

# **L'atypie standardisée : Incertitudes et hybridité des trajectoires journalistiques en Belgique francophone**

---

Olivier Standaert

Chargé de cours (Assistant Professor)  
à l'École de journalisme de Louvain (EjL),  
Université catholique de Louvain (Belgique) –  
Observatoire de Recherche sur les Médias  
et le journalisme (ORM).

[Olivier.standaert@uclouvain.be](mailto:Olivier.standaert@uclouvain.be)

## Résumé

Le présent article étudie l'hybridation des trajectoires d'insertion professionnelle parmi les nouveaux journalistes de Belgique francophone. Évoluant dans un marché où le volume d'emplois salariés diminue constamment, la majorité des journalistes débutants doivent assurer eux-mêmes la continuité de leur trajectoire durant des périodes tendant à s'allonger. Eu égard aux définitions classiques de l'insertion professionnelle, le marché étudié laisse apparaître des transitions marquées par des formes d'emploi atypiques peu claires en termes de débouchés. Ceci influe sur le degré de mobilité dans et en dehors du marché, sur l'incertitude et l'individualisation des trajectoires professionnelles débutantes.

L'impact de ces situations sur les temporalités subjectives de l'insertion est étudié à partir des nouvelles formes identitaires créées par cette déstandardisation des carrières. Partiellement éloignées des idéaux d'avant-carrière et des valeurs traditionnelles ayant réussi à faire du journalisme une profession plus ou moins bien positionnée dans le champ social, ces formes identitaires reconfigurent la vision de son propre avenir en le fixant souvent sur un horizon de (très) court terme. Cette difficulté à envisager harmonieusement sa trajectoire future, en conformité aux attentes initiales, reconfigure les liens spécifiques que les jeunes journalistes nouent avec un métier dans lequel ils souhaitaient initialement s'installer durablement.

Mots clés : insertion, journalisme, flexibilité, trajectoires professionnelles, précarité

## Abstract

This paper focuses on the hybridization of career paths among younger journalists in French-speaking Belgium. Moving into a market where the number of stable jobs is constantly decreasing, most of journalists have to ensure by themselves the continuity of their professional trajectory during longer periods. Compared to classical definitions of integration, the analysed market reveals uncertain transitions, marked by atypical forms of employment and a high turnover inside and outside the journalistic field. The flexibility, the uncertainty and the individualization of early professional trajectories are others indicators of this unsecure labour market, as well as combinations between journalistic and non-journalistic activities.

We also analyse the consequences of this background on the personal temporalities. The identity forms developed by young journalists partially deny pre-career ideals and traditional values that have succeeded in making journalism a profession relatively well positioned in the social field. These identity forms drastically shape the vision of one's own future, often fixing it on a (very) short-term horizon. This difficulty in considering its future trajectory in a harmonious way reconfigures the specific links that young journalists share with a profession in which they initially wanted to settle permanently.

Keywords: professional integration, young journalists, flexibility, career paths, precariousness

Les formes et les effets de la flexibilisation des ressources humaines sur l'insertion des jeunes journalistes de Belgique francophone sont au cœur d'une appréhension paradoxale : dans ce marché de moins de cinq millions de personnes, l'ensemble des éditeurs souligne plus ou moins volontiers l'obstruction sévissant à l'orée du marché du travail et ses conséquences problématiques pour le renouvellement des rédactions et les carrières des nouveaux entrants. Ceci se base sur une tendance lourde : depuis le début des années 2000, le volume d'équivalents temps plein salariés ne cesse de diminuer (Standaert, 2016). Il est partiellement remplacé par différentes formes d'emplois qualifiées de « particulières » (Givord, 2005) ou d'« atypiques » (Organisation Internationale du Travail, 2016), le plus souvent non salariées, à temps partiel ou à durée déterminée. Elles concrétisent, dans le chef des éditeurs, des objectifs de maîtrise des budgets alloués aux ressources humaines. Les insertions fugitives et les sorties précoces du marché journalistique, les combinaisons de différents statuts et activités, des revenus irréguliers ou insuffisants ainsi qu'une faible lisibilité des carrières à court et moyen terme sont quelques-uns des effets problématiques de l'érosion du volume d'emplois stables. Ce qui peut sembler paradoxal, en Belgique francophone, c'est que pratiquement aucune action collective n'a été menée, de manière structurée et concertée, pour inverser cette tendance particulièrement marquée au sein du secteur des médias d'information générale, mais plus variable dans les secteurs périphériques, comme les maisons de production, la presse professionnelle ou d'entreprise. Les débuts de carrière difficiles sont devenus, par conséquent, une sorte de lieu commun du groupe professionnel, contesté ou regretté par certains, tu ou validé par d'autres.

Cet article a pour but d'analyser, au plus près des individus, les trajectoires d'insertion dans le marché analysé et de montrer comment la gestion flexible des nouveaux journalistes entraîne une standardisation de l'usage et de l'appropriation des formes d'emplois qualifiées d'atypiques ou de particulières. Étudiée au moyen d'une enquête longitudinale et compréhensive des trajectoires d'insertion de 27 journalistes, cette problématique croise notamment la question de l'hybridation des parcours journalistiques au contact d'autres métiers plus ou moins proches, des industries culturelles ou des professions intellectuelles. Elle interroge aussi, à travers un travail d'analyse des formes identitaires, la constitution de temporalités professionnelles profondément marquées par les conditions d'emploi les plus courantes à l'orée du journalisme.

## 1. Caractéristiques générales du groupe d'enquête

Cinquante-quatre entretiens de recherche, menés auprès de 27 journalistes ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ont permis de récolter autant de récits centrés sur les parcours professionnels, leurs aléas, leurs avancées, leurs réussites et leurs désillusions. Ensemble, ces entretiens, menés deux fois avec chaque répondant, réunissent

une cinquantaine d'heures d'enregistrement sur une période de deux ans (2011-2013). Ils ont été précédés de cinq entretiens exploratoires menés auprès d'un échantillon répondant à des caractéristiques identiques : travailler (ou avoir travaillé) de façon rémunérée dans le marché journalistique belge francophone depuis moins de cinq années complètes. Tous les individus ont accepté le cadre fixé préalablement : la sélection des thématiques par le chercheur, l'anonymat garanti aux interlocuteurs, l'accord pour fixer deux rendez-vous espacés de douze à dix-huit mois en fonction des circonstances et des disponibilités mutuelles.

Le groupe d'enquête reflète plusieurs caractéristiques de la morphologie du groupe professionnel à l'entrée de la profession (Standaert, 2016), comme la proportion majoritaire de femmes dans la population des jeunes journalistes. L'âge moyen des répondants lors du premier entretien est de 24 ans, et l'ancienneté moyenne sur le marché du travail journalistique y est de 22,8 mois, soit presque deux années complètes. La grande majorité du groupe d'enquête (25 sur 27) a suivi un cursus de l'enseignement supérieur de type long (cinq années), et tous possèdent une formation spécifique en journalisme, dispensée dans presque tous les cas en Communauté française de Belgique. Le phénomène de l'élévation générale du niveau de formation s'observe par le biais des doubles diplômes de l'enseignement supérieur : douze individus possèdent deux (ou plus de deux) diplômes de ces filières. Ces évolutions reflètent ce que disent d'autres études récentes sur ce thème (Leteinturier, 2014 ; Bouron, Devillard, Leteinturier et Le Saulnier, 2017).

