

CHAPITRE TROISIEME
MORPHOLOGIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

CHAPITRE TROISIEME

PARTIE I : ACTIVITES ET DISTRIBUTIONS SOCIALES

I - LES TYPES DE DISTANCES PARCOURUES

Est-il possible de cerner des catégories sociales de chauffeurs correspondant aux types de distances qu'ils effectuent ? P. HAMELIN établit des distinctions entre les chauffeurs qui rentrent tous les jours chez eux et ceux qui passent au moins deux nuits par semaine hors de leur domicile (1). Pour notre part, nous établissons des différences entre :

- 1° - les chauffeurs qui parcourent des distances "urbaines", c'est-à-dire ceux qui circulent dans les villes adjacentes à Lyon, soit le département du Rhône ;
- 2° - les chauffeurs qui parcourent des distances "régionales", ce qui pour nous correspond à la région Rhône-Alpes élargie à la Bourgogne du sud et la région de Marseille. Ces chauffeurs rentrent toutes les nuits chez eux ;
- 3° - les chauffeurs qui parcourent des distances nationales et qui se caractérisent par leur absence au domicile au moins une nuit sur deux par semaine ;
- 4° - les chauffeurs qui parcourent des distances internationales et qui se caractérisent par des absences au domicile selon des fréquences plus grandes et plus diversifiées. Notons toutefois que des entreprises recrutent des chauffeurs qui résident près de la frontière ou à mi-chemin des lignes qu'ils effectuent, ce qui permet de respecter les temps de conduite et d'économiser les primes de déplacement. Un chauffeur qui effectue deux fois par semaine la ligne Lyon/Milan peut, dans certains cas, se reposer quatre fois par semaine chez lui, mais pas forcément la nuit.

Seulement 10 % des chauffeurs urbains et 25,5 % des chauffeurs régionaux ont plus de 40 ans dans notre échantillon. Les chauffeurs nationaux et internationaux se concentrent dans les classes d'âges 25/44 ans : seulement 9,4 % et 9 % ont moins de 24 ans et 15,2 % et 13,8 % plus de 45 ans.

Plus les distances parcourues sont longues, plus les chauffeurs résident dans de petites villes ou des villages (annexe 7). Les chauffeurs urbains résident en métropole ou en banlieue (75,6 %), les chauffeurs internationaux dans de petites communes (77,9 %).

On trouve plus d'artisans chauffeurs en distances urbaine et nationale (14,6 % et 12,3 %) qu'en régionale et internationale (7,1 % et 4,1 %). En ville, le frêt doit être plus facile à obtenir pour rentabiliser un petit fourgon ; en national, nous avons vu que les artisans pouvaient disposer de départs en direct lorsqu'ils résident en zone rurale, les retours étant assurés par l'affrètement. 8,5 % de l'ensemble des chauffeurs sont artisans (la moyenne nationale est estimée à 9 %).

L'ancienneté dans l'entreprise semble également corrélée avec les distances effectuées : 43,9 % des chauffeurs en urbain et 37,8 % en régional ont moins de deux ans d'ancienneté ; 29,7 % en national et 31 % en international ont plus de dix ans d'ancienneté dans leur entreprise. Les transports de marchandises spécialisées : produits alimentaires ou chimiques, produits réfrigérés, alimentaires ou chimiques, transports de lots industriels complets, se trouvent plus fréquemment sur les distances nationales et internationales. 48 % des chauffeurs ont travaillé chez un employeur hors transport avant de rouler, en particulier les chauffeurs actuellement régionaux et nationaux (51 %).

11,7 % des chauffeurs ont travaillé chez deux employeurs hors transport avant de rouler, en particulier les livreurs urbains. Quant aux chauffeurs qui ont "galéré" longtemps avant de rouler, qui ont travaillé chez quatre employeurs au moins, 3,8 % au total, ils effectuent actuellement soit des trajets urbains, soit des circuits internationaux.

Les chauffeurs qui n'ont jamais exercé de profession sédentaire effectuée plutôt du national et de l'international. Ceux qui ont été ouvriers sédentaires du transport (caristes, manutentionnaires), travaillent actuellement plutôt sur de courtes distances (28,6 % en urbain, 37,5 % en régional). Les ex-salariés de quasi-transporteurs (carrossiers, récupérateurs, mécaniciens) effectuent des distances nationales (24,4 %) et internationales (46,8 %), de même que les ex-chauffeurs d'ambulance, taxi ou bus et les ouvriers de la grande industrie dont nous avons vu qu'ils se faisaient embaucher dans de grandes sociétés de transport.

Les salariés d'artisans ou artisans du bâtiment se retrouvent chauffeurs sur n'importe quel type de distance, mais les salariés d'artisans ou artisans du commerce effectuent des distances nationales (48,6 %) comme les ex-agriculteurs (52,4 %). Parmi les 20 % de chauffeurs qui ont eu plus de deux employeurs, si l'on prend comme référence la dernière profession avant d'être chauffeur, les employés des quasi-transporteurs, les chauffeurs de bus ou de véhicule léger, les ouvriers de l'industrie, effectuent des trajets internationaux ; les salariés ou artisans du bâtiment effectuent des trajets urbains ou régionaux.

Il est délicat d'établir une corrélation nette entre le nombre de salariés chez l'employeur lors du travail sédentaire et les distances aujourd'hui effectuées, sauf peut-être sur un point : les chauffeurs qui ont travaillé dans des sociétés employant plus de 100 salariés effectuent des distances longues, nationales mais surtout internationales.

Les chauffeurs expérimentés effectuent plutôt des distances longues. Les chauffeurs novices effectuent des trajets urbains ou régionaux. Les chauffeurs expérimentés sont ceux qui ont le plus souvent changé de transporteur, sauf lorsqu'ils travaillent dans de grands groupes de transport.

Les artisans chauffeurs ayant fait faillite et actuellement salariés roulent surtout en national.

Chez le premier transporteur, les chauffeurs urbains et régionaux sont restés moins de deux ans ; les chauffeurs nationaux jusqu'à cinq ans ; les chauffeurs internationaux jusqu'à dix ans. Le premier transporteur des livreurs urbains possédait la plupart du temps entre quatre et neuf véhicules alors que chez les chauffeurs régionaux et nationaux, le premier transporteur est plus modeste : il ne possède la plupart du temps guère plus de quatre véhicules.

35 % des chauffeurs internationaux ont été embauchés directement pour la première fois dans une entreprise employant plus de cinquante chauffeurs. Le dernier transporteur, avant l'emploi actuel, employait également plus de cinquante chauffeurs.

Les types de distances, donc les types de travaux effectués par les chauffeurs varient-ils au fil des embauches ou restent-ils sensiblement les mêmes ? S'ils varient au fil des embauches, quels en sont alors les mouvements ou les changements de contenu, les changements d'opérations techniques ? Il est difficile de donner une réponse quantitative fiable en ce domaine car le nombre de non-réponses est élevé. Les chauffeurs internationaux, mobiles professionnellement, ont débuté en faisant de l'international (20 %), du national (19,8 %), jamais des livraisons urbaines (3 réponses). (48 % de non-réponses). Avant le travail actuel, les 3/4 de ces chauffeurs mobiles faisaient déjà de l'international. Les chauffeurs nationaux, mobiles professionnellement, ont débuté en faisant du national (32 %), du régional (18 %), jamais des livraisons urbaines et rarement de l'international (9 %), (38 % de non-réponses). Avant le travail actuel, les 3/4 de ces chauffeurs mobiles faisaient du national.

En ce qui concerne les chauffeurs régionaux, les tendances sont nettement moins affirmées. Très peu ont débuté en faisant de l'urbain ou de l'international. Avant le travail actuel, les chauffeurs mobiles régionaux faisaient du régional (46 %) et 38 % couvraient des distances supérieures.

Les livreurs urbains ont débuté en faisant du régional (19,5 %) ou de l'urbain (14,6 %), jamais de l'international. Chez le dernier transporteur, presque la moitié faisait du régional et plus d'1/3 du national ou de l'international.

Les 30 % des chauffeurs internationaux qui ont travaillé chez deux transporteurs au moins avant le travail actuel étaient précédemment embauchés dans une société employant plus de 49 chauffeurs. Quant aux 26 % de chauffeurs nationaux dans le même cas, ils étaient 37 %. Les 18 % de chauffeurs régionaux qui ont travaillé chez deux transporteurs au moins avant le travail actuel étaient précédemment embauchés chez des artisans possédant moins de 4 véhicules (33 %) ou dans de petites sociétés employant entre 5 et 24 chauffeurs (44 %). Chez ces derniers transporteurs, les chauffeurs internationaux, nationaux, régionaux, urbains sont restés entre deux et cinq ans (42 %, 35 %, 38 % et 7,8 %).

Un peu plus de la moitié des chauffeurs de toutes ces catégories de distances sont mariés, mais le nombre de divorcés va croissant avec les distances (2 % en régional, 3,6 % en national, 7,6 % en international).

Les pères de famille nombreuse de trois enfants ou plus travaillent en régional (21 %), national (18 %), international (23 %) pour 9,8 % seulement chez les chauffeurs urbains.

Les chauffeurs qui n'ont pas d'enfant sont en proportion inverse : 31,7 % en urbain, 26,5 % en régional, 15,2 % en national, 13,1 % en international.

Les chauffeurs nés à l'étranger sont peu nombreux (8,7 %) et on en trouve le maximum chez les chauffeurs régionaux (11,2 %). Les chauffeurs qui sont nés en milieu rural travaillent surtout en national et en international (18,8 %, 15,9 %/14,6 % au total).

Quant aux manières d'habiter, les chauffeurs urbains et régionaux résident en appartement : 80,5 % et 45,9 %.

Les chauffeurs régionaux et nationaux résident en pavillon (29,6 % et 25,4 %).

Les chauffeurs nationaux et internationaux résident dans des maisons anciennes (32,6 % et 24,8 %) mais 33,8 % des chauffeurs internationaux résident aussi en appartement.

Les proportions de locataires vont décroissant avec le type de distances parcourues : 70,7 % en urbain, 51 % en régional, 35,5 % en national, 40 % en international.

Inutile de revenir sur les diplômes scolaires des chauffeurs en général. On note cependant que les titulaires d'un BAC plus deux ans se trouvent chez les chauffeurs nationaux et internationaux, que les formations techniques équivalentes au BAC se trouvent chez les chauffeurs régionaux et nationaux : ainsi les titulaires de BEP sont 41,2 % des chauffeurs régionaux, 29,4 % des chauffeurs nationaux et 23,5 % des internationaux.

Les chauffeurs ayant suivi une formation de chauffeur ou de mécanicien sont des internationaux et nationaux (40,9 % et 36,4 % des CAP ; 36,4 % de non-réponses).

Les titulaires d'autres CAP, ce qui indique un changement d'orientation professionnelle se trouvent chez les chauffeurs internationaux, 34,2 %, régionaux, 27,8 %, puis nationaux, 25,3 %.

Les parents des chauffeurs qui ont été chauffeurs se retrouvent plutôt chez les chauffeurs internationaux et les livreurs urbains (14,6 %). Le minimum se retrouve chez les chauffeurs régionaux. Les parents transporteurs ont des enfants chauffeurs en national ou régional (5,1 %, 4,1 %), les pères ouvriers sédentaires dans le transport ont des enfants chauffeurs en régional ou urbain (6,1 %, 4,9 %).

Parmi les parents ouvriers de l'industrie, les maxima se trouvent chez les livreurs urbains (17,1 %) et nationaux (15,2 %). Les parents artisans ou salariés d'artisans du bâtiment ont des enfants chauffeurs régionaux (15,3 %) ou urbains (14,6 %) comme les artisans et salariés d'artisans du commerce (10,2 %) régional et (14,6 %) en urbain. Les parents agriculteurs se retrouvent chez les chauffeurs nationaux (25,2 %) régionaux (12,2 %) et internationaux (10,2 %).

Les parents, employés de l'administration, militaires, cadres moyens ou supérieurs (15,3%), ont des enfants chauffeurs qui effectuent toutes sortes de distances : l'échec, parfois momentané, d'une reproduction sociale, n'induit pas des types de travaux particuliers.

Les épouses les plus diplômées sont celles des chauffeurs internationaux : 10 % ont un DEUG, un BTS ou un diplôme supérieur. Parmi les bachelières, les maxima se trouvent chez les chauffeurs nationaux (12,3 %/8,5 % au total) ; parmi les titulaires de BEP, les maxima se trouvent chez les chauffeurs nationaux (8 %) et les livreurs urbains (7,3 %).

Les femmes titulaires d'un CAP, de secrétariat et comptabilité la plupart du temps, sont épouses de chauffeurs régionaux (8,2 %/4 % au total) et les femmes titulaires d'autres CAP sont également épouses de chauffeurs courtes distances : ce sont 7,3 % et 8,2 % des femmes de livreurs urbains et chauffeurs régionaux.

Celles qui n'ont aucun diplôme supérieur au CEP se retrouvent en proportion croissante avec le type de distance qu'effectue le mari : il s'agit de l'ancienne génération des familles de chauffeurs : ils ont plus de 40, 45 ans.

La moitié de ces femmes ne travaillent pas. Et plus le mari effectue de longues distances, moins elles travaillent : 46,3 % des femmes de livreurs sont sans emploi, 60 % chez les chauffeurs internationaux. Les hommes les déclarent demandeuses d'emploi lorsqu'ils sont livreurs (4,9 %) ou chauffeurs régionaux (3,1 %). Elles effectuent souvent de petits boulots ou des travaux de dépannage, en particulier chez les chauffeurs urbains (8,9 %/4,5 % au total), et c'est dans cette catégorie que l'on trouve de nombreuses salariées du commerce comme vendeuses (14,6 %).

Les ouvrières de l'industrie se retrouvent massivement chez les chauffeurs régionaux et nationaux, ainsi que les employées de l'administration (8,2 % ; 8 % et 7 % au total).

Les cadres moyens sont principalement épouses des chauffeurs nationaux et internationaux : 3,6 et 9 % ; et les femmes cadres supérieurs se trouvent uniquement dans cette catégorie (2,2 %).

Les parents des épouses sont chauffeurs (3,8 %), transporteurs (1,2 %) ou ouvriers sédentaires du transport (1,9 %) chez les chauffeurs régionaux et dans une faible mesure chez les chauffeurs nationaux (5,1 %) et internationaux (2,9 %). (note : tous ces pourcentages ont pour base sur 100 % l'ensemble des femmes et non pas les femmes qui travaillent (50 %). Le pourcentage de non-réponses sur les professions des parents des épouses est également de 50 % et les pourcentages mentionnés ont également pour base, sur 100, l'ensemble des parents.)

Les parents des épouses qui sont ouvriers de l'industrie ont pour gendres principalement des chauffeurs régionaux : 16,9 % (11 % au total) et le minimum se trouve chez les livreurs urbains : 4,9 %. Les parents des épouses qui sont salariés d'artisans ou artisans du bâtiment ou du commerce se trouvent 19,5 % chez les livreurs urbains, 8,2 % chez les chauffeurs internationaux (12 % au total).

Les parents d'épouses agriculteurs ont pour gendres des chauffeurs nationaux (15,2 % pour 10,6 % au total) comme les agriculteurs ont des enfants chauffeurs nationaux.

Pour ce qui concerne les loisirs des chauffeurs, les quelques réponses mentionnant une pratique active de la musique ou du théâtre n'émanent des catégories de chauffeurs les plus citadins, c'est-à-dire les livreurs. Les consommations culturelles (lecture, cinéma,...) sont par contre le fait des livreurs (22 %) mais aussi des chauffeurs internationaux (15,2 %/14,6 % au total). Les sports d'élite ne sont pas pratiqués par les livreurs urbains (7,3 %/11,8 % au total) mais ils sont les plus nombreux à pratiquer un sport d'équipe (19,5 %/13,4 % au total). Les loisirs sédentaires centrés autour de l'habitation comme le jardinage ou le bricolage sont pratiqués plutôt par les chauffeurs régionaux (23,5 %/18,5 % au total).

Les chauffeurs qui ont fréquenté les stages de formation de l'AFT pour passer leur permis sont plus souvent des livreurs (19,5 %) que des chauffeurs internationaux (17,9 %/16,2 % au total). Les livreurs bénéficient des financements de ces stages par l'ANPE (9,8 %/6,6 % au total). Les stages suivis par l'intermédiaire des PROMOTRANS se retrouvent uniquement chez les chauffeurs régionaux et nationaux. Les formations professionnelles par l'intermédiaire d'un LEP, les plus rares, concernent les chauffeurs régionaux : 2 %/4,9 % au total. Les proportions de permis de conduire financés par les chauffeurs croissent avec le type de distances parcourues (les internationaux financent le plus souvent leur permis) ; les proportions des permis de conduire financés par l'ANPE diminuent avec le type de distances parcourues (les livreurs se forment par l'intermédiaire de l'ANPE).

Les chauffeurs qui fréquentent régulièrement les bureaux de frêt régionaux effectuent des distances nationales (19,6 % des chauffeurs), internationales (9,7 %) et régionales (3,1 %). Si la proportion de chauffeurs qui vont uniquement chez les clients en direct est la même pour tous (livreurs évidemment exclus) (28 %), les chauffeurs toujours affrétés par le même transporteur, ce qui indique une régularité dans les trajets, sont 26,9 % internationaux, 16,7 et 17,3 % nationaux et régionaux. Les tractionnaires ont été rencontrés uniquement sur des distances nationales et internationales, les chauffeurs intérimaires uniquement sur des distances régionales. Les intentions de reconversions professionnelles concernent plus souvent des chauffeurs internationaux (23,4 %/16 % au total) et ces intentions décroissent lorsque les distances parcourues diminuent (13,8 % des intentions en national, 11,2 % en régional et 9,8 % en urbain).

II - CONCLUSION

Ce classement des types de distances effectuées fait apparaître que les chauffeurs urbains et régionaux sont les plus jeunes. Ils ont peu d'expérience professionnelle et ne restent pas longtemps dans les entreprises qui les emploient. On pourrait ainsi en déduire des cursus professionnels allant des distances courtes aux longues comme il l'est prétendu souvent. Or, ce n'est pas le cas. Les chauffeurs nationaux et internationaux sont originaires de villages et de petites villes, les chauffeurs en zone courte sont d'origine urbaine ou péri-urbaine.

Cela n'exclue pas des "galères" professionnelles avant de rouler, principalement pour les livreurs urbains et les chauffeurs internationaux, c'est-à-dire les deux types de travaux aux antipodes l'un de l'autres.

- Les professions exercées avant de rouler sont également fortement corrélée avec les distances effectuées : les salariés d'artisan, les manutentionnaires deviennent chauffeurs régionaux ; les futurs chauffeurs de grandes sociétés étaient mécaniciens, chauffeurs de véhicules légers ou effectuaient d'autres travaux proches du transport ; les salariés du commerce ou les agriculteurs deviennent chauffeurs nationaux.

Au cours de leur cursus professionnel, même s'ils changent fréquemment de transporteurs, ils effectuent toujours les mêmes distances mais nous ne pouvons pas dire s'ils changent de types de travail. Le milieu professionnel affirme que les chauffeurs se spécialisent dans un type de transport particulier même s'ils changent d'entreprises. Les chauffeurs de véhicules transportant des primeurs, de la messagerie, des lots industriels répèteraient au cours de leur vie les mêmes opérations techniques et reproduiraient à l'identique les mêmes rapports sociaux avec les sédentaires quels que soient les transporteurs qui les embauchent. Cela n'est pas vérifié.

Entre deux milieux professionnels distincts, les zones longues et les livreurs urbains, les chauffeurs régionaux font figures de passerelles selon deux stratégies professionnelles opposées : ils ont été auparavant soit livreurs, soit chauffeurs zone longue, mais n'ont jamais connu plus de deux transporteurs successifs en trafic régional.

Les corrélations les plus nettes apparaissent lorsqu'on examine les origines et les professions des épouses : les femmes les plus diplômées travaillent dans le commerce, elles sont souvent filles d'artisans du bâtiment et sont mariées avec des chauffeurs internationaux. Les femmes qui sont employées ou ouvrières, filles de salariés de l'industrie ou du bâtiment, sont mariées à des chauffeurs zone courte.

Au niveau de la vie familiale, on constate que plus les distances parcourues sont grandes, plus le nombre de divorces augmente mais également le nombre de chauffeurs propriétaires de leur logement et aussi les pratiques de consommations culturelles régulières. Ces dernières ne sont pas fonction des niveaux de scolarité mais plutôt des origines citadines que l'on retrouve à la fois chez les chauffeurs internationaux et les livreurs urbains.

