

PREDIT
groupe emploi-veille sociale
IPT IFRET OGC
avec la collaboration de l'UNOSTRA

octobre 98

**recherche sur le processus de réinsertion sociale
dans le transport
routier**

Gaston Bessay- IPT-OGC, vice président du Conseil national des transports
avec le concours de Patrice Gaudineau- DESS-gestion des ressources humaines-Université de Tours

sommaire

- 1- présentation de la recherche**
- 2- problématisation de la question**
- 3- démarche et difficultés méthodologiques**
- 4- résultats globaux agrégés de l'enquête**
- 5- analyse de la synthèse de l'enquête**
- 6- recadrage théorique de l'enquête**
- 7- tableaux détaillés de l'enquête**
- 8- essai de typologie**
- 9- démarche d'analyse théorique du processus d'exclusion**
- 10- recommandations pour l'insertion**

1-présentation de la recherche

Thème de la recherche:

Il s'agit d'étudier le rôle du transport routier en tant que moyen de réinsertion pour des salariés en situation d'exclusion sociale.

problématique:

Le transport est un secteur créateur d'emplois, plus de 120 000 en 20 ans (transport physique et activités annexes). Il continue d'en créer et de ce fait constitue un lieu d'accueil privilégié pour les travailleurs en recherche d'emploi. C'est l'un des rares secteurs qui peut escompter une forte croissance de ses effectifs pour les 20 années qui viennent. Quantitativement le transport routier participe donc à l'insertion du fait de sa capacité à absorber chaque année de nouvelles populations, jeunes ou moins jeunes. Ce qui est également intéressant, c'est que le transport routier, en tout cas jusqu'à maintenant, est d'un accès facile. Le plus souvent, il suffit d'un permis de conduire pour entrer dans la profession ou même d'aucun diplôme pour commencer une carrière sur les quais, voire dans les bureaux. Le transport routier est sous-qualifié et le nombre de diplômés est largement inférieur à celui de la moyenne des autres secteurs de l'économie. C'est l'une de ses faiblesses, mais cette faiblesse devient cependant un avantage pour l'accès à l'emploi dans la mesure où les entreprises privilégient le comportement par rapport au diplôme. Beaucoup de travailleurs exclus - en tout cas engagés dans un processus d'exclusion - éprouvent des difficultés à se réinsérer dans les filières classiques de recrutement. Par contre dans certains cas, ils peuvent sans formalités excessives, remettre un pied dans le monde du travail par le biais du transport routier. Progressivement, ils retrouvent une place, une situation, un rôle dans un environnement social dont ils avaient été écartés. Cette fonction de réinsertion sociale par le travail dans le transport routier est assez peu connue et n'a jamais été étudiée. L'objectif de cette étude est précisément d'analyser les expériences concrètes de réinsertion dans le transport routier et de tenter d'éclairer les acteurs et les pouvoirs publics sur les moyens de solliciter encore davantage ce secteur pour favoriser l'insertion sociale des travailleurs en voie d'exclusion.

méthodologie

- la première phase est une recherche bibliographique afin notamment de poser le cadre théorique et ses conséquences sur la méthodologie.

- la deuxième phase a consisté à effectuer une investigation qualitative dans des entreprises ayant participé à la réinsertion de salariés en voie d'exclusion sociale; pour cela les entreprises ont été ciblées de la manière suivante:

- entreprises ayant embauché au cours des cinq dernières années
- entreprises ayant accepté des salariés en voie d'exclusion
- entreprises acceptant de participer à un travail d'analyse sur les modalités et les conséquences de cette réinsertion.

Une trentaine d'entretiens approfondis ont ainsi été effectués.

La recherche d'entreprises a été appuyée par la fédération patronale l'UNOSTRA, représentative des petites et moyennes entreprises qui a autorisé l'exploitation de ses fichiers et a facilité le repérage des entreprises. La taille des entreprises est de moins de 50 salariés; en effet pour cette étude, il est important de rechercher des collectifs de travail où les relations sociales ne sont pas surhiérarchisées et où le chef d'entreprise et ses représentants directs ont été directement impliqués dans le travail de réinsertion.

- la troisième phase consistera à tenter un travail de théorisation à partir des expériences de réinsertion par l'emploi dans le transport routier. Il s'agit en particulier d'essayer de faciliter la compréhension de mécanismes de réintroduction dans le champ social des travailleurs en voie de désocialisation et au delà d'éclairer les acteurs sur les mesures pouvant éventuellement contribuer à systématiser des filières de réinsertion.

calendrier

première phase:

- début 98 recherche d'éléments théoriques à partir notamment de recherches bibliographiques.

deuxième phase:

- avant l'été 98 investigations et enquêtes auprès des entreprises après finalisation d'un guide d'entretien.

troisième phase:

- avant la fin de l'automne 98, rédaction du rapport .

2- problématisation de la question

Étudier les conditions d'insertion sociale, c'est évidemment étudier en même temps les processus de désinsertion. Dans la très grande majorité des cas, cette désinsertion provient de la rupture qui intervient entre la situation de salarié et celle de chômeur. Dans nos sociétés contemporaines et développées, c'est l'emploi qui donne en négatif sa définition au chômage. Le travail est en effet porteur des principales valeurs de reconnaissance. A l'inverse la perte d'un emploi prive l'individu de ces valeurs et le met en situation d'exclusion au regard des normes classiques. C'est souvent l'emploi qui détermine la position d'un individu dans la société, il qualifie sa situation personnelle et sociale. Ces valeurs trouvent leurs fondements aussi bien dans l'enseignement religieux, que la théorie socialiste ou encore la pensée libérale. Pourtant les définitions de pauvreté et même de travail ont beaucoup évolué au cours de l'histoire. On peut même dire que l'ordre de valeurs concernant le travail s'est inversé depuis l'antiquité. Citons André Gorz :

"Dans l'antiquité l'homme libre est celui qui refuse de se soumettre à la nécessité, il maîtrise son corps afin de ne pas être esclave et s'il travaille c'est seulement pour ne point dépendre de ce qu'il ne maîtrise pas; c'est à dire pour assurer ou accroître son indépendance. C'est l'idée que la liberté, c'est à dire le règne de l'humain, ne commence qu'au delà du règne de la nécessité et que l'homme ne surgit comme sujet capable de conduite morale qu'à partir du moment où cessant d'exprimer les besoins impérieux du corps et sa dépendance du milieu, ses actions relèvent de sa seule détermination souveraine."

Il s'agit bien sûr d'une approche très philosophique; remarquons que le mot travail recouvre ainsi deux acceptions: travail synonyme de pénibilité, de servilité, et travail synonyme d'oeuvre, de création.

On emploie désormais le même mot pour désigner des sens différents puisque le verbe oeuvrer est tombé en désuétude sauf dans les arts, le BTP ou chez les compagnons.

En fait si le travail dans toutes ses acceptions est devenu une valeur aussi fondamentale, c'est qu'il a aussi été un extraordinaire moyen de socialisation de l'homme notamment depuis l'industrialisation de l'économie.

Dans la Grèce antique la plus grande partie du travail était circonscrite dans la sphère privée, il s'agissait surtout de subvenir à ses propres besoins et le domaine public était lui réservé à l'activité la plus noble: la réflexion et l'action dans la cité.

Avant la naissance de la rationalité productiviste vers la seconde moitié du XII^{ème} siècle (Georges Duby), le statut de pauvre était différent de celui d'aujourd'hui; d'une certaine manière la pauvreté bénéficiait d'un statut social. Mais le travail progressivement s'impose comme la seule source de légitimité sociale. Ainsi on assiste à un glissement vis à vis du rapport à la pauvreté; le pauvre devient celui qui ne travaille pas, le vagabond que l'on pourchassera à partir du 14^{ème} siècle; de fait le statut de pauvre disparaît alors. L'école physiocratique au 18^{ème} siècle confirme l'idée qu'il faut supprimer ce statut, qu'il convient de limiter l'aide à apporter au pauvre, car l'ordre naturel voulu par Dieu doit conduire "naturellement" à l'harmonie sociale; c'est ce qui fonde aussi le concept d'Etat minimal. Cette référence au "naturel" va influencer les théories économiques notamment l'école classique anglaise. Pour Ricardo (1772-1823) "le prix naturel du travail est celui qui fournit aux ouvriers les moyens de subsister et de perpétuer leur espèce sans augmentation, ni diminution". Il est en cela rejoint par Malthus (1766-1823) ("essai sur le principe de population"-1798) qui estime "que les salaires les plus faibles ne se maintiennent jamais beaucoup au dessus du taux que la nature et l'habitude exigent pour l'entretien des ouvriers". L'idée est claire, il s'agit de fournir le nombre d'ouvriers adapté aux besoins de l'économie, ne pas intervenir pour fausser l'équilibre offre-demande d'emploi et Malthus estime même qu'un individu qui n'a pas les moyens d'élever ses enfants ne devrait pas avoir le droit de procréer. Plus tard Sismondi (1773-1842) et Rodbertus (1805-1875) contestent ces lois "naturelles" et considèrent que l'économie politique doit expliquer le paupérisme et les crises économiques. Trois grandes tendances se dégagent en matière de régulation de la société: l'ordre naturel, le marché, l'Etat. Keynes (1883-1946) expliquera que l'Etat a une responsabilité pour pallier les insuffisances du marché et porter assistance aux exclus. Avec la crise économique et surtout sociale, nos sociétés redécouvrent le dualisme emploi- chômage, intégré-exclu-. Mais on ne peut se satisfaire d'une seule approche économique pour comprendre le phénomène de l'exclusion. En effet le phénomène de l'exclusion ne concerne pas uniquement le marché du travail mais aussi la sphère privée (famille, environnement social, identité). Une analyse culturelle est aussi

nécessaire. Le triomphe de rapports marchands sur les rapports de réciprocité, de la valeur d'échange sur la valeur d'usage, a entraîné un appauvrissement des capacités et de la vie de chacun. " (A. Gorz)

En produisant davantage, en recourant à des techniques de plus en plus performantes et surtout en attribuant une valeur d'échange aux biens produits, l'homme a certes largement permis le développement des économies modernes. Il s'est en même temps fortement socialisé par le travail. Mais cette socialisation est désormais fragilisée par sa dépendance à l'environnement économique.

Pour autant s'agit-il de nier les aspects positifs de cette évolution et les progrès qu'ils ont permis ? sans doute pas, ce serait simpliste et ce serait également nier la capacité des hommes à construire le progrès.

On ne peut contester non plus que la socialisation par le travail a contribué à élever de façon considérable le niveau de formation, non seulement technique mais aussi dans les autres domaines y compris artistiques. L'homme travailleur, en accroissant ses compétences, a pu aussi acquérir une plus grande maîtrise de sa citoyenneté et de ce point de vue la solidité des démocraties modernes dépend pour une large part du niveau de formation des citoyens. Les peuples asservis sont toujours plus nombreux dans les régions culturellement sous développées.

Il est certain que le travail, qui solidarise les hommes par l'intermédiaire de processus de production et de commercialisation de plus en plus tenus, de plus en plus complexes, génère aussi des effets pervers. Le travail a pris une telle place culturelle que l'homme ne se reconnaît plus qu'à travers ce travail et le revenu qu'il en tire. Il ne s'agit plus seulement d'une dépendance économique et sociale mais aussi culturelle (Anna Harrendt, André Gorz).

D'une certaine manière nos sociétés actuelles doivent beaucoup au travail car c'est le travail qui a socialisé l'homme: l'homme acteur du progrès et bénéficiaire de ce même progrès; mais cette interaction homme-travail-société pourrait se détruire si le dualisme "intégré-exclu" ne cesse de s'accroître. Dès lors il est intéressant de comprendre les mécanismes qui conduisent au processus de l'exclusion mais en même temps ce qui permet d'en sortir. Les approches statistiques globales rendent compte des soldes intégrés-exclus mais ne permettent pas de comprendre comment et pourquoi ces soldes évoluent. Se posent alors évidemment de difficiles problèmes méthodologiques.

On ne peut bien entendu s'en tenir au seul raisonnement de type spéculatif, le recours aux instruments statistiques est également nécessaire. Pour autant la preuve statistique n'est pas le seul mode de validation et cela d'autant plus qu'on n'évite pas pour rendre compréhensible ces statistiques de recourir à des méthodes non statistiques. A cet égard la relative domination des méthodes statistiques de ces dernières décades-notamment dans le transport- a sans doute conduit à un appauvrissement de la réflexion théorique dans la mesure où l'instrument a pris le pas sur l'objet. La démarche statistique est devenue une finalité. Le recours à une démarche sociologique permet précisément de sortir de cette domination et d'essayer de rendre intelligible des phénomènes très complexes.

