



Congrès SNJ - 11/10/19

Conditions de travail des journalistes

Les apports de l'expertise



Les points saillants de l'étude sur l'évolution du travail réel des journalistes – 2019 (3^{ème} enquête nationale)

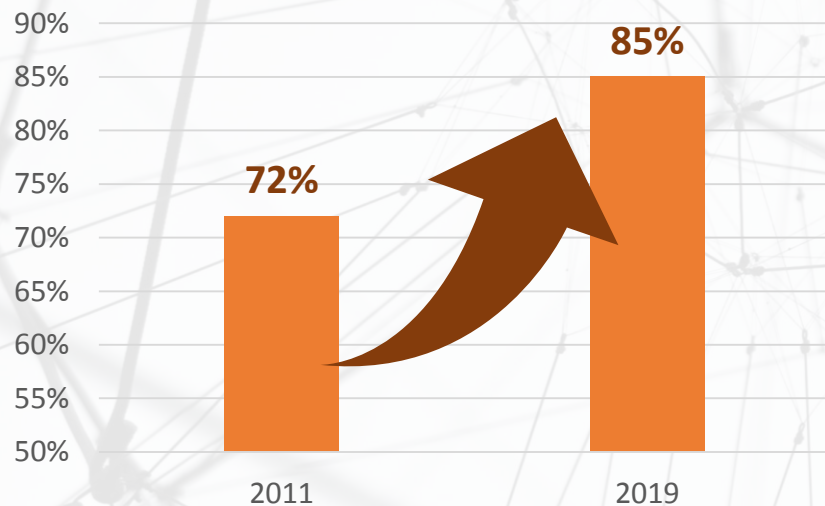
1 Questionnaire
1 056 Répondants

Charge de travail

+20 pts de %

72% ont
des
inquiétudes
pour l'avenir

**Pression temporelle
en augmentation**



1/3 des répondants n'a
pas le temps de
vérifier les sources

64% des répondants ne sont pas assez
accompagnés en termes de
formation

75 % des répondants expriment la fierté
du métier



Une vision de l'avenir fortement impactée avec des évolutions vécues comme imposées

- Constante évolution du métier : adaptation au changement nécessaire (innovation techno, évolution des habitudes du public ; les mode d'organisation changent avec la nécessité d'alimenter en bi-media, réfléchir multi-supports ...).
- La menace prend un double aspect :
 - ⊗ Menace de type **économique** : 20 % des répondants pensent que les media ne peuvent être profitables sans subventions (pub ou privés ; difficultés à maintenir les équilibre financiers malgré les injections de capitaux). Fragilisation du modèle économique.
 - ⊗ **L'évolution technologique** (développement des robots journalistiques, IA...)
- Ces évolutions fragilisent la projection dans l'avenir :
 - ⊗ seulement **3% des répondants** considèrent que le métier de journaliste est un métier d'avenir et des départs de la profession sont effectuées par des personnes conduites par passion à ce métier (37% contre 32% en 2011 indiquent chercher un emploi, pour 26% d'entre eux il y a le souhait de quitter la profession)



Une vision de l'avenir fortement impactée avec des évolutions vécues comme imposées

- Point en évolution positive : **pour les répondants, 1/4 des entreprises ont compris** qu'accompagner les journalistes en organisant des réflexions autour de l'évolution de leur métier permettrait de redonner confiance en l'avenir.
 - 🕒 Pourtant **le manque de visibilité sur les évolutions du métier inquiète 72% des répondants.**
- **Un journalisme traditionnel en danger ?**
 - 🕒 **53% estiment que le métier se transformera encore** (développement du numérique). Les journalistes ne sont plus les seuls à être source d'information (nouveaux media) et ces données rapidement accessibles à tous sont fortement attractives.
 - 🕒 **quid dans ce contexte de la légitimité journalistique ?** (Recours aux réseaux sociaux, essor des bid data et de l'IA).
 - Un contexte difficile mais qui constitue aussi une opportunité de remettre au cœur l'importance de l'information de qualité



Un besoin de formation fortement exprimé pour faire face aux évolutions métiers

■ Des questionnements sur l'adaptation de la formation initiale :

- 🌀 77% des répondants pensent que le développement du numérique change radicalement la façon de travailler
- 🌀 Si **43% de l'ensemble des répondants déclarent avoir été formés initialement au métier de journaliste**, de façon stable dans le temps, **25% d'entre eux considèrent que leur formation initiale ne correspond plus à leur fonction actuelle** (moins vrai pour les jeunes : adaptation en cours).

