

CURSUS

PRO FESSIONNELS

DES

CHAUFFEURS

ETUDE MENEES EN
REGION RHONE-ALPES

PAR

BRUNO LEFEBVRE

ETE 1988

INSTITUT ECONOMIQUE
NATIONAL DES TRANSPORTS
ET DE LA LOGISTIQUE

CDAT
8236

ROUTIERS

CURSUS PROFESSIONNELS DES CHAUFFEURS ROUTIERS

Etude menée en région Rhône-Alpes
par Bruno LEFEBVRE

Rapport : été 88

Financée par le SERT, Ministère des Transports
Décision d'aide n° 8600030
Programme de recherche et de développement
technologiques dans les Transports Terrestres

et la CFDT Route Urbain Rhône-Alpes

Gérée par l'Ecomusée Nord Dauphiné

Bruno LEFEBVRE
Ethnologie Urbaine et Industrielle
22, rue Jacques Prévert
" Les Verchères "
69140 RILLEUX la PAPE
☎ 72 28 36 15

Je tiens à remercier en premier lieu
tous les chauffeurs qui ont accepté de
remplir mes questionnaires ou d'être
interviewés,

et pour leur aide,
P. DUMILLON, O. THOMAS, de la société
CALBERSON,

ainsi que les transporteurs, retraités ou
encore en activité, et en particulier,
B. BOURGET des transports BOURGET, M. MAZALON
des Transports FOISSIN, M. DECOURCHELLE de
la SAMAT,

le Lieutenant Colonel CASTELLANI et les
services statistiques de la 5ème région
militaire,

le réseau Transport GRECO/55 pour ses encou-
ragements,

C. PARADEISE et N. ESSONO pour leurs conseils
en informatique,

M. SANDOVAL, pour ses critiques,

et enfin, Christiane ROCHE, ma compagne.

CURSUS PROFESSIONNELS DES CHAUFFEURS ROUTIERS

PLAN DU RAPPORT

pages

I	PREAMBULE
V	NOTES
1	INTRODUCTION
1	I - LES FORMATIONS
2	II - LES MARCHES DU TRAVAIL
3	III - LES MODES DE REMUNERATION
5	IV - L'APPROCHE DES ANTHROPOLOGUES
7	V - LA REORGANISATION DE L'ETUDE
7	V.1 - POINT DE VUE DIACHRONIQUE
9	V.2 - POINT DE VUE SYNCHRONIQUE
12	VI - PERSPECTIVES THEORIQUES
15	VII - IDENTIFIER DES MILIEUX TECHNIQUES
15	VII.1 - L'ENQUETE
18	VII.2 - LA CONSTITUTION DE CLASSES PROFESSIONNELLES
21	NOTES
22	CHAPITRE PREMIER : LES DEBUTANTS
22	PARTIE I - LES APPRENTIS CHAUFFEURS
22	I - LE REGIMENT DU TRAIN OU L'ATTACHEMENT LOCAL
26	CONCLUSION
28	II - LES STAGIAIRES ANPE OU LES TENDANCES SOCIOLOGIQUES DU CHOMAGE ET LES EVOLUTIONS DES ORIGINES PROFES- SIONNELLES DES CHAUFFEURS
30	CONCLUSION
30	III - COMPARAISON ENTRE LES POPULATIONS DE L'ANPE ET DES LEP

pages

31	PARTIE II - LES APPRENTIS PATRONS DE L'AFT ET DE PROMOTRANS
32	I - LES DIPLOMES DES CANDIDATS
33	II - LES PROFESSIONS DES CANDIDATS
34	III - LES CLASSES D'AGES DES CANDIDATS
36	IV - LES PARENTS DES CANDIDATS
39	V - LES PROJETS DES CANDIDATS
40	VI - LES PARENTES AVEC LE CHEF D'ENTREPRISE
41	CONCLUSION
43	CHAPITRE SECOND : ENTREPRISES ET CHAUFFEURS
43	I - LES CHAUFFEURS DU BUREAU DE FRET
46	II - LES CHAUFFEURS INTERNATIONAUX
49	III - LES LIVREURS
53	IV - UN GRAND GROUPE DE TRANSPORT
56	V - LES FILIALES SNCF
59	VI - LES ENTREPRISES LOCALES
64	VII - LES ENTREPRISES OU L'ON NE RESTE PAS
67	CONCLUSION
71	CHAPITRE TROISIEME : MORPHOLOGIES SOCIO-PROFESSIONNELLES
71	PARTIE I - ACTIVITES ET DISTRIBUTIONS SOCIALES
71	I - LES TYPES DE DISTANCES PARCOURUES
77	II - CONCLUSION
79	III - UN AUTRE MODELE PROFESSIONNEL : LE CHAUFFEUR SPECIALISE
80	IV - LES CLASSES D'AGES DES CHAUFFEURS
85	V - CONCLUSION

pages

86	PARTIE II - LES ORIGINES PARENTALES ET LES SYSTEMES MATRIMONIAUX
86	I - LES PARENTS DES CHAUFFEURS
91	II - LES SYSTEMES MATRIMONIAUX
93	III - LES DIPLOMES DES CHAUFFEURS
95	IV - LE PREMIER EMPLOI DES CHAUFFEURS
98	V - LES DIPLOMES ET PROFESSIONS DES EPOUSES
101	CONCLUSION GENERALE
101	I - CHAUFFEURS ET TRANSPORTEURS
103	II - LES CHANGEMENTS DE POPULATION
104	III - REPARTITION DES STABILITE ET INSTABILITE PROFESSION- NELLES ENTRE LE CHAUFFEUR ET SON EPOUSE
106	IV - LA GESTION DES RISQUES AU COURS DU CURSUS PROFESSIONNEL
108	V - VERS UNE RECOMPOSITION DES GROUPES SOCIAUX ET DES MODELES PROFESSIONNELS
111	ANNEXES ET TABLEAUX STATISTIQUES

VOLUME II - STATISTIQUES : GRAPHIQUES ET TABLEAUX, 120 p.

PREAMBULE

PREAMBULE

Si l'on envisage le transport d'un point de vue historique, les technologies employées et l'identification des savoir-faire correspondants sont bien souvent affaire des militaires et des administrations. A certaines périodes bien identifiées dans l'histoire nationale, les espaces d'évolution des engins et des ambulants, sont d'un accès réglementé : le milieu technique se confond alors avec ces espaces d'évolution. Ces dispositions stratégiques ne sont pas sans effet sur l'économie nationale.

Ainsi, l'inscription maritime a modulé pendant plusieurs siècles la dynamique économique de la marine française. Plus récemment, au XIXème, lorsque les routes terrestres furent améliorées et que les augmentations de productions sidérurgiques devinrent impératives, des canaux fluviaux tout d'abord de gabarits régionaux, puis nationaux furent construits. Des "rouliers d'eau" ont assuré le tractage des barges, des "rouliers de terre" assurèrent des messageries régulières.

Vers 1880, la suppression des péages sur les voies d'eau et l'uniformisation des gabarits des canaux provoquent la nomadisation des parentés de bateliers qui ne travaillent alors non plus régionalement mais nationalement, avec un nouveau type de péniche (les 38,50 m). Sur terre, de grandes sociétés de transport par la route sont constituées.

La première guerre mondiale a vu le recours et l'émergence d'une nouvelle technologie, celle du moteur à explosion, utilisé pour les déplacements par voie terrestre et voie aérienne. Mais alors que le milieu technique routier s'ouvre largement, avec la diffusion à bon marché des stocks de véhicules de la grande guerre, donnant naissance aux transports routiers modernes, l'accès à la voie aérienne est strictement réglementé.

Mais pour comprendre les dynamiques des professions du transport, ces distinctions d'espaces d'évolution, ouverts ou fermés, permis ou interdits, et les milieux techniques qui leur correspondent ne suffisent pas. Les regroupements d'entrepreneurs du transport, quel que soit le mode qu'ils privilégient ont fait pression pour que l'Etat prenne en charge le coût des infrastructures. De leur côté, les associations de main-d'oeuvre et syndicats ont joué, dans certains modes de transport, par leurs grèves, un rôle important pour l'acquisition de statuts professionnels.

Ainsi, de nos jours, on peut distinguer les professions du transport qui se caractérisent par des statuts "forts", issues d'une histoire longue de régimes juridiques et de conflits sociaux et celles qui ne se caractérisent pas par de telles dispositions ; celles qui dépen-

dent, peu ou prou, du service public (le rail) et qui ont obligation d'accepter la demande de transport et celles qui peuvent refuser la demande, lorsque la négociation des prix des services n'aboutit pas (les garçons coursiers) ; celles qui opèrent dans un milieu technique fermé (la voie aérienne), ce qui suppose une formation poussée de la main-d'oeuvre ; enfin, celles qui opèrent dans un milieu technique banalisé (la route).

Dans tous les cas, les demandes de transport sont irrégulières et les variations de ces demandes nécessitent d'un point de vue logistique un parc d'engins bien supérieur à celui qui fonctionne en moyenne et une mise à disposition rapide d'ambulants, de conducteurs. La gestion de ces flux irréguliers et la réquisition d'ambulants et de machines sont effectués selon des configurations réglementaires particulières à chacun des modes de transport (note 1).

Le transport routier de marchandises pour compte d'autrui opère dans un milieu technique banalisé depuis quelques dizaines d'années. La concurrence entre entreprises est forte. L'accès au travail pour les conducteurs est facile. Les organisations professionnelles sont parcellisées. Les définitions juridiques des entreprises sont diverses. Le milieu des chauffeurs routiers ne se caractérise pas par un statut professionnel univoque. A la différence d'autres modes de transport, à la fois des aménagements et des vides juridiques permettent des embauches, licenciements et réembauches de conducteurs en réponse aux variations saisonnières d'offres de frêt et aux irrégularités des offres.

Présenté ainsi, on voit mal comment les chauffeurs pourraient constituer un milieu professionnel homogène, installé dans la durée, milieu qui pourrait générer, comme dans d'autres modes de transport, une culture professionnelle avec ses mémoires et ses savoir-faire traditionnels retranscrits lors des changements technologiques. En effet, l'on ne peut parler de culture que si, et seulement si, il est mis en évidence une transmission des représentations du travail et des divisions du travail acceptées par l'intermédiaire soit, d'une reproduction sociale, la transmission étant effectuée par l'intermédiaire de la parenté ; soit, d'un consensus par lequel les nouveaux-venus dans la société professionnelle en adoptent l'éthique, les normes et les valeurs générées par l'histoire sociale des réglementations.

L'approche ethnologique est une méthode pertinente lorsque l'on veut non pas seulement constater le phénomène de reproduction, mais l'expliquer.

Voici donc l'objet de ce rapport : nous nous sommes proposé de mesurer des régularités dans les transmissions de savoir-faire et reproductions professionnelles, alors que ce milieu professionnel n'est structuré a priori ni par une histoire sociale très longue, ni par une tradition de recours à la réglementation.

Cette étude statistique fait suite à deux études d'ethnologie menées en Rhône-Alpes, ("Routiers, identités professionnelles et représentations de l'espace urbain" ; "Repas d'entreprise et fêtes syndicales dans le milieu du transport par route") effectuées entre 1983 et 1987. Au cours de ces précédentes études, ont été utilisés principalement les techniques d'observation directe participante et d'interviews ainsi que les recueils d'archives syndicales.

Ce présent travail a pour but d'infirmier ou de confirmer un certain nombre d'hypothèses dressées à la suite d'une démarche qualitative de longue durée. Cette recherche empirique et exploratoire évalue quantitativement un certain nombre d'observations qualitatives antérieures.

Le fil directeur est finalement assez simple : une culture professionnelle, c'est-à-dire une reproduction sociale des attitudes et des représentations au travail est pressentie. Comme cette culture n'est ni localisée, ni générée par un ensemble de réglementations garantissant au chauffeur la continuité de son travail, son installation dans la durée par un statut professionnel, c'est en direction des reproductions parentales que porte l'investigation. Ainsi, formations et qualifications du chauffeur, expériences professionnelles sédentaires, profession des parents, profession de l'épouse et des parents de l'épouse sont systématiquement envisagées. Cette exploration systématique pourra paraître fastidieuse pour le lecteur et nous nous en excusons à l'avance.

Nous présentons en introduction le peu d'influence de la formation professionnelle sur le cursus des chauffeurs ; puis, leurs positions dans un marché du travail que nous qualifierons d'"ouvert", ou si l'on préfère de système d'"emplois flexibles". Cette flexibilité se comprend par les modes de rémunération du travail et les régulations sociales internes aux entreprises. Tout indique que l'influence de la réglementation sur cette régulation reste marginale.

D'autres principes de définition d'objet de recherche concernant le travail doivent donc être élaborés : si l'approche des anthropologues reste, traditionnellement, en direction d'objets sociaux localisés, même dans des domaines d'investigation récents, comme les domaines urbains et industriels, l'exigence d'un recueil exhaustif de tous les domaines de la vie sociale des individus, propre à cette discipline et l'adoption d'une analyse des faits du point de vue de l'acteur, du travailleur, nous semblent pertinentes pour saisir un milieu professionnel ambulancier, mobile et hétérogène.

Par la suite, nous résumons quelques acquis des enquêtes précédentes, précisons nos orientations théoriques et explicitons le déroulement et les techniques de la présente enquête.

Chaque fin de chapitre fait l'objet d'une conclusion partielle destinée, compte tenu de la somme des variables envisagées, à rappeler les principaux résultats. Nous faisons également figurer en fin de paragraphe des chapitres I et II les références de nos travaux précédents où le lecteur trouvera des descriptions ethnographiques des mêmes institutions ou entreprises étudiées.

Le premier chapitre concerne les "débutants" dans le transport, les futurs chauffeurs issus des LEP, du 505ème régiment du Train et les stagiaires ANPE qui passent un CAP, mais aussi les stagiaires qui passent une attestation de capacité au transport permettant de créer une entreprise de transport pour compte d'autrui. Ces derniers sont, à priori, des travailleurs de tous horizons travaillant dans le transport ou non, parmi lesquels on note une proportion importante d'ex-chauffeurs au chômage. Nous regroupons ces deux populations d'apprentis chauffeurs et d'apprentis patrons afin de montrer la proximité de leurs milieux socio-techniques d'origine. Ils ont en effet presque les mêmes formations scolaires et les mêmes origines sociales ; seule les distingue la possession de capitaux de leurs parents.

Le deuxième chapitre, "Entreprises et chauffeurs", présente la saisie des cursus professionnels d'un échantillon de chauffeurs travaillant dans diverses catégories d'entreprises. On observe une distribution de sous-populations spécifiques de chauffeurs qui se comprennent au travers de leurs origines sociales et géographiques, leurs formations et expériences professionnelles sédentaires. Ces sous-populations ont des types d'activités professionnelles, des rythmes, des fréquences de travail, des modes de rémunération particuliers.

Le troisième chapitre, "Morphologie socio-professionnelle", est divisé en deux parties : premièrement, "activités et distribution sociale", et deuxièmement, "les origines parentales et les systèmes matrimoniaux". Ce troisième chapitre reprend les données de l'ensemble de l'échantillon, mais sans tenir compte des particularités locales, économiques et historiques des entreprises qui emploient ces chauffeurs. Le classement des distances qu'ils parcourent font là encore apparaître des populations distinctes de chauffeurs : les origines géographiques et l'attachement local au lieu de résidence déjà relevés auprès des chauffeurs apprentis du chapitre I jouent un rôle certain dans le choix d'effectuer telle distance plutôt que telle autre. Mais ce rapport à l'espace s'explique aussi par les expériences professionnelles avant de rouler et les formations et professions des épouses. Il est remarquable que cette seconde distribution observée soit indépendante des classes d'âges des chauffeurs.

D'une manière générale, le nombre de transporteurs chez lesquels les chauffeurs ont travaillé augmente avec l'âge pour toutes les catégories de distances effectuées, mais les emplois des chauffeurs en zone courte semblent plus précaires.

La deuxième partie du chapitre III précise les influences des origines parentales et des choix matrimoniaux des chauffeurs sur les cursus professionnels. Il apparaît ainsi que dans un contexte jalonné par une série d'échecs et une instabilité professionnelle chronique, la reproduction sociale et professionnelle ne s'explique non plus par une transmission patrilinéaire mais par l'influence des parentés des épouses.

NOTE du PREAMBULE :

(1) - Cette rapide présentation est inspirée par nos séances régulières de travail avec le groupe "transport" réuni autour de Georges RIBEILL. Le lecteur pourra se référer aux publications des rapports de recherche en technologie et socio-économie des transports.

- P. HAMELIN, J.R. CARRE, ONSER - Conditions de travail dans les transports routiers - T. I : Structuration du secteur et modes d'insertion socio-économique des entreprises - T. II : Procès de travail et conditions sociales de production des conducteurs de longue distance.1980.

- P. BOUVIER, CES - Technologies et effets socio-professionnels. Le cas des transports collectifs parisiens.1983.

- G. RIBEILL, ADA - Le personnel des compagnies de chemin de fer. Matériaux pour une contribution à la sociologie historique des professions.1980.

- G. RIBEILL, ADA - Le personnel de la SCNF (1937/1981) : Contraintes économiques, issues techniques, mutations professionnelles et évolutions sociales.1982.

- G. RIBEILL, ADA - Cent cinquante ans de chemins de fer français. Vues synthétiques sur le système technique et le milieu professionnel ferroviaires à l'épreuve de la longue durée.1982.

D. GERRITSEN, CES - Production et reproductiyon de l'artisanat batelier : des destins individuels au changement social.1983.

B. LE SUEUR - Batellerie et bateliers de France - Histoire illustrée de la Navigation Intérieure.Horvath.

F. LILLE - L'artisanat batelier dans la crise.Getram. 1978.

INTRODUCTION

INTRODUCTION

D'une manière générale, les cursus professionnels peuvent se comprendre au travers d'une somme d'expériences et d'acquisitions de savoir-faire au cours d'une vie de travail. Ils sont en partie une conséquence des origines sociales et parentales, des formations scolaires.

I - LES FORMATIONS

Il est d'usage d'admettre une forte adéquation entre la formation professionnelle et la stabilité de l'emploi. Cette relation est devenue un enjeu des politiques publiques.

Les formations reçues, parmi lesquelles nous distinguerons les qualifications "primaires", qualifications acquises avant d'avoir affirmé et affiné des savoir-faire par la pratique du travail, distribuent les groupes sociaux dans les marchés de l'emploi.

Ces emplois peuvent être "flexibles", c'est-à-dire d'un rythme, d'une durée ou d'un contenu malléables selon les variations du marché. Les trajectoires professionnelles des groupes sociaux placés dans un tel marché vont se caractériser par une succession d'embauches, de réembauches et de licenciements, par une circulation de la main-d'oeuvre d'employeurs à employeurs et donc par une remise en cause incessante de la valeur et du prix de la force de travail.

Ces emplois peuvent être inflexibles, c'est-à-dire résistants par rapport aux changements économiques et techniques. Les trajectoires sociales des groupes sociaux se concrétisent alors souvent en terme de carrière au sein d'un seul ou de quelques organismes employeurs.

Dans tous les cas, les qualifications primaires d'origine sont affinés et deviennent qualifications "secondaires" : certains savoir-faire sont abandonnés, d'autres sont acquis. Les tâches sont hiérarchisées, c'est-à-dire classées selon une échelle de valeurs et les mener à bien ou dans les règles de l'art signifie une compétence. La pratique de l'activité de production, le travail, est renforcée par l'acquisition de représentations nouvelles.

Les valeurs attribuées au travail et aux compétences sont inculquées à l'école. Les enseignements techniques, quel que soit leur niveau, insistent plus sur l'acquisition de "l'esprit du métier" que les enseignements dits généraux.

La sociologie de l'éducation a mis en évidence la distribution des formations selon les classes et les catégories sociales. Les formations confèrent à leur tour des possibilités de trajectoires professionnelles potentielles selon les marchés de l'emploi dans lesquels s'insèrent les individus ou les groupes sociaux. Mais une même formation peut donner lieu à des destins professionnels fort différents, à tel point que des statisticiens peuvent faire l'économie de ce moment de vie passé à l'école ou en stage de formation.

Même si les écoles professionnelles qui délivrent un CAP de conducteur routier existent depuis 1957 avec la création de l'AFT, relayée par la suite par les LEP, à peine un millier de CAP de chauffeur routier est délivré actuellement chaque année en France, alors que les chauffeurs "professionnels" sont 300 000, toutes branches confondues. Etre titulaire d'un permis de conduire tient lieu de qualification requise pour être chauffeur dans tous les autres cas.

La formation scolaire des chauffeurs est donc extrêmement diverse et nous savons que l'on devient chauffeur en général après avoir exercé un premier métier. C'est peut-être ces formations et ces expériences professionnelles antérieures qui permettent de catalyser les formations "secondaires", compétences acquises au cours du métier de chauffeur. Ceci explique, d'après nos observations, les représentations du travail très diversifiées qu'élaborent les chauffeurs.

II - LES MARCHES DU TRAVAIL

D'une manière générale, le travail prend son sens au travers de l'histoire économique et technique (3) des groupes et rapports sociaux qui produisent droit écrit ou coutumier.

Pour éviter une confusion fréquente entre emploi et travail, nous dirons que la position des individus sur un marché de l'emploi conditionne l'accès au marché du travail. Entendons par là que le travail est divisé en France en branches d'activités et qu'il existe souvent au sein d'un même marché du travail des emplois inflexibles et des emplois flexibles. Ces derniers sont occupés par des catégories qui souvent revendiquent une stabilité professionnelle : travailleurs intérimaires, auxiliaires, satellites, vacataires, apprentis, TUC, SIVP, etc... Les dénominations sont nombreuses. Les "professionnels", jouissant d'une stabilité de l'emploi, pouvant concevoir leur carrière dans le futur, sont les garants des valeurs associées au travail et ils tentent de les reproduire. Les non-professionnels, ceux qui occupent des postes souvent les mêmes, mais de manière précaire, peuvent prendre des distances par rapport à ces représentations ou présenter des attitudes au travail considérées comme peu "convenables" lorsqu'ils ont renoncé à revendiquer une stabilité ou une intégration dans le domaine des "pros".

Les négociations entre fédérations d'entrepreneurs, syndicats de salariés et l'Etat structurent les marchés du travail par branches professionnelles. Les marchés du travail peuvent se "fermer" (4) dans certains cas lorsque les firmes en situation de monopole, ou l'Etat pour des raisons stratégiques ont besoin de s'assurer les services d'une main-d'oeuvre qualifiée et stable, ou bien encore lorsque les spécialités professionnelles constituées en ordres ou corporations puissantes entendent maîtriser l'organisation de leur travail et gérer le recrutement. Cette monopolisation des productions de biens et de services engendre un surcoût financé par l'Etat et les professionnels bénéficient d'un statut contractuel ou légal qui les met à l'abri de la concurrence de prétendants. Les emplois sont alors inflexibles, les compétences sont stabilisées et homogénéisées par une adéquation de principe entre postes de travail et revenus.

Les carrières, solidement encadrées par un ensemble de réglementations sont prévisibles. Les relations professionnelles tendent à se "routiniser", à se ritualiser ; les acteurs sont solidarisés par des destins similaires. Transparence des revenus et possibilité de concevoir à la fois un passé mais surtout un futur professionnels, confèrent au travailleur une identité collective.

A l'opposé, un système d'emplois absolument flexibles et un marché du travail "ouvert" constitueraient une sorte d'optimum libéral (5) sans réglementation par définition, et l'on pourrait dire utopique puisque ce marché devrait se caractériser par une libre circulation des informations et d'une main-d'oeuvre non-fixée localement par la propriété immobilière ou la parenté.

Jamais entièrement "fermés" ou "ouverts", les marchés du travail se situent entre eux selon leurs configurations particulières issues de l'histoire économique du secteur, de la puissance des fédérations d'entrepreneurs et des syndicats de salariés, des orientations politiques et techniques de l'Etat qui produit des dispositions administratives et juridiques.

III - LES MODES DE REMUNERATION

Les chauffeurs salariés ont toujours été payés, outre un salaire fixe (de 4000 à 7000 F par mois en 88) soit par des primes au km, soit par des primes au chiffre d'affaire rapporté par le chauffeur à l'entreprise (cette forme de rétribution est de plus en plus refusée à partir des années 78, 80). L'intégration des primes dans le salaire est une revendication dont on trouve trace en 1936, 1954 (CGT), 1960/71 (SNIR), puis dans les années 70, les syndicats d'entreprise disparaissant, FO et la CFDT reprennent ces revendications. Mais il existe aussi des primes de déplacement, des primes d'entretien de véhicule, des primes d'intéressement à l'entreprise, des primes de non-accident ou des "challenges" financés par les assurances. Lors des regroupements ou des achats d'entreprise, les primes sont modifiées ou supprimées et une partie des chauffeurs se reconvertissent ou changent de transporteur.

D'une manière générale, les rémunérations à la prime, (autrement dit : "salaire au mérite" par les cadres du transports) motivent les chauffeurs à rouler plus que le temps hebdomadaire "légal" de 56 heures maximum par semaine, en effectuant par exemple un "tour" hebdomadaire supplémentaire en régional ou national.