L'enquête sociologique est intéressante dès lors qu'elle ne se limite pas à l'étude de relations entre variables. Le risque serait en effet de réduire l'étude des phénomènes à une analyse causale et à une approche des phénomènes sociaux fondés sur la généralisation du paradigme structurel. Un équilibre doit être trouvé entre approche quantitative et approche qualitative. Dans le champ étudié caractérisé par une complexité extrême, l'utilisation de l'individualisme méthodologique n'est pas inintéressant; en cela on ne fait que retrouver la tradition sociologique ancienne notamment allemande (Weber, Simmel) ou encore plus près de nous le courant représenté par M. Crozier ou François Bourricaud; de ce point de vue chaque chômeur est un individu au comportement particulier qui mérite donc une approche particulière. Néanmoins compte tenu de l'objectif il est indispensable de tenter de faire émerger des tendances par l'agrégation des micro comportements, de les expliquer et de les modéliser, un modèle nécessairement abstrait et simplifié. Il s'agit de rendre intelligible ce qui ne l'est pas à priori sur un sujet difficile et mal connu.

L'approche sociologique a ici un objet cognitif, comme en convenaient Weber et Durkheim en dépit de leurs divergences. Le transport routier offre un espace de recherche intéressant compte tenu de ses conditions particulières de production. Le temps de travail en particulier est assez spécifique et de ce point de vue la réduction effective de ce temps est assez relative (cela rejoint les analyses du sociologue

américain H. Wilensky qui relativise aussi la réduction effective du temps de travail pour d'autres catégories de salariés).

La structure même des revenus incite à perpétuer cette spécificité comme l'explique W. Grossin dans sa théorie des préférences des différentes parties sur ce point. L'indépendance mais aussi l'intérêt du métier montrent aussi ce rapport au temps différent (théories de F Herzberg). C'est d'ailleurs toute l'ambiguïté des préférences et des responsabilités quant aux conditions de travail. C'est le paradoxe du transport routier; en dépit de conditions de travail difficiles mais grâce à ces conditions difficiles -qui génèrent un revenu élevé- c'est un secteur attractif. Il l'est d'autant plus que le nombre d'emplois ne cesse de se développer. C'est donc un champ privilégié pour étudier les modes de réinsertion; réinsertion d'autant plus facile que les conditions d'entrée dans la profession ne sont pas très exigeantes.

3- démarche et difficultés méthodologiques

Comme déjà indiqué, les entreprises ont été sélectionnées à partir de plusieurs critères. Il s'agit d'entreprises de moins de 50 salariés, ayant embauché dans une période récente et en particulier ayant connu des expériences de réinsertion sociale. Cette première sélection a été relativement longue dans la mesure où il convenait également de s'assurer du concours du chef d'entreprise afin de réaliser ensuite les interviews des salariés.

Sur une cinquantaine d'entreprises contactées, 25 ont pu donner lieu à des interviews. 35 salariés ont été interrogés mais seulement 28 ont été retenus car correspondant au profil recherché. Il s'agissait de détecter des salariés ayant connu pour différentes raisons des situations de chômage ou d'exclusion et s'étant réinsérés professionnellement -et au delà socialement- grâce au TRM . La première difficulté a donc été de trouver des responsables d'entreprises acceptant de jouer le jeu, c'est à dire de favoriser un accès totalement libre aux salariés concernés.

La seconde difficulté - et la principale- consistait à interroger des personnes sur le terrain de l'exclusion sans leur donner l'impression qu'elles étaient questionnées pour ce motif; ceci afin d'éviter les blocages psychologiques ou encore le biaisage des réponses. En effet si certaines personnes peuvent parler assez librement de leurs difficultés, l'expérience démontre que les situations d'exclusion sont vécues avec culpabilité y compris longtemps après. Pour surmonter ces difficultés, l'interview a été structurée autour d'un questionnaire écrit (mis au point et testé après plusieurs interviews préalables de chefs d'entreprises et de salariés).

Ce questionnaire, qui comprend environ 80 questions (certaines ouvertes, d'autres fermées), avait l'avantage de faciliter la synthèse ultérieure mais malheureusement il ne peut pas rendre compte de la richesse des réponses. Cela d'autant plus qu'il était nécessaire de synthétiser des propos, donc d'une certaine manière d'en réduire la portée voire de courir le risque d'une déformation. Comme précisé au début, il est cependant nécessaire de procéder à l'agrégation de réponses pour tenter de faire émerger des tendances quitte à schématiser un peu. Finalement le parti a été pris d'une part de conserver chaque interview et par ailleurs d'en faire la synthèse. Il est particulièrement intéressant de garder trace de chacune de ces interviews -même de façon simplifiée- car elles ouvrent des champs de réflexion et de recherche qui dépassent le seul cadre de la présente étude et elles peuvent être utiles pour un approfondissement du thème traité.

4- résultats globaux agrégés de l'enquête

Age :

âge moyen
38 ans

Situation de famille (célibataire, marié, nombre d'enfants etc.):
célibataire

situation	de famille
marié	14
concubinage	6
célibataire	6
divorcé	2

Nombre d'années de travail dans le transport:

années transport
10,4 ans

A quel âge êtes-vous entré dans la profession du transport ?

âge entrée transport

27 ans

Quel a été votre premier métier dans le transport ? (manutentionnaire, chauffeur livreur, chauffeur courte distance, chauffeur longue distance, etc.)

premier métier transport	
chauffeur zone courte	7
manutention	6
chauffeur grande distance	5
grutier	1
déménageur	1
chauffeur - 3,5t	2
chauffeur messagerie	5
employé bureau	1

Considérez-vous que votre qualification s'est améliorée au cours de votre carrière dans le transport ?

amélioration dans le transport ?	qualification
oui	21
non	6
sans réponse	1

Pensez-vous que si vous travailliez dans un autre secteur votre situation serait meilleure?

situation meilleure dans le transport qu'ailleurs?	
oui	0
non	25
sans réponse	3

Le fait de travailler dans le transport vous a-t-il permis de disposer de revenus vous permettant d'améliorer votre situation et celle de votre famille ?

revenus	transp.
----------------	----------------

plus importants ?	
oui	26
non	2
sans réponse	0

Etes-vous propriétaire de votre logement ?

propriétaire logement ?	
oui	12
non	16
sans réponse	

Ce logement a-t-il été acheté depuis que vous travaillez dans le transport ?

depuis entrée dans le transport?	
oui	10
non	
sans réponse	

Combien de pièces comporte ce logement: F5 à F8

Quels sont les autres éléments de votre niveau de vie

propriétaire voiture ?	
oui	28
non	
sans réponse	

plusieurs voitures ?	
oui	17
non	
sans réponse	

chauffage central ?

oui	18
non	9
sans réponse	1

câble ou satellite ?	
oui	4
non	24
sans réponse	

magnétoscope ?	
oui	24
non	4
sans réponse	

comescope ?	
oui	7
non	21
sans réponse	

ordinateur ?	
oui	6
non	22
sans réponse	

chaîne hi-fi ?	
oui	27
non	1
sans réponse	

congélateur ?	
oui	18
non	10
sans réponse	

caravane ?	
oui	4

non	24
sans réponse	

résidence	secondaire	
oui		3
non		25
sans réponse		

bateau	plaisance ?	
oui		
non		28
sans réponse		

terrain ?	
oui	11
non	17
sans réponse	

autres biens	
oui	1
non	26
sans réponse	1

Pensez vous que votre métier dans le transport vous permettra d'améliorer encore votre situation matérielle ?

votre situation	sera-t-elle	encore	
améliorée ?			
oui			15
non			9
sans réponse			4

Quels sont les projets que vous envisagez de réaliser (construction d'une maison, rénovation, achat important etc.)

projets	matériels ?	
appartement		3

maison	7
résid. second.	1
travaux maison	6
création entreprise	2
voiture	1
aucun	8

Quels sont vos revenus mensuels nets en moyenne (y compris primes et frais de déplacement)

	francs	
revenu		12492
moyen		

Avez-vous une prime de fin d'année ou un treizième mois ?

treizième mois ?	
oui	13
non	13
sans réponse	2

Si vous êtes marié, votre épouse (future épouse) travaille-t-elle ?

travail épouse	
oui	14
non	6
sans réponse	8

Quels sont ses revenus mensuels nets ?

revenus	épouse	
moyenne		
francs		7200

Si vos enfants font des études, quels diplômes préparent-ils ?

diplômes	enfants
CAP	3
BEP	4
BAC	1
BTS	2

licence	3
primaire	5

Dans combien d'entreprises de transport avez-vous travaillé ?

nombre entreprises fréquentées	
moyenne:	2,7

Avant d'entrer dans le transport avez-vous travaillé dans d'autres secteurs d'activité ?

oui:	27
non:	1

Si oui, pendant combien de temps?

temps moyen: ans	9,27
-------------------------	------

Si oui, lesquels ?

métiers ?	
mécanique	4
bâtiment TP	5
commerce	10
industrie	5
intérim	1
divers	3

Quel était votre salaire net?

salaires dans

autres fonctions moyenne en francs:	4857
---	------

Pourquoi avez -vous changé ?

raison du changement	
indépendance	3
stabilité	5
salaires	6
emploi	13
sans réponse	1

Comment êtes-vous entré dans le transport ? (grâce à des contacts personnels, à des amis déjà dans le transport, à l'ANPE, à une annonce)

canal d'entrée dans le transport	
relations	14
famille	6
annonce	2
ANPE	4
hasard	1
intérim	1

Avez-vous fait une période d'essai ?

période essai?	
oui	22
non	6

Avez-vous déjà été au chômage avant votre entrée dans le transport, si oui combien de temps ?

temps chômage	
moyenne mois:	19

Avez-vous été au chômage depuis que vous êtes dans le transport (si oui combien de temps ?)

chômage transport

non: 22

oui: 6

moyenne: 6 mois

SR: 1

Pensez-vous qu'il est assez facile de retrouver du travail dans le transport et pourquoi ?

**plus facile de trouver
un emploi ds le transport?**

OUI 26

NON 1

SR 1

Compte tenu de votre niveau de formation, pensez-vous qu'il serait possible de gagner davantage dans un autre métier?

**avec votre niveau
vos revenus
ailleurs? formation
supérieurs**

non 26

oui 2

Jusqu'à quel âge avez-vous été à l'école ?

**âge de sortie
de l'école
moyenne:
ans**

14,67

Diplômes éventuellement obtenus ?

**diplômes
obtenus**

BREVET 3

NEANT 11

CEP 3

CAP 11

Avec quel diplôme ou qualification êtes vous entré dans le transport ? (aucun, permis VL, PL, CAP, BEP, etc.)

diplôme entrée dans le transport	
PL	21
VL	3
aucun	4

L'entreprise de transport vous a-t-elle aidé à passer un permis ?

permis obtenu avec aide entreprise ?	
non	15
oui	7

Si oui lequel ?

lequel ?	
PL	7

Pensez-vous que le métier que vous exercez constitue une promotion sociale (par rapport par exemple à des amis de même formation travaillant dans d'autres secteurs) ?

métier actuel une promotion	est-il sociale ?	
oui		21
non		3
sans réponse		4

Pensez-vous que l'ambiance générale du transport permet aux individus d'être plus épanouis que dans d'autres secteurs ?