NOTE

1 - 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.

III - UN AUTRE MODELE PROFESSIONNEL : LES CHAUFFEURS SPECIALISES

Les chauffeurs artisans ne transportent pas de marchandises spécialisées. Les chauffeurs qui possèdent l'ACTPCH (Attestation de Capacité au Transport de Produits Chimiques et d'Hydrocarbures) comme les chauffeurs qui tirent des semi-remorques frigorifiques ont pour la moitié plus de 6 ans d'expérience et pour les 2/3 effectuent des distances internationales. Il s'agit d'un travail et de trajets réguliers, les clients sont obtenus en direct et non par l'intermédiaire d'affrêteurs ou bien le chauffeur est en contrat de location exclusive (modèle 13). Ces chauffeurs spécialisés manifestent peu l'intention de se reconvertir : 6,8 % d'intentions sur 15,9 % au total.

Les chauffeurs spécialisés dans le transport de marchandises particulières sont plus âgés que la moyenne : 54,5 % des chauffeurs titulaires de l'attestation de capacité au transport des produits chimiques et hydrocarbures (ACTPCH) ont entre 35 et 44 ans ; 53,3 % des chauffeurs de marchandises réfrigérées ou surgelées ont entre 30 et 34 ans.

Ceux qui transportent des hydrocarbures ont eu un premier emploi avant de rouler proche du milieu technique du transport : 25 % ont été mécaniciens, chauffeurs de véhicule léger ou chauffeurs de bus, manutentionnaires ; 16,6 % ont été ouvriers de l'industrie, 15,9 % travailleurs du bâtiment, 9,1 % salariés du commerce. 20 % ont effectué un stage de formation professionnelle par l'intermédiaire de l'AFT.

L'affirmation des compétences de chauffeur professionnel n'exclue pas une période d'incertitude lors de leur trajectoire : 1/3 ont travaillé chez deux employeurs ou plus dans les mêmes domaines que leur premier emploi. Ils étaient cependant embauchés dans de grandes entreprises de plus de 50 salariés pour 35 % d'entre eux. 59,1 % ont plus de dix ans d'expérience de la route et ils sont stables professionnellement : 34,1 % ont travaillé précédemment chez un transporteur ; 22,1 % ont travaillé précédemment chez trois transporteurs ou plus. Chez le premier transporteur, 20,4 % sont restés plus de 6 ans en national et 27,3 % en international. Aucun n'a essayé de se mettre à son compte.

Ils ont peu d'enfants par rapport à l'ensemble et 9 % seulement sont nés en milieu rural. 43,2 % sont propriétaires, ils résident en pavillon (27,3 %) ou en maison de village (31,8 %). Ils ont déménagé beaucoup plus souvent que les autres. Ni eux ni leur épouse n'ont de formation scolaire supérieure à l'ensemble des chauffeurs : 27,3 % ont un CEP uniquement (25,8 % au total) ; 18,2 % ont un CAP (18,5 % au total), 4,5 % un BEPC (4 % au total), mais par contre ils ont une formation spécialisée, des CAP de mécanique ou de chauffeur de manière plus fréquente (15,9 %/10,5 % au total).

Leurs parents sont moins souvent agriculteurs ou encore ouvriers de l'industrie et du bâtiment mais plus souvent chauffeurs (13,6%/11,2 % au total) ou ouvriers sédentaires du transport (4,5%/3,3 % au total). Leurs épouses sont employées d'administration (11,4 %/7 % au total), employées du commerce (11,4 %/6,3 % au total) ou propriétaires de commerce (6,8 %/1,9 % au total). Les parents des épouses sont agriculteurs (13,6 %/10,5 % au total) ou ouvriers (13,6 %/11 % au total).

Cette population est donc très spécifique par rapport à l'ensemble des chauffeurs. Plus que les autres, ces chauffeurs sont issus d'une reproduction professionnelle. Ils gèrent leur carrière dans de grandes entreprises de transport après avoir essayé de travailler dans d'autres spécialités. Effectuant de longues distances, ils rétablissent des liens territoriaux distendus en se mariant à des femmes ayant une parenté locale ou une profession de relation dans l'espace territorial.

IV - LES CLASSES D'AGES DES CHAUFFEURS

Nous venons de voir que les origines sociales et locales des chauffeurs induisaient des types de distances et les travaux qu'ils effectuent, que ces origines déterminaient des cursus professionnels. Trouve-t-on le même phénomène si l'on isole les classes d'âges ? Quelle a été l'influence des perturbations de l'économie ces quinze dernières années sur le marché du travail routier ?

Les chauffeurs déménagent peu au cours de leur vie. Si l'on croise les classes d'âges avec les lieux de résidence, nous trouvons au travers d'une relative stabilité résidentielle que les chauffeurs âgés de plus de cinquante ans n'habitent pas ou plus en métropole (5,7 %/15,7 % au total) et les chauffeurs âgés de plus de 45 ans pas ou plus dans les petites villes (27 %/34 % au total). A partir de 30 ans, la proportion de ceux qui habitent en milieu rural augmente de 28,6 % à 37,1 % (27,9 % au total). Une forte proportion de moins de 24 ans est originaire et réside en milieu rural alors qu'entre 25 et 34 ans, ils sont rares par rapport à l'ensemble de leur classe d'âges. On pourrait donc conclure à un déplacement des lieux d'habitation de la ville à la campagne pour les chauffeurs d'origine citadine et à une reconversion professionnelle précoce de la part de ceux qui sont originaires des milieux ruraux.

Les chauffeurs artisans (8,9 % au total) se trouvent en proportion stable dans toutes les classes d'âges à partir de 24 ans.

Les plus jeunes chauffeurs sont évidemment ceux qui ont le moins d'ancienneté dans les entreprises de transport (annexe). C'est entre 30 et 34 ans que les proportions d'ancienneté se répartissent de manière identique. Mais un examen attentif montre que la mobilité professionnelle, les changements d'employeurs dans le transport ne concernent pas uniquement les jeunes chauffeurs. Ainsi, entre 40 et 44 ans, 26,7 % ont moins de deux ans d'ancienneté et 38,3 % ont plus de dix ans ; entre 45 et 49 ans, 15,4 % ont moins de deux ans d'ancienneté et 50 % ont plus de dix ans d'ancienneté. Le renouvellement des chauffeurs dans l'entreprise ne se fait donc pas uniquement par l'embauche de jeunes chauffeurs mais l'on assiste à une mobilité professionnelle endémique comme nous l'ont déclaré les transporteurs retraités ou non.

D'une manière générale, les jeunes chauffeurs effectuent de courtes distances : 68,3 % des livreurs urbains et 60,2 % des chauffeurs régionaux ont moins de 34 ans, alors que 52,1 % des chauffeurs nationaux et 58,6 % des chauffeurs internationaux ont entre 30 et 44 ans.

De même les conducteurs de fourgon ou de semi-remorque de charge inférieure à 40 tonnes sont plutôt jeunes : 47 % des chauffeurs de camion de 11 à 20 tonnes ont moins de 29 ans. Ces conducteurs de véhicule de tonnage moyen ont des expériences professionnelles hors du domaine du transport plus nombreuses que les chauffeurs super-lourd et les livreurs urbains qui conduisent la plupart du temps des véhicules de moins de 10 tonnes ont des expériences professionnelles sédentaires plus nombreuses que les chauffeurs régionaux.

- 48 % des chauffeurs de l'échantillon ont travaillé chez un employeur avant de rouler ;
- 11,7 % chez deux employeurs ;
- 4,9 % chez trois employeurs ;
- 3,7 % chez quatre employeurs et plus.

L'engagement dans le métier de chauffeur peut être considéré comme l'arrêt d'une "galère" professionnelle pendant laquelle le travailleur change d'activité selon les employeurs, comme une stabilisation professionnelle qui n'exclue néanmoins pas un changement d'employeurs fréquent. Cette stabilisation débute vers 30 ans : 56,3 % des chauffeurs ayant travaillé au moins chez quatre employeurs ont entre 30 et 39 ans ; 66,6 % des chauffeurs ayant travaillé au moins chez trois employeurs ont entre 30 et 44 ans. Les chauffeurs "anciens", ceux qui ont plus de 45 ans, n'ont pas été exempts de cette mobilité : 5,7 % ont travaillé chez trois employeurs et 5,7 % ont travaillé chez quatre employeurs ou plus avant de rouler.

L'âge de l'engagement dans le métier de chauffeur est variable selon le premier emploi sédentaire effectué :

- les ex-travailleurs intérimaires sont 60 % des chauffeurs de moins de 24 ans ;
- les ex-ouvriers sédentaires du transport sont 50 % des chauffeurs de 24 à 30 ans ;
- les ex-ouvriers de quasi-transporteurs sont 50 % des chauffeurs de 30 à 39 ans ;
- les ex-chauffeurs de véhicules légers (ambulance, moniteur auto-école,...) sont 62 % des chauffeurs de 25 à 34 ans ;
- les ex-ouvriers de l'industrie ont par contre des âges beaucoup plus divers : 76 % ont entre 25 et 44 ans, de même que les salariés d'artisans et artisans du bâtiment, 51 % ont entre 25 et 44 ans ;
- les ex-employés du commerce se trouvent de manière presque identique dans toutes les classes d'âges ;
- les chauffeurs qui ont été agriculteurs ont plus de 45 ans pour 47,6 % d'entre eux.

Les professions chez le dernier employeur avant d'être chauffeur permettent d'identifier des classes d'âges différentes. Les ex-travailleurs intérimaires, ou les ex-ouvriers sédentaires du transport ont moins de 34 ans mais les salariés sédentaires de quasi-transporteurs se retrouvent dans toutes les classes d'âges. Les ex-chauffeurs de bus, taxi, ambulance, moniteurs d'auto-école et 72,2 % des ex-ouvriers de l'industrie, entre 30 et 44 ans. Par contre, les ex-salariés d'artisans du bâtiment sont jeunes : 45,5 % ont moins de 29 ans. Les "galères" professionnelles ont donc une durée variable selon les travaux effectués et nous pouvons considérer que les emplois les plus précaires et les conditions de travail les plus dures induisent un engagement dans le métier plus rapide. 3,3 % des chauffeurs ont été artisans avant de rouler et ils se retrouvent parmi les chauffeurs de toutes classes d'âges. Les chauffeurs qui se sont mis à leur compte puis sont redevenus salariés ont entre 25 et 44 ans, ce qui correspond à une faillite postérieure au premier choc pétrolier de 73.

12,9 % ont été, avant de rouler, salariés d'artisans employant entre 1 et 9 salariés et 49,1 % de ceux-là ont entre 25 et 34 ans. 9,1 % des chauffeurs ont travaillé dans de petites sociétés employant entre 9 et 49 salariés avant de rouler : 61 % de ceux-là ont entre 25 et 34 ans. 14,5 % ont travaillé dans des sociétés employant plus de 49 salariés et ils se répartissent dans toutes les classes d'âges. Ceux qui ont travaillé chez deux employeurs ou plus étaient salariés dans de petites sociétés ; 30 % chez des artisans employant entre 1 et 9 salariés et 35 % dans de petites sociétés de 9 à 49 salariés.

Le nombre de transporteurs chez lesquels ont travaillé les chauffeurs va croissant avec l'ancienneté professionnelle. Ce nombre se stabilise à partir de 45 ans. Nous pouvons considérer qu'à 29 ans, 26 % des chauffeurs ont déjà travaillé chez deux ou trois transporteurs, non-compris l'employeur actuel et qu'à 35 ans, ils ont travaillé pour quatre transporteurs, non-compris l'employeur actuel. 30,5 % des chauffeurs de moins de 35 ans ont cependant travaillé chez un seul transporteur, non-compris l'employeur actuel et cette proportion régresse pour les chauffeurs plus âgés. En ce qui concerne la stabilité professionnelle chez un même transporteur :

- les chauffeurs qui ont travaillé chez le premier transporteur moins de deux ans ont moins de 34 ans (73,4 %) ;
 - ceux qui y ont travaillé de deux à cinq ans ont entre 25 et 39 ans (63,2 %) ;
- les chauffeurs de plus de 40 ans sont restés plus de cinq ans chez le premier transporteur, ce qui indique une précarisation de l'emploi de chauffeur à partir des années 75/78.

Il n'y a aucune corrélation entre l'âge du chauffeur et la taille de l'entreprise du premier transporteur ni entre l'âge du chauffeur et le type de distance effectuée chez celui-ci. Cela contredit le discours couramment rappelé dans le milieu professionnel selon lequel les chauffeurs commenceraient traditionnellement par effectuer de petites distances avant de rouler sur des distances nationale puis internationale.

Les chauffeurs ayant travaillé "longtemps" chez le dernier transporteur sont les plus âgés : 55,2 % ont plus de 40 ans parmi ceux qui ont été stables de six à dix ans et 81 % ont plus de 40 ans parmi ceux qui sont restés plus de dix ans.

En ce qui concerne les situations familiales, plus de la moitié des chauffeurs sont mariés à partir de 24 ans, donc au moment où ils commencent à rouler et la proportion de célibataires décroît brusquement entre 30 et 34 ans alors qu'apparaissent les divorcés. Le premier enfant naît lorsque le père est âgé d'environ 29 ans, le second entre 30 et 34 ans et le troisième entre 35 et 39 ans.

Les chauffeurs nés à l'étranger (Italie, Portugal, Maghreb chez les chauffeurs régionaux) sont plutôt âgés : 45,9 % ont entre 35 et 44 ans. Les chauffeurs nés dans les villes sont les plus jeunes : 61 % ont moins de 34 ans. Les chauffeurs nés en milieu rural sont plus vieux. (Nous rappelons que la moitié des chauffeurs selon l'INSEE et notre échantillon sont âgés de moins de 35 ans).

On assisterait donc à un changement d'origine géographique de la campagne vers la ville, les exodes ruraux ayant décru, ainsi qu'à une mobilité résidentielle de la ville vers la campagne.

C'est vers 34 ou 35 ans que le rapport s'inverse entre locataires et propriétaires. Seulement 8,9 % des moins de 24 ans sont propriétaires et 23,5 % entre 25 et 29 ans.

Seulement 15,3 % de chauffeurs titulaires du CEP uniquement ont moins de 30 ans et les titulaires de CAP deviennent de plus en plus nombreux : 64 % ont moins de 39 ans. Les titulaires de CAP de chauffeurs ou de mécaniciens deviennent également de plus en plus nombreux : 87 % ont moins de 39 ans. Les titulaires de BEP, les bacheliers que l'on peut considérer comme des "déclassés" ou les quelques titulaires de diplômes supérieurs (8,9 %) se retrouvent en proportion à peu près régulière dans toutes les classes d'âges de moins de 44 ans.

Les fils de chauffeurs ont moins de 34 ans (72,9 %). Leurs parents ont donc travaillé à "l'âge d'or du transport" et peut-être favorisé une reproduction professionnelle.

Les fils de transporteur sont plus jeunes ; 68,8 % ont moins de 34 ans ; et surtout 31,3 % ont moins de 24 ans. On peut penser qu'ils attendent de plus grandes responsabilités dans les affaires paternelles, qu'ils obtiennent en général assez jeunes. Mais chez les fils d'artisans sans autres salariés, des reconversions professionnelles ont été observées.

Les fils d'ouvriers sédentaires du transport ont également moins de 34 ans (71,4 %).

Les fils d'ouvriers de l'industrie ont entre 25 et 44 ans alors que les fils de salariés d'artisans ou artisans ou bâtiment sont plus jeunes : 84,1 % ont moins de 39 ans. Ceci n'est pas le cas des fils de salariés d'artisans ou artisans du commerce chez lesquels on trouve 27 % de plus de 50 ans.

Les fils d'ouvriers deviendraient donc chauffeurs après avoir tenté d'adopter d'autres métiers et reçu des formations dans d'autres domaines. Les fils des travailleurs du bâtiment connaîtraient immédiatement des conditions d'emploi difficiles et l'engagement dans le métier de chauffeur serait plus précoce.

Les fils d'agriculteurs de même que les fils d'employés de l'administration et fils de militaires se retrouvent dans toutes les classes d'âges. Mais les fils de cadres sont jeunes : 65 % ont moins de 34 ans.

Le décalage endémique entre le diplôme des hommes et des femmes se confirme par l'examen des classes d'âges. Ceux qui ont des femmes titulaires de CEP uniquement sont les chauffeurs les plus âgés : ils ont tous plus de 35 ans. Les femmes titulaires de CAP sont mariées à des chauffeurs de toutes classes d'âges. Les femmes titulaires de BEP ou bachelières sont mariées à des chauffeurs de moins de 44 ans et celles qui possèdent des diplômes supérieurs à des chauffeurs de moins de 39 ans. Mais ce ne sont pas les chauffeurs les plus jeunes qui ont forcément les femmes relativement les plus diplômées : l'évolution des diplômes des épouses suit l'évolution des proportions de classes d'âges.

Les épouses au chômage sont femmes de chauffeurs de moins de 39 ans mais celles qui effectuent de petits boulots se répartissent dans toutes les classes de même que les femmes ouvrières. Alors que les salariées du commerce se répartissent également dans toutes les classes d'âges, les gérantes ou propriétaires d'un fond de commerce de bouche ou de restaurant sont les plus âgées : la moitié sont mariées à des chauffeurs internationaux de plus de 44 ans.

Les femmes cadres se retrouvent dans les classes d'âges importantes de chauffeurs et non uniquement parmi les jeunes. 76 % des femmes cadres moyens sont mariées à des chauffeurs de 25 à 39 ans et 83 % des femmes cadres supérieurs (professeurs pour la plupart) sont mariées à des chauffeurs de 30 à 44 ans.

Les loisirs des chauffeurs centrés autour du lieu de résidence, jardinage et bricolage, apparaissent à partir de 35 ans (lorsque plus de la moitié sont propriétaires). La chasse et la pêche, loisirs populaires et plutôt ouvriers se pratiquent à partir de 25 ans. Les sports d'équipe (football, rugby) ne sont guère pratiqués après 34 ans (lorsque la plupart ont deux enfants). Les sports d'élite (onéreux) concernent surtout les chauffeurs de moins de 29 ans, mais leur pratique régulière continue jusqu'à 39 ans. Enfin, les consommations culturelles, la lecture, la fréquentation des cinémas, se partagent entre toutes les classes d'âges.

Les chauffeurs formés dans un LEP sont les plus jeunes. Aucun n'a plus de 34 ans. Ceux qui ont été formés par l'intermédiaire de l'AFT ont surtout entre 25 et 34 ans, ceux qui ont été formés par l'intermédiaire des PROMOTRANS sont encore plus jeunes. Les intentions de reconversion sont surtout déclarées entre 30 et 39 ans alors que les chauffeurs sont nombreux dans cette classe d'âges, qu'ils commencent à avoir de l'expérience dans le métier mais aussi des charges familiales.

V- CONCLUSION

Cette analyse des classes d'âges fait apparaître que si l'on tient compte de l'accroissement général des niveaux scolaires dans la population française, la répartition des diplômes est régulière dans chaque classe d'âges de chauffeurs. On assisterait cependant à un changement des origines géographiques, le recrutement des chauffeurs s'effectuant désormais plutôt dans les espaces urbains.

La durée, le nombre et la nature des emplois effectués avant de rouler se comprend au travers des reproductions professionnelles et parentales : certaines catégories sociales sont plus exposées aux "galères" professionnelles que d'autres comme les travailleurs du bâtiment, les ouvriers sans qualification, les fils d'employés ou de fonctionnaires, très peu diplômés.

Mais s'il apparaît des vagues d'embauches d'origines sociales différentes, la mobilité professionnelle des chauffeurs, les changements de transporteurs concernent toutes les classes d'âges. La non-stabilité professionnelle malgré la spécialisation est donc, si l'on excepte les grands groupes de transport et les filiales SNCF, un phénomène endémique, expression d'un marché du travail "ouvert", non protégé.