■ Des enjeux très forts autour de l'acquisition de nouvelles compétences et de leur identification

- 🌀 Réseau sociaux : 66% des répondants pensent que posséder un compte sur les réseaux sociaux est non seulement encouragé par la hiérarchie, mais 32 % pensent être évalué sur ce point (flou à cet égard).
- 🌀 **Seulement 1/3 des répondants utilisant les réseaux professionnellement déclarent y avoir été formés.** Or exploiter cette richesse est un atout.
- 🌀 **64% des répondants précisent ne pas être accompagnés en termes de formation**
- 🌀 **42% des répondants estiment ne pas savoir quelles seront les nouvelles compétences nécessaires** pour répondre aux demandes futures
- **Importance d'une réflexion prospective sur les compétences et les évolutions métier à inscrire dans le dialogue social.**



Des exigences de travail en hausse

- **La charge de travail s'intensifie pour les journalistes de tous les secteurs**, que ce soit dans le public ou dans le privé : presse écrite, télévision, radio, agence de presse...
 - 🕒 **Le ressenti de charge a augmenté de 20 points depuis 2011.** Surtout la télévision et les agences de presse.
 - 🕒 **Des cause multiples :**
 - Le manque d'effectifs ou de moyens,
 - L'ultra-polyvalence générée par le développement du numérique,
 - Les modifications de l'organisation du travail (modification des amplitudes horaires, planning).
 - La fragmentation de l'activité générée par la nécessaire alimentation du web → charge mentale.
- → 70% de l'ensemble des répondants considèrent travailler plus de 8 heures par jour (dont 21% plus de 10 heures).
- **Stabilité des heures de travail déclarées** entre 2011 et 2019 malgré l'augmentation de la charge, ce qui traduit une stratégie d'optimisation du temps → sentiment d'**intensification du travail**.
- **En 2019, 85% des répondants estiment qu'on leur demande de travailler plus vite qu'avant (surtout la TV privée et pub) (72% en 2011)**



Interrogation sur le sens au travail : Fake news, crédibilité et fierté du travail bien fait

- **Le développement des fake news change la donne** : faire face aux fausses infos constitue un combat de tous les instants. **Or 1/3 des répondants estiment ne pas avoir le temps de vérifier leurs sources** et la qualité de leurs informations (+ fort à Tv, sites internet, radio privé).
- **Un défi qui peut se transformer en opportunité avec le développement aujourd'hui des dispositifs anti fake news**
 - 🕒 Mais seuls 8% des répondants ont connaissance d'un dispositif de lutte contre les manipulations de l'information dans leur organisation. Le service public (télévision et radio) apparaît plus en avance.
 - 🕒 Plus de temps dans les agences de presse, et la presse écrite pour vérifier l'info.
- **La fierté du travail bien ancrée persiste (75% des répondants estiment avoir la fierté du travail bien fait) mais se fragilise**
 - 🕒 La fierté du métier apparaît cependant en voie de fragilisation car fortement appuyée sur une **reconnaissance du public aujourd'hui mise à mal**. 54% des journalistes répondants ne se sentant pas reconnus estiment ne pas avoir le temps de vérifier leurs sources autant qu'ils le voudraient.



Interrogation sur le sens au travail : Fake news, crédibilité et fierté du travail bien fait (suite)

- **Le principal vecteur de reconnaissance reconnu est le lecteur: seuls 26% des répondants pensent que les citoyens/la société civile estiment les journalistes comme contributeurs d'une information de qualité et 20% ne se sentent pas reconnus par qui que ce soit.**
- Une vocation en confrontation avec les contraintes du réel... une forme de découragement gagne : **moins de journalistes estiment aujourd'hui aimer leur travail et de plus en plus veulent quitter le métier** : ils sont aujourd'hui 37% au total (contre 32% en 2011) et **25 % des journalistes en CDI déclarent chercher un emploi.**



Une précarité grandissante pour les pigistes et les jeunes générations de journalistes intégrant le marché de l'emploi

■ Une précarité économique et financière qui se confirme pour les pigistes :

🌀 Différents statuts de pigistes existent.

