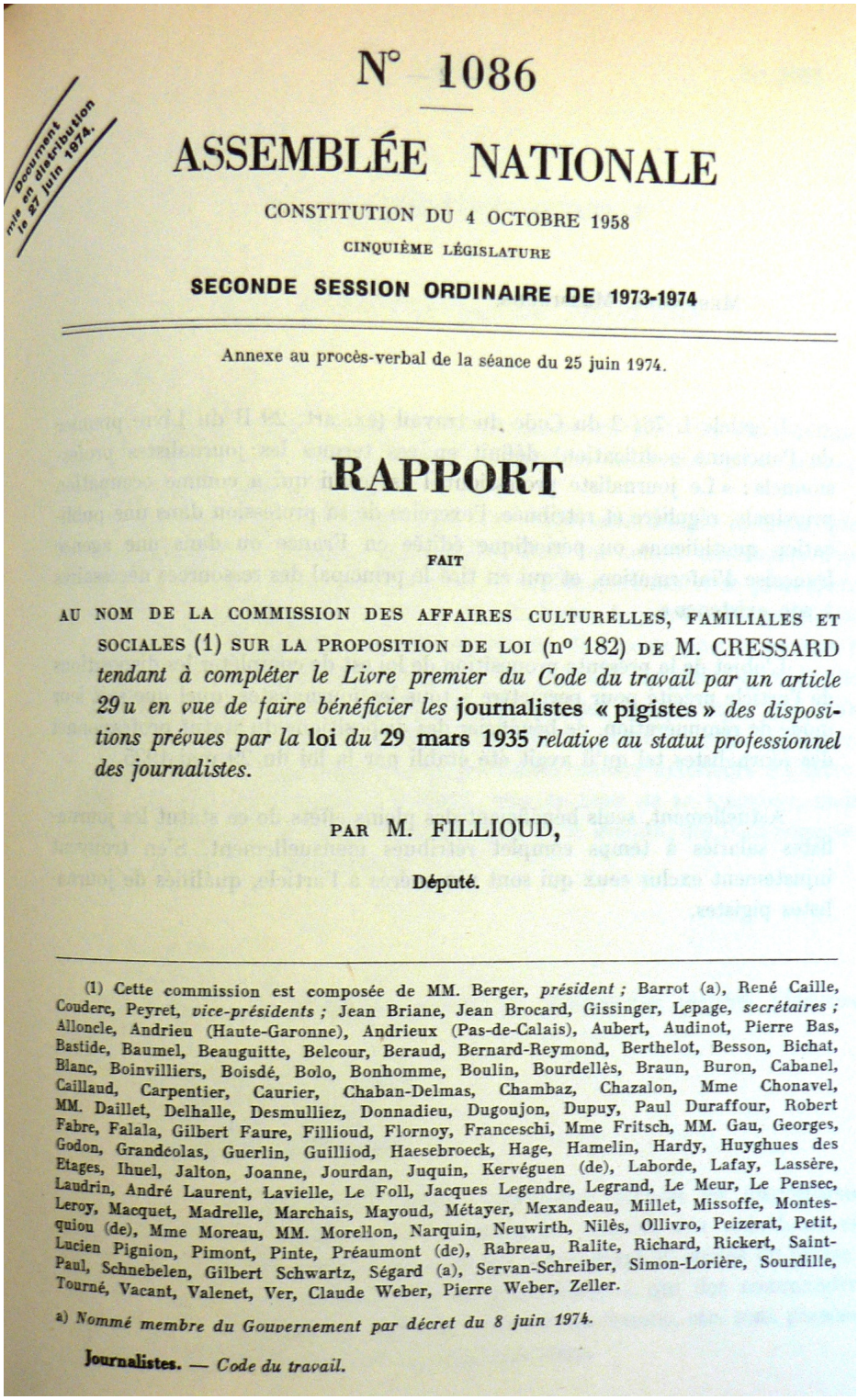
« *Art. 29 u.* — Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste, est présumée être un contrat de louage de service.

« 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. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que le journaliste pigiste conserve le droit de collaborer à d'autres publications. »

Imprimerie de l'Assemblée Nationale.

Annexe 9

Rapport Fillioud (1974)



Document mis en distribution le 27 juin 1974.

N° 1086

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

CINQUIÈME LÉGISLATURE

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1973-1974

Annexe au procès-verbal de la séance du 25 juin 1974.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET SOCIALES (1) SUR LA PROPOSITION DE LOI (nº 182) DE M. CRESSARD *tendant à compléter le Livre premier du Code du travail par un article 29 u en vue de faire bénéficier les* **journalistes « pigistes »** *des dispositions prévues par la* **loi** *du* **29 mars 1935** *relative au statut professionnel des journalistes.*

PAR M. FILLIOUD,

Député.

(1) Cette commission est composée de MM. Berger, *président ;* Barrot (a), René Caille, Couderc, Peyret, *vice-présidents ;* Jean Briane, Jean Brocard, Gissinger, Lepage, *secrétaires ;* Alloncle, Andrieu (Haute-Garonne), Andrieux (Pas-de-Calais), Aubert, Audinot, Pierre Bas, Bastide, Baumel, Beauguitte, Belcour, Beraud, Bernard-Reymond, Berthelot, Besson, Bichat, Blanc, Boinvilliers, Boisdé, Bolo, Bonhomme, Boulin, Bourdellès, Braun, Buron, Cabanel, Caillaud, Carpentier, Caurier, Chaban-Delmas, Chambaz, Chazalon, Mme Chonavel, MM. Daillet, Delhalle, Desmulliez, Donnadieu, Dugoujon, Dupuy, Paul Duraffour, Robert Fabre, Falala, Gilbert Faure, Fillioud, Flornoy, Franceschi, Mme Fritsch, MM. Gau, Georges, Godon, Grandcolas, Guerlin, Guilliod, Haesebroeck, Hage, Hamelin, Hardy, Huyghues des Etages, Ihuel, Jalton, Joanne, Jourdan, Juquin, Kervéguen (de), Laborde, Lafay, Lassère, Laudrin, André Laurent, Lavielle, Le Foll, Jacques Legendre, Legrand, Le Meur, Le Pensec, Leroy, Macquet, Madrelle, Marchais, Mayoud, Métayer, Mexandeau, Millet, Missoffe, Montesquiou (de), Mme Moreau, MM. Morellon, Narquin, Neuwirth, Nilès, Ollivro, Peizerat, Petit, Lucien Pignion, Pimont, Pinte, Préaumont (de), Rabreau, Ralite, Richard, Rickert, Saint-Paul, Schnebelen, Gilbert Schwartz, Ségard (a), Servan-Schreiber, Simon-Lorière, Sourdille, Tourné, Vacant, Valenet, Ver, Claude Weber, Pierre Weber, Zeller.

a) *Nommé membre du Gouvernement par décret du 8 juin 1974.*

Journalistes. — *Code du travail.*

MESDAMES, MESSIEURS,

L'article L 761-2 du Code du travail (ex. art. 29 B du Livre premier de l'ancienne codification) définit en ces termes les journalistes professionnels : « Le journaliste professionnel est celui qui a comme occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une publication quotidienne ou périodique éditée en France ou dans une agence française d'information, et qui en tire le principal des ressources nécessaires à son existence ».

L'objet de la présente proposition de loi est de compléter les dispositions de l'article précité pour permettre à tous les journalistes, quel que soit leur mode de rémunération, de bénéficier des dispositions du statut professionnel des journalistes tel qu'il avait été établi par la loi du 29 mai 1935.

Actuellement, seuls bénéficient des pleins effets de ce statut les journalistes salariés à temps complet rétribués mensuellement. S'en trouvent injustement exclus ceux qui sont rémunérés à l'article, qualifiés de journalistes pigistes.

I. — LA SITUATION ACTUELLE

A. — *PRÉSENTATION DU PROBLÈME*

• **La pige.**

La pige (du latin populaire *pédica*, mesure du pied) est ainsi définie par le nouveau Larousse universel : « longueur arbitraire prise comme mesure; cette mesure elle-même ».

Dans l'industrie de l'imprimerie, cette expression désigne la tâche que doit accomplir un ouvrier typographe, dans un temps déterminé. Par extension on a appelé pige, le travail et la rémunération d'un journaliste extérieur à l'entreprise de presse, payé à la ligne. Aujourd'hui le paiement à la ligne a été à peu près partout abandonné. Il n'existe plus de barème à la ligne que dans deux formes de presse sur dix-sept : la presse quotidienne parisienne et la presse hebdomadaire parisienne; encore dans ces deux formes de presse les barèmes à la ligne sont-ils de moins en moins appliqués. Dans la pratique courante actuelle, les collaborateurs extérieurs à l'entreprise de presse sont payés à l'article, compte tenu de sa longueur, mais aussi — et souvent davantage — du sujet, de la qualité, des frais engagés, de la personnalité de l'auteur...

• **Les pigistes.**

Il convient de distinguer parmi les journalistes pigistes plusieurs catégories :

— les pigistes occasionnels;
— les pigistes réguliers;
— les pigistes permanents.

A noter que nos observations s'appliquent, comme les dispositions législatives et réglementaires et les usages en vigueur, aux rédacteurs et aux journalistes « assimilés » : dessinateurs, photographes, sténos de presse.

Les pigistes occasionnels sont les journalistes à qui des commandes d'articles, de reportages, de reportages-photos, de dessins, etc. sont passées pour des sujets déterminés et au coup par coup.

Les pigistes réguliers sont des collaborateurs à temps partiel de l'entreprise de presse qui fournissent régulièrement informations, copies ou illustrations...

Les pigistes réguliers comme les pigistes occasionnels ont d'ordinaire plusieurs employeurs, au moins lorsqu'ils font du journalisme leur activité principale.

Les pigistes permanents. Il s'agit là d'une pratique aberrante, inventée pour tourner les dispositions du Code du travail en dissimulant la nature réelle du lien juridique entre l'entreprise et le salarié.

Les pigistes permanents travaillent à temps complet, reçoivent une rémunération fixe, sont soumis à l'autorité hiérarchique de la rédaction et sont en état de subordination à l'égard de la direction de l'entreprise. Rien donc — sinon l'étiquette qui leur est imposée — ne différencie leur statut réel de celui des autres journalistes de l'entreprise.

Les dispositions de la présente proposition de loi doivent s'appliquer à toutes les catégories de pigistes ci-dessus décrites, dès lors que la qualité de journalistes professionnels leur est reconnue, dans la mesure où ils puisent le principal de leurs ressources de leur activité de journalistes.

Nombre de pigistes.

Selon les statistiques communiquées par la Commission nationale d'identité professionnelle de journaliste, il y avait à la date du 30 juin 1973, 1.106 pigistes sur 12.706 journalistes actifs. Ces 1.106 journalistes pigistes se décomposaient selon les catégories suivantes :

Pigistes proprement dits (rédacteurs)	479
Stagiaires pigistes	346
Reporter-photographes pigistes	174
Reporter-dessinateurs pigistes	82
Reporter-caméramen pigistes.....	25

B. — *LE RÉGIME JURIDIQUE ACTUEL DES PIGISTES : UNE SITUATION DISCRIMINATOIRE*

Il existe donc en droit deux catégories de journalistes professionnels.

D'une part, les *journalistes professionnels salariés*, liés à une entreprise, voire à plusieurs entreprises de presse par un contrat de louage de services ou plus exactement un *contrat de travail*. Ces journalistes bénéficient dans

une mesure variable, suivant que leur contrat est conclu avec ou sans détermination de durée, à la fois de l'ensemble des dispositions du statut spécial des journalistes et des autres dispositions du Code du travail en faveur des salariés auxquelles ne déroge pas ce statut.

D'autre part, les *journalistes* professionnels *pigistes*, liés à une ou plusieurs entreprises de presse par un *contrat d'entreprise et de fournitures* d'articles. C'est de cette différence de qualification juridique de la convention qui lie le journaliste à son employeur que découle l'inégalité juridique entre le pigiste et son collègue salarié.

La première conséquence juridique est que les conflits relatifs aux pigistes sont justiciables du tribunal d'instance ou de grande instance, tandis que les conflits relatifs aux journalistes mensuels sont justiciables des juridictions prud'homales.

De nombreuses inégalités découlent de la situation actuelle que l'adoption de la présente loi ferait disparaître.

En effet, en vertu de la distinction juridique rappelée plus haut, les journalistes pigistes bénéficient seulement des dispositions du statut qui n'impliquent pas l'existence d'un contrat de travail.

Ainsi, ils peuvent prétendre à la qualification de journaliste professionnel, et partant à la carte professionnelle, ainsi qu'au bénéfice de l'article L 761-9 (rémunération pour travail commandé ou accepté par l'entreprise et non publié).

Mais ils ne peuvent invoquer les dispositions du Code du travail applicables aux journalistes salariés : la convention collective de la presse de 1956 ne leur est pas applicable. De nombreuses conséquences défavorables aux pigistes en découlent.

1° En matière de *salaire*, *les pigistes sont exclus du bénéfice du treizième mois*, partie intégrante du salaire des journalistes, instituée par la convention collective nationale de la presse.

- Les taux de rémunération des pigistes sont en moyenne inférieurs à ceux des journalistes mensuels, comme l'indiquent les statistiques tenues par la Commission nationale de la carte d'identité professionnelle.
- Les augmentations de salaire décidées par la profession sont appliquées avec retard et avec une amplitude réduite aux pigistes.

2° En ce qui concerne les droits, au regard de la *réglementation du travail :*

- le pigiste n'a pas de congé payé;
- le pigiste ne perçoit aucune indemnité de licenciement en cas de rupture de contrat de travail, sauf à obtenir par voie judiciaire sa reconnaissance aux droits des journalistes salariés;

- le pigiste n'est pas affilié aux ASSEDIC et ne perçoit par conséquent pas d'indemnité de chômage.

3° En ce qui concerne sa *protection sociale :*

- le pigiste n'a pas de retraite complémentaire;
- le pigiste ne touche en cas de maladie aucune autre indemnité que les allocations journalières de la Sécurité sociale.