Du point de vue des statuts et des employeurs, les données recueillies lors des entretiens offrent un panorama des statuts représentatif de ceux observés sur un échantillon plus large (Standaert, 2016) : lors du premier entretien, seize individus opèrent sous statut d'indépendant, cinq sous contrat à durée déterminée, trois sous contrat à durée indéterminée (CDI), deux sont indépendants à titre complémentaire et une personne est statutairement au chômage (ce qui ne l'empêche pas d'exercer une activité journalistique régulière). Ces chiffres rendent compte de la majorité de statuts sans pérennité de revenus et/ou de stabilité au sein des journalistes débutants.

À propos des employeurs principaux, huit journalistes travaillent conjointement (mais le plus souvent selon des rythmes et des modalités différentes) pour plusieurs supports de diffusion à la fois. Ce sont donc des profils bi, voire trimédia. Sept autres opèrent dans le secteur de la presse quotidienne, quatre au sein de radios, trois dans la presse magazine, autant pour le web (pour les rédactions numériques de médias tels que la presse quotidienne ou la télévision) ; une personne travaille dans la presse d'entreprise et une autre pour la télévision. De nombreux journalistes décloisonnent leurs activités et entament leur carrière dans plusieurs sous-marchés à la fois. L'identification d'un profil à travers un support de diffusion unique a perdu toute pertinence lorsque sont étudiées les trajectoires débutantes en journalisme. Ce ne sont pas tant les choix individuels des acteurs qui permettent d'expliquer cet amenuisement des cloisons entre supports de diffusion. C'est avant tout le reflet du processus de

convergence des supports et des moyens de diffusion mis en place dans la grande majorité des entreprises du marché (Antoine et Heinderyckx, 2011), plaçant la polyvalence (technique, notamment) au cœur des attentes des employeurs. C'est également une conséquence de l'impossibilité de plus en plus fréquente de travailler à temps plein pour un seul et même média.

## 2. **Rendre lisible des trajectoires imprévisibles : cadrage méthodologique**

Du point de vue méthodologique, les 54 entretiens semi-directifs permettent une reconstruction, par le chercheur, des situations objectives<sup>1</sup> des trajectoires professionnelles à partir de certains paramètres (voir plus bas). Il s'agit d'une approche inductive du contenu des entretiens, destinée à ordonner des informations hétérogènes et exprimées, en entretien, de manières très diverses. Outre la conduite des entretiens, leur réécoute et leur retranscription complète, il s'agit de produire peu à peu des énoncés phénoménologiques mettant en évidence ce qui est avancé par les enquêtés et le vécu explicité à travers leurs propos. Ces énoncés « correspondent bien sûr à un certain niveau d'analyse et créent une distance, même minime, par rapport au témoignage correspondant » (Paillé et Mucchielli, 2003, p. 148). Mais ils restent un « exercice de description authentique » des éléments les plus probants par rapport à la problématique générale de recherche, et non une quelconque étape de classification ou de conceptualisation des données. C'est sur ce travail méthodologique que s'appuie, principalement, le présent article.

Le matériau recueilli permet dans un second temps de dégager « les significations que les acteurs ou agents associent aux situations qu'ils vivent » (Bessin, Bidart et Grossetti, 2010, p. 32-33). L'objectif est alors de cerner les formes identitaires (Dubar, 1998) à l'entrée du groupe professionnel, en exploitant notamment les logiques discursives et narratives des entretiens lorsqu'ils justifient, entre autres, des options de carrières ou tout autre événement jugé significatif par l'interviewé. Il s'agit d'une approche compréhensive, appuyée sur un socle théorique interactionniste ancré dans les sources exploitées. Elle sert, ici, à expliciter certains effets identitaires des trajectoires d'insertion étudiées.

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

---

<sup>1</sup> Il faut comprendre par ce terme qu'il s'agit de situations concrètes (d'emploi et de travail) exposées lors des entretiens par l'enquêté, à l'exclusion de toute référence aux significations et aux jugements qui leur sont attribuées dans la foulée.

authentique» annoncé plus haut se manifeste par l'entremise d'un bref récit chronologique des trajectoires professionnelles des enquêtés. Pour rendre lisibles et comparables les situations objectives d'emploi, il a fallu repérer, puis extraire des récits certains indicateurs suggérés par la littérature scientifique de la sociologie des professions et de l'insertion. La démarche phénoménologique appliquée au corpus d'entretiens révèle qu'ils les abordent tous, mais selon des modalités et des accents variables. Il s'agit des différentes formes de (1) mobilités, (2) d'incertitudes, et (3) d'individualisation des trajectoires de carrières (Supiot, 2011). Ces trois thèmes ne se donnent pas tels quels au regard du chercheur. Ils se coulent dans la mise en récit, dans la trame narrative, dans le choix des termes et des expressions, bref dans le matériau langagier.

Mais, et c'est en cela que l'approche peut être qualifiée d'objectivante, ces thèmes trouvent à s'exprimer dans une série d'indicateurs concrets et repérables au fil des entretiens, répondant aux critères de fidélité tels que définis en sciences sociales (De Bonville, 2006, p. 178). Il s'agit du statut social, du nombre et du type d'employeurs, de l'employeur principal (en termes de temps de travail), des changements d'employeurs et de marché du travail, des modes de rémunérations, des postes occupés, des candidatures posées (acceptées ou non), des positions hiérarchiques ainsi que des dispositifs d'aménagements du temps de travail. De coutume, le statut professionnel et le rang hiérarchique sont les exemples même des indicateurs de la situation d'emploi. Mais le premier peut être également un indicateur d'une forme d'incertitude, voire d'une forme de flexibilité. Cet exemple démontre à la fois la polysémie et la pertinence des indicateurs retenus. S'ils font courir le risque de devenir des indicateurs prêts à l'emploi, capables d'exprimer ce que quiconque voudrait qu'ils expriment, il faut rappeler que l'objectif de cette approche n'est aucunement d'apprécier ou de qualifier les trajectoires. Ces indicateurs sont seulement et uniquement des repères, des balises, tantôt chronologiques, tantôt situationnelles, permettant au chercheur, en dépit d'un degré de précision parfois inégal, de s'atteler à réécrire les 27 trajectoires à partir de bases référentielles communes.

Cette approche appelle quatre remarques :

- L'épaisseur temporelle des doubles entretiens permet au chercheur de mesurer les évolutions relatives en termes de mobilité, d'incertitude, de flexibilité et d'individualisation. C'est un objectif capital pour qui s'attache à comprendre comment et dans quelle mesure le marché génère ces phénomènes intrinsèquement ancrés dans une dynamique processuelle. Par conséquent, les indicateurs ont *aussi* été choisis pour la facilité avec laquelle leurs évolutions sont mesurables. Ils imposent également une logique de regard croisé : la prise en compte des évolutions entre les entretiens oblige le chercheur à vérifier une seconde fois toutes les situations initiales décrites dans un premier temps. Ceci assure que le dessein descriptif du travail n'a pas été altéré.