Si le montant des primes est connu de tous les chauffeurs dans les entreprises, le montant des salaires n'est communiqué que de manière exceptionnelle. La pratique du secret sur le prix de la force de travail semblerait indiquer que les chauffeurs sont en concurrence entre eux pour l'emploi et la stabilité professionnelle.

Lorsque le chauffeur est sanctionné à la suite d'une infraction au code de la route, le montant du PV peut être pris en charge ou non par l'entreprise selon une négociation complexe dépendant des données données au conducteur, de la "valeur" du chauffeur : son ancienneté dans l'entreprise, etc... Les excès de vitesse sont en général remboursés, parfois le non-respect du stop.

Il existe aussi de manière plus marginale des cadeaux en nature, des dons d'argent de la part du transporteur mais aussi une série de transgressions de la part du chauffeur, connues du transporteur, comme des ponctions de gas-oil ou des ponctions sur certains chargements.

En cas de litige employeur/employé ou de récession de frêt, la société peut ainsi licencier pour faute lourde (vol ou refus au travail) mais la plupart du temps, il résulte de la tension un consensus, une démission du chauffeur avec parfois cadeau ou prime déguisée, ou encore placement du chauffeur chez un collègue. (Les syndicats indépendants comme la FNCR, jouent parfois un rôle d'intermédiaire pour la réembauche de chauffeurs ou la levée de plainte auprès de l'administration de la part du transporteur).

Le recours auprès des Prud'hommes est très rare : de 1978 à 86, seulement 1/3 des affaires traitées en Prud'hommes dans le domaine du transport émane de chauffeurs alors qu'ils représentent plus des 3/4 des employés dans ce domaine (note 6).

Faire appel aux Prud'hommes est une procédure risquée pour le chauffeur dès lors qu'il entend retrouver un emploi dans le transport, car les prétendants au travail ne manquent pas et les transporteurs se renseignent sur les postulants auprès de leurs employeurs précédents.

Le marché du travail du transport routier est donc "ouvert", puisque les régulations sociales dans l'entreprise, les tactiques de gestion du personnel permettent une flexibilité de fait de l'emploi. Cette flexibilité est le moyen d'assurer une logistique correspondant aux fluctuations d'offres et de demandes de frêt. Si l'on excepte les grands groupes de transport, liés à la SNCF ou non, les turn-overs des roulants que nous avons calculés ont toujours été plus importants que ceux déclarés par les transporteurs. Le turn-over officiel est de 18 % dans la profession, mais nous connaissons des entreprises d'une vingtaine de chauffeurs qui effectuent une centaine d'embauches et de licenciements chaque année (!).

Mais il est évident que de telles pratiques et politiques de ces manières d'embaucher suivies de licenciements "à l'amiable" peuvent se situer bien souvent à la limite de la légalité. De la part de travailleurs, quelques uns sentent que ces pratiques ne correspondent pas à une tradition nationale du droit du travail.

Selon les estimations de l'Inspection du travail du Rhône, de l'Ain et des deux Savoies, 20 % des entreprises de transport sont en règle et 53 % en infraction grave et chronique en ce qui concerne les infractions à la réglementation du travail, temps hebdomadaire de conduite, contrat de travail, représentation du personnel, conditions d'hygiène et de sécurité, etc... Seulement 1/3 des procès-verbaux sont poursuivis par les Parquets (GRECO/55 Transport, juin 86). Un consensus selon lequel les impératifs économiques ne permettent pas de respecter les règlements est donc établi entre chauffeurs, transporteurs et fonctionnaires.

IV - L'APPROCHE DES ANTHROPOLOGUES

Notre approche est donc ethnologique puisqu'elle privilégie les données de l'observation directe et que l'étude s'est installée dans une durée longue. Mais le plus souvent les anthropologues ont étudié des sociétés réputées homogènes socialement, qu'elles soient sédentaires ou nomades. Ces sociétés ont été pensées en terme d'ethnies, c'est-à-dire la dénomination que se donne la société elle-même pour se définir et fonder une identité. Il va de soi que les analyses au niveau matériel des rapports des hommes entre eux et des rapports des hommes avec leur milieu dans ces sociétés ont contribué à relativiser grandement l'unité et l'homogénéité prétendues de ces groupes.

Ces sociétés traditionnelles, qu'on a pu appeler "froides", sont résistantes aux changements technologiques, économiques, sociaux. Une répartition stricte des tâches techniques intègre chaque individu dans le groupe. L'accès et l'intégration d'individus n'appartenant pas à l'ethnie de même que l'introduction de nouvelles manières de faire sont difficiles. Lorsque des mutations techniques ou économiques ont eu lieu, elles ont été interprétées en terme de désintégration sociale ou d'acculturation.

On pourrait donc dire (sans vouloir pervertir ce concept de sociologue) que les anthropologues ont surtout étudié les groupes sociaux dont les dynamiques sont sous-tendues par des marchés du travail fermés. Dans les anciennes colonies occidentales, ils ont étudié des sociétés locales où les pouvoirs, l'économie et le travail se reproduisaient par l'intermédiaire de la possession des moyens de production, en particulier du sol et des femmes par les alliances matrimoniales (7). Ces sociétés ont été dénomées "précapitalistes", "à coté des sociétés industrielles", ou encore "monopolistiques".

Que leurs analyses portant sur le travail soient parfois abordées selon l'angle de l'éthique ou de l'esthétique (8), c'est-à-dire sous l'angle des représentations, ne doit pas faire oublier que l'accès au travail qu'ils étudient suppose une intégration dans les groupes sociaux expliquée en termes d'appartenance locale, parentale ou de rapports d'inféodation.

Après la décolonisation et le rapatriement des ethnologues, ce sont donc des sociétés locales, rurales ou artisanales qui sont étudiées la plupart du temps. On a recherché sur le sol métropolitain des sociétés homogènes dont les pratiques matérielles ont été interprétées en termes de "survivances" ou de "folklores". On a pensé trouver de telles sociétés dans les zones rurales, d'où une vive polémique entre ethnologues et sociologues, les uns interprétant le village comme une communauté, unité sociale de base ; les autres comme une commune, unité administrative (note 9).

Lorsque ces sociétés locales sont industrielles, elles sont implantées de longue date comme, par exemple, les sociétés des industries de la sidérurgie ; les quartiers d'habitation sont colorés professionnellement et ethniquement depuis plusieurs générations ; la formation de la main-d'oeuvre a été assurée par le patronat qui, en même

temps, a empêché la mise à leur compte des ouvriers qualifiés en bloquant le marché de la sous-traitance (10). La désagrégation de ces sociétés pose d'énormes problèmes d'emploi pour une main-d'oeuvre que l'on avait contrainte et habituée à une non-mobilité géographique.

Lorsque ces sociétés industrielles étudiées ne sont pas des sociétés locales, on remarque que ce sont d'énormes trusts, des entreprises d'Etat, des sociétés nationalisées, dénationalisées ou nationalisables (11). Les marchés du travail y sont fermés, les cursus professionnels entièrement prévisibles. Les chercheurs y ont constaté une mise à distance des relations entre espace de travail et espace d'habitation (12) : il faut dire que les lotissements concentrent les travailleurs de ces mêmes sociétés et que des centres de vacances leur sont offerts. Une optique culturaliste consisterait à interpréter que ce sont désormais les valeurs produites par une société de "hors-travail", de loisirs, qui structurent les comportements. Une optique fonctionnaliste interpréterait que les rituels n'émergent que dans les sociétés (professionnelles) stables, et que ces comportements observés dans les espaces résidentiels ne sont, selon la définition de DURKHEIM, que des rituels négatifs.

L'étude ethnologique d'une société professionnelle générée par un marché du travail ouvert n'a pourtant rien d'impossible, mais la démarche suppose la prise en compte d'un nombre de critères et de variables plus important pour définir les groupes, puisque les dispositions réglementaires qui génèrent les statuts n'homogénéisent pas à priori la population concernée. (L'enquête a donc toutes les chances d'être plus longue et plus complexe).

On doit s'interdire ainsi de postuler une culture professionnelle parce qu'il y a activité laborieuse, mais rechercher au travers de tous les domaines de la vie sociale des travailleurs où et comment se fondent les reproductions des systèmes d'actes et de pensée. Dès lors, le recueil exhaustif de la totalité des faits matériels et symboliques susceptible d'expliquer la régularité des comportements devient un impératif. Mais n'est-ce pas cet impératif qui caractérise la démarche anthropologique ?

La démarche empirique investit donc tous les domaines de la vie sociale. Certains de ces domaines se révéleront expliquer la morphologie sociale étudiée, d'autres non, mais il ne s'agit pas de hiérarchiser avant l'enquête et l'analyse, d'omettre ni de survaloriser certains "domaines" ou "instances" territoriaux, économiques, juridiques quant à leur pertinence explicative des faits sociaux étudiés.

La morphologie sociale, "forme sensible, matérielle des sociétés" (note 13) dont la définition est donnée par DURKHEIM, n'est pas une simple science d'observation mais elle se doit d'être explicative. M. HALBWACHS (note 14) reprend ce concept et le systématise au travers de grandes enquêtes statistiques et qualitatives. Pour lui, la morphologie économique dépend avant tout des conditions technologiques des formes de production. G. FRIEDMAN (note 15), son élève et ami élaborera ses recherches de sociologie du travail selon cette perspective.

En précurseur, M. HALBWACHS, bénéficiant des enseignements de M. MAUSS, a probablement été plus sensible que les sociologues du travail pendant les années de croissance économique (1947/73) aux phénomènes de concentration, dispersion, renouvellement des activités matérielles générant la morphologie sociale au travers des exodes et des mouvements migratoires.

Si on la compare à d'autres milieux professionnels, la morphologie sociale du transport routier se caractérise par des fréquences accrues de concentration et dispersion des hommes et un renouvellement de main-d'oeuvre accéléré. Selon ces pistes, il nous est apparu lors des enquêtes précédentes que les conditions technologiques des formes de travail étaient différentes selon des catégories de chauffeurs. Ce sont principalement les rythmes et fréquences d'opérations techniques effectuées à l'arrêt qui permettent d'identifier des groupes de chauffeurs et ces groupes se caractérisent par des rapports d'autonomie différents vis à vis du travail. Nous présentons maintenant, avant de revenir à nos perspectives théoriques, quelques résultats des enquêtes précédentes qui motivent l'orientation actuelle de notre étude.

V - LA REORIENTATION DE L'ETUDE

En ce qui concerne les chauffeurs routiers, notre démarche est de type ethnographique. L'investigation régulière et de longue durée, depuis 1983, de tous les espaces fréquentés par une cinquantaine de chauffeurs de trente entreprises de transport pour compte d'autrui, de tous styles d'activité, nous a permis d'observer directement les situations de travail, la mise en oeuvre d'opérations techniques aussi bien à l'arrêt qu'en cours de trajet.

Entre 1985, date du projet de cette étude sur les cursus professionnels et le début de l'enquête en 1987, de nouvelles données ont été acquises et nous réorientons en conséquence notre travail.

IV.1 - POINT DE VUE DIACHRONIQUE

L'histoire du transport routier faisant appel à des véhicules munis de moteurs à explosion est tout à fait récente : 70 ans à peine ! (16). L'histoire syndicale, comme toute histoire, nous est connue par bribes (17) à partir des dépouillements d'archives régionales et nationales (FNCR 1937/85, SNIR 1969/73, CFDT 1975/86, FO 1970/75.) Il ne nous a pas été possible d'obtenir ni de lire les publications de la CGT Route disparue vraisemblablement en Rhône Alpes vers 1979/80.). Mais de nombreux interviews et récits d'anciens chauffeurs syndicalistes nous relatent les conflits dans le sud-est de la France après 1950, et témoignent de leurs versions des conflits et des situations locales du travail de chauffeur. (note 18)

Nous ne reviendrons pas sur les adéquations entre les mises en application de diverses dispositions réglementaires, les moments économiques importants, les évolutions techniques des véhicules, des moteurs à explosion et des infrastructures routières, et les créations des organismes professionnels de ces cinquante dernières années. (Annexe 1).

Nous avons quelque peu affiné nos connaissances à propos de cette histoire récente. Avant 1939, les parents de quelques transporteurs de la région Rhône-Alpes ont puissamment contribué à structurer la FNTF qui deviendra en 1945 la FNTR. Ces transporteurs sont aujourd'hui en situation de monopole en ce qui concerne le transport de voyageurs dans plusieurs départements dans la région. Leurs sociétés se sont étendues et diversifiées en direction du tourisme international, des clubs de vacances ou de l'import-export des marchandises lourdes et des matières premières. Ces transporteurs sont issus de parentés de banquiers lorsqu'ils ont été peu scolarisés ou de parentés d'ingénieurs des Mines ou des Arts et Métiers. Quelques-uns ont contribué à l'étude du plan Marshall dans les années cinquante.

Après guerre, la création de la FNTR révèle de nouveaux petits entrepreneurs qui structurent le marché du frêt de la région par la création des GPR (Groupements Professionnels Routiers) et des Bureaux de Frêt Régionaux (BRF).

Dans les années soixante, de nouvelles sociétés sont fondées autour du marché-gare de Lyon. Une spécialisation nouvelle des entreprises qui investissent dans des attelages spécialisés, notamment les remorques réfrigérées, contribue à répartir et cloisonner les concurrences. Les activités de transport de messagerie, de lots industriels tendent à se distinguer de part leurs puissances économiques. Mais les frontières entre transports de produits alimentaires pour compte propre ou compte d'autrui restent floues. Néanmoins, les entreprises se spécialisent.

Chez certains petits transporteurs, deuxième ou troisième "génération" (une maxime dans le milieu des transporteurs raconte que la première génération crée l'entreprise, la deuxième la fait fructifier, la troisième la met en faillite), la nostalgie des attelages à chevaux utilisés en ville jusque vers 1960 est encore vivante. Incapables de s'adapter aux nouvelles exigences techniques ou aux nouvelles gestions du frêt, certains chefs d'entreprise qui possèdent des entrepôts et des terrains désormais entourés par l'agglomération trouvent plus rentable et plus évident de se reconvertir dans la promotion immobilière.

Tous ces chefs d'entreprise, ainsi que leur parenté ne sont donc pas spécialisés dans un seul type d'activité. En ce qui concerne les chauffeurs, seuls les petits transporteurs ont souvenir d'un noyau de salariés stables professionnellement, "faisant partie de la maison". Les transporteurs importants des années cinquante se souviennent de leurs "gens", cadres ou contremaîtres, mais rarement des chauffeurs. Tous s'accordent à dire une forte instabilité des chauffeurs qui ne restaient pas longtemps au service d'une même entreprise.

Compte-tenu de ces informations, nos hypothèses premières concernant l'incidence des mutations technologiques et des mutations de gestion du fret sur les cursus professionnels des chauffeurs se révélaient inopérantes. Ces mutations ont peut-être eu des incidences sur les carrières des cadres du transport mais en ce qui concerne la main-d'oeuvre roulante, il aurait fallu mener l'enquête à une autre échelle, celle nationale de la CARCEPT qui depuis au moins cinq ans a toujours refusé de nous communiquer quelque information.

Prenant en compte ces données, dont certaines ont été vérifiées tout au début de l'enquête sur les cursus professionnels des chauffeurs par de nouveaux interviews de transporteurs, nous avons réorienté nos travaux et notre démarche. Les effets d'une histoire économique, technologique et institutionnelle trop récente et trop rapide nous interdisaient de comparer des situations antérieures ou postérieures à des mutations identifiées et datées.

Le présent écrit ne concerne que les cursus professionnels de chauffeurs encore en activité. Les plus âgés ont commencé à rouler dans les années cinquante et nous savons que les chauffeurs de plus de 45 ans sont rares. Cette main-d'oeuvre est en perpétuel renouvellement. Dans de telles conditions, peut-on identifier des "carrières" professionnelles ou des cursus professionnels ?

Au niveau de notre démarche, l'état de nos connaissances ne nous permet pas de concevoir le marché du travail du transport routier comme un système cohérent que viendrait dynamiser l'éventuelle mutation technologique ou économique. Nous pouvons cependant supposer des relations d'interdépendance entre ce marché du travail et ses expressions dont l'une d'entre elles serait la production de styles de vie particuliers de la main-d'oeuvre. Nous adopterons donc la démarche suivante : nous tenterons d'analyser les modes de vie de la main-d'oeuvre roulante en prenant autant que possible comme unité la parenté des chauffeurs afin d'en déceler des particularités éventuelles si on les compare à des milieux ouvriers proches. Ces styles de vie seront considérés comme les conséquences d'un marché du travail que nous pourrions par la suite mieux identifier.

IV.2 - POINT DE VUE SYNCHRONIQUE

Du point de vue d'une analyse synchronique, une des difficultés rencontrées était de saisir les logiques des comportements au travail de la part de chauffeurs salariés d'entreprises de tailles très diverses ; de comprendre la cohérence et les représentations des attitudes au travail, soit pour des chauffeurs effectuant un même type de travail mais étant salariés d'entreprises de transport de tailles très différentes, soit l'inverse.

Ce travail supposant des activités très diverses, les chauffeurs se classent eux-mêmes en catégories. Ces catégories naturelles ne sont guère éloignées de celles que le chercheur peut construire en combinant logiquement des successions d'opérations techniques observées réalisées au cours d'un trajet.

Pour les chauffeurs, ces catégories professionnelles sont hiérarchisées, construites à partir d'évaluations des conditions de travail. Parmi les multiples critères d'évaluations des conditions de travail, celui de la maîtrise de son temps de travail est très important. La possibilité de choix ou la possibilité d'autogérer ces temps d'attente, de latence, de repos, c'est-à-dire de non-conduite, prime sur l'évaluation des amplitudes hebdomadaires de travail, autre critère.

Il est facile de comprendre que le trajet du chauffeur, le plus souvent un circuit balisé par un certain nombre d'opérations de chargement et déchargement en nombre variable, est soumis à des aléas. On peut distinguer plusieurs sortes d'aléas.

Ce sont premièrement les intempéries, les flux de circulation, les contrôles de police, les accidents. Dans l'esprit des chauffeurs ces "coups du sort" peuvent atteindre quiconque et ils compensent la perte de temps en roulant soit plus vite, soit plus longtemps, sans s'arrêter. On est bien loin d'un travail routinier. Mais d'autres attentes obligées sont spécifiques à des types d'activités bien précises dans les entreprises de transport. Nous pourrions donc détailler différents styles d'activité selon les types de marchandises transportées et de distances effectuées.

Les lieux d'arrêt où l'on charge et décharge le véhicule sont des lieux de production, de commerce, de consommation, de transport ou encore des lieux domestiques lorsque des particuliers envoient ou reçoivent des colis. De multiples variantes de ces opérations de chargement et de déchargement pourront donc être relevées.

Nous pouvons distinguer les transports de messagerie domestique, industrielle ou alimentaire. Dans les petites entreprises clientes, l'équipement des quais en vue de transborder les marchandises n'est pas forcément adapté dans un souci "d'efficacité" ou de "cohérence technique" à la nature des marchandises ou à la nature du véhicule. Des instruments de levage manquent parfois. Dans bien des cas, le chauffeur participe aux opérations de manutention, causes de nombreux accidents du travail. Des files d'attente de camions lors de la livraison des supermarchés sont tout à fait célèbres, en Rhône-Alpes au moins.

A l'inverse, le chargement et le déchargement de lots industriels font appel à un personnel de manutention et à un outillage de levage spécialisés comme pour l'évidement des citernes, de liquide alimentaire ou chimique, ou comme l'usage des grues pour lever des conteneurs.

Nous pourrions considérer que dans les grosses firmes, le planning des opérations est en principe respecté et donc le temps requis pour ces opérations est à peu près prévisible pour les chauffeurs. On pourrait penser que ces distinctions entre les opérations techniques à l'arrêt ne sont pas indifférentes à la taille des entreprises de transport. En premier lieu, parce que pour les petits entrepreneurs, l'investissement d'un attelage non-spécialisé, plateau bâché ou fourgon, est moindre que celui d'une citerne par exemple. En second lieu, parce que les grandes entreprises de transport maîtrisent le marché du fret auprès des gros chargeurs et donc véhiculent les lots

industriels de façon majoritaire. Elles affrètent des entreprises de transport plus petites en cas d'irrégularité du trafic, c'est-à-dire lors des pointes de production, de commande des industriels. Artisans transporteurs ou salariés d'artisan pourraient donc transporter des lots industriels mais de manière saisonnière ou irrégulière. Nous pourrions donc considérer que pour le chauffeur d'une petite entreprise, la maîtrise des séquences de temps en vue des chargements et déchargements est plus aléatoire que pour le salarié de grands groupes.

Le temps passé auprès d'un premier client que l'on ne connaît pas conditionne le moment du repas ou du repos si l'on veut arriver avant la fermeture de l'entreprise chez le second client.

Nous venons donc d'établir une distinction de structure de trajet indépendamment de la distance parcourue. Les lignards qui empruntent toujours la même route, qui stationnent sur des lieux de chargement et déchargement fixes dont ils connaissent les employés, les techniques et l'organisation du travail sur les quais, seraient donc, en toute logique, des salariés de grands groupes qui assurent les ramasses et les distributions de marchandises d'une aire géographique à une autre. Mais cependant, artisans et salariés d'artisan peuvent être affrétés régulièrement pour effectuer ces lignes. Il n'y a donc pas dans les faits de correspondance flagrante entre la taille des entreprises et la régularité et la prévisibilité du travail des chauffeurs.

Après cet exposé sur les fréquences et les irrégularités des temps de travail, envisageons maintenant rapidement les rapports des salariés dans leur entreprise de transport : ces rapports ne semblent pas vraiment être issus d'une dynamique qui caractériserait un marché du travail fermé.

Les matériaux recueillis nous permettent l'analyse de comportements ritualisés qui règlent les rapports et les hiérarchies entre hommes et les rapports avec leur milieu technique, des fables qui rappellent les représentations liées aux compétences supposées nécessaires au travail. Il en sera rarement question dans cet écrit. Dans les entreprises, la régularité des comportements professionnels et en particulier ceux mis en oeuvre dans les rapports roulants/non-roulants étaye diverses manières de gérer le personnel roulant. Ces manières se comprennent au travers de l'histoire et la situation locale, économique et juridique des entreprises, des parentés, des expériences et des formations des transporteurs qui peuvent expliciter leurs représentations de l'activité et leurs stratégies économiques.

VI - PERSPECTIVES THEORIQUES

Dans le cadre d'une activité produite par l'histoire économique, technologique et politico-administrative, les cursus professionnels seraient donc les résultantes d'un certain nombre de vecteurs sociaux qu'il s'agit d'une part d'identifier et d'autre part dont il s'agit de mesurer les interférences ou les articulations. Lors d'une analyse qualitative, fondée sur un petit nombre de cas, les éléments explicatifs d'une trajectoire professionnelle s'articulent entre eux selon la logique pratique de l'interlocuteur et souvent celle du chercheur. Si l'on envisage de mener une analyse quantitative ou semi-quantitative comme c'est le cas dans cette étude, comment relier entre eux les faits construits par la statistique ?

Le travail comme les styles de vie sont des pratiques observables pour l'ethnologue, directement par la présence sur le terrain ou indirectement, au moyen de l'interview. La pratique et la croyance pratique, c'est-à-dire l'ensemble des présupposés, des conceptions du travail ou ses interprétations collectives ou individuelles qui donnent sens et valeur aux actes peut se comprendre par la confrontation entre "l'habitus" des acteurs et le "champs" social des systèmes d'activité. Ce premier schéma théorique se doit d'être expliqué.

"L'habitus" est un concept dégagé par M. MAUSS (19) vers 1934 dans la lignée de "l'Ecole Française de Sociologie". Il préfigure les versions des divers structuralismes élaborés par la suite. Selon Marcel MAUSS, "l'habitus" est produit par la résultante des expériences qui conduisent à une éducation, des convenances, des prestiges. Sa constitution résulterait des techniques d'inculcation mises en oeuvre par la raison pratique collective et surtout par les techniques élaborées lors de l'acquisition des savoir, des manières de faire, des compétences, des réquisitions corporelles.

Cet "habitus" que l'on peut considérer comme une abstraction scientifique légitime, un concept d'épistémologie pour expliquer la régularité observée des comportements est le produit des faits sociaux et de leur histoire. Il se traduit pour les individus par un système de dispositions durables et transposables dans divers domaines de la vie sociale, dispositions générées par les habitudes collectives. Les mises en acte sont automatiques et ceci suppose l'économie de l'intention individuelle car les volontés sont "le produit de formes impersonnelles qui dominent les individus eux-mêmes" (1901). Lorsque l'on constate des changements ou des mutations dans les pratiques et les manières de faire, il convient donc de ne pas opposer l'invention individuelle et les habitudes collectives. L'innovation et les conformismes dans les manières de faire et de travailler résulte de causes collectives (20).

P. BOURDIEU reprend ce concept (21) pour élaborer une critique des études ethnologiques sur la pratique. Ceci le conduit à relativiser deux courants d'interprétation :

- Premièrement, les courants d'interprétation faisant appel au "juridisme" qui font des règles et des sanctions ou des normes éthiques le principe des pratiques. Or, pour revenir à notre domaine, nous avons montré ces dernières années que les prestiges professionnels motivent plus fortement les manières de travailler qu'une référence à la juridiction qui n'est rappelée que lorsque le chauffeur décide ou est contraint de se reconverter (22).