Il ressort bien clairement de l'énumération qui précède que les dirigeants d'entreprises de presse ont un intérêt évident à qualifier tout ou partie de leur personnel journalistique de « pigiste », de façon à échapper à la plupart des règles de protection sociale de la profession de journaliste. La même observation vaut pour les règles de protection morale (clause de conscience).

Des considérations de fait font que les journalistes victimes de cet état de choses, traités à tort comme pigistes, ne peuvent protester qu'après licenciement. Cette pratique conduit également à priver de nombreux pigistes de la carte d'identité professionnelle de journaliste, les employeurs n'acceptant pas de délivrer les attestations requises par la Commission nationale pour la constitution du dossier, afin d'éviter la création d'une situation de droit leur imposant les obligations habituellement reconnues par les tribunaux en cas de litige.

C. — *L'ÉVOLUTION DU DROIT ET DE LA PRATIQUE*

- La loi.

Plusieurs lois ont déjà assimilé le pigiste à un salarié.

En matière de *Sécurité sociale*, l'article L 242-3 du Code de la sécurité sociale prévoit que le pigiste, à condition qu'il soit journaliste professionnel au sens de la loi (art. L 761-2 du Code du travail) est obligatoirement affilié à la Sécurité sociale et aux allocations familiales. Cette modification relativement récente (loi du 9 août 1963) du Code de la sécurité sociale est un pas important vers l'assimilation du statut des pigistes au droit commun des journalistes, dans la voie qui est proposée par le présent texte au législateur.

En matière *fiscale*, après des hésitations et des régimes divers, les revenus des pigistes ont été assimilés, depuis la loi de finances de 1973, à des salaires, comme les revenus des auteurs compositeurs et artistes. Le droit fiscal montre donc lui aussi la voie.

• **La jurisprudence.**

Une jurisprudence constante depuis de nombreuses années, fondée sur un très grand nombre et une grande variété d'espèces, assimile aux journalistes salariés mensuels les journalistes pigistes réguliers placés en état de subordination vis-à-vis de la direction de leur entreprise, et reconnaît à ces pigistes tous les droits découlant des dispositions de la loi du 29 mars 1935.

La proposition de loi qui vous est soumise aurait pour effet de normaliser une situation de moins en moins acceptable, de mettre en accord le droit et la jurisprudence, et d'éviter l'encombrement des tribunaux : actuellement sur dix litiges opposant des journalistes à des entreprises de presse, huit concernent des pigistes. L'adoption du présent texte ferait également disparaître l'incitation à la fraude au droit du travail que constitue l'usage abusif de la qualification de pigiste.

• **La pratique.**

— *Le cas de l'ORTF.*

L'évolution des règles en usage dans un grand service public comme celui de l'ORTF est à cet égard significative et doit être retenue pour exemple par le législateur. L'ORTF a, en effet, largement pratiqué et a généralisé l'emploi de pigistes, et notamment de « pigistes permanents » dont certains sont restés collaborateurs de l'office à ce « titre » pendant près de vingt ans. La tendance est aujourd'hui renversée. La Direction de l'ORTF a entrepris et presque réalisé l'intégration des pigistes réguliers dans le cadre du personnel permanent. Selon les déclarations de M. Malaud, alors Ministre de l'Information en octobre 1973, devant la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale, il ne restait qu'une soixantaine de pigistes réguliers non encore intégrés à cette date. Quant aux pigistes non réguliers de l'ORTF, la Direction de l'Office leur applique désormais, sinon les règles des personnels statutaires de l'ORTF, au moins les règles du statut des journalistes professionnels.

— *L'exemple d'autres professions.*

Diverses professions connaissent des situations analogues, c'est-à-dire comptent des salariés travaillant à la tâche pour un ou plusieurs employeurs et leur apportent un concours non permanent. Ces professions ont souvent réglé dans le sens qui vous est proposé la situation des personnels considérés. C'est le cas, ainsi qu'il est rappelé dans l'exposé des motifs de la proposition de loi de notre collègue Cressard pour :

— les mécaniciennes qui travaillent à la tâche pour des entreprises de confection et qui bénéficient de tous les avantages de la convention collective adoptée depuis plus de dix ans par la Fédération des industries du vêtement;
— les voyageurs et représentants de commerce qui, travaillant pour un ou plusieurs employeurs sont, même en l'absence de contrat, considérés comme placés sous contrat de louage de services;
— les artisans du spectacle qui, apportant leur concours à une ou plusieurs représentations, sont présumés être placés sous un contrat de louage de services;
— les mannequins qui exercent leur activité, même à titre occasionnel en présentant au public des modèles ou nouveautés, sont présumés être engagés sous contrat de louage de services.

II. — LE TEXTE PROPOSÉ

A. — *PRÉSENTATION DE LA PROPOSITION N° 182 DE M. CRESSARD*

L'article unique de la proposition de loi vise à compléter le premier article du Code du travail par un article 29 *u*. Cet article établit la présomption de l'existence d'un contrat de louage de services entre le journaliste et l'entreprise de presse quelles que soient les conditions de sa collaboration, le mode et le montant de sa rémunération.

Cette proposition conduit à assimiler le journaliste pigiste au journaliste salarié et à lui permettre dès lors de bénéficier de toutes les dispositions du statut, comme d'ailleurs de l'ensemble des dispositions du Code du travail auxquelles il n'est pas dérogé par le statut.

B. — *MODIFICATIONS PROPOSÉES*

1. Au dispositif de la proposition assimilant le journaliste pigiste au journaliste salarié.

● *Quant à la forme.*

On observera que les références au Code du travail doivent être modifiées depuis l'intervention de la loi du 2 janvier 1973 portant nouvelle

codification du droit du travail. Le statut des journalistes professionnels figure désormais sous le chapitre premier du titre VI du Livre VII du Code du travail.

Il parait, dès lors, préférable de faire figurer les dispositions envisagées dans un nouvel alinéa à la fin de l'article L 761-2 qui définit les bénéficiaires du statut du journaliste.

Enfin, on rappellera que la loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement a prévu la substitution dans le Code du travail de l'expression « louage de services » par celle de « contrat de travail ». Cette modification de terminologie, qui souligne l'autonomie du contrat de travail par rapport au droit général des contrats, s'applique au texte proposé.

• *Quant au fond.*

Votre Rapporteur vous propose l'adjonction après les mots « le concours d'un journaliste » de la précision suivante : « professionnel au sens du premier alinéa de l'article [L 761-2 du Code du travail] ».

L'objet de cet amendement est de réserver les dispositions de la réforme proposée, aux journalistes répondant aux critères définis par la loi régissant la profession et d'en exclure les non-professionnels ne se livrant qu'accessoirement ou exceptionnellement à des activités journalistiques (universitaires, hommes de lettre, scientifiques, techniciens, hommes politiques, etc.).

Dans l'esprit de cet amendement, il aurait pu être proposé de préciser que les journalistes doivent être « titulaires de la carte d'identité des journalistes professionnels ».

Mais deux arguments convaincants ont été développés contre cette rédaction :

1° La carte d'identité professionnelle constate la qualité du journaliste mais ne la confère pas. Doit être considéré comme journaliste celui qui répond aux conditions fixées par la loi, même s'il ne possède pas la carte.

2° La formulation en cause pourrait inciter des employeurs à retarder l'attribution de la carte de presse à certains de leurs collaborateurs journalistes afin d'échapper aux obligations qui en découlent.

Cet argument prend beaucoup de force lorsque l'on sait que l'employeur doit délivrer une attestation à chacun des journalistes qu'il emploie pour l'obtention et le renouvellement annuel de la carte de presse. Les exemples existent de pression tendant à conditionner l'embauche à la renonciation par l'intéressé de demander sa carte professionnelle de journaliste.

2. Aménagement de la définition du journaliste professionnel.

• *Quant à sa collaboration à plusieurs publications.*

L'article L 761-2 du Code du travail, déjà cité, dispose qu'est reconnu comme journaliste professionnel celui qui exerce sa profession dans *une* publication ou dans *une* agence d'informations.

La modification de ce texte paraît s'imposer afin de le mettre en harmonie non seulement avec les dispositions qui vous sont soumises en faveur des journalistes pigistes mais également avec une pratique courante parmi les journalistes professionnels salariés.

En effet, de nombreux textes postérieurs à la loi de 1935 portant statut des journalistes et notamment la convention collective de la presse font mention de collaborations multiples et de pluralité d'employeurs.

Il est donc admis que le journaliste peut collaborer à plusieurs publications sans perdre pour autant, quel que soit le mode de rémunération, sa qualité de journaliste professionnel. C'est en ce sens que s'est prononcé notamment le Conseil d'Etat dans un avis du 2 février 1954.

Par ailleurs, une application à la lettre de l'article L 761-2 exclurait de son bénéfice les journalistes pigistes collaborant à plusieurs entreprises de presse et la portée de la réforme proposée s'en trouverait considérablement réduite.

Il convient donc d'adapter le texte à la pratique en précisant « qu'est reconnu comme journaliste professionnel celui qui exerce sa profession dans une *ou plusieurs* publications ou une *ou plusieurs* agences de presse ».

Peut dès lors sans inconvénients être supprimée, ainsi que l'a suggéré M. Metayer lors du débat en Commission, la dernière phrase de la proposition qui précise que le journaliste pigiste est présumé lié à son employeur par un contrat de travail même s'il collabore à plusieurs publications.

• *Quant à la nationalité de l'entreprise de presse.*

Votre Commission suggère également que soient supprimées dans l'article L 761-2 les références à la nationalité française de l'entreprise (publication éditée en *France*... agence *française* d'informations). Il paraît logique que la qualité de journaliste soit reconnue aux journalistes français travaillant en France pour le compte de publications éditées à l'étranger ou d'agences de presse étrangères. Les dispositions actuelles heurtent la logique. Dans nulle autre profession la législation sociale ni la législation du travail ne font de distinction, quant au sort des salariés français, selon la nationalité de l'entreprise qui les emploie.

C. — *UNE SOLUTION RAISONNABLE*

● *Position des organisations syndicales de journalistes.*

Toutes les organisations syndicales de journalistes consultées par votre Rapporteur ont donné leur accord à la réforme qui vous est proposée, ainsi que l'Union nationale des syndicats de journalistes qui regroupe les organisations syndicales représentatives.

La situation des pigistes fait l'objet de revendications permanentes des syndicats de journalistes depuis plusieurs dizaines d'années.

● *Position des organisations patronales de presse.*

Les représentants des organisations patronales consultées font preuve de beaucoup de réticence à l'égard de la réforme proposée sans ignorer cependant les injustices résultant de la situation actuelle et la nécessité d'y porter remède.

Ils sont unanimes à condamner la pratique abusive du pigiste permanent ou « faux pigiste » et sont dans l'ensemble d'accord pour que la loi y mette fin.

En revanche, ils ne souhaitent pas la reconnaissance des droits du journaliste salarié à tous les pigistes, redoutant l'augmentation de charges et les complications qui, à leur sens, en découleraient.

Les représentants des organisations patronales consultées ont ainsi soulevé les questions des droits de reproduction et du droit à l'exclusivité de l'employeur sur le travail fourni par ses collaborateurs journalistes; les régimes actuels n'étant pas les mêmes pour les salariés et les pigistes. Il est clair que l'extension aux pigistes des dispositions de la loi de 1935 créerait pour ces derniers les mêmes obligations que celles aujourd'hui faites aux salariés mensuels. Ces questions pourraient aisément être réglées par voie réglementaire ou par l'adjonction d'additifs à la Convention nationale de la presse.

EXAMEN EN COMMISSION ET CONCLUSION

Votre Commission a examiné dans sa séance du jeudi 20 juin 1974 la proposition n° 182.

Après l'exposé du Rapporteur,

M. Briane a demandé si les pigistes adoptaient volontairement ce statut ou s'il leur était imposé.

M. Boinvilliers a interrogé le Rapporteur sur l'intérêt qu'il y aurait à faire bénéficier du statut tous les pigistes, même occasionnels.

M. Joanne a estimé en revanche qu'un statut trop rigide s'appliquant aux pigistes occasionnels risquait de pénaliser les journalistes débutants.

En conclusion de ses travaux, la Commission des affaires culturelles familiales et sociales a **adopté** le texte présenté par votre Rapporteur, tel qu'il figure ci-après.

En la suivant dans cette voie, vous établirez l'équité entre les différentes catégories de journalistes professionnels; vous rendrez justice à la petite minorité des pigistes aujourd'hui sans raison mal traités; vous mettrez en harmonie la loi et la jurisprudence; vous irez dans le sens d'une évolution déjà largement engagée (règles fiscales, ORTF, exemple d'autres professions); vous dégagerez enfin les tribunaux de nombreuses contestations nées d'un régime incertain et source permanente de conflits.

PROPOSITION DE LOI

modifiant et complétant l'article L 761-2 du Code du travail afin de faire bénéficier les journalistes pigistes du statut des journalistes professionnels.

Article premier.

Le premier alinéa de l'article L 761-2 du Code du travail est ainsi rédigé :

« 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. »

Art. 2.

L'article L 761-2 du Code du travail est complété par le nouvel 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 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. »

TABLEAU COMPARATIF

Texte actuel du Code du travail	Texte présenté en conclusion du rapport
LIVRE VII	
TITRE VI	
CHAPITRE PREMIER **Journalistes professionnels.**	
Section I. — Dispositions générales.	
Art. L 761-1.	
. . . . .	
Art. L 761-2.	Art. L 761-2.
Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans *une* publication quotidienne ou périodique *éditée en France* ou dans *une agence française* d'information, et qui en tire le principal des ressources nécessaires à son existence.	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.
Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions fixées au paragraphe précédent.	*(Alinéa sans modification.)*
Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-reviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.	*(Alinéa sans modification.)*
. . . . .	
(Art. L 761-3 à L 761-16.)	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 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.

Annexe 10

Les conditions de destruction de la présomption salariale du journaliste pigiste

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 9 février 1989

N° de pourvoi :86-40996
Publié au bulletin

Rejet .