PARTIE II : LES ORIGINES PARENTALES ET LES SYSTEMES MATRIMONIAUX

I - LES PARENTS DES CHAUFFEURS

Quelles relations existe-t-il entre la profession du père et l'établissement résidentiel du chauffeur dont on a vu qu'il était peu mobile, attaché à la sociabilité locale ? Plus de la moitié des chauffeurs dont le père était ou est chauffeur résident dans des villages ou de petites villes (29,2 % et 25,2 %). Rappelons-nous l'exemple de Borille. Par contre, les chauffeurs dont le père est transporteur sont plus citadins : 25 % résident dans une métropole ; 12,5 % en banlieue ; 43,8 % dans une petite ville. Il faut donc penser que l'espace urbain offre plus de possibilités de marchés de frêt et donc plus de possibilités de successions d'entreprises. Dans la petite ville dont M. FRANGE est le maire, les fils des artisans transporteurs, après avoir roulé pour leur père une dizaine d'années en national et international, ne reprennent pas l'affaire familiale. Dans l'agglomération lyonnaise, les fils d'artisans transporteurs se forment dans le LEP de Bron puis vers 21 ans suivent les formations ACT des PROMOTRANS.

Les pères ouvriers sédentaires du transport ont des enfants chauffeurs qui résident également en ville (35,7 % en métropole, 21,4 % en banlieue).

Les parents ouvriers sont plutôt des ouvriers des manufactures anciennes des petites villes (comme les usines textiles de la région) : 43,9 % des enfants résident dans ces petites villes, 12,3 % seulement résident en banlieue et 17,5 % en métropole.

Les enfants de salariés et artisans du bâtiment et du commerce sont par contre moins "ruraux" : 27,3 % et 21,6 % résident dans un village, 27,6 % et 21,6 % dans une petite ville, 31,8 % et 27 % en banlieue. Les enfants d'agriculteurs ne sont que quelques-uns à résider en métropole ou en banlieue. Les fils d'employés de l'administration et de militaires sont également peu nombreux à résider dans les grands centres : 20 % habitent en métropole ; 13,3 % en banlieue, de même que les fils de cadres : 15 % résident en métropole ; 20 % en banlieue.

Les lieux de résidence et les modes de vie les plus urbains se trouvent donc chez les chauffeurs dont les parents ont travaillé dans le transport, en particulier chez les ouvriers sédentaires du transport ou encore les salariés ou artisans du bâtiment ou du commerce, puis dans une moindre mesure chez les fils de fonctionnaires et de cadres.

Les chauffeurs artisans ont principalement des parents chefs d'exploitation agricole, gérants de commerce ou ouvriers employés dans de petites manufactures ou le travail artisanal subsiste encore. La connaissance et la pratique de la gestion, du démarchage et des savoir-faire relationnels avec la clientèle expliquent cette reproduction. Pour les fils d'ouvriers, la mise à son compte répond à la réalisation d'un modèle idéal d'autonomie dans le travail dont on maîtrise toutes les séquences. Mais ce sont presque toujours des chauffeurs fils d'ouvriers mis à leur compte comme artisans qui font faillite et retournent au salariat.

L'ancienneté dans les entreprises peut nous indiquer des vagues sociologiques différentes de chauffeurs qui investissent le métier mais aussi des degrés de stabilité professionnelle.

Parmi les fils de chauffeurs, on en trouve autant qui ont moins de six ans d'ancienneté dans le transport que plus de six ans. Les fils de transporteurs sont par contre très novices : 43,8 % roulent depuis moins de deux ans, probablement avant d'occuper d'autres fonctions dans l'entreprise familiale. Les ouvriers sédentaires du transport sont également novices : 42,9 % roulent également depuis moins de deux ans.

Les fils d'ouvriers de l'industrie et de travailleurs du bâtiment sont plutôt des chauffeurs d'expérience professionnelle moyenne : 59,9 % et 63,6 % travaillent depuis moins de six ans chez le même transporteur. Les fils de travailleurs du commerce sont plus stables dans l'entreprise et plus anciens : 51,3 % roulent depuis plus de six ans.

Les fils d'agriculteurs sont également stables professionnellement : 55,8 % roulent depuis plus de six ans et (de manière surprenante) les fils de fonctionnaires et les fils de cadres : 53,3 % et 50 % pour lesquels on pourrait s'attendre à un passage de quelques années avant de reprendre une formation professionnelle abandonnée.

Les fils de chauffeurs et de transporteurs effectuent de longues distances : 33,3 % et 43,8 % roulent en national, 43,8 % et 31,3 % roulent en international.

Les fils d'ouvriers sédentaires du transport effectuent plutôt des distances régionales : 42,9 % ou urbaines : 14,3 %.

Les fils d'ouvriers de l'industrie sont plutôt chauffeurs sur de longues distances : 37,5 % en national, 28,6 % en international, surtout si on les compare aux fils de travailleurs du bâtiment et du commerce : 13,6 % et 16,2 % de ceux-là sont livreurs urbains, 34,1 % et 27 % sont chauffeurs régionaux, 36,4 % et 27 % chauffeurs nationaux.

Les fils d'agriculteurs sont la plupart du temps chauffeurs en national : 40,5 %.

Les fils de fonctionnaires et de cadres roulent sur de longues distances, en international (40 et 35 %) ou en national (24,4 et 35 %).

Ainsi, l'on peut voir une corrélation entre les aptitudes à "partir", à quitter la sociabilité locale et la profession des parents.

Les chauffeurs qui sont titulaires d'une ACTPCH et qui l'utilisent, ceux qui ont donc reçu une formation particulière et ont eu une stratégie de professionnalisation sont dans l'ordre décroissant : fils de fonctionnaires, travailleurs du commerce, ouvriers sédentaires du transport, chauffeurs, ouvriers de l'industrie.

Les chauffeurs qui ont travaillé chez le plus grand nombre d'employeurs avant de rouler, qui ont changé de métier trois ou quatre fois, ou même plus, donc qui ne bénéficiaient pas d'une formation négociable sur les marchés de l'emploi, sont dans l'ordre fils d'ouvriers de l'industrie, travailleurs du bâtiment, fonctionnaires, chauffeurs. On s'aperçoit que ceux qui ont "galéré" le plus longtemps avant d'être chauffeurs ont exercé des professions et reçu des formations avant de rouler identiques ou proches de celles de leur père. Ainsi l'engagement dans le métier de chauffeur est le constat d'une reproduction sociale ratée.

Les enfants de chauffeurs ont exercé un premier emploi en qualité de mécanicien, ou ont été salariés de quasi-transporteurs (carrossiers, récupérateurs,...) (20,8 %), ouvriers de l'industrie (18,8 %), salariés du bâtiment (18,8 %).

Les enfants d'ouvriers de l'industrie ont été ouvriers (31,6 %), mécaniciens (10,5 %), travailleurs du bâtiment (8,8 %).

Les travailleurs du bâtiment, artisans ou salariés d'artisans, ont des fils dont le premier emploi est identique (27,3 %) et aussi des emplois d'ouvriers de l'industrie (11,1 %) ou des emplois proches du milieu technique du transport (mécanique).

Les travailleurs du commerce, artisans ou salariés d'artisans ont des fils dont le premier emploi est identique (18,3 %) et aussi des emplois d'ouvriers de l'industrie (21,6 %) ou des emplois proches du milieu technique du transport (18,9 %).

Les fils d'agriculteurs ont été agriculteurs (17,3 %), ouvriers de l'industrie (17,3 %), ouvriers mécaniciens (11,5 %) ou encore salariés du commerce (9,6 %).

Les premiers emplois des fils de fonctionnaires se retrouvent dans toutes les catégories professionnelles sauf celles de cadres dans le transport.

La dernière profession avant d'être chauffeur se rapproche beaucoup plus du milieu technique de la route : 32,6 % des futurs chauffeurs ont été mécaniciens ou salariés de transporteurs pour compte propre ou quasi-transporteurs, 11,6 % ont été chauffeurs de bus, taxi, ambulance, moniteurs d'auto-école. Parmi les derniers emplois effectués avant de rouler, on trouve aussi une bonne proportion d'ouvriers de l'industrie (20,9 %), de travailleurs du bâtiment (12,7 %) ou du commerce (13,9 %).

Les futurs chauffeurs qui ont exercé une première activité professionnelle en qualité d'artisans (emplois de l'agriculture exceptés) sont fils d'artisans du bâtiment.

Les premiers emplois effectués dans des entreprises artisanales employant moins de neuf salariés concernent surtout les fils de chauffeurs (25 %), les fils de travailleurs du bâtiment (18,2 %), les fils d'ouvriers de l'industrie (12,3 %), les fils d'agriculteurs (13,5 %) et les fonctionnaires (17,8 %).

Les premiers emplois effectués dans de grandes industries de plus de cent salariés sont occupés par les fils d'ouvriers sédentaires du transport et les mécaniciens (21,4 %), les fils de chauffeurs et les fils d'ouvriers de l'industrie (11 % chacun).

Pour ceux qui ont eu plusieurs emplois, les dernières embauches avant de rouler ont eu lieu dans des entreprises artisanales de moins de 9 salariés (30 %) ou dans de petites sociétés de 10 à 49 salariés (35 %) et cela concerne surtout les fils de travailleurs du bâtiment et du commerce, de l'industrie et de l'administration.

Les chauffeurs les plus novices (moins de deux ans d'ancienneté) dans les transports sont fils d'employés non-fonctionnaires et de cadres, les plus anciens (plus de dix ans d'ancienneté) sont fils d'agriculteurs, de commerçants propriétaires de leur fonds. Les catégories sociales qui produisaient et produisent encore régulièrement des chauffeurs sont les ouvriers de l'industrie, les fils de transporteurs, les travailleurs du bâtiment, les fonctionnaires.

On assiste donc à l'investissement de la profession par de nouvelles catégories sociales et à sa désaffection par d'autres, celle des possesseurs de capitaux. Pour les professions artisanales du commerce et du bâtiment, le métier de chauffeur se présente comme un "débouché", une possibilité de travail relativement stable et durable depuis plusieurs dizaines d'années pour les enfants.

Toutes ces catégories professionnelles, qu'elles produisent des enfants chauffeurs depuis longtemps ou non, n'ont pas de rapport direct avec la mobilité professionnelle des chauffeurs, de la succession d'embauches auprès des transporteurs.

La première embauche comme chauffeur dans une grande entreprise de transport est rare, et elle est surtout le fait de fils d'ouvriers : (14 % de ceux-là sont embauchés directement chez un transporteur employant plus de cinquante chauffeurs et 7 % chez un transporteur employant de 25 à 49 chauffeurs). Les premières embauches dans une société de transport embauchant plus de cinquante chauffeurs sont ensuite le fait des fils de fonctionnaires (15,6 %), de cadres (10 %) ou de commerçants (16,2 %). Les fils d'agriculteurs travaillent pour près d'1/3 chez des transporteurs possédant de 10 à 24 camions. Les fils de chauffeurs débutent surtout chez des artisans transporteurs : 20,8 % d'entre eux dans des sociétés possédant entre 1 et 4 véhicules et 21 % dans des sociétés possédant de 4 à 9 véhicules. Les fils de transporteurs débutent dans des entreprises légèrement plus grandes : 18,8 % débutent dans des sociétés possédant de 10 à 24 véhicules.

Les chauffeurs très liés à la sociabilité locale et qui débutent leur carrière en effectuant de courtes distances sont les fils d'agriculteurs, de travailleurs du bâtiment, d'ouvriers sédentaires du transport mais aussi des fils de chauffeurs (se forment-ils selon la "tradition" ?). Les "fonceurs", ceux qui entreprennent immédiatement des voyages internationaux sont des fils d'employés d'administration, ce qui ne correspond pas aux déclarations des appelés du 505ème régiment du train, mais ce sont aussi les fils d'ouvriers qui sont le plus souvent célibataires ou divorcés. Les distances nationales sont couvertes par les fils d'ouvriers, d'agriculteurs, de chauffeurs ; ce sont aussi les catégories les plus stables au cours de leur itinéraire professionnel (ils restent longtemps dans les mêmes entreprises de transport, ils en changent peu).

Les pères de famille nombreuse sont fils d'ouvriers, d'agriculteurs et de travailleurs du commerce. Les chauffeurs nés en milieu rural ont des parents agriculteurs évidemment mais aussi chauffeurs, ouvriers de l'industrie ou travailleurs du bâtiment et du commerce. Ils résident en maison de village dont ils sont propriétaires. Les travailleurs de l'industrie, du bâtiment et du commerce déménagent plus souvent que les fils de fonctionnaires et de cadres. Les chauffeurs les plus âgés sont ceux dont les catégories sociales d'origine produisent depuis longtemps des chauffeurs. Les chauffeurs les plus diplômés, bacheliers ou titulaires de diplômes supérieurs sont issus des catégories sociales récentes, (fils de cadres). Les fils de fonctionnaires ou d'employés non-fonctionnaires sont très peu diplômés par rapport aux autres catégories sociales : 20 % ont uniquement un CEP, 8,9 %, le BEPC. Les fils d'ouvriers, en proportion importante, ont toutes sortes de diplômes mais les plus diplômés d'entre eux sont plutôt titulaires de diplômes techniques comme le BEP que de diplômes généraux comme le BAC.

Parmi les titulaires dont les diplômes révèlent une orientation professionnelle ratée et en tout cas aucun projet de professionnalisation dans le transport, ceux dont les CAP ne correspondent pas du tout au métier de chauffeur, on trouve des fils d'employés (12,7 %), de chauffeurs (11,4 %), de travailleurs de l'industrie et du bâtiment (14 %).

II - LES SYSTEMES MATRIMONIAUX

Si l'on croise les professions des pères des chauffeurs et les professions des pères de leur épouse, on s'aperçoit que, comme le disent les statisticiens, "le coup de foudre tombe en diagonale". Les parents du conjoint du chauffeur ayant même profession que les siens sont 38,6 % des chauffeurs, 31,9 % des ouvriers, 7,4 % des travailleurs du bâtiment, 20 % des travailleurs du commerce, 24,4 % des agriculteurs, 35 % des fonctionnaires, 11,8 % des cadres. On s'aperçoit donc que les catégories sociales qui s'allient le moins sont les professions du bâtiment, lorsque les capitaux en jeu sont faibles ou que les successions d'entreprises sont malaisées, ainsi que les cadres (beaucoup sont des "cadres maison") dont les enfants ont raté leurs études.

Lorsque l'on examine les mariages par catégories sociales, il apparaît que les choix matrimoniaux des hommes et des femmes sont différents. (Note : 49,9 % de non-réponses à propos de la profession du père de l'épouse nous interdisent une fiabilité statistique correcte. Nous mentionnons par ordre décroissant les fréquences d'alliance).

Les fils de chauffeurs tout comme les fils de transporteurs épousent volontiers des filles d'agriculteurs et presque autant des filles de fonctionnaires, de cadres, puis des filles d'ouvriers de l'industrie ou travailleurs du bâtiment et du commerce.

Mais les filles de chauffeurs ou de transporteurs épousent des fils d'artisans ou salariés d'artisans du commerce, des fils de travailleurs du bâtiment ou des fils de comptables ou magasiniers. Aucune fille de transporteur n'a épousé de fils de chauffeur ou de transporteur.

Les fils d'ouvriers épousent des filles de travailleurs du bâtiment, d'agriculteurs et de cadres.

Les filles d'ouvriers épousent des fils de fonctionnaires, d'agriculteurs, de comptables, de transporteurs.

Les fils des travailleurs du bâtiment pratiquent moins l'endogamie professionnelle que les autres catégories. Ils épousent des filles d'agriculteurs, d'ouvriers sédentaires du transport et autant de filles travailleurs du bâtiment que du commerce.

Les filles des travailleurs du bâtiment épousent des fils d'ouvriers, de travailleurs du commerce et des agriculteurs.

Les fils des travailleurs du commerce épousent aussi bien des filles de travailleurs du bâtiment que des filles d'agriculteurs ou de cadres.

Les filles des travailleurs du commerce épousent des fils de fonctionnaires, d'agriculteurs, de cadres.

Les fils d'agriculteurs épousent des filles d'ouvriers, de travailleurs du commerce ou de fonctionnaires.

Les filles d'agriculteurs ont des conjoints d'origine très diversifiée.

Les fils d'employés de l'administration ou non, militaires compris, épousent des filles d'ouvriers ou de salariés du commerce.

En période de précarité de l'emploi, on peut devenir chauffeur aussi bien par la transmission des savoir-faire paternels ou la pression de ses propres parents que par la suggestion des parents de l'épouse.

C'est peut-être ainsi qu'il faut comprendre les pourcentages relativement élevés des belle-familles de chauffeurs qui sont agriculteurs (20,5 %, soit presque deux fois plus que les proportions de parents des chauffeurs), travailleurs du bâtiment (6,3 %), du commerce (5,9 %), chauffeurs (3,7 %), transporteurs (1,2 %).

Les origines professionnelles de la parenté des épouses des chauffeurs sont presque plus proches du milieu technique du transport que celles de la parenté des chauffeurs eux-mêmes.

Les chauffeurs qui épousent des femmes diplômées, titulaires d'un BEP, sont des fils de fonctionnaires (28 % des femmes titulaires de ce diplôme) et des fils d'agriculteurs (20 % idem). Les bachelières sont épousées en priorité par les fils de chefs d'entreprise du transport (11,1 %), du bâtiment (13,9 %) et de l'agriculture (14 %). Dans l'ensemble les femmes les plus diplômées, titulaires de diplômes supérieurs au BAC, épousent des fils d'employés de l'administration et des fils de cadres presque autant que des fils de chauffeurs et de transporteurs.

Les femmes secrétaires et comptables sont plutôt mariées à des fils de commerçants (20 %), d'agriculteurs (16,7 %), d'artisans du bâtiment (13,3 %).

Les femmes cadres supérieurs (professeurs) sont mariées à des fils de cadres (50 %), de fonctionnaires (16,7 %), de transporteurs (16,7 %). Les femmes cadres moyens sont mariées à des fils d'agriculteurs (20 %) et aussi à des fils de transporteurs, d'artisans du bâtiment ou du commerce (12 % chaque catégorie).

Les femmes fonctionnaires ou assimilées (employées, PTT, EDF...) sont mariées à des fils de fonctionnaires (23,3 %), d'agriculteurs (20 %), travailleurs du bâtiment (13,3 %).

Les ouvrières épousent des fils d'employés, d'agriculteurs, d'ouvriers de l'industrie.

Les femmes demandeuses d'emploi ou qui effectuent des travaux alimentaires tels que gardienne d'enfants ou femme de ménage, sont épouses de fils d'agriculteurs, d'employés et de salariés du bâtiment.

Au niveau des loisirs, le jardinage et le bricolage sont surtout pratiqués par les fils d'ouvriers ou d'artisans du bâtiment ou du commerce ; la chasse et la pêche, loisirs populaires, par des fils d'ouvriers, de chauffeurs, d'agriculteurs ; les sports collectifs, par les fils de chauffeurs, d'employés ; les sports d'élite par les fils de chauffeurs, d'ouvriers et de cadres.

VIII - LES DIPLOMES DES CHAUFFEURS

Les plus diplômés des chauffeurs résident dans les petites villes et en milieu rural ; les sans-diplômes en métropole et en banlieue. Les chauffeurs diplômés sont moins anciens dans les entreprises de transport que les sans-diplômes qui effectuent des distances plus longues.

Les chauffeurs qui se sont mis à leur compte ont bénéficié d'une scolarisation relativement plus poussée que les autres : 18,5 % ont un BEP ou un BAC ; 10,5 % un CAP de chauffeur.

Les chauffeurs spécialisés conduisant des citernes de produits chimiques ou d'hydrocarbures ou encore de liquide alimentaire sont pour les 3/4 titulaires d'un CAP, voire d'un BEP.

Les chauffeurs qui ont fréquemment changé d'employeurs avant de rouler (trois employeurs au moins) sont, outre les sans-diplômes (37,6 % de ceux-là ont connu 4 employeurs ou plus ; 26,6 %, 3 employeurs) les titulaires de CAP hors du domaine du transport (mécanique, route), (18,8 % de ces titulaires de CAP hors domaine transport ont connu 4 employeurs ou plus, 19,1 %, 3 employeurs. Moins de la moitié des bacheliers ont eu un emploi avant de rouler. Ils sont jeunes et la route est pour eux un moyen de prendre des distances par rapport à la famille avant de reprendre des études.

Les bacheliers qui ont travaillé avant de rouler ont été cadres, agriculteurs ou salariés du commerce.

Les titulaires de BEP sont ouvriers de l'industrie et du bâtiment, salariés chez un quasi-transporteur.

Les titulaires de CAP de mécanique ont travaillé auparavant chez un transporteur pour compte propre, comme chauffeur mécanicien ou manutentionnaire (20 %) ou comme ouvrier de l'industrie ou du bâtiment (20 %).