- Deuxièmement, les courants interactionnistes qui considèrent la pratique comme une stratégie orientée, lucide et rationnelle. Mais certains auteurs, à la suite de GOFFMAN (note 23), lorsqu'ils analysent les rites d'interaction font souvent fi des contextes sociaux. Les pratiques stratégiques, comme toutes pratiques, étant mises en acte automatiquement, les stratégies ont donc plus de sens que ne peuvent l'expliquer par un raisonnement fonctionnaliste les acteurs qui, la plupart du temps, se réfèrent à une logique de l'intérêt. Avec ou malgré ces dérives, la rationalité des acteurs et l'utilitarisme de leurs tactiques doit être relativisé

"L'habitus" étant le produit de pratiques objectives et statistiquement classables, il est permis en conséquence de construire les principes de division de l'ensemble des pratiques sociales et des pratiques au travail, de déterminer les frontières entre différentes idéologies professionnelles générées par des styles de vie, c'est-à-dire des expressions concrètes des "habitus" dans un champ social et professionnel.

L'étude des reproductions des pratiques par la statistique peut donc, dans une version extrême, conduire à interpréter que "les agents sont le produit de la structure qu'ils reproduisent". Cette perspective de la reproduction est conforme à la vulgate marxiste, dans la mesure où l'on considère que les individus, reflets de forces collectives, obéissent à un déterminisme social.

Nous dirions que cette théorie est d'autant plus crédible que le principe de classement des pratiques est abstrait, c'est-à-dire que les méthodes qui visent à identifier les pratiques et à les catégoriser privilégient la statistique au détriment de l'observation directe de type ethnographique. Sont ainsi constitués des groupes abstraits construits sur le papier par le chercheur à partir de fréquences statistiques de pratiques telles qu'elles sont recueillies par questionnaires avec les biais que suppose cette technique d'observation, et qui se nommeront "styles de vie".

Or, l'observation ethnographique montre qu'un individu ou un groupe concret identifié par la totalité de ses pratiques dans divers domaines de sa vie, ne correspond jamais exactement au style de vie par lequel l'appréhende la statistique, sinon grâce à un effet réducteur de l'analyse qui consiste à sélectionner et privilégier certaines pratiques ou certains critères d'appartenance au détriment d'autres traits sociaux qui pourraient être tout aussi pertinents.

L'approche micro-sociologique, confrontée à l'observation directe des pratiques conduit à rétablir les capacités d'invention ou d'innovation des individus et des groupes, leurs tactiques ou stratégies selon les situations et à comprendre la logique de leurs choix face à des possibles pressentis à la suite de leurs expériences.

Si l'on utilise l'observation ethnographique pour construire les données de base en vue d'une analyse, (la démarche statistique n'étant alors qu'une évaluation quantitative des attitudes et positions observées), il serait utile, sinon indispensable de rétablir la dimension interactionniste, au moins lors des recherches d'explications intermédiaires qui visent à cerner les fondements des dynamiques d'une morphologie sociale.

Si l'on admet, selon la démarche wéberienne, la réductibilité des groupes aux rapports interpersonnels (note 24), on comprend mieux l'enjeu des négociations chauffeur/employeur, les tactiques et stratégies qui aboutissent selon des logiques de l'intérêt partagé par chacun au licenciement à l'amiable et qui organisent la flexibilité de l'emploi. On comprend mieux aussi que les rapports sociaux du chauffeurs, la somme des relations et des interactions qu'il entretient avec ses employeurs, ses collègues de travail, le personnel sédentaire occupé aux opérations de chargement et déchargement chez les clients, la police, la gendarmerie, les douanes, etc... le conduisent, compte tenu de sa position sociale objective, à des idéologies professionnelles (note 25) désabusées et des représentations cyniques à propos des syndicats de salariés, du patronat et du rôle de l'Etat.

La somme des interactions qu'il entretient dans le domaine professionnel, c'est-à-dire ses expériences concrètes par rapport au travail explique également ses choix qui construisent un cursus professionnel.

Si l'on raisonne en terme de cursus professionnel, c'est-à-dire de manière diachronique, il convient de relativiser cependant les notions de choix et de rationalité absolue de l'acteur, car l'on comprendrait mal pourquoi certains chauffeurs travaillent pour un salaire horaire inférieur au SMIC en 1988, compte tenu de rémunérations basées sur des primes, ou pourquoi s'investir dans un métier dont tout le monde s'accorde à dire "qu'il n'offre aucun avenir".

Les moments repères, au cours d'une vie professionnelle, engagement dans le métier, licenciement, reconversion, etc..., s'expliquent pour une part de conditions sociales, professionnelles, économiques, objectives et macro-sociales, mais ces moments restent cependant des choix lorsque l'acteur s'engage dans un travail plutôt que dans un autre. Ces choix sont plus ou moins contraints selon les contextes représentés et évalués par l'acteur d'après ses expériences préalables et ils sont porteurs de significations. Ces significations sont des unités d'analyse de base et nous penserons les choix comme pré-contraints, selon des origines sociales, des formations scolaires, des bassins locaux de l'emploi.

Considérons que la main-d'oeuvre roulante disponible, (les chauffeurs professionnels occasionnels ou les apprentis,) est un "produit" social déterminé et mis à la disposition de la demande de transport de marchandises par la route par l'intermédiaire d'employeurs, de transporteurs, qu'il s'agit aussi d'identifier. Les dynamiques des cursus professionnels des chauffeurs routiers se comprennent par l'agrégation des trajectoires sociales et professionnelles individuelles.

Ce n'est pas tant la résultante des tendances observées qui constituerait la morphologie professionnelle des chauffeurs, mais l'identification et l'interprétation des différentes tendances qui expliqueraient la dynamique de cet espace professionnel.

VII - IDENTIFIER DES MILIEUX TECHNIQUES

Les origines sociales et les expériences professionnelles des chauffeurs sont très diverses telles qu'elles nous sont connues actuellement (26) et notre hypothèse est qu'au travers de cette diversité, on peut cerner une cohérence sociale dans la transmission des aptitudes techniques, des attitudes vis à vis de ce travail qui est rémunéré d'une manière particulière. Si l'on s'attache uniquement au point de vue des rémunérations, il peut apparaître comme un intermédiaire entre le travail salarié et le travail artisanal.

Un corollaire de cette hypothèse suppose que l'on devrait trouver selon des types de travaux identifiés au préalable des catégories sociales particulières ; que les passages des chauffeurs d'une société de transport à une autre ne peuvent être considérés ni comme le fait de travailleurs sans pouvoir de décision ballottés dans un marché du travail "ouvert", ni comme le résultat d'une gestion maîtrisée de sa propre carrière professionnelle : ces passages s'expliquent plutôt par la conjonction de styles de vie, de manières de travailler et de choix guidés par une rationalité limitée, dans un champ social et professionnel appréhendé par l'expérience et la pratique.

VII.1 - L'ENQUETE

Nous avons enquêté par dépouillement de dossiers auprès des institutions qui délivrent des CAP de chauffeurs routiers dans la région lyonnaise, c'est-à-dire le LEP de Bron (Rhône), (N=92), de St Chamond (Loire), (N=111), le 505ème Régiment du Train basé à Vienne (Drôme), (N=360), les stagiaires ANPE formés également par le LEP de St Chamond, (N=569). Ceci dans le but de cerner l'évolution des origines géographiques et sociologiques des recrutements de jeunes qui, passant un CAP, ont eu à un moment un projet de professionnalisation. Mais nous ne pouvons comparer ces origines avec celles des chauffeurs qui ont passé un permis par le biais des auto-écoles.

Les élèves des LEP sont identifiés uniquement par la profession de leurs parents, les stagiaires ANPE par la profession de leurs parents et par leurs ex-emplois, les chauffeurs formés à l'armée par leur profession au moment de la conversion de leur permis militaire en permis civil. Les difficultés inhérentes à une telle méthode de recueil de données sont signalées au début de chaque chapitre.

Nous avons procédé de même en ce qui concerne les candidats aux attestations de capacité au transport assurées par l'AFT et PROMOTRANS. Nous voulions nous renseigner d'une part, sur les stratégies de création, d'extension d'activité et de transmission d'entreprise, et d'autre part, sur les mouvements des formations internes des cadres des entreprises de transport et surtout sur la dynamique des formations internes destinées aux chauffeurs ou au personnel subalterne des entreprises de transport. Ces données nous permettent d'identifier finement les catégories sociales proches ou appartenant au milieu technique routier (N=1400).

Pour les chauffeurs, être titulaires de l'ACT (attestation de capacité au transport) permet la reconnaissance d'un statut de chauffeur professionnel qui place le travailleur en situation favorable sur le marché du travail (l'ACT est souvent confondue par les chauffeurs avec un CAP).

Nous avons fait passer un questionnaire portant sur leur cursus professionnel aux chauffeurs de 17 entreprises de la région lyonnaise auquel s'ajoute une série de questionnaires adressés aux chauffeurs du bureau de frêt ainsi qu'une autre série aux chauffeurs internationaux sur les parkings des douanes du Fréjus, (N=448). Cette partie de l'enquête a été beaucoup plus longue et fastidieuse que prévu car, outre les difficultés institutionnelles et financières que nous avons rencontrées avec un organisme gestionnaire peu apte à comprendre ou à favoriser une démarche scientifique, de nombreux chefs de moyennes entreprises ont été réticents à notre investigation. Ainsi, dans certaines entreprises que nous fréquentions régulièrement depuis plusieurs années, des responsables nous ont opposé brutalement leur veto. Il semblerait que l'évaluation précise des turn-overs dans les entreprises soit incompatible avec la revendication des employeurs d'une "image de marque de la profession" ou encore des "cultures d'entreprise" promues ces dernières années par des fractions du CNPF.

Lorsque les chefs d'entreprise étaient favorables à l'enquête, les agents de maîtrise, chefs de parc, d'expédition ou d'exploitation ont pu bloquer le bon déroulement de la passation du questionnaire. Nous n'avons pu obtenir dans le meilleur des cas que 2/3 des réponses par rapport à l'effectif des chauffeurs dans l'entreprise ou l'agence. Les non-réponses concernent surtout les chauffeurs les plus âgés ou d'origine étrangère, ainsi que les chauffeurs absents au moment de la passation, donc la plupart du temps des chauffeurs zone longue en national ou international.

Malgré de rares cas où la passation des questionnaires a été prise en charge par des directeurs, agents de maîtrise, délégués du personnel, employés, la présence de l'ethnologue était indispensable afin d'expliquer aux chauffeurs le but de l'enquête et de souligner son indépendance à l'égard de la direction de l'entreprise. Les passations ont eu lieu entre 5H et 9H du matin pour les zones courtes et les zones moyennes ; le vendredi soir ou le samedi pour les zones longues. Nous avons interrompu nos fréquentations des entreprises au mois d'août en raison de la baisse des effectifs en période estivale. Les questionnaires ont été remplis par les chauffeurs lorsqu'était établi que l'enquête ne profitait d'aucune manière aux mesures disciplinaires pressenties de la part de l'employeur ; avec le souci de "rendre service" ou encore de "faire connaître le métier". Mais parfois, particulièrement au bureau de frêt, les chauffeurs ont rempli le questionnaires avec le sentiment de se "venger" des employeurs, de l'administration en dénonçant leurs dures conditions de travail. Dans bien des cas, la passation prenait la forme d'un entretien qui se rapprochait de l'interview et dépassait largement les cinquante questions demandées.

Au niveau du terrain, il a été plus facile de faire passer des questionnaires auprès de salariés de moyennes entreprises (effectif compris entre 30 et 70 chauffeurs) ou auprès des agences de grands groupes de transport employant plusieurs centaines de chauffeurs qu'auprès des petites entreprises employant moins de 30 chauffeurs.

Au terme de notre étude, le nombre de chauffeurs employés dans les petites entreprises aurait pu être sous-évalué ; de même que le nombre de chauffeurs "jeunes" de moins de 35 ans (50 % selon la Caisse de retraite) aurait pu être sur-évalué si l'on prend comme référence l'étude réalisée par P. HAMELIN, (27). Mais selon l'auteur, cette étude sous-évalue nettement les jeunes chauffeurs.

L'ensemble de nos chauffeurs enquêtés est cependant comparable à cette étude de référence en ce qui concerne les premiers emplois effectués et les origines sociales (28). Notre groupe peut donc être considéré comme un échantillon.

Outre les passations de questionnaires par entreprise afin de saisir l'influence du contexte local sur les cursus professionnels, nous avons complété ces séries de recueils par l'investigation régulière au bureau de frêt de la région Rhône-Alpes et au parking des douanes de Fréjus, ceci dans le but de corriger dans notre échantillon les proportions de chauffeurs internationaux et les proportions de chauffeurs salariés de petites entreprises ainsi que les proportions d'artisans chauffeurs. Mais également, ces deux catégories de chauffeurs qui effectuent des travaux très différents sont des modèles professionnels de référence pour tous les autres chauffeurs. Ainsi, même si nous savons depuis Radcliffe BROWN que les modèles des pratiques ne correspondent en rien à la réalité statistique des pratiques, nous voulions identifier les appartenances sociales objectives de ces modèles professionnels.

VII.2 - LA CONSTITUTION DE CLASSES PROFESSIONNELLES

Pour comparer les origines professionnelles des apprentis chauffeurs formés par l'armée, les LEP ou les stages ANPE des candidats à l'attestation de capacité au transport ou des chauffeurs en activité, nous avons catégorisé empiriquement, d'après nos observations directes des études précédentes, l'espace des professions déclarées (professions des parents, des conjoints, du chauffeur avant de rouler) selon une division horizontale autant que verticale de l'espace social. Nous examinons donc les situs (29) autant que les statuts. Notre découpage est basé sur la prise en compte des domaines d'activité dans divers milieux techniques, des rapports des individus aux moyens de production, de leurs positions sur un marché du travail. Les connaissances préalables de ces domaines d'activité, des passages de l'un, des rapports employeur/employé sont issus d'une cinquantaine d'histoires de vie de chauffeurs, d'épouses de chauffeur, de transporteurs, recueillies entre 1983 et 1988. Il a parfois été difficile d'établir clairement une "hiérarchie" au sein du classement tel que l'INSEE l'ordonne par exemple (et dont les places au sein du classement sont l'objet d'enjeux de la part des représentants des groupes professionnels).

Notre découpage est d'autre part transversal aux catégories juridiques. Nous séparons autant que possible les salariés des artisans et les artisans des chefs d'entreprise employant plus de neuf salariés. Mais ceci s'avère dans certains cas délicat : ainsi parmi les nombreuses professions du bâtiment, les "maçons" ont été tour à tour salariés d'un artisan, mis à leur compte comme artisans, après une faillite, ils ont travaillé au noir puis ont été embauchés dans la "cavalerie", c'est-à-dire les grandes sociétés de bâtiment et travaux publics, puis ils sont redevenus salariés d'artisan, etc... Nous les regroupons dans une seule classe de professions.

Nous adoptons le même principe pour les salariés du commerce qui changent fréquemment d'employeurs ou qui exercent des emplois saisonniers, comme les "vendeurs", les "serveurs" de restaurants, les "gérants" de petits commerces, payés au chiffre d'affaire (comme les gérants de Casino). Pour des raisons d'effectif, nous les regroupons avec les artisans commerçants des commerces de bouche ou leurs salariés : "boulangers", "charcutiers",... Cependant, nous rétablissons la différence entre salarié et propriétaire de commerce (café, restaurant, boutique de vêtements) lors du classement des professions des épouses des chauffeurs.

Pour une question de nombre, il nous est apparu opportun de regrouper les femmes de chauffeurs "secrétaires" et "comptables" dans une seule classe, mais les femmes cadres moyens, "infirmières", "institutrices", "techniciennes" et les cadres supérieurs, "professeurs" plus quelques professions libérales sont regroupées. Selon les populations, les espaces professionnels ont été divisés entre 12 et 23 classes. Cette dispersion a l'inconvénient d'affaiblir la fiabilité statistique lors du calcul des KHI-deux mais elle permet de recomposer par addition de classes des groupes sociaux dont l'homogé-

néité des pratiques n'était pas apparente au début de l'analyse ainsi que d'identifier les frontières de styles de vie dans l'espace social. P. BOURDIEU procède de cette manière lorsqu'il identifie des césures radicales ou des rapprochements entre les styles de vie d'ouvrier/contremaître/employé ou les styles de vie de cadre supérieur/profession libérale/chef d'entreprise, (30).

La composition et recomposition des groupes sont variables selon les faits sociaux auxquels ils sont corrélés. Mais également, ces compositions, ces regroupements par classes ont varié lors de l'acquisition de connaissances nouvelles, au fur et à mesure du déroulement de l'enquête.

Les espaces professionnels ont été construits par appartenance à des milieux techniques. Nous identifierons comme il suit le milieu technique du transport et les milieux techniques proches :

- Les "chauffeurs", salariés d'entreprise de transport, de commerce, de l'industrie, conduisant des véhicules de tous tonnages. Nous les considérons comme des exécutants d'une commande de transport et nous les nommerons chauffeurs pour compte propre ou chauffeurs pour compte d'autrui.

- Les "transporteurs", chefs d'entreprise, inscrits au registre du transport ou du commerce. Aux transporteurs routiers utilisant de gros tonnages ou aux livreurs à leur compte s'ajoutent des loueurs de véhicules et quelques taxis (qui sont dans les faits des salariés payés "à la course", c'est-à-dire des salariés payés au chiffre d'affaire).

- Les professions périphériques ou proches du milieu routier mais officiellement "sédentaires" : ouvriers du transport routier, caristes, grutiers mais souvent aussi carrossiers, récupérateurs, établis aux interstices des zones agricoles/zones industrielles/zones urbaines dont la profession déclarée selon l'INSEE est "cultivateurs", "maraîchers", "pépiniéristes", "agriculteurs", qui réparent ou construisent des véhicules à partir d'épaves.

De même que les producteurs de primeurs ou les maraîchers qui vendent leur production au marché-gare sont classés comme des transporteurs pour compte propre, le classement de ces agriculteurs-mécaniciens dans la rubrique "quasi-transporteurs" a pour conséquence de réduire presque de moitié le pourcentage d'agriculteurs par rapport à l'enquête de référence.

Quelques ambiguïtés existent cependant lors de la réalisation d'un tel classement. Ainsi, les "forains" dont on ne sait s'ils vendent des légumes, des vêtements ou des attractions sont également classés comme "quasi-transporteurs". Ceci a pour autre conséquence de réduire les proportions des professions du commerce.

Comme dans le cas de n'importe quel document administratif, les individus ont tendance à valoriser le plus possible leur profession par rapport à une échelle de valeurs pressenties de la part de l'institution à laquelle ils s'adressent. C'est ainsi que dans les LEP ou les stages ANPE, les enfants de chauffeurs se nommeront fils de

transporteurs ou encore que les candidats aux ACT qui sont artisans se qualifieront gérants d'entreprise. En conséquence, ces stratégies induisent une "qualification" des terminologies vagues : un agriculteur se nommera maraîcher et un maraîcher, transporteur.

Deuxièmement, dans leurs déclarations, les individus, surtout les candidats aux ACT, choisiront parmi plusieurs dénominations possibles de leur profession celle qui se rapproche le plus du milieu technique routier. Cette stratégie présente quelque inconvénient lors du codage des professions : un ouvrier se nommera mécanicien ; quant à un "garagiste", il sera difficile de savoir s'il s'agit d'un ouvrier, salarié d'un artisan ou salarié d'une grande entreprise ou encore d'un chef d'entreprise du commerce, de l'agriculture ou de l'industrie. Enfin, les travailleurs intérimaires ou intermittents se dénommeront de la façon la plus valorisante possible, même si leur temps d'activité dans la spécialité a été bref.

Un autre milieu technique est celui de l'industrie et du bâtiment. Nous pouvons distinguer :

- Les ouvriers "d'usine", OS, OQ, et il est apparu au cours de l'enquête que la grande majorité d'entre eux travaillent dans des sociétés employant moins de cent salariés.
- Les magasiniers ou les ouvriers employés à la gestion des stocks industriels, mais l'isolement de cette classe s'est montré inopérant à l'analyse par manque d'effectif.
- Les contremaîtres de l'industrie et les chefs de chantier, bâtiment et travaux publics, en quantité minime.
- Les artisans et salariés d'artisan du bâtiment dont nous avons déjà parlé et qui connaissent une vie professionnelle mouvementée. Très proche de ce milieu technique, celui des spécialités artisanales ou artistiques comme souffleur de verre, menuisier, serrurier, sculpteur... sera assimilé aux ouvriers qualifiés et salariés d'artisan.

Les regroupements de ces deux grands milieux techniques par affinité des contenus du travail laissent cependant leur "intégrité" non seulement aux professions mal identifiées qui ne peuvent y être incluses mais aussi aux professions du commerce et de l'artisanat des commerces de bouche (regroupées avec les professions du commerce).

Enfin, nous aurions tendance dans la plupart de nos analyses à regrouper les employés des municipalités ou les employés des grandes sociétés ou des entreprises d'Etat avec les fonctionnaires, y compris ceux du Ministère de l'Intérieur ou des Armées ; tous ayant été souvent très peu scolarisés. On en trouve une proportion importante parmi les parents de chauffeurs.

Dégager plusieurs dynamiques de cursus professionnels a pour condition nécessaire mais non suffisante l'étude de la distribution sur le marché du travail des fractions de population de chauffeurs. Ces fractions seront identifiées selon des axes de classes d'âge, de formations, d'expériences professionnelles, d'origines sociales et parentales. Nous pourrons alors mieux cerner la pertinence d'un certain nombre de notions selon lesquelles la quantité de travail fourni entraîne des compétences accrues, l'ancienneté des promotions, la polyvalence des qualifications sur le marché de l'emploi.

NOTES

- 1 - P. ROLLE, P. TRIPIER et alii, Le mouvement des qualifications, recherche CNRS, Université Paris X.
- 2 - D. BERTAUX, Destins personnels et structure de classe, PUF Politiques, 322 p., 1977.
- 3 - P. BOUVIER, Démarche socio-anthropologique et changements des représentations du travail, Thèse de doctorat d'Etat Paris V, 1987.
- 4 - C. PARADEISE, La vie des marchés du travail fermé : le cas de la marine marchande française, Thèse de doctorat d'Etat Paris IV, 1985.
- 5 - Cet optimum libéral est abordé par la pensée populiste de droite en dénonçant les "avantages acquis" des syndicalistes et des travailleurs des grandes sociétés ou des administrations : les marchés du travail fermés sont considérés comme injustes. Voir par exemple, F. de CLOSET, Toujours plus, Grasset, 329 p., 1982 et Tous ensemble, pour en finir avec la Syndicratie, Seuil, 475 p. 1985.
- 6 - B. LEFEBVRE, "les prud'hommes" in Rituels : repas d'entreprises et fêtes syndicales dans le milieu du transport par route, mission du patrimoine, CFDT. FGTE Rhone alpes. 1986.
- 7 - M. GODELIER ouvre les pistes d'une analyse anthropologique des systèmes de parentés considérés comme "infrastructures". Voir Infrastructures, sociétés, histoire, in Dialectiques n° 77 et 78 et L'idéal et le matériel, Fayard, 328 p., 1984.
- 8 - M. CARTIER et alii, Le travail et ses représentations, ed. Archives Contemporaines, 315 p., 1984.
- 9 - C. BROMBERGER du grand au petit. Variations des échelles et des objets d'analyses dans l'histoire récente de l'ethnologie de la France in Ethnologies en miroirs, M.S.H. 1987.
- 10 - L'exemple de la société industrielle du Creusot nous est le mieux connu. Voir les travaux de F. PORTET, 1975/85 (dactylographies).
- 11 - R. SAINSAULIEU, L'identité au travail, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques, 460 p., rééd. 1985.
- 12 - G. ALTHABE et alii, Urbanisation et enjeux quotidiens, Anthropos, 198 p., 1985.
- 13 - E. DURKHEIM, Définition par bribes, in Textes, Tome I, Eléments d'une théorie sociale, ed. de Minuit, 1975.
- 14 - M. HALBWACHS, Morphologie sociale, coll. U2, Armand COLIN, 1970.
" " , Classes sociales et morphologie, Le sens Commun, ED. de Minuit, 1972.
" " , La classe ouvrière et les niveaux de vie, Sciences Humaines et Philosophie, Gordon et Breach, 1970.