Président :M. Cochard, président
Rapporteur :Mme Beraudo, conseiller apporteur
Avocat général :M. Franck, avocat général
Avocat :M. Roger ., avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur les trois moyens réunis :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué (Chambéry, 30 janvier 1986), rendu sur contredit, d'avoir confirmé le jugement prud'homal ayant accueilli l'exception d'incompétence opposée à sa demande par la société Agefi, au motif qu'il n'avait pas existé, entre les parties, de contrat de travail, alors, selon le pourvoi, d'une part, que M. X... ayant été engagé, en qualité de pigiste, avec un salaire forfaitaire, il n'y avait pas lieu, pour la cour d'appel, de rechercher l'existence d'un lien de subordination, alors, d'autre part, que l'arrêt a retenu à tort, pour écarter le moyen de preuve tiré par M. X... de la possession d'une carte de journaliste professionnel, qu'il ne produisait ni sa demande, ni une demande présentée par un employeur, la demande ne pouvant être faite que par le postulant et restant au siège de la commission compétente pour délivrer ladite carte, et alors, enfin, que la cour d'appel n'a pas répondu à ses conclusions, selon lesquelles deux contrats successifs auraient été conclus ;

Mais attendu, d'une part, que, peu important les motifs surabondants, et dépourvus de portée, relatifs à l'absence de justification, par M. X..., des conditions dans lesquelles lui avait été délivrée la carte de journaliste professionnel, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés des premiers juges, que son travail portait sur des sujets de son choix, qu'il les traitait à son initiative et que la société Agefi ne lui adressait pas d'instructions, ni même des orientations ou des directives ; que, de ces seules constatations, les juges du fond ont pu déduire, peu important le mode de rémunération de M. X..., que la société avait détruit la présomption établie par l'article L. 761-2 du Code du travail ;

Attendu, d'autre part, que la cour d'appel, qui n'a statué que sur la compétence, n'avait pas à répondre aux conclusions auxquelles se réfère le pourvoi, qui ne tendaient qu'à démontrer, en cas d'évocation, le bien-fondé des demandes chiffrées de M. X... ;

Qu'aucun des trois moyens ne saurait être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Publication : Bulletin 1989 V N° 108 p. 66

Décision attaquée : Cour d'appel de Chambéry, du 30 janvier 1986

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, FORMATION - Définition - Lien de subordination - Présomption d'existence du contrat de travail - Article L. 761-2 du Code du travail - Journaliste professionnel - Journaliste pigiste Les juges du fond qui constatent que le travail d'un journaliste professionnel, engagé comme pigiste, par une entreprise de presse, porte sur des sujets de son choix, qu'il les traite à son initiative, qu'il ne reçoit pas d'instructions, ni même d'orientations ou de directives de la part de la société de presse, peuvent en déduire que celle-ci a détruit la présomption de contrat de travail établie par l'article L. 761-2 du Code du travail .

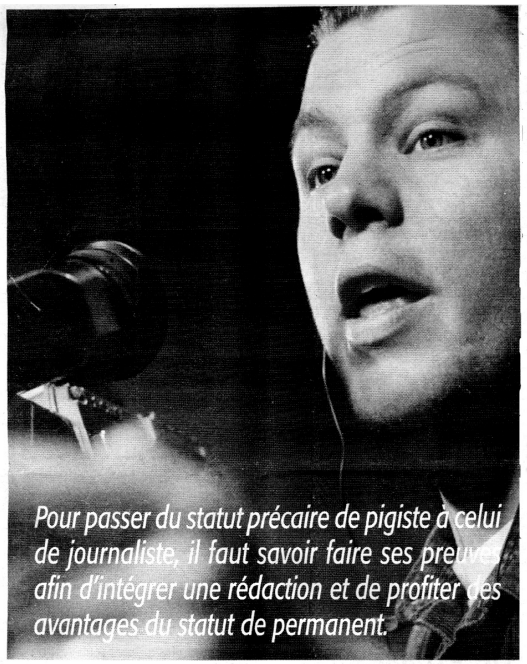
PRESSE - Journal - Journaliste pigiste - Contrat de travail - Conditions - Lien de subordination PRESSE - Journal - Journaliste professionnel - Contrat de travail - Conditions - Lien de subordination CONTRAT DE TRAVAIL, FORMATION - Preuve - Presse - Journal - Journaliste pigiste

Cite :

- Code du travail L761-2

De Pigiste à Journaliste :

les étapes à franchir pour intégrer une rédaction



Pour passer du statut précaire de pigiste à celui de journaliste, il faut savoir faire ses preuves afin d'intégrer une rédaction et de profiter des avantages du statut de permanent.

Nombreux sont ceux et celles qui ont rêvé de voir leur nom inscrit au bas d'un article, voire de courir aux quatre coins du monde pour en rapporter le reportage qui marque, les images qui feront date. Pourtant, que ce soit dans la presse écrite ou dans le secteur audiovisuel, les places de journaliste sont chères et le milieu reste très fermé. Si vous n'avez pas le bras long et si vous n'avez pas pu bénéficier des formations spécialisées proposées dans les écoles de journalisme qui ont pignon sur rue, rien de tel que de faire la preuve de votre talent en réalisant des piges pour une, voire plusieurs rédactions. Un statut, certes un peu précaire dans un premier temps, mais qui peut vous aider à vous faire un nom dans le métier.

Le pigiste : un journaliste en herbe

Un moyen de percer dans la presse écrite

Malgré les risques inhérents au métier, particulièrement mis en avant lors des prises d'otage, notamment les plus récentes, survenues en Irak, la figure du journaliste, en particulier celle du grand reporter qui risque sa vie pour nous informer, fait toujours rêver de nombreux jeunes en quête d'une vocation. Toutefois, le métier de journaliste ne correspond pas toujours à cette figure mythique : il s'agit tout d'abord d'un secteur d'activité assez fermé, où il est difficile de se faire une place, et, où la plupart des métiers s'exercent loin des caméras et salles de rédaction prestigieuses. Tout d'abord, malgré la vitalité retrouvée dans le secteur de l'audiovisuel, notamment du fait du développement des chaînes câblées et de la mise en place récente de la TNT, la presse écrite demeure le principal débouché en termes d'embauche. En effet, 72,8 % des journalistes en activité travaillent dans la presse écrite, contre 12,4 % en télé, 8,5 % en radio et 6,1 % en agence. En outre, la plupart des postes sont proposés dans la presse spécialisée (magazines, journaux professionnels…), dans les revues distribuées par les collectivités locales ou encore dans les journaux d'entreprise. Les rédacteurs en ligne sont également demandés du fait du développement des supports d'information sur Internet.

Des étapes à franchir

La presse constitue donc l'une des voies principales pour exercer le métier de journaliste. Mais là encore, il faut montrer patte blanche pour obtenir un poste de journaliste. C'est pourquoi de nombreux journalistes ont fait leurs premières armes par le biais de la pige. Outre la voie royale des écoles de journalistes telles que le CFPJ à Paris, le CUEJ à Strasbourg ou l'ESJ à Lille, quelques années d'expérience en tant que pigiste permettent de se constituer un carnet d'adresses dans le milieu et de se faire connaître. Mais il n'est pas pour autant si facile de décrocher des piges. Vous devez tout d'abord savoir quels sont les sujets que vous souhaitez aborder et choisir de contacter les responsables des titres qui vous intéressent. En effet, même si une plume alerte, une orthographe parfaite, et une bonne dose d'imagination sont requises pour réussir dans ce métier, les mêmes compétences ne seront pas attendues selon que vous aspirez à écrire dans un magazine de mode, dans un quotidien régional ou pour une revue économique.

Etablissez donc une liste de médias auxquels vous enverrez votre candidature et proposez leur des sujets susceptibles de les intéresser. En effet, un simple CV ne suffit pas dans ce métier : il faut montrer que vous savez aborder certains thèmes d'actualité sous un angle original, avec un regard neuf. Vous pouvez commencer par un quotidien régional si vous avez une bonne connaissance de votre région et de son actualité. Cette première expérience, en tant que correspondant local (sachant que ce ne sont généralement pas les piges les mieux payées) vous permettra de vous rôder aux techniques d'écriture et d'investigation, même s'il s'agit simplement d'interroger les pâtissiers de votre ville sur la confection des œufs de Pâques. Une fois que vous aurez commencé à écrire pour un ou plusieurs titres, vous devez fidéliser vos employeurs en les relançant régulièrement et en essayant d'obtenir un planning régulier d'articles, afin de vous assurer un revenu correct. En effet, si vous souhaitez pouvoir vivre de votre activité de pigiste, vous devez soit écrire régulièrement pour un titre, soit multiplier les commandes d'articles auprès de plusieurs supports, sachant que les articles ne sont payés qu'au moment de la publication, ce qui implique un certain décalage entre la période d'écriture et le versement du salaire. Une fois que vous travaillerez plus régulièrement, vous pourrez tenter de changer de statut.

Un statut précaire mais protégé

Le pigiste est un salarié

Le statut de pigiste, malgré son côté précaire, est relativement protecteur. En effet, le pigiste a droit aux mêmes avantages sociaux que les autres salariés. Généralement, le feuillet (dont la taille varie en fonction de la publication) est utilisé comme unité de base dans le mode de calcul de la rémunération. Les congés payés, le 13e mois et éventuellement l'ancienneté s'ajoutent au prix du feuillet. En outre, depuis 1974, un pigiste est considéré comme un salarié : il bénéficie d'une fiche de paie et ne peut être rémunéré en honoraires ou en droits d'auteur. Les pigistes bénéficient également d'une couverture maladie et peuvent prétendre aux indemnités journalières en cas de maladie ou de maternité, voire à une mutuelle d'entreprise, lorsque celle-ci est proposée en interne. Enfin, dans une société comprenant plus de 50 salariés, les pigistes ont droit à la participation et à l'intéressement. Bref, un statut qui, certes précaire, est relativement protégé.

La carte de presse : un sésame pour entrer dans la cour des grands

Pour pouvoir prétendre à la carte de presse, un pigiste doit tout d'abord avoir exercé trois mois de piges consécutives, et démontrer que le métier de journaliste constitue son occupation principale et régulière, et sa principale source de revenu. Si vous exercez une activité annexe à celle de pigiste, vos piges doivent donc constituer au moins la moitié de l'ensemble de vos rémunérations. Cette carte est attribuée aux journalistes travaillant pour une ou plusieurs publications, agences de presse ou entreprise de communication audiovisuelle, y compris les pigistes. La demande doit être faite et renouvelée chaque année auprès de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels. Sachez toutefois que vous pouvez disposer de la carte de presse mais conserver le statut de pigiste durant plusieurs années, cette carte n'étant pas synonyme du statut de journaliste.

Si le journalisme vous fait rêver, et que la voie royale vous semble inaccessible, tentez un petit détour par la pige, histoire de démontrer que vous avez une plume alerte et un style irréprochable.

C. REBOUL

Pour en savoir plus

Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels
221 rue Lafayette - PARIS
Tél : 01 40 34 17 17

Centre de Formation et de Perfectionnement des Journalistes - CFPJ
35, rue du Louvre 75002 Paris
Tél : 01 44 82 20 00

Institut Pratique du Journalisme
24, rue Saint Georges - 75009 PARIS

Centre Universitaire d'Enseignement du Journalisme CUEJ
Université Robert Schuman
11, rue du Maréchal Juin
BP13 - 67043 STRASBOURG

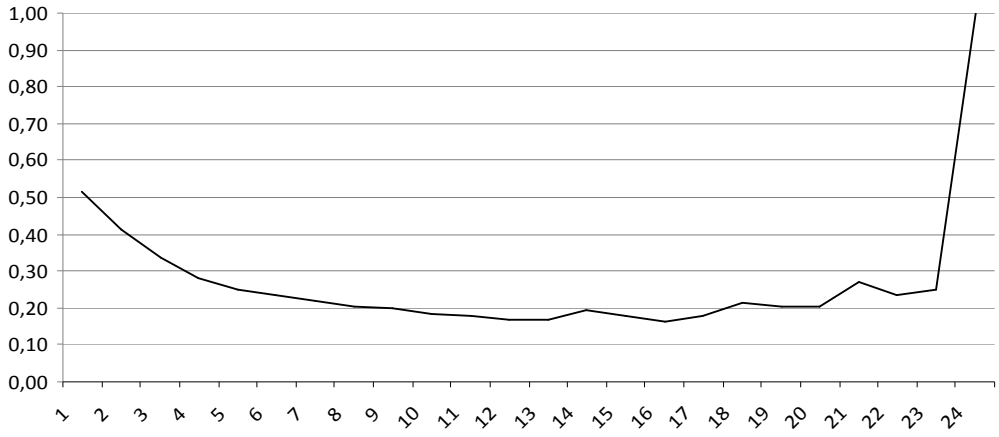
Ecole Supérieure de Journalisme ESJ
50, rue Gauthier-de-Châtillon
59046 LILLE Cédex
Tél : 03 20 30 44 00

Annexe 12

La qualité des appariements sur le marché du travail des pigistes, au prisme d'une cohorte « rétrospective »

L'étude de la qualité des appariements sur le marché du travail des pigistes, à partir des données disponibles auprès d'une source administrative comme Audiens se heurtent au problème de la suppression des pigistes ayant pris leur retraite avant 1999 – conséquence de la fusion, à cette date, des deux organismes, Bellini et le GRISS. Pour effectuer les caulculs nécessaires à cette étude, une cohorte de pigistes a donc été constituée de manière à regrouper les individus recensés dans les bases d'Audiens comme actifs en 1999. Ces individus ont ensuite été suivis jusqu'en 2004. L'étroitesse de la fenêtre d'observation ainsi construite pouvait se révéler problématique pour l'établissement de certains éléments, et notamment pour la mesure de la qualité des appariements sur ce marché du travail, telle que permettent de l'appréhender les probabilités d'arrêt des relations entre un pigiste et son employeur, en fonction de la durée de cette collaboration.

Afin de consolider les résultats présentés dans le chapitre 5, une seconde cohorte de pigistes a été construite, que l'on peut qualifier de « rétrospective ». Celle-ci rassemble les individus actifs en 2003, dont l'activité a ensuite été analysée « rétrospectivement » jusqu'en 1980. Une telle méthode ne permet évidemment pas de répondre à certaines interrogations telles que celles relatives aux facteurs de maintien sur le marché du travail – en effet, une telle modalité de constitution de la cohorte revient, dans une certaine mesure, à privilégier les individus ayant eu une certaine longévité sur le marché. Toutefois, elle rend possible l'investigation de cette qualité des appariements en vigueur sur le marché de la pige. Les probabilités d'arrêt de la relation entre un pigiste et un comédien, année après année, ont donc pu être calculées sur les 24 années d'observation de cette cohorte « rétrospective ».