- Ces récits « objectivés » de trajectoires ne peuvent se contenter de la seule matière informative fournie par les indicateurs. Un minimum de contextualisation est nécessaire pour étoffer la vision d'ensemble des trajectoires. Les indicateurs forment donc le « squelette » des 27 récits, sur lequel se greffe une « chair » constituée de divers éléments factuels leur rendant une part de leur originalité.
- Il n'y a pas de critique interne du contenu exploité. Ce travail ne juge donc pas la véracité des propos tenus, il se borne à les exploiter en veillant à ne pas les déformer, ni à les interpréter. Du reste, l'analyse de la cohérence des 27 parcours a été systématiquement menée lors de la retranscription des entretiens, et, avant cela, lors du second rendez-vous (reprenant notamment la situation finale de l'enquête lors du premier entretien). Les contradictions, incohérences et incompréhensions dans les situations mises en récit ont été relevées et traitées préalablement.
- Il n'y a aucune volonté, dans ce travail, de se prononcer sur la question des causalités ; l'objectif n'est pas de signifier, sous-entendre ou suggérer que tel événement est causé par tel autre. Certes, de nombreuses bifurcations seront exposées et la construction des récits par le chercheur pourra quelques fois donner l'impression que des causalités existent. Sans nier l'existence de formes d'interdépendances entre les événements, ni leur influence sur l'effet réel supposé des causalités avancées, la question reste complexe et l'optique méthodologique choisie renvoie l'explicitation de ces causalités aux enquêtés eux-mêmes. L'existence de liens de causes à effets relève en premier lieu du niveau du discours *tenu par l'enquêté*, qui s'attache entre autres à restituer à son parcours un « vernis logique » (Vilfredo Pareto, cité dans Olivier de Sardan, 2008, p. 61). Il n'appartient pas à cette étape du traitement des entretiens de se réapproprier cette dimension, encore moins de l'interpréter. Les liens de causalité que peut sous-entendre le travail d'écriture des trajectoires ne renvoient donc pas (systématiquement) à ceux que l'enquêté aurait éventuellement mis en récit. Ils ne sont pas davantage issus d'une sélection du chercheur. Ils sont à imputer à la reconstruction des trajectoires sur la base des indicateurs choisis, qui peut laisser sous-entendre des causalités<sup>2</sup>. Mais il n'y a aucune volonté d'écrire ou faire lire les bifurcations selon un schéma de causalité défini. L'approche générale de ce travail s'inscrit pleinement dans la tendance sociologique cherchant à

---

<sup>2</sup> À la suite d'Alvaro Pires, il y a lieu de considérer « que chaque fois que le chercheur se prononce sur ce qui produit quelque chose, il fait une analyse causale ». C'est d'une certaine façon ce qui a été fait à travers cette démarche de repérage d'indicateurs et le travail d'écriture qui en découle. Mais l'intention, ici, n'est pas de se prononcer en tant que tel. Il s'agit de décrire et de réordonner les parcours à partir d'indicateurs bien définis (Pires, 1989, p. 37).

redonner une place à l'événement et aux bifurcations, entendues ici comme des « moments d'incertitude débouchant sur des changements de plus ou moins grande ampleur » (Bessin, Bidart et Grossetti, 2010, p. 11). À la suite des travaux d'Everett Hughes et de l'introduction du concept de *turning point*, suivis par le développement des approches biographiques en France, cette optique rompt avec les approches fonctionnalistes et structuralistes en ce qu'elle « limite l'emprise des déterminismes sociaux, permet de situer des points de liberté, d'identifier des possibles. [...] La sélection des possibles se ferait successivement et progressivement, à la façon dont un parcours est effectué de carrefour en carrefour jusqu'à parvenir à un terme encore inconnu » (Balandier, 1988, p. 84-85). C'est exactement l'optique dans laquelle ont été retracées les 27 trajectoires du groupe d'enquête. Elles doivent se percevoir sous un angle processuel, donnant aux imprévisibilités, incertitudes et réorientations une place à part entière en même temps qu'elles tendent, dans la lignée de l'évolution des paradigmes scientifiques, à dépasser le schéma unicausal classique.

### 3. Analyse des résultats : une norme instable au cœur des trajectoires journalistiques

L'analyse des 27 parcours à partir du cadre fixé plus haut, synthétisée en annexe, permet de pointer schématiquement toutes les évolutions auxquelles il a été décidé de prêter attention, individu après individu. Cette démarche permet une analyse agrégée des évolutions observées par le biais des indicateurs. Elle éclaire, au plus près des trajectoires et des situations professionnelles exprimées en entretien, la manière dont prend forme l'hybridation des trajectoires à l'orée du marché journalistique. En voici les principaux enseignements :

- Changement d'employeur principal : Treize jeunes journalistes sur 27, soit pratiquement un sur deux, ont changé d'employeur principal entre le premier et le second entretien. L'employeur principal désigne celui qui offre la source principale de revenus.
- Changement de statut professionnel : Quatorze individus sur 27, soit un sur deux, ont changé de statut social/professionnel entre le premier et le second entretien. Pour six d'entre eux, demeurés dans le marché journalistique, ce changement de statut offre une amélioration du point de vue de la sécurité d'emploi et/ou de revenus. Les changements de statuts assortis d'une sortie du marché journalistique s'assortissent, dans trois cas sur cinq, d'une amélioration statutaire sous forme d'obtention d'un CDI.
- Temps de travail moyen dans le journalisme : Dix-sept individus ont vu leur temps de travail moyen consacré aux tâches journalistiques varier entre le premier et le second entretien. Pour neuf d'entre eux, il s'agit d'une

augmentation, tandis que pour les huit autres, le temps moyen consacré au journalisme a diminué. Pour cinq personnes, la diminution équivaut à un arrêt complet de toute activité journalistique.

- Rémunération moyenne dans le journalisme : Vingt-quatre journalistes sur 27 ont noté une modification de leur rémunération moyenne extraite de leurs activités journalistiques. Pour quatorze d'entre eux, soit un peu plus de la moitié, les revenus moyens issus du journalisme ont augmenté, ceci incluant aussi les mécanismes de hausses automatiques tels que l'indexation salariale. Le tableau ne précise pas si l'augmentation est précisément automatique, ou si elle exprime une hausse du volume d'activité, une renégociation des tarifs, une nouvelle relation professionnelle. Tous les cas de figure ont été rencontrés. S'agissant des indépendants, ces hausses de rémunération sont le plus souvent couplées à des hausses du volume de travail. Sans surprise, il y a une corrélation systématique entre la baisse du temps de travail et celle des revenus extraits du journalisme.
- Sorties du champ journalistique : Six individus, soit environ un sur cinq, ont quitté le champ journalistique entre le premier et le second entretien. Il faut comprendre que pendant cette période dite de sortie, l'individu n'effectuait plus aucune tâche journalistique rémunérée. Cinq de ces sorties étaient toujours effectives lors du second entretien, ce qui signifie que ces individus avaient quitté durablement le champ. Une de ces sorties était temporaire, l'individu ayant retrouvé un travail journalistique entre-temps.
- Changement de position hiérarchique : Les positions hiérarchiques n'ont que très rarement évolué entre les deux entretiens. Deux individus se sont toutefois élevés dans la hiérarchie interne à leur employeur principal.
- Changement des tâches et affectations : Le contenu du travail et des tâches effectuées connaît davantage de changements. Lors du second entretien, neuf individus accomplissent des tâches qu'ils ne réalisaient pas lors du premier. Il y a une forte corrélation entre le changement d'employeur et l'apparition de tâches nouvelles, *a fortiori* si le nouvel employeur diffuse sur un autre support.
- Employeurs acquis et perdus : L'acquisition et/ou la perte de relations professionnelles est un des indicateurs les plus compliqués à suivre à la trace, mais également un des plus symptomatiques d'une certaine forme d'instabilité et de mobilité<sup>3</sup>. Vingt individus gagnent et/ou perdent un employeur au

---

<sup>3</sup> Une relation est considérée comme perdue sur la base des déclarations de l'enquêté, qui signifie ne pas pouvoir envisager de renouer avec un employeur avec lequel il a cessé d'être en contact (de son gré ou non). Il faut donc distinguer les relations intermittentes et interrompues des relations stoppées. Dans certains cas, l'arbitrage entre les deux apparaît flou et est alors marqué du sigle (f) dans la colonne « nombre d'employeurs » du tableau synthétique en annexe.

cours de la période séparant les deux entretiens. Cette mobilité touche donc quelque trois individus sur quatre. Invariablement, les individus qui connaissent une situation identique entre les deux entretiens répondent aux caractéristiques suivantes : ils travaillaient à temps plein pour un seul et même employeur lors du premier entretien. Il n'est pas anodin de noter que l'absence de changement d'employeur ne signifie pas qu'il n'y a pas eu tentative ou velléité de changement. Ceci concerne deux des sept individus du sous-groupe n'ayant pas connu de changement d'employeur.