- 15 - G. FRIEDMANN, *Où va le travail humain ? Idées/Gallimard, 1963.*
- 16 - P. HAMELIN, *L'histoire d'un développement spectaculaire : Les transports routiers de marchandises, in Travailler dans le transport, Logiques sociales, L'Harmattan, 209 p., 1986.*
 G. RIBEILL, *Aux origines de l'essor des transports routiers in L'aventure des Routiers, catalogue Ecomusée Nord Dauphiné, 1988.*
- 18 - B. LEFEBVRE, *Rituels d'entreprise et fêtes syndicales dans le milieu du transport routier, Vol. I, 99 p., 1986, Vol. II, 155 p., 1987; Mission du Patrimoine Ethnologique et CFDT Route Urbain Rhône-Alpes.*
- 17 - P. HAMELIN, *Situations et conditions de travail des conducteurs de poids-lourd transportant des marchandises, origines sociales et carrières professionnelles, éléments du genre de vie, avec la collaboration de M.A. COURBOIS et C. GORE, ed. ONSER, 1985.*
 P. HAMELIN, *Rapports sociaux de production, mode de régulation et conditions de travail des conducteurs routiers, avec J. CARRE, Laboratoire de psycho. de la Conduite, ATP socio-économie des Transports, Tome I, 118 p., Tome II, 72 p.*
- 19 - M. MAUSS, *Les techniques du corps, Chap. 6, in Sociologie et Anthropologie, PUF, 482 p., 1950.*
- 20 - M. MAUSS, *Unité et division des sciences sociales, in La cohésion sociale, Tome III des oeuvres, Minuit, 734 p., 1969.*
- 21 - P. BOURDIEU, *Esquisse d'une théorie de la pratique, Droz, 269 p., 1972 et Le sens pratique, Minuit, 475 p., 1980.*
- 22 - *Compte-rendu d'activité du Groupe Transport 1986/1988, GRECO/55, Travail et travailleurs en France au XIXème et XXème siècles, G. RIBEILL et C. PARADEISE, responsables.*
- 23 - E. GOFFMAN, *Les rites d'interaction, Le sens commun, Les ed. de Minuit, 1974.*
- 24 - M. HIRSCHHORN, *Max WEBER et la sociologie française, Logiques sociales/L'Harmattan, 1988.*
 R. ARON, *La sociologie allemande contemporaine, Quadrige/PUF, 1981.*
- 25 - R. BOUDON, *L'idéologie : l'origine des idées reçues, Idées-Forces/FAYARD, 1986.*
- 26 - P. HAMELIN, *op cit.*
- 27 - P. HAMELIN, *op cit.*
- 28 - B. LEFEBVRE, *Truck drivers professional career : some specific working condition kinds as regard employement logic and social origins", Working conditions of drivers road transport, CEC Discussion Group, INRETS, Paris, 1988.*
- 29 - A. DESROSIERES, L. THEVENOT, *Les catégories socio-professionnelles, La découverte, 124 p., 1988.*
 D. BERTAUX, *L'indépendance, la délinquance et les deux salariats, in Annales de Vaucresson, n° 26, 1987.*
- 30 - P. BOURDIEU, *La distinction, Minuit, 670p., 1979,*

CHAPITRE PREMIER

LES DEBUTANTS

CHAPITRE PREMIER

PARTIE I : LES APPRENTIS CHAUFFEURS

I - LE REGIMENT DU TRAIN OU L'ATTACHEMENT LOCAL

Le 505ème Régiment du Train, basé à Vienne, est l'un des trois régiments en France qui a pour fonction de ravitailler les camps militaires par la route, dans tout le pays et en Allemagne. Il comprend 180 véhicules civils de 6 tonnes à 40 tonnes. Les derniers porteurs lourds de fabrication américaine ont été remplacés vers 1980 par les RVI (Renault) TR 280 et GP 270.

La logistique des transports fait appel au transbordement des marchandises terre/air, terre/eau, terre/rail, terre/terre. Les marchandises sont confiées, si besoin est, à des véhicules tous terrains d'autres unités. En cas de conflit, un convoi par la route est une cible facile pour les avions. Aussi, le dessus des camions est-il peint en jaune, camouflé en civil et muni d'un poste de mitrailleuse sur la semi-remorque ou la cabine du porteur, selon les modèles. Le régiment a pour vocation de collaborer étroitement avec la FAR (Force d'Action Rapide), donc avec les hélicoptères. L'ensemble du parc civil régional est strictement répertorié afin de permettre la réquisition rapide de tous les véhicules.

Actuellement, le 505ème R.T. transporte en France et en Allemagne 40 000 Tonnes de marchandises et effectue chaque année 4 millions de km par an (ce qui correspond approximativement à une entreprise de 40 véhicules).

Ces statistiques font état de la dernière profession connue des appelés par les services de la 5ème région militaire. La dernière déclaration de profession donnée par les appelés se fait lors de la validation du permis militaire en permis civil. Mais l'on peut considérer que les déclarations de nouveaux emplois après le service national sont rares. On y trouve par conséquent de nombreux emplois saisonniers d'ouvrier ou d'employé des jeunes gens avant leur incorporation.

Pour toutes les années, les emplois proches du transport routier, chauffeur, mécanicien, carrossier, ajoutés aux emplois d'ouvrier, monteur, fraiseur, tourneur, etc... sont supérieurs à la moitié des effectifs : 58 % au total depuis 1975. (Annexe 2)
En 1979/80, le parc du régiment est renouvelé et le nombre de missions en France et en Allemagne augmenté. Pour conduire les nouveaux porteurs UNIC et les RENAULT 280, on forme à la conduite en priorité des mécaniciens.

A partir de 1983, la préparation militaire au transport est améliorée et les volontaires pour un service national long sont plus nombreux. Le bureau du service national sélectionne plus rigoureusement les candidats selon des critères médicaux et des niveaux de scolarité plus élevés. Cependant, au même moment, on assiste à une déflation des effectifs de l'armée de Terre et donc à des demandes de transport moins importantes.

C'est ainsi que des étudiants deviennent chauffeurs et à partir de 1984, on assiste à une volonté déclarée de la part des officiers de donner une qualification aux jeunes chômeurs. Le recrutement des groupes sociologiques s'élargit.

La sélection selon les niveaux scolaires explique la faible présence des professions de l'agriculture d'un "niveau général médiocre". Les appelés titulaires de CAP de charcutier, boulanger et autres spécialités sont directement utilisés dans le domaine de leur savoir-faire par le régiment. Pourtant d'après les discours des cadres de l'armée les appelés proviennent de tous les milieux sociaux et possèdent un CAP en général. Les fils d'agriculteurs seraient nombreux car ils possèderaient toutes les aptitudes nécessaires au transport de par leur habitude des machines agricoles. "Ils remplissent les conditions optimales. Il y a peu d'exempts physiquement". Les étudiants par contre sont considérés comme faibles. "Il y a beaucoup d'exemptions physiques. Ils ont souvent des traumatismes mécaniques : les chutes de moto sont fréquentes." Les étudiants sont donc orientés vers le secrétariat.

Divers CAP (plombier, menuisier, restaurateur) ne correspondent pas aux besoins du régiment et les appelés sont formés à d'autres tâches. Le Lieutenant Colonel du régiment affirme que "les niveaux de qualification sont inadéquats pour travailler utilement". Le régiment forme donc, selon les aptitudes des jeunes, son personnel à la transmission, la mécanique, la conduite. Il induit parfois des changements d'orientation professionnelle.

Parmi tous ces appelés chauffeurs, 10 % passent leur CAP par l'intermédiaire de l'AFT. Ils ont ainsi un projet de professionnalisation affirmé et presque tous ont effectué la préparation militaire dans ce but.

Seize entretiens que nous avons réalisés avec les appelés conducteurs "d'élite", ayant déjà roulé plus de 3000 km avec un véhicule de 40 tonnes, font apparaître des stratégies de professionnalisation différentes selon leur formation initiale, leur lieu de résidence et la profession de leurs parents. Presque tous ont vécu dans le village où résident leurs parents, ce qui peut expliquer qu'ils sont représentés en général comme des fils de paysans.

Parmi nos interviews, 4 fils de chauffeurs ont reçu avant le service militaire une formation de mécanicien ou d'électro-mécanicien. L'un a précédemment raté son CAP de chauffeur dans un LEP. Le père d'un autre travaille au centre d'essai RVI à Lyon. Les pères des trois autres travaillent dans de petites entreprises de transport employant moins de 20 chauffeurs et la préparation militaire au 505ème régiment du Train a été projetée depuis longtemps. Un fils de transporteur d'un petit village de la Drôme est titulaire d'un BEP de comptabilité. Il a participé à la gestion de l'entreprise familiale où travaillent sept chauffeurs salariés plus deux de ses oncles et ses trois frères.

Ces fils de chauffeur ont déjà travaillé dans le transport comme mécanicien ou livreur et leur réseau de connaissances professionnelles étant déjà établi, ils ne pensent pas rencontrer de difficultés pour trouver du travail.

Un fils d'agriculteur et un fils d'artisan maçon ayant l'un un CAP de menuiserie et l'autre raté un CAP de mécanique ont également une expérience professionnelle de plus d'un an auprès de leurs parents respectifs. Mais pour eux, l'insertion sur le marché du travail routier est plus difficile. Les parents voudraient que les enfants continuent de travailler avec eux et les jeunes gens ne connaissent localement que de petites entreprises de messagerie.

"Mon père, il est très d'accord pour ce CAP, je pourrais l'aider si je reste" dit un fils d'agriculteur "mais j'ai pas envie, c'est pas terrible... C'est plus possible."

Deux autres appelés ont également eu une expérience professionnelle stable avant le service militaire. Les deux pères sont mineur et ferblantier dans une grande entreprise. Les deux fils possèdent des CAP d'ajusteur monteur et de tourneur. Ils ont travaillé plusieurs années dans cette spécialité, mais ils ne pensent pas retrouver des emplois identiques après le service militaire. Ce sont les seuls, avec un engagé pour trois ans, sans diplôme et dont le père était OS dans la construction automobile (1). Ce sont les deux seuls qui envisagent de chercher du travail comme chauffeur à plus de 150 km de leur région d'origine pour éviter le déclassement professionnel. Tous les autres, que les parents soient ouvriers dans de petites entreprises ou employés, n'envisagent pas d'aller chercher du travail ailleurs qu'aux environs de la petite ville ou du village où ils résident. Ils ont rarement une expérience professionnelle de plus d'un an dans le même emploi ; la plupart ont effectué des travaux intérimaires, ont eu des contrats "à l'essai" de trois mois comme employés dans les chaînes de supermarchés ou les coopératives agricoles. Ils possèdent des CAP de mécanique générale ou de tourneur.

"Avant l'armée, on peut rien faire. Chercher un emploi, ça ne marche pas. On te propose juste des contrats de trois mois. Y'en a même un qui m'a dit : "Pourquoi tu profites pas du chômage ?"."

Les frères et soeurs, oncles et cousins de ces garçons, qu'ils soient fonctionnaires (PTT, SNCF), ouvriers, artisans, résident dans la région et les contacts entre parents sont très fréquents. Avant l'incorporation, le mode de vie des jeunes gens est extrêmement ritualisé : la chasse, le jeu de boules, le football ou le rugby, la moto, les sorties en boîtes en ville le vendredi soir.

"On avait un terrain de foot. On avait de la place. On se retrouvait à trente voitures. Mais avec le boucan qu'on faisait, ça commençait à gueuler. Maintenant, avec le service militaire, ça s'est dispersé. On s'appelle (par téléphone), on se retrouve en ville. Avant on allait au terrain à 7, 8 heures, on était sûr de trouver quelqu'un. Pis les gonzes, quand ils commencent à se marier, ça les calme. Quand ils trouvent une minette, du jour au lendemain..."

"Les copains, avant de partir, c'est là qu'il y a le plus gros groupe. Y'a des petits boulots pendant la journée. L'armée sépare, après, on les voit que le week-end. Le vendredi, ils veulent dormir, le samedi, ils prennent le soleil, c'est plus comme avant."

D'une manière générale, la ville, avec ses HLM et ses usines, fait figure de repoussoir. La plupart n'ont déménagé que trois ou quatre fois dans leur adolescence, mais toujours dans une zone très circonscrite.

"Moi, je sais que je quitterais pas mon pays pour un empire. Pourtant, y'a pas de boîte de nuit, y'a rien. Mais ça fait rien, c'est sacré. Enfin, si y fallait aller travailler à Grenoble ou à Lyon, je rentrerais tous les week-ends. Le week-end, on est sûr de tous les retrouver (les copains)".

Ces attaches locales sont vivement contestées par ceux qui ont eu l'expérience d'un emploi dans leurs qualifications dans la grande industrie. Ces derniers dénoncent "l'esprit fonctionnaire" de leurs camarades. "C'est comme avoir ses neuf heures de sommeil, s'il lui faut tout ça !".

Mais, pour ces jeunes, être chauffeur offre la perspective de travailler tout en restant "au pays" et de retrouver régulièrement la sociabilité locale.

Parmi les appelés ancrés localement les perspectives de professionnalisation varient encore selon la profession des parents. Les fils d'ouvriers envisagent de se faire embaucher de préférence dans une grande entreprise de transport, en national ou en international, puis d'effectuer des lignes régulières en national ou en régional lorsqu'ils auront des enfants. Les fils d'employés envisagent de n'effectuer que du transport régional pour ne pas perdre le bénéfice de leur fréquentation assidue dans les clubs de boules ou de tennis. L'installation matrimoniale est d'autre part ambiguë :

"Il faut pas monter un foyer tout de suite. Si il faut faire des gosses et les voir une fois par mois... Ca va pas. Mais autrement, si on a des gosses, il faut vivre comme on fait à l'usine." (...) "Ma copine, elle veut pas en entendre parler de ce boulot de chauffeur. C'est pour ça que je veux faire ça cinq, six ans pas plus" (...) "mais c'est dommage d'avoir des enfants vers trente ans, il faut faire des enfants jeunes. On est plus proche d'un enfant quand on a vingt ans d'écart. Mais pourtant, avoir des gosses maintenant, c'est se mettre la corde au cou."

Les systèmes d'insertion dans la société locale tout autant que les origines familiales et la formation scolaire motivent les projets et les représentations du travail. Les appelés qui ont déjà effectué de nombreuses missions de transport dans le cadre du régiment ont une vision beaucoup plus réaliste du métier que les élèves des LEP (1), plus jeunes et qui fabulent volontiers sur les expériences supposées des routiers qu'ils connaissent.

"Dans mon pays, on est fier" dit un appelé, "Mon grand-père était paysan, mon père chauffeur. C'est un boulot primaire finalement mais j'en suis fier, plus que d'avoir plein de diplômes. Je sais pas comment m'expliquer..." (...) "Moi, j'y connais pas grand-chose" dit un autre, fils de peintre en bâtiment, "Je vais essayer, je vais peut-être être vite dégouté. J'ai jamais su ce que je voulais faire. Je suis ni manuel, ni intellectuel".

CONCLUSION

Mais le travail des chauffeurs n'est pas entièrement représenté positivement. Si l'usine et ses hiérarchies apparaissent rebutantes, les ruptures familiales des chauffeurs jeunes sont connues des appelés. L'entrée dans le monde du travail est vécue avec appréhension car cela suppose une rupture avec les systèmes de relations qu'entretiennent les jeunes dans la localité de leurs parents. Une rupture brusque n'est pas souhaitée et un moment de transition leur semble nécessaire par le biais d'une période de travail intérimaire ou de travail comme chauffeur sur de courtes distances.

"Faut savoir réparer le véhicule, être patient, être organisé, ça vient avec la pratique. Faut faire ce qu'on pense logique. (...) Je pense faire un peu d'interim au début. Du Paris/Valence en régulier. Il faut rentrer dans une boîte, puis avoir de l'expérience, se faire la main."

On peut remarquer cependant que les liens avec la sociabilité locale semblent différents selon les origines sociales et les formations des appelés. Même s'ils sont très liés à leurs camarades du même âge, les ouvriers fils d'ouvriers envisagent plus facilement que les autres une rupture radicale, "trouver du travail" étant une obligation. Les fils d'agriculteurs ou d'artisans participant à l'entreprise familiale sont liés localement par le travail, mais ils aimeraient pouvoir s'échapper de la tutelle parentale qui offre peu d'avenir. Les fils d'employés quant à eux ne sentent pas impérieusement le besoin de quitter ni les parents, ni le lieu d'habitation et sont de ce fait beaucoup plus exigeants dans la recherche d'un travail de chauffeur, sur des distances courtes, régulier et bien payé. Ils envisagent volontiers une période de semi-chômage, manière de retarder l'insertion sur le marché du travail et le marché matrimonial, c'est-à-dire de retarder l'entrée dans l'âge adulte.

NOTE

1 - Pour des éléments descriptifs et d'autres retranscriptions d'interviews, voir "L'apprentissage d'une mentalité", L'Armée, p. 98 ; Le lycée d'enseignement professionnel, p. 107, in Identités professionnelles et représentations de l'espace urbain, Vol. I, 165 p., 1984, B. LEFEBVRE.

II - LES STAGIAIRES ANPE

OU LES TENDANCES SOCIOLOGIQUES DU CHOMAGE ET LES EVOLUTIONS DES ORIGINES PROFESSIONNELLES DES CHAUFFEURS

Le LEP de St Chamond (Département : Loire) situé entre St Etienne et Givors dans une vallée d'industrie implantée de longue date, forme également des chauffeurs par l'intermédiaire de l'ANPE. Cette formation, dénommée selon les années "stages de recyclage", "formation accélérée", "stages ANPE", "promotion sociale", qui donne rapidement l'équivalent d'un CAP de chauffeur, est fortement dépréciée par les formateurs de l'AFT : l'AFT est concurrente du LEP de St Chamond puisqu'elle reçoit également les stagiaires et les financements de l'ANPE et des ASSEDIC.

Les fiches d'inscription de 569 stagiaires ont été dépouillées de 1970 à 87 en vue de cerner les origines sociales et professionnelles ainsi que les diplômes de ces chômeurs candidats au CAP. Cependant, l'interprétation des chiffres recueillis est tributaire de la manière dont l'administration fait remplir les dossiers.

- de 1970 à 78 sont mentionnés les professions des parents, les diplômes des stagiaires, les professions des frères et soeurs.
- de 1979 à 81 les professions des frères et soeurs ne sont plus mentionnées mais sont remplacées par l'ex-profession du stagiaire.
- de 1981 à 86, les dossiers sont très mal remplis. Nous ne pouvons nous baser que sur les diplômes des stagiaires et la profession des parents.
- de 1986 à 87, l'ex-profession des stagiaires est mentionnée à nouveau.

Jusque dans les années 75, l'aire de recrutement est très étendue. Certains stagiaires résident dans les Pyrénées, le Massif Central, l'Alsace, la Bourgogne. Cette aire se restreint au fil des ans à la Loire et aux départements limitrophes.

Jusqu'en 1975 également, les titulaires du CEP ou du BEPC représentent près de la moitié des effectifs, mais cette proportion va décroissant à l'inverse de celle de titulaires de CAP ou de BEP. Des bacheliers, puis des titulaires de BTS apparaissent vers 1976, 77. En 1986, ils sont 15 sur une promotion de 57, comme les titulaires de BEP. Les non-diplômés ou titulaires uniquement du BEP ou du CAP ont disparus. Les stagiaires orphelins ne possédant en général pas de CAP et envoyés par la DDASS sont absents des promotions à partir de 1980.

On constate que les professions des frères des stagiaires ne sont pas particulièrement liées au transport (10 % seulement) ni d'ailleurs aux autres catégories ouvrières (20 %). Par contre, 27 % sont fonctionnaires ou assimilés et 12 % déclarés chômeurs. Les soeurs quant à elles ne travaillent ni dans le transport, ni comme ouvrières. Elles sont la plupart du temps employées (de bureau ou de commerce : 38,5 %) ou demandeuses d'emploi (30 %).

Les professions déclarées par les stagiaires de 1978 à 81 ne concernent guère le transport : 6 % sont ouvriers sédentaires dans le transport et les ouvriers hors transport 15 %. Ils ne sont plus que 10 % en 1986. La promotion 1986/87 fait apparaître que plus de la moitié des stagiaires ont travaillé dans le transport : 30 % étaient chauffeurs salariés conducteurs de véhicules légers ou salariés du transport pour compte propre, 12 % manutentionnaires ou caristes, et 12 % livreurs à leur compte ou chauffeurs de taxi. Les stagiaires, ex-employés, quasi-absents de 1978 à 81, sont 18 % en 1986.

Enfin, si les apprentis, toutes spécialités confondues, représentaient 42 %, on n'en trouve plus un seul en 1986 et le nombre de stagiaires qui se déclare travailleur intérimaire est passé de 31 % à 10 %.

Les critères de recrutement du LEP ou les critères d'orientation de l'ANPE auraient peut-être changé en une dizaine d'années et cela explique des populations sociologiquement différentes. Mais ces chiffres indiquent aussi que le transport routier n'est guère un enjeu de reproduction professionnelle avant les années 80. Les stagiaires suivent ces stages suite à l'impossibilité de négocier leur savoir-faire et qualifications antérieurs sur le marché de l'emploi.

Les fortes proportions de stagiaires ayant travaillé dans le transport en 1986 s'expliquent-elles par les critères de recrutement compte-tenu de très nombreuses candidatures ? Dans ce cas, ce serait l'institution qui, en période de difficultés économiques, conduirait à homogénéiser les branches professionnelles et créerait la reproduction sociale.

Il est délicat d'interpréter une évolution des professions des parents des candidats entre 1970 et 86 et ce en raison des dossiers d'inscription mal tenus de 81 à 85 (Annexe 3). On peut noter cependant quelques tendances. La proportion des parents issus du transport augmente à partir de 1975, 76 lors du premier choc pétrolier et atteint son point culminant en 1980, 81, puis cette proportion décroît.

- Les proportions de chauffeurs parmi les parents des stagiaires sont les plus importantes entre 1975 et 80.
- Les parents transporteurs sont de plus en plus nombreux jusqu'en 1981, puis la proportion baisse.
- Les parents ouvriers toutes catégories sont de moins en moins nombreux à partir de 1983.
- Les parents agriculteurs sont en progression régulière jusqu'en 1983.
- Les parents employés sont représentés surtout entre 1980 et 84.
- Les parents demandeurs d'emploi sont de plus en plus nombreux à partir de 1980.

CONCLUSION

Dans un contexte de chômage grandissant, où les parents des chômeurs sont eux-mêmes de plus en plus demandeurs d'emplois, devenir chauffeur offre une alternative de travail intérimaire ou saisonnier. Eventuellement se font jour des stratégies de professionnalisation par l'obtention d'un CAP. Ce travail saisonnier ou interimaire n'est plus le résultat d'une stratégie qui pouvait permettre d'aménager des périodes de loisirs de manière intermittente, il est devenu le signe d'un impératif pour pallier à un chômage de longue durée.

Si les candidats à un CAP ont, au fil des ans, de plus en plus déjà travaillé dans le transport, on s'aperçoit qu'ils proviennent proportionnellement de moins en moins des milieux ouvriers ou du transport, ni en ligne directe, ni en ligne collatérale. Compte-tenu de l'ampleur du phénomène du chômage, on pourrait s'attendre à une précarisation croissante des métiers du transport routier et à un changement des origines sociales des chauffeurs. Les milieux sociaux qui produisaient traditionnellement des chauffeurs, milieux de l'agriculture et ouvriers, semblent maintenant se détourner de cette perspective professionnelle.

COMPARAISON ENTRE LES POPULATIONS DE L'ANPE ET DES LEP

Les proportions relatives des catégories professionnelles des parents des stagiaires ANPE prennent sens surtout si on les compare avec les proportions des parents d'élèves des LEP de Bron et de St Chamond. (annexe 3).

Ainsi, à l'ANPE la proportion des parents transporteurs est supérieure à celle des parents chauffeurs. Ceci peut s'interpréter par le fait que les enfants salariés des parents sont licenciés pour suivre une formation à moindres frais.

On remarque que c'est le LEP de Bron, dans l'agglomération lyonnaise, qui reproduit plus particulièrement la profession, donnant priorité d'inscription aux enfants de parents livreurs ou chauffeurs poids-lourd, puis ce sont les stages ANPE. C'est l'ANPE qui recrute le plus au sein de la population ouvrière, puis c'est le LEP de Bron, alors que paradoxalement c'est le LEP de St Chamond qui est situé dans le bassin d'emploi où l'on trouve les proportions les plus importantes d'ouvriers. En milieu de tradition ouvrière, les parents dirigeraient leurs enfants vers d'autres formations que celle de chauffeur.

Les agriculteurs n'effectuant pas de transport pour compte propre ne destinent pas non plus leurs enfants à la profession de chauffeur, mais ces derniers sont formés à la profession par l'ANPE à la suite de chômage ou de l'impossibilité de reprendre l'exploitation familiale. L'argumentation de la part des fils d'agriculteurs lors des stages ANPE est identique à celle des appelés du 505ème Régiment du Train : c'est la catégorie sociale qui valorise le plus l'activité car elle permet de travailler tout en ne rompant pas avec la sociabilité locale. Cette argumentation retourne positivement un échec professionnel.

Enfin, on notera à la lecture de ces chiffres l'effet "urbain" : les pourcentages de fils de fonctionnaires et de cadres du LEP de Bron sont dus à un nombre de candidatures par rapport au nombre de places disponibles plus important dans l'agglomération lyonnaise que dans les zones de villes petites et moyennes.

PARTIE II : LES APPRENTIS PATRONS DE L'AFT ET PROMOTRANS

Les attestations de capacité au transport permettent de créer ou de reprendre une entreprise de transport pour compte d'autrui. Les chauffeurs et petits transporteurs nomment souvent cette attestation "CAP". Les formations qui préparent à l'examen de passage sont principalement assurées par l'AFT (Association pour le développement de la Formation professionnelle dans le Transport) créée en 1957 sous l'égide de la FNTR ; ainsi que par les PROMOTRANS issus de l'UNOSTRA.