êtes-vous plus épanoui dans le transport?	
oui	20
non	3
sans réponse	5

Pensez-vous que ce métier vous a permis de multiplier les contacts avec d'autres catégories sociales ?

contacts plus importants dans le transport?	
oui	23
non	3
sans réponse	2

Pensez-vous que cela vous a permis d'enrichir vos connaissances dans le domaine économique, social, ou même culturel ?

connaissances enrichies dans le transport	
oui	20
non	3
sans réponse	5

Pensez-vous que votre métier dans le transport vous donne davantage de responsabilités que si vous étiez dans un autre secteur ?

responsabilités plus importantes ?	
oui	24
non	2
sans réponse	2

Pensez-vous que votre métier dans le transport vous donne davantage de liberté que si vous étiez dans un autre secteur ?

liberté plus importante ?	
oui	26
non	
sans réponse	2

Quand vous comparez vos connaissances concernant d'autres milieux professionnels, pensez-vous que l'ambiance et la solidarité sont plus fortes dans le transport ?

solidarité + forte ?	
oui	21
non	6
sans réponse	1

Dans votre entreprise en particulier, estimez-vous que l'ambiance de travail est plus conviviale ou chaleureuse que dans des entreprises d'autres secteurs ?

solidarité dans votre entreprise ?	
oui	20
non	5
sans réponse	3

Parvenez-vous à discuter assez facilement avec votre hiérarchie ou votre chef d'entreprise ?

contact avec facile?	hiérarchie	
oui		25
non		3
sans réponse		

Pensez-vous que les relations avec la hiérarchie sont en général de même nature dans d'autres secteurs?

contacts idem	hiérarchie autre secteur ?	
oui		6
non		16
sans réponse		6

Vous est-il arrivé de parler de vos problèmes personnels avec votre hiérarchie ou le chef d'entreprise ?

avez-vous des pbs perso.	parlé ?	
oui		26
non		2
sans réponse		

Si oui, vous ont-ils aidé à résoudre ce problème ?

avez-vous ces problèmes?	été aidé pour	
oui		25
non		2
sans réponse		1

Avant d'entrer dans le transport, avez-vous eu des problèmes personnels graves (si oui lesquels ?
exemple: chômage, divorce,
endettement, autre problème personnel)

--

problèmes avant entrée dans le transport		
chômage		13
licenciement	4	
familial	2	
instabilité		3
boisson	1	
Accident		1
requalification	2	
malade	1	

Le fait d'entrer dans le transport vous a-t-il aidé à mieux gérer ces problèmes ?

entrée dans le transport a-t-elle aidé?	
oui	28
non	
sans réponse	

D'une façon générale, pensez-vous que l'ambiance générale dans le transport permet assez facilement de parler des problèmes personnels difficiles, soit avec les collègues, soit avec la hiérarchie ?

est-il plus facile de parler des pbs perso. dans le transport ?	
oui	23
non	1
sans réponse	4

Pensez-vous qu'en dépit de conditions de travail particulières du métier, il existe dans votre profession une solidarité plus grande qu'ailleurs entre les hommes?

solidarité plus grande entre les hommes?	
oui	25
non	3
sans réponse	

Personnellement, vous est-il arrivé d'aider ou de conseiller un collègue éprouvant de graves problèmes personnels ?

aide à des collègues sur des pbs. personnels?	
oui	18
non	10
sans réponse	

nature de ces problèmes:

nature des problèmes des collègues	
famille	11
moral	1

chômage	2
divers	4
alcool	1
sans réponse	9

Le fait de travailler dans le transport permet-il d'être mieux inséré dans la vie ?

êtes-vous bien inséré dans la vie ?	
oui	26
non	1
sans réponse	1

Par exemple pour ce qui vous concerne, avez-vous des responsabilités extra professionnelles ? (si oui, lesquelles ? exemple: association parents d'élèves, association sportive, association de chasse, de pêche, pompiers, association culturelle, association humanitaire, conseiller municipal etc.)

responsabilités extra professionn.	
oui	15
non	13
sans réponse	

Envisagez-vous plus tard de prendre des responsabilités notamment lorsque vous disposerez de plus de temps ?

responsabilités extra professionn. plus tard?	
oui	19
non	1
sans réponse	8

D'une façon générale vous sentez-vous à l'aise et bien inséré dans votre commune ou dans votre quartier ?

êtes-vous bien inséré dans la vie sociale ?	
oui	27
non	1
sans réponse	

D'une façon générale du fait de votre métier et de vos éventuels engagements extra-professionnels pensez-vous être bien considéré par vos voisins et vos amis ?

bien considéré par votre entourage ?	
oui	28
non	

sans réponse

Malgré les difficultés du métier, pensez vous que vous seriez plus heureux dans un autre métier ?

seriez-vous dans un autre	plus heureux métier?	
oui		4
non		14
sans réponse		10

5- analyse de la synthèse de l'enquête

Dans l'échantillon (qui n'est évidemment pas représentatif du point de vue statistique) on s'aperçoit que l'on rencontre des situations d'exclusion dans toutes les couches d'âge. Les interviewés ont de 22 à 54 ans; cela prouve s'il en était besoin que les problèmes d'emplois, voire de difficultés sociales plus graves, peuvent toucher toutes les catégories. Précisément il ressort de cette étude que les critères d'âge ne sont pas un handicap pour la réinsertion dans le transport routier de marchandise; c'est peut-être une spécificité de ce secteur.

Nous aurons l'occasion de revenir sur cet aspect très important; en effet les chefs d'entreprises contactés ne considèrent pas pour cette activité le critère d'âge comme discriminatoire. D'où peut-être ces facilités pour retrouver un emploi. Dans certains cas cependant, la jeunesse peut constituer un handicap dans la mesure où le profil recherché est surtout celui "d'un bon conducteur" ou "d'un conducteur ayant de l'expérience". Ceci est d'ailleurs confirmé par les réponses des salariés interviewés. Dans l'étude il sera essentiellement traité des conducteurs puisque, à une exception près, toutes les personnes interrogées sont actuellement conducteurs de poids lourds. Il semble en effet que la réinsertion dans un emploi de chauffeur soit plus facile que la réinsertion dans un emploi de sédentaire, de bureau par exemple. C'est en tout cas vrai pour la population étudiée. Il faut cependant préciser qu'il s'agit d'une population de petites entreprises où les superstructures sont relativement légères et les emplois sédentaires peu importants. Il serait effectivement intéressant de vérifier dans des entreprises de plus grande taille si l'on trouve de telles facilités de réinsertion dans des emplois autres que chauffeur. Ce pourrait être l'objet d'une autre étude.

Situation de famille

20 sur 28 questionnés sont mariés ou vivent en concubinage. Les célibataires sont plutôt jeunes mais pas tous et on compte deux divorcés. D'une façon générale on pourrait considérer à travers ces situations de famille que les interviewés sont insérés de manière classique dans leur environnement familial. Il faut insister sur le fait que ce sont des salariés ayant éprouvé des difficultés. La lecture attentive des interviews fait assez souvent ressortir que les situations de chômage sont assez fréquemment des éléments de perturbation dans la vie familiale et sociale. Il est clair que le chômage n'est pas seulement perçu comme une interruption momentanée de contrat de travail. C'est en effet beaucoup plus que cela et c'est là qu'on vérifie que le travail constitue dans nos sociétés moderne l'un des principaux moyens de socialisation des individus.

La perte d'un emploi est ressentie comme une rupture, comme une sorte de perte d'identité. Très vite à la perte d'emploi se surajoutent des problèmes: de couple, de santé ou plus largement de vie sociale. Le chômage est donc un élément très traumatisant dans la mesure où il favorise très rapidement un processus de mise à l'écart social et de dégradation personnelle. L'individu se sent atteint dans son identité, il perd ses repères. Cette dégradation atteint l'environnement familial et certains connaissent une telle situation de crise que le couple éclate. Le chômeur se sent alors d'autant plus exclu, il accumule les problèmes, les difficultés au point parfois d'avoir le sentiment qu'il ne pourra jamais s'en sortir. Il est vrai que tous ceux qui ont été interrogés ont pu heureusement se réinsérer; on ne peut donc pas tirer de leur expérience des enseignements pour tous les exclus.

Cependant pour la phase exclusion, on peut sans doute tirer utilement profit de mécanismes vécus de leur marginalisation. D'une certaine manière on peut dire que la marginalisation professionnelle entraîne la marginalisation sociale et même affective. Certes la perte d'emploi n'est peut être pas responsable de tout mais c'est certainement un facteur déclenchant indiscutable. Surtout pour des populations ayant commencé très jeune dans la vie active et dont le travail -encore davantage qu'ailleurs- constitue un très fort moyen de socialisation, sinon l'unique sens d'une vie, en tout cas un aspect fondamental de l'existence. Non seulement pour les revenus que procure le travail mais pour tout ce qu'il permet à l'individu dans sa relation aux autres et dans son rapport à lui-même, sa personnalité, son identité.

Temps de travail dans le transport et âge d'entrée dans la profession

Si la moyenne du temps de travail dans le transport est de l'ordre de 10 ans, elle varie beaucoup: de 6 mois à 30 ans; ceci tient évidemment à l'âge des salariés mais pas seulement. Certains sont entrés plus tard que d'autres dans ce secteur d'activité et précisément le plus souvent après avoir connu des périodes de chômage douloureuses. Plus intéressant peut-être l'âge d'entrée dans le TRM. Si la moyenne est de 27

ans, par contre il faut noter qu'on peut y rentrer tard et même très tard. Cette branche accueille des candidats d'une vingtaine d'années mais aussi de 30, 40 et même 50 ans. On pourrait conclure qu'il n'y a pas d'âge pour entrer dans la profession, c'est sans doute un peu excessif. Mais il est vrai que le critère d'âge n'est pas très important.

Pour les employeurs, ce qui compte c'est la qualité du chauffeur et notamment une bonne expérience. Il faut dire que chaque salarié concerné est responsable d'un matériel dont le prix varie de 500 000 francs à un million, qu'il transporte des marchandises dont le prix peut atteindre 1 million parfois beaucoup plus, pour ne parler que des risques en termes monétaires. Car le principal risque est autre, c'est de la sécurité sur la route; les conséquences d'un accident peuvent être dramatiques. Le métier de chauffeur est un métier à risque; certes on peut considérer que la conduite d'un véhicule est aujourd'hui une activité très banalisée dans notre société, mais c'est une chose de conduire une automobile, de la conduire une ou deux heures par jour, et une autre chose de piloter un véhicule de 40t pendant plus de huit heures par jour quand ce n'est pas parfois 10 ou même parfois plus. Temps auquel il faut ajouter les temps de chargement-déchargement, les temps d'attente qui constituent des facteurs de fatigue qui influencent les conditions de conduite.

On voit bien que le risque est énorme et qu'on ne peut confier un véhicule à un débutant. Surtout aujourd'hui, car même si les infrastructures se sont développées en France et en Europe, la circulation est devenue plus intense avec l'accroissement considérable du parc. Par ailleurs le trafic routier est évidemment concentré surtout sur des axes très riches en fret. Donc des axes où la densité économique et humaine rend la circulation difficile. La sécurité revient comme un leitmotiv dans les propos des chefs d'entreprises pour la gestion des chauffeurs: sécurité du véhicule, sécurité de la marchandise et sécurité vis à vis des usagers. Cette préoccupation est portée de la même manière par les chauffeurs qui savent que leur permis de conduire est en fait leur véritable contrat de travail. Si les exigences sont fortes, il existe cependant différentes voies d'accès à la profession.

Premier métier dans le transport

Il est rare qu'un jeune débute par la conduite de véhicules lourds sur longue distance du fait des risques évoqués; pour faciliter cependant l'entrée dans la profession existent de fait des filières d'accès qui permettent précisément aux futurs chauffeurs de poids lourds d'acquérir le savoir-faire qui leur manque au départ. C'est pourquoi la plupart des interrogés déclarent avoir commencé comme chauffeur sur véhicules légers (en général même moins de 3t5) ou sur de petits parcours (ramassage ou distribution). Cette filière est assez classique, elle permet aux individus de s'initier aux difficultés du métier mais avec des gabarits de véhicule plus petits et sur des parcours plus réduits. Ce qui ne veut pas dire que le métier de ramassage distribution soit très facile, pas plus que celui de chauffeur en messagerie. Mais les contraintes sont différentes.

En fait ce qui différencie surtout les activités, c'est l'aspect technique du véhicule, les temps de conduite et de chargement-déchargement. Il faut noter cependant que certains ont commencé par des tâches de manutention (ou de quai); c'est une autre filière, notamment pour ceux qui ne disposent pas des permis pour conduire un véhicule lourd. Il faut redire que l'échantillon repose sur de petites entreprises et que le nombre de sédentaires est faible, les perspectives de carrière y sont donc fort limitées et le débouché naturel est la conduite. La manutention se situe dans le cheminement professionnel en amont de la conduite de petits véhicules ou des tâches de ramassage-distribution. L'affectation de jeunes chauffeurs dans des zones géographiques déjà connues permet d'éviter ou de limiter le temps de reconnaissance des itinéraires. L'analyse des métiers exercés dans le TRM par les personnes réinsérées est riche en information sur les filières d'insertion dans le transport routier.