Parmi les vingt individus ayant obtenu et/ou perdu des employeurs, la grande majorité gagne et/ou perd jusqu'à trois relations professionnelles sur la période. Au total, les vingt individus concernés par ce calcul gagnent et perdent ensemble 62 relations professionnelles sur la période séparant les deux entretiens, sans préjuger des termes et de la durée de ces relations, qui sont quelquefois éphémères et ponctuelles. En moyenne, les vingt individus concernés par des changements d'employeurs gagnent et/ou perdent 3,1 relations professionnelles sur une période allant de douze à dix-huit mois. En incluant les sept individus n'ayant gagné ni perdu aucun employeur, cette moyenne descend à 2,3. Autre observation significative, le ratio total entre les relations acquises et perdues se situe très légèrement au-dessus de zéro. Ce qui signifie qu'il règne un équilibre presque parfait, au cours de la période d'analyse, entre le nombre de relations nouées et celles qui ont été stoppées. Tout se passe comme si le phénomène des employeurs multiples tendait à s'autoréguler et demeurerait cantonné à une moyenne de deux ou trois employeurs par individu. Une des explications possibles tient au fait qu'en général, chaque journaliste possède un employeur principal, sur lequel viennent se greffer des relations plus ponctuelles. Cet équilibre se vérifie, individuellement, dans plusieurs cas, et le ratio entre employeurs acquis et perdus n'excède que quatre fois le chiffre 1 parmi les individus n'ayant pas quitté le marché du travail journalistique.

- Candidatures inabouties : Enfin, le tableau synoptique permet d'éclairer un phénomène obscur des trajectoires, et dont il n'est pas fait systématiquement mention lors des entrevues : les tentatives inabouties ou restées lettre morte. Leur recension n'intervient pas spontanément dans les entretiens, raison pour laquelle ce point a fait l'objet d'une question ou d'une relance spécifique. Ceci ne protège néanmoins pas des omissions, volontaires ou non. Toujours est-il qu'il est possible d'évaluer, outre le nombre de changements effectifs d'employeurs, d'autres démarches effectuées en vue de bénéficier d'une mobilité dans et en dehors du marché du travail journalistique. C'est l'occasion de mesurer une nouvelle fois, par une autre voie, l'expression des thèmes d'enquêtes : 14 individus, soit la moitié du groupe, ont répondu à des appels et autres concours ou ont posé, sans succès, leur

candidature spontanée au cours de la période d'analyse. Quatre d'entre eux ont postulé hors du journalisme, et deux ont effectivement quitté ce marché du travail.

#### **4. Mobilité, incertitude et individualisation : trois facettes d'un marché flexible**

Ce panorama permet de constater, sur une période d'au minimum un an, l'intensité avec laquelle les dimensions de mobilité, d'incertitude et d'individualisation s'immiscent dans les trajectoires et expriment la flexibilité à l'œuvre dans le marché analysé.

Pratiquement tout le monde semble devoir négocier les aléas de la mobilité au cours de sa carrière. Le tableau ne précise pas sa nature ascendante ou non, ce qui affinerait la vision des trajectoires. Certains indicateurs tels que les rémunérations, les statuts et les avancées hiérarchiques permettent de cerner plus ou moins cette question et de constater si la mobilité est source d'évolution positive. Envisagée depuis des trajectoires débutantes, la mobilité semble concerner avant tout la dimension horizontale du marché du travail, avec des allées et venues parfois fréquentes d'un employeur à l'autre (ou au sein d'un même groupe de presse) et la combinaison fréquente de plusieurs relations professionnelles. Les profils insérés sous statut pérenne au sein de leur premier employeur sont rares : il y en a trois au sein du groupe d'enquête. Pour les 24 autres, le scénario est différent. La mobilité verticale (hiérarchique) reste très occasionnelle et ne s'offre qu'aux personnes ayant déjà résolu le défi de la mobilité horizontale en se stabilisant au sein d'un seul et même employeur. Il y a un lien de cause à effet manifeste entre les deux phénomènes : la mobilité horizontale, aussi longtemps qu'elle rime avec le multi emploi, contrarie les perspectives d'évolution hiérarchique.

Enfin, s'agissant du champ journalistique, questionné de manière récurrente sur la nature des relations qu'il noue avec d'autres champs (communicationnels entre autres), il est significatif de constater que 14 membres du groupe d'enquête, soit la moitié, a travaillé ou travaille encore, partiellement ou non, en dehors du marché journalistique au sens strict de son appellation (les secteurs d'activité étant, par ordre d'importance, la communication, l'enseignement, la recherche universitaire, l'entrepreneuriat et les métiers administratifs). En ajoutant les entretiens exploratoires, 18 individus sur 32 sont concernés, soit plus de la moitié. C'est un chiffre qui rompt avec les données traditionnellement issues des enquêtes de profil par questionnaire<sup>4</sup>,

---

<sup>4</sup> La question est en effet rarement traitée dans les ouvrages reprenant de grandes études comparatives faites à partir d'enquêtes par questionnaire. En Belgique, il semble qu'elle s'intègre peu à peu dans les réalités étudiées (Raeymaeckers *et al.*, 2013).

où la question de l'hybridité des carrières journalistiques n'est souvent qu'effleurée. Il illumine sous un jour plus net la fréquence des liens entre les carrières journalistique et non journalistique en début de carrière. La combinaison de deux activités en même temps est moins fréquente, mais elle n'empêche pas cette question : les enquêtes passant « à côté » du travail non journalistique sont-elles victimes de leur portée généraliste ou de postures d'évitement dans le chef des répondants ? Ou est-ce, sur ce point, la population des jeunes journalistes qui se démarque du reste du groupe professionnel ? Il semble clair que la fragilité des situations d'emploi en début de carrière pourrait amener les jeunes à chercher plus vite et plus fréquemment un complément de revenus dans d'autres secteurs que les actifs plus âgés ; de plus en plus de jeunes possèdent deux diplômes de l'enseignement supérieur, ce qui leur ouvre les portes d'autres types d'emplois.