Les jurys sont constitués de professionnels du transport, de fonctionnaires de la direction départementale du travail de l'inspection du travail. Les candidats déclarent que les matières enseignées les plus difficiles, matières barrages pour l'examen, sont la juridiction du transport et la gestion d'entreprise. L'AFT qui forme 400 candidats par an à l'examen les présente tous ; les PROMOTRANS dont le prix de la formation est moins élevé en forme une centaine par an et les sélectionne avant la présentation devant le jury. Un tiers des candidats environ réussit à cet examen.

Le projet officiel des candidats, quelles que soient leurs origines professionnelles, est de créer ou de reprendre une entreprise de transport. Souvent, des entrepreneurs du transport pour compte propre ou du bâtiment et travaux publics passent cette attestation pour étendre les services que propose leur société. Ces stages de formation en vue d'obtenir cette attestation sont également utilisés par des entreprises de transport ou non pour former leur personnel. Ces entreprises financent les stages soit directement, soit par l'intermédiaire des FONGECIF. Cadres, contremaitres, employés ou chauffeurs jouissent alors d'une formation interne, et pour les chauffeurs l'attestation affirme les qualités de "chauffeur professionnel".

Ces chauffeurs titulaires de l'ACT peuvent alors éventuellement travailler pour leur compte en étant affrété uniquement par leur ex-employeur ou en cherchant d'autres affréteurs ou des clients en direct. Mais nous ne connaissons aucunement les volontés ou les projets des chauffeurs qui déclarent vouloir se mettre à leur compte. Nous savons par contre que juste avant la suppression des autorisations administratives de licenciement (1986/87), deux entreprises de la région d'une quarantaine de chauffeurs et qui étaient en faillite, ont financé cette formation moyennant la démission négociée de leur personnel. Ce type de négociations aboutissant à des "licenciements à l'amiable" n'est plus observé par la suite puisque les licenciements ne sont plus soumis au contrôle de l'Administration.

Enfin, les ASSEDIC financent également cette formation pour les chauffeurs au chômage : une ACT leur permettrait, non pas selon le discours à la mode de "créer une entreprise", mais de se faire embaucher plus facilement en tant que salarié. Aux dires des examinateurs, le profil sociologique des candidats formés par l'AFT et les PROMOTRANS serait différent ; les candidats de PROMOTRANS seraient d'un "niveau scolaire inférieur". Qu'en est-il exactement ? Si nous savons que ces candidats, pour les 2/3, sont fils ou filles d'exploitants de l'agriculture, du commerce, de l'industrie et possèdent ainsi un capital économique et relationnel (1) parfois important, nous ne connaissons pas précisément les origines et les logiques sociales de ces "apprentis patrons". 712 dossiers de candidats ont été dépouillés pour les années 79 et 86 à l'AFT et 690 de 81 à 86 aux PROMOTRANS. Comme pour les autres dépouillements, les dossiers incomplets n'ont pas été pris en compte.

I - LES DIPLOMES DES CANDIDATS

Le pourcentage des femmes candidates est identique dans les deux institutions : 17 % à l'AFT, 18 % aux PROMOTRANS, avec des écarts qui varient selon les promotions annuelles entre 15 et 21 % (annexe 4). 51 % des candidats à l'AFT et 46 % aux PROMOTRANS ont entre 20 et 29 ans. 34 % des candidats à l'AFT et 36 % aux PROMOTRANS ont entre 30 et 39 ans.

La répartition des classes d'âges des candidates est identique dans les deux institutions. On ne note pas d'évolution de la structure des classes d'âges ou de sexes selon les années. Par contre, les candidats de moins de 19 ans sont plus nombreux aux PROMOTRANS : 6,5 % et 2,5 % à l'AFT.

Les niveaux scolaires des candidats sont à peu près identiques dans ces deux institutions et nettement supérieurs par rapport aux niveaux de formation des transporteurs routiers en France : selon l'INSEE, 59,6 % sont titulaires du CEP uniquement et 10 % sont titulaires du BAC ou d'un diplôme supérieur.

Cependant, les titulaires de BEPC uniquement sont légèrement plus nombreux à l'AFT et les titulaires de CAP de mécanique, de diéseliste ou de chauffeur aux PROMOTRANS. Les BEP et BAC moins nombreux à l'AFT mais les candidats qui possèdent un diplôme supérieur : BAC + 2 jusqu'à BAC + 4 y sont plus nombreux. Comme pour les diplômes scolaires des chauffeurs en général (cf. Annexe 4), les femmes sont plus diplômées que les hommes à partir des niveaux supérieurs au CAP.

Il apparaît dans le rapport classes d'âges/diplômes une nette différence entre les deux institutions : 87 % des jeunes de moins de 25 ans sont titulaires d'un BEP, BAC ou d'un diplôme supérieur au BAC à l'AFT, contre 66 % aux PROMOTRANS.

..II. - LES PROFESSIONS DES CANDIDATS

De 1979 à 86, on assiste à une légère hausse de la formation scolaire des candidats. Les titulaires de CEP et BEPC uniquement sont moins nombreux ; les titulaires de BEP, BAC ou diplômes supérieurs augmentent sensiblement.

Les proportions de chauffeurs pour compte d'autrui ou pour compte propre, de cadres du transport, d'agriculteurs, de commerçants et d'employés régressent. Les gérants de société sont plus nombreux et le nombre de stagiaires qui travaillent dans le transport est également plus grand.

De 1979 à 86, le nombre de candidats fils de chef d'entreprise régresse et le nombre d'époux ou d'épouses de chef d'entreprise augmente.

Les professions féminines sont la plupart du temps des emplois de secrétaires ou de comptables, ou encore employées non fonctionnaires sans autres précisions.

Les stages des cadres du transport, des gérants de société, des secrétaires (69 % de femmes) sont financés par l'entreprise pour respectivement 36 %, 64 %, 64 % d'entre eux.

A PROMOTRANS, on assiste de 81 à 86 à une homogénéisation des professions des candidats de manière sensible dans les domaines hors-transport. Les cadres deviennent plus nombreux, les chauffeurs de bus, taxi, ambulance également ainsi que les chauffeurs pour compte propre. Les ouvriers d'usine et commerçants se font de plus en plus rares.

Les candidats de sexe féminin sont principalement comptables, attachés commerciaux, employés et dans une moindre mesure commerçants, cadres et ouvriers.

Des différences apparaissent également quant à la profession déclarée des candidats. 16,9 % de chômeurs (qui se déclarent tels) contre 8,8 % à l'AFT ; 6,7 % de chômeurs, ex-chauffeurs aux PROMOTRANS contre 3,5 % à l'AFT. L'on peut douter de la fiabilité absolue de ces chiffres car ces institutions se défendent de "former des chômeurs", alors que les financements des ASSEDIC ne sont guère dédaignés. Les chauffeurs de poids-lourd d'entreprises pour compte propre ou pour compte d'autrui sont plus nombreux à l'AFT : 26,4 % et 11,1 % pour 23,4 % et 5,8 % à PROMOTRANS. Par contre les chauffeurs de bus, taxi et ambulance sont plus nombreux à PROMOTRANS : 4,4 % contre 2,1 %.

Les transporteurs pour compte propre, vendeurs de primeurs, forains compris et entrepreneurs des bâtiments et travaux publics, loueurs de véhicules, chefs d'entreprise de réparation automobile, que nous appellerons par commodité "quasi-transporteurs", sont plus nombreux aux PROMOTRANS : 10 % contre 5,3 %.

Les chauffeurs "professionnels", des entreprises de transport pour compte d'autrui, sont donc davantage formés à l'AFT et les PROMOTRANS recrutent davantage dans les marges du milieu technique du transport routier (les quasi-transporteurs).

Les cadres d'exploitation ou d'entretien, chefs de parc mais aussi les ouvriers du transport sédentaires sont plus nombreux à l'AFT : 7 et 4,9 % contre 5,2 et 3,1 % à PROMOTRANS. Cette différence s'explique par des dispositions à la formation interne plus fréquentes dans les entreprises de transport "importantes", (plus de 30 chauffeurs) et dont les dirigeants sont plus souvent adhérents à la FNTR qu'à l'UNOSTRA.

Enfin, il faut noter l'absence ou la quasi-absence de professions telles que magasinier, contremaître de l'industrie, ouvrier agricole, artisan et commerçant de bouche, profession libérale... dans les deux institutions, et à PROMOTRANS sont également absents les artisans ou salariés d'artisan du bâtiment ainsi que les agriculteurs.

III. - LES CLASSES D'AGES DES CANDIDATS

L'âge des candidats peut être mis en corrélation avec leur activité professionnelle. Ce phénomène est plus sensible à l'AFT qu'aux PROMOTRANS. A l'AFT les populations professionnelles sont beaucoup plus circonscrites.

54,4 % des chômeurs ex-chauffeurs ont entre 20 et 34 ans à PROMOTRANS.

52 % des chômeurs ex-chauffeurs ont entre 25 et 34 ans à l'AFT. Les chômeurs non-spécifiés des mêmes classes d'âges sont 51 % à PROMOTRANS et 76,2 % à l'AFT.

Dans les mêmes classes d'âges, les chauffeurs pour compte d'autrui sont 75 % à PROMOTRANS et 78,1 % à l'AFT et les chauffeurs pour compte propre sont 77,5 % à PROMOTRANS et 75,9 % à l'AFT. Les transporteurs pour compte propre sont plus âgés : 59,5 % ont entre 25 et 39 ans à PROMOTRANS et 66,6 % dans la même classe d'âges à l'AFT.

66,7 % des entrepreneurs de bâtiment et travaux publics, loueurs de véhicules et garagistes, (quasi-transporteurs) ont entre 30 et 44 ans à PROMOTRANS. A l'AFT, la classe d'âges est beaucoup plus spécifique : 45,5 % ont entre 25 et 29 ans.

Les femmes candidates ne déclarent souvent aucun emploi : 32,5 % à PROMOTRANS et 50,8 % à l'AFT.

Les femmes, secrétaires ou comptables sont 22,2 % à PROMOTRANS et 31,4 % à l'AFT.

Les employées non fonctionnaires (la participation des fonctionnaires n'est pas admise dans ces stages puisqu'ils n'ont pas le droit de créer une SA ou une SARL) sont 11,9 % à PROMOTRANS et 16,5 % à l'AFT. On remarque quelques conductrices d'ambulance ou de bus à PROMOTRANS et quelques conductrices dans le transport pour compte propre à l'AFT. Dans les deux institutions, participent au stage quelques femmes propriétaires de commerce (6 %), mais les gérantes de société se trouvent uniquement à l'AFT (5 %).

Une corrélation s'établit entre les formations scolaires et les activités professionnelles des candidats.

45,3 % à PROMOTRANS et 42,9 % à l'AFT des candidats chauffeurs n'ont pas de diplômes supérieurs au BEPC et respectivement 14,5 % et 17 % ont le BAC ou un diplôme supérieur.

Les chômeurs, ex-chauffeurs, sont d'une manière générale moins diplômés que les chauffeurs pour compte d'autrui ou pour compte propre en activité. Mais ces chômeurs sont cependant plus diplômés que l'ensemble des chauffeurs routiers selon l'INSEE.

9,4 % aux PROMOTRANS et 4,2 % à l'AFT des chauffeurs pour compte d'autrui ont le niveau du BAC ou un diplôme supérieur.

7,5 % aux PROMOTRANS et 7,6 % à l'AFT des chauffeurs pour compte propre ont le niveau du BAC ou un diplôme supérieur.

En ce qui concerne les transporteurs pour compte propre, entrepreneurs de bâtiment et travaux publics, loueurs de véhicules, 50 % à PROMOTRANS et 59,4 % à l'AFT n'ont pas de diplôme supérieur au BEPC ; 11 % à PROMOTRANS et 6,7 % à l'AFT ont un niveau égal ou supérieur au BAC.

Les "quasi-transporteurs", carrossiers, récupérateurs, garagistes, ont des niveaux scolaires plus élevés que les précédents. 51,8 % à PROMOTRANS et 36,4 % à l'AFT ont un niveau scolaire égal ou inférieur au BEPC et 18,5 % à PROMOTRANS, 18,2 % à l'AFT ont un niveau égal ou supérieur au BAC.

Les cadres du transport sont légèrement plus diplômés que les patrons des petites et moyennes entreprises selon l'INSEE. 36,1 % à PROMOTRANS et 36 % à l'AFT ont un niveau inférieur ou égal au BEPC ; 22,2 % à PROMOTRANS et 38 % à l'AFT ont un niveau égal ou supérieur au BAC.

La présence de cadres diplômés à l'AFT s'explique par les stages de formation interne plus souvent proposés au personnel d'encadrement qu'au personnel d'exécution.

26,4 % à PROMOTRANS et 32,4 % à l'AFT des gérants d'entreprise ont un diplôme inférieur ou égal au BEPC ; 26,5 % à PROMOTRANS et 35,3 % à l'AFT ont un diplôme égal ou supérieur au BAC.

20,6 % à PROMOTRANS et 23,7 % à l'AFT des secrétaires et comptables ont un niveau inférieur ou égal au BEPC ; 38,3 % à PROMOTRANS et 29,1 % à l'AFT ont un niveau égal ou supérieur au BAC.

Les secrétaires et comptables, la plupart du temps, épouses de chauffeurs ou de transporteurs, appartiennent à la catégorie professionnelle la plus diplômée avec les cadres du transport. Si l'on isole les cadres moyens et supérieurs travaillant dans d'autres domaines que le transport, 21,4 % des cadres candidats à PROMOTRANS et 14,2 % à l'AFT ont un niveau inférieur ou égal au BEPC ; 50 % à PROMOTRANS et 35,7 % à l'AFT ont un niveau supérieur ou égal au BAC.

IV. - LES PARENTS DES CANDIDATS

La profession de leurs parents a été déclarée par les stagiaires de PROMOTRANS dans la moitié des cas.

29 % des parents des candidats sont transporteurs pour compte d'autrui ou pour compte propre ou encore d'un milieu technique proche du transport (garagistes).

67 % sont chauffeurs ; 4,3 % sont cadres dans le transport ou gérants de société.

En comptant les gérants de société de production de service la plupart du temps, 41,7 % des parents ont travaillé ou travaillent dans le transport ou la mécanique automobile et les 3/4 sont chefs d'entreprise.

Les parents provenant de l'industrie, ouvriers ou contremaîtres représentent 7,8 % ; les artisans ou salariés d'artisan du bâtiment, 4,9 % ; les commerçants et professions du commerce, toutes branches confondues (représentants, VRP, attachés commerciaux...) 10 %.

18,4 % sont chefs d'exploitation agricole.

Les parents fonctionnaires dont la moitié sont militaires ou gendarmes sont à peine 1 %.

Les cadres et professions libérales, 5,1 %.

Les parents chauffeurs ont des enfants stagiaires principalement :

- chauffeurs pour compte d'autrui, 38,5 %
- chauffeurs pour compte propre, 7,7 %
- chômeurs, 26,9 %
- ouvriers du transport, 11,5 %
- magasiniers, 7,7 %.

Les parents transporteurs ont des enfants qui travaillent à 95 % dans le milieu du transport.

Les parents transporteurs pour compte d'autrui ont des enfants chauffeurs : 44 %.

Les transporteurs pour compte propre ont des enfants : chauffeurs, 25 % ; chômeurs, 20 % ; transporteurs et loueurs de véhicules, 25 %.

Les quasi-transporteurs (carrossiers, récupérateurs, garagistes) ont des enfants chauffeurs, 28 % ou cadres dans le transport, 14,3 %.

Les gérants de société ont des enfants chauffeurs, 50 % ; gérants, 25 % ; chômeurs, 25 %.

On peut être surpris, malgré la multiplication de nos classes de professions de constater une telle reproduction sociale dans un même milieu technique.

Les professions des enfants des ouvriers sont plus diversifiées mais on note cependant que 33 % d'entre eux sont chauffeurs.

42 % des enfants de contremaître sont chômeurs, 28 % chauffeurs, 14 % ouvriers sédentaires du transport, 14 % ouvriers de l'industrie.

Les professions des enfants les plus diversifiées se retrouvent chez les parents artisans ou salariés d'artisans du bâtiment, les agriculteurs et les commerçants.

Si 21 % des enfants d'artisans ou salariés d'artisan du bâtiment sont chômeurs auxquels il faut ajouter 5 % d'ex-chauffeurs au chômage, 31 % sont chauffeurs toutes catégories confondues, 10 % transporteurs pour compte propre et 15 % cadres hors transport.

Les enfants d'agriculteurs sont rarement chômeurs (13,9 % + 4 % de chômeurs ex-chauffeurs). Ceux qui sont chauffeurs travaillent aussi bien pour compte d'autrui (26 %) pour compte propre (12 %). 7 % sont agriculteurs.

Les enfants de commerçants sont chômeurs (18 %), ex-chauffeurs au chômage (7 %), chauffeurs pour compte d'autrui (19 %), pour compte propre (3 %). 7 % sont chauffeurs de véhicules légers (taxi, ambulance...). 14 % sont transporteurs, 7 % gérants de société et 7 % commerçants.

Si l'on examine chaque classe de professions des candidats, en rapport avec la profession de leurs parents, se font jour quelques tendances :

- les fortes proportions de stagiaires chômeurs et ex-chauffeurs au chômage se retrouvent chez les enfants de transporteurs pour compte d'autrui, d'agriculteurs ou d'employés fonctionnaires (23 % des enfants d'employés sont employés).

Les chauffeurs de taxi et d'ambulance sont plutôt fils de transporteur pour compte propre ou pour compte d'autrui, mais très peu de fils de transporteur pour compte propre sont chauffeurs pour compte d'autrui, ils seraient plutôt gérants ou contremaîtres.

Plus de 23 % des chauffeurs pour compte propre sont fils d'agriculteurs.

Les ouvriers sédentaires du transport ont des parents de toutes origines professionnelles, par contre, les ouvriers hors-transport et contremaîtres de l'industrie ont des parents soit agriculteurs, soit comptables.

Les loueurs de véhicules, transporteurs pour compte propre ou entrepreneurs des bâtiments et travaux publics ont des parents transporteurs pour compte d'autrui ou agriculteurs.

Les gérants de société ont des parents garagistes, 11 %, chefs d'entreprise de récupération, 6 %, agriculteurs, 6 %, commerçants, 6 %, cadres, 9 %.

Les cadres hors-transport ont des parents artisans du bâtiment, 40 %, ou cadres, 28 %.

Les proportions des professions des parents des candidats sont relativement stables à PROMOTRANS de 1981 à 86. On note cependant, au fil des années, une légère progression des parents artisans du bâtiment, des commerçants, des cadres hors-transport et une régression des parents ouvriers du transport, quasi-transporteurs, gérants de société, ouvriers de l'industrie, agriculteurs et employés.

Les femmes candidates ont surtout des parents comptables, employés ou contremaîtres, mais peu de parents gérants de société si l'on excepte quelques filles de transporteurs.

Les candidats qui ont les niveaux scolaires les plus diversifiés ont des parents transporteurs ou agriculteurs. Si l'on excepte ces deux catégories, les candidats les plus diplômés, ceux qui ont un niveau scolaire égal ou supérieur au BAC ont des parents artisans du bâtiment, transporteurs pour compte propre, employés et fonctionnaires, cadres hors-transport. Les moins diplômés ont des parents chauffeurs ou commerçants.

Les candidats qui affirment le plus fréquemment vouloir créer une entreprise ont des parents agriculteurs ou cadres.

Les extensions ou successions d'entreprise concernent bien sûr en grande majorité les enfants de transporteurs, mais on trouve bon nombre d'enfants d'agriculteurs et d'artisans du bâtiment qui ont le même projet.

M. - LES PROJETS DES CANDIDATS

Les 2/3 des candidats ne mentionnent pas leurs projets lors de leur inscription au stage. Parfois, ceux qui avaient pour projet de créer une entreprise abandonnent cette idée lorsqu'ils sont confrontés à l'enseignement. De 81 à 86 à PROMOTRANS, les projets d'extension (13,5 %) ou de succession d'entreprise (3 %) restent stables. Par contre, les projets de création d'entreprise semblent augmenter avec les années : 8,8 % au total mais 20 % en 86. Les modes de financement des stages sont peu mentionnés. Les stages sont déclarés être financés à :

- 5 % par les stagiaires uniquement à PROMOTRANS
et 10,8 % à l'AFT

- 17 % par l'entreprise à PROMOTRANS
et 35,5 % à l'AFT

- 4 % par les FONGECIF à PROMOTRANS
et 5 % à l'AFT

- 6 % par les ASSEDIC dans les deux institutions.

On retrouve là le rôle de l'AFT utilisée pour les formations internes dans l'entreprise.

Les femmes déclarent plus souvent que les hommes vouloir créer une entreprise. Cela est très net à l'AFT ; les 3/4 de ces réponses sont féminines. On peut donc penser que les chauffeurs ou d'autres catégories professionnelles font passer les ACT à leurs épouses plus diplômées, ayant l'habitude de la comptabilité, ou tout simplement de la gestion des affaires familiales.

Les extensions d'entreprises concernent tout autant les hommes que les femmes mais les projets de succession sont plutôt masculins. Les projets de création d'entreprise sont le fait des candidats les moins diplômés : 44,7 % ont un niveau égal ou inférieur au BEPC ; 11,7 % un niveau égal ou supérieur au BAC.

Les projets de succession d'entreprise concernent les catégories professionnelles les plus scolarisées : 38,1 % ont un niveau égal ou inférieur au BEPC ; 23,8 % égal ou supérieur au BAC.

Les candidats qui déclarent auto-financer leur stage se répartissent dans toutes les classes d'âges. Les stages financés par les entreprises concernent plutôt les classes d'âges 20/39 ans et l'on trouve parmi ces candidats, quels que soient les projets affirmés, une femme pour cinq hommes.

Les projets de succession d'entreprise concernent les jeunes candidats de moins de 34 ans ; les projets d'extension d'entreprise sont envisagés entre 25 et 40 ans.

Les intentions de création d'entreprise sont déclarées surtout par les chômeurs non chauffeurs (36 %) qui ainsi affirment un projet conforme à la logique de l'institution.

Si les chauffeurs chômeurs ne déclarent aucun projet, 24,6 % à PROMOTRANS et 30,8 % à l'AFT des chauffeurs pour compte propre et compte d'autrui affirment cette intention.

61 % à PROMOTRANS et 42 % à l'AFT des projets de succession d'entreprise sont le fait de chauffeurs pour compte d'autrui.

Les projets de création sont dans une moindre mesure le fait de transporteurs pour compte propre (5 % PROMOTRANS, 10,7 % AFT), de secrétaires et comptables (6,6 % et 7,1 %), d'employés non fonctionnaires (6,6 % et 6,6 %).

Les projets d'extension d'entreprise se répartissent plus largement parmi les catégories professionnelles, mais la définition est ambiguë. Une telle intention concerne surtout les transporteurs pour compte propre (27 %), les cadres du transport (11,8 et 10,4 %), les gérants de société (12 et 9 %), mais aussi les chauffeurs pour compte d'autrui ou pour compte propre (18,3 et 30 %).

A l'AFT les transporteurs pour compte d'autrui sont 15 % à déclarer cette intention : on peut donc penser qu'ils régularisent juridiquement une situation de fait de transporteur.

Il faut donc comprendre l'extension d'entreprise déclarée par les chauffeurs pour compte d'autrui comme la création d'une entreprise dépendante économiquement de leur ex-employeur, une "filiale" comme disent certains affrétés captifs.

MI - LES PARENTES AVEC LE CHEF D'ENTREPRISE

Nous savons à l'AFT que 60 % des candidats déclarent "travailler dans le transport". Parmi ceux-là, les 3/4 ont un lien de parenté avec le dirigeant de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

- 44 % travaillent dans des entreprises de 1 à 4 véhicules
- 18 % de 5 à 9 véhicules
- 16 % de 10 à 19 véhicules
- 10,8 % de 20 à 49 véhicules
- 10 %, 50 et plus.

Parmi les candidats parents avec les chefs d'entreprise, on compte 64,8 % de fils, 12 % d'épouses, 10 % de filles, 4 % d'époux, 4 % de gendres et quelques belle-filles, neveux et nièces.

Ils sont plus jeunes que la moyenne des candidats et d'autant plus jeunes qu'ils sont parents avec un dirigeant d'une petite entreprise. 90 % des fils et filles ont entre 20 et 24 ans et 76 % des époux et épouses ont entre 25 et 39 ans.

Ils ne sont guère plus diplômés que l'ensemble des candidats. 42 % n'ont pas de diplôme supérieur au BEPC. 15 % ont le niveau du BAC. On ne trouve pas de corrélation entre les niveaux scolaires des candidats, la taille de leur entreprise ou les liens de parenté des stagiaires avec le chef d'entreprise : les fils de dirigeants de grandes sociétés de transport ont les mêmes niveaux scolaires que les fils d'artisans.