🌀 57% des pigistes répondants estiment ce statut comme « subi ».

🌀 Dégradation de la situation pécuniaire :

- **85% ont été confrontés à des retards de paiement** et 39% ont essuyé des refus de paiement
- 45% ont été confrontés à une baisse non justifiée du montant de la pige.

■ Cette précarisation prend également la forme d'une pression : de l'emploi vers le travail ?

- **69% des répondants acceptent du travail hors-presse**, un travail alimentaire, au risque de mettre en péril l'obtention de la carte de presse
- Près de 78 % des répondants ont eu des employeurs cherchant à ne pas les payer sous forme de salaire : ils se sont vu proposer de passer autoentrepreneur, de monter une société de production, de passer par une société de portage salarial, d'être payés en droits d'auteurs...

➤ **une forme d'ubérisation du métier ?**



Une précarité grandissante pour les pigistes et les jeunes générations de journalistes intégrant le marché de l'emploi (suite)

■ Un constat de difficile intégration des jeunes sur le marché du travail

- 🕒 Les **moins de 30 ans sont 46% seulement en CDI** (contre 82% des 50-59 ans)
- 🕒 Etre titulaire d'une formation initiale dans une école reconnue n'augmente pas significativement l'intégration en CDI

■ Une précarisation à mettre en regard de l'usure grandissante des journalistes

- 🕒 De plus en plus de journalistes estiment que leur travail affecte négativement la santé (68% en 2019 vs 60% en 2011)
- 🕒 les répondants intègrent de plus en plus que le **stress « fait partie du métier »** (82% en 2019 contre 66% en 2011).
- 🕒 Des causes multiples :
 - la pression temporelle
 - le temps de travail
 - la frustration sur la qualité
 - mais aussi à 42% le statut (88% pour les pigistes).



Une précarité grandissante pour les pigistes et les jeunes générations de journalistes intégrant le marché de l'emploi (suite)

■ Une reconnaissance financière en berne

- 🌀 50% n'ont pas été augmenté depuis au moins 3 ans
- 🌀 L'enquête montre un réel décalage entre les attentes jugées légitimes (la rémunération potentielle) et la réalité de l'évolution salariale
- 🌀 Pourtant, l'attachement au secteur et au poste reste bien présent !

Les raisons de l'insécurité financière:

🌀 L'insécurité liée à l'environnement économique

- difficulté des journalistes à appréhender la santé de leur entreprise
- 42% des répondants ont connu des menaces sur leur emploi par le passé. 63% anticipent des risques sur l'emploi dans le futur
- 🌀 Les **difficultés à identifier une évolution professionnelle** : seuls 20% des sondés identifient des perspectives de promotion (10 points de moins qu'en 2011).



Les axes de réflexion

- **Renforcer le sens au travail et le sentiment du travail bien fait par le développement de dispositifs qui permettent qualification et certification de l'information**, ce qui suppose des investissements en formation et de nature technologique: **ex plateformes anti-fake news**
 - 🌀 **Garantir la fiabilité** de l'information
 - 🌀 **Renforcer la confiance** des lecteurs (pas de prisme des journalistes dans le choix des sujets traités puisque les sujets sont choisis en fonction des questions de lecteurs/votes).
- **Un enjeu majeur : former à l'utilisation des réseaux sociaux et préciser le cadre de leur utilisation (intégration ou non au processus d'évaluation...); développer l'apprentissage des nouvelles technologies.**
 - 🌀 Une évolution favorable sur ce point, l'adaptation accrue – cf. vision des moins de 30 ans – des formations initiales à ces enjeux, mais le problème se pose dans le cadre de la formation continue pour les journalistes plus expérimentés.