La notion d'incertitude sur le marché du travail relève tout autant d'une approche psychologique de l'individu que de paramètres observables : les statuts, les candidatures posées et inabouties, sources d'attentes et génératrices de périodes de latence, ainsi que les changements d'employeurs peuvent être interprétés comme les symptômes de l'existence d'une forme d'incertitude. D'une personne à l'autre, la façon dont sont vécues ces dimensions différera sensiblement en fonction de multiples paramètres, dont l'intensité et la durée des périodes d'incertitudes. En additionnant aux différentes candidatures (in)abouties le nombre de statuts ne garantissant ni des revenus fixes, ni leur pérennité, il semble assez clair que l'incertitude fait partie intégrante du vécu de la majorité des jeunes journalistes interrogés. La « lecture » de l'incertitude par une tierce personne, comme le chercheur, dépend en partie de la mise en récit qui en est faite par l'enquêté. Celui-ci peut évoquer tour à tour le flou des contrats, les tâches quotidiennes, leur (absence d')évaluation, le regard d'autrui sur sa propre valeur, de façon d'autant plus aiguë qu'il est acquis que les systèmes d'évaluation sont tout sauf réguliers et systématiques. Outre cette lecture quotidienne de l'incertitude, il convient d'épingler à des degrés divers, mais pour la très grande majorité des enquêtés, des questions fondamentales quant à la poursuite de leur carrière et leur capacité à se projeter à moyen terme dans le champ journalistique. L'incertitude dépasse alors le doute passager et focalisé pour devenir radicale : « vais-je rester journaliste, et si oui, pour combien de temps ? »

L'individualisation des parcours et des choix de carrière est un concept tout à fait fondamental pour comprendre ce qui est à l'œuvre dans les marchés du travail des économies occidentales. Elle ne naît pas que des nouvelles données économiques : « Si marquantes qu'aient été la tourmente économique et la crise sociale depuis les années 1970, l'individualisme n'a pas surgi pour combler un vide social : son évolution vient de loin » (Karpik, 2007, p. 347). Au niveau des relations professionnelles, elle est étudiée notamment par Pierre-Michel Menger (2009, p. 361), qui décrit, au sujet des professions artistiques, un phénomène qui n'est pas sans faire écho au journalisme : « l'individualisation et la dispersion des relations d'emploi engendrent [...] des

inégalités considérables entre ceux qui sont au cœur des réseaux les plus denses d'interconnaissance, et qui se procurent au mieux l'information utile, et ceux qui sont situés dans les zones les plus périphériques de ce système réticulaire de production et d'échange incessant d'informations, d'évaluations et d'engagements, parce qu'ils sont moins réputés, jeunes ou en voie d'insertion, trop peu mobiles ou trop indifférents aux jeux sociaux qui supportent et orchestrent ces échanges d'informations et de promesses d'embauche ». Lucien Karpik (2007, p. 231) abonde dans le même sens, soulignant que « sur le marché de l'emploi, le dispositif personnel est plus efficace que le dispositif impersonnel ». S'intéresser aux traces et aux effets de l'individualisation des relations du travail, chevillée à la perte de vitesse des régulations, des organisations et des significations collectives des activités laborieuses, devient une nécessité pour ne pas oblitérer l'évolution des liens que l'homme contemporain entretient avec le travail en tant qu'activité laborieuse rémunérée et assujettie (ou non) à une relation contractuelle. La demande de relations plus souples, plus ajustables, plus accommodables à l'émergence d'une société des loisirs et à la volonté de disposer de temps pour soi et ses proches, a conduit les travailleurs à être eux-mêmes des acteurs de ces évolutions dans les relations de travail et d'emploi.

Dans le cas présent, cette individualisation du fait professionnel se remarque par l'unicité de chaque trajectoire : si les formations initiales se ressemblent, si les caractéristiques socio-professionnelles du groupe d'enquête donnent une image assez homogène de ce que sont les jeunes journalistes, il n'en faut pas déduire pour autant que les cheminements suivent une logique convergente. Au-delà d'un air de famille, les parcours se distinguent, les aspirations se creusent. Ceci n'évacue pas la question du maintien de formes identitaires ou de projets comparables, voire similaires. Mais de façon générale, plus l'individu tend à être lui-même, plus il sera différent. La dispersion est une des caractéristiques majeures des parcours. Les rythmes chronologiques de l'insertion, la variété des employeurs, les combinaisons statutaires et d'emploi du temps, les allées et venues entre les marchés du travail, les subjectivations des relations interpersonnelles, la prégnance des relations de réseaux (Granovetter, 2000), la fréquence des mouvements au sein même du marché journalistique sont autant de paramètres objectifs de la profonde déstandardisation des trajectoires professionnelles des jeunes journalistes.

Il faut ajouter à ces indicateurs une autre dimension de la mise en récit de sa propre trajectoire : les projets personnels et privés, les souhaits d'autoréalisation, les projections de soi-même sur cet « autre » qu'est le journaliste que chacun souhaite devenir. La « décollectivisation » et la « réindividualisation<sup>5</sup> » des trajectoires ne se comprennent pas qu'à l'aune de la déstructuration du marché du travail. Elles

---

<sup>5</sup> Pour reprendre les termes de Robert Castel (2009, p. 23), pour qui le capitalisme postindustriel a défait ce que l'ère du capitalisme avait réalisé pour la reconnaissance de la signification collective de la valeur du travail.

expriment aussi un mouvement de fond, un sillon inscrit dans le temps long, pour reprendre la typologie de Fernand Braudel (Aguirre Rojas, 2004, p. 33), amenant à donner une place de plus en plus importante à la réalisation de toutes les facettes du soi. Ce potentiel à réaliser démultiplie les types de trajectoires possibles proportionnellement au nombre de configurations qu'autorisent les frictions entre les projets portés par les jeunes journalistes et le monde dans lequel ils tentent de s'insérer. Il n'y a plus de façon typique de franchir la cloison séparant les études et le travail, ni même un parcours plus ou moins référentiel. Ceci met durablement à mal la vision traditionnelle de l'insertion perçue comme une étape plus ou moins balisée au cœur d'un processus d'avancement (Vernières, 1997 ; Fournier et Bourassa, 2000). Ses contours actuels sont brouillés et distendus par un marché du travail ayant renoncé à proposer à ses jeunes entrants des schémas prévisibles d'entrée en carrière, des étapes repères préalablement définies (statutaires, barémiques, hiérarchiques) et une vision dépassant le court terme ou des réflexions par étape ou projet. Ces évolutions perturbent parfois sérieusement les visions que les jeunes journalistes déploient quant à leur propre carrière, comme en atteste cet extrait d'entretien :

« À un moment, on se rend compte qu'il n'y a plus d'emploi salarié, ça ne sera jamais qu'à la pige, je ne sais pas quand est-ce que cela va pouvoir évoluer vers autre chose, et donc on se retrouve dans une impasse. Je réfléchissais quand même fort à ma vie, à ce que je voulais faire. [...] Et donc, finalement, je me suis redirigée vers un autre secteur ».

Que l'insertion fût une période marquée par certaines formes de déqualification et de contraintes spécifiques, aucun sociologue ne l'a jamais ignoré. C'est un lieu commun des mondes du travail, certes variable d'une culture et d'une époque à l'autre. Mais dans le cas présent, constater que ce processus se soit à ce point délité, allongé et complexifié, renvoie à une réalité encore mal étudiée et peu interprétée en termes de processus d'adaptation et de négociation, identitaire notamment. Le terrain envisagé pour cette étude s'inscrit dans cette tendance. Les employeurs ne prévoient pas de *modus operandi* bien déterminé dans leur recrutement (Standaert, 2017). Les discours révèlent des procédures sans systématisme, sans garantie de reproductibilité, sans grande prévisibilité, réagissant souplement aux impératifs et aux fluctuations des effectifs.