Ces calculs confirment assez nettement les résultats obtenus à partir de la cohorte initiale. Il est même remarquable que les échéances pour certaines valeurs particulières soient les mêmes dans les deux cas. Ainsi, à l'issue de la troisième année de collaboration, la probabilité d'arrêt de la relation est toujours inférieure au tiers (0,33). La cinquième année de collaboration voit cette probabilité s'installer, jusqu'à la fin de la période d'observation, sous le quart (0,25). Enfin, la huitième année de collaboration a encore pour corollaire une diminution de cette probabilité au niveau du cinquième (0,20) : en d'autres termes, après huit ans de collaborations, les chances de poursuivre cette relation sont quatre fois plus élevées que celles de la cesser. Dans l'ensemble, l'étude de cette cohorte particulière, permettant de porter un regard rétrospectif sur l'activité des pigistes, confirme les premiers résultats établis à partir de la cohorte des pigistes actifs en 1999 et suivis jusqu'en 2004.

Annexe 13

La régularité de la collaboration d'un pigiste selon les accords d'entreprise

Accords salariaux 2003

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée du temps de travail et l'organisation du temps de travail prévue par les textes légaux, la direction, en la personne de Philippe Thureau-Dangin, directeur de la rédaction, président du directoire de Courrier international SA, assisté de Chantal Fangier, directrice administrative et financière, membre du directoire, et les délégués syndicaux CGT et SNJ, assistés chacun d'un élu de leur syndicat, se sont réunis à trois reprises, les 5, 12 et 19 décembre 2002.

Lors de la première réunion, la direction a fourni aux représentants syndicaux un état de l'emploi à CI SA. Ces derniers ont fait part à la direction de leur demande d'une augmentation collective pour tous les salariés de l'entreprise, mensualisés ou pas avec un effort particulier pour les salaires les plus bas – augmentation collective qui serait la deuxième depuis la création de *Courrier international* en 1990, à la suite de celle du 1er janvier 2002, mis à part les rattrapages de salaire, les augmentations SPMI sur les salaires barèmes et les montées en charge des personnels à temps partiel lors de l'accord d'ARTT du Groupe Expansion du 1er juillet 1999 lorsque *Courrier international* y était en location-gérance. Philippe Thureau-Dangin a exposé la situation générale de la presse, la situation du Groupe Le Monde et ses demandes d'économies pour toutes les filiales ainsi que la situation de CI SA en particulier et leurs perspectives pour 2003. Il a par ailleurs fait état du projet de rapprochement des rédactions papier et web assorti d'avenants aux contrats de travail des personnels concernés ainsi que d'une augmentation spécifique de 100 € ainsi que d'autres augmentations individuelles prévues au 1er janvier 2003.

De réunion en réunion chaque partie a avancé ses propositions et contre-propositions et le 19 décembre les deux parties ont abouti à un accord sur les bases suivantes, présentant un montant supérieur de la part consentie aux augmentations collectives par rapport à la part consentie aux augmentations individuelles, augmentations spécifiques rapprochement papier-Internet exceptées, et prenant effet le 1er janvier 2003 :

• Préambule
Le système en vigueur à Courrier international SA depuis les premières négociations dans l'entreprise en 1994 est pérennisé, soit l'engagement d'appliquer unilatéralement chaque année les recommandations du SPMI pour l'augmentation des salaires barèmes a minima (les sursalaires étant par ailleurs incompressibles), y compris en cas de procès-verbal de désaccord pour les négociations salariales dans l'entreprise.
Au cas où le SPMI recommanderait une augmentation pour 2003, elle ne serait pas cumulée avec celles négociées dans le présent accord. Au cas où cette recommandation du SPMI serait supérieure à celles négociées dans le présent accord, la direction s'engage à en compléter la différence.

• **Augmentation collective des salariés mensualisés**
– Pour les 7 salariés en CDI bénéficiant d'un salaire brut mensuel inférieur au plafond de la Sécurité sociale (soit 2 435 € ou 15 972,55 F au 1er janvier 2003)

2,5 % du salaire brut hors ancienneté.

Par exemple : pour un salaire brut de 2 000 € (13 119,14 F), une augmentation de 50 € (327,98 F).

– Pour les 44 salariés en CDI bénéficiant d'un salaire brut mensuel compris entre le plafond de la SS et 1,5 fois ce plafond (soit entre 2 435 € et 3 652,5 €, ou entre 15 972,55 F et 23 958,83 F)

2 % du plafond de la SS, soit 48,7 € ou 319,45 F par mois, plus 1,5 % sur la différence entre le salaire brut Courrier hors ancienneté et le plafond de la Sécurité sociale.

Par exemple : pour un salaire brut de 3 000 € (19 678, 71 F), une augmentation de 48,7 € + 8,5 € = 57,2 € (375,21 F), soit une augmentation totale de 1,9 % du salaire brut.

– Pour les 7 salariés en CDI bénéficiant d'un salaire brut mensuel supérieur à 1,5 fois le plafond de la SS (supérieur à 3 652,5 € ou 23 958,83 F)

2 % du plafond de la SS, soit 48,7 € ou 319,45 F par mois, plus 1,0 % sur la différence entre le salaire brut Courrier hors ancienneté et le plafond de la Sécurité sociale.

Par exemple : pour un salaire brut de 4 000 € (26 238, 28 F), une augmentation de 48,7 € + 15,6 € = 64,3 € (412,78 F), soit une augmentation totale de 1,6 % du salaire brut.

– Les salariés en CDD depuis plus de 6 mois et collaborant toujours à CI en date du 1er janvier 2003 bénéficieront d'une augmentation sur la base des tranches de salaires bruts ci-dessus.

• Journalistes collaborant occasionnellement à CI, régulièrement ou irrégulièrement

– La direction confirme la continuation du système en place concernant les jeunes journalistes qui peuvent bénéficier de 15 jours de piges au maximum au tarif "débutant" et devant bénéficier obligatoirement des tarifs supérieurs en cas de prolongation ~~au-delà~~ de cette limite.

– Par ailleurs les représentants syndicaux ont accepté la proposition de la direction d'instaurer un tarif intermédiaire de pige à la journée pour les journalistes dans leurs deux premières années d'activité professionnelle en tant que tel.

– Les forfaits des "vigies" et les tarifs journaliers de pige ainsi que les tarifs de traduction au feuillet, qui ont été augmentés de 3,75 % au 1er janvier 2002, **restent inchangés au 1er janvier 2003.**

Récapitulatif des tarifs de piges bruts hors parties proportionnelles de congés payés (+10 %) et de 13e mois (+8,33 %)

	Tarifs en vigueur depuis le 1/1/2002
Rédacteur débutant	**100,64 €**
Journalistes depuis <2 ans	**114,50 €**
Pigiste "lambda*"	**132,80 €**
Pigiste "expert"	**145,25 €**
Feuillet trad. langue courante	**33,20 €**
Feuillet trad. langue rare	**46,70 €**

* Les rédacteurs pigistes bénéficiant déjà de ce tarif continueront à le percevoir.

En revanche, la direction reconnaît le bien-fondé des primes d'ancienneté, professionnelle et entreprise, pour les pigistes. Ceci fait l'objet d'un paragraphe du Contrat d'entreprise 2003-2005, signé le 19 décembre 2002 :

"Comme le SPMI ne fournit pas de barème pour les rémunérations des pigistes, il est convenu que ce barème *(à Courrier international)* équivaut à environ 65 % du

montant de la pige *(en faisant l'analogie entre la différence entre les salaires barèmes de journalistes et leurs salaires bruts réels à Courrier international SA).*
Le calcul de l'ancienneté se fera donc sur 65 % du montant de la pige.
Rappel de la convention collective nationale des journalistes
Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel *(sur justification de la carte de presse ou au cas par cas en cas de non-détention de la dite carte)* :
– 3 % pour 5 ans d'exercice ;
– 6 % pour 10 ans d'exercice ;
– 9 % pour 15 ans d'exercice ;
– 11 % pour 20 ans d'exercice.
Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel *(ouverte aux seuls "pigistes réguliers", soit un pigiste qui a perçu dans les 12 derniers mois au moins 6 bulletins de salaire mensuels pour un montant égal ou supérieur à 6 fois le SMIC mensuel au total, et dont Courrier international SA est l'employeur principal, c'est-à-dire lui procure plus de 50 % de ses revenus ; sont également considérées comme "pigistes réguliers" les "vigies" qui disposent de 12 bulletins de salaire sans plancher de revenu. L'ancienneté partira de la première "pige régulière", les listes électorales des élections professionnelles passées faisant foi)* :
– 2 % pour 5 ans de présence ;
– 4 % pour 10 ans de présence ;
– 6 % pour 15 ans de présence ;
– 9 % pour 20 ans de présence."

• Les tickets-restaurant qui ont été augmentés de 5 % au 1er janvier 2002, passant de 7,62 € à 8 € (50 F à 52,48 F) avec une légère diminution de la part salariale (passant de 48 % à 47,5 %), restent inchangés.

• **Accords de droits d'auteur**
L'accord de droits d'auteur en cas de revente et réutilisation d'œuvres journalistiques du 22 mars 2002 et l'accord de droits d'auteur en cas de réutilisation commerciale sur autres supports *(que la version papier : vente d'archives, zones payantes du site Courrier, hors-séries, CD-rom, DVD-rom)* du 5 décembre 2002 s'appliquent rétroactivement à compter du 1er janvier 2002.

• En ce qui concerne les jours de RTT, les congés payés, les remboursements de carte orange et les parkings voiture, etc. l'accord d'ARTT de Courrier international SA du 23 juillet 2002 s'applique à compter du 1er septembre 2002 et l'accord d'entreprise du 19 décembre 2002 s'applique à compter du 1er janvier 2003.

Paris, le 19 décembre 2002

La direction :

Philippe Thureau-Dangin

Chantal Fangier

Les délégués syndicaux :

Pour la CGT,

Pour le SNJ,

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF
AUX CONDITIONS DES JOURNALISTES REMUNERES A LA PIGE
(« JOURNALISTES PIGISTES ») DE BAYARD PRESSE SA

Entre les soussignés
Bayard-Presse, d'une part,
Et la CFDT d'autre part
il est conclu le présent Protocole d'Accord Syndical régissant les conditions d'emploi et de travail des Journalistes rémunérés à la « pige ».

Préambule

L'objet du présent accord est de clarifier les règles de collaboration des Journalistes rémunérés à la pige - ci-après dénommés « Journalistes pigistes » - de Bayard-Presse SA..

La rémunération à la pige qui caractérise l'un des modes de collaboration des journalistes ne permet pas à elle seule de qualifier avec certitude la nature du contrat de travail.

Les parties signataires du présent protocole rappellent que les collaborations des journalistes à temps plein ou à temps partiel à un titre différent de celui qui fait l'objet de leur contrat ne doivent pas être qualifiées de « piges », mais doivent être traitées comme des vacations complémentaires ou supplémentaires assurées dans le cadre de leur contrat de travail. La Direction de Bayard-Presse ne juge pas souhaitable que se développent des collaborations internes par des journalistes déjà rémunérés à temps plein. Pour leur part, les organisations syndicales jugent ce cumul de travail inacceptable.

TITRE I - RAPPEL DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES AU JOURINALISTE-PIGISTE

Article 1 - Rappel des dispositions Conventionnelles

A) LE JOURNALISTE-PIGISTE EST UN JOURNALISTE PROFESSIONNEL

La Convention Collective nationale de travail des journalistes de la presse française du 1er novembre 1976 définit les Pigistes comme des « journalistes professionnels employés à titre occasionnel » qui, à ce titre « ne sont pas tenus de consacrer une partie déterminée de leur temps à l'entreprise à laquelle ils collaborent, mais n'ont pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur ».

La Collective nationale des journalistes rappelle que le Pigiste est un journaliste professionnel, c'est à dire qu'il a (article L. 761-2 du Code du travail) « 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 ».

B) LE JOURNALISTE-PIGISTE ET LA PRESOMPTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

L'article L. 761-2 du Code du travail précise que « 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 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 ».

En application des dispositions qui précèdent, toute personne :

- employée à des tâches de journaliste,
- tirant le principal de sa rémunération de cette activité,
- et rémunérée sans prise en compte du temps passé, est considérée comme pigiste et payée en salaire.

Article 2 - Pigistes débutant dans l'activité de journaliste

Les collaborateurs débutants dans la profession et rémunérés à la pige bénéficient du statut de journaliste à condition d'attester, par écrit, avoir l'activité journalistique comme activité principale. En vertu de quoi Bayard Presse leur établira un bulletin de paie faisant apparaître leur statut ainsi que leur fonction, et pratiquera l'abattement « journalistes » sur leurs cotisations sociales, sauf contestation de l'URSSAF.
A l'issue de l'année fiscale en cours, les intéressés devront impérativement transmette à Bayard Presse soit leur carte de journaliste professionnel, soit à défaut une attestation du centre d'es impôts. La transmission de l'un de ces documents confirmera leur statut de journaliste.

Bayard Presse s'engage à leur fournir sur leur demande tous documents officiels, attestant du montant des sommes perçues au cours de l'année considérée afin que leur soit reconnue, le cas échéant, la qualité de journaliste professionnel.

A défaut de fournir leur carte de journaliste professionnel, ou l'attestation du centre des impôts, ils seront rémunérés en qualité d'intervenants extérieurs non journalistes, c'est à dire en salaire mais sans pouvoir bénéficier des abattements spécifiques à la profession de journaliste.

Article 3 - Les caractéristiques de la collaboration

Le Journaliste pigiste :
- dispose de la liberté d'organiser son activité professionnelle, notamment quant aux horaires et lieu de travail
- est rémunéré à la tâche.
Ne peut donc être rémunéré à la pige un travail journalistique exécuté pour l'essentiel sur le site de l'entreprise.