Situations comparées avant et après entrée dans le TRM

Les réponses aux trois questions sont significatives; tous considèrent que l'entrée transport a constitué une amélioration de leur qualification. Ils estiment que leur situation dans le secteur est meilleure que celle qu'ils pourraient avoir dans un autre. Ce qui se comprend facilement compte tenu de leur formation initiale, de leur formation technique et du revenu qu'ils tirent de leur activité. La quasi unanimité des réponses peut cependant comporter un biais par rapport aux réponses qu'on peut attendre de l'ensemble du TRM; il faut rappeler que les interrogés ont tous connu des difficultés importantes et que la représentation de leur situation actuelle est peut être survalorisée. Pour autant on peut affirmer que les chauffeurs routiers grande distance ont en général effectivement une situation qui constitue une

promotion sociale indiscutable, ce qui bien entendu ne saurait faire oublier les conditions particulières de travail.

Situation matérielle

Globalement les répondants se déclarent très satisfaits de leur situation, mais il est intéressant de vérifier si leur situation matérielle est en cohérence avec la représentation qu'il s'en font. On constate que 60% sont propriétaires de leur logement et que pour 60% d'entre eux, ce logement a été acquis depuis l'entrée dans le transport. Si l'on se réfère au niveau moyen d'équipement dans ce domaine, on peut considérer que les chauffeurs routiers sont bien intégrés à ce niveau. Une majorité possède son propre logement et par ailleurs ceux qui n'en ont pas envisagent d'en acquérir un. La possession d'un logement est significative du niveau du patrimoine compte tenu de l'investissement que cela représente: entre 500 000 et 1 million de francs dans cette couche de population. Ce niveau est à mettre en relation avec les revenus.

Tous ont une voiture et même plusieurs. La moyenne s'établit à 2,2; ce qui est proche de la moyenne générale. Pour les autres équipements significatifs de la situation matérielle, il faut noter que beaucoup disposent du chauffage central, qu'ils ont presque tous un magnétoscope, une chaîne hi-fi; peu par contre sont abonnés au satellite ou au câble. Beaucoup ont un congélateur mais peu utilisent un ordinateur. Le patrimoine des intéressés tourne donc autour de l'habitat et de son équipement. Et si l'on devait qualifier le modèle de consommation on peut dire qu'il est assez représentatif du français moyen résidant en milieu rural ou dans des petites villes. Dans les interviews, on se rend bien compte que beaucoup de chauffeurs sont d'origine rurale et que ces attaches restent fortes. Pour schématiser on peut considérer que le chauffeur routier n'est pas attiré par le modèle urbain. On peut dire que le patrimoine des chauffeurs routiers est supérieur à celui des français de même origine et de même formation. Ce qui est vrai pour des répondants ayant eu à gérer de graves problèmes l'est a fortiori pour ceux qui n'ont pas connu cette épreuve.

Revenus

L'importance du patrimoine s'explique par le niveau des revenus proche en moyenne de 12500 francs mensuels, ce qui est évidemment important; il a semblé préférable de demander le niveau des revenus plutôt que le salaire dans la mesure où on sait bien que les primes et surtout les frais de route et heures supplémentaires sont considérés comme des revenus. La moitié des interrogés touchent aussi une prime de fin d'année ou un treizième mois. Ces revenus sont dans la moyenne de ceux des grands routiers. Il faut y ajouter le revenu des épouses ou compagnes puisque la moitié d'entre elles travaille. Pour ces dernières, le revenu est de 7200 francs en moyenne; ce n'est pas négligeable si là aussi on tient compte de l'origine sociale et du niveau de formation du couple. Lorsque les deux époux travaillent, le revenu est donc de l'ordre de 20 000 francs, ce qui explique aussi que les interviewés envisagent de se lancer dans de nouveaux projets. Ils considèrent d'ailleurs que leur situation matérielle pourra encore être améliorée. Certes les écarts de revenus sont importants, mais cela tient à l'âge et à la spécificité du métier. La différence vient précisément des frais de route, des heures supplémentaires et donc du nombre de jours passés hors du domicile. Cette situation est bien connue et l'échantillon ne fait que la confirmer.

Projets envisagés

Compte tenu des revenus du ménage beaucoup envisagent de nouveaux investissements. La nature de ces investissements concerne souvent l'habitat, l'acquisition d'une maison, ou l'aménagement d'une maison déjà achetée. Parmi les interrogés, deux pensent créer une entreprise, ce qui témoigne que des personnes ayant éprouvé des difficultés peuvent se relever et même penser à une promotion sociale importante. Il ne faut pas oublier que beaucoup dans le TRM ont commencé avec un ou deux véhicules, puis se sont développés avec le temps. Certes on pourrait considérer qu'il n'y a rien d'exceptionnel dans ces projets mais il faut quand même se rappeler qu'il s'agit de salariés ayant eu à affronter des épreuves difficiles.

Globalement la situation des interrogés tout autant que leurs projections démontrent leur niveau d'intégration sociale. Le TRM est donc un bon terrain d'intégration et de promotion. Certes on pourrait objecter qu'on a retenu ici un petit échantillon de personnes ayant réussi leur réinsertion et que les salariés exclus n'ont pas tous eu cette chance. C'est peut-être vrai, mais ce n'était pas l'objet précis de l'étude; ce pourrait être un autre sujet. Pour autant le fait d'avoir été en situation difficile du fait du chômage ne semble pas avoir constitué un facteur de discrimination pour la carrière des intéressés. Les deux

motivations principales pour l'exercice de ce métier sont liées à la recherche de meilleures conditions de travail, de meilleurs revenus.

Niveau d'éducation des enfants

Il est difficile d'exploiter les réponses à la question posée concernant le niveau scolaire des enfants car la majorité a encore des enfants en primaire; on relève cependant que pour les plus grands, les diplômes vont du CAP à bac +3. On doit savoir (voir question ci après) que les chauffeurs ont déclaré n'avoir que le CAP et la moitié même aucun diplôme professionnel avant d'entrer dans la profession.

niveau scolaire de l'ensemble de la population des chauffeurs poids lourds	
pas de diplôme	29,5%
CEP	22,7%
BEPC	5,5%
CAP/BEP mécanique	14,5%
autre CAP-BEP	25,2%
*****w15 brevet 11%	

diplômes des ouvriers qualifiés (ensemble de la population)	
néant	27,2%
CEP	13 %
BEPC	2,9%
CAP-BEP	52,1%
Bac et +	4,8%

Ce qui signifie qu'il y a progression dans le niveau des études et que la réinsertion réussie des parents permet aux enfants de suivre une scolarité satisfaisante. Bien entendu on ne peut comparer avec la moyenne de la profession puisque on ne dispose pas de statistiques dans ce domaine. On ne sait pas si les enfants des chauffeurs routiers ont-ou non- un niveau de formation supérieur, égal à l'ensemble de la population. Ce serait encore une piste à approfondir. Pour le TRM le diplôme ne rend pas compte de la compétence des individus, et cela permet d'élargir la palette des candidats potentiels. On sait que le transport routier est sous-équipé en encadrement. C'est à la fois une faiblesse et un avantage du secteur.

Cela permet notamment de recruter des personnes peu diplômées et même des personnes en difficultés, comme en témoigne cette étude. A l'inverse le secteur se prive de compétences qui lui seraient quand même nécessaires. La sociologie moyenne des chefs d'entreprise explique en grande partie cette réticence à embaucher des diplômés. D'une manière générale les parents s'efforcent de donner à leurs enfants une formation supérieure à celle qu'ils ont eux mêmes reçue. On a vu que les familles concernées pouvaient disposer d'un revenu jusqu'à 20 000 francs (hors revenus extra professionnels et autres prestations). Mais il se pourrait que les parents tout en favorisant la formation de leurs enfants aient quand même un peu tendance à ne pas trop cultiver le culte du diplôme puisqu'eux-mêmes ont pu s'en sortir sans grande qualification. C'est vrai pour l'ensemble de la population des chauffeurs mais c'est encore plus vrai pour le petit échantillon de personnes interrogées. La moitié des personnes interrogées n'a pratiquement aucun diplôme ou le certificat d'études primaires. Dans certaines professions -au contenu plus culturel- la tendance sera inverse.

Qualification des personnes à l'entrée dans le secteur

Comme on l'a vu le niveau de formation générale est faible puisque la moitié ne dispose d'aucun diplôme (ou du certificat d'études primaires). Le vrai diplôme, si l'on peut dire, c'est le permis qui n'est pas une véritable qualification, mais qui rend possible l'accès à la profession de chauffeur routier. Évidemment actuellement le niveau de formation change, en particulier avec les dispositifs de formation initiale (FIMO) ou permanente (FCOS). Le permis constituait jusqu'à maintenant le véritable atout pour entrer dans le TRM. Pour autant certains ont pu devenir chauffeur sans posséder ce permis et sept d'entre eux ont acquis ce permis avec l'aide de l'entreprise. Non seulement les entreprises prennent à leur charge la formation transport pour faire face aux contraintes du transport routier mais prennent à leur compte également le minimum indispensable qu'est le permis.

Nombre d'entreprises transport fréquentées

En moyenne les chauffeurs ont donc fréquenté moins de 3 entreprises et cela pour un temps moyen de l'ordre de 10 ans dans le transport. On pourrait estimer que cette mobilité est excessive et qu'elle peut témoigner de l'instabilité des intéressés. En fait comme déjà indiqué la mobilité dans ce secteur est importante puisque pour les chauffeurs grande distance (absents de chez eux 2 jours et plus par semaine) la moitié 41,6 % des chauffeurs ayant une ancienneté de moins de 15 ans a connu 2 ou 3 entreprises et 27,8 % plus de 3 entreprises.

On constate donc que le petit échantillon interrogé n'est pas hors norme et qu'il ne présente pas de caractère d'instabilité particulier. C'est l'environnement du métier qui génère ce taux de mobilité. D'abord le nombre de défaillances dans le milieu, ensuite les évolutions structurelles, spatiales etc. Mais ce qui facilite le plus la mobilité c'est peut être la banalisation du mode de production. Pour schématiser on pourrait caractériser ce mode production de la manière suivante: d'un côté un mode de production industriel en terme technique, organisationnel et de gestion, de l'autre un mode de production à caractère plutôt artisanal.

Certaines entreprises sont très spécialisées, d'autres sont confinées dans la traction simple souvent de marchandises générales en lot complet. De fait les chauffeurs de ces entreprises n'ont aucune difficulté à quitter du jour au lendemain leur société pour se faire embaucher dans une autre. La banalisation du mode de production permet des mutations sans aucune difficulté d'adaptation. C'est un avantage pour les chauffeurs non spécialisés, mais c'est aussi une faiblesse pour certaines entreprises du secteur dont le taux de rentabilité sur le marché banalisé est moins important que sur les autres créneaux; mais c'est une chance pour les candidats à l'embauche y compris pour ceux qui sont étudiés ici. Peu de secteurs offrent en effet des conditions d'embauche aussi faciles sauf peut-être dans le secteur du BTP ou de l'agriculture.

Déroulement de carrière

La durée de cette carrière dans le transport est évidemment très variable puisqu'elle évolue de 1 à 30 ans. Elle dépend surtout de l'âge des intéressés et du moment où ils se sont trouvés en situation de rupture. Les filières d'origine permettent cependant de dégager quelques tendances. D'abord la filière mécanique, c'est la plus ancienne filière de recrutement dans le TRM. Avec l'évolution des techniques, l'entrée a été permise à d'autres métiers: du commerce, ou de l'industrie. Pour le commerce, il s'agit le plus souvent de fermeture de commerces de moyenne importance concurrencés par les grandes surfaces et qui ferment tout ou partie de leurs activités. Pour l'industrie c'est un phénomène lié à la structuration de notre appareil de production et notamment à sa concentration. N'oublions pas que la plupart de intéressés viennent de zones rurales ou de petites agglomérations où disparaissent les petites unités industrielles ou artisanales, des commerces de proximité etc. 6 sur 28 étaient déjà dans des métiers de conducteurs (d'engin notamment) ou même de chauffeurs.

Salaires à l'entrée dans le transport

En ce qui concerne les salaires, les données sont approximatives dans la mesure où les enquêtés ont éprouvé des difficultés à se souvenir avec précision de leurs anciens revenus et qu'il a fallu effectuer une réévaluation pour traduire en francs 98 (salaires nets). En moyenne, le salaire tourne autour de 5000 francs actuels. Ce chiffre ne paraît pas trop surprenant car il s'agit de salaires datant d'une dizaine d'années et qui depuis ont pu subir une réévaluation ; cette revalorisation est toutefois faible puisque

depuis la désindexation des salaires en 1983, les salaires moyens des ouvriers qualifiés n'ont progressé en francs constants que de l'ordre de 3%.