En analysant les trajectoires sur une période suffisamment longue pour mesurer des ruptures et des évolutions, et en se focalisant sur l'individu, l'impact de cette situation sur l'individualisation des trajectoires se mesure dans toute sa diversité. De leur côté, rien ne dit que les jeunes restent les bras ballants devant ce marché du travail. Comme mentionné plus haut, les possibilités qui s'ouvrent à eux sont potentiellement multiples. Elles sont renforcées entre autres par des bagages scolaires de plus en plus conséquents, leur ouvrant d'autres voies, et des réseaux de connaissance densément maillés. Fluidité du social et individualisation des parcours vont de pair. La prise en

main de sa trajectoire s'en trouve nettement plus à l'écoute de ses envies, de ses attentes et d'une volonté de tirer profit des possibles mises en mobilité. C'est ce qu'Ulrich Beck appelle le « modèle biographique » (Beck, 2001), désignant la prise en charge de sa propre trajectoire sur fond de choix, de reconversions, de changements (plus ou moins) assumés par soi-même. « Du fait de ces transformations, l'injonction à être un individu se généralise » (Castel, 2009, p. 24), avec des fortunes diverses d'une personne à l'autre.

La flexibilité s'exprime de diverses manières, au point que ce phénomène peut être perçu comme une sorte de « coupole » englobant et résumant partiellement les trois notions précédemment discutées. De fait, que ce soit la mobilité, l'incertitude ou l'individualisation des parcours, tous expriment et incarnent en partie la notion de flexibilité (de Nanteuil-Miribel et El Akremi, 2005). Discuté du point de vue de la sociologie des professions, ce phénomène offre une grille de lecture et d'interprétation particulièrement adaptée à la présente étude. Mobilisée à la fois dans la gestion globale d'une trajectoire (du point de vue des situations d'emploi), et dans la gestion quotidienne des pratiques (du point de vue des situations de travail), la flexibilité, imposée au travailleur ou activée par lui-même, semble particulièrement prégnante dans les marchés du travail tels que celui du journalisme. Elle est en outre structurellement déployée par les employeurs dans la gestion de leur propre recrutement. Être flexible n'est donc pas qu'une réponse plus ou moins adéquate à une situation imposée ; ce n'est pas davantage un choix consciemment ou ouvertement posé par les jeunes journalistes ; ce n'est pas non plus un comportement optionnel parmi d'autres, une aptitude, une qualité requise ou recherchée. La flexibilité est tout à la fois ces différentes dimensions et bien plus profondément, un paradigme sur lequel s'appuyer pour lire et interpréter les formes identitaires des nouveaux arrivants sur le marché journalistique.

## **5. Les effets identitaires des temporalités de l'insertion**

Les identités professionnelles des jeunes enquêtés traduisent, dans le contexte décrit plus haut, une certaine porosité à d'autres champs, une forme d'instabilité et un déficit de sentiment identitaire collectif à l'échelle du groupe. Ce qui s'observe dans le cadre limité de cette étude serait une traduction d'un phénomène plus large, faisant de l'acteur social un « être hybride, défini, selon des proportions différentes, par l'appartenance collective et l'autonomie individuelle. [...] La part de cette dernière s'accroît avec la succession des générations » (Karpik, 2007, p. 348).

Mais bien plus encore lorsqu'il s'agit de penser les temporalités « vécues » des jeunes journalistes, ce qui semble dramatique pour ces hommes et ces femmes en tout début de carrière, c'est leur faible propension à penser eux-mêmes leur futur. Rares sont les jeunes ayant développé un discours sur l'avenir de leur métier, sur ses

innovations et ses enjeux futurs. Rares sont ceux qui se décrivent ou se projettent dans un horizon de trois à cinq ans. Rares sont ceux qui se projettent longtemps auprès d'un même employeur, ou qui s'imaginent embrasser des postes à responsabilité. Rares sont ceux qui osent affirmer une telle volonté. Rares enfin sont ceux qui assurent pouvoir et vouloir demeurer durablement dans le champ. C'est toujours la question de la négociation harmonieuse de la situation d'emploi qui empêche la majorité des journalistes de se projeter dans une carrière longue. Comment ne pas y chercher un des effets de la forte mobilité et des incertitudes du champ du point de vue de ses ressources humaines ? Sur ce point, les temporalités objectives des jeunes journalistes, décrites plus haut, semblent produire des temporalités subjectives en partie incapables de se projeter à long terme dans un marché pourtant ouvertement convoité dans les projets d'avant-carrière. L'extrait d'entretien de ce journaliste travaillant sous contrat à durée déterminée en presse quotidienne régionale exprime cette perception entravée d'une temporalité projetée positive :

« Je sais que peut-être en septembre prochain, ils vont me dire "non, finalement on n'est pas content de toi, finalement je peux en prendre un plus jeune qui ne va me coûter aucune année d'ancienneté et toi tu vas m'en coûter déjà deux". Et donc c'est difficile de se projeter. En plus, quand on voit que ça se passe mal dans notre secteur... Donc c'est vrai que moi je n'ai pas spécialement une carrière, enfin un projet de carrière en me disant "dans cinq ans j'aimerais absolument être chef d'édition, ou changer de division, ou passer à la rédaction générale ou faire des sujets plus nationaux, ou changer de journal". Non, c'est difficile de se projeter, en fait. [...] Ça ne m'empêche pas d'avoir des projets au niveau personnel, mais au niveau professionnel, moi je n'en fais pas ».

Impactées par des situations d'emploi souvent incertaines, les formes identitaires se révèlent souvent fragiles, hybrides, mais aussi plus éloignées, par la force des choses, du journalisme espéré. Le cadre de référence identitaire des jeunes journalistes ne peut plus être uniquement ce qu'ils connaissent ou pensent connaître du groupe professionnel. Celui-ci est trop souvent hors de portée pour s'en revendiquer pleinement et entièrement. La question ne concerne donc plus l'adhésion plus ou moins conflictuelle et plus ou moins forte à un groupe professionnel relativement habile dans la défense, notamment discursive, de son territoire. Auquel cas, il demeurerait encore et toujours une identification à un objet unique et partagé collectivement. La question porte à présent sur l'identification partielle, fragmentée, indécise, partagée entre différents cadres de référence et différents métiers. Elle redistribue la donne de bien des études sur les groupes professionnels, à commencer par les approches fonctionnalistes, structuralistes, voire des travaux comme ceux d'Andrew Abbott (1988) sur les territoires professionnels.

Les formes identitaires déployées lors des entretiens se font moins collégiales et respectueuses des formes traditionnelles du métier. Dans le cas présent, pas tant parce que leurs membres acceptent « de moins en moins de sacrifier leurs intérêts à ce que

leurs représentants leur présentent comme étant ceux du groupe » (Champy, 2012, p. 124) que parce que les bifurcations étudiées risquent de plus en plus de confronter les individus aux épreuves du « double-bind », soit une prise en tenaille entre « l'injonction à travailler et l'impossibilité de travailler sous les formes attendues ou espérées » (Rouleau-Berger, 2012, p. 216). S'ensuit, contiguë à une distanciation par rapport au marché du journalisme, une forme de pragmatisme et d'opportunisme, autorisant par exemple la cohabitation de plusieurs métiers et carrières, le plus souvent dans la communication et l'enseignement secondaire. La journaliste s'exprimant ici au terme du second entretien témoigne à la fois de cette distanciation et de la douleur qu'elle suscite compte tenu de son affinité personnelle avec le travail journalistique :

« Que devient ce boulot ? Ça fait des mois que je tombe des nues. Ce boulot nous a pompées, on se sent un peu bafouées, c'est un peu au fond de notre âme, ça fait trois ans qu'on bosse là-dedans, on se sent un peu comme des petits pions. On a profité de nous, ce métier profite des gens finalement, et donc c'est un peu en réaction à ça que je me suis lancée dans autre chose. Je me sens journaliste, j'aime ce métier, il y a plein d'aspects qui me plaisent, je ne suis juste pas née à la bonne époque, et tant pis. On a profité de moi et moi je vais profiter de tout ce que ce métier m'a donné ».