Les relations entre une société de presse et le Journaliste pigiste se caractérisent par la souplesse des obligations réciproques. A titre d'exemple, le Journaliste pigiste :
- n'est pas tenu de participer de manière régulière aux conférences de rédaction, sauf invitation expresse du rédacteur en chef tenant à la nature particulière du sujet qui lui a été confié,
- n'exerce pas de responsabilité hiérarchique ou organisationnelle impliquant sa présence au sein de la rédaction,
- ne dispose pas d'un poste de travail personnel dans l'entreprise.

Un bon de commande de pige type est mis en place afin de formaliser la relation entre Bayard Presse et les pigistes que l'entreprise emploie. Il est annexé au présent accord.

TITRE II - DISPOSITIONS CONTRACTUELLES PROPRES A BAYARD PRESSE

Article 4 - Liberté de collaborations multiples

Le Journaliste-pigiste est libre de collaborer auprès d'autres entreprises de presse sans en référer à Bayard Presse, sauf si les titres concernés entrent directement en concurrence avec le ou les titres de Bayard Presse auxquels il collabore (cf art 7 de la CCNTJ).

Article 5 - Régularité de la collaboration

Une collaboration régulière et représentant un certain volume d'activité, en fonction des règles définies ci après, entraîne une « contractualisation » de la collaboration. Cette décision donne lieu à formalisation d'un contrat de travail en continuité avec la collaboration existante, et qui précisera les droits et obligations de chacun.

Ne peut prétendre à la qualité de « Journaliste-pigiste-régulier » que le Journaliste-pigiste qui pourra justifier d'une collaboration avec Bayard Presse d'une durée minimale de 18 mois et ayant donné lieu à l'émission sur les 12 derniers mois de 6 bulletins de paie.
Il devra en outre avoir perçu une rémunération moyenne, sur les 12 derniers mois, au moins égale à 50% du barème conventionnel minimal du Rédacteur indice 100 (soit 55 284 F ou 8.427,99 € à la date de signature de l'accord).

Une vérification sera faite à. la fin de chaque semestre civil. Elle sera établie en tenant compte des collaborations en tant que journaliste rémunéré à la pige et des éventuelles périodes ayant donné lieu à un CDD.

A la date de signature de l'accord, 86 journalistes rémunérés à la pige répondent à ces trois critères.

La qualité de "Journaliste pigiste régulier" peut entraîner deux types de conséquences

5.1 Pigistes dont la collaboration peut faire l'objet d'une définition d'un temps de travail
Pour les pigistes dont la collaboration peut faire l'objet d'une définition d'un temps de travail, et qui occupent un emploi permanent, il sera proposé un contrat à durée indéterminée à temps partiel. Lors de l'élaboration de ce contrat, il sera tenu compte de l'ancienneté.

5.2 Pigistes répondant aux critères de régularité de collaboration et dont le temps de travail ne peut être mesuré

Il sera établi un lien formalisé générant l'ouverture de droits sociaux de même nature que ceux accordés aux salariés journalistes employés et travaillant à Bayard Presse et tels que définis ci-après dans le présent protocole aux articles 11 et suivants ci-dessous.

Leur rémunération mensuelle garantie sera calculée en fonction de [a rémunération mensuelle moyenne versée au cours de l'année civile de référence, voire au cours des 13 derniers mois si le calcul est plus favorable. Cette rémunération garantie est fixée à 80 % des valeurs indiquées ci-dessus.

Cette rémunération sera par ailleurs fixée en tenant compte de l'expérience des journalistes, tant dans la profession qu'au sein de Bayard Presse SA.

5.3 Pigistes ne répondant pas aux critères de régularité de collaboration

La rémunération à la pige continuera à être appliquée en fonction du travail fourni. Il sera tenu compte des années d'expérience du pigiste au sein de Bayard Presse S.A. pour déterminer. le montant de la rémunération.

Article 6 - Baisse substantielle de l'activité du Journaliste pigiste

Est considérée comme baisse substantielle d'activité, le constat, sur une période de 6 mois, de la baisse du volume des piges, et donc de la rémunération moyenne versée au Journaliste pigiste par un titre de Bayard Presse, égale ou supérieure à 35 % de la rémunération moyenne versée par ce même titre au cours des 12 mois précédents la période considérée.

Dans un tel cas, si Bayard Presse n'offre pas au Journaliste pigiste une activité de substitution sur un autre titre, dans le même domaine de compétence éditoriale, Bayard Presse négociera avec le Journaliste pigiste un dédommagement mettant fin à sa collaboration avec le titre en cause, même si la collaboration se poursuit avec d'autres titres de Bayard Presse.

Article 7 - Rupture de la collaboration entre la Société et le Journaliste pigiste

Est considérée comme une fin de collaboration entre un Journaliste pigiste et Bayard Presse, la décision par une Direction éditoriale de ne plus confier de piges à l'un de ses collaborateurs, cette décision mettant fin de fait et de droit à tout lien existant entre les parties.
Compte tenu des dispositions rappelées à l'article 1B ci-dessus, la rupture du contrat de travail engagée par la Direction est considérée comme un licenciement et est réglée comme tel.

TITRE III LA REMUNERATION DU JOURNALISTE-PIGISTE

Article 8 - Rappel des principes

La rémunération versée par Bayard Presse à un Journaliste pigiste est librement convenue et fixée entre les parties.

A cette rémunération est ajoutée un prorata du 13e mois et de l'indemnité de congés payés, ces deux éléments de rémunération étant réglés à chaque « événement de paie ». Le calcul du 13e mois sera effectué en tenant compte de l'incidence congés payés.

Il est rappelé que, conformément à la législation en vigueur, toute commande exécutée en conformité avec la demande rédactionnelle, et dans les formes et les délais prévus par le bon de pige, est intégralement rémunérée, même en l'absence de publication. Le paiement interviendra au plus tard à parution et en tout état de cause, sauf exception, 45 jours après la date de remise du travail commandé. Le bon de pige mis en place prévoit la date de paiement.

Article 9 - Garantie de rémunération minimale

La diversité des publications de Bayard Presse empêche la fixation d'un barème de piges uniforme, applicable à l'ensemble de l'entreprise. De ce fait, les parties signataires conviennent, qu'à la signature du présent accord, le montant minimal de rémunération des piges est constitué par un barème spécifique, initialement basé sur une partie du barème du SPPMO majoré de 6 %.
En ce qui concerne le feuillet, un barème spécifique est établi: (cf Annexe 2).
Ce barème est majoré de 3 % par tranche de 5 ans, dans la. limite de 15 ans, pour tenir compte de l'expérience du Journaliste - pigiste au sein de Bayard Presse.

Les rédactions appliquant un barème spécifique supérieur (ex. : La Croix), continueront à l'appliquer.

En ce qui concerne les photographes rémunérés à la pige, les parties signataires n'ont pas réussi à fixer un barème minimal en raison de la diversité des profils au sein de Bayard Presse SA. Elles ont néanmoins convenu que ce point serait réexaminé lors du renouvellement de l'accord.

Article 10 - Evolution de la rémunération minimale

Le barème minimal propre à Bayard Presse, tel qu'il est défini à l'article 9 ci-dessus, est réévalué chaque année sur la base des décisions prises dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

TITRE IV - LE STATUT COLLECTIF DES JOURNALISTES PIGISTES

Article 11 - Principes

Le Journaliste pigiste bénéficie des droits que lui attribue le Code du Travail, dans toutes les règles de droit qui lui sont applicables, avec les spécificités et les exclusions dues au caractère particulier de son mode de collaboration avec l'entreprise. Le caractère régulier de la collaboration d'un Journaliste pigiste justifie la reconnaissance de son statut individuel et collectif. Ce caractère de régularité est celui qui est défini à l'article 5 ci-dessus. Les droits de ces Journalistes pigistes sont prévus à l'article 12 ci-dessous.

Pour les Journalistes pigistes ne répondant pas aux critères de régularité de la collaboration, il convient de se reporter à l'article 13 ci-dessous.

Article 12 - Droits des « journalistes - pigistes - réguliers »

Les Journalistes pigistes réguliers bénéficient des mêmes droits que les journalistes permanents sous contrat à durée indéterminée à Bayard Presse SA. Ces droits sont ci-après définis :

- **En cas de maladie ou maternité :** Bayard Presse complète l'indemnité versée par la sécurité sociale sur la base du salaire moyen perçu à Bayard Presse pendant les 12 derniers mois.

- **Droit à congé :** il continuera à leur être versé une indemnité compensatrice de congés payés au mois le mois, celle-ci étant calculée sur la base des congés payés accordés aux salariés permanents Bayard Presse.

- **Retraite - Prévoyance :** Les régimes de retraite complémentaire et de prévoyance des journalistes permanents sont appliqués aux journalistes pigistes réguliers.

- **Mutuelle complémentaire :** L'adhésion à la mutuelle complémentaire des journalistes permanents sera proposée aux journalistes pigistes réguliers.

- **Formation :** Les journalistes pigistes réguliers auront accès aux actions de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, Bayard Presse prenant en charge l'ensemble des frais pédagogiques des actions concernées. De même, Bayard Presse s'engage à remplir les documents nécessaires à la présentation des dossiers de congé individuel de formation (CIF) demandés par les journalistes pigistes réguliers.

- **1 % Logement :** Les journalistes pigistes réguliers pourront bénéficier du 1 % logement dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Article 13 - Droits des journalistes pigistes ne répondant pas aux critères de régularité de collaboration

- **Mutuelle**
Bayard Presse SA propose un contrat de type Bellini au bénéfice des journalistes pigistes et le montant des droits d'entrée est pris en charge par Bayard Presse S.A. pour les journalistes pigistes adhérant à cette mutuelle.

- **Prévoyance**
Un complément au régime de prévoyance est proposé aux journalistes pigistes sous forme d'adhésion individuelle. Les éléments d'information nécessaires leur sont fournis.
Il est par ailleurs envisagé une amélioration du régime de prévoyance.

Le caractère non régulier de la collaboration ne fait pas obstacle à l'accès au **1% logement** et à la

formation.

TITRE V - LA REPRESENTATION'DU PERSONNEL

Article 14 - Principes

Bénéficiant d'une présomption de contrat de travail, la représentation des Journalistes pigistes est assurée par les institutions représentatives du personnel de Bayard Presse.

Article 15 - Instances représentatives

Les conditions d'électorat et d'éligibilité des Journalistes pigistes sont déterminées par les protocoles d'accord pré-électoraux, conclu tous les deux ans, relatifs au renouvellement des mandats de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise.

Les journalistes pigistes titulaires d'un mandat de représentation du personnel établissent un relevé des heures liées à leur mandat (délégation et réunions à l'initiative de l'entreprise) qui donnent lieu à. rémunération.

Article 16 - Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise

Le bénéfice pour les Journalistes pigistes des oeuvres sociales et des activités culturelles du comité d'entreprise est déterminé par décision dudit comité selon les règles fixées par lui.

En outre les conditions d'accès au restaurant d'entreprise seront examinées par le comité d'entreprise et la Direction de Bayard Presse pour permettre aux journalistes pigistes réguliers d'y avoir accès occasionnellement.

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 17 - Durée - Validité

Le présent protocole est valide et prend effet dès sa signature. Il est conclu pour une première période s'achevant le 31 décembre 2002.
Il est ensuite renouvelé, par tacite reconduction, pour une nouvelle période d'un an correspondant à une année civile.
Un premier bilan sera réalisé entre les parties signataires au 1er trimestre 2002 et sera présenté au comité d'entreprise pour information.

Article 18 - Modification par avenant

Des avenants peuvent être conclus à tout moment si les circonstances l'exigent ou s'il convient d'en aménager les dispositions. Ces avenants sont négociés, conclus et signés dans les mêmes formes que le présent protocole. La validité de ces avenants est solidaire de la validité du protocole lui même.

Article 19 - Dénonciation

Chaque organisation syndicale signataire peut à tout moment exercer son droit de retrait en adressant une lettre à la Direction. Chaque partie signataire, Direction ou organisation syndicale, peut dénoncer le présent protocole, ou l'un de ses avenants, par lettre recommandée AR, adressée à l'autre partie six mois avant le terme d'une échéance, telle que mentionnée à l'article 17 ci-dessus.

Article 20 - Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au Greffe des Prud'hommes de Paris.

Paris, le 16 mars 2001

PROTOCOLE D'ACCORD POUR LES ELECTIONS DE LA DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL DE L'UES FORMEE PAR LES SOCIETES ACTION COMMERCIALE ET AM EDITION

Les élections seront organisées dans le cadre des dispositions légales selon les modalités détaillées ci-après.

Il est rappelé que le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (art. L. 423-14 et L. 433-10 du Code du travail).

Article 1 - NOMBRE ET REPARTITION DES SIEGES

L'effectif à prendre en compte étant de 67, le nombre de délégués à élire est de 3 titulaires et 3 suppléants.

Cet effectif a été calculé en prenant en compte :

- les salariés à plein temps à durée indéterminée ;
- les salariés en contrat à durée déterminée ou à temps partiel au prorata de leur temps de travail (au cours des douze derniers mois précédent la date de l'élection s'agissant des salariés sous contrat à durée déterminée) ;
- les pigistes collaborant régulièrement au prorata de leur rémunération par rapport à celle d'un journaliste à plein temps au coefficient minimal du barème d'entreprise ou de la branche de presse concernée.

La rémunération globale des pigistes réguliers sur les douze derniers mois divisés par le salaire annuel de référence énoncé ci-dessus donne un nombre de salariés équivalent temps plein.

L'effectif se compose de :

- 12 employés
- 16 chefs de service, techniciens, agents de maîtrise
- 37 journalistes et assimilés

La délégation du personnel prévue à l'article L. 433-1-1 du Code du travail comprend en application de l'article R. 423-1-1 du même code :

- 3 titulaires et 3 suppléants de 50 à 74 salariés ;
- 4 titulaires et 4 suppléants de 75 à 99 salariés ;
- 5 titulaires et 5 suppléants de 100 à 124 salariés ;
- 6 titulaires et 6 suppléants de 125 à 149 salariés.