Parmi ces parents de chefs d'entreprise, on ne trouve ni magasinier, ni ouvrier d'usine, ni contremaître, ni artisan ou salarié d'artisan du bâtiment. Leurs professions se disséminent parmi toutes les autres classes de professions. On remarque que les fils d'artisans transporteurs se déclarent chômeurs, ex-chauffeurs ou chauffeurs, et dans une moindre mesure comptables, cadres, employés ou ouvriers de transport. On ne trouve guère de déclarations de chômage chez les parents de chefs d'entreprise plus importante. Toutes tailles d'entreprise confondues, 37,5 % des candidats sont chauffeurs. Le nombre de professions de cadre dans le transport augmente avec la taille de l'entreprise et le nombre de gérants de société diminue. Dans les entreprises de 5 à 19 véhicules, les comptables, parents par alliance, (époux, épouses, gendres, belles-filles), apparaissent comme les professions représentées les plus fréquentes.

La succession d'entreprise en ligne directe (parent-enfant) est d'autant plus élevée que l'entreprise est petite, mais la succession par alliance joue un grand rôle dans les entreprises de moins de 49 chauffeurs. Le stage est généralement payé par l'entreprise sauf chez les parents d'artisans chauffeurs (entreprises de moins de 4 véhicules) qui, soit financent leur stage eux-mêmes, soit le font financer par les ASSEDIC.

VII. - CONCLUSION

Ces candidats au patronat sont donc à la fois, pour la plupart, des possesseurs de capitaux et ils appartiennent à un milieu technique proche du transport par leurs pratiques du commerce et la gestion des véhicules. Plusieurs logiques sociales sont mises en évidence. L'obtention de l'ACT apparaît comme un enjeu de reproduction professionnelle pour ceux qui ne possèdent pas de capitaux, les chauffeurs, fils de chauffeurs qui risquent un chômage prolongé. Lorsqu'un chauffeur a vraiment pour projet de créer une entreprise, c'est très souvent son épouse et aussi son fils (ils passent parfois leur examen ensemble) qui suivent le stage. Lorsqu'un petit transporteur veut régulariser sa situation, ce sont aussi bien les fils que les femmes, épouses, filles belles-filles qui sont désignées pour suivre la formation.

Tous ces candidats sont dans l'ensemble peu diplômés, mais légèrement plus que l'ensemble des transporteurs selon l'INSEE et les chauffeurs candidats sont plus diplômés que les chauffeurs en général. Il apparaît que les transporteurs et les cadres du transport ne sont pas plus diplômés que les femmes de chauffeurs ou les secrétaires et comptables. Dans un milieu de travail où les hiérarchies, à la différence de celles des marchés du travail fermé, sont à peine fixées par un ensemble de dispositions juridiques de référence, les rapports d'autorité ne s'étaient pas basés sur des niveaux scolaires ou des formations différenciées qui pourraient les faire admettre en vertu du charisme conféré à la connaissance.

Ces rapports d'autorité sont donc basés uniquement sur la détention de capitaux légués par la parenté et le charisme financier des dirigeants. L'allégeance des pouvoirs liés à cette possession prend la forme de rapports de clientélismes, basés sur la conception d'un honneur professionnel (2), la confiance et la fidélité supposées entre patron et salarié.

NOTES

1 - P. HAMELIN, La perpétuation du transporteur indépendant dans le transport routier in Travailleurs du transport et changements technologiques - résultats de recherches en sciences humaines, Colloque de Versailles, Ministère des Transports, 529 p., 1982.

2 - B. LEFEBVRE, "La parole publique du patronat", p. 22/30 in Identités professionnelles et représentations de l'espace urbain, vol. I, 165 p., 1984 et "L'image publique des entreprises de transport", p. 12/33 in Repas d'entreprise et fêtes syndicales..., vol. II, 1987.

CHAPITRE SECOND
ENTREPRISES ET CHAUFFEURS

CHAPITRE SECOND

I - LES CHAUFFEURS DU BUREAU DE FRET

En France, dans les bureaux de frêt régionaux sont annoncés des offres de chargement et leur prix de traction. Mais depuis quelques années l'usage du minitel a fait baisser d'1/3 à peu près le prix des offres de traction. Les offres de chargement annoncées par cet outil de communication sont inférieures au tarif minimum obligatoire. On ne trouve au BRF, la plupart du temps, que le frêt refusé par des moyennes et grandes entreprises, frêt difficile à charger par exemple. Les prétendants possèdent un numéro d'entrée hebdomadaire qui leur donne priorité sur les offres.

Le lundi matin, pressés contre les portes, une centaine de chauffeurs artisans ou salariés attendent le tirage au sort de leur numéro qui permet l'accès au chargement. Il existe des variantes régionales quant aux modalités de ce tirage ou aux heures d'ouverture de ce bureau. Dans certaines circonstances, les numéros sont rejoués aux cartes ou aux dés, comme à Marseille. Mais dans tous les cas, au bureau de frêt, les chauffeurs ont une activité de transporteur puisqu'ils trouvent eux-mêmes les marchandises qu'ils vont charger. La plupart du temps, ce sont des frêts retour qui sont recherchés et les chauffeurs et transporteurs qui ne sont pas établis dans la région sont prioritaires sur les offres. Selon certaines destinations en zone rurale vers laquelle ils se rendent, les attentes durent parfois plusieurs jours.

Cette méthode d'accès au frêt concerne, d'après nos observations, les artisans et les salariés d'entreprises de moins de trente chauffeurs. Toutes les entreprises sont situées en zone rurale. Au bureau de frêt, les relations des chauffeurs entre eux sont très tendues et suspicieuses. Des bagarres éclatent parfois. Pour beaucoup d'artisans, trop d'attente signifie une possibilité de faillite et pour les salariés, une perte de revenus car la plupart sont payés en primes au chiffre d'affaire rapporté à l'entreprise.

Comme pour chaque assemblée de participants à un jeu de hasard, ce n'est pas la règle du jeu qui est mise en cause car le recours au hasard est considéré comme égalitaire mais le monopole des "gros transporteurs" qui maîtrisent les frêts les plus lucratifs. Ce jeu de hasard n'exclue pas le calcul : on peut attendre une journée pour faire monter le prix de traction des lots proposés si l'on pense que l'industriel est pressé de le faire livrer, mais avec le risque de voir ce lot "partir", demandé par un autre chauffeur. Ce jeu n'exclue pas la tricherie non plus : certains petits transporteurs de la région nous ont affirmé offrir une "ristourne" aux employés du bureau de frêt lorsque ceux-ci n'affichaient pas en public les lots qu'ils convoitaient.

Les chauffeurs qui fréquentent les bureaux de frêt sont fortement dépréciés par leurs collègues. C'est la catégorie de routiers qui doit supporter le plus d'aléas dans la régularité du travail, des temps de conduite et des revenus.

La répartition des âges des chauffeurs qui fréquentent le bureau de frêt de la région Rhône Alpes correspond à celle de l'ensemble de l'échantillon. 29,6 % ont moins de 29 ans (23 % au total) et 29,6 % ont plus de 40 ans (28,4 % au total).

Ils résident pour la plupart en zone rurale, dans des villages (34,1 %/27,9 % total) ou dans de petites villes (43,2 %/34 % total).

18,5 % d'entre eux se déclarent artisans. Certains revendiquent avec force une inscription au registre du commerce. 68 % effectuent des distances nationales et 28 % disent travailler en international, 3,5 % en régional uniquement. 9 % conduisent des véhicules d'un poids égal ou inférieur à 19 tonnes. 31 % sont spécialisés dans le transport d'un type de marchandises particulières : 19 % véhiculent des lots industriels ; 8 % ont une semi-remorque frigorifique ; 4 % des citernes de produits liquides alimentaires ou de produits chimiques : ceux-là fréquentent le bureau de frêt pour assurer ou rentabiliser leur voyage retour.

Ces réponses rompent avec les discours misérabilistes volontiers développés à leur égard : les voyages aller semblent être lucratifs pour les artisans. Il nous faudrait examiner précisément la gestion de leur temps d'aller et retour pour comprendre comment ils équilibrent le budget de leur entreprise.

Ces chauffeurs identifient leur activité selon une logique qui ne justifie pas toujours leur présence au bureau de frêt. Ainsi, 36,4 % déclarent fréquenter le bureau régulièrement, plus d'une fois par semaine, mais 28 % disent travailler uniquement avec des clients "en direct" et 13,6 % se déclarent affrétés toujours par le même transporteur. 12,5 % s'identifient comme des chauffeurs pour compte propre. Malgré des conditions de travail éprouvantes et des situations économiques qui nous paraissent aléatoires, 17 % seulement envisagent de se reconverter, ce qui est voisin des déclarations de l'ensemble des chauffeurs (16 %).

Aucun conducteur n'est salarié d'une entreprise employant plus de 30 chauffeurs.

51 % (48 % au total) ont déjà exercé un métier sédentaire avant d'être chauffeur. 9 % ont exercé au moins deux métiers différents avant de rouler (20,3 % au total). Par rapport à l'ensemble des chauffeurs enquêtés, on peut donc dire que l'engagement dans la profession a été rapide. Ils ont été plus stables au cours de leur cursus professionnel que d'autres. La plupart étaient agriculteurs, ouvriers agricoles, bucherons (14,8 %) ; ouvriers de l'industrie, OS, OQ ou contremaître (13,6 %) ; artisans ou salariés d'artisans du bâtiment ou du commerce (13,6 %). Quelques-uns seulement étaient employés de l'administration ou militaires.

Ils ont davantage l'expérience de la route que les autres chauffeurs. 83 % (69,8 % au total) roulent depuis plus de 6 ans ; 68 % (51 % au total) depuis plus de 10 ans. Certains d'entre eux se sont mis à leur compte et, ayant fait faillite, sont retournés à l'état de salariés. 21,6 % d'entre eux sont restés plus de 6 ans chez le premier transporteur qui était lui-même artisan ou chef d'une petite entreprise de transport ; 19 % (23 % au total) des premiers transporteurs chez qui ils étaient embauchés possédaient entre 4 et 24 camions ; 15 % plus de 50 camions (20 % au total). Ces chauffeurs ont commencé immédiatement à effectuer de longues distances en national (41 %/34 % au total), mais moins souvent que les autres en international (19 %/21 % au total).

La situation matrimoniale n'est guère différente de celle des autres chauffeurs. 67 % (68 % au total) sont mariés ; 24 % (26 % au total) sont célibataires ; 8 % (5 % au total) divorcés. Ils ont cependant un peu plus d'enfants que la moyenne des chauffeurs : 32 % (30 % au total) ont deux enfants ; 28 % (25 % au total) trois enfants ou plus. 19 % n'ont pas d'enfant (24 % au total).

Ils sont nés en milieu rural (32 %/17 % au total) et résident dans des maisons de village (52 %/26 % au total). La majorité est propriétaire de son logement (56 %/45 % au total) et ils ont un peu moins que les autres chauffeurs déménagé au cours de leur vie. Alors que ces chauffeurs sont dépréciés, ont mauvaise réputation aussi bien dans le milieu professionnel qu'à l'extérieur, on constate qu'ils sont plus diplômés que l'ensemble des chauffeurs : 10,3 % ont un niveau égal ou supérieur au BAC (4,9 % au total) ; 22,8 % un niveau scolaire inférieur ou égal au BEPC (25,8 % au total) ; (27,3 % de non réponses/36,3 % au total).

Leur formation professionnelle a été aussi plus spécifique : 20,5 % ont un CAP de mécanique ou de chauffeur (10,5 % au total). Leur compagne ou épouse n'est pas plus diplômée que l'ensemble des femmes de chauffeur : 38 %/34 % au total ont un diplôme supérieur ou égal au BEPC ; 44 %/41 % au total ont un diplôme égal ou supérieur au BAC ; mais une partie d'entre elles a suivi des formations plus spécifiques que l'ensemble des femmes : 18 % ont un BEP (12 % au total).

Les parents des chauffeurs qui fréquentent le bureau de frêt proviennent particulièrement du milieu du transport : 17 % étaient chauffeurs (11 % au total) ; 9 % étaient transporteurs (3,7 % au total) ; (non-réponses 8 %/19 %). Ils proviennent également pour une plus grande part des professions de l'agriculture : 20,5 % (12,2 % au total). Par contre, les parents qui sont ou étaient ouvriers ou contremaîtres de l'industrie, artisans ou salariés d'artisans du bâtiment sont en proportion inférieure : 9 %/13 % au total ; 6,8 %/10,3 % au total.

La moitié des épouses travaillent, comme l'ensemble des femmes de chauffeurs. Elles n'ont pas plus que les autres un emploi dans le transport : 11,2 %/13,4 % au total et elles sont moins souvent ouvrières : 9 %/13,6 % au total. Beaucoup travaillent comme salariées dans le commerce : 16 %/12 % au total, comme vendeuses, serveuses de restaurant, mais non comme gérante ou propriétaire de commerce. 20 %/14 % au total sont employées de l'administration et 18,2 %/14,6 % au total sont cadres moyens, institutrices, infirmières, parfois cadres supérieurs, professeurs...

Les parents des épouses proviennent également plus souvent que l'ensemble des parents du milieu du transport : 8,7 % étaient chauffeurs (7,4 % au total) ; 3,5 % transporteurs (2,3 % au total). Ils proviennent également plus souvent des professions de l'agriculture : 28 %/21 % au total. Comme les parents de ces chauffeurs, les parents des épouses sont issus moins souvent de l'industrie : 17,5 %/21,9 % au total ; sauf en ce qui concerne les spécialités de gestion des stocks : 3,5 % étaient magasiniers (1 % au total). Peu ont travaillé dans le commerce : 5,2 %/11,9 % au total.

L'inscription locale de ces chauffeurs les conduit plus que les autres à pratiquer des loisirs comme le jardinage, le bricolage (21 %) ou la chasse, la pêche (17 %). Ces loisirs bucoliques vont de pair avec une absence de consommation ou de pratique culturelle comme la lecture, la fréquentation des cinémas. Ils partent en congé moins souvent que les autres à l'étranger.

II - LES CHAUFFEURS INTERNATIONAUX.

Plus que l'ensemble des chauffeurs, ils ont passé leur permis dans une auto-école : 63 % et non à l'armée : 16 %/33 % au total. Leur formation professionnelle par l'intermédiaire d'un LEP ou par l'AFT est faible : 5 % et 11 % sur 17,6 % au total. 35 % affirment aller uniquement chez des clients en direct. 40 % sont toujours affrétés par le même groupe de transport. Il apparaît ainsi une certaine régularité dans les trajets qu'ils effectuent et dans les lieux de chargement et de déchargement qu'ils fréquentent, mais pourtant 36,8 % déclarent envisager une reconversion professionnelle.

La répartition des classes d'âges de ces chauffeurs internationaux montre qu'ils sont un peu plus jeunes que l'ensemble : les moins de 29 ans sont 26,7 %/21 % au total. Mais la proportion de ceux qui ont plus de 40 ans est identique de même que le nombre d'années d'expérience dans le métier. La moitié résident dans de petites villes et très peu dans les banlieues des métropoles : 1,7 %. 8 % sont artisans. Les salariés travaillent depuis un peu plus longtemps que les autres chez le même employeur. Ils changent rarement de transporteur. Serait-ce parce que les rémunérations dans le transport international sont plus élevées qu'en national ? 36,7 % sont depuis plus de 10 ans dans la même entreprise (26 % au total). Ils sont également plus spécialisés que l'ensemble des chauffeurs.

Plus de la moitié véhiculent des chargements spécifiques : 13 % des lots industriels uniquement ; 26,1 % des produits réfrigérés ; 13,6 % des produits chimiques liquides.

Une bonne part d'entre eux sont devenus immédiatement chauffeurs : 36,7 %/31,4 % au total n'ont jamais eu d'employeur avant d'être chauffeur et 18,3 %/20,3 % au total en ont eu plus de deux. L'engagement dans cette activité de longue distance semble donc légèrement plus précoce que pour l'ensemble des chauffeurs. Les chauffeurs internationaux ont une logique professionnelle différente des chauffeurs qui fréquentent les bureaux de frêt. 33,3 % ont été mécaniciens (11 % au total) et 6,7 % ont été chauffeurs de bus, ambulance ou taxi. 16,7 %/13 % au total ont été artisans ou salariés d'artisans du bâtiment et les proportions d'ouvriers de l'industrie ou de salariés du commerce correspondent à celles de l'ensemble des chauffeurs : 15 % et 8,5 %.

Ceux qui ont travaillé chez plus de deux employeurs (parfois jusqu'à 4 ou 5) avant d'être chauffeurs pour compte d'autrui ont été juste avant le présent emploi chauffeurs de bus, d'ambulance ou de taxi mais ils travaillaient avant de devenir chauffeurs dans de petites entreprises : seulement deux chauffeurs ont travaillé dans des entreprises de plus de 49 salariés. Aucun n'a essayé de se mettre à son compte puis est retourné à l'état de salarié.

Ceux qui ont travaillé chez plusieurs transporteurs ont fait leurs débuts dans des entreprises plus grandes que la moyenne des chauffeurs : 9 %/6 % au total de ces entreprises salariaient entre 25 et 49 chauffeurs et 27 %/23 % au total salariaient plus de 50 chauffeurs. Ces premières entreprises assuraient des trafics nationaux ou internationaux. Par la suite, ils se sont fait embaucher comme chauffeurs internationaux dans des entreprises de plus en plus grandes. 1/3 travaillaient avant d'être chez leur employeur actuel dans des entreprises de plus de 50 chauffeurs. 70 % d'entre eux sont mariés, 32 % ont trois enfants ou plus, 35 % deux enfants. Comme les chauffeurs fréquentant le bureau de frêt, 1/4 d'entre eux sont nés en milieu rural.

Mais, alors que leurs revenus sont en général plus élevés que ceux des autres chauffeurs, 47,6 %/45,6 % au total résident en appartement ; 23,8 %/27 % au total en pavillon ; 28 %/26 % au total en maison de village. Ils seraient donc plus "citadins" que l'ensemble des chauffeurs mais propriétaires de leur logement : 47,6 %/45 % au total. Ils ont déménagé moins souvent que l'ensemble des chauffeurs ou que les chauffeurs fréquentant le bureau de frêt.

Ils sont moins diplômés que l'ensemble des chauffeurs : seulement 5 % déclarent un niveau scolaire égal ou supérieur au BEP ou BAC et 28,3 %/25,8 % au total un niveau inférieur ou égal au BEPC. Ils ont eu une formation scolaire moins spécifique : 6 %/10,5 % au total ont un CAP de mécanique ou de chauffeur et 20 %/18,5 % ont un CAP dans d'autres disciplines.

Leurs épouses par contre sont plus diplômées que les compagnes de l'ensemble des chauffeurs : 16,7 % ont un niveau scolaire égal ou supérieur au BAC (13,3 % au total).

Leurs origines sociales sont beaucoup plus diversifiées que les chauffeurs fréquentant le bureau de frêt. Comme eux, ils ont des parents agriculteurs : 21 %, mais surtout la proportion des parents ayant travaillé dans le transport est plus grande : 18 % des parents ont été chauffeurs ; 6 % transporteurs ; 6 % ouvriers sédentaires du transport ou mécaniciens. La reproduction professionnelle joue pour les chauffeurs internationaux plus que pour toute autre catégorie de chauffeurs.

18 %/13 % au total étaient ouvriers et les distributions professionnelles autres (que celle d'ouvrier) sont voisines de l'ensemble de l'échantillon.

Les épouses travaillent moins souvent que les autres femmes mais celles qui sont en activité se distinguent : plus d'1/4 sont cadres moyens, institutrices, infirmières, techniciennes ; 10 % cadres supérieures, professeurs ou exerçant une profession libérale. 20 % sont cependant demandeuses d'emploi, intérimaires ou effectuent de petits boulots comme les gardes d'enfant ou des ménages. Les parents de ces épouses étaient ou sont ouvriers : 33 %, ou cadres : 23 %. Très peu ont travaillé dans le transport, le bâtiment ou le commerce (10 % pour chacune de ces classes).

Les loisirs des chauffeurs internationaux semblent correspondre à la vie urbaine et au niveau de culture de leur compagne. 1/3 déclarent des loisirs comme le bricolage, le jardinage, la pêche ou la chasse ; tout autant que ceux qui affirment la pratique de la lecture ou la fréquentation des cinémas et théâtres. Une petite moitié pratique un sport ou est entraîneur d'équipes de football ou de rugby. On note une forte pratique des sports à la mode ou si l'on préfère des sports de distinction comme le golf, le tennis, les arts martiaux japonais ou les sports aériens (15,3 %). Ils sont plus nombreux que les autres à passer leurs vacances à la campagne en France : 26 %/17 % au total ; ou à la montagne : 10 %/8 % au total et non au bord de la mer : 8 %/17 % au total.

III - LES LIVREURS

Les livreurs distribuent en zone urbaine la messagerie, des colis de moins de 30 kg en général amenés quotidiennement par la SNCF ou les lignes routières régulières entre agences ou entreprises. Ils distribuent régulièrement en principe des zones précises. Il en existe de plus fastidieuses que d'autres, les facilités de circulation et les temps d'attente auprès des commerces étant différents et cela induit des hiérarchies professionnelles.

Ils effectuent en général une "ramasse" et une "tourné" par jour ou deux tournées. Ils livrent quotidiennement entre 30 et 60 clients, particuliers, commerçants ou autres. Leurs fourgons ont un poids total en charge inférieur ou égal à 19 tonnes. A LC, filiale SNCF, le syndicalisme est relativement développé et les chauffeurs entretiennent des relations cordiales avec la maîtrise. Chez Joyeux, la discipline au travail est extrêmement rigoureuse et les cercles de qualité mis en place par les cadres ont contribué ces dernières années à renforcer les contrôles des manutentionnaires et des chauffeurs (1). Jat Service est spécialisé dans la messagerie légère, expresse. Les chauffeurs conduisent des J7 ou des J9 (3,5 tonnes), effectuent des tournées dans les départements limitrophes du Rhône et sont obligés de rouler très vite. D'autres sociétés ou agences de messageries comme Pignon et Mandou sont plus anciennes. Nous n'avons pas pu les enquêter de manière satisfaisante. Beaucoup de leurs chauffeurs, autrefois affectés sur des lignes en zone longue, sont devenus livreurs en attendant l'âge de la retraite (2).

Les livreurs de ces entreprises ou agences sont les plus jeunes des chauffeurs. La plupart conduisent des fourgons de moins de 11 tonnes, seulement 5 % des véhicules d'un tonnage supérieur. 27 % ont moins de 24 ans chez LC, Joyeux ; 15 % dans les autres agences (13 % au total). 27 % ont entre 25 et 29 ans chez Joyeux ; 33 % entre 30 et 34 ans chez LC. Dans les trois autres agences, 46 % ont entre 30 et 30 ans. Cette répartition de classes d'âges fait apparaître une population particulière par rapport à l'ensemble des chauffeurs. (annexe 6). 1/3 des chauffeurs à LC, la moitié chez Joyeux et 15 % dans les autres sociétés sont titulaires du permis C1, obtenu dans la moitié des cas lors d'un stage AFT. Sauf à LC, plus de la moitié des livreurs envisagent de se reconvertir. Ces livreurs résident en banlieue (entre 45 et 53 %) et très peu dans le centre-ville sauf à LC (44 %).

LC et Joyeux affrètent régulièrement des artisans ou des salariés d'artisans qui sont souvent d'anciens salariés mis à leur compte. Pour ces chauffeurs, les revenus passent alors du SMIC en 87 à 7000 F par mois environ, toutes charges d'assurance et d'entretien du véhicule déduites. Quelques-uns cependant se sont mis à leur compte puis, après une faillite, sont redevenus salariés des mêmes agences. Etant jeunes, les livreurs n'ont donc que peu d'ancienneté et particulièrement chez Jat, 63 % travaillent depuis moins de 2 ans, alors que 53,8 % ont entre deux et cinq ans d'ancienneté dans les autres agences. Les anciennetés chez LC sont mieux réparties : 22 % travaillent depuis moins de deux ans et 33 % ont entre deux et cinq ans d'ancienneté, 40 % entre 6 et 10 ans d'ancienneté. Il faut voir dans les différences d'ancienneté dans ces agences les volontés de stabilisation professionnelle de la part des chauffeurs salariés d'une entreprise filiale de la SNCF.

2/3 des livreurs considèrent n'effectuer que des circuits urbains ; 1/3 des tournées régionales dans le département du Rhône et les départements limitrophes. Chez Pignon, quelques-uns effectuent parfois des voyages en national.

Les livreurs ont connu, pour les 2/3, d'autres métiers. 27,8 % chez LC ; 36,4 % chez Joyeux ont connu deux ou trois employeurs avant de rouler, 15 % quatre employeurs ou plus dans les autres agences. Leur expérience professionnelle de sédentaire est différente de celle de grands routiers. Quelques-uns à LC et chez Joyeux ont été mécaniciens mais plus de la moitié ont fait des travaux intérimaires ou ont été ouvriers dans l'industrie, salariés d'artisans du commerce ou artisans du bâtiment et ce, aussi bien chez le premier employeur que chez le dernier employeur avant d'être livreur.