Il faudrait évidemment ajouter l'effet GVT (propre à chaque individu et évidemment très variable) mais les deux types d'augmentation, ne conduiraient pas à dépasser 10% d'augmentation. Dans cette hypothèse les revenus salariaux de l'époque tourneraient en moyenne autour de 5500 francs nets. Ce sont effectivement des salaires qu'on retrouve aujourd'hui dans des zones rurales et des petites villes pour des salariés dont la plupart n'ont aucune qualification de départ et qui effectuent des tâches relativement banalisées. Dans les motifs de changement, la question du niveau salarial est récurrente; il est d'ailleurs difficile d'isoler un facteur explicatif du changement de secteurs. Pour ceux qui étaient privés d'emploi, c'est évidemment la nécessité de sortir du chômage qui a constitué la principale raison de l'évolution ; pour autant ces derniers ne sont pas indifférents aux niveaux du revenu. Il en est de même pour ceux qui recherchaient une plus grande stabilité du contrat de travail.

Chômage avant l'entrée dans le transport

Le chômage avant l'entrée dans le transport est un chômage de longue durée: en moyenne de l'ordre de 19 mois. Les intéressés étaient donc d'abord en recherche d'emploi, mais sans doute tout autant en recherche de stabilité et d'amélioration de leurs revenus. La durée du chômage explique en grande partie les processus de désinsertion. C'est là qu'il est intéressant de lire le cheminement de chacun. Au départ, l'individu ne mesure pas toujours la portée de la perte d'emploi. Il ne se rend pas toujours compte à quel point sa vie est en grande partie structurée par le travail.

Il ne perd pas immédiatement ses revenus mais ces deniers s'amenuisent progressivement. A des problèmes matériels s'ajoutent alors une certaine perte d'identité. L'individu perd confiance, se replie sur lui-même et doute de sa réinsertion. Beaucoup de vies de couple ou de famille sont ainsi détruites par le chômage. C'est difficile de faire s'exprimer les intéressés sur ces sujets et il faut beaucoup de temps. En fait le chômage n'est jamais à lui seul responsable de la mise en exclusion; mais la brutalité de la situation révèle les faiblesses relationnelles et psychologiques notamment celles du couple. C'est alors la perte de confiance en soi et dans les autres, la descente vers une sorte de non-existence.

Ce sentiment de descente est fondamental dans le processus de désinsertion. C'est comme une lente et irrémédiable pente, le chômeur perd progressivement ses repères et perd ce qui donnait un sens à sa vie. Il a le sentiment de ne plus exister. Beaucoup expriment l'impression de "s'enfoncer". Quand on a perdu son emploi on est plus rien". Consciemment ou inconsciemment l'individu en se coupant des autres favorise sa propre destruction. Il faut donc des circonstances très particulières pour parvenir à se réadapter. Et c'est là qu'on s'aperçoit à quel point le travail est structurant pour certaines populations ou certains individus.

Processus de réinsertion

Les relations personnelles sont les meilleures voies d'accès au transport mais le terrain d'accueil doit être favorable. Il faut bien entendu un chef d'entreprise ouvert aux problèmes de l'exclusion mais aussi un médiateur entre l'exclu et le responsable patronal. En quelque sorte le terrain doit être préparé. Il est certain que les chômeurs intéressés par un emploi dans le TRM ne pourront tous bénéficier d'une relation qui fera le pont entre eux et l'emploi. C'est pourquoi, il serait utile de réfléchir à l'institutionnalisation d'un outil médiateur. Des antennes transport de l'ANPE seraient par exemple utiles. Des exemples - notamment en région parisienne- ont démontré l'intérêt d'un tel outil qui permet d'affiner les profils des demandeurs d'emploi et de l'autre côté de bien identifier la demande des entreprises. C'est un aspect très important car on ne passe pas naturellement d'une situation de non emploi à une situation d'emploi, une assistance est nécessaire.

Une fois entrés dans l'entreprise, la plupart ont effectué une période d'essai, relativement courte d'ailleurs. Tous les interrogés sauf deux reconnaissent que leurs revenus sont plus importants que si ils étaient dans un autre secteur, cela compte tenu de leur niveau de formation. Beaucoup considèrent que le métier qu'ils exercent actuellement dans le TRM constitue une promotion sociale. La satisfaction exprimée concerne le métier et les revenus mais d'une façon générale des aspects plus immatériels. Ainsi 20 sur 28 estiment être plus épanouis dans le transport.

Les motifs de satisfaction des chauffeurs réinsérés

Dans l'ordre, ce qui explique ce sentiment d'être plus épanoui, c'est d'abord la liberté (26 sur 28). En deuxième place vient la responsabilité. Ces réponses sont intéressantes car elles démontrent que les chauffeurs en général et la population étudiée en particulier ne souhaitent pas seulement le desserrement des contraintes hiérarchiques mais souhaitent aussi des responsabilités. On sait qu'ils en assument beaucoup.

Ce sont en effet les représentants de leur entreprise chez le client mais également d'une certaine manière les représentants du chargeur. Il s'agit d'une responsabilité commerciale qui vient s'ajouter aux responsabilités plus techniques. D'ailleurs ces salariés mobiles ont l'occasion de rencontrer des interlocuteurs fort variés, du manutentionnaire au chef d'entreprise. Ils élargissent ainsi le champ de leurs connaissances. 23 sur 28 reconnaissent que les contacts sont plus importants dans le TRM qu'ailleurs, en tout cas pour ce qui les concerne et compte tenu des emplois exercés ou qui pourraient l'être dans un autre secteur.

De ce fait, il leur semble également que leurs connaissances sont enrichies. C'est important quand on sait que la plupart n'ont pas fait d'études secondaires et qu'ils ont quitté la scolarité vers 14 ans. Autre élément de satisfaction aussi: l'ambiance générale. 21 sur 28 pensent que dans le TRM la solidarité est plus grande qu'ailleurs, c'est un sentiment qu'ils éprouvent pour l'ensemble du TRM mais aussi à l'intérieur de leur propre entreprise. 25 sur 28 disent que les contacts avec la hiérarchie sont faciles. Sans doute faut-il toujours préciser que la population étudiée concerne des petites entreprises où les structures hiérarchiques sont forcément légères. Mais il semble bien cependant qu'il existe une spécificité du TRM car les contacts aussi bien avec les autres salariés que les responsables sont plus aisés. C'est évidemment un atout pour le transport routier, atout qu'il convient de maintenir surtout pour faciliter l'entrée dans la profession et en particulier celle des candidats ayant éprouvé des situations d'exclusion.

Le rôle du TRM dans la réinsertion

Tous estiment que l'entrée dans le transport a facilité le règlement de leurs difficultés. C'est une réponse unanime qu'il faut souligner. 25 sur 28 reconnaissent avoir été aidés pour leur réinsertion. A peu près le même nombre a discuté de ces problèmes personnels avec la hiérarchie; c'est un facteur explicatif important de la réussite du processus de réinsertion. Les chefs d'entreprises concernés sont tous très sensibilisés au problème du chômage et à ses conséquences. Ce sont en général des hommes de terrain, souvent d'anciens salariés qui connaissent les aspects concrets de la société. Les rapports conducteurs - chefs d'entreprises dans une P.M.E. du transport sont assez différents de ce qu'ils peuvent être généralement dans l'industrie ou les services. Les échanges y sont plus faciles et la solidarité plus grande.

Ces dimensions sont fondamentales pour des exclus qui ont besoin de retrouver un emploi mais d'abord de retrouver la confiance en eux. On constate aussi que cette solidarité n'est pas théorique mais réelle puisque plus de la moitié des réinsérés a eu l'occasion d'aider un collègue lors de problèmes personnels. Problèmes qui tournent souvent autour de la famille et qui sont à relier aux conditions de travail particulières et surtout aux horaires qui ne facilitent guère cette vie de famille. Cela n'est pas forcément contradictoire avec les réponses précédentes. On peut en effet se sentir plus libres, plus responsables, plus épanouis même dans son travail et en même temps connaître des difficultés familiales d'autant qu'il s'agit là d'une population mobile qui passe plusieurs nuits par semaine à l'extérieur du domicile. D'un côté, les conducteurs longue distance sont 26 sur 28 à estimer qu'ils sont mieux insérés, mais d'un autre côté, ils souffrent aussi de contraintes inhérentes au métier.

Insertion sociale au sens large

Si la bonne insertion professionnelle est ici encore confirmée, on pouvait par contre s'interroger sur l'insertion hors du champ professionnel. Curieusement et en dépit des contraintes horaires, les conducteurs sont une majorité à exercer des responsabilités dans la cité. Le sport domine les activités assumées. Par ailleurs 19 sur 28 pensent prendre des responsabilités plus tard, c'est à dire lorsqu'ils disposeront notamment de plus de temps. Le manque de temps pour la famille ou pour des activités

extraprofessionnelles revient assez souvent dans les entretiens. On sent bien que les conducteurs sont partagés entre les avantages du métier (revenus, liberté, responsabilité) et ses inconvénients (éloignement, horaires).

Ceci étant les avantages supplantent les aspects contraignants puisque 14 estiment être plus heureux dans le transport qu'ailleurs; il y a quand même 10 personnes qui ont des difficultés à exprimer leur opinion sur cette question. Globalement on peut donc dire que pour la population étudiée, l'insertion est particulièrement réussie non seulement sur le plan matériel mais aussi social voire culturel. Les réinsérés sont satisfaits de leurs conditions de rémunération, des conditions d'exercice de leur métier tout en regrettant le manque de temps et leur absence trop fréquente du domicile.

6-recadrage théorique de l'enquête

Cette recherche confirme dans le champ transport un certain nombre de phénomènes relatifs à l'exclusion. En effet, de nombreuses études ont été faites sur le sujet mais souvent de manière intersectorielle (Oheix, Wresinsky, Credoc, Cerc etc.). Il faut bien convenir que l'exclusion pose un problème important de divorce entre la société démocratique et la société technologique. Michel Foucault a d'ailleurs bien montré le pouvoir d'exclusion de nos sociétés. Se pose en effet aujourd'hui la question de l'Etat de droit et surtout des droits de l'homme (C. Lefort, J.M Domenach). L'exclusion interpelle le respect des droits universels de l'homme et en particulier les droits les plus élémentaires (A. Renault, L. Ferry); l'Etat de droit est en effet devenu virtuel car les forces économiques, financières, technologiques sont plus fortes que celles de l'Etat régulateur notamment dans sa dimension de justice sociale. Certaines doctrines très libérales (Hayek) considèrent cependant qu'une société de liberté est incompatible avec une réglementation de justice sociale. D'autres estiment (John Rawls, JP. Dupuy) le contraire et prônent un équilibre entre les deux aspects .

Le dualisme de nos sociétés réhabilite d'une certaine manière l'exigence d'une moralisation de la vie sociale; de ce point de vue les institutions semblent avoir atteint leurs limites et ne semblent devoir évoluer que sous la contrainte de contre-pouvoirs (A Gluksman, B.H.Levy). Malheureusement le contre-pouvoir des exclus est faible car les chômeurs sont surtout considérés comme des personnes sans emploi, c'est à dire comme des personnes qui souhaitent travailler mais qui ne trouvent pas de travail. Or la classification est beaucoup plus complexe, et le classement activité-non activité ne rend pas compte de la réalité des situations. Parmi les chômeurs figurent des individus dont l'employabilité est de niveaux fort différents. Parmi ces chômeurs, certains individus sont immédiatement employables, il s'agit d'un simple ajustement entre la demande et l'offre.

Mais il y a aussi ceux qui ne sont pas immédiatement employables et qui doivent subir une requalification pour redevenir employable. Il y a enfin ceux qui même avec une formation ne parviendront pas à se réinsérer, ce sont les exclus, non seulement de la vie professionnelle mais aussi de la vie sociale; ceux qui ont perdu une grande partie de leur volonté de travail. Pour ces derniers c'est précisément cette volonté qu'il faut trouver et cela passe souvent par une réinsertion sociale; c'est à dire une reprise de confiance en soi et dans les autres; cela d'autant plus si la période chômage a fortement perturbé leur identité et leur environnement familial. Ces chômeurs là se sentent humiliés, détruits, ils perdent leur dignité. C'est en effet souvent l'activité professionnelle qui définit et confère cette dignité. Le travail structure leur vie professionnelle et sociale. Quand ces individus perdent leur travail ils perdent tout ensemble.