Les axes de réflexion (suite)

- **Développer des éléments de prospective métier et technologique pour accompagner à la transformation, notamment dans le cadre des enjeux posés par l'essor de l'intelligence artificielle qui va fortement impacter ces professions.**
 - 🕒 Cette prospective, trop peu présente, doit s'accompagner d'une véritable gestion RH permettant d'identifier les besoins futurs en compétences, les formations adéquates, et d'envisager les mobilités nécessaires.
 - 🕒 Associer à la réflexion les journalistes eux-mêmes afin d'accroître leur visibilité et leur sentiment de prise sur le réel.
- **Développer un cadre plus soutenant et étayant au regard de la rapidité de la transformation :**
 - 🕒 **Développer les instances et le temps de discussion sur le travail**
 - 🕒 **Développer la dimension de soutien du management** en allégeant l'activité rédactionnelle des managers, en les formant à l'accompagnement du changement et en renforçant le collectif de pairs afin de permettre les échanges de pratiques.
 - 🕒 **Étayer les politiques de prévention** : cellule de veille, informations santé, identification de personnes ressources, sensibilisation à la prévention
 - 🕒 **Apporter une grande vigilance aux facteurs de compensation** car ils peuvent permettre de faire face plus aisément aux tensions générées par les exigences du travail (Ex: télétravail).



Comment rebondir : les leviers



Quels leviers pour assurer de meilleures conditions de travail ?

■ Un contexte d'atrophie des moyens des élus sur la dimension condition de travail avec la mise en place du CSE

- 🌀 Diminution du nombre des mandats, des élus
 - Moins de proximité, moins de remontées des difficultés.
- 🌀 Moins de moyens financiers

■ Comment rebondir : assurer la remontée de la parole des salariés aux travers des expertises portant sur les conditions de travail

- 🌀 Le recours du CSE à l'expertise politique sociale en donnant la parole aux salariés (possibilité ouverte par la loi Rebsamen) pour illustrer et objectiver le réel des situations de travail et éviter l'instrumentalisation et le déni.
- 🌀 Les diagnostics QVT qui permettent de couvrir un champ de thématiques élargi et la question de l'égalité professionnelle (levier sur les problématiques sexistes)

■ Une nécessité d'outillage des élus (Ex: Application Nos Droits – Assistance juridique en direct)



Information/consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Articles de référence: L.2312-26 à 2312-35 du Code du Travail

■ Cette I/C porte sur les thèmes suivants :

- ⊗ L'évolution de l'emploi
- ⊗ Les qualifications
- ⊗ Le programme pluriannuel de formation
- ⊗ Les actions de formation et de prévention envisagées par l'employeur
- ⊗ L'apprentissage
- ⊗ Les conditions d'accueil en stage
- ⊗ Les conditions de travail
- ⊗ Les congés et l'aménagement du temps de travail
- ⊗ La durée du travail
- ⊗ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ⊗ Les modalités d'exercice du droit d'expression

■ Périodicité : A défaut d'accord, cette consultation est organisée **chaque année**, sans pour autant qu'il soit précisé à quel moment de l'année elle doit être organisée.

■ Cette I/C est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements **lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.**



Le recours à l'expert

- Le CSE peut solliciter l'assistance d'un expert-comptable **rémunéré intégralement par l'employeur** pour l'assister
- Modalités de recours à l'expert :

Le principe du recours à l'expert et le choix du cabinet d'expertise reviennent aux seuls élus.

Il est conseillé d'inscrire la décision de recourir à un expert à l'ordre du jour d'une réunion plénière ordinaire ou extraordinaire.