En conséquence, la répartition des sièges entre les collèges électoraux est ainsi convenue :

- 1er collège "ouvriers et employés" : 1 titulaire, 1 suppléant ;
- 2ème collège "chefs de service" : 1 titulaire, 1 suppléant.
- 3ème collège "journalistes" : 1 titulaire, 1 suppléant.

Article 2 – DATE ET LIEU DE SCRUTIN

Le premier tour de scrutin est fixé pour l'ensemble des collèges au 21 décembre 2004 et le second tour éventuel au 04 janvier 2005.

Conformément aux articles L. 423-2 et L. 433-2, le premier tour des élections est réservé aux organisations syndicales. Un deuxième tour sera organisé dans l'hypothèse où, au premier tour, il n'y aurait pas de candidat ou dans l'hypothèse où le quorum ne serait pas atteint.

Les scrutins se dérouleront pour tous les collèges dans les locaux d'ACTION COMMERCIALE situés 56 rue de Paris, Boulogne-Billancourt, dans la salle de réunion située au rez-de-chaussée, de 13H30 à 15 heures.

Des isoloirs seront installés dans les salles du scrutin

Article 3 – LISTES ELECTORALES

Les listes électorales, établies par la direction pour chaque collège seront affichées dans les locaux d'ACTION COMMERCIALE et de AM EDITION sur les panneaux réservés à la direction le lendemain de la signature du protocole préélectoral.

Ces listes mentionneront les noms, prénoms, date de naissance, date d'embauche et le nom de la société-employeur des électeurs.

Il est rappelé ci-après les conditions pour être électeur :

- avoir 16 ans accomplis ;
- travailler depuis au moins trois mois dans l'entreprise ;
- ne pas avoir été frappé d'une condamnation prévue aux articles 5 et 6 du Code électoral.

En ce qui concerne les rédacteurs rémunérés à la pige, seront inscrits sur les listes électorales en tant qu'électeurs ceux répondant aux 2 critères cumulatifs suivants :

- Avoir au moins 6 bulletins de salaire sur les 12 derniers mois précédant le premier tour du scrutin, et
- Avoir au moins un bulletin de salaire sur les 3 mois précédant le premier tour du scrutin.

Toute contestation relative à la liste électorale doit être présentée dans les trois jours qui suivent l'affichage des listes électorales, auprès du Tribunal d'instance de Boulogne-Billancourt.

Article 4 – LISTES DES CANDIDATS

Il est rappelé les conditions pour être éligible :

- avoir la qualité d'électeur ;
- avoir 18 ans accomplis ;
- travailler dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins ;
- ne pas avoir été déchu de ses fonctions syndicales ;
- pour les salariés à temps partiels et les pigistes réguliers travaillant simultanément dans plusieurs entreprises, ne pas avoir fait le choix d'être candidat dans une autre entreprise.

Pour des raisons matérielles tenant à l'organisation du vote par correspondance, les dates limites de dépôt de candidatures sont fixées pour le premier tour au 6 décembre 2004 à 18 heures et pour le second tour au 22 décembre 2004 à 18 heures.

Les listes des candidats, établies par collège en distinguant titulaires et suppléants seront déposées contre récépissé au service du personnel.

Elles seront affichées par la direction, sur ses panneaux dans les locaux d'ACTION COMMERCIALE et de AM EDITION, le lendemain de la date limite de dépôt.

Article 5 – PROPAGANDE ELECTORALE

Au premier tour, les organisations syndicales pourront remettre à Bernadette BOUMARD leurs tracts électoraux – consistant chacun en un feuillet 21 X 29,7 - jusqu'au 6 décembre 2004 pour qu'ils soient joints aux bulletins et enveloppes envoyés aux salariés devant voter par correspondance.

De même au second tour les candidats pourront remettre à Bernadette BOUMARD leurs tracts électoraux jusqu'au 22 décembre 2004.

Article 6 – BULLETINS DE VOTE

Les bulletins de vote, imprimés par la direction, porteront très lisiblement l'en-tête ou les initiales de l'organisation syndicale qui présente la liste.

Les bulletins de vote seront pour les titulaires d'une couleur identique à celle des enveloppes "Titulaires", pour les suppléants d'une autre couleur identique à celles des enveloppes "Suppléants".

Aucune couleur ne différenciera les différentes listes. Les bulletins de vote seront de couleurs différentes selon les collèges.

Article 7 – VOTE PAR CORRESPONDANCE

Tous les salariés absents pour congés payés ou autorisés, repos, maladie, maternité, travail de nuit ou déplacement professionnel pourront voter par correspondance. Les journalistes pigistes électeurs voteront par correspondance sans avoir à en faire la demande.
Les électeurs votant par correspondance recevront sans en faire la demande:

- Une note explicative ;
- Les bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des différentes listes de leur collège électoral ;
- Les enveloppes destinées à recevoir les bulletins de couleur différente pour les titulaires et les suppléants ;
- Une enveloppe timbrée et adressée au Président du Bureau, Election Professionnelle, 140 rue rue Gallieni, 92641 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX. Cette enveloppe, mentionnant au dos le nom, prénom et collège électoral de l'électeur, recevra les enveloppes contenant les bulletins de vote. Elle devra être signée par l'électeur.
- Les enveloppes seront remises chaque jour au président du bureau par le responsable du courrier en présence de _____ ou un autre représentant de la direction. Le nombre d'enveloppes reçues ainsi que le nom de l'expéditeur seront consignés sur un document signé des 2 parties.

Les documents nécessaires au vote par correspondance seront adressés aux électeurs concernés au plus tard le 7 décembre 2004 pour le premier tour et le 27 décembre 2004 pour le second tour.

Les enveloppes expédiées par les électeurs seront remises non ouvertes au bureau de vote avant la clôture du scrutin. Elles seront ouvertes par le Président en présence des deux assesseurs et du représentant de la direction.

Article 8 - BUREAU DE VOTE

Le bureau de vote est composé de trois électeurs : un président et deux assesseurs. Pour le 1er tour, le président et les assesseurs seront désignés avant la date du scrutin par les organisations syndicales. En cas de second tour, par les candidats libres. Les parties s'efforceront de choisir les membres du bureau parmi les salariés des deux entités.

Trois urnes sont à la disposition des électeurs dans le bureau de vote. Chaque urne sera marquée de la couleur correspondant aux enveloppes qui lui sont destinées (titulaires ou suppléants).

Les assesseurs pointent sur deux listes distinctes, fournies par la direction, le nom des électeurs ayant voté.

Un représentant de la direction assiste aux opérations électorales.

A l'issue du scrutin, le bureau de vote procède au dépouillement proclame les résultats et signe 4 exemplaires du procès-verbal.

Article 9 - AFFICHAGE DU PROTOCOLE

Un exemplaire du présent protocole fera l'objet d'un affichage dans les locaux d'ACTION COMMERCIALE et d'AM EDITION pour l'information de l'ensemble du personnel. Un second exemplaire sera adressé à l'inspection du travail, l'entreprise conservant le dernier exemplaire.

Fait en cinq exemplaires à Boulogne-Billancourt, le 30 novembre 2004

Pour la direction

Pour le SNJ

Pour la CGT

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX PRIMES D'ANCIENNETE DES PIGISTES REGULIERS DE L'AFP

ENTRE :

L'AGENCE FRANCE-PRESSE,

D'une part,

ET :

Les ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES,

D'autre part.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n°74-630 du 4 juillet 1974, dite Loi Cressard.

Il a pour objet la mise en place des modalités de versement des primes d'ancienneté professionnelle et d'entreprise aux journalistes pigistes réguliers de l'AFP.

Les parties conviennent que cette mise en place ne peut être menée à bien sans qu'un certain nombre de règles d'application soient définies.

Après avoir consulté le comité d'entreprise de l'AFP, il a été défini les règles d'application suivantes :

Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires

Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à tout « bénéficiaire », tel que défini ci-dessous, de l'AFP en France et dans les Dom-Tom.

Définition du bénéficiaire

Sera considéré comme bénéficiaire tout journaliste pigiste régulier collaborant en France et dans les Dom-Tom et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- nombre de piges : au moins 3 relevés de piges par an
- montant des piges : au minimum 3.500 euros par an
- possession de la carte de presse professionnelle

Article 2 : Notion de primes d'ancienneté

Les parties signataires s'accordent sur les définitions suivantes :

Prime d'ancienneté dans la profession : temps pendant lequel l'intéressé a exercé le métier de journaliste professionnel (date de délivrance de la carte de presse régulièrement renouvelée).

Prime d'ancienneté dans l'entreprise : temps pendant lequel l'intéressé est employé comme journaliste professionnel à l'AFP.

Article 3 : Critères et modalités servant à calculer les primes d'ancienneté

Pour totaliser une année d'ancienneté, il convient de remplir les critères fixés à l'article 1 du présent accord au cours de l'année civile précédent celle de son versement et, pour l'ancienneté dans la profession, avoir fait renouveler sa carte professionnelle l'année précédent celle de son versement.

Conformément aux dispositions conventionnelles, le taux de la prime diffère selon que l'ancienneté est acquise dans la profession ou dans l'entreprise :

- dans la profession :
3% pour 5 ans d'exercice
6% pour 10 ans d'exercice
9% pour 15 ans d'exercice
11% pour 20 ans d'exercice

- dans l'entreprise
2% pour 5 ans d'entreprise
4% pour 10 ans d'entreprise
6% pour 15 ans d'entreprise
9% pour 20 ans d'entreprise

Article 4 : Modalités de versement

Les primes d'ancienneté seront versées à la fin du mois de janvier de l'année suivante, avec le treizième mois, pour tout bénéficiaire remplissant les conditions, telles que définies à l'article 1 du présent accord, au cours des douze mois précédents ou, en cas de rupture du contrat de travail, le dernier mois de paie.

Article 5 : Modalités d'exécution de l'accord

Le présent accord s'appliquera à compter du 1er janvier 2005. Ainsi, pour déterminer la population des bénéficiaires, les conditions cumulatives prévues à l'article 1 doivent être remplies au 31 décembre 2004.

Article 6 : Obligation du journaliste régulier de l'AFP

Pour bénéficier du versement de la prime d'ancienneté en janvier 2005, le journaliste pigiste régulier devra remplir une attestation sur l'honneur précisant la date de première délivrance de sa carte de presse et en joindre la copie. Pour les années suivantes, le journaliste pigiste régulier devra adresser au service du personnel et de la paie la photocopie recto/verso de sa carte professionnelle.

Article 7 : Commission de suivi

Une commission composée de représentants de la Direction et d'un membre de chaque organisation syndicale se réunira une fois par an, au cours de la première quinzaine de janvier, pour examiner les situations individuelles « à la marge » des conditions énoncées à l'article 1 du présent accord notamment pour tenir compte d'une baisse sensible des piges dans l'année.

Article 8: Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé selon les dispositions prévues au code du travail.

Cependant, les parties signataires s'accordent pour se retrouver, à l'initiative de la Direction, pour examiner les conditions et les modalités ainsi instituées fin 2007.

Fait à Paris, le _____ 2004,

En 15 exemplaires originaux,

Pour l'Agence France-Presse :

Pour les Organisations syndicales :

- L'Union Syndicale des Journalistes CFDT- Syndicat National de l'Ecrit, représenté par

- Le Syndicat de la Presse Communication (S.P.C.) – CFE-CGC, représenté par

- Le Syndicat National des Journalistes (SNJ), représenté par

- Le Syndicat Général des Journalistes Force Ouvrière- SGJ-FO, représenté par

- Solidaires-Unitaires-Démocratiques (SUD-AFP), représenté par

- La Fédération Française des Syndicats de la Communication Ecrite, Graphique, du Spectacle et de l'Audiovisuel- CFTC, représenté par

- Le Syndicat National des Journalistes-CGT, représenté par

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS DE COLLABORATION DES JOURNALISTES REMUNERES A LA PIGE (JOURNALISTES-PIGISTES) DE GROUPE LIAISONS SA

ACCORD D'ETAPE N° 1

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société GROUPE LIAISONS SA (GLSA), société anonyme au Capital de 6.400.000 Euros
Représentée par Monsieur , agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les Organisations syndicales :

CGT
SNJ
CFTC
CGC
FO

D'autre part

Il est conclu le présent Protocole d'Accord d'Etape régissant les conditions de collaboration des journalistes-pigistes du groupe Liaisons.

Préambule

L'objet du présent protocole est d'éclaircir et de définir un certain nombre de règles afférentes aux conditions de collaboration des journalistes-pigistes, la rémunération à la pige ne permettant pas à elle seule de qualifier avec certitude l'ensemble de leurs conditions de travail.

La pige ne relève ni d'un statut, ni d'un type de contrat de travail particulier. Il s'agit d'un mode de rémunération s'appliquant à un travail rédactionnel payé à la tâche sans référence à un lieu ou une durée de travail. Pour les journalistes professionnels, il existe une présomption de contrat de travail au titre de l'article L 761-2 du Code du travail.

I – REMUNERATION

Il est précisé que tous les journalistes rémunérés à la pige, qu'ils soient ou non titulaires de la carte professionnelle, sont payés en salaires avec cotisations au régime général de la Sécurité sociale. Seuls sont rémunérés en droits d'auteur, régime Agessa, les médecins, juristes ou autres spécialistes ayant une autre activité principale.

1/ Détermination de la rémunération :

- Chaque rédaction détermine librement son barème minimal de piges, en fonction de la nature des travaux confiés aux pigistes, des différentes rubriques et spécificités techniques de la publication, etc. Cela étant, le barème ainsi établi doit être appliqué à tous les pigistes sans discrimination. Ce barème minimal doit être appliqué à tous les pigistes, mais des majorations pourront être prévues du fait de contraintes particulières comme l'urgence, l'éloignement, la difficulté du sujet.

- La commande d'une pige à un journaliste-pigiste doit donner lieu à l'émission d'un accord de pige (Cf. Annexe 1) signé par les deux parties. C'est ce document contractuel qui vaudra acceptation par les deux parties de la nature des travaux confiés et de la rémunération perçue en retour.

- Le paiement des piges devra intervenir au plus tard à la fin du mois suivant celui de la remise de la copie.