Chez LC plus que chez Joyeux, ils ont travaillé dans des sociétés de plus de 49 salariés (33 %) mais ceux qui ont changé d'entreprise plus de deux fois étaient salariés d'artisans. Comme ils ont commencé jeunes le métier de livreur, plus de la moitié a plus de 6 ans d'expérience (entre 52 et 69 % selon les agences) mais ils ont changé fréquemment de transporteurs : 16,6 % à LC mais 37 % dans les autres sociétés ont travaillé dans trois groupes de transport au moins. Plus précisément, ils ont travaillé moins de deux ans chez le premier transporteur, pour 72 % d'entre eux chez Joyeux ; 30 % chez Jat Service et Pignon. 27,6 % ont travaillé moins de 5 ans chez un premier transporteur à LC. Ce transporteur possédait moins de 4 véhicules dans 30 % des cas chez Jat et entre 4 et 9 véhicules dans 36 % des cas chez Joyeux. A LC, les premières expériences ont eu lieu chez des transporteurs non liés à la SNCF mais possédant un parc plus important d'une vingtaine de véhicules.

Les premières distances parcourues étaient du national : 22 % chez LC, 30 % chez Pignon. Chez Joyeux, les livreurs n'ont jamais travaillé en dehors de l'agglomération lyonnaise. Les dernières entreprises de transport avant le travail actuel étaient dans tous les cas de petites entreprises employant entre 2 et 24 chauffeurs et assurant un trafic régional.

Ces livreurs sont très souvent célibataires : 33 % chez LC ; 27 % chez Joyeux ; 46 % dans les autres sociétés. Parmi les chauffeurs mariés, rares sont ceux qui ont une famille nombreuse : 11 à 15 % ont trois enfants sauf chez Joyeux (36,4 %). Joyeux dont l'agence est excentrée au nord-est de l'agglomération lyonnaise, se caractérise aussi par une forte proportion de chauffeurs nés en milieu rural, dans l'Ain, la Savoie, l'Isère : 27 %/14 % au total, alors que dans les autres sociétés les chauffeurs sont nés en milieu urbain (entre 53 et 61 %/49 % au total).

Ils vivent en ville dans des appartements dont ils sont locataires : entre 60 et 84 % selon les sociétés. Ils ont également beaucoup déménagé au cours de leur vie : 23,3 % à LC ; 18 % chez Joyeux ont déménagé plus de cinq fois, parfois plus de dix fois (15 % au total). Ils sont plus scolarisés que la moyenne des chauffeurs : à LC, 11 % sont bacheliers, 11 % ont un BEP, 33,4 % un CAP ; chez Joyeux, 9 % sont bacheliers, 36,4 % ont un CAP (29 % au total). Dans les autres sociétés trop de non-réponses nous interdisent tout commentaire à ce sujet. Mais aucun n'a reçu une formation spécialisée dans le domaine de la route ou de la mécanique.

Leur compagne ou épouse ne sont pas plus diplômées que leur mari (ce qui est particulier si on les compare aux autres catégories de chauffeurs). 22 % ont un BEP ou un niveau égal ou supérieur à LC ; 27,3 % chez Joyeux. S'il n'y a pas ce décalage entre la scolarité de l'homme et de la femme que l'on observe ailleurs, ces épouses ont néanmoins un niveau de formation légèrement supérieur à l'ensemble des femmes de chauffeur (19 % au total ont un BEP ou un niveau égal ou supérieur au BAC).

Les parents des chauffeurs sont plutôt d'origine ouvrière : 16 % à LC, 18 % chez Joyeux, 23 % dans les autres sociétés (13 % au total). Mais, beaucoup également sont artisans ou salariés d'artisans du bâtiment ou du commerce : 18 % et 27 % chez Joyeux, 16,7 % dans le commerce uniquement chez LC (13 et 10 % au total). Les parents agriculteurs sont rarissimes. Chez LC, 11 % des parents sont fonctionnaires et 5 % cadres. La reproduction professionnelle ne semble donc jouer aucun rôle dans le milieu des livreurs. Seuls quelques parents conducteurs (au sens large) ont été identifiés chez LC.

Les compagnes des chauffeurs sont presque uniquement employées de bureau, de l'administration ou non, et employées de commerce. Leurs parents sont ouvriers de l'industrie ou, surtout à LC, salariés d'artisans pour les 2/3.

Les loisirs des chauffeurs sont divers mais l'on note, surtout à LC où les chauffeurs ont le mode de vie le plus urbain, une forte pratique des consommations culturelles de cinéma, lecture, et la pratique de sports de combat (karaté) ou de sports de distinction (tennis, golf). Les vacances sont souvent passées à l'étranger.

NOTES

1 - "Les livreurs", p. 42/70 in Identités professionnelles..., vol. II, 1985 et "Loueurs, affrêteurs et gestion des stocks", p. 15/23 et "Droit d'expression des salariés et cercles de progrès", p. 25/33 in Rituels d'entreprises..., vol. II, 1987, B. LEFEBVRE

2 - D. GORE, La rhétorique des petits métiers : la présentation de soi des chauffeurs livreurs, doctorat de 3ème cycle Paris VII, 288 p., 1987.

IV - UN GRAND GROUPE DE TRANSPORT

Cette société récente employant 500 chauffeurs environ est l'une des plus importante en France spécialisées dans le transport routier international d'hydrocarbures et de produits chimiques. Elle s'est constituée par un regroupement de sociétés qui elles-mêmes étaient des pionnières juste après 1945. Avant son démantèlement, Otra était l'un des premiers groupes de transport européens. Borille a pris une importance nationale juste après la Seconde Guerre mondiale. Les chauffeurs, pour la plupart internationaux, constituent une sorte "d'aristocratie ouvrière" : leurs aînés ont marqué l'histoire nationale des salariés du transport routier suite à des conflits très durs dès les années cinquante avec la CGT (1) avant que la FNCR ne soit solidement implantée ou avec le SNIR, ex-syndicat indépendant qui a provoqué de la part de chauffeurs salariés les dernières manifestations et barrages d'ampleur national en 1971.

- 20 % des chauffeurs ont moins de 29 ans
- 28 % de 30 à 39 ans
- 32 % de 40 à 44 ans
- 20 % sont plus âgés.

Cette répartition des classes d'âges fait apparaître une majorité de chauffeurs "d'âge mûr" actifs à l'âge où les travailleurs possèdent une forte expérience professionnelle. Chez Borille, les fils de chauffeurs qui travaillent ou ont travaillé dans la société sont titulaires d'un CAP de conduite. La moitié des chauffeurs de la société ont passé leur permis C1 par l'intermédiaire d'une auto-école mais on remarque une forte proportion (20 à 30 % selon les sociétés) qui ont été formés à l'AFT : ces stages ont été financés plutôt par un transporteur chez Otra et par l'ANPE chez Borille. Les chauffeurs envisagent peu de se reconvertir (moins de 20 % des réponses sauf chez Otra : 33 %).

La plupart des chauffeurs de ces vieilles et prestigieuses entreprises regroupées résident dans un village (38%) ou dans une petite ville (42%) : ils n'habitent donc pas dans les villes moyennes où sont établies ces sociétés mais un peu à l'extérieur.

A peine plus d'un quart d'entre eux a été embauché dans ce groupe depuis moins de deux ans. La moitié y travaille depuis plus de 6 ans et 36 % depuis plus de dix ans. L'absence d'ancienneté de 2 à 5 ans est due aux licenciements qui ont suivi le regroupement récent.

10 % effectuent des distances "régionales", c'est-à-dire un aller-retour Lyon/Marseille ou Lyon/Dijon dans la journée ; 10 % des distances nationales ; les autres des trajets internationaux.

65 % véhiculent des produits chimiques liquides ou des hydrocarbures en citerne, les autres des produits alimentaires liquides en citerne ou solides en frigo. 1/3 d'entre eux n'ont eu aucun employeur avant de rouler et 48 %, un employeur. L'embauche dans cette grande société s'est donc réalisée rapidement, dès le début de la vie professionnelle. Avant de rouler, 25 % ont été salariés comme mécaniciens ou chauffeurs pour compte propre.

Chez Riboux cependant, la moitié des chauffeurs qui ont travaillé avant de rouler ont été ouvriers dans l'industrie, salariés du bâtiment ou du commerce. La moitié de ces chauffeurs qui ont eu un emploi sédentaire ont cependant travaillé dans des entreprises de plus de 50 salariés implantées dans la banlieue sud de Lyon. La moitié d'entre eux ont plus de dix années de route. Les novices sont rares et la classe d'âge 25/34 ans est sous-représentée par rapport à l'ensemble de l'échantillon.

L'ancienneté dans le métier, la stabilité professionnelle ne veut pas dire que les chauffeurs n'aient pas connu auparavant une succession d'embauche : 17 % ont travaillé au moins chez 4 transporteurs, (9,8 % au total) ; 38,5 % ont travaillé chez 1 transporteur auparavant, (30 % au total) et 25 % chez 2 transporteurs (15 % au total). Aucun n'a tenté de se mettre à son compte.

Parmi les 75 % de chauffeurs qui ont travaillé chez un autre transporteur, plus de la moitié sont restés moins de 5 ans et l'apprentissage s'est réalisé principalement dans de grandes entreprises embauchant plus de 50 chauffeurs sur des distances régionales, nationales ou internationales.

Ceux qui ont travaillé chez plusieurs transporteurs ont également fréquenté des grandes entreprises et effectué des trajets de plus en plus longs au fil des embauches.

Les chauffeurs sont plus qu'ailleurs célibataires : 27 % chez Rigoux ; ou divorcés : 10 % chez Rigoux, 20 % chez Otra (21 % et 4 % au total). Faut-il mettre ces dissensions conjugales sur le compte du rythme de travail ou des fréquences de retour au foyer familial ? Ceux qui sont mariés sont pères de familles nombreuses, surtout chez Borille où les chauffeurs sont plus âgés (62 % ont trois enfants ou plus).

Ces chauffeurs sont nés en ville et ont très peu déménagé au cours de leur vie. Plus de la moitié (entre 55 et 60 % selon les sociétés) sont propriétaires de pavillon ou de maison de village.

A part deux titulaires de BEP, aucun n'affirme un niveau équivalent au BAC. Entre 40 et 75 % des chauffeurs selon les sociétés ont pour toute formation un CEP.

Les titulaires de CAP de mécanique ou de conduite se trouve surtout chez Rigoux. 20 % chez Rigoux comme chez Otra sont titulaires de CAP toutes spécialités confondues.

Leurs épouses ne sont guère plus diplômées. Quelques-unes ont un BEP ou le niveau du BAC chez Rigoux. Chez Borille, l'entreprise dont nous avons évoqué la gestion "traditionnaliste" de la main-d'oeuvre, 25 % des parents de chauffeurs étaient chauffeurs alors que dans les autres agences, ils ne sont que 10 et 13 %. Chez Borille encore, 25 % des parents étaient magasiniers ou secrétaires. On y note également une forte proportion de parents militaires, techniciens ou commerçants.

Chez Rigoux, les parents des chauffeurs sont plutôt ouvriers de la grande industrie : 20 % des parents travaillaient dans ou autour des complexes pétro-chimiques de la banlieue sud de Lyon ; 13 % étaient artisans ou salariés d'artisans du commerce.

Dans l'ex-trust Otra, 13 % des parents étaient chauffeurs et 13 % transporteurs ; 13 % étaient artisans ou salariés d'artisans du bâtiment ; 26 % fonctionnaires, militaires compris (l'histoire orale nous rapporte de nombreuses embauches de militaires à la fin de la Guerre d'Algérie).

La dispersion des professions des épouses est grande mais l'on note plus qu'ailleurs de nombreuses salariées du commerce : serveuses de restaurant, vendeuses de vêtements... Les parents des épouses sont plutôt ouvriers de l'industrie chez Otra et agriculteurs chez Borille. Si l'on retrouve ces deux tendances confondues chez Rigoux, les effets de la métropole proche augmentent la dispersion professionnelle.

Les loisirs des chauffeurs se partagent entre le jardinage et l'entretien du pavillon, la chasse et la pêche pour les chauffeurs d'origine rurale chez Borille. 10 % des chauffeurs pratiquent un sport d'élite et autant un sport d'équipe. La lecture, la fréquentation des cinémas est d'autant plus importante que les chauffeurs effectuent de longues distances. Chez Rigoux où les chauffeurs sont d'origine urbaine, les vacances passées à l'étranger sont plus fréquentes qu'ailleurs.

NOTE

1 - "L'affaire Borille", p. 101/114 et "L'affaire Otra", p. 114/133 in *Rituels d'entreprise...*, vol. II, BL.

V - LES FILIALES SNCF

Seulement la moitié des chauffeurs régionaux de chez BM sont titulaires du permis C1, 94,6 % des lignards à Calder et 87 % des chauffeurs chez Foisset. Chez Calder, les permis ont été obtenus à l'armée (75,7 %/13 % au total) ; chez Foisset 35 % des chauffeurs ont effectué un stage à l'AFT. Chez Foisset et BM une proportion relativement importante de chauffeurs a été formée par le biais de stages ANPE (8,7 % et 13,7 %/6,6 % au total).

Les trajets de tous ces chauffeurs sont réguliers, qu'ils effectuent des lignes ou des tournées.

Seuls les chauffeurs travaillant pour Calder envisagent de se reconverter (37,5 %) alors qu'ils ne sont que 8,7 % et 6,7 % chez Foisset et BM (15,9 % au total).

Plus de la moitié des chauffeurs chez BM et Foisset (56,5 et 50 %) ont entre 25 et 34 ans (40 % au total) dans ces sociétés contrôlées par la SNCF. Les classes d'âges des chauffeurs artisans ou salariés d'artisans affrétés chez Calder se répartissent presque selon les proportions de classes d'âges de l'ensemble des chauffeurs : ils sont seulement un peu plus nombreux à être âgés de moins de 24 ans (16,2 %/13,1 % au total) et cela concerne surtout les livreurs qui conduisent de petits fourgons. Ils sont également un peu plus nombreux à avoir entre 35 et 39 ans que l'ensemble des chauffeurs et ceux-là sont les chauffeurs salariés d'artisans affrétés.

Comme les livreurs en véhicule léger, salariés de filiale SNCF ou non, la majorité réside dans l'agglomération lyonnaise : 40,5 % chez Calder, 34,8 % chez Foisset, 16,7 % chez BM résident à Lyon et 24,3 % chez Calder, 39,1 % chez Foisset, 46,7 % chez BM dans la banlieue proche.

Les chauffeurs des artisans affrétés par Calder ont en général moins d'ancienneté dans l'entreprise que les chauffeurs de l'ensemble de l'échantillon. Ils sont donc un contre-exemple de la fidélité légendaire du salarié à son patron artisan. Cette mobilité provient sans doute des conditions de travail et les facilités de licenciements pratiquées par ces petits patrons affrétés. Au moins l'un d'entre eux est toujours présent au poste de garde pour surveiller les agissements de l'ensemble des chauffeurs. 37,8 % des chauffeurs a moins de deux ans de salariat auprès du patron affrété par Calder. "C'est une boîte qui devient de plus en plus militaire".

Chez Foisset, société autrefois indépendante rachetée depuis peu par BM, les chauffeurs ont entre 6 et 10 ans d'ancienneté (35 %). Chez BM plus de la moitié des chauffeurs régionaux travaillent dans cette société depuis 6 ans ou plus.

Chez Calder, 70 % des chauffeurs effectuent des lignes en "national" (alors que dans les entreprises privées effectuant les mêmes trajets Lyon/Grenoble ou Lyon/Marseille par exemple, ces lignes sont nommées régionales. Chez Foisset, la moitié des chauffeurs déclarent effectuer des trajets nationaux. Chez BM, 53,3 % font du national et 36 % du régional. Chez Calder et Foisset, les chauffeurs conduisent plutôt des véhicules de 40 tonnes (62 et 74 %) ; chez BM, 50 % des véhicules de 11 à 19 tonnes. Tous les chargements sont principalement de la messagerie.

Seulement 13,5 % des chauffeurs travaillant pour Calder déclarent n'avoir pas eu d'employeur avant de rouler alors qu'ils sont 1/3 environ chez Foisset et BM (30,4 et 33,3 %). Avant de rouler, les chauffeurs travaillant pour Calder étaient (10,8 %) ouvriers sédentaires dans des entreprises de transport pour compte propre ou compte d'autrui ou encore des entreprises de mécanique ; 10,8 % étaient ouvriers dans l'industrie ; 19 % artisans ou salariés d'artisans du commerce et 16,2 % artisans ou salariés d'artisans du bâtiment.

Ces proportions très supérieures à l'ensemble des chauffeurs en ce qui concerne les salariés d'artisans ne se retrouvent pas chez les chauffeurs de Foisset et BM : 17,3 % étaient ouvriers sédentaires ou employés du transport pour compte propre ou d'une entreprise de mécanique chez Foisset et 16,7 % chez BM. Les chauffeurs ont été plus souvent ouvriers de l'industrie (21,7 % chez Foisset) alors que 23,7 % chez BM ont été travailleurs salariés du bâtiment. Aucune profession agricole n'est représentée et les ex-employés du commerce sont 17,4 % et 10 %.

Les chauffeurs qui ont été salariés chez plusieurs employeurs ont les mêmes expériences professionnelles que leurs collègues. Chez Foisset et BM ils sont peu nombreux mais chez Calder, presque un tiers dont une bonne part de chauffeurs de bus, d'ambulance ou taxi et des militaires engagés dans l'armée pour cinq ans. Chez Calder, 35% des chauffeurs, avant de rouler, travaillaient dans des entreprises de moins de 9 salariés, alors que les chauffeurs salariés des filiales SNCF n'étaient que 8,7 % chez Foisset et 13,4 % chez BM (16,2 % au total). Chez le dernier employeur avant de rouler la moitié des chauffeurs de chez Foisset travaillaient dans des entreprises employant de 49 à 100 salariés. On trouve donc des emplois sédentaires préalables dans les grandes entreprises chez les chauffeurs de tous les grands groupes de transport.

La moitié de ces chauffeurs ont plus de dix ans d'expérience de la route. 24,3 % ont travaillé chez plus de trois transporteurs différents chez Calder, mais seulement 17,4 % chez Foisset et 16,3 % chez BM (20,3 % au total).

Quelques-uns, comme à LC ou chez Joyeux, ont été transporteurs à leur compte quelques temps avant de faire faillite.

Chez BM, ils sont restés plus longtemps chez le premier transporteur. 20 % y sont restés entre 6 et 10 ans (10 % au total) alors que chez Foisset, cette première expérience a été rapide, 30 % y sont restés moins de deux ans. Chez les chauffeurs d'affrétés de Calder, la durée de la première embauche dans le transport s'échelonne selon les moyennes de l'échantillon.

Chez BM, les premiers transporteurs possédaient plus de 24 véhicules alors que 27 % des chauffeurs de Calder et 26 % de Foisset ont travaillé tout d'abord chez un artisan qui possédait moins de 9 camions.

Le dernier transporteur, avant l'emploi actuel, possédait entre 5 et 24 véhicules pour les chauffeurs des filiales SNCF et plus de 25 pour les chauffeurs salariés d'artisans de chez Calder. Mais ces chauffeurs n'ont pas changé de type de distances avec les successions d'embauche. 29,7 % conduisaient en national ou international avant de travailler pour Calder, 21,7 % pour Foisset et 10 % conduisaient en national avant d'être salariés en distance régional chez BM. Chez Calder et Foisset, les chauffeurs avaient l'expérience de la conduite sur des distances plus longues que celles qu'ils effectuent actuellement ou des emplois du temps plus irréguliers, donc des tâches considérées comme plus difficiles ou pénibles.

Les chauffeurs sont presque tous mariés chez Calder et Foisset (81 et 73 %) mais seulement 50 % le sont à BM. 27 % ont deux enfants et 21,6 % trois enfants ou plus chez Calder alors que les chauffeurs salariés des filiales sont pères de famille moins nombreuses : 21,7 % chez Foisset ont un enfant, 34,8 % deux enfants ; chez BM, ils sont seulement 30 % à avoir deux enfants ou plus.

Nous observons là les mêmes différences de situations familiales entre courtes et longues distances dans l'ensemble de l'échantillon quelles que soient les entreprises.

Ces chauffeurs sont pour plus de la moitié, et dans tous les cas, locataires d'un appartement. Les chauffeurs d'artisans de chez Calder ont déménagé plus souvent que les autres : 35 % ont déménagé plus de cinq fois, parfois plus de dix fois au cours de leur vie.

Ils sont peu diplômés : 6,6 et 7,7 % ont le niveau du BAC dans les filiales, alors que chez les chauffeurs d'affrétés, 13,5 % ont le BAC et 35,5 % ont un CAP (21,7 chez Foisset, 13,3 chez BM et 28,5 % au total). Rares sont ceux qui ont bénéficié d'une formation de mécanique ou de conduite.

Les chauffeurs qui travaillent pour Calder se distinguent par leur compagne relativement diplômée : 18,8 % sont bachelières (8 % chez Foisset).

Les parents de ces chauffeurs sont surtout ouvriers de la grande industrie (17,4 % chez Foisset) ou bien ouvriers ou artisans du bâtiment (20 % chez BM ; 13,5 % chez Calder). Peu sont agriculteurs : 10 % chez BM. Chez Foisset et BM, on note une proportion importante de parents fonctionnaires ou cadres : 17 % pour 15 % au total. 58 % des épouses de chauffeur travaillent (49 % au total). Les épouses des chauffeurs d'affrétés de Calder sont souvent cadres moyens, 8 %, employées de l'administration ou assimilées, 13,5 %, ou encore salariées du commerce, 8,1 % alors que les femmes des chauffeurs des filiales sont plutôt ouvrières (8 et 10 %/6,8 % au total) ou effectuent de petits boulots comme des gardes d'enfants ou des ménages (8 %/4 % au total). Les parents de ces femmes mariées à des chauffeurs zone longue sont d'origine ouvrière de l'industrie ou du bâtiment (17 %) et les parents des femmes mariées à des chauffeurs zone courte sont plutôt salariés du commerce (16,7 %).

Les chauffeurs qui travaillent pour Calder pratiquent volontiers des sports d'équipe et fréquentent les théâtres et cinémas, achètent des livres, comme les chauffeurs de chez Foisset (27 et 21 %). Chez BM, les chauffeurs âgés ont des loisirs plus traditionnels comme le bricolage et les jeunes, comme les livreurs urbains de LC pratiquent des sports d'élite sans toutefois être de grands consommateurs de livres ou de cinémas (10 et 13 %). Chez Calder, 29,7 % des chauffeurs prennent leurs vacances à l'étranger, ce qui est rare chez les chauffeurs salariés des filiales (3 et 4 %).

VI - LES ENTREPRISES LOCALES

Les chefs d'entreprise de ces sociétés en situation de monopole dans les petites villes excentrées ont fréquemment des responsabilités au Conseil Municipal, sans compter diverses présidences d'associations. Monsieur FRANGE, par exemple, Maire de sa commune, est parent avec les restaurateurs, commerçants, notaires et quelques-autres industriels locaux (1). Etre embauché dans son entreprise est l'assurance d'être reconnu localement. Monsieur FRANGE et son équipe prennent régulièrement l'apéritif le samedi après-midi sur la place de la ville.

Lorsqu'il existe plusieurs transporteurs sur la commune (2), la circulation des chauffeurs de transporteur à transporteur s'effectue en direction du notable qui bénéficie ainsi des chauffeurs les plus qualifiés parmi une main-d'oeuvre captive localement, liée par les parentés et les petites propriétés agricoles. Ces transporteurs locaux négocient et obtiennent pour les voyages aller du frêt en direct lorsqu'ils savent entretenir de bonnes relations avec les autres industriels locaux. Certains sont ainsi transporteurs depuis quatre générations comme Bonin. Lorsque la proximité d'une métropole multiplie les activités lors du développement industriel vers 1960, ils peuvent racheter d'autres petites sociétés de transport et constituer des réseaux de distribution de frêt et des lignes régulières : les fils de Mme Charvon qui est considérée comme la fondatrice de la société, mais fille de transporteur cependant, dirigent ainsi quelques 200 chauffeurs répartis en 5 agences.

On remarque dans ces entreprises une forte proportion de chauffeurs jeunes, surtout chez Frange et Bonin : 38,5 et 58,7 % ont moins de 29 ans. Mais aussi bien ces entreprises se caractérisent-elles par la présence de chauffeurs plus âgés que la moyenne : 15,4 % chez Frange, 11,8 % chez Bordet, 40 % chez Charvon ont plus de cinquante ans. Chez ce dernier, ce phénomène s'explique par le fait que peu de nouveaux chauffeurs aient été embauchés à l'agence-mère pendant les périodes de rachat d'autres petites sociétés.

Ces chauffeurs résident tous dans la petite ville où est installée l'entreprise, dans la campagne, aux alentours, sauf trois chauffeurs chez Frange qui résident à Lyon. Seul Bonin affrète régulièrement deux jeunes artisans pour effectuer ramasses et distributions. Chez Charvon, les chauffeurs zone longue sont anciens dans l'entreprise : 46,7 % y travaillent depuis plus de 10 ans, 40 % entre 6 et 10 ans. Les livreurs régionaux sont jeunes et beaucoup moins anciens. Chez Bonin, on trouve quelques chauffeurs ayant de l'ancienneté : 29,4 % y travaillent depuis plus de 10 ans (26 % au total) ; mais les chauffeurs embauchés récemment sont nombreux : 35 % l'ont été depuis moins de deux ans. Chez Frange, il n'y a ni chauffeurs anciens ou novices : 30,8 % travaillent dans l'entreprise entre deux et cinq ans (19,9 % au total). Chez Bordet, c'est également cette ancienneté qui prédomine.