Les sans-diplômes ont eu toutes sortes d'expériences professionnelles mais on note que beaucoup ont été salariés du commerce : ils représentent 45,9 % de cette classe et les titulaires de CAP 21,6 %. Ceux qui ont exercé au moins deux emplois différents avant de rouler, et qui sont les moins diplômés des chauffeurs ont été militaires engagés pour quelques années après avoir vécu une période de chômage. La moitié des ouvriers de l'industrie, du bâtiment ou salariés du commerce n'ont pas de CAP.

Les chauffeurs de bus ou de véhicule léger, les salariés de quasi-transporteurs sont plus diplômés que la moyenne (30 % ont un CAP, 10 % ont un BEP ou un BAC), mais dans cette branche professionnelle, ils ne trouvent pas d'emplois stables. Au cours de leur cursus professionnelle de chauffeur, ce sont les sans-diplômes et les titulaires de CAP hors-transport qui changent le plus souvent de transporteurs : 12,5 % des sans-diplômes (BEPC compris) ont changé plus de quatre fois de transporteurs et 12,5 % des mêmes ont changé trois fois.

Les faillites à la suite d'une mise à son compte ne concernent pas uniquement les sans-diplômes mais également les titulaires de BEP ou de BAC. Le succès d'une mise à son compte semble dépendre plutôt des habitudes acquises au niveau familial que des formations et diplômes obtenus.

Les sans-diplômes restent plus longtemps que les autres (plus de six ans) chez le premier transporteur qui emploie en général de 10 à 26 chauffeurs ; ils roulent en national (20,8 %) et en international (22,9 %).

Les titulaires de CAP investissent de préférence les grandes sociétés de transport employant plus de 50 chauffeurs mais ils y restent moins de deux ans (25 % des titulaires de CAP au total et 40 % des titulaires de CAP de chauffeur). Ils y effectuent des distances courtes : urbaines ou régionales, (42,6 % des titulaires de CAP hors-transport ou mécanique) et les 4/5 de ces chauffeurs effectuent par la suite des distances nationales et internationales.

Les célibataires se retrouvent parmi les titulaires de CAP, 40,2 % ; les divorcés parmi les titulaires de CEP uniquement, 38,9 % ou de CAP hors-transport, 27,8 %.

Les bacheliers ont moins d'enfants que les autres et sont plus souvent propriétaires de leur logement. Les pères de familles nombreuses sont souvent des chauffeurs sans diplôme titulaires d'un CAP hors-transport. Les chauffeurs nés à l'étranger n'ont aucun diplôme pour 43,2 % d'entre eux.

Les chauffeurs qu'ils soient sans diplôme ou bacheliers prennent des épouses de même niveau scolaire qu'eux. Les titulaires de CAP prennent pour plus de la moitié (60 %) des femmes d'un niveau scolaire supérieur, et jamais de femmes d'un niveau scolaire inférieur au leur. Le 1/3 des femmes titulaires d'un CAP ont une formation de dactylo ou comptable.

Lorsque les chauffeurs possèdent un CAP de mécanique ou de route, ce phénomène de décalage de niveaux scolaires dans les alliances est amplifié : presque les 3/4 des chauffeurs ont une femme d'un niveau scolaire supérieur (BAC ou BEP) et parmi les épouses titulaires d'un CAP, la moitié sont dactylos.

Les femmes cadres sont mariées pour 85 % d'entre elles à des hommes titulaires d'un CAP ; les femmes fonctionnaires (97 %) ; les employées du commerce (47,7 %).

Les ouvrières sont mariées à 24 % des titulaires de CEP uniquement et à 20 % des titulaires de CAP.

Les chauffeurs titulaires de CAP de mécanique ou de chauffeur se marient à des femmes dont les parents travaillent dans le transport (11,1 %), très peu dans les milieux de l'industrie (2,2 %) mais plutôt dans les milieux du bâtiment (11,1 %), du commerce (6,7 %), de l'agriculture (8,9 %).

Les chauffeurs titulaires de CAP hors-transport ne s'allient pas plus que l'ensemble dans le milieu du transport (6,8 %), mais plutôt dans les milieux ouvriers (12,7 %), de l'agriculture (13,9 %), du bâtiment (10,1 %), du commerce (6,3 %).

Les chauffeurs titulaires de BEP s'allient fortement au milieu agricole (23,5 %). Les chauffeurs sans diplôme s'allient fortement au milieu du transport (11,6 %), au milieu ouvrier (14,1 %) ou de l'agriculture (10,3 %).

Parmi les parents fonctionnaires des épouses de chauffeurs, 30 % ont un gendre sans diplôme. (Tous ces pourcentages ne tiennent pas compte des non-réponses, 50 % : nous pouvons donc les multiplier par deux).

La fréquence des consommations culturelle des chauffeurs ne suit pas l'échelle de leurs diplômes : ceux qui déclarent fréquenter régulièrement les théâtres, cinémas, bibliothèques sont 41,3 % titulaires d'un CAP et 17,5 % titulaires d'un CEP uniquement. Les bacheliers jardinent, pêchent, chassent et bricolent pour plus de la moitié mais par contre passent leurs vacances à l'étranger.

Les titulaires de CAP de chauffeurs ont été formés pour 40 % à l'AFT, 20 % à l'armée et 20 % dans un LEP.

Les chauffeurs qui envisagent de se reconverter sont sans diplômes pour 26,6 % d'entre eux ; 18,8 % titulaires d'un CAP de route et 19,1 % titulaires d'un autre CAP.

IV - LE PREMIER EMPLOI DES CHAUFFEURS

Comment le premier emploi, avant de rouler, influe-t-il sur la carrière du chauffeur ? Les travailleurs qui deviennent chauffeurs déménagent peu au cours de leur vie professionnelle.

Lors de leur premier emploi, ceux qui étaient cadres résidaient en métropole, banlieue ou ville moyenne.

Les employés résidaient dans des villes moyennes et des villages (22,2 % et 55,6 %) ; selon cette classification, ils sont plus "ruraux" que les agriculteurs (47,6 % résidaient dans des villes moyennes et 33,3 % dans des villages).

Les salariés ou artisans du commerce ou du bâtiment résident dans des banlieue de métropole (48,6 % et 55,4 %).

les ouvriers résident dans des villes moyennes (35,9 %) et dans des villages (29,7 %). Ils sont donc ni plus, ni moins ruraux que les employés ou les agriculteurs.

Les chauffeurs de véhicules légers (ambulance, moniteur auto-école) résidaient dans des petites villes (50 %) et dans des villages (37,5 %) ; les salariés de quasi-transporteurs également dans des petites villes (37,5 %) ou dans des villages (29,2 %).

Les premiers emplois sont donc obtenus pour la plupart des chauffeurs dans des espaces ruraux ou dans des petites villes (40.000 habitants maximum).

Les chauffeurs artisans à leur compte ont exercé un premier emploi d'ouvrier, de commerçant à son compte ou d'artisan du commerce de bouche, d'agriculteur.

Parmi les chauffeurs effectuant de longues distances, international ou national, les premiers emplois sont en particulier obtenus dans des milieux techniques proches de celui de la route : ouvriers du transport sédentaires, mécaniciens.

Les chauffeurs qui ont changé le plus souvent d'emplois avant de rouler ont travaillé tout d'abord dans les domaines du bâtiment et du commerce : 50,1 % de ceux-là ont travaillé chez quatre employeurs ou plus ; 42,8 % ont travaillé chez trois employeurs.

Les chauffeurs qui étaient ouvriers lors du premier emploi et qui travaillaient dans de grandes industries ont également terminé leur trajectoire de travailleurs sédentaires dans les deux branches professionnelles : au total ils représentent 55 % des chauffeurs ayant eu plus de deux employeurs. Mais le premier emploi d'ouvrier a été obtenu dans de grandes sociétés de plus de cent salariés (68 %) ; les troisième, quatrième emplois ou plus ont tous été obtenus dans de petites entreprises de moins de 49 salariés (97,2 %).

Les chauffeurs les plus expérimentés étaient auparavant mécaniciens, ouvriers de l'industrie, salariés du bâtiment ou du commerce et ce sont les mêmes qui ont changé le plus souvent d'entreprises de transport.

Ceux qui ont tenté de se mettre à leur compte sans y parvenir ont eu les mêmes premiers emplois de sédentaires. Ils sont restés plus longtemps que les autres chez le premier transporteur. 24,5 % de ceux qui y sont restés plus de dix ans étaient soit mécaniciens, soit salariés du commerce ; 9,4 % étaient agriculteurs. L'entreprise employait plus de 25, voire 50 chauffeurs.

Les premières embauches dans de grandes sociétés de transport employant plus de 50 chauffeurs sont obtenues en particulier par les ex-chauffeurs de véhicules légers ou de bus : (21,4 % sont embauchés directement dans des sociétés de plus de 49 chauffeurs). Ils effectuent immédiatement des distances nationale et internationale et à la différence des chauffeurs ex-agriculteurs qui commencent par des distances régionales et qui restent plus longtemps que les autres chez les premiers transporteurs, ceux-là changent souvent d'entreprises tout en restant dans de grands groupes de transport.

Les ex-mécaniciens et salariés du commerce ont la même trajectoire. Les ouvriers de l'industrie et du bâtiment effectuent immédiatement de longues distances mais sont surtout embauchés dans des entreprises de transport beaucoup plus modestes, d'une vingtaine de chauffeurs environ.

Les fils d'agriculteurs qui ont tenté de reprendre l'exploitation des parents avant de rouler sont des agriculteurs en périphérie des petites villes ; plus de la moitié sont nés en ville et 19 % dans un village (39,1 % et 25 % des ouvriers). Ceux qui sont nés en milieu rural sont les seuls à résider dans des maisons de village.

Les chauffeurs les plus diplômés, les bacheliers, ont eu un premier emploi dans le commerce, les scieries ou les coopératives agricoles ; quelques-uns ont obtenu leur diplôme lors d'un engagement dans l'armée et d'autres ont été "cadres" dans une toute petite entreprise.

Le premier emploi correspond, la plupart du temps, au moment où l'on rencontre son épouse. Ces chauffeurs diplômés se marient avec les femmes les plus diplômées. Ils épousent des filles d'ouvriers de l'industrie ou du bâtiment.

Les femmes, infirmières, institutrices, techniciennes, épousent de futurs chauffeurs qui sont ouvriers de l'industrie et du bâtiment (12 et 16 %).

Les femmes qui sont employées de l'administration ou assimilées épousent de futurs chauffeurs des mêmes professions (14 et 13,3 %) mais aussi des salariés du commerce et des militaires (10 % chaque catégorie).

Les femmes salariées du commerce épousent les employés du commerce (14,8 %), des salariés de transport pour compte propre et quasi-transporteurs (11,1 %) et des militaires (11,1 %).

Les femmes ouvrières épousent des ouvriers de l'industrie (24,1 %), du bâtiment (20,7 %), des mécaniciens (10,3 %), des militaires (10,3 %) (4,9 % des futurs chauffeurs se sont engagés trois ans ou cinq ans).

Les parents des épouses de chauffeurs qui travaillent dans le transport ne marient pas leurs filles spécialement aux hommes qui travaillent déjà dans le milieu technique proche comme les caristes, les mécaniciens ou les chauffeurs de bus mais plutôt aux ouvriers de l'industrie, du bâtiment et du commerce.

Les parents employés de l'administration, militaires ou cadres marient leurs filles dans les mêmes milieux (40 %).

Les chauffeurs qui ont été formés par l'intermédiaire de stages de l'AFT ont été salariés de quasi-transporteurs (14,5 %) ou ouvriers de l'industrie (13 %) ou du bâtiment (13 %). Ceux qui ont été formés par l'intermédiaire d'un LEP ont eu un premier emploi de cariste ou d'employé. Ceux qui sont devenus chauffeurs à la suite d'une formation ANPE travaillaient déjà dans le transport (17,9 %) et 42 % étaient ouvriers dans l'industrie, le bâtiment ou salariés du commerce.

✓ - LES DIPLOMES ET PROFESSIONS DES EPOUSES

Les bachelières ou titulaires d'un diplôme supérieur sont fonctionnaires (16,2 %), cadres moyens (27 %), comptables (24,3 %). Les titulaires de diplômes supérieurs au BAC sont uniquement cadres. Les femmes secrétaires ou comptables ont cependant des diplômes scolaires très divers : 9,7 % sont sans diplômes, 16,7 % ont un CAP, 20 % un BEP.

Les employées de l'administration n'ont pour 20 % aucun diplôme supérieur au CEP ; 13 % ont un CAP ; 13,3 % un BEP, 20 % ont le BAC. Les propriétaires de commerce sont soit moins diplômées que les salariées du commerce (62,5 % sont sans diplôme pour 17,2 % des salariées de la même branche), soit beaucoup plus diplômées (25 % ont leur BAC et 17,2 % des salariées ont un BEP). La moitié des ouvrières n'ont aucun diplôme et l'autre moitié un CAP ou parfois un BEP (6,9 %).

Les demandeuses d'emploi et les intérimaires sont sans diplôme supérieur au CEP (20 et 31,6 %) ou titulaires d'un CAP (30 et 15,8 %).

16,6 % des femmes comptables ont des parents qui travaillent dans le transport ; 24,1 % des parents salariés de l'industrie, du bâtiment ou du commerce ; 13 % des parents agriculteurs ; 16,6 % des parents fonctionnaires ou cadres.

Les femmes cadres ont des parents cadres (53,3 %), agriculteurs (16,6 %), ouvriers (20 %).

Les femmes qui travaillent dans le commerce ont des parents ouvriers (12,5 %) ; propriétaires de commerce (14,8 %) ou salariés du bâtiment ou du commerce (12,5 et 11,1 %).

La moitié des femmes propriétaires de commerce ont des parents agriculteurs pour seulement 18,5 % des salariées du commerce.

12 % des femmes propriétaires de commerce ont des parents cadres pour 3,7 % des salariées du commerce.

Les ouvrières sont filles d'ouvriers (27,6 %), de travailleurs du bâtiment (17,2 %), ou du commerce (10,3 %).

Les chômeuses sont filles d'ouvriers (40 %), d'agriculteurs (20 %), de salariés du commerce (10 %), alors que celles qui déclarent de petits boulots sont rarement filles d'ouvriers (seulement 5 %) mais surtout filles de travailleurs du bâtiment (21 %), du commerce (15,8 %), de l'agriculture (15,8 %).

Les chauffeurs qui affirment des consommations culturelles régulières ont des femmes salariées du commerce, fonctionnaires, cadres moyens, comptables. Ceux qui pratiquent des sports d'élite ont des épouses fonctionnaires principalement.

Les épouses des chauffeurs demandeuses d'emplois ou qui effectuent des petits boulots résident dans de petites villes ou dans des villages (40% et 36,8%).

Les ouvrières habitent dans des petites villes (41,4%) ou en banlieue (20,7 %).

Les commerçantes dans des villages (62,5 %) ou des petites villes (37,5 %).

Les fonctionnaires et assimilées dans des villages (24 %) ou de petites villes (32 %).

Les cadres résident en métropole (50 %).

La moitié des femmes d'artisans travaillent : elles sont fonctionnaires (15,8 %), comptables (10,5 %), cadres supérieurs (5,3 %). (répartition des risques).

Les épouses des livreurs urbains sont souvent salariées du commerce (14,6 %), comptables (12,2 %), chômeuses ou travailleuses intérimaires (14,7 %).

Les épouses des chauffeurs régionaux sont ouvrières (9,2 %), fonctionnaires (8,2 %), et l'on retrouve cette prédominance chez les chauffeurs nationaux (9,4 % et 8 %) mais les professions autres sont plus diversifiées : 8,7 % sont comptables et 5,8 % sont cadres.

Les épouses de chauffeurs internationaux sont propriétaires de commerce (2,1 %), salariées du commerce (7,6 %), fonctionnaires (6,2 %) (c'est parmi ces trois catégories que les époux chauffeurs sont titulaires des ACPTCH) ; et surtout cadres (11,1 %).

Les chauffeurs qui ont eu de nombreux employeurs et au moins trois métiers différents avant de rouler ont des femmes ouvrières, cadres ou comptables.

Si l'on examine le dernier emploi effectué avant de rouler, on s'aperçoit que les femmes cadres ont des maris chauffeurs de véhicules légers ou artisans du bâtiment.

Les fonctionnaires ont des maris ouvriers de l'industrie, du bâtiment ou du commerce.

Les salariées du commerce ont des maris salariés du commerce, de quasi-transporteurs ou encore ouvriers.

Les ouvrières ont des maris mécaniciens ou agriculteurs.

Les chômeuses et intérimaires (travailleuses intermittentes) ont des maris salariés du bâtiment et du commerce.

Les ouvrières ont des maris qui, avant de rouler, travaillaient presque pour la moitié dans des entreprises de moins de neuf salariés.

Les salariées du commerce et les employées de l'administration ont des maris qui avant de rouler travaillaient presque pour la moitié dans des entreprises de moins de quarante-neuf salariés.

Les maris des cadres travaillaient pour la moitié dans des entreprises de plus de quarante-neuf salariés.

Les chauffeurs ayant le plus d'ancienneté dans le transport et qui ont travaillé dans plus de trois sociétés (de transport) sont mariés à des employées du commerce, des comptables, des ouvrières, des cadres moyens.

Les chauffeurs qui se sont mis à leur compte puis sont retournés au salariat ont des épouses femmes de ménage, ouvrières et fonctionnaires.

Les chauffeurs qui sont restés le plus longtemps chez le premier transporteur ont des femmes ouvrières, comptables et dans une moindre mesure, fonctionnaires ou cadres. Ils ont été embauchés immédiatement dans une grande société de transport employant plus de cinquante chauffeurs.

Les chauffeurs qui ont effectué immédiatement des distances internationales sont mariés à des ouvrières, des employées du commerce ou des comptables.

Les situations de concubinage concernent surtout les femmes chômeuses et travailleuses intermittentes. Celles qui ont trois enfants ou plus sont, outre les intérimaires, ouvrières, cadres puis employées. Celles qui résident en pavillon ou en maison de village sont ouvrières, fonctionnaires, comptables.

CONCLUSION GENERALE

CONCLUSION GENERALE

1° - CHAUFFEURS ET TRANSPORTEURS

Il apparaît nettement d'après nos mesures, que si l'on raisonne en terme de reproduction professionnelle, celle-ci concerne beaucoup plus les fils de chefs d'entreprise se destinant à être transporteurs que les fils de chauffeurs se destinant à être chauffeurs.

Un tiers de l'ensemble de ces candidats réussissent l'examen, et d'après nos entretiens avec une trentaine d'entre eux, la moitié de ceux qui réussissent sont des femmes.

Nous avons distingué plusieurs populations :

- celle des chauffeurs au chômage qui tentent d'obtenir une ACT (Attestation de Capacité au Transport) afin d'avoir une qualification reconnue auprès des transporteurs et qui permettrait une embauche plus facile en tant que salarié ;

- celle des chauffeurs actifs mais en instance de licenciement ou qui tentent une reconversion professionnelle et qui font passer l'ACT par leur épouse, secrétaire ou comptable et souvent fille de comptable, employé ou contremaître ;

- celle des cadres du transport qui suivent "une remise à niveau", une formation interne à l'entreprise ;

- celle des parents de transporteurs, en ligne directe ou collatérale, qui ont pour projet une succession d'entreprise ;

- enfin, celle des chefs d'entreprise d'activité périphérique au transport pour compte d'autrui qui régularisent une activité de fait ou envisage d'étendre leur activité.

La division du travail au sein des petites entreprises de transport est identique à celle qui existe dans les entreprises artisanales en général ou dans les espaces domestiques populaires, la femme s'occupant de la "paperasserie", la gestion, la comptabilité, les relations avec les administrations ; l'homme ayant des activités considérées comme plus "extérieures" ou "productives". De nombreux interviews nous décrivent ces femmes transporteurs considérées par les chauffeurs salariés comme "femme du patron". Elles sont décrites comme des "tigresses", des "juments capricieuses" ou des "mamans", selon les discours.

On a remarqué les proportions importantes de chefs ou gérants d'entreprise ou fils de chefs d'entreprise. Les hommes candidats qui ne sont ni chômeurs ni chauffeurs proviennent d'un milieu technique beaucoup plus proche du transport que les femmes, c'est-à-dire d'activités professionnelles où l'usage, la gestion et l'entretien de véhicules mécaniques joue un grand rôle pour l'activité concernée.