2/ Les éléments de la rémunération :

- A la rémunération brute de la pige s'ajoutent $1/12^{ème}$ au titre du prorata de $13^{ème}$ mois et $1/10^{ème}$ au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés. Ces trois éléments de la rémunération sont versés simultanément à chaque émission d'un bulletin de paie.

- A la rémunération décrite ci-dessus viennent se rajouter le cas échéant des primes d'ancienneté, liées à l'ancienneté dans l'entreprise et / ou à l'ancienneté dans la profession. Les pourcentages et tranches d'ancienneté qui s'appliquent sont ceux décrits dans la convention collective nationale de travail des Journalistes. Il appartient aux journalistes-pigistes d'apporter la preuve de leur date de première obtention de carte de presse, afin de bénéficier de la prime d'ancienneté dans la profession. L'ancienneté dans l'entreprise court à partir de la date de première collaboration sur une publication.

- En l'absence d'un barème de piges dans la presse d'information spécialisée et dans l'entreprise, l'assiette servant de base au calcul des primes d'ancienneté (article 23 de la convention collective des journalistes) est constituée d'un montant brut égal à 50 % de la valeur des piges payées sur le mois considéré. Ce pourcentage correspond au différentiel existant au sein du Groupe Liaisons SA entre les minima en vigueur dans la société et le salaire moyen des journalistes par niveau de coefficients. Cette disposition prendra effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2001.

- Il est précisé qu'à partir du moment où la Fédération Nationale de la Presse d'Information Spécialisée adopterait un barème de piges pour la profession ou accord d'entreprise, ce barème se substituerait de droit à la règle ci-dessus énoncée.

- Les augmentations du tarif des pige seront revues aux mêmes échéances que celles des augmentations générales de salaire, avec obligation d'augmenter ce tarif au moins tous les 2 ans ; par ailleurs un barème de minima de piges sera mis en place au plus tard le 31 juillet 2002.

3/ Eléments annexes à la rémunération :

- Participation : les pigistes rémunérés en salaire bénéficient du régime de participation en vigueur dans l'entreprise selon les clauses particulières de cet accord.

- Droits d'auteur : les journalistes-pigistes bénéficieront d'une rémunération au titre des droits d'auteur en fonction des clauses spécifiques y afférentes dans ces accords.

4/ Frais :

Les remboursements de frais et les remboursements du transports dans le cadre des déplacements seront réglés conformément aux procédures du groupe.

II – DEFINITION DU PIGISTE REGULIER

Afin de pouvoir faire bénéficier les pigistes travaillant de façon régulière d'un certain nombre d'avantages, les parties signataires sont convenues d'établir en premier lieu la définition du pigiste « régulier ». Seuls les journalistes-pigistes répondant aux critères du « pigiste régulier » pourront bénéficier de certains des avantages ci-après décrits.

Le pigiste régulier est celui qui compte sur les 12 derniers mois (le point pour déterminer les bénéficiaires est fait les 1er janvier et 1er juillet de chaque année) :

- 6 bulletins de paie au moins (3 pour les parutions trimestrielles), quel que soit le montant de sa rémunération,

ou

- 3 bulletins de paie au moins, pour une rémunération brute annuelle totale d'un montant minimum de 1,5 fois le SMIC mensuel.

Cette définition du pigiste régulier sera unique dans tous les cas où il est fait référence à la notion de pigiste régulier (élections, information, 1% logement…). Elle se substitue à celles existantes dans les accords antérieurs.

III – EMPLOI / FORMATION

L'emploi

Les journalistes-pigistes travaillant de façon régulière pour une rédaction sont, à compétence et profil équivalents, prioritaires par rapport à des candidats extérieurs lors d'un recrutement au sein de la rédaction.

La Formation

A compter du nouvel exercice, soit 2002, les parties signataires prennent l'engagement de faciliter l'accès des journalistes-pigistes, plus particulièrement de ceux réputés réguliers, à la formation professionnelle. Cet engagement passe notamment par une répartition plus proportionnelle des masses salariales en présence. Les journalistes-pigistes recevront les mêmes informations que les salariés permanents en ce qui concerne la formation. Leurs demandes seront examinées au même titre que celles des salariés permanents.

IV – DIVERS AVANTAGES SOCIAUX

Accès au RIE et Titres Restaurant

Les pigistes qui viennent travailler sur site, se verront attribuer un titre restaurant par jour travaillé sur le site de Valmy (en fonction des règles de répartition de coût en vigueur dans la société) ou un badge d'accès au RIE sur le site de Rueil (au barème minimal pour la répartition part employeur, part salarié), qu'ils soient réguliers ou non.
Les journalistes-pigistes ne travaillant pas sur site, pourront obtenir des titres restaurant s'ils sont pigistes réguliers, pour les seuls mois effectivement rémunérés, à raison d'un titre par tranche de 80 € de salaire brut, avec un plafond fixé à 10 titres par mois, et un seuil de déclenchement minimal fixé à 150 €.

Remboursement Transport

Le journaliste-pigiste n'étant pas attaché à un lieu de travail particulier, ses frais de déplacement lui seront remboursés conformément aux normes en vigueur dans le groupe, sur présentation de justificatifs, en fonction des accords particuliers mentionnés sur les bons de commande de piges.
Les journalistes-pigistes ne bénéficient pas du remboursement de la carte orange.

Remboursement de Frais

Les journalistes-pigistes doivent pour obtenir le remboursement de leurs frais professionnels se conformer à la procédure en vigueur au sein du Groupe Liaisons, à partir du moment où l'autorisation leur est donnée par la rédaction d'engager ces frais (Cf. bon de commande de pige).

Accès aux œuvres sociales et culturelles du Comité d'Entreprise

Cet accès est ouvert aux journalistes-pigistes réguliers selon les normes arrêtées par les élus de cette instance.

Accès au 1% Logement

Les pigistes réguliers bénéficient de l'accès au 1% logement au même titre et selon les mêmes conditions d'ancienneté que les salariés permanents.

Couverture maladie

Les pigistes réguliers bénéficieront des visites médicales annuelles ainsi que du maintien de salaire sans application de la subrogation (déduction faite des indemnités journalière de sécurité sociale), sur la base de la rémunération perçue les 12 derniers mois, en cas de maladie, maternité ou accident du travail, dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention collective nationale des journalistes.
De plus le délai de carence de 3 jours de la sécurité sociale, sera pris en charge aux conditions ci-dessus, si l'ancienneté du pigiste régulier est supérieure à 1 an.

V – INFORMATION, COMMUNICATION ET REPRESENTATION

Les journalistes-pigistes réguliers auront un accès à l'information émanant de la direction similaire au niveau d'information des salariés permanents. Cette information est notamment véhiculée lors de la distribution des bulletins de paie.

Ils recevront notamment une information spécifique à la structure de la DRH, afin de savoir à qui s'adresser en fonction des sujets à aborder, ainsi qu'une information relative à la représentation du personnel.

VI – CLAUSES DIVERSES

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2002 (sauf application article I, paragraphe 2, alinéas 2 et 3 pour l'ancienneté).

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année, avec bilan à l'issue de la première année, et ensuite tacite reconduction. Il pourra à tout moment être dénoncé par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec AR.

Pour l'année 2002, première année d'application il est prévu une clause de rendez-vous le 30/09/2002.

Poursuite des négociations

Les parties signataires du présent accord d'étape s'engagent à continuer les négociations.

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'en deux exemplaires au Greffe des Prud'hommes compétents.

Fait à PARIS

Le 18 avril 2002

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS DE COLLABORATION DES JOURNALISTES REMUNERES A LA PIGE (JOURNALISTES-PIGISTES) DE GROUPE LIAISONS SA

ACCORD D'ETAPE N° 2

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société GROUPE LIAISONS SA (GLSA), société anonyme au Capital de 6.400.000 Euros
Représentée par Monsieur , agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les Organisations syndicales :

CFDT
CGT
CGT
SNJ
CFTC
CFE-CGC

D'autre part

Il est conclu le présent Protocole d'Accord d'Etape régissant les conditions de collaboration des journalistes-pigistes du groupe Liaisons.

Préambule

L'objet du présent protocole est d'éclaircir et de définir un certain nombre de règles afférentes aux conditions de collaboration des journalistes-pigistes, la rémunération à la pige ne permettant pas à elle seule de qualifier avec certitude l'ensemble de leurs conditions de travail.

Cet accord d'étape vient s'inscrire dans la continuité du premier accord signé en avril 2002.

I – REMUNERATION : introduction d'un barème minimal pour les piges

Détermination de la rémunération :

- Chaque rédaction détermine librement son barème de piges, en fonction de la nature des travaux confiés aux pigistes, des différentes rubriques et spécificités techniques de la publication, etc. Cela étant, afin de maintenir une certaine cohérence entre les pratiques tarifaires des différentes rédactions du Groupe, les parties signataires sont convenues, conformément à l'engagement pris lors de la signature du protocole d'étape n° 1, de déterminer un barème minimal pour les piges, qui devra être appliqué à tous les pigistes collaborant avec le Groupe Liaisons sans discrimination. Ce barème minimal doit être appliqué à tous les pigistes, mais des majorations pourront être prévues du fait de contraintes particulières comme l'urgence, l'éloignement, la difficulté du sujet. L'introduction d'un barème minimal ne doit pas remettre en cause les pratiques tarifaires actuelles qui seraient d'ores et déjà d'un niveau supérieur aux minima décrits ci-dessous.

- Le tarif minimum de rémunération du feuillet (un feuillet équivaut à 1.500 signes) est fixé à 50 €uros bruts hors charges, hors congés payés et hors 13ème mois.

- Pour les journalistes stagiaires, afin de faciliter leur intégration dans la société sans pénaliser les rédactions, les tarifs minima sont fixés comme suit :
  - Pour un journaliste stagiaire première année : 45 €uros bruts du feuillet, hors charges, hors congés payés et 13ème mois
  - Pour un journaliste stagiaire 2ème année ou pour un diplômé d'une école reconnue par la profession dans la première année suivant l'obtention du diplôme : 47,50 €uros bruts hors charges, hors congés payés et 13ème mois

- Certaines publications du Groupe ont aujourd'hui des pratiques tarifaires de rémunérations des feuillets qui restent très en-deçà du nouveau barème de piges. Pour ces deux publications, les parties sont convenues de relever progressivement le prix du feuillet, l'objectif étant qu'ils puissent à terme rejoindre le niveau minimum appliqué à toutes les rédactions du Groupe.

  L'échéancier de ces publications est le suivant :

  - Journal de la Marine Marchande :
    - 35 €uros bruts (hors charges, CP et 13ème mois) à compter du 1er juin 2004
    - 42 €uros bruts (hors charges, CP et 13ème mois) à compter du 1er janvier 2005
    - 50 €uros bruts (hors charges, CP et 13ème mois) à compter du 1er janvier 2006

  - Carrosserie :
    - 40 €uros bruts (hors charges, CP et 13ème mois) à compter du 1er juin 2004
    - 45 €uros bruts (hors charges, CP et 13ème mois) à compter du 1er janvier 2005
    - 50 €uros bruts (hors charges, CP et 13ème mois) à compter du 1er janvier 2006

- Il est précisé que le relèvement du tarif du feuillet des publications qui restent à ce jour en-deçà des minima ci-dessus décrits devra s'accompagner d'une hausse corrélative du budget piges dédié aux rédactions concernées.

- Par ailleurs, à partir du moment où la Fédération Nationale de la Presse d'Information Spécialisée adopterait un barème de piges pour la branche, ce barème se substituerait de droit à la règle ci-dessus énoncée s'il s'avérait plus avantageux pour les pigistes que celui entrant en vigueur dans la société.

- La progression du barème minimal entrant en vigueur sera étudié aux mêmes échéances que les augmentations générales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

II – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter du 1er juillet 2004.

III - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année, avec bilan à l'issue de la première année, et ensuite tacite reconduction. Il pourra à tout moment être dénoncé par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec AR.

IV - Poursuite des négociations

Les parties signataires du présent accord d'étape s'engagent à continuer les négociations.

V - Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'en deux exemplaires au Greffe des Prud'hommes compétents.

Fait à PARIS, le 7 juillet 2004

Pour les organisations syndicales :

Pour la Direction :

DRH GROUPE

CFDT
CGT
SNJ
CFTC
CFE-CGC

cx

P R O T O C O L E D ' A C C O R D

ENTRE

La Direction de l'Agence Reuter, 101 rue Réaumur, Paris 2°, représentée par Monsieur G I Ratzin, Directeur du Personnel,

ET

la C.F.D.T., représentée par Monsieur
le S.N.J., représentée par Mademoiselle

OBJET : Journalistes rémunérés à la pige

IL A ETE DECIDE CE QUI SUIT :

1. **Relevé de piges** : Les journalistes rémunérés à la pige peuvent adresser, pour le 22 du mois au plus tard, un relevé de leurs piges au Rédacteur en Chef du Service Reportage (News Editor). Ce dernier leur en retourne une copie mentionnant les rémunérations correspondantes. Tout papier commandé ou accepté est rémunéré.

2. **Barême** : Une fois par an, la Direction de la Rédaction procède à une révision du barême des piges en vigueur, afin de leur appliquer les augmentations indiciaires applicables dans la presse quotidienne parisienne.
Il sera procédé chaque année à une révision à compter du 1er juillet après accord des parties signataires.

3. **Prime d'ancienneté** : Les journalistes rémunérés à la pige bénéficient des primes d'ancienneté dans la profession et dans l'entreprise dans les conditions prévues par la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes.
En ce qui concerne l'ancienneté dans l'entreprise, est retenue pour une année d'ancienneté toute année civile où le journaliste a gagné au minimum 50 % du SMIC annuel. Le versement de la prime d'ancienneté dans l'entreprise est ouvert au 1er janvier 1989. En d'autres termes, un pigiste ayant débuté sa collaboration avec Reuter antérieurement au 1er janvier 1984 et remplissant les conditions de rémunération prévues au présent article bénéficiera de cette prime d'ancienneté d'entreprise à compter du 1er janvier 1989.
En ce qui concerne l'ancienneté dans la profession, elle est prise en compte d'après la date portée sur l'attestation délivré par la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels. Une régularisation interviendra pour les personnes concernées, au plus tard le 30 septembre 1989.