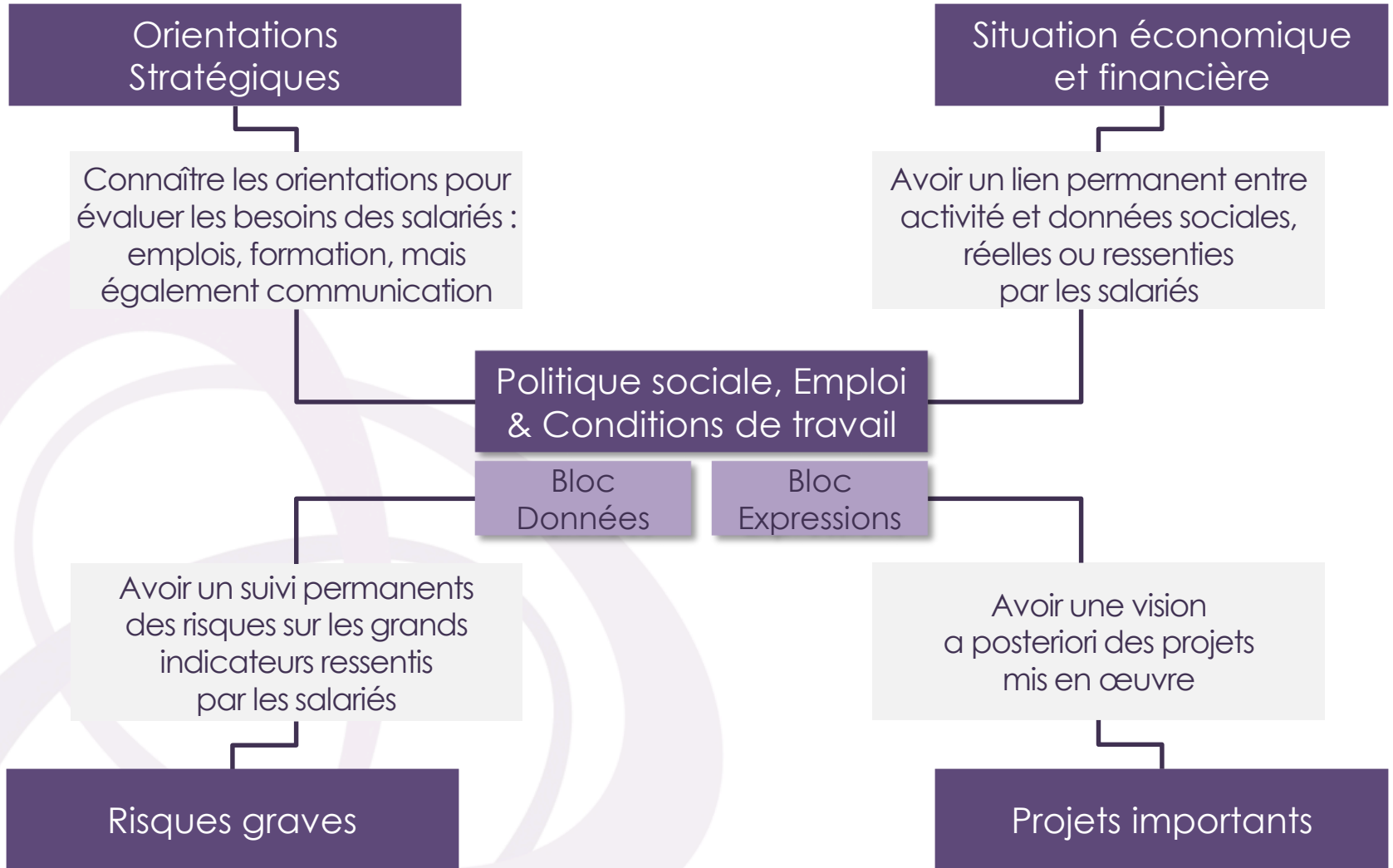
La décision devra être adoptée à la majorité des membres titulaires présents. Il est recommandé de procéder à un double vote :

- Le 1er sur le principe de la nomination d'un expert
- Le 2d sur le choix du cabinet d'expertise

L'employeur ne peut pas prendre part au vote.

NB : aucune procédure d'appel d'offres n'est requise.

La politique sociale au cœur des missions du CSE



L'approche IRIS : une démarche qui permet d'aborder ces thématiques en questionnant le terrain



Politique sociale Emploi & conditions travail

Une vision opérationnelle

- Organisation
- Emplois & formations
- Rémunérations...

DONNÉES

Politique sociale

Absentéisme
Formation et parcours
Politique salariale à effectif permanent
Rémunérations variables
Particip. / Intéressement



Emploi

Caractéristiques
Structure par âge, par anc., par type...
Mouvements
Evolutions
H / F



Conditions de travail

Questionnaire
Cartographie RPS/QVT
+ de 50 facteurs analysés



Analyse sémantique
Favorables / Défavorables
/ Contributifs



Plan de formation
VS
problèmes de compétences

Structure des emplois
VS
problèmes de charge de travail



Merci de votre attention



Groupe
Technologia