Ce milieu technique se caractérise par les faibles diplômes des entrepreneurs, une organisation du travail basée sur la parenté : les enfants, neveux, frères et soeurs se répartissent les tâches, comme c'est le cas par exemple des négociants et des transporteurs pour compte propre du marché-gare à Lyon.

Agriculteurs-carrossiers, récupérateurs, garagistes, artisans des bâtiments et travaux publics, ces quasi-transporteurs peuvent également se caractériser par le recours à une main-d'oeuvre saisonnière "d'aides", "d'apprentis", de "copains", dont les salaires ne sont pas toujours déclarés. Les parents des candidats et notamment les gérants d'entreprise proviennent exactement des mêmes milieux sociaux.

Certaines habitudes de relations employeur/employé, vécues et observées chez les parents du candidat ou lors de ses activités antérieures à celle de transporteur se transmettent et se reproduisent bien que la réglementation soit enseignée lors des stages préparant aux ACT.

Parmi les professions des candidats, celles qui de par l'histoire économique et sociale ont traditionnellement recours à des références institutionnalisées et des réglementations appliquées en ce qui concerne les relations employeur /employé sont remarquablement absentes, telles les professions de l'industrie, celles où le rapport au salariat est codifié de longue date.

Ainsi l'on pourrait expliquer dans les petites entreprises les régulations sociales internes et les usages autour des réglementations non seulement par le contexte économique qui nécessite des variations saisonnières et quantitatives de main-d'oeuvre, mais aussi par l'actualisation lors des interactions chauffeur/transporteur, de manières de faire qui ont été observées ou vécues lors d'activités professionnelles antérieures auprès de parents ou de connaissances.

L'on sait que les anciens chauffeurs en zone rurale devenus transporteurs ou non étaient souvent logés par leur employeur, parfois jusqu'après 1970, et que dans certaines grandes entreprises lors des années 50/60, les chauffeurs étaient également logés. Pourrait-on évoquer ici des dispositions inculquées, d'habitudes ou de reproduction d'attitudes vis à vis de la réglementation ou dans la manière de gérer le personnel.

Nous avons mesuré qu'à partir des années 75, les chauffeurs restaient de moins en moins longtemps auprès du même transporteur. Un modèle "traditionnel" de relations employeur/employé est bouleversé sous l'effet des contraintes économiques. Une organisation du travail qui rappelle celle des sociétés "homogènes" ou "pré-capitalistes", étudiées par les anthropologues, est donc en mutation.

Nous considérerons alors que la flexibilité de l'emploi est simplement organisée à la suite de négociations interpersonnelles en particulier dans les petites entreprises. Les modèles de relation employeur/employé sont partagés entre chauffeurs et transporteurs et ces modèles qui font référence à la confiance, la parole donnée et l'ardeur au travail, sont intériorisés par ces partenaires qui ont mêmes origines sociales à une différence de capital près de la part de leurs parents.

Les démissions à l'amiable seraient donc le résultat d'une négociation plus que de coercitions, d'un arrangement où les partenaires ont intérêt à éviter de porter leurs conflits devant la justice.

D'un point de vue théorique, nous ne pouvons expliquer de manière satisfaisante cette organisation de la flexibilité de l'emploi uniquement par une analyse interactionniste ni uniquement par une analyse en terme de "classes sociales" ou de "conscience collective" issue des tendances marxistes et de l'école de la sociologie française (note 1). La réalité sociale de ces instabilités professionnelles est trop complexe pour se laisser réduire uniquement à l'un ou l'autre de ces trois paradigmes.

Le recours à l'anthropologie propose une autre perspective puisque l'on postule l'individu à priori intégré dans un réseau de parenté, de sociabilités locales, et que cet individu porte en lui des compétences, des savoir-faire et des qualifications "secondaires", manières de mettre en acte des opérations techniques. Certaines habitudes transmises et acquises, certains modèles de comportements se retranscrivent, d'autres sont oubliés ou transformés dès lors qu'engagé dans le milieu technique routier, le chauffeur aura à traiter avec les us et coutumes des manières de travailler, avec les dynamiques de cet espace professionnel.

L'on pourrait donc considérer que, de manière identique aux dynamiques de l'acculturation, la sélection, l'emprunt ou le rejet des traits de la culture technique routière s'opèrent par syncrétisme différencié selon les diverses populations sociales.

2° - LES CHANGEMENTS DE POPULATION

Comme la population d'apprentis-patrons, la population de chauffeurs potentiels est en train de changer. En ce qui concerne les candidats aux ACT, les promotions internes destinées aux cadres du transport deviennent moins importantes, les proportions de chauffeurs pour compte propre ou compte d'autrui, d'agriculteurs, de commerçants, d'employés, régressent alors que celle des gérants d'entreprise augmente.

En ce qui concerne les apprentis chauffeurs dans les LEP, au Régiment du Train, à l'ANPE, nous avons vu que les recrutements sociologiques étaient variables selon ces institutions. Mais selon une tendance générale, les chauffeurs proviendraient de moins en moins des milieux ruraux et de parents agriculteurs ou ouvriers au profit d'une population plus citadine.

Il est cependant délicat de pouvoir en tirer quelques suppositions quant aux formes nouvelles que revêteraient les interactions employeur /employé. Ceux qui se destinent à l'emploi de chauffeur par l'intermédiaire des formations du Régiment du Train ou des stages ANPE, après un constat d'échec dans la recherche d'emploi autour du lieu d'habitation, sont prêts à accepter de nouvelles conditions de travail qui leur paraissent à la fois difficiles et précaires.

Ils se représentent une progression dans la difficulté et la pénibilité des tâches demandées qui correspondrait à l'évolution d'un cursus professionnel commençant par le trafic régulier en zone courte pour aboutir à une trafic irrégulier en zone longue.

Les futurs chauffeurs qui ont connu des expériences professionnelles d'ouvrier et ont des parents ouvriers sont plus disponibles que les fils d'employés ou d'agriculteurs pour déménager, se délocaliser professionnellement et effectuer immédiatement le travail de chauffeur en zone longue réputé le plus difficile. Faut-il penser que la transmission des valeurs du travail ouvrier et la certitude de ses compétences techniques et relationnelles prédisposent à s'engager plus facilement dans le trafic en zone longue ?

L'étude des chauffeurs dans leurs entreprises fait apparaître une distribution sociale particulière. Cette distribution se comprend, mais pas uniquement cependant, par l'influence des bassins locaux de l'emploi. Le modèle "classique", énoncé par les transporteurs, les syndicalistes de la FNCR, les chauffeurs apprentis, selon lesquels l'apprentissage dit "à l'ancienne" commençant par un travail sur des zones courtes pour ensuite effectuer des zones longues, est réfuté.

30 - REPARTITIONS DES STABILITES ET INSTABILITES PROFESSIONNELLES ENTRE LE CHAUFFEUR ET SON EPOUSE

Nous avons décrit les profils sociologiques des chauffeurs selon des types d'entreprises dans le deuxième chapitre. On observe qu'entre les emplois effectués avant de rouler et les emplois dans le transport, les chauffeurs ne changent presque jamais de taille d'entreprise ; deuxièmement, il faudrait expliquer par l'attachement local d'origine leur rapport à l'espace, les types de distances qu'ils effectuent ; troisièmement, on assiste à une répartition des risques professionnels, des stabilités et instabilités de l'emploi, des régularités et irrégularités du travail entre le chauffeur et son épouse.

Ainsi, les chauffeurs salariés d'artisans lorsqu'ils sont d'origine rurale et intégrés localement de manière résidentielle, effectuent des distances nationales avec un travail relativement imprévisible puisqu'ils fréquentent les bureaux de frêt régionaux. Ils sont fils d'agriculteurs ou de chauffeurs, relativement diplômés. Ils se sont engagés jeunes dans le transport après quelques expériences dans les petites entreprises locales. Leur formation est liée à la mécanique et leur épouse travaille souvent dans le commerce.

Les chauffeurs salariés d'artisan originaires de l'agglomération lyonnaise ont été salariés d'artisan dans tous les domaines, bâtiment, travaux publics, manufactures. Ils ont connu de nombreux emplois, des périodes de chômage. Ils sont peu diplômés et ils effectuent un travail régulier en lignes, affrétés par les filiales de la SNCF, mais leur emploi est précaire : ils changent de transporteur tous les deux ans en moyenne. Leur épouse par contre, a un emploi stable de fonctionnaire ou assimilé, ou bien encore de cadre moyen.

Les chauffeurs salariés des filiales SNCF, donc ceux qui ont une stabilité de l'emploi relative quels que soient les types de distances effectués sont les chauffeurs qui ont connu le plus d'emplois précaires avant de rouler. Ils sont souvent "banlieusards" et originaires des banlieues et selon les filiales, ils ont trouvé des emplois d'ouvriers de l'industrie, du bâtiment, des travaux publics, du commerce... , mais ils ont en commun d'avoir des femmes diplômées, ouvrières, issues de milieux ouvriers.

Les chauffeurs qui ont pris le risque de se mettre à leur compte et qui n'ont pas fait faillite, ont presque tous, quelles que soient les distances effectuées des femmes diplômées ayant un emploi stable de fonctionnaire ou de cadre.

Les cursus professionnels ne s'expliquent pas seulement par les origines locales et les bassins de l'emploi, les continuités des rapports employeur/employé puisque les chauffeurs restent dans des entreprises de même taille, mais aussi par des négociations au sein de la famille entre l'homme et la femme : une répartition de la stabilité des situations professionnelles, un système de compensations visent à minimiser les risques de rupture dans la continuité des activités, les risques de perte d'emploi pour le couple.

La continuité des activités laborieuses est assurée, pour l'homme ou pour la femme, soit par une intégration locale, soit par un emploi stable, soit par un type de travail régulier.

Il y a bien sûr au sein de notre population, des couples ou des familles qui cumulent tous les avantages ou tous les inconvénients.

C'est dans les grands groupes de transport qu'on assisterait le plus fréquemment à une reproduction professionnelle "classique", patrilinéaire, les chauffeurs ayant des pères ouvriers de la grande industrie ou chauffeurs et des femmes salariées du commerce. Ils bénéficient de salaires plus élevés et d'une stabilité de l'emploi assurée par la taille de l'entreprise. Ils ont connu moins d'emplois sédentaires que les autres chauffeurs avant de rouler.

Parmi ceux-là, les chauffeurs spécialisés, titulaires de l'ACTPH, de même origine professionnelle et parentale, sont plus souvent propriétaires de leur logement et ont des épouses propriétaires d'un fonds de commerce.

105

A l'inverse, les chauffeurs qui ont des emplois très précaires, qui exercent les travaux les plus pénibles, qui font du régional, ont des épouses qui occupent les emplois les plus précaires et les moins bien rémunérés, quand elles ne sont pas chômeuses.

Les chauffeurs "migrants", qui n'ont pas trouvé de travail fixe dans leur ville d'origine (Massif Central, Sud de la France...), sinon des petits boulots dans le Bâtiment ou les Travaux Publics n'ont pas de diplôme. lorsqu'ils sont mariés, leurs épouses non diplômées sont chômeuses ou femmes de ménage, gardiennes d'enfants. Elles se retrouvent principalement dans les entreprises de transport qui se caractérisent par les turn-overs les plus élevés.

Si l'on excepte ces deux extrêmes, cette répartition des risques professionnels entre l'homme et la femme, l'un assurant une stabilité à l'autre, résulte bien de choix, de tactiques et d'essais calculés, guidés par une rationalité qui prend en compte les contraintes et les avantages de l'environnement social, local et économique.

4° - LA GESTION DES RISQUES AU COURS DU CURSUS PROFESSIONNEL

Il est par contre beaucoup plus délicat d'interpréter selon quelles logiques du rapport à l'espace les chauffeurs d'origine rurale font des distances nationales ; les banlieusards, des distances régionales ; les citadins, soit des distances internationales, soit des zones urbaines. L'on pourrait admettre certaines habitudes et prédispositions inculquées par les formations d'origine, les premiers rapports à l'employeur, les expériences de la sociabilité locale, les sens et représentations du travail inculqués par la parenté, qui permettent de se "lancer" loin chez les ouvriers par exemple.

L'espace urbain apparaît très ambivalent : soit on le quitte pour fréquenter les zones industrielles d'Europe, soit on y reste, cheminant chaque jour dans un arrondissement. Ces chauffeurs internationaux ou livreurs urbains, d'origine citadine, quelle que soit leur formation, ont des loisirs sportifs et cultivés.

Les chauffeurs, au cours de leur cursus professionnel, effectuent à peu près toujours le même type de distance et les variables de classes d'âges et de diplômes sont relativement indépendantes par rapport aux catégories de distances. Les chauffeurs connaissant le plus d'employeurs avant de rouler sont les chauffeurs internationaux et les livreurs urbains. Les emplois de roulants les plus instables sont effectués sur des distances urbaines et régionales, alors que les projets de reconversion déclarés sont les fait de chauffeurs sur distances longues.

La flexibilité de l'emploi des chauffeurs est cependant généralisée pour tous les types de distances, et l'analyse des classes d'âges pour chaque distance nous a montré que cette flexibilité ne s'estompe que pour les chauffeurs de plus de 45 ans (soit moins d'un quart de la population des chauffeurs). Nous avons mesuré que la précarité de l'emploi de chauffeur s'est accrue à partir des années 75/78, après le premier choc pétrolier et que les jeunes chauffeurs restent moins longtemps chez le même transporteur que leurs aînés.

Comme nous avons expliqué la distribution des chauffeurs dans les entreprises grâce à la logique professionnelle de l'épouse et du couple, essayons maintenant de comprendre les logiques d'engagement dans le métier de chauffeur par l'intermédiaire des origines parentales et des stratégies matrimoniales.

Laissons de côté la petite proportion de chauffeurs issus d'une reproduction patrilinéaire des milieux du transport ou de la grande industrie. On s'aperçoit que les chauffeurs qui ont connu le plus de séries d'échecs professionnels avant de travailler dans le transport se caractérisent par le fait qu'ils ont reçu des formations et effectué des premiers emplois identiques à ceux de leurs pères.

Ainsi se trouvent par ordre de fréquence, les fils d'ouvriers des petites manufactures rurales, de travailleurs du bâtiment en grande banlieue, de fonctionnaires en milieu rural, de chauffeurs. Au fil des emplois, ils se rapprochent du milieu technique du transport et de la mécanique. Or, au moment de leur vie où ils sont en situation d'instabilité professionnelle, ces hommes épousent en particulier des femmes issues de milieux sociaux intégrés localement comme des filles d'agriculteurs, diplômées, des filles dont les parents travaillent dans le transport. Très souvent, ces femmes ont une sécurité de l'emploi puisqu'elles sont fonctionnaires ou assimilées, employées ou cadres dans les PTT, EDF ou les institutions hospitalières situés dans des villages ou des petites villes.

La stratégie matrimoniale pour ces hommes non-intégrés professionnellement consiste donc à trouver des femmes qui leur permettent une régularité des revenus du foyer et une stabilité de sociabilité locale.

Voici donc une constatation importante : en période de précarité de l'emploi, les transmissions de savoir-faire professionnels ne s'effectuent plus par voie patrilinéaire mais par l'intermédiaire de la belle-famille, à la suite d'échecs dans les autres marchés du travail.

Sur l'ensemble de notre population, les parents de l'épouse travaillent deux fois plus souvent que les parents des chauffeurs dans le transport routier et sont deux fois plus souvent agriculteurs, milieu qui produisait patrilinéairement, il y a une génération encore, une part importante de la population des chauffeurs.

La reproduction professionnelle dans le milieu du transport routier ne peut donc, pas plus que la distribution des chauffeurs dans tel ou tel type d'activité ou d'entreprise, être considérée comme le résultat d'un déterminisme, mais comme une suite de moments interactifs, et le moment du choix matrimonial joue un grand rôle pour le cursus professionnel futur. Il convient de prendre pour unité d'analyse le couple professionnel homme/femme et non simplement la profession de l'homme comme on le fait traditionnellement en sociologie du travail.

W7

V - VERS UNE RECOMPOSITION DES GROUPES SOCIAUX ET DES MODELES PROFESSIONNELS

Reprenons nos spéculations d'ethnologue : l'industrialisation du travail est un principe d'organisation sociale et les groupes sociaux se recomposent, groupes que l'on appréhende lors d'une démarche anthropologique par leurs inscriptions dans des espaces territoriaux, culturels mais aussi dans des espaces d'activité laborieuse.

Si l'on change d'unité d'analyse, nous pouvons alors concevoir les cursus professionnels de l'homme, du chauffeur, comme tout d'abord le choc de dispositions incorporées patrilinéairement, placées dans un marché du travail qui ne permet pas aux savoir-faire et aux modèles professionnels transmis de se révéler ou de s'actualiser.

Cette instabilité pressentie par l'homme qui ne trouve pas de travail stable contribuerait à choisir une épouse qui puisse garantir une stabilité, soit en terme d'inscription dans un réseau de sociabilité locale, soit en terme de régularité de revenus. Le choix matrimonial est donc guidé par une rationalité qui permet de recomposer des systèmes d'habitudes.

L'espace professionnel routier, si l'on excepte les minimales reproductions patrilinéaires, oblige donc le chauffeur à une recomposition de ses aptitudes et de ses représentations du travail, des modèles culturels de l'argent, des risques corporels et financiers ainsi que des représentations du hasard.

Ces modèles, peu ou prou, adoptés par l'homme selon des variantes d'âges, de formations scolaires et de milieux sociaux d'origine, se trouvent contrebalancés par la situation professionnelle et position locale de l'épouse. L'espace routier contribue à rétablir des modèles "culturels traditionnels" masculin/feminin tels qu'ils ont été décrits dans les milieux ouvriers il y a une trentaine d'années ou encore dans les sociétés méditerranéennes (noté 2).

Mais on ne doit pas considérer ces juxtapositions ou ces intrications de modèles comme générateurs de dispositions définitives, puisque le milieu du transport routier est pour une majorité de chauffeurs une période d'activité professionnelle, de durée variable, de trois à quinze ans, au cours d'une vie de travail, avant de se reconverter.

Les chauffeurs, chômeurs, demandeurs de reconversions professionnelles déclarés à l'ANPE dans le département du Rhône, seraient à 68 % des livreurs urbains, 27 % des chauffeurs régionaux et 5 % des chauffeurs nationaux ou internationaux. Ceci laisse penser une plus grande adoption et prégnance des modèles culturels du transport routier et des organisations parentales et locales correspondantes chez les chauffeurs en zone longue. (Des recueils de données quantitatives plus précis sont en cours).

Voilà qui devrait faire penser le concept d'habitus (si l'on tient absolument à l'utiliser) comme une structure profonde au sens de CHOMSKY (note 3) : structure capable de générer par des systèmes de transformations, des dispositions qui permettent d'adopter des modèles culturels variables par confrontation entre un champ professionnel connu au cours des expériences et la rationalité d'un acteur qui hérite de valeurs sociales éventuellement différentes des valeurs que produisent l'espace professionnel.

Le chauffeur en certaines situations joue sont adhésion aux valeurs professionnelles tout en prenant des distances de manière implicite ou explicite avec les normes de ce milieu. Il affirme ainsi son individualité, son refus, sa non-adhésion relative vis à vis des groupes de référence. Il affirme son indépendance en quittant son employeur de manière impromptue, à la suite d'un désaccord, d'une dispute qui n'entraîneraient pas forcément un licenciement.

Ce rapport n'a pas mis en relation les tendances statistiques observées avec une cinquantaine d'interviews de chauffeurs, d'épouses de chauffeurs, de transporteurs, ainsi qu'avec les observations directes concernant les rapports des chauffeurs entre eux et des chauffeurs par rapport à leur milieu technique et espace résidentiel. Un prochain écrit, disponible fin 1989, fera la synthèse de l'ensemble de cette recherche débutée en 1983.

Si toutefois nous retravaillons notre hypothèse générale de l'espace professionnel routier comme processus de recomposition des groupes sociaux, nous devons enquêter quantitativement et qualitativement auprès des chauffeurs reconvertis.

Nous serons alors, encore une fois, confronté au problème des inculcations culturelles du travail et des jugements des acteurs concernant leurs situations et perspectives dans le marché du travail routier.

Nous avons maintes fois relevé au cours d'interviews que les idéologies professionnelles des chauffeurs s'expliquaient plus souvent par leurs origines sociales et leurs expériences de travail sédentaire que par le type de trafic régulier ou irrégulier, les types de distances ou la sécurité "objective" de leur emploi de chauffeur.