À la suite de Champy (2012, p. 124), plusieurs formes identitaires explicitant un sentiment ou une situation de précarité confirment l'hypothèse « que la capacité des professions à se constituer comme acteur collectif unitaire diminue ». Néanmoins, les stratégies et les discours du groupe d'enquête le disent tant et plus : ce métier dont il a fallu parfois se distancier conserve malgré tout, en dépit de nombreux obstacles et contraintes, une place à part mêlant attirance et rejet, adhésion et distance, volonté de s'en éloigner mais sans fermer de porte. Voilà la dimension ambivalente des temporalités de l'insertion dans le marché étudié. Tout reste possible avec le journalisme, et s'il est source de dépit, de questions et de déceptions, surtout dans les parcours chaotiques, il lui reste un potentiel que personne ne semble désavouer. Partir pour de bon, renoncer définitivement ne font pas partie des formes identitaires des jeunes journalistes. Cette ambivalence, n'est-elle pas aussi, en définitive, l'expression ultime de la prégnance de la flexibilité ? Celle-ci ne stimule pas seulement les interactions entre plusieurs marchés du travail. Elle ne se borne pas à servir de norme gestionnaire inter-activités. Elle ordonne aussi, à l'intérieur même d'un secteur, au cœur d'une profession et de sa zone d'activités, les allées et venues dans le temps. Ce qui a été fait ne présume pas toujours, loin s'en faut, de ce qui adviendra. Et si le futur peut rester potentiellement ouvert au journalisme, en dépit de projets qui lui sont étrangers, de souhaits ou d'obligations d'en sortir, c'est parce que sa dimension flexible a suffisamment pénétré les individus pour qu'ils la négocient non pas durant les premières années de leur carrière, mais tout au long de celle-ci. Un an après la clôture des entretiens, un ultime travail d'information pour mettre à jour les 27 trajectoires analysées a permis de relever une nouvelle fois tous les cas de figure déjà relevés

précédemment : de nouvelles sorties du journalisme, un retour en son sein pour un des membres du groupe d'enquête, ainsi que de nombreux cas de mobilité interne au marché.

Au final, le cas d'étude des jeunes journalistes en Communauté française de Belgique apporte un éclairage sur l'installation d'une norme de gestion flexible au sein d'un marché du travail. Cette gestion flexible est davantage imposée par les entreprises que négociée par l'ensemble des parties prenantes du marché du travail. En résulte, pour les journalistes entrant dans la profession, différentes stratégies de réappropriation en fonction de leurs capacités, de leurs projets et des possibilités de stabilisation au sein du marché convoité.

Cette étude, dans la foulée de nombreuses autres explorant les enjeux et les formes du travail non salarié dans le journalisme, montre comment, dans un contexte de pression récurrente sur le volume d'emploi stable et à temps plein, des formes d'emploi qualifiées techniquement d'atypiques ou de particulières en sociologie des professions s'installent durablement, ou en tous les cas de manière de plus en plus généralisée et pour des périodes qui ont tendance à s'allonger. Au final, ce qui est devenu atypique, dans l'échantillon analysé, c'est précisément une trajectoire stable et pourvue d'un travail à temps plein et à durée indéterminée. Cette standardisation des parcours marqués par de fréquentes bifurcations favorise une autre forme d'atypie, identitaire cette fois. Les professionnels du journalisme ont développé de longue date un appareil discursif normatif à propos de leurs rôles, leur identité et leurs valeurs en tant que groupe professionnel (Hanitzsch et Vos, 2017 ; Christians *et al.*, 2009). Ces rôles et valeurs, du point de vue normatif, s'efforcent de bâtir l'acceptation sociale du journalisme et s'articulent historiquement autour de notions telles que l'indépendance, l'autonomie et une forme de démarcation avec des activités ne revendiquant pas le travail de production d'information au nom d'une certaine impartialité. De par leur proximité avec d'autres secteurs d'activité, obligée ou volontaire, les jeunes journalistes analysés ici forment un groupe effectivement atypique, car non seulement ils développent des schémas de carrière plus hybrides et incertains, mais ils s'efforcent aussi de justifier, à travers les formes identitaires qu'ils déploient, ces pas effectués dans d'autres univers professionnels. Tout en se voulant journalistes et en s'efforçant de l'être, ils se distancient, voire rompent avec les cadres normatifs de leur profession affirmant une autonomie et une indépendance, matérielle notamment, qu'ils n'atteignent que difficilement. Ces formes identitaires, faites à la fois d'adhésion et de distanciation par rapport à ces cadres d'identification normatifs, sont effectivement atypiques par rapport à celles que produisent le plus souvent leurs aînés et les représentants assermentés et officiels de la profession journalistique en Belgique francophone. Il ne s'agit plus seulement de se démarquer ou de s'affirmer par rapport aux cadres d'identification d'une culture professionnelle déterminée, il s'agit désormais de se définir soi-même par rapport à d'autres cadres, d'autres cultures, issues d'autres secteurs professionnels. Ces formes identitaires risquent de réinterroger durablement

la manière dont les journalistes négocient la réalité effective de leurs conditions de travail et les référentiels de valeurs, de fonctions et de pratiques dont ils entendent se revendiquer et qu'ils estiment être du ressort particulier des journalistes.

## Bibliographie

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions. An essay on the division on expert labor*. Chicago, États-Unis : University of Chicago Press.
- Aguirre Rojas, C. F. (2004). *Fernand Braudel et les sciences humaines*. Paris, France : L'Harmattan.
- Antoine, F. et Heinderyckx, F. (2011). *États des lieux des médias d'information en Belgique francophone*. Bruxelles, Belgique : Parlement de la Communauté française de Belgique.
- Balandier, G. (1988). *Le désordre, éloge du mouvement*. Paris, France : Fayard.
- Beck, U. (2001). *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité* (traduit de l'allemand par L. Bernardi). Paris, France : Aubier.
- Bessin, M., Bidart, C. et Grossetti, M. (dir.) (2010). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris, France : La Découverte.
- Bouron, S., Devillard, V., Leteinturier, C. et Le Saulnier, G. (dir.) (2017). *L'insertion et les parcours professionnels des diplômés de formations en journalisme*. Paris, France : Carism.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris, France : Seuil.
- Champy, F. (2012). *La sociologie des professions* (2<sup>e</sup> éd.). Paris, France : Presses universitaires de France.
- Christians, C. G., Glasser, T. L., McQuail, D., Nordenstreng, K. et White, R. A. (2009). *Normative theories of the media: Journalism in democratic societies*. Urbana, États-Unis : University of Illinois Press.
- De Bonville, J. (2006). *L'analyse de contenu des médias. De la problématique au traitement statistique*, Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- de Nanteuil-Miribel, M. et El Akremi, A. (dir.) (2005). *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*. Ramonville Saint-Agne, France : Érès.
- Dubar, C. (1998). Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés contemporaines*, 29, 73-85.