4. **Frais de Reportage** : Les journalistes rémunérés à la pige perçoivent les mêmes frais de reportage que les autres membres du personnel, et selon les mêmes critères d'attribution.

5. **Prime de productivité** : A compter du 1er mai 1989, les journalistes pigistes travaillant sur écran autre que Tandy bénéficient de l'accord du 21 avril 1981, prévoyant notamment des contrôles ophtalmologiques annuels et le versement de la prime de productivité.
Les journalistes rémunérés à la pige travaillant pour le Service Télévision bénéficient de la prime de productivité de desk comme leurs confrères mensualisés de ce Service. Si la conception de leur poste de travail devait être modifiée, les parties signataires étudieraient s'il convient de leur verser la prime de desk ou celle des reporters.

.../...

6. 13ème mois : Afin de tenir compte de l'ensemble des rémunérations, y compris les congés payés, pour le calcul du treizième mois, un ajustement sera effectué en fin d'année.

7. Pigistes réguliers : En collaboration avec les syndicats SNJ et CFDT de la Rédaction, la Direction établit tous les six mois une liste de pigistes réguliers, travaillant depuis au moins six mois et ayant gagné au minimum le SMIC en moyenne.
Ces pigistes béneficient des dispositions de l'article 36 de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes concernant le maintien du salaire en cas d'arrêt maladie, maternité ou accident du travail. L'adhésion facultative au contrat d'Assurance Groupe Prévoyance Euravie leur est proposée, ainsi qu'à la Mutuelle de la Presse.
Les pigistes réguliers recevront une circulaire rappelant les délais de remise des arrêts de travail et les conditions nécessaires au maintien du salaire, ainsi qu'un questionnaire leur demandant s'ils sont intéressés par l'adhésion facultative à Euravie et à la Mutuelle de la Presse.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er juin 1989.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties sous réserve du respect d'un délai de préavis de trois mois.

Un exemplaire du présent protocole sera adressé à chacun des journalistes rémunérés à la pige actuellement en activité, ainsi qu'à tout nouveau collaborateur à la pige, rédacteur ou photographe.

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du 2° arrondissement et en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil des Prudhommes de Paris.

Paris, le 14 juin 1989.

G I Ratzin
Directeur du Personnel

Délégué Syndical
C.F.D.T.

Déléguée Syndicale
S.N.J.

CHARTE DES PIGISTES

ENTRE

Jean-Marie COLOMBANI, Président du Directoire

ET

représentant le SNJ
représentant le SNJ-CGT
représentant la SNE-CFDT

La Direction du Monde et les trois syndicats représentatifs de la rédaction ont décidé de cosigner une charte des droits des pigistes.

Elle leur est apparu nécessaire afin d'éviter que dans la pratique quotidienne, la réglementation en vigueur puisse subir quelques entorses.

Préambule :

Les signataires de la charte rappellent que les pigistes titulaires de la carte de presse sont des journalistes à part entière régis par la Convention collective nationale de travail des journalistes. Ils rappellent également que la loi Cressard (1974) assimile les relations entre le pigiste et l'éditeur de presse qui l'emploie à un contrat de travail en bonne et due forme.

1 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTE

La charte s'applique à tout journaliste professionnel, c'est-à-dire *"qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques (..) et qui en tire le principal de ses ressources" (Article L761-2 du Code du travail).*

2 - PROTECTION SOCIALE DU PIGISTE

Le Monde cotise pour lui à l'assurance maladie, à l'assurance vieillesse, à l'assurance chômage, à l'assurance accident du travail ainsi qu'à la formation et au financement du comité d'entreprise. En conséquence, le pigiste est couvert contre le risque décès, la maladie, le chômage et l'accident du travail.
En cas d'arrêt maladie ou maternité, *Le Monde* complète l'indemnité versée par la Sécurité Sociale sur la base du salaire moyen perçu au *Monde* pendant les douze derniers mois. Pour obtenir ce complément, la pigiste doit être *"régulier"*, c'est-à-dire :

- que son ancienneté dans l'entreprise doit excéder un an ; que plus de la moitié de ses revenus doit provenir de son activité au *Monde ;*

- qu'il doit avoir effectué au moins dix piges dans l'année.

J.F. J.P.6.

Afin de pouvoir percevoir le complément de rémunération, le pigiste doit fournir la déclaration d'arrêt maladie, le décompte des IJSS et une déclaration sur l'honneur certifiant que plus de la moitié de ses revenus proviennent de son activité au *Monde*.
Il est prévu que la direction examine avec les représentants syndicaux les cas des pigistes ne pouvant prétendre au qualificatif de *"régulier"*.

3 - DROITS ANNEXES

- Le pigiste a accès au restaurant d'entreprise.

- Il bénéficie du plan de formation, du congé individuel de formation ainsi que du congé et de la convention de conversion.

- Il bénéficie des accords de participation et d'intéressement signés dans l'entreprise suivant les modalités prévues par les accords respectifs.

- Le pigister participe à la vie syndicale de l'entreprise ; il est électeur et éligible aux différentes élections aux conditions prévues dans les accords préélectoraux.

4 - SALAIRES

Le barême des rémunérations applicable au pigiste est, au minimum, celui des quotidiens parisiens augmenté de 11,4 % afin de tenir compte de la réduction du temps de travail à 35 heures, **soit 0,26667 francs le signe ou 400 francs le feuillet de 25 lignes à 60 signes par ligne (à la date de la signature de cette charte**). Ce barême est réévalué au ryhtme des augmentations générales indiciaires négociées en Presse parisienne.

En plus du versement du 13ème mois et des congés payés, la rémunération du pigiste est augmentée du pourcentage d'ancienneté dans les mêmes conditions que celles prévues pour les titulaires à l'article 10 de l'accord d'entreprise du 1/09/1997.

5 - CHUTE IMPORTANTE DE REMUNERATION

Lorsqu'une initiative du *Monde* aboutit à réduire de façon importante (plus de 25 %), sur une année, la rémunération du pigiste, il est considéré que la direction a introduit une modification substantielle du contrat de travail.

Le pigiste a, alors, le choix entre :

- rompre définitivement le contrat de travail en obtenant le paiement intégral des indemnités conventionnelles ; dans cette hypothèse, il sera licencié dans les formes légales de façon à obtenir le bénéfice des indemnités de chômage ;

- conserver le contrat de travail, mais en obtenant une indemnisation partielle égale à un mois de la différence de rémunération constatée par année d'ancienneté dans l'entreprise.

J.P.G.

6 - GARANTIES CONTRE LA PRECARITE

Les syndicats de journalistes signataires de la charte reconnaissent que le pigiste est indispensable à la fabrication d'un organe de presse, lorsqu'il intervient dans les domaines et à des moments où *Le Monde* serait incapable d'employer des rédacteurs à plein temps et à durée déterminée.

Afin de contribuer à la souplesse du fonctionnement du journal, ils acceptent que la direction soit dispensée de remplir, à chaque fois, un document formel de commande de pige ; ils veilleront à ce que cette simplification ne donne pas lieu à des abus. Dans le même esprit, ils acceptent qu'une nouvelle publication du groupe *Le Monde* puisse employer avec la plus grande souplesse des pigistes pendant au maximum les douze mois qui suivent son lancement.

En revanche, désireux d'éviter le développement de la précarité, direction et syndicats signataires s'accordent à dire que tout poste rédactionnel pérenne doit être occupé par un CDI. Dans le cadre des lois existantes, le CDD et la période d'essai limitée à six mois permettent de tenir compte des nécessités de l'entreprise.

Jean-Marie COLOMBANI Président du directoire

Pour le SNJ

Pour le SNJ-CGT

Pour la SNE-CFDT

rfi

05/03/03

13 MARS 2003

SIGNATURE D'UN D'ACCORD DIRECTION-SYNDICATS SUR LES CORRESPONDANTS-PIGISTES

La Direction de RFI a signé un accord avec les organisations syndicales, ce mercredi 5 mars à 20h, portant sur la revalorisation de divers éléments relatifs à la rémunération, à la couverture sociale et à l'équipement des correspondants-pigistes. Le dernier accord datait de 1996.

Les points de l'accord sont les suivants :

1 - Harmonisation pour l'ensemble des rédactions de RFI et revalorisation des tarifs des correspondants (Français et étrangers) de allant de 6,66% jusqu'à 12,75% pour les papiers et sons qui représentent le plus gros volume des correspondances. Les tarif des papiers et des sons seront à nouveau augmentés à hauteur de 2% le 1er juillet 2004 et de 2% le 1er juillet 2005. **Le tarif de la pige sport est aligné sur le tarif « papier », ce qui représente une augmentation allant de 57,97% à 73,23%.**

2 - Mise en place d'un nouveau système de protection sociale adapté pour les correspondants français à l'étranger (frais de santé et retraite).

3 - Lancement immédiat d'une étude auprès de plusieurs compagnies d'assurance destinée à couvrir tous les correspondants (Français et étrangers) pour le risque Accident du Travail pouvant entraîner une invalidité temporaire. Les autres risques sont déjà couverts.

4 - Renforcement des liens avec tous nos correspondants (Français et étrangers) par :

- la nomination d'un interlocuteur, chargé de résoudre les questions administratives.
- une information sur la vie de l'entreprise et tous sujets les concernant avec la publication d'une lettre trimestrielle.

5 - Attribution d'une régie d'avance, sous conditions du volume de collaboration ; ce système permettra aux correspondants (Français et étrangers) d'assurer certaines dépenses sans en faire l'avance.

6 - Mise à disposition de matériels : cartes téléphoniques, matériels d'enregistrement et de montage simple, sous conditions de volume et de régularité de collaboration (Français et étrangers).

Annexe 14

Directive 23-99 de l'UNEDIC

Titre	DIRECTIVE N° 23-99 du 31 mai 1999
Objet	SITUATION DES JOURNALISTES PIGISTES AU REGARD DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE
Origine	Direction des Affaires Juridiques INSH0070

RESUME :

La présente directive rappelle que :

- seule l'une des fins de contrat de travail visées par le code du travail (licenciement, fin de contrat à durée déterminée, démission) permet de considérer que la relation de travail entre le journaliste professionnel rémunéré à la pige et son employeur a cessé ;

- les règles de la délibération n° 28 relatives à l'activité réduite sont applicables aux journalistes pigistes.

UNEDIC

Direction des Affaires Juridiques

Paris, le 31 mai 1999

DIRECTIVE N° 23-99

SITUATION DES JOURNALISTES PIGISTES AU REGARD DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

Madame, Monsieur le Directeur,

Notre attention a été attirée à plusieurs reprises, par les organisations professionnelles de journalistes, sur la situation des journalistes rémunérés à la pige au regard du régime d'assurance chômage.

L'article L.761-2 du code du travail, qui définit la qualité de journaliste professionnel, énonce dans son dernier alinéa que « *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 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* ».

Dès lors, qu'il soit rémunéré à la pige ou non, le journaliste visé par cette disposition relève, en cas de perte d'emploi, de l'annexe I au règlement de l'assurance chômage.

Cette annexe prévoit que peuvent être admis au bénéfice des prestations de chômage les journalistes pigistes dont le contrat de travail a cessé si, par ailleurs, ils remplissent toutes les conditions d'ouverture de droits requises.

La cessation du contrat de travail intervient suite à une résiliation de l'employeur ou du salarié, s'il est à durée indéterminée, ou par l'arrivée du terme, s'il est à durée déterminée.

En conséquence, seule l'une des fins de contrats de travail visées par le code du travail (licenciement, fin de contrat à durée déterminée, démission) permet de considérer que la relation de travail entre le journaliste pigiste et son employeur a cessé.

A cet égard, les mentions « fin de pige », « fin de collaboration », « fin de mission » ou « autre motif » sur l'attestation d'employeur ne peuvent constituer des fins de contrat de travail permettant de considérer que l'intéressé est privé d'emploi.

Les journalistes pigistes peuvent être admis à l'allocation unique dégressive s'ils justifient de l'une des fins de contrat de travail précitées et des jours d'affiliation requis. A cet égard, toutes les périodes durant lesquelles les intéressés ont été liés par un contrat de travail à un employeur de presse doivent être prises en compte. Sont donc éventuellement retenues les périodes durant lesquelles le journaliste pigiste appartient à l'entreprise, même s'il n'a exercé aucune activité du fait de l'absence de travail confié par son employeur.

Par ailleurs, nous vous confirmons que les règles de la délibération n° 28 relatives à l'activité réduite sont applicables au journaliste pigiste, qui est lié à plusieurs employeurs et n'a pas perdu la totalité de ses piges ou qui, en cours d'indemnisation, reprend une activité professionnelle de pigiste.

Cependant, il convient d'observer que les journalistes pigistes ne sont pas rémunérés sur la base de leur temps de travail. Le seuil de 136 heures par mois prévu par la délibération n° 28 n'est pas opérationnel et ne peut donc leur être opposé.

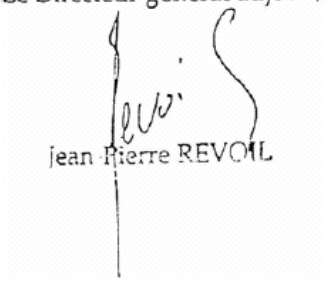
Enfin, il y a lieu de préciser que les journalistes pigistes sont généralement rémunérés à l'issue de la tâche qui leur a été confiée. De ce fait, l'appréciation des gains de cette activité selon une périodicité mensuelle est impossible et le seuil en rémunération ne peut leur être appliqué.

Il doit donc être procédé à une déduction du nombre de jours indemnisables au moment de la perception des revenus de l'activité considérée (cf. circulaire n° 98-16 rubrique 2.2.2.1.).

Par contre, conformément à la délibération n° 3 § 5, en cas de reprise d'activité chez un de ses anciens employeurs, le maintien de l'indemnisation du journaliste pigiste dans le cadre de la délibération n° 28 est subordonné à une décision de la commission paritaire de l'ASSEDIC.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Directeur général adjoint,



Jean Pierre REVOIL