Nous avons également observé qu'une négociation familiale et une nouvelle répartition des rôles féminin et masculin dans les domaines domestique et financier motivaient l'engagement du chauffeur dans tel ou tel type d'activité.

Il s'agirait maintenant de savoir quelles sont les parts respectives des influences des formations professionnelles et domaines de compétences du chauffeur, des situations professionnelles et inscription résidentielle de son épouse lors des reconversions professionnelles. Il s'agirait aussi de savoir ce que deviennent les enfants.

NOTES DE LA CONCLUSION

(1) - P. TRIPIER, Approches sociologiques du marché du travail : Essai de sociologie de la sociologie, Thèse d'Etat Paris VII, 1984

(2) - Maintes études à propos des cultures ouvrières, voir notamment "Les cultures populaires", colloque SEF/SSF 1983, université de Nantes.

Et aussi, J. PITT RIVERS, "Anthropologie de l'honneur, la mésaventure de Sichem", Le Sycomore, 1983.

(3) - N. CHOMSKY, dialogues Mitsou Ronat, Flammarion, 1977.

DATES REPERES DE L'HISTOIRE DU TRANSPORT ROUTIER

1933 - Création de la FNTF

Le Transport Routier s'affirme un concurrent de plus en plus redouté du rail. On parle de protection des chemins de fer. Devant cette menace les organisations professionnelles du transport routier de plusieurs départements se regroupent et créent la Fédération Nationale des Transports Français (FNTF).

1940 - Création du COTR et des GDTR

Les syndicats professionnels disparaissent. Le 15 octobre est créé le Comité d'Organisation du Transport Routier et les Groupements Départementaux du Transport Routier, chargés de l'organisation en temps de guerre.

1941/44

Seules organisations ayant procédé à des élections en cette période troublée, le COTR et les GDTR répartissent officiellement le carburant, les pneumatiques, le frêt, etc...

1945 - A la Libération, les syndicats professionnels renaissent. Le 11 janvier, naissance de la Fédération Nationale des Transports Routiers, fusion de l'UNTR et de la FNTF.

1945/47 - Transport Routier, reconstruction du pays.

Grâce au parc des véhicules sauvés de l'occupation, le transport routier prend son second essor. Le réseau ferré est en partie détruit.

1948 - 13 tonnes à l'essieu .

1949 - La coordination d'après-guerre. Création du carnet TIR. La loi du 5 juillet et le décret du 14 novembre jettent les bases d'une nouvelle coordination des transports fondée sur la liberté de choix de l'utilisateur, l'égalité de traitement entre modes de transports, le moindre coût économique pour la nation.

Une réglementation des conditions de travail est instaurée par décret. Dans le domaine international, création du carnet TIR.

1951 - Création du fonds d'investissement routier. Première semaine Internationale du Car.

1953 - Transports de remplacement.

La France est paralysée pendant 26 jours par des grèves de chemin de fer. La FNTF organise des transports de remplacement. Conflits très durs et grèves de chauffeurs en région Rhône-Alpes.

ANNEXE N° 1 (suite)

1957 - Créa tion de l'AFT

La FNTR concourt à la création de l'Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT).

1961 - Création des GPR et du CNR (Comité National Routier) chargés d'élaborer la TRO.

1963 - Banalisation des licences.

1965 - Création des ATIE

Les transporteurs ont un accès plus facile au trafic international de marchandises.

1967 - Attestation de capacité

Accès qualitatif et quantitatif à la profession devient règlementé

1969 - Règlement social européen

sur les temps de conduite et de repos.

1970 - Péages

Les sociétés d'autoroutes offrent les premiers tarifs d'abonnement poids lourd.

1971 - Relèvement des vitesses maximales de 60 à 80 km/H.

Le poids total en charge des véhicules de marchandises est porté de 35 à 38 tonnes.

1974 - Dernière manifestation de salariés d'ampleur nationale, barrages routiers à l'initiative des chauffeurs salariés.

1975 - Social : circulaire CAVAILLE

qui assouplit le contrôle du règlement social communautaire.

1978/79 - Le desserrement du "carcan contingentaire".

La politique des transports devient plus libérale : 6500 nouvelles licences de zone longue sont réparties aux entreprises de transport.

1982 - Déductibilité de la TVA sur le gazole

La TVA sur la gazole devient enfin déductible... progressivement à hauteur de 50 % de son montant.

1984 - Barrages routiers d'ampleur nationale à l'initiative de la FNTR et de l'UNOSTRA

NIVEAU DE FORMATION DES CONDUCTEURS
ROUTIERS ET GRANDS ROUTIERS

Recensement 1982
INSEE

	Ensemble des 2 sexes	MASCULIN	FEMININ
AUCUN Diplôme ou CEP	243 940 74,8%	243 260 74,9%	680 65%
BEPC	9 480	9 460 2,9%	20 1,9%
CAP/BEP	65 320	65 040 20%	280 26,9%
BAC/BP	6 480	6 420	60 5,7%
BAC + 2	420	420	0
Diplôme supérieur	100	100	0
ENSEMBLE	325 740	324 700	1 040

NIVEAU DE FORMATION DES TRANSPORTEURS ROUTIERS
(entreprise artisanale de 0 à 9 salariés)

Source INSEE

		%
AUCUN Diplôme ou CEP	15 180	59,6%
BEPC	1 400	5%
CAP/BEP	6 320	24,8%
BAC ou BP	2 260	10%
BAC + 2	120	
Diplôme supérieur	180	
ENSEMBLE	25 460	

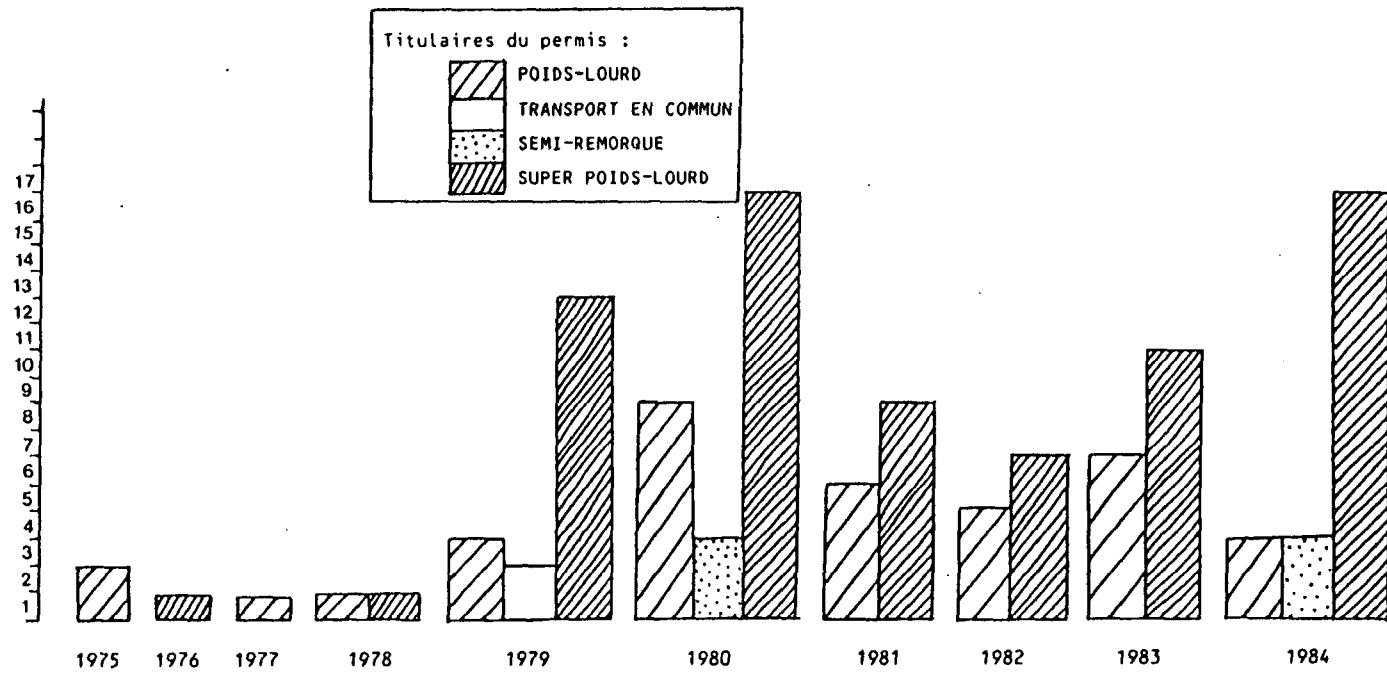
METIERS DES CHAUFFEURS DU 505ème R.T. qui convertissent leur
 PERMIS MILITAIRE C1 EN PERMIS CIVIL

ANNEES →	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	TOTAL	POURCENTAGES
METIERS ↓												
A	2	1	1	2	17	27	13	10	16	22	111	30.8 %
B		1	1	8	8	18	6	9	20	30	101	28 %
C			1	1	1	5	2	3	2	4	19	0.5 %
D		1		1	3	6	3	2	2	3	21	0.5 %
E				3	1	6	4	3	4	6	27	0.7 %
F	1	2	1	2	3	8	3	3	4	3	30	0.8 %
G	2	1	1	2	3	5	1	2	2	2	21	0.5 %
H							1	2		7	10	0.2 %
I					1	1	1		1	16	20	0.5 %
TOTAL	5	6	5	19	37	76	34	34	51	93	360	100 %

} 58.8 %

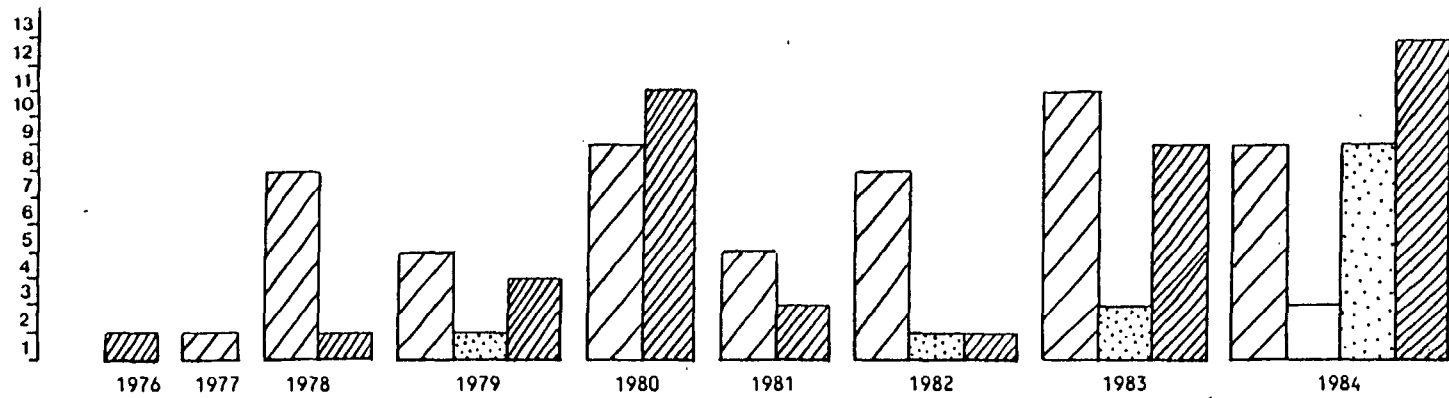
414

115

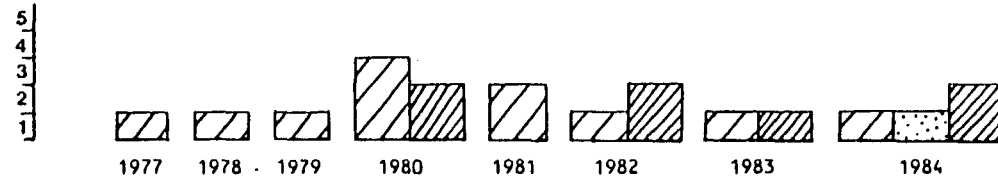


CATEGORIES SOCIALES DES APPELES DU 505EME REGIMENT DU TRAIN

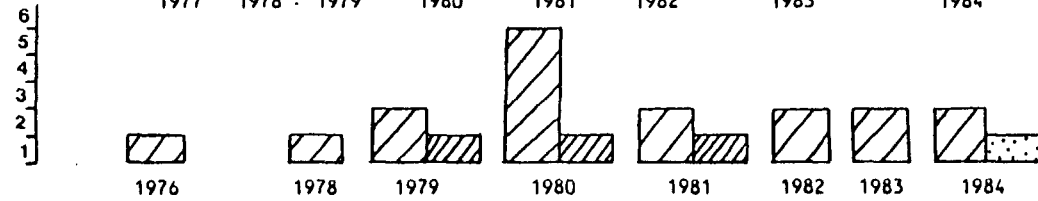
Graphique A - Professions exercées avant le service militaire :
livreur, mécanicien, carrossier, chauffeur



Graphique B : (en haut)
ouvriers, manutention, ma-
çon, magasinier, monteur,
fraiseur, tourneur,
électricien,...

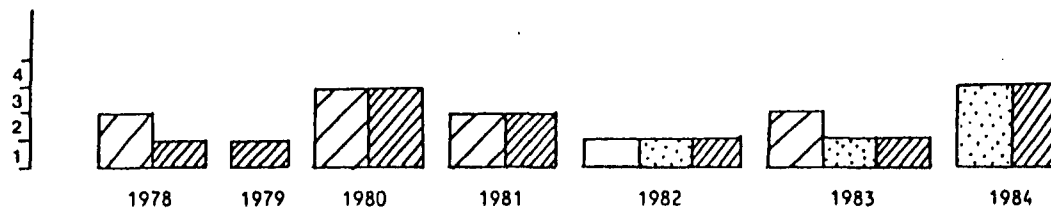


Graphique C : (ci-contre,
au milieu)
artisans, souffleur, mou-
leur, menuisier, vitrier,
plombier, serrurier, scul-
pteur...

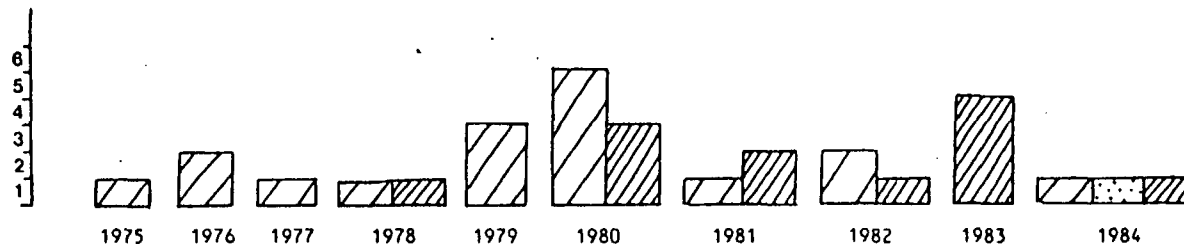


Graphique D : Commerce ; vendeur, cuisinière, maraîcher,
boucher, serveur restaurant...

117



Graphique E

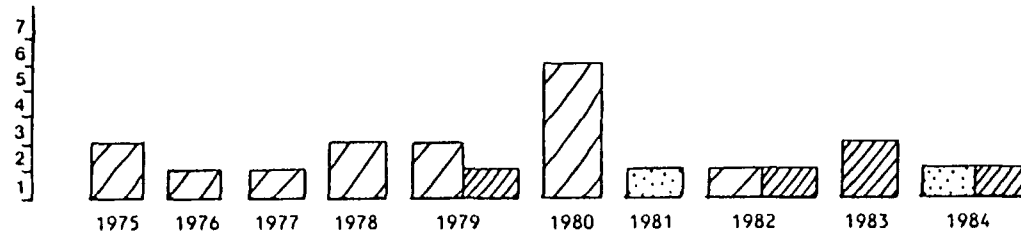


Graphique F

Graphique E : agriculture ; bûcheron, horticulteur...

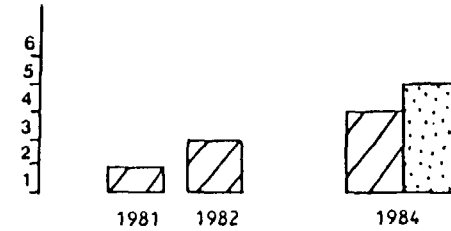
Graphique F : employés ; cantonnier, agent SNCF, EDF, aide-familial, gardien...

118

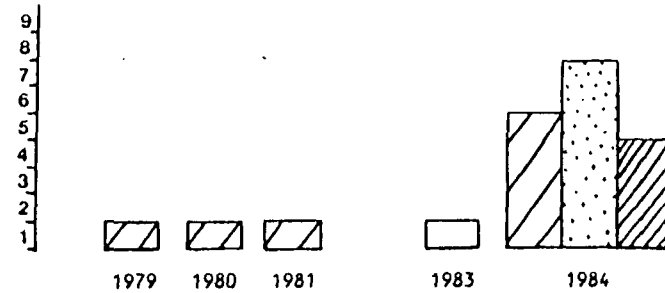


Graphique G : (en haut)
techniciens ; contremaître, dessinateur, comptable, programmeur, régleur, cadre moyen...

Graphique H : (au milieu)
Etudiants



Graphique I : (en bas)
emplois inconnus, imprécis, précaires, chômeurs



ORIGINES SOCIALES COMPAREES ENTRE LES ELEVES DES LEP DE
BRON, ST CHAMOND et LES STAGIAIRES ANPE

Profession des parents	Bron	St Chamond	ANPE
A1	18.4 .	10.8	13.5
A2	6.5	4.5	1.9
A3	11.9	7.0	18.9
A TOTAL	<u>36.9</u>	<u>22.5</u>	<u>34.4</u>
B1	6.5	8.0	
B2	10.8	1.8	
B TOTAL	<u>17.3</u>	<u>10.0</u>	<u>19.3</u>
C	7.6	5.4	4.5
D	6.5	9.0	5.9
E	2.1	1.0	10.3
F TOTAL	<u>16.3</u>	<u>10.0</u>	<u>10.5</u>
G	9.7	5.4	7.9
I	3.2	4.5	6.8
	N = 92	N = 111.	N = 569

(code des lettres A1, A2, etc... voir graphiques I et II)