- Fournier, G. et Bourassa, B. (dir.) (2000). *Les 18 à 30 ans et le marché du travail : quand la marge devient la norme*. Québec, Canada : Presses de l'Université Laval.
- Givord, P. (2005). Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes. *Économie et statistique*, 388-389, 129-143.
- Granovetter, M. (2000). *Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie*. Paris, France : Desclée de Brouwer.
- Hanitzsch, T. et Vos, T. (2017). Journalistic Roles and the Struggle Over Institutional Identity: The Discursive Constitution of Journalism. *Communication Theory*, 27(2), 115-135.
- Karpik, L. (2007). *L'économie des singularités*. Paris, France : Gallimard.
- Leteinturier, C. (dir.) (2014). *Les journalistes français et leur environnement (1900-2012)*. Paris, France : Panthéon Assas.
- Menger, P.-M. (2009). Les professions artistiques et leurs inégalités. Dans D. Demazière et C. Gadéa (dir.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis* (p. 355-366). Paris, France : La Découverte.
- Olivier de Sardan, J.-P. (2008). *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Louvain-la-Neuve, Belgique : A. Bruylant.
- Organisation Internationale du Travail (2016). *L'emploi atypique dans le monde. Identifier les défis, ouvrir les perspectives*. Genève, Suisse : BIT.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2003). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, France : Armand Colin.
- Pires, A. (1989). Analyse causale et récits de vie. *Anthropologie et sociétés*, 13(3), 37-57.
- Raeymaeckers, K., Heinderyckx, F., De Vuyst, S., Libert, M., De Maeyer, J., De Dobbelaer, R. (...) et De Keyzer, J. (2013). *Le journaliste belge en 2013 : un autoportrait*. Gand, Belgique : Academia.
- Roulleau-Berger, L. (2012). Travail flexible, bifurcations biographiques et nouvelles économies morales. Dans P. Cingolani (dir.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances* (p. 209-222). Toulouse, France : Érès.
- Standaert, O. (2016). *Le journalisme flexible. Insertion professionnelle et marché du travail des jeunes journalistes de Belgique francophone*. Bruxelles, Belgique : Peter Lang.

- Standaert, O. (2017). À l'orée du journalisme, aux marges de ses idéaux. Marchés du travail et trajectoires d'insertion des nouveaux journalistes de Belgique francophone. *Questions de communication*, 30, 335-354.
- Supiot, A. (2011). *Critique du droit du travail*. Paris, France : Presses universitaires de France.
- Vernières, M. (dir.) (1997). *L'insertion professionnelle. Analyse et débats*. Paris, France : Economica.

# Annexe

## *Synthèse des évolutions principales entre les deux entretiens de recherche*

Le tableau synoptique des trajectoires reprend, entre autres, les indicateurs sélectionnés pour suivre les principales évolutions, assortis de quelques informations liées à la situation initiale de l'enquêté lors du premier entretien.

Voici un récapitulatif des intitulés des colonnes, de gauche à droite en lisant le tableau :

1. Numéro du journaliste (renvoyant à celui des résumés de trajectoires).
2. Sexe.
3. Âge lors de E1.
4. Ancienneté sur le marché du travail journalistique lors de E1 (en mois).
5. Employeur principal lors de E1 / lors de E2.
6. Statut social lors de E1/ lors de E2.
7. Temps de travail moyen dans le journalisme entre E1 et E2 (supérieur ou inférieur).
8. Rémunération moyenne dans le journalisme entre E1 et E2 (supérieure ou inférieure).
9. Sorties du marché journalistique entre E1 et E2 (en cours ou temporaire).
10. Position hiérarchique entre E1 et E2.
11. Tâches entre E1 et E2.
12. Employeurs acquis / perdus entre E1 et E2.
13. Nombre d'employeurs lors de E1 / lors de E2.
14. Candidatures inabouties entre E1 et E2.

### **Légende du tableau**

\* : (en partie) en dehors du journalisme.

(C.) : environ.

(f) : flou.

N : nouveau/nouvelle.

N(+) : nouvelle position supérieure à la précédente.

= : identique, le même.

- : a diminué.

Ind cp : indépendant à titre complémentaire.

Et : étudiant.

Chô : chômeur.

60 Atypies et temporalités

1	2	3	4	5	6	7
J	Sexe	Age	Ancien. E1 en mois	Employ. Principal E1/E2	Statut E1/E2	Temps Trav. E1/E2
1	H	27	11	N	Ind/ CDD	=
2	F	23	9	=	CDI/ CDI	=
3	F	24	24	N	Ind/ Ind cp	-
4	F	26	19*	N	Ind cp/ Ind	+
5	F	25	29	=	CDD/ CDI	=
6	F	24	14	N	Ind/Ind	=
7	F	24	6	=	Ind/ CDD	+
8	H	28	45*	=	CDD/ CDI	=
9	F	/	18	N	CDD/ CDI*	-
10	F	26	49	N	CDI/Ind	=
11	H	/	65 *	=	Ind/CDI	+
12	F	23	8	=	Et+ Ind/ Ind	+
13	F	25	22*	=	CDI/ CDI	=
14	F	25	28	=	Ind/Ind	-
15	H	22	48 (c.)	=	Ind/Ind	+
16	H	24	3	N	Ind/ CDI*	-
17	F	27	50	=	Ind/Ind*	-
18	F	29	39*	N	Ind/CDI	=
19	H	26	35	=	CDD/ CDD	=
20	F	25	29*	N	Ind cp/ Ind cp	-

L'atypie standardisée 61

8	9	10	11	12	13	14
Rémun. E1/E2	Sortie E1/E2	Pos. Hiér. E1/E2	Tâches E1/E2	Employ. +/- E1/E2	Nbre Employ. E1/E2	Cand. Inab. E1/E2
-	Non	=	=	1/1	2/1	0
+	Non	=	N	0/0	1/1	0
-	Non	=	=	2*/2	4/4*	1
+	Non	=	=	0/2	3/1 (f)	1
+	Non	=	N	0/0	1/1	0
=	Non	=	=	2/0	4(f)/ 6 (f)	0
+	Non	=	=	0/0	1/1	3
+	Non	=	=	0/0	1/1	0
-	<b>Oui</b>	/	/	3*/3	1/1*	3*
-	Non	=	=	1/1	3/2	1
+	Non	N (+)	N	0/0	1/1	0
+	<b>Oui</b>	=	=	3*/1*	2/4	0
=	Non	N (+)	N	0/0	1/1	1
-	Non	=	=	6*/5	2/3*	0
+	Non	=	N	1/0	1 / 2	0
-	<b>Oui</b>	/	/	1*/1	1/1*	1
-	<b>Oui</b>	/	/	1*/2	2/1*	0
+	Non	=	N	1/1	1/1	9*
+	Non	= (+)	=	0/0	1/1	0
-	Non	=	=	0/2	4/2	0

## 62 Atypies et temporalités

1	2	3	4	5	6	7
J	Sexe	Age	Ancien. E1 en mois	Employ. Principal E1/E2	Statut E1/E2	Temps Trav. E1/E2
21	H	24	5	N	Ind/Ind	=
22	H	26	20 *	=	Chô/chô	+
23	H	24	13	=	Ind/Ind	+
24	F	24	36	N	Ind/Ind	+ (f)
25	F	23	1	N	Ind/ Chô	-
26	H	24	16	=	Ind/Ind	+
27	F	25	10	N	CDD/ CDI*	-

## L'atypie standardisée 63

8	9	10	11	12	13	14
Rémun. E1/E2	Sortie E1/E2	Pos. Hiér. E1/E2	Tâches E1/E2	Employ. +/- E1/E2	Nbre Employ. E1/E2	Cand. Inab. E1/E2
+	Non	=	N	2/3	2/1	1
+	Non	=	N	3/2	2/3	1
+	Non	=	=	1/0	1 / 2	1*
= (f)	Non	=	=	2/0	2/4	10 (c.)
-	<b>Oui</b>	/	/	0/1	1/0	15* (c.)
+	Non	=	N	1/0	3 / 4	0
-	<b>Oui</b>	/	/	1*/3	3/*1	5* (c.)