Les conséquences de ce chômage sont caractérisées par trois éléments: l'humiliation, l'ennui et la solitude (D. Schnnaper). Pour les chômeurs qui étaient fortement socialisés par le travail, le nouveau temps disponible perd son sens, car précisément l'ancien temps libre n'avait de sens que par rapport au travail. L'exclu est donc celui qui est écarté de la vie professionnelle mais aussi celui qui se sent écarté de la vie sociale en fonction des normes communément admises. Par ailleurs le concept de communauté de chômeurs n'existe pas ou peu (on verra quelle est la pérennité des comités de chômeurs qui ont manifesté en France en 97). En effet on fonde rarement une conscience et une action commune sur une identité négative (J.Mouel, O.Gallant, M.V. Louis, Sociologie du travail). L'enquête réalisée met bien en évidence ce sentiment de mise à l'écart et de perte de confiance en soi.

C'est pourquoi pour envisager des processus d'insertion, il est nécessaire au préalable de bien comprendre les processus de désinsertion. De ce point de vue l'itinéraire des interrogés met bien en évidence cette nécessité de retrouver un collectif de travail qui permette de trouver un niveau d'employabilité normal. Cela n'a pu se faire le plus souvent que grâce à l'attitude compréhensive du chef d'entreprise. Certes l'avantage du TRM est d'être structurellement un marché dont l'emploi est en progression, ce qui facilite les choses, pour autant cela n'oblige nullement à embaucher des candidats marginalisés. Pourtant c'est ce qu'on fait les entreprises contactées. Le hasard, l'ANPE et surtout les contacts personnels ont permis à ces chômeurs de remettre un pied dans l'environnement professionnel.

Pour des personnes qui avaient l'impression de "s'enfoncer" irrémédiablement, le facteur majeur c'est la confiance du chef d'entreprise. Cette confiance est potentiellement exploitable dans les P.M.E. du TRM. En effet les dirigeants sont très proches de leur personnel, ils entretiennent avec leurs chauffeurs des liens

qui dépassent le seul stade professionnel, ils connaissent souvent les problèmes personnels de leurs salariés, ils en discutent avec les intéressés et les aident à les résoudre.

On peut considérer que la réinsertion de l'échantillon étudié est particulièrement exemplaire. Il s'agit de personnes dont le niveau scolaire initial est relativement bas (arrêt de la scolarité à 14 ou 15 ans) et qui ont eu une qualification professionnelle assez faible (sauf 11 sur 28 qui ont obtenu un CAP); en dépit de cela, de leur période chômage (19 mois en moyenne) et des problèmes personnels que cela a entraîné, ils ont pu cependant retrouver un emploi, se requalifier et s'insérer de manière particulièrement réussie dans la vie sociale.

Il est clair que le TRM offre un champ d'expérimentation adapté pour faciliter la réinsertion. Ces expériences de réinsertion existent depuis fort longtemps mais elles n'avaient jamais encore été observées et théorisées. Il s'agit bien entendu dans cette étude d'une première approche qui mériterait d'être beaucoup plus approfondie, à la fois sur le plan qualitatif et sur le plan quantitatif. Tous les métiers du transport sont loin d'être traités. Par ailleurs, il pourrait être intéressant aussi d'analyser des tentatives de réinsertion qui ont échoué. Enfin sur le plan quantitatif, il serait peut-être utile d'essayer d'avoir une idée du nombre d'emplois pouvant être réservés à des salariés en situation marginale (chômage longue durée, exclusion, éclatement de la famille, alcool etc.) et quelles modalités d'encouragement pourraient être envisagées pour inciter les chefs d'entreprises à favoriser la réinsertion de personnes en difficultés (ce dernier aspect est en partie traité dans la dernière partie "recommandations").

8- essai de typologie

- **fiche: jeunes sans emploi et petits boulots**
- **fiche: jeunes salariés licenciés hors transport**
- **fiche: chômeurs longue durée origine hors transport**
- **fiche: chômeurs transport**
- **analyse de cet essai de typologie**

jeunes sans emploi et petits boulots

age entrée dans le transport 20 à 25 ans

formation générale primaire sans diplôme

formation professionnelle néant ou CAP

chômage avant transport en général au moins un an

situation famille célibataire

problèmes principaux absence qualification et instabilité

filière accès dans le transport
le plus souvent relations notamment familiales

qualification entrée néant ou permis PL

premier métier transport manutention ou chauffeur -3,5T

nature activité ramassage messagerie express

promotion interne chauffeur longue distance

salaire avant transport environ 5000F actuels

revenus actuels environ 12000F

jeunes salariés licenciés hors transport

âge entrée dans le transport 25 à 30 ans

formation générale primaire sans diplôme

formation professionnelle néant ou CAP

chômage avant transport en moyenne un an

situation famille marié ou concubinage

problèmes principaux perte d'emploi et problèmes financiers

filière accès dans le transport
par relation

qualification entrée néant ou permis PL

premier métier transport chauffeur -3,5T

nature activité ramassage messagerie express

promotion interne chauffeur longue distance

salaire avant transport environ 6000F actuels

revenus actuels environ 13000F

chômeur longue durée origine hors transport

âge entrée dans le transport 25 à 40 ans

formation générale primaire sans diplôme

formation professionnelle néant ou CAP

chômage avant transport 18 mois à deux ans

situation famille marié ou concubinage

problèmes principaux problèmes financiers et familiaux

filière accès dans le transport
par relation

qualification entrée néant ou permis PL

premier métier transport chauffeur -3,5T ou chauffeur PL

nature activité courte ou longue distance

promotion interne chauffeur longue distance confirmé

salaire avant transport environ 6000F actuels

revenus actuels environ 13000F

chômeur transport

âge entrée dans le transport 20 à 25 ans

formation générale primaire sans diplôme

formation professionnelle néant ou CAP

chômage pendant le transport environ 8 mois en moyenne

situation famille marié ou concubinage

problèmes principaux problèmes reclassement

filière accès dans le transport
par relation

qualification entrée permis PL

premier métier transport chauffeur PL

nature activité longue distance

promotion interne chauffeur longue distance expérimenté

revenus actuels 12000F à 14000F

analyse de cet essai de typologie

Il s'agit bien entendu d'une typologie assez grossière. Par ailleurs il est évident que certains individus peuvent présenter des caractéristiques décrites dans plusieurs typologies. L'intérêt est ici de tenter de mieux cerner les différentes populations afin d'imaginer ensuite les procédures de réinsertion les plus adaptées.

jeunes sans emploi et petits boulots

Les jeunes sans emploi sont en général âgé de 20 à 25 ans lorsqu'ils entrent dans le transport. C'est souvent leur premier véritable emploi puisqu'ils n'ont effectué, au mieux, que des petits boulots de quelques semaines ou de quelques mois. Ces petits boulots dans le commerce ou la manutention s'effectuent dans les services là où l'exigence de qualification est très faible, en tout cas pour les tâches assumées.

faible formation de départ

Après une sortie du système scolaire assez jeune, ils ont peu ou pas de qualification, quelquefois un CAP; ce sont d'abord des exclus du système scolaire, la filière CAP n'étant considérée que comme la dernière issue et évidemment pour ceux qui la suivent. Beaucoup se contentent d'arrêter en classe de troisième ou de seconde. C'est alors une période de relative inaction, puisqu'ils ne suivent plus d'enseignement, ne se préparent pas à un métier et bien entendu ne travaillent pas non plus. Vers 18 ans, certains parviennent quand même à travailler ici ou là mais dans des emplois très éphémères, assez souvent d'ailleurs plus ou moins déclarés.

inactivité ou des petits boulots

Après 2 ou trois ans d'inactivité, la marginalisation commence et les rapports avec l'environnement social se dégradent, surtout avec les parents. Cette détérioration du climat familial n'est pas un facteur favorable à l'insertion. Il faut en effet parler pour ces jeunes, non pas de réinsertion, mais d'insertion puisqu'il n'ont jamais été réellement intégrés le milieu professionnel de manière durable et sérieuse. Il est d'ailleurs difficile de comptabiliser leur temps d'inactif comme période de chômage. Eux-mêmes ont des difficultés à le quantifier tellement est confuse la période de chômage proprement dite et la période plus ou moins volontairement inactive. Certains attendent d'avoir effectué leur obligations militaires pour sérieusement chercher un emploi. C'est entre 20 et 25 ans qu'ils se rendent compte de leur non qualification et qu'ils abandonnent des projets plus moins illusoire, ils se lancent alors dans une recherche d'emploi sans exigence de qualification.

instabilité professionnelle et sociale

Ces jeunes se caractérisent par une instabilité assez notable à tous les points de vue, ils connaissent même assez souvent quelques ennuis avec les forces de l'ordre pour des faits assez bénins ou même des affaires plus graves. Cette catégorie de jeunes désœuvrés est très difficile à insérer; d'une part bien sûr du fait de l'absence de qualification mais aussi du fait d'un comportement caractériel assez marqué, l'inactivité ayant largement forgé ce comportement. Ce sont assez souvent les parents ou des relations proches qui un jour leur permettent de prendre contact avec un employeur du transport. D'après les entretiens, les partons du TRM ne sont pas effrayés par les profils de ces jeunes surtout lorsqu'ils sont présentés par des parents ou des amis proches qu'ils connaissent.

la restructuration par le transport

D'une certaine manière ce sont ces médiateurs qui constituent leur garant moral. Ils sont alors toujours affectés à des tâches de début, soit sur les quais, soit à la conduite de petits véhicules. C'est là qu'ils apprennent le métier. On le sait le métier du transport est dur, mais de ce fait, il structure largement la vie des salariés. Les jeunes trouvent là un terrain pour assouvir leur besoin d'indépendance. Leurs forces intellectuelles et physiques qui n'étaient au service d'aucun objet -si ce n'est parfois la délinquance- se mettent alors en action pour un objectif précis. C'est dans cette catégorie que le transport apparaît socialement très structurant.

jeunes salariés licenciés hors transport

Pour cette catégorie, il s'agit d'individus connaissant déjà le milieu professionnel, donc socialement intégrés. Ces jeunes travailleurs sont cependant plus fragiles que d'autres du fait de leur très faible niveau de formation professionnelle. Lors de restructuration d'une entreprise ce sont par exemple les premiers visés par les plans de licenciement. Ils sont d'abord les plus jeunes embauchés et ce sont ceux qui coûtent le moins cher en cas de licenciement, il sont aussi les moins compétents.

qualification et fragilité de l'emploi

Ils sont un peu les victimes des gains de productivité quand on substitue à la main d'oeuvre des équipements plus performants afin d'améliorer la compétitivité et/ou afin de redresser une entreprise. Ces jeunes ont un profil scolaire assez proche de la catégorie précédente: sortie très tôt du système scolaire et le plus souvent sans diplôme d'enseignement général, ni professionnel. C'est sans doute leur jeunesse et leur force de travail qui leur permettent cependant d'entrer dans une entreprise où ils effectuent alors les tâches les plus ingrates et les plus mal rémunérées. Dans les entretiens avec les chauffeurs mais aussi les chefs d'entreprise, on constate que cette catégorie qu'on pensait insérée demeure en fait très fragile.

la croissance régulateur des emplois peu qualifiés

En période de forte croissance, cette catégorie peut faire valoir son dynamisme pour trouver du travail, mais en période de croissance plus faible ou de difficultés particulières dans un secteur ou une entreprise, ce sont ces salariés qui jouent en fait un rôle d'amortisseur conjoncturel ou structurel. Ceux là ne prennent conscience qu'assez tardivement de leur manque de qualification. Mais la découverte est douloureuse et les problèmes financiers s'accumulant, ils peuvent tomber dans la marginalité. Heureusement pour la plupart (il s'agit de la population étudiée, donc de celle qui a pu être reclassée) le chômage ne dépasse pas un an en moyenne.

l'atout de la jeunesse et de l'expérience

C'est sans doute toujours leur jeunesse mais surtout leur expérience du milieu professionnel qui constituent des éléments favorables à l'embauche dans le transport. L'argument de la jeunesse peut paraître contradictoire avec ce qui a pu être dit par ailleurs. C'est parfois effectivement un handicap, cependant lors des restructurations engagées certaines entreprises recherchent de jeunes chauffeurs pour effectuer des relais et-ou des chauffeurs pour des opérations de ramassage-distribution. Ces fonctions nettement moins rémunérées du fait de la faiblesse des heures supplémentaires et des frais de route ne peuvent souvent être acceptées que par des jeunes. Certains ont le permis PL, d'autres non, mais ils sont aussi affectés à des tâches de début notamment à la conduite sur petits véhicules ou sur petits parcours. Cette catégorie est en fait aux franges de l'exclusion, car heureusement le temps n'a pas suffisamment permis au processus de mise à l'écart de se développer complètement.