Chez Frange, la moitié des chauffeurs font du national, l'autre moitié du régional. 38,5 % conduisent des semi-remorques de 40 tonnes. Le trafic est assuré par des contrats de location avec la fabrique de meuble Conforama pour les 3/4, le 1/4 restant consistant en des lots industriels au départ de Lyon et de la messagerie locale. Chez Bonin, les 3/4 du trafic sont destinés à l'approvisionnement des industries textiles régionales et à assurer la messagerie locale. Chez Bordet, les 3/4 du trafic assurent de l'import-export en direction de l'Italie. L'entreprise se charge de la messagerie industrielle des fabriques locales, transporte des lots industriels. Tous les véhicules sont des semi-remorques ou des porteurs de 40 tonnes et l'entreprise possède également une citerne de transport de produits chimiques.

Chez Charvon, le trafic se répartit équitablement entre les distances régionale, nationale, internationale et tous les types de marchandises sont transportés. 6 % des chauffeurs conduisent des fourgons de 11 à 19 tonnes ; les autres des semi-remorques ou des porteurs.

Ces entreprises effectuent également à la suite de "coups" relativement irréguliers des voyages internationaux longs en direction des pays de l'Est, de la Grèce ou la Turquie. Les chauffeurs affectés à ces voyages en tirent un prestige local certain.

Chez Frange, 46,2 % des chauffeurs n'ont pas eu d'employeur avant de rouler, 38,5 % en ont eu un (70,6 % chez Bonin et 53,3 % chez Charvon). Rappelons que, plus que les autres, Frange a une position privilégiée de par son statut et sa parenté locale pour recruter ses jeunes chauffeurs. Mais les chauffeurs qui ont travaillé chez d'autres employeurs, ont changé souvent de profession. 15,4 % ont travaillé au moins chez trois employeurs hors-transport (10,8 % chez Bordet et 26,7 % chez Charvon).

La majorité de ces chauffeurs étaient ouvriers de l'industrie : 15,4 % chez Frange ; 35,3 % chez Bonin ; 35,3 % chez Bordet ; 20 % chez Charvon ou encore artisans ou salariés d'artisans du bâtiment, dans une moindre mesure : entre 5 et 11 % (13 % au total).

La proportion des chauffeurs ex-salariés du commerce correspond à l'ensemble de l'échantillon (entre 8 et 11 % pour 8,7 % au total). On note, plus qu'ailleurs, des antécédants de mécaniciens ou de métiers proches pour les chauffeurs qui effectuent de l'international (17,6 %) et en particulier chez Bordet.

Ceux qui ont exercé plus de deux métiers différents au moins, ont été ouvriers, chauffeurs de véhicule léger ou ont tenté de reprendre l'exploitation agricole familiale sans succès chez Charvon et Bordet. A part chez Bordet où les chauffeurs ont travaillé dans les grandes industries de la vallée du Rhône (41,2 %), les chauffeurs ont connu des employeurs, chefs de petites entreprises : 23,1 % chez Frange, 29,4 % chez Bonin et 33,3 % chez Charvon employaient moins de 49 salariés (22 % au total).

Si l'on excepte les livreurs de chez Bonin où 35,3 % ont moins de 5 ans d'expérience de la route, les chauffeurs sont plutôt confirmés : 46,2 % chez Frange, 64,7 % chez Charvon et 66,7 % chez Bordet roulent depuis plus de dix ans (51,8 % au total). Parmi ceux-là, entre 16 et 24 % ont travaillé chez au moins 4 transporteurs différents (9,8 % au total). Chez Bordet et Charvon, deux ont été artisans puis ont fait faillite.

Le premier transporteur chez lequel ces chauffeurs ont fait leur début était la plupart du temps un artisan possédant entre 1 et 9 camions. Chez Frange et Bordet, 30,8 et 35,3 % ont connu une entreprise de transport de taille moyenne employant entre 10 et 40 chauffeurs.

Chez Bordet et Charvon, 17,6 et 20 % ont travaillé dans de grandes sociétés employant plus de 50 chauffeurs et effectuant de l'international (9,8 % au total). Mais la plupart ont commencé leur métier en effectuant des transports nationaux ou régionaux (30 % pour 18 % au total).

Ceux qui ont travaillé chez plus de deux transporteurs effectuaient avant la dernière embauche du national ou de l'international pour une petite entreprise employant entre 10 et 20 chauffeurs. Ils y sont restés environ 6 ou 7 ans.

Les chauffeurs sont très souvent célibataires chez Frange et Bonin (30,8 et 41,2 %/11,5 % au total) et rarement chez Charvon (13,3 %) où l'on remarque beaucoup de familles nombreuses (26,7 %). Chez les autres transporteurs, ceux qui sont mariés ont peu d'enfants : 23 % ont deux enfants ou plus.

Les 3/4 sont nés dans la petite ville où est implanté le transporteur ou dans la campagne proche. Chez Frange et Bonin, la moitié des chauffeurs résident dans un appartement loué. Ils sont propriétaires de pavillon ou de maison de village chez Bordet, mais ils ont déménagé très souvent : 23,5 % ont déménagé entre 7 et 9 fois (14,3 % au total). Tous ces chauffeurs sont peu diplômés par rapport à l'ensemble : entre 23 et 26 % n'ont que le CEP (18,3 % au total). Chez Bonin et Bordet cependant, 11,8 % et 17,6 % sont titulaires d'un CAP de mécanique ou de conduite (10,5 % au total) ; 29,4 et 11,8 % d'un autre CAP (18,5 % au total).

Une forte proportion de parents de ces chauffeurs sont agriculteurs, 30,8 %, 29,4 %, 17,6 % respectivement chez Frange, Bonin et Bordet (12,2 % au total) ou ouvriers de l'industrie : 23,1 %, 17,6 %, 17,6 % chez les précédents et 26,7 % chez Charvon. On note également une forte proportion de travailleurs du bâtiment, artisans ou salariés : 17,6 % chez Bonin et Bordet, 26,7 % chez Charvon (10,3 % au total). Chez Frange, beaucoup de parents de chauffeurs travaillaient dans de petits commerces de la localité : 23,1 %. Les chauffeurs sont des enfants du pays.

Les épouses qui travaillent sont presque toutes ouvrières ou employées. Leurs parents sont souvent agriculteurs chez Bonin et Charvon : 17,6 et 26,7 % (10,5 % au total) ou commerçants : 7,7 %, 16,7 % et 13,3 % chez Frange, Bordet et Charvon. Chez Frange, on note une proportion importante de parents employés de l'administration ou cadres : 15,4 %/8,7 % au total.

Les loisirs des chauffeurs en national ou régional sont le bricolage, la chasse et la pêche pour plus de la moitié (de 54 à 67 % de réponses, 32,8 % au total) et pour les chauffeurs internationaux, la pratique des sports d'élites et les consommations culturelles sont répandues : 47 %/25,6 % au total.

La grande majorité des chauffeurs sont titulaires de leur permis C1 : entre 65 et 93 %. Chez Frange et Bonin, adhérents à l'UNOSTRA, quelques permis ont été passés par l'intermédiaire des PROMOTRANS alors qu'ils l'ont été par l'intermédiaire de l'AFT chez Bordet. La formation par le biais d'un LEP est rare, sauf chez Frange (20 % des chauffeurs).

15,4 % et 17,6 % des chauffeurs de Frange et Bonin déclarent charger et décharger leur véhicule toujours chez le même client alors qu'ils sont 28,5 et 20 % chez Bordet et Charvon. Chez ces derniers cependant, les visites au bureau de frêt sont fréquentes lors des voyages retour pour 10 % des chauffeurs. Chez Bonin, 17,6 % des chauffeurs souhaitent se reconvertir.

NOTES

1 - "Les transporteurs de Morly" et "Les transporteurs de Bergère", p. 63/79 in Rituels d'entreprise, vol. II, BL.

2 - "La territorialité patronale" p. 34/40 in Identités professionnelles, vol. II, BL.

VII - LES ENTREPRISES OU L'ON NE RESTE PAS

Grisou et Loin se caractérisent aux dires des chauffeurs par leur mauvaise réputation en ce qui concerne les conditions de travail. Ces deux sociétés sont dirigées par des transporteurs "deuxième génération", actifs militants FNTR, implantés dans des villages proches de l'agglomération. Si Grisou fils a plutôt une vision traditionaliste de la profession, les frères Loin, plus jeunes, ont racheté une entreprise plus importante que la leur et constituent maintenant un groupe de 200 chauffeurs. Ces deux sociétés sont à la recherche de "bons livreurs" car les accrochages de véhicules leur paraissent trop fréquents. Les livreurs effectuent chez Grisou une tournée quotidienne de messagerie industrielle en fourgon de 20 tonnes en région Rhône-Alpes, Bourgogne et Provence, ce qui porte parfois à 15 heures l'amplitude de travail quotidienne (1).

Dans ces entreprises, les chauffeurs sont les plus jeunes de notre échantillon : 36,4 % chez Loin et 54,5 % chez Grisou ont moins de 24 ans ; 9 % et 22,7 % ont entre 25 et 29 ans. Chez Grisou, 63,6 % résident en banlieue et 18,2 % dans un village. Chez Loin, 59 % résident dans un village environnant l'entreprise et 18,2 % une petite ville. Grisou a recours à quelques artisans transporteurs de sa génération qui résident dans le même village que lui.

Ces chauffeurs ont peu d'expérience professionnelle : 81,8 % travaillent chez Grisou depuis moins de 2 ans et 59,1 % chez Loin. Mais ces proportions s'expliquent différemment. Chez Loin, le rachat d'une entreprise a suscité de nouvelles embauches de livreurs. Chez Grisou, de nombreux chauffeurs ne restent guère plus de trois mois, les amplitudes de travail journalières étant trop importantes (certains commencent leur travail à 4 heures du matin pour le terminer vers 11 heures du soir). 40,9 % conduisent une semi chez Loin et seulement 18,2 % chez Grisou.

Chez Loin, 9 % ont été embauchés chez trois employeurs hors transport, 54,5 % chez un seul. Chez Grisou, 15,4 % ont été embauchés chez au moins quatre employeurs différents (hors transport), 45,5 % chez un seul.

Si l'on trouve chez les chauffeurs de Loin quelques emplois de mécanicien ou de manutentionnaire lors de la première embauche, l'absence d'ouvriers de l'industrie est remarquable (seulement trois cas). La plupart des chauffeurs ont été salariés d'artisans du bâtiment chez Grisou : 45,5 % ; 18,2 % chez Loin chez lequel on compte 13,6 % d'agriculteurs. Beaucoup de chauffeurs ont effectué des petits boulots d'employés dans tous les domaines.

Les derniers emplois avant de rouler sont également des emplois dans le bâtiment. 22,7 % ont débuté leur carrière professionnelle directement chez des artisans, seulement 13,6 % chez Loin et 9,1 % chez Grisou ont connu des entreprises de plus de 50 salariés. 36,4 % des chauffeurs chez Loin et 54,5 % chez Grisou ont moins de deux années d'expérience de la route, 40,9 % et 18,2 % entre deux et cinq années d'expérience.

13,6 et 18,2 % (9,8 % au total) ont travaillé chez quatre transporteurs au moins. Ces transporteurs possédaient tous moins de 24 camions et effectuaient des trafics de distribution régionale. Tous les chauffeurs y sont donc restés en moyenne chaque fois moins de deux ans. Seulement deux chauffeurs de chez Loin effectuant des lignes nationales ont travaillé une fois dans une entreprise de plus de cinquante chauffeurs en international.

Bien qu'ils soient jeunes, on ne note guère plus de célibataires dans ces deux entreprises : 27,3 %/21,5 % pour l'ensemble des chauffeurs. Mais 45,4 % chez Loin et 63,7 % chez Grisou n'ont pas d'enfant (41,7 % au total).

Ces chauffeurs sont nés en ville (54,5 % et 45,5 %) et l'on note plus qu'ailleurs la présence de chauffeurs nés à l'étranger (au Maghreb surtout) : 13,6 et 18,2 % (7,7 % au total).

Ils résident dans des appartements loués pour plus de la moitié (38,4 % au total). 31 % chez Loin et 18, % chez Grisou sont propriétaires d'un pavillon mais très peu habitent une maison de village (9 %/22,5 % au total).

Bien qu'ils aient connu de nombreux employeurs, ces chauffeurs ont très peu déménagé au cours de leur vie si on les compare à l'ensemble.

Les sans-diplômes sont nombreux : 27,3 % chez Grisou n'ont que le CAP et 31,8 % le BEPC (25 % au total). Les titulaires de CAP sont par contre plus nombreux : 9,1 %/10,5 % au total ont un CAP de mécanique ou conduite et surtout, 27,3 et 36 % un autre CAP (18,5 % au total). Aucun n'a de diplôme supérieur au BEP.

Les compagnes ou épouses de ces chauffeurs ne sont pas plus diplômées que l'ensemble des femmes mais sont plus souvent titulaires d'un CAP : 18,2 % (10,5 au total), 18 % sont bachelières chez Grisou et 18,2 % ont un BEP ou un BAC chez Loin. (19,2 % au total).

Les parents des chauffeurs chez Grisou sont souvent chauffeurs ou artisans transporteurs : 36,4 % (14,9 % au total) ou ouvriers sédentaires du transport : 9,1 % chez Grisou et 4,5 % chez Loin (3,3 % au total).

Chez ces deux transporteurs, on note une forte proportion de parents artisans du bâtiment : 22,7 % chez Loin, 18,2 % chez Grisou (10,3 % au total). Chez Loin, les parents sont plus souvent d'origine ouvrière que chez Grisou : 18,2 % et 9,1 % (13,3 % au total). La proportion de parents employés de l'administration, militaires (18,2 %/10,5 % au total) ou cadres moyens (9,1 %/4,7 % au total) est aussi plus importante qu'ailleurs.

Les épouses des chauffeurs sont également plus qu'ailleurs demandeuses d'emplois (4,5 %/2,3 % au total) ou bien elles effectuent des petits boulots comme femmes de ménage ou gardienne d'enfants (9,1 %/4,4 % au total). Les autres sont souvent ouvrières (13,6 % chez Loin, 9,1 % chez Grisou et 6,8 % au total) ou vendeuses. Leurs parents sont chauffeurs chez Grisou, 9,1 %/3,7 % au total, mais surtout salariés d'artisans ou artisans du bâtiment (16,6 % chez Loin, 9,1 % chez Grisou/6,3 % au total); ou du commerce (9,1 % chez Loin et Grisou/5,9 % au total). On note aussi chez Grisou 18,2 % de parents d'épouses employés de l'administration.

Ces jeunes chauffeurs ont pour loisirs les sports d'équipe (36,4 % chez Grisou/13,3 % au total) ou les sports d'élite (13,6 % chez Loin, 18,2 % chez Grisou/10,8 % au total) ou encore les pratiques culturelles (18,2 % pour les deux/14,8 % au total). Ils sont nombreux à passer leurs vacances à l'étranger (22,7 % chez Loin, 36,4 % chez Grisou/14,3 % au total).

59 % et 45 % chez Loin et Grisou sont titulaires du permis C1. 36,4 % des permis ont été obtenus suite à un stage AFT ou Promotrans et ces stages ont été, pour une bonne part, financés par l'ANPE (1/5ème). 50 % des permis ont été obtenus à l'Armée.

Le travail dans ces deux sociétés est conçu par les chauffeurs de plus de 35 ans, ex-ouvriers dans des industries traditionnelles de la Loire, comme un palliatif au chômage en attendant de trouver un autre emploi. Les chauffeurs plus jeunes n'y restent pas non plus très longtemps. Ils sont originaires de villes extérieures à la région et se plaisent à dire qu'ils sont des "immigrés" : "A Montpellier, si t'enlèves les retraités, les chômeurs et les étudiants, y'a plus personne !". Logés tout d'abord dans l'agglomération lyonnaise par des parents éloignés ou des connaissances, ils travaillent chez Grisou le temps de trouver un logement, puis ils cherchent un travail dans d'autres domaines que le transport. Certains cependant apprennent le métier de chauffeur et la réputation des conditions de travail dans l'entreprise aidant, ils se font embaucher dans d'autres entreprises. Nous avons rencontré des chauffeurs, anciens salariés de Grisou, chez BM, Foisset et d'autres entreprises spécialisées dans la distribution régionale de produits surgelés.

NOTE

1 - "L'entretien des véhicules à Verly", p. 46/62 in Rituels d'entreprise, vol. I, BL.

VIII - CONCLUSION

Le contexte local et la distribution des emplois qui lui est inhérente influent donc largement sur l'engagement dans le métier de chauffeur ainsi que sur les cursus professionnels. Les origines locales des chauffeurs, les systèmes de sociabilité qu'ils ont connus par l'intermédiaire de l'établissement résidentiel et professionnel de leurs parents jusqu'au début de l'âge adulte, de leurs premières expériences professionnelles, nous permettent donc d'expliquer comment certains s'engagent dans un type d'activité et un style de vie particuliers.

Les chauffeurs rémunérés en fonction du frêt qu'ils obtiennent eux-mêmes, et donc pour les salariés, rémunérés selon le chiffre d'affaire (le SMIC en salaire fixe plus 30 % de primes dans les "bons mois", à la fin du printemps et de l'automne), ceux qui fréquentent les bureaux de frêt et qui sont salariés de petites entreprises doivent gérer eux-mêmes leur temps d'attente et leur fréquence de retour au point de départ.

Ces situations de travail aléatoires tant du point de vue financier que juridique ou même physique puisqu'ils s'exposent du fait des impératifs de livraison à des sanctions dues aux infractions routières, ne sont pas le fait des moins diplômés des chauffeurs : issus de familles d'agriculteurs ou de commerçants, résidant en milieu rural, ils ont abordé jeunes, à moins de 25 ans, la profession. Ils ont une grande expérience et de nombreuses années de route et ils travaillent sur des distances nationales. Leur formation scolaire est souvent liée à la mécanique et leur épouse n'est pas issue des milieux ouvriers mais plutôt des professions du commerce.

Les chauffeurs internationaux sont stables professionnellement, jeunes et ils ont reçu une formation plutôt spécialisée dans la mécanique ou la conduite, ou ont été auparavant chauffeurs de véhicules légers. Ils ont travaillé dans de grandes entreprises hors du domaine du transport et ont réalisé leurs premières expériences de chauffeurs dans de grandes sociétés.

A la différence des chauffeurs nationaux d'origine rurale et fréquentant les bureaux de frêt, ce sont des citadins peu diplômés ainsi que leur épouse. Leurs origines sociales sont plutôt diversifiées mais on note des prédominances de parents ouvriers et suite à une impossibilité de négocier leurs savoir-faire industriels, ils ont quitté à la fois les hiérarchies professionnelles de l'industrie ressenties pesantes, leur région d'origine mais ils reproduisent quand même un savoir-faire technique.

Les fils de parents cadres se servent de l'emploi de chauffeur pour quitter la famille quelques années avant de reprendre une formation. D'autres voient dans ce travail temporaire un moyen de constituer un pécule en vue d'un projet d'établissement dans d'autres domaines d'activité.

Il est remarquable que les travailleurs intermittents ou précaires des bâtiments et travaux publics et cependant attachés localement n'investissent pas l'activité de chauffeur international. Nombreux sont ceux qui pourtant ont connu des multitudes de petits boulots avant de "faire l'inter".

Ces chauffeurs ont des loisirs citadins à caractère culturel, ce qui ne s'explique pas par leur niveau d'éducation mais plutôt par les rencontres diverses lors des arrêts hors du territoire national.

Les livreurs urbains de notre échantillon sont plus jeunes que la moyenne des livreurs recensés par l'INSEE. Ils sont issus de parents ouvriers, travailleurs du bâtiment ou du commerce, originaires des milieux ruraux limitrophes de la métropole. Beaucoup d'entre eux, de tradition artisanale, investissent un travail d'ouvrier suite au constat d'une impossible stabilité professionnelle : les 2/3 ont travaillé dans le commerce ou le bâtiment avant d'être chauffeur et 1/3 ont connu les mêmes emplois auprès de 2 ou 3 employeurs, parfois plus. La tradition artisanale dont ils sont issus suppose pour bon nombre d'entre eux des activités de transport régional pour compte propre. Ces chauffeurs comme leur épouse sont moins diplômés que les chauffeurs internationaux citadins ou les chauffeurs nationaux d'origine rurale.

Les chauffeurs des grands groupes de transport sont stables et expérimentés professionnellement. Ils ont entre 35 et 45 ans. La moitié sont d'origine ouvrière mais on remarque une certaine reproduction professionnelle parent/enfant du fait des traditions entretenues par les ex-sociétés regroupées. Ces dernières n'ont pas changé d'effectif depuis 30 ans compte-tenu des départs à la retraite et des licenciements dûs aux regroupements. Les turn-overs sont moindres que dans les autres sociétés de transport. Les chauffeurs sont très peu diplômés et beaucoup sont célibataires ou divorcés. Mariés, ils ont plus de deux ou trois enfants et les épouses travaillent dans le commerce. Ces chauffeurs spécialisés sont comme les autres chauffeurs internationaux amateurs de consommations de loisirs à caractère culturel.

Parmi les chauffeurs salariés des filiales SNCF ou des chauffeurs salariés d'artisans affrétés par ces filiales effectuant des trajets urbains, régionaux, nationaux en ligne ou en triangle, beaucoup ont connu des stages ANPE, des formations professionnelles inadaptés. Ils sont très peu diplômés et ont choisi d'être chauffeur souvent à la suite de conseils familiaux. Tous jouissent d'amplitudes de travail relativement prévisibles à comparer des autres chauffeurs, alors que très souvent leurs parents ont connu comme les enfants, des "galères" professionnelles.

Par exemple, un père de chauffeur dont le père était lui-même "bricoleur", construisant des véhicules à moteur gazogène pendant la guerre à partir de châssis de charrettes agricoles, a commencé par être maçon salarié d'artisan. Il travaillait à la réfection de monuments historiques vers 1950 dans le sud de la France. A la suite de licenciements, il s'établit dans le "Nord", en région Rhône-Alpes où il est salarié des grandes sociétés de bâtiment assurant les programmes de construction d'HLM dans la région lyonnaise. Après la réalisation des ZUP, il travaille comme intérimaire sur les chantiers des centrales nucléaires et construit lui-même son pavillon en zone rurale. Son fils, après des échecs scolaires répétés, n'obtient pas son BEPC, devient livreur chez un petit transporteur local à 18 ans, puis chez un commerçant. A 21 ans, il envisage de "monter une société avec un copain" et passa son ACT à PROMOTRANS en 1987. Il est affrété exclusivement par Cader.

Ces chauffeurs des filiales SNCF ont été salariés d'artisans. Chez Calder, salariés d'affrétés, ils sont issus des milieux du transport pour compte propre, de la mécanique, du bâtiment ; chez Foisset, des milieux du commerce ; chez BM des milieux ouvriers. Leurs épouses sont diplômées, issues de milieux ouvriers, et elles-mêmes ouvrières. Après de très nombreuses expériences professionnelles dans tous les domaines, ils connaissent une succession d'employeurs dans le transport mais ils ne changent jamais de type de distances : chez Foisset, les chauffeurs ayant été ouvriers font des zones longues chez plusieurs transporteurs ; chez BM, les chauffeurs ayant travaillé dans le bâtiment font du régional chez plusieurs transporteurs.

Il semble que tous les chauffeurs salariés des filiales SNCF comme les salariés d'artisans affrétés aient eu des débuts, des trajectoires professionnelles, au départ incertains. Une fois l'expérience de chauffeur acquise, aussi bien celle du travail "concret" que celle des rapports chauffeur/transporteur, ils choisissent d'être salariés dans des sociétés où les relations entre les chauffeurs et la maîtrise leur semblent moins tendues et les emplois plus durables.

Chez les transporteurs "locaux" les chauffeurs ont en général acquis une expérience prolongée de la route. Certains d'entre eux ont été ouvriers dans les manufactures, mécaniciens, ont effectué des travaux de réparation de machines agricoles puis se sont investis dans le transport. Mais la plupart, nés dans la localité, de parents ouvriers ou agriculteurs, ont tenté leur chance et connu de très nombreux emplois en ville dans des sociétés importantes et ils ont déménagé souvent. Certains ont été chauffeurs sur des distances nationales ou internationales chez de gros transporteurs avant de revenir s'établir au lieu de leur enfance pour être chauffeur régional (cela est particulièrement sensible chez Bordet et Charvon).

Lorsque les entreprises locales offrent peu de perspectives professionnelles, on assiste à une plus grande rotation du personnel et chez Bonin, par exemple, la stabilité des chauffeurs régionaux est devenue rare. Les origines sociales de ces chauffeurs ont changé : d'ex-ouvriers mariés à des femmes ouvrières ou employées sont remplacés par d'ex-travailleurs du bâtiment nés ailleurs qu'aux alentours de la commune et ayant connu leurs premières expériences de travail dans d'autres régions. Si bien que des entreprises locales anciennes, lorsqu'elles n'ont plus de maîtrise du frêt embauchent annuellement quantité de chauffeurs (comme chez Grisou) et ces entreprises deviennent un point de passage ou un carrefour entre une professionnalisation dans le métier de chauffeur ou une reconversion professionnelle.