ORIGINES SOCIALES DES STAGIAIRES ANPE DE 1970 A 1987

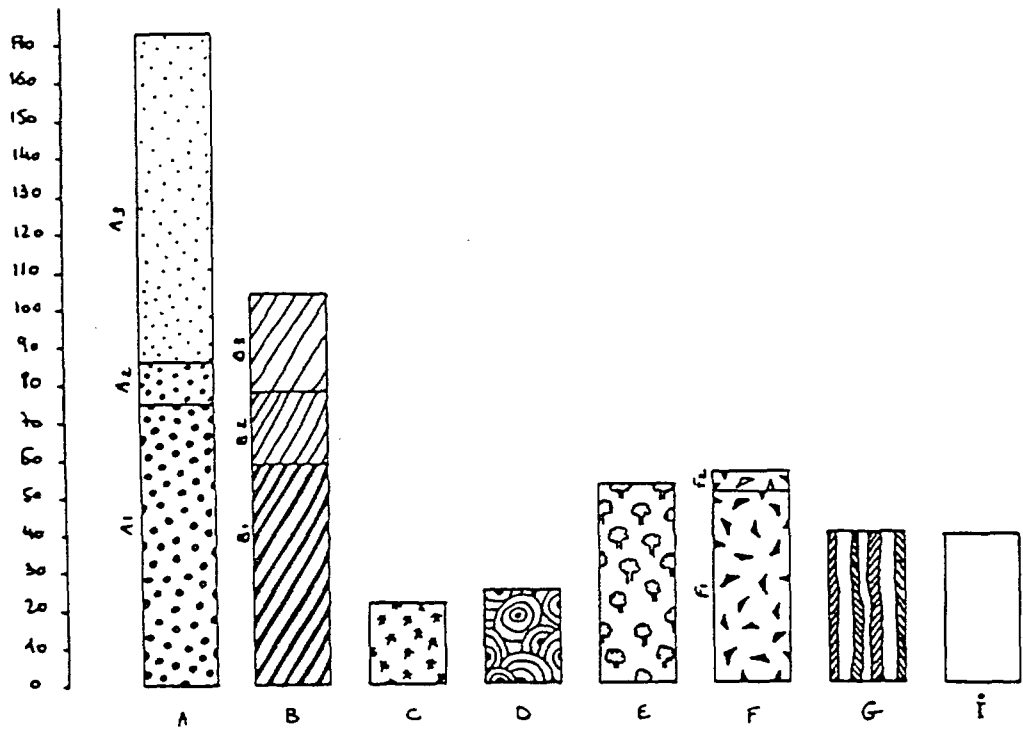
Années promotions PROMOSIONS PARENTS	70.71 71.72		72/73 2 PROMOS		73.74	74.75	75.76	76.77	77.78	78.79	79.80	80/81 2 PROMOS		81/82 2 PROMOS		82.83	83.84	84.85	85.86	86/87	T	%
	A1	4		2	4	1	2	5	10	5	3	6	8	8	3		5	3	4	2	2	77
A2			1	1	1		1	1					2	1	1	1	1				11	1,9
A3	4		5	3	3	7	7	5	6	9	7	7	9	3		6	3	3		21	108	18,9
TOTAL A	8		8	8	5	9	13	16	11	12	13	15	19	7	1	12	7	7	2	23	196	34,4
B1	3			5	6	2	3	4	2	6	1	3	4	3		7	5	4	1	4	63	11
B2	6					1		1	1	1		2		1	6						19	3,3
B3	1		1	1	2	1	1	3		4	3	1	1			3	1	1	2	2	28	4,9
TOTAL B	10		1	6	8	4	4	8	3	11	4	6	5	4	6	10	6	5	3	6	110	19,3
C			1	1	3			2		2	1		1	2	2	4	2		1	4	26	4,5
D			2	1		2	1	2	2	2	1	2	3	5			1	1		9	34	5,9
E	1		2	3	4	3	3	2	6	4	5	4	3	8		4	1			6	59	10,3
F1	4		2	2	2	4	1	3	2	3	3	5	7	3	1	2	6	1		4	55	9,6
F2			1			1								2					1		5	0,8
TOTAL F	4		3	2	2	5	1	3	2	3	3	5	7	5	1	2	6	1	1	4	60	10,5
G	1		3		1	1	3	1	3	3	4	4	4	5		2	4	1		5	45	7,9
H																						
I	1		1	2	1	2	3	1	1	5	1	1	2	2	4	2	5	1	4		39	6,8
AUTRES...						1					3	3		1				1	1			
TOTAL	25		21	23	24	26	28	35	28	42	32	37	44	38	14	36	32	16	11	57	569	100

120

GRAPHIQUE EN BATON
 ORIGINES SOCIALES DES STAGIAIRES ANPE DE 1970 A 1987

(valeurs absolues)
 Total des individus = 512

se référer aux grilles de codage

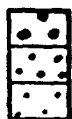


CODAGE

PRECISIONS SUR LES PROFESSIONS RENCONTREES DANS LES DIVERSES CATEGORIES

- A livreur, mécanicien, carrossier, chauffeur
- B ouvrier, manutention, maçon, magasinier, monteur, fraiseur, tourneur, electricien
- C artisan, souffleur, mouleur, menuisier, vitrier, plombier, serrurier, sculpteur
- D commerçant, vendeur, cuisinière, maraîcher, boucher, serveur restaurant
- E agriculteur, bucheron, horticulteur, scieur
- F employé, cantonnier, agent SNCF, EDF, aide-familial, gardien
- G technicien, contremaître, dessinateur, comptable, programmeur, réglleur, cadre moyen
- H étudiant
- I emploi inconnu, imprécis, précaire, chômage

LEGENDE



- A1 - Ouvriers du transport, chauffeurs
A 2 - Caristes, carrossiers, éboueurs
A 3 - Transporteurs



- B 1 - Ouvriers d'usine, O.S.
B 2 - Magasiniers
B 3 - Contremaîtres, chefs de chantier



- C - Artisans, ouvriers d'art + forains



- D - Métiers du commerce, employés,
V.R.P., délégués comm.



- E - Agriculture



- F 1 - Employés, mairie, ...
F 2 - Gendarmes, policiers



- G - Cadres moyens et supérieurs, techniciens



- H - Etudiants



- I - Retraités, chômeurs, ...

STAGIAIRES ANPE - CODAGE

I - PROFESSIONS des PARENTS par ANNÉE de PROMOTION des Stagiaires
du LEP de ST CHAMOND (stages ANPE)
en valeurs absolues

(*) Classement des Professions
A, B, C, D...
se reporter à la légende

(*) Code des Années

1	70/71
2	71/72
3	72/73
4	73/74
5	74/75
6	75/76
7	76/77
8	77/78
9	78/79
10	79/80
11	80/81
12	81/82
13	82/83
14	83/84
15	84/85
16	85/86

(*)

2 bâtons =

2 PROMOTIONS



1 bâton =

1 PROMOTION



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

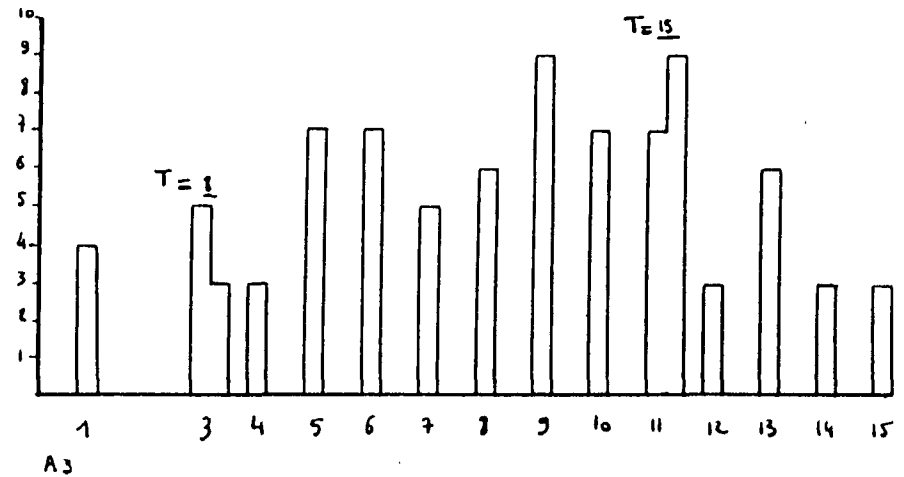
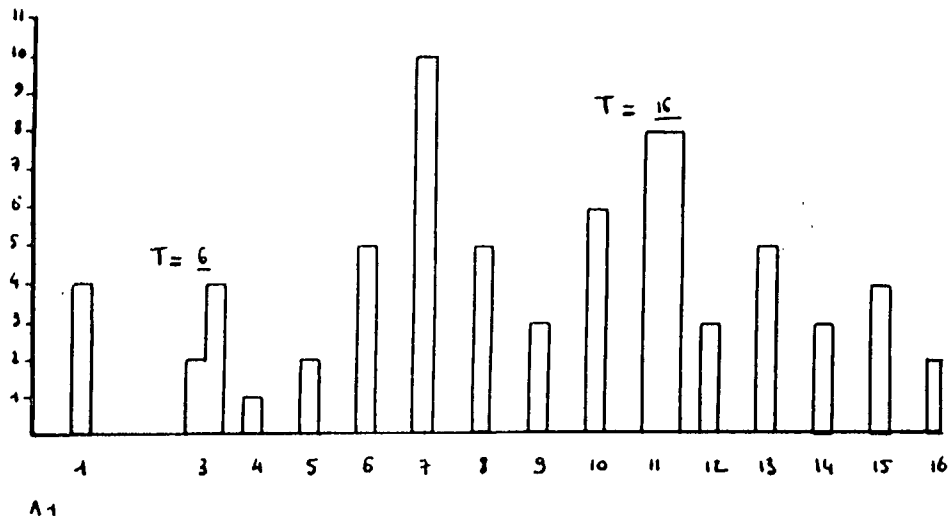
12

13

14

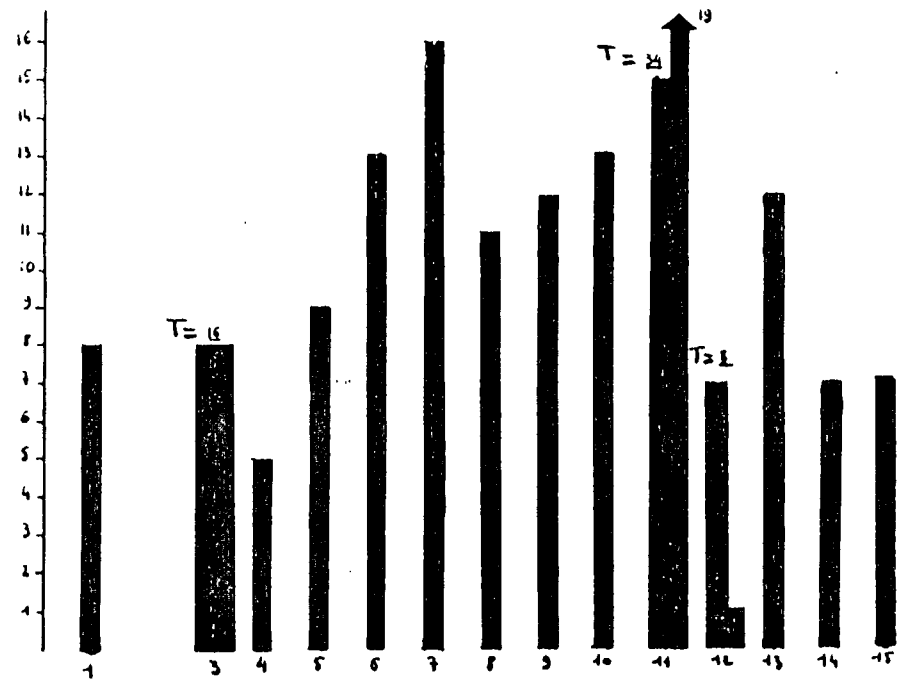
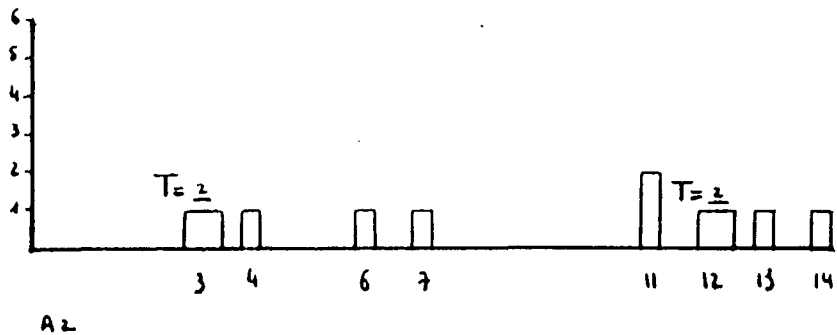
15

16



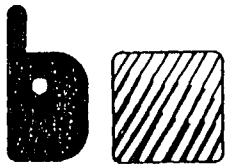
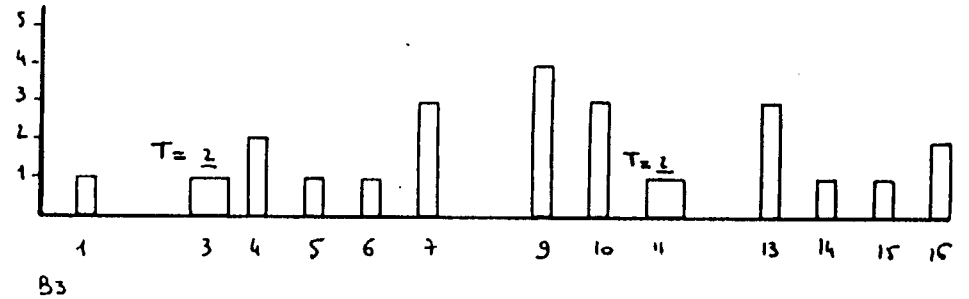
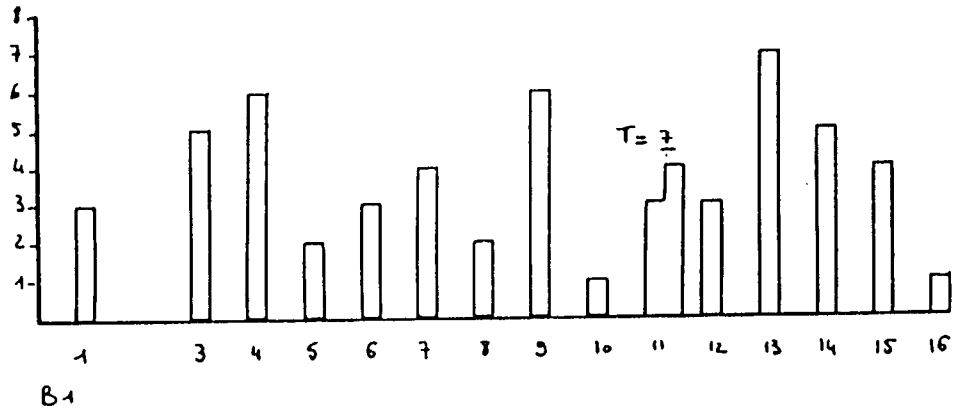
STAGIAIRES ANPE (1)
se référer à la grille de codage

* Deux promotions dans une année sont indiquées
outre dans le graphique par deux colonnes accolées,
par : $T = \underline{n}$

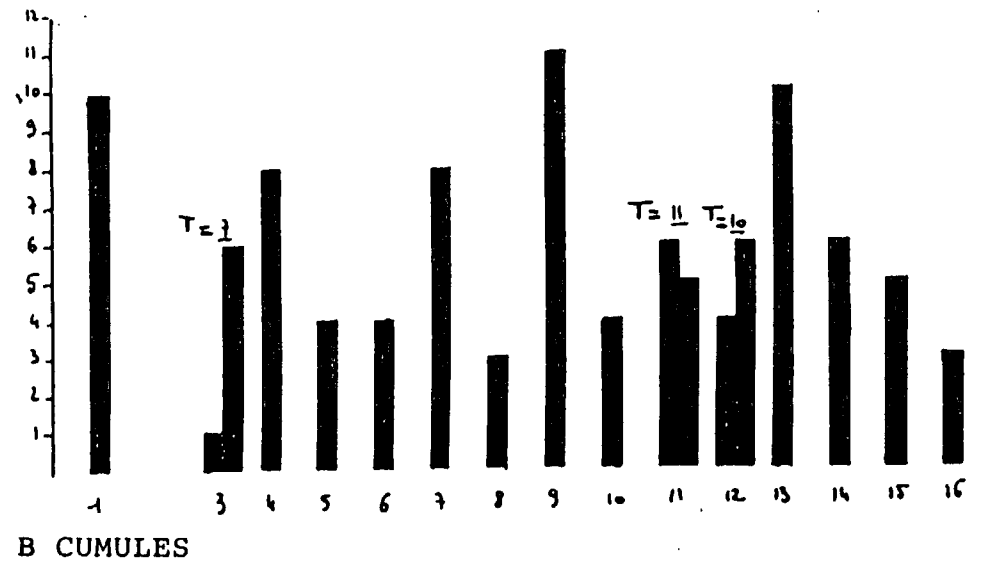
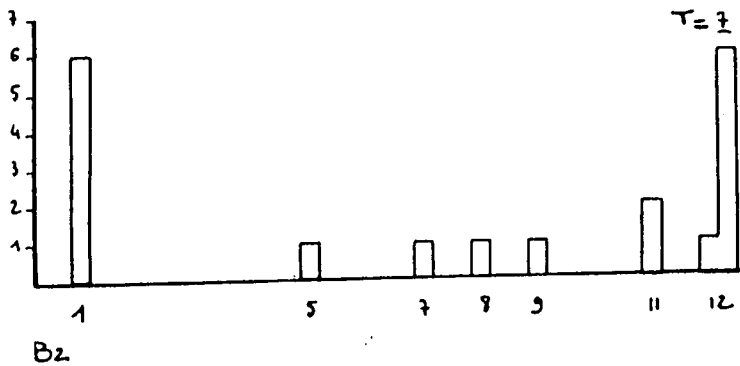


A CUMULÉ

124



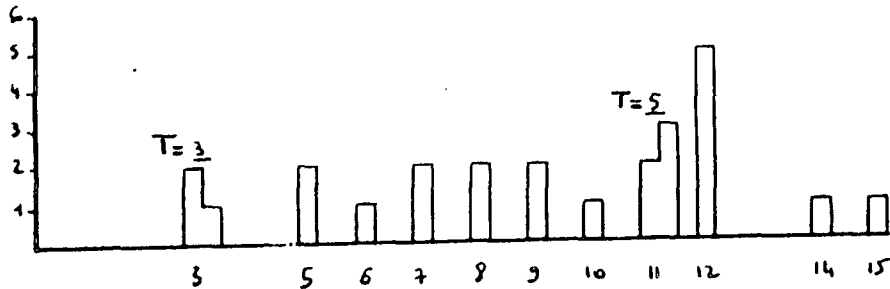
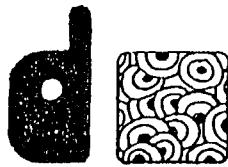
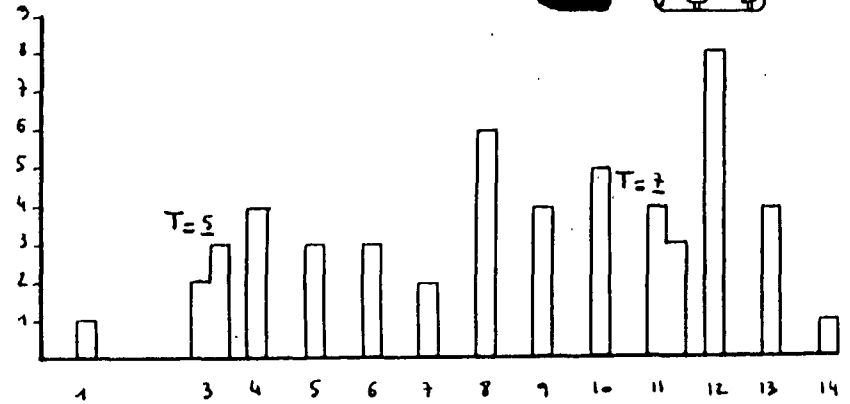
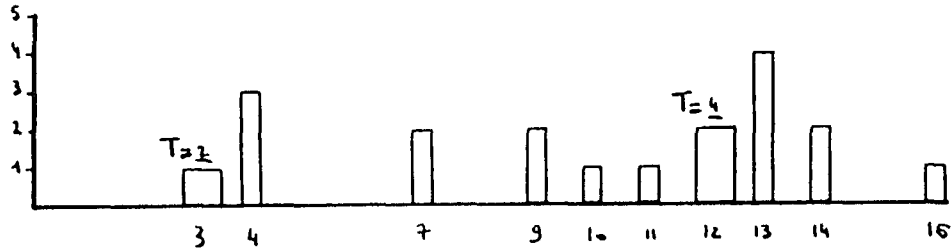
STAGIAIRES ANPE (2)
se référer à la grille de codage