chômeurs longue durée origine hors transport

Il s'agit d'une population qui entre plus tardivement dans le transport, ce qui s'explique facilement puisqu'il s'agit de salariés primitivement insérés dans d'autres secteurs économiques et qui du fait d'une brutale rupture du contrat de travail ont dû envisager une reconversion. Il s'agit de salariés contraints de quitter leur emploi du fait de restructuration, de réduction d'effectifs ou même de liquidation d'un établissement ou d'une société. Ceux là sont évidemment mal préparés à la problématique d'une reconversion. Il leur faut d'abord absorber le choc psychologique de leur sortie du travail.

des salariés initialement bien insérés

D'une manière générale, ils étaient assez bien intégrés dans la vie professionnelle ou sociale. Beaucoup étaient mariés avec des enfants. Ils avaient aussi réussi à accéder à un certain niveau de vie. La prise de conscience du changement de situation n'est pas immédiat. D'un certain point de vue les mesures d'accompagnement de la rupture du contrat de travail -financièrement positives- ont cependant un certain effet anesthésiant. Pendant toute une période, le travailleur licencié imagine retrouver une situation assez

proche de celle qu'il occupait. Il dispose aussi de ressources; mais deux phénomènes le conduisent inexorablement vers le statut d'exclu: d'une part la diminution de ressources au bout d'un certain temps et surtout l'inactivité. L'aspect matériel est important mais l'absence de statut professionnel et donc social sans doute encore davantage. La réduction progressive des revenus atteint alors un seuil qui met l'intéressé dans l'impossibilité d'honorer ses engagements financiers.

spirale endettement-désengagement

C'est alors la spirale de l'endettement désengagement. Au point qu'il faut aussi parfois vendre le patrimoine et notamment la maison dont le crédit est en cours de remboursement. L'inactivité ajoutée à la réduction du pouvoir d'achat suscite alors des problèmes familiaux qui peuvent ainsi aller jusqu'à la rupture. Cette inactivité professionnelle brise le rythme de la vie sociale et son contenu. Progressivement aussi le chômeur rompt avec ses anciennes relations et se replie sur lui-même ou pire se laisse entraîner dans certaines déviations (alcool notamment). Du coup; il s'agit bien d'un processus d'exclusion, du milieu professionnel d'abord, de l'environnement social puis de la vie familiale. C'est alors très dur de se sortir de cette dérive car l'exclu perd confiance en lui et c'est sans doute l'élément le plus grave.

l'installation dans l'exclusion

D'une certaine manière il s'installe dans l'exclusion. Le phénomène est amplifié par les difficultés liées à l'âge mais également à la très faible qualification. En effet le niveau de formation de la population concernée est très faible. Les emplois qu'ils occupaient sont les plus fragilisés par les opérations de restructuration, ils sont toujours parmi les premières victimes des "charrettes de départ" car les mesures de réorganisation et de productivité concernent prioritairement les emplois peu qualifiés. Il faut alors des circonstances particulièrement favorables pour que le chômeur pendant plusieurs années puissent reprendre pied.

la relation personnelle facteur déclenchant de réinsertion

C'est souvent par relation qu'il peut un jour rencontrer un employeur compréhensif qui accepte de lui donner une chance. Le permis poids lourd est souvent un élément clé de la décision du chef d'entreprise pour l'embauche, certains toutefois sont recrutés sans ce permis. Le processus social s'inverse alors et la réinsertion s'amorce. En retrouvant un emploi, le salarié exclu se réapproprie ce qui est essentiel à savoir sa propre confiance en lui et sa dignité. Progressivement, il peut aussi envisager de reconstruire une vie sociale et familiale, au point qu'à l'examen des éléments qui caractérisent le niveau de vie et la vie sociale en général, il y a peu de différence avec des salariés qui n'ont pas connu le chômage. Mieux, le transport constitue alors un support de promotion surtout quand le réinséré devient chauffeur longue distance puisque, en général, il double presque ses revenus.

chômeur transport

Entré assez jeune dans le transport, le chômeur transport est caractérisé par un niveau d'études souvent primaires et par une qualification de départ assez basse. Cependant comparé à la population précédente, le chômeur transport reste peu de temps sans emploi, 8 mois en moyenne, de sorte que son niveau d'exclusion n'est pas comparable. Ce temps est cependant parfois suffisant pour créer de graves problèmes notamment financiers. Il est certain que l'expérience de chauffeur constitue un atout considérable pour faciliter le reclassement.

l'expérience comme certitude

Tout d'abord l'intéressé n'éprouve pas de perturbations définitives quant à sa requalification professionnelle. Il sait qu'il se reclassera dans le même secteur et dans la même qualification. C'est une certitude qui lui évite de plonger dans l'exclusion totale. Il ne perd pas sa confiance en lui, potentiellement il sait qu'il retrouvera son métier. Le chômage dans cette catégorie est lié à plusieurs facteurs. Il peut découler de la situation de l'entreprise et au delà du secteur. Si globalement le secteur est créateur d'emplois, cela masque parfois des évolutions internes importantes dans la profession. Chacun sait qu'il y a toujours eu un turn-over important des entreprises; les défaillances sont nombreuses et les entrées encore davantage surtout depuis la libéralisation engagée dans les années 85-86.

les victimes du turn-over

Certaines entreprises en difficultés mais qui se maintiennent sur le marché dégraissent. Le faible taux de rentabilité de l'activité fragilise les entreprises et beaucoup chaque années disparaissent. Ceci étant comme déjà indiqué, le solde d'entreprises et d'emplois est structurellement toujours positif même si ces derniers temps le rythme des entrées s'est ralenti. Il n'est pas toujours évident pour un chauffeur licencié de retrouver immédiatement un emploi; certes, le marché du travail est porteur mais le licencié n'est pas toujours en mesure de retrouver une situation sociale égale; alors parfois il hésite, en tout cas temporise. Un employeur est forcément prudent avant de confier un poste de chauffeur longue distance car la responsabilité est plus importante que pour un poste où les contacts physiques avec l'entreprise sont quotidiens. D'une manière générale le candidat à l'embauche souhaite retrouver une situation équivalente à celle qu'il occupait antérieurement

grand routier: une espérance

Cette situation souhaitée est celle de grand routier. Bien entendu ce métier comporte un certain nombre de contraintes, notamment d'horaires mais il permet d'augmenter de façon significative son revenu compte tenu d'une part des heures supplémentaires et d'autre part de l'importance des frais de route. Or dans la profession, ces emplois sont considérés comme les plus qualifiés et donc confiés aux plus expérimentés. Toutefois, si le chômeur transport fait preuve de sérieux, il retrouve alors rapidement son ancienne qualification. Le chômage dans cette population peut aussi être lié à des problèmes personnels et notamment à une certaine instabilité. Toutefois la contrainte des horaires, tout autant que la responsabilité confiée au conducteur est socialement très structurante.

la socialisation par les contraintes

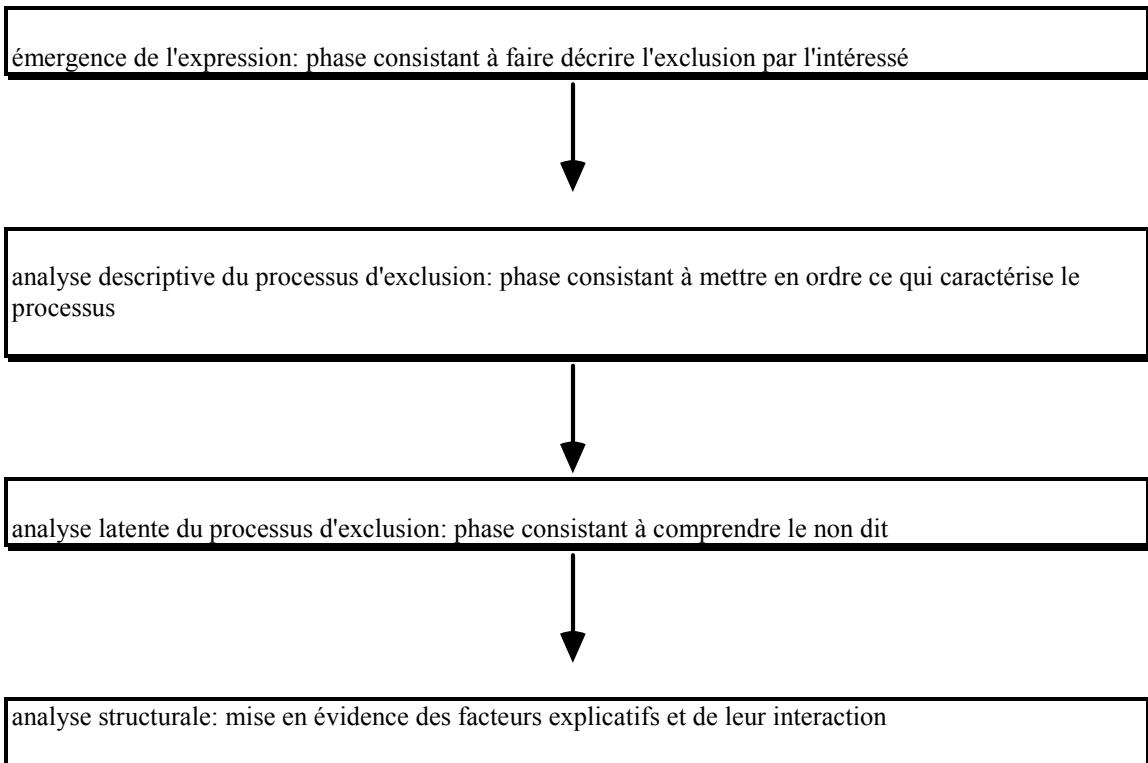
D'une certaine manière, la vie sociale est scandée par la lourdeur des contraintes de temps et d'éloignement. Il y a donc peu de place pour des "écarts de comportement" car l'activité occupe une grande place dans la vie sociale de l'intéressé. Ce qui peut être considéré comme une faiblesse du secteur (durée de travail excessive) se révèle alors comme un avantage et comme un accélérateur de réinsertion. Reste que la mobilité inter-entreprises génère des difficultés pour les intéressés et que des outils méritent d'être mis au point pour mieux gérer cette mobilité. Les groupements d'employeurs sont à cet égard une bonne réponse à ce problème tant pour les patrons que pour les salariés.

9-démarche d'analyse théorique du processus d'exclusion

- émergence de l'expression
- analyse descriptive
- analyse latente du processus d'exclusion
- analyse structurale

démarche d'analyse théorique du processus d'exclusion

On l'a vu un ensemble d'éléments interactifs conduisent progressivement vers la mise à l'écart social. C'est précisément ce qu'il faut tenter de comprendre avant d'envisager toute perspective de réinsertion. Il convient en tout cas de manifester une grande qualité d'écoute et certaines compétences sont nécessaires pour restituer de manière ordonnée le discours de l'exclus et en faire comprendre les interactions. Le schéma suivant illustre le phasage nécessaire à la compréhension du processus d'exclusion.