125

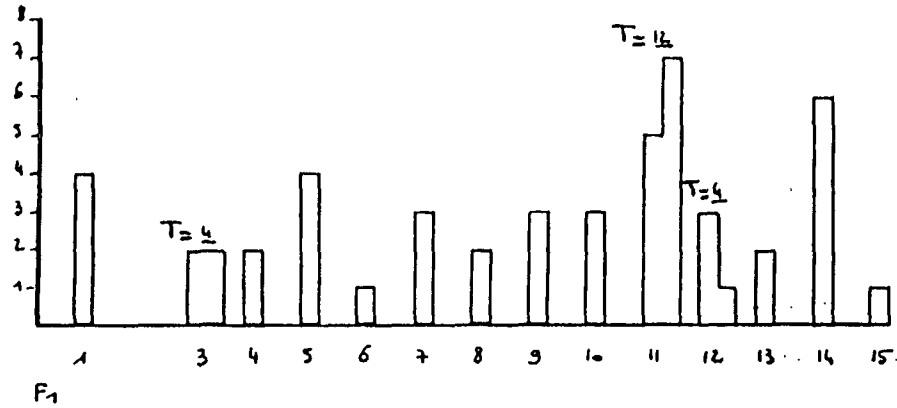


STAGIAIRES ANPE (3)
se référer à la grille de codage

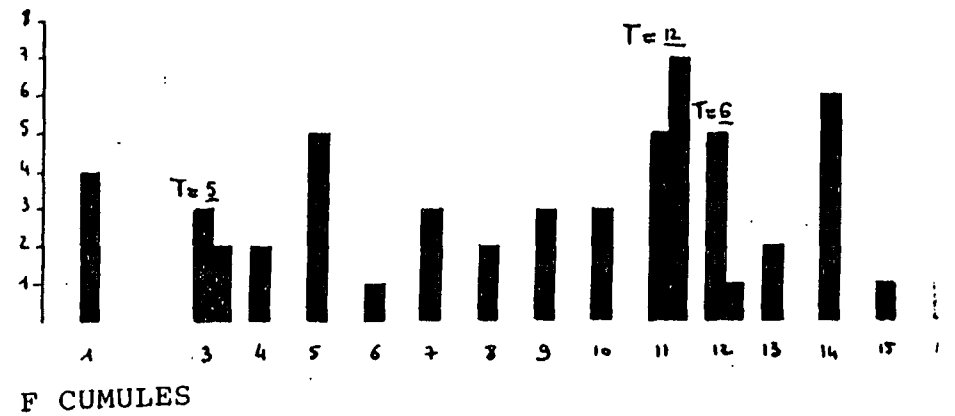


126

f

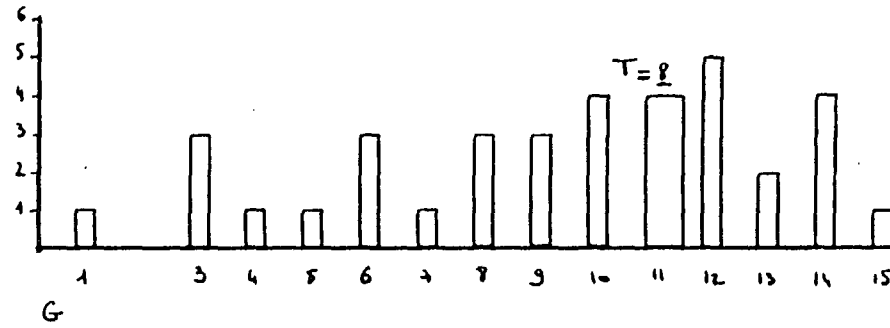
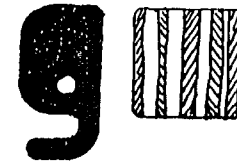


STAGIAIRES ANPE (4)
se référer à la grille de codage

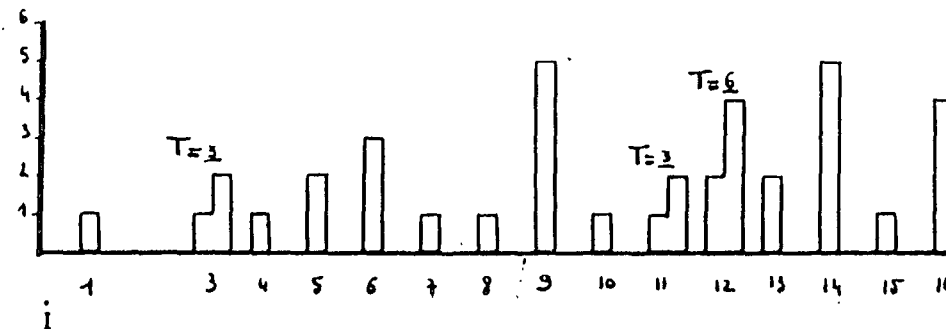
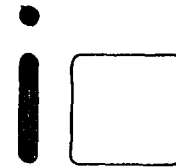


127

128

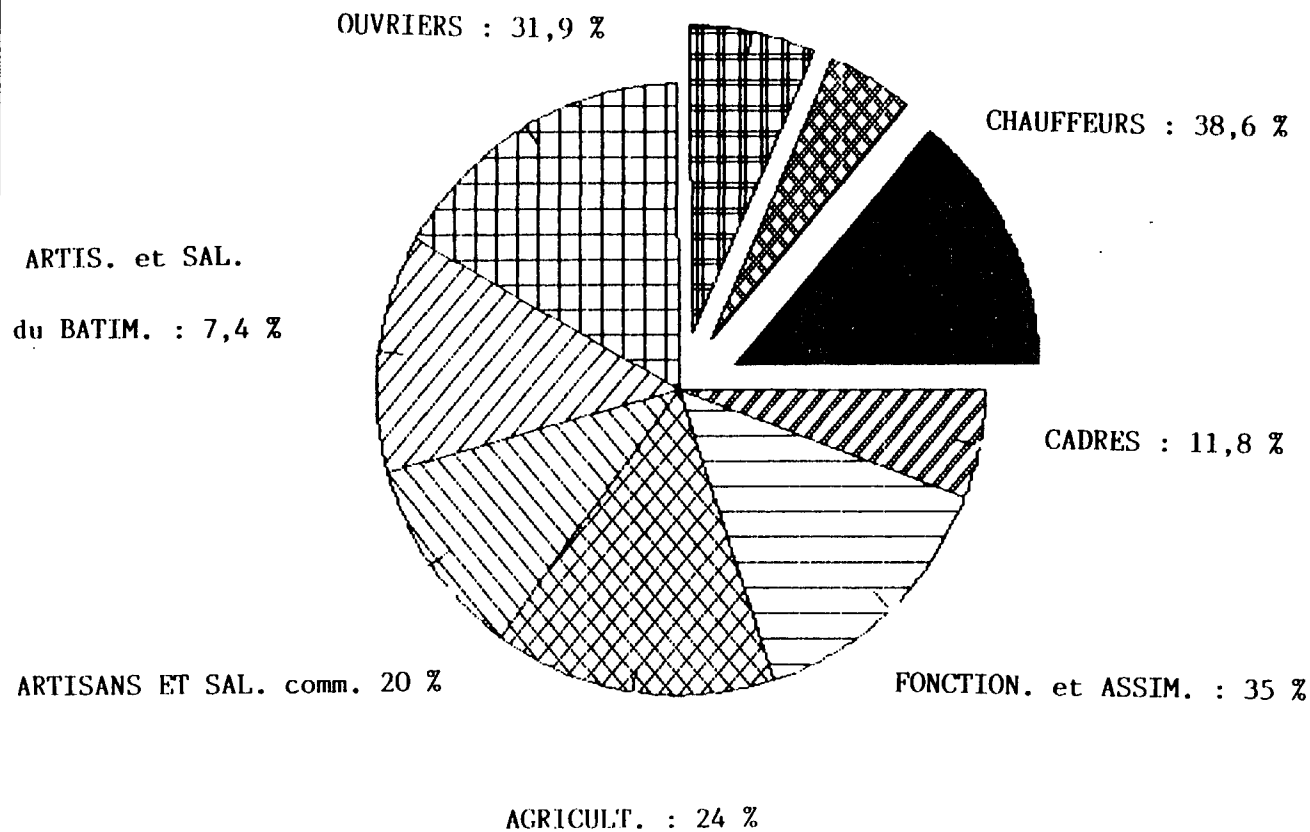


STAGIAIRES ANPE (5)
se référer à la grille de codage



PROFESSION DU PERE DU CHAUFFEUR

TAUX D'ENDOGAMIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DES FILS



- Chauffeur CA CP
- ▣ Transporteur CA
- ▣ Quasi Transp
- ▣ Ouvrier industr
- ▣ Art ou Sal bati
- ▣ Art ou Sal comm
- ▣ Agriculteur
- ▣ Fonctionnaire
- ▣ Cadre moy et sup

N = 500

PROFESSION AVANT D'ETRE CHAUFFEUR CHEZ LE 1ER EMPLOYEUR

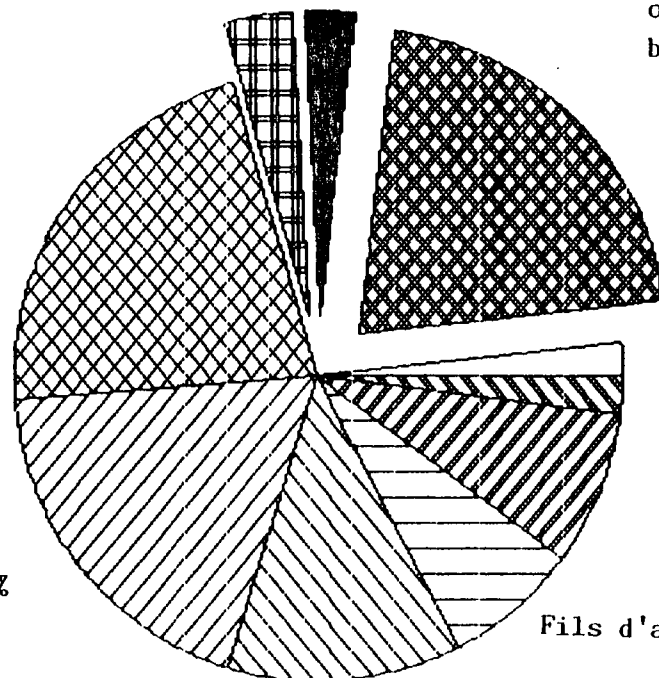
FILIATION PROFESSIONNELLE
PATRILINEAIRE

ouvriers : 31,6 %
 commerc. : 21,6 %
 agricult. : 17,3 %
 chauffeurs : 18,8 %
 bâtiment : 11,1 %

Fils de :
 bâtiment : 27,3 %
 chauffeurs : 18,8 %
 ouvriers : 8,8 %

Fils de :
 commerce : 18,8 %
 agricult. : 9,6 %

Fils de
 chauffeurs : 20,8 %
 commerc. : 18,9 %
 agricult. : 11,5 %
 ouvriers : 10,5 %
 bâtiment : 18,5 %



CADRES / 10%

Fils d'agricult. : 17,3 %

- Intérimaires
- Ouv transp^{et} quasi
- Chauff. non route
- Magasiniers
- Ouv. indust.
- Art. sal. batim
- Art. sal. comm.
- Agricult
- Fonction & emp
- cadres

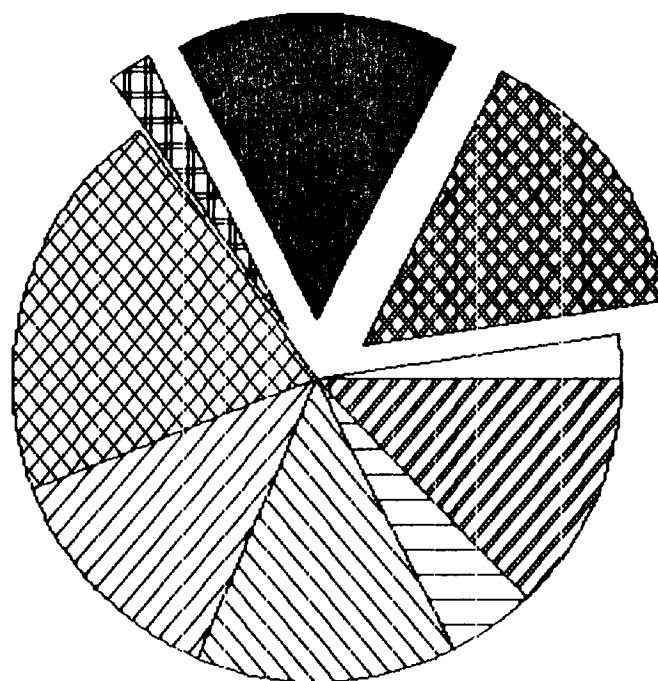
70 % des chauffeurs exercent un emploi
sédentaire avant de rouler

N = 350

130

PROFESSION AVANT D'ETRE CHAUFFEUR CHEZ LE DERNIER EMPLOYEUR

30 % des emplois : entrep. de
1 à 9 salariés
35 % des emplois : entrepr. de
10 à 49 salariés



- Intérimaires
- Ouv. transp^{et} quasi
- Chauff. non route
- Magasiniers
- Ouv. indust.
- Art. sal. batim
- Art. sal. comm.
- Agricult
- Fonction & emp

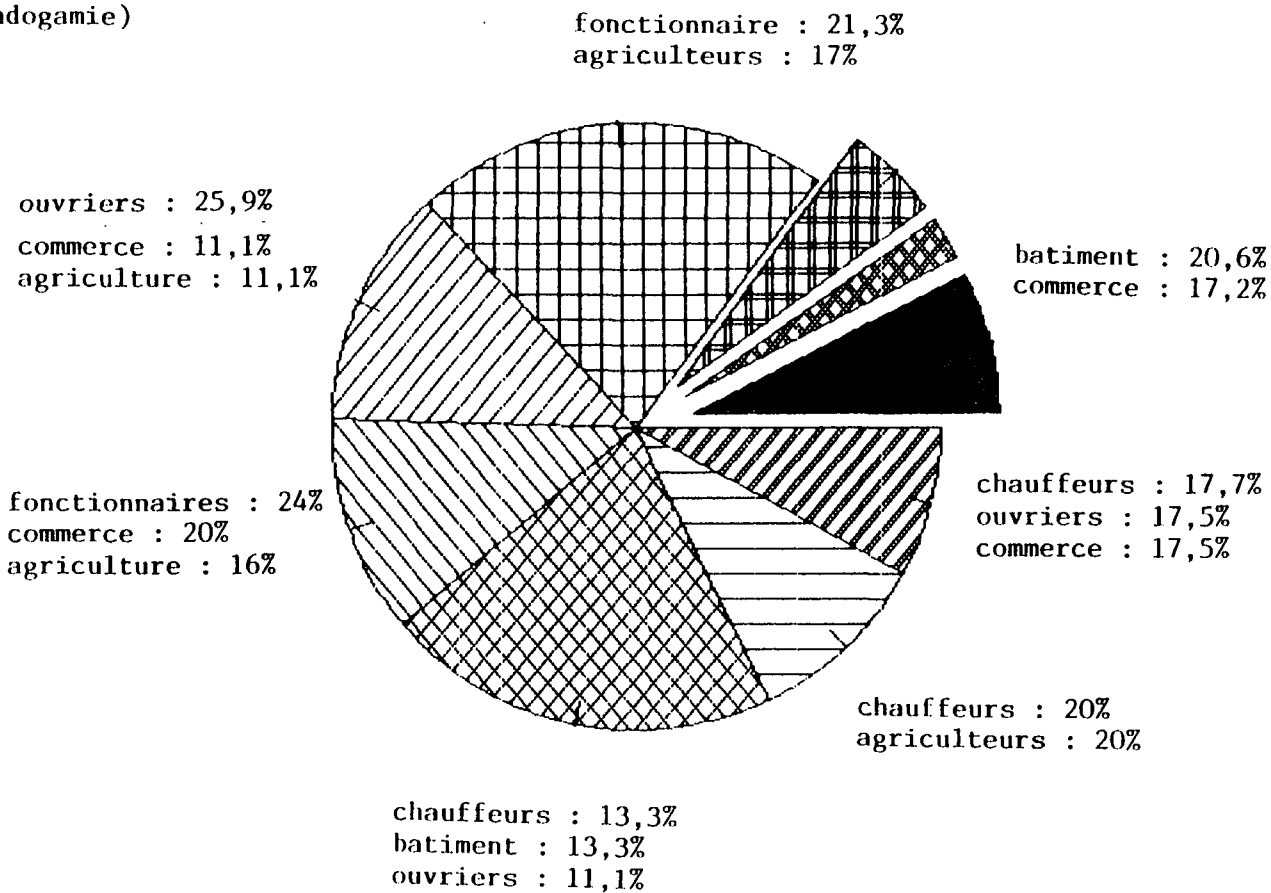
Ce sont des fils de
prof. du bâtiment, du commerce,
d'ouvriers, de fonctionnaires

20% des chauffeurs ont eu au moins
deux emplois sédentaires avant de rouler

N = 100

PROFESSION DU PERE DE LA COMPAGNE DU CHAUFFEUR

Origines socio-professionnelles
du chauffeur par ordre de
fréquence d'alliance (hors
endogamie)

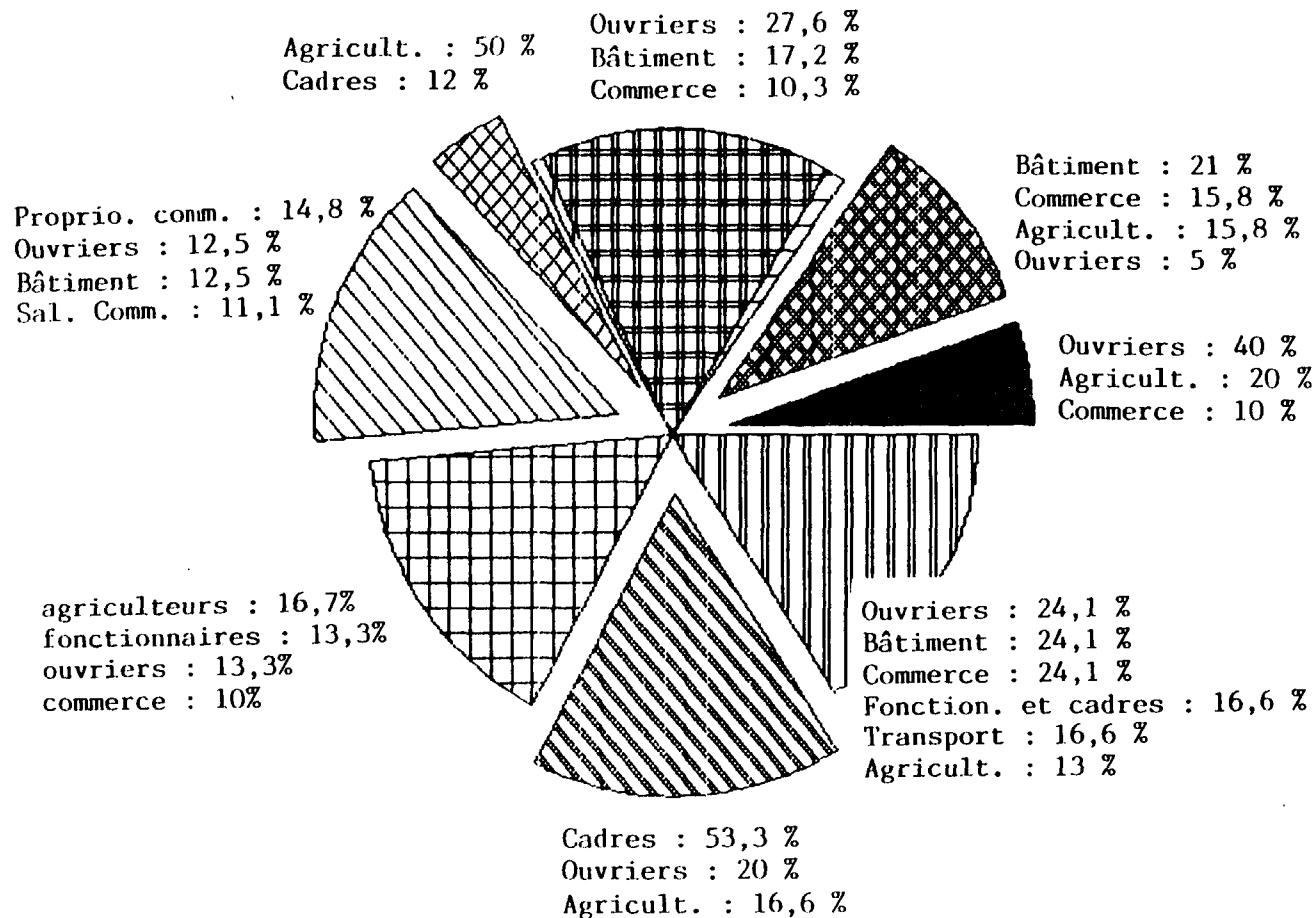


- Chauffeur CA CP
- ▣ Transporteur CA
- ▣ Quasi Transp
- ▣ Ouvrier industr
- ▣ Art ou Sal bati
- ▣ Art ou Sal comm
- ▣ Agriculteur
- ▣ Fonctionnaire
- ▣ Cadre moy et sup

N = 300 (non réponses)

PROFESSION DE LA COMPAGNE DU CHAUFFEUR

PARENTS DES COMPAGNES



- INTERIM CHOMAGE
- ▣ F.MENAGE.G.ENF
- ▢ EMP TRANSPORT
- ▣ OUVRIERE INDUST
- ▢ AGRICULTRICE
- ▣ COMMERCANTE
- ▣ EMP COMMERCE
- ▣ FONCTIO et assimilees
- ▣ CADRE MOY et Sup
- ▣ SECRETAIRE,COMP

La moitié des compagnes travaillent

N = 250