émergence de l'expression

Dans l'exclusion le non dit domine l'exprimé. L'exclu de la vie professionnelle et de la vie sociale progressivement renonce à parler de sa situation, de ses causes comme de ses conséquences. Au début du processus, il conserve encore beaucoup de liens avec son environnement social. La rupture du contrat de travail est clairement abordée avec ses proches, sa famille, ses amis. Mais avec le temps le chômeur observe et/ou ressent que l'intérêt porté à son problème tend à diminuer. Certes il a encore certains contacts mais la conversation sur ce sujet est moins évoqué. L'interlocuteur sans doute gêné écourte la discussion. Au bout d'un certain temps même le chômeur remarque comme un renoncement de la part de son entourage. On n'évoque plus du tout la question de sa situation. En retour, lui non plus n'ose plus en parler. C'est alors que le non-dit prend le pas sur l'explicitement exprimé.

le chômage tabou

Sa situation de chômeur devient en quelque sorte taboue. Pour sa famille, pour ses amis et pour lui, une sorte de convention s'installe, elle consiste sinon à ignorer le problème de chômage au moins à ne plus en parler. C'est aussi l'occasion de ne plus évoquer non plus les conséquences du chômage et bien entendu une solitude qui ne fait que s'accroître. Le chômeur est en quelque sorte installé par son environnement social, avec son propre consentement, dans une solitude pour tout ce qui touche à sa situation professionnelle et ses conséquences. Quand cette question est encore exprimée, c'est parfois avec beaucoup de confusion au point que parfois on ne sait même plus si l'intéressé cherche encore réellement du travail et finalement s'il n'est pas satisfait de la situation créée. Bien entendu la représentation qu'il donne de lui-même dans sa relation à l'absence de vie professionnelle est complètement faussée.

isolement social

Cela ne fait qu'approfondir encore davantage son isolement social puisqu'il n'a plus la possibilité de parler de ce qui occupe pourtant chaque instant son esprit et qui le fait souffrir. Le premier travail consiste donc à faire accepter à l'intéressé de reparler d'une question, sans doute enterrée dans le mutisme parce que considérée comme sans réponse.

analyse descriptive

Après avoir réussi à faire exprimer l'exclu sur sa situation, il faut lui faire décrire son propre processus de désinsertion: c'est la phase descriptive. Comme déjà indiqué, c'est mutisme et confusion qui caractérisent le mode de représentation des problèmes rencontrés. Après avoir fait accepter le principe d'en parler, il faut faire décrire ce qui n'est pas non plus facile, ni sans souffrance pour l'intéressé. En effet la confusion à parfois rendu opaques et douloureuses certaines pages de l'histoire de l'intéressé.

une histoire oubliée

La reconstruction de sa propre histoire demande un effort intellectuel que l'intéressé ne s'est parfois plus imposé depuis longtemps, enfoncé qu'il est dans le renoncement à décrire son propre parcours. Il convient alors d'aider l'intéressé à sortir du mutisme et à accepter de se remettre en situation de descripteur de son cheminement; il ne s'agit pas à ce moment d'intervenir sur le fond ou d'établir un rapport plus clair entre le signifiant et le signifié mais simplement de l'encourager à se dire et à se décrire. L'intervention du tuteur aura donc pour objet d'aider l'intéressé à mettre de l'ordre dans la description du processus, dans les faits eux-mêmes qui peuvent avec le temps avoir perdu une certaine transparence.

ou l'histoire réécrite

Par exemple un exclu peut au bout d'un certain temps ne plus savoir très bien quelle est l'origine même de la rupture du contrat de travail. - - s'agissait-il d'un problème collectif ?

- d'un problème individuel ?

- quel était le degré de consentement ou d'opposition de l'intéressé vis à vis de cet événement?

Certains par confort psychologique en viennent quelquefois à se persuader qu'ils sont partis volontairement, ce qui est une certaine manière de se réapproprier la dignité perdue. La question n'est pas simple quand des mesures d'accompagnement du licenciement sont prévues. Le caractère plus ou moins volontaire du départ peut prêter à confusion.

une exigence de reconstruction historique

C'est pourquoi la description la plus complète possible est indispensable, c'est en quelque sorte l'inventaire quantitatif des éléments constitutifs d'une histoire à reconstruire. Si on prend un autre exemple, la rupture familiale, on s'aperçoit aussi que la phase descriptive de cet événement toujours très douloureux n'est pas aisée. Là aussi l'exclu a tendance à reconstruire une autre histoire que la sienne; c'est ainsi qu'on peut ne plus savoir qui a pris l'initiative de la rupture et c'est encore plus complexe quand il s'agit de représenter les circonstances de cette rupture. Encore une fois, il ne s'agit dans cette phase que de se limiter aux faits et non à leur signification car l'intervention prématurée sur le signifié pourrait fausser le signifiant.

analyse latente du processus d'exclusion

C'est dans cette phase qu'il convient de clarifier le non-dit. Il s'agit de faire expliciter, de faire compléter, d'inciter à reconstituer la totalité transparente de l'histoire personnelle. Certains passages peuvent en effet avoir été consciemment ou inconsciemment occultés. Par exemple dans ce qui conduit au licenciement, des éléments peuvent n'avoir pas été pris en compte par oubli ou encore par volonté; or il est essentiel de bien disposer de tous les facteurs qui caractérisent l'enchaînement du processus. Les faits très matériels sont parfois difficiles à décrire mais c'est encore plus complexe quand il s'agit d'événements plus immatériels, quand par exemple cela concerne la perte de confiance dans l'environnement social ou quand il s'agit d'autres ruptures psychologiques.

une dégradation matérielle et psychologique

Comment par exemple en est-on venu à ne plus apporter de soins attentifs à sa tenue voire à son hygiène. Comment les faits historiques se sont-ils produits, dans quelles circonstances. C'est là un exemple caractéristique du processus d'exclusion qu'il importe de reconstruire dans la description. Dans les cas étudiés, on s'aperçoit en effet que la détresse morale est en quelque sorte représentée dans la tenue vestimentaire; mais tout ne vient pas brutalement, il y a là aussi succession d'événements. A partir de quand décide-t-on de ne plus porter de cravate (si bien sûr on en portait une précédemment) ou à partir de quand décide-t-on de se raser moins souvent, d'une façon générale quand a-t-on décidé de laisser se dégrader progressivement sa propre image. Lorsque le chômeur déclare qu'il a effectivement recherché un emploi, il est indispensable de lui faire préciser les démarches qu'il a entreprises, les hypothèses qu'il a envisagées, les stratégies de reconversion qu'il a pu imaginer. L'ampleur de la perte de confiance, le moment et les circonstances de cette perte de confiance peuvent beaucoup varier d'un individu à l'autre, certains peuvent se décourager plus vite que d'autres; il importe donc de bien cerner les manifestations concrètes de ces intentions de reconversion tout autant que les manifestations de renoncement.

analyse structurale

Cette phase à ce moment là ne se contente plus d'énumération et de classement des faits mais tente d'établir les interactions entre ces faits et leurs facteurs explicatifs. On passe ainsi de l'approche quantitative et purement descriptive à une analyse plus qualitative. L'exercice est encore plus difficile. Comme on l'a déjà vu, le processus d'exclusion est rarement lié à un seul facteur même si un facteur comme le licenciement a pu jouer un rôle de déclenchement.

des facteurs multiples de fragilité

La fragilité professionnelle découlant souvent du manque de qualification est insuffisante pour comprendre le processus de désinsertion. Plusieurs facteurs sont à prendre en considération car ils agissent de façon interactive dans l'évolution matérielle et psychologique du chômeur. Si tel n'était pas le cas, on pourrait alors s'interroger sur les raisons de la dimension sociale de l'exclusion. Ce n'est pas un hasard si ceux qui perdent leur emploi se voient engager de façon quasi irréversible dans la voie du retrait de leur ancien positionnement familial et social; les faits s'enchaînent de manière inexorable et il convient alors de comprendre cet enchaînement, ce qui permet de les restituer à l'intéressé. Certes on peut facilement attribuer aux circonstances malheureuses la totalité de la responsabilité de la dégradation de l'individu, mais dans la réalité les responsabilités sont plus complexes.

dégager les facteurs structurants

Il ne s'agit certes pas de culpabiliser mais simplement de mettre en évidence les facteurs structurants du processus. Rien de fondamental ne pourra être fait sans ce travail de compréhension, de démontage de sa propre "mécanique de désinsertion". Pour schématiser à outrance la sortie de l'exclusion ne peut être réduite à une amélioration de la tenue vestimentaire ou à un meilleur savoir faire pour se vendre. L'individu se trouve souvent atteint dans ce qui constituait la structure de son identité sociale; il doit d'abord admettre, analyser et ensuite seulement il peut surmonter ses difficultés; sinon les tentatives prématurées de reclassement risquent alors d'entraîner des rechutes catastrophiques. C'est quand on a admis cette déstructuration qu'on admet aussi la nécessité des contraintes d'une phase de transition pour se réadapter réellement et durablement à l'environnement professionnel et au delà social.

10-recommandations pour l'insertion

- **les filières**
- **la culture du TRM comme moyen d'insertion**
- **la formalisation des processus d'embauche**
- **la confiance comme moteur de réinsertion**
- **les filières de contact personnel**
- **la phase de transition**
- **le tuteurage**

Des enquêtes effectuées auprès des chefs d'entreprise du TRM, comme des chauffeurs, il se confirme nettement que le travail apparaît comme très fortement structurant du point de vue social. Sans doute faut-il tenir compte de la spécificité sociologique du milieu pour comprendre que le rôle que joue le sentiment d'appartenance à une P.M.E. dans le transport. Les non fortement diplômés dans le transport routier sont dominants y compris chez les patrons; souvent chez les chefs d'entreprise, le CAP ou même seulement le permis poids lourd a constitué d'abord la clé d'accès à la profession puis à celle de chef d'entreprise. La proportion d'autodidactes est très importante chez les dirigeants. De ce fait les procédures d'embauche s'appuient davantage sur des critères d'intuition que sur des méthodologies de recrutement très élaborées. Le passé, les diplômes ou même l'âge influent assez peu sur les décisions. Le chef d'une entreprise de transport s'appuie essentiellement sur le comportement pour évaluer les qualités du candidat à l'embauche, ceci incluant cependant l'expérience. En effet les enjeux en termes financiers, sociaux ou sécuritaires sont tels qu'il est difficile de confier d'emblée un véhicule de 40T à un très jeune salarié sans expérience pour des parcours de longue distance.

les filières d'embauche

Ainsi beaucoup de patrons eux-mêmes ont débuté comme chauffeurs sans grande qualification. D'une manière générale, ils connaissent parfaitement les contraintes du métier, beaucoup peuvent encore au pied levé remplacer un chauffeur et assurer à sa place le service demandé à un salarié. Cela confère à la fois une certaine autorité mais aussi une certaine compétence pour apprécier les qualités d'un candidat. Rares sont en effet les secteurs où le dirigeant peut à tout moment remplacer l'un de ses salariés. Ce qui constitue parfois une faiblesse du secteur devient un atout pour la facilité de l'embauche.

profiter de la sociologie des patrons des P.M.E. du TRM

En effet on peut sans doute à juste titre regretter la sous-qualification du secteur, le sous-encadrement et d'une manière générale l'insuffisance des compétences de gestion dans beaucoup de domaines (financier, commercial, organisation, informatique etc.). Ce manque de connaissances théoriques est cependant souvent comblé par un apprentissage sur le tas. C'est le cas par exemple de l'informatique. Encore presque inconnues il y a une quinzaine d'années, les technologies de gestion de l'information ont largement pénétré le milieu (téléphones, mobiles, Minitel, fax, localisation par satellite, informatique, télématique, échanges de données informatisées etc.).

... et du pragmatisme des processus d'embauche

Il y a donc dans le transport des processus d'apprentissage très pragmatiques qui concernent le chef d'entreprise mais aussi tous les autres salariés; ainsi par exemple bon nombre de femmes, épouses d'artisans ayant développé leur affaire, sont -elles devenues elles aussi sans grande qualification de départ, comptable, commerciale, gérante de système informatique, responsable du contentieux ou des relations sociales. Comme leurs époux avec un niveau de départ du niveau du C.A.P. Elles occupent des fonctions de direction qui exigeraient des formations de bac +2 à bac +5. C'est dire si la promotion interne est importante dans le secteur et cela ne vise pas que les dirigeants ou leurs épouses, d'anciens chauffeurs par exemple deviennent chef d'exploitation.

la culture spécifique

Un patron qui considère que la filière lui a réussi aura assez souvent tendance à privilégier cette filière en tant que procédure de recrutement. D'une certaine manière les gens se ressemblent dans le transport; ce n'est sans doute pas un hasard. La mobilité implique sans doute un concept d'attitude collective. Il ne faut pas oublier que le rapport à l'espace et au temps est très spécifique à l'activité transport. De ce fait les salariés roulants (parfois aussi les autres) sont soumis au dérèglement horaire et à l'éloignement. Cet éclatement de la communauté de travail rend sans doute nécessaire le maintien de très forts liens d'appartenance et d'identification sociale des individus.

la culture du TRM comme moyen d'insertion

Cette culture est un ciment indispensable pour des groupes presque virtuels. Les membres du groupe ont de moins en moins l'occasion de se rencontrer du fait en particulier des nouvelles normes de gestion sociale. Le sentiment de ressemblance influence le dirigeant d'entreprise; pour lui c'est le moyen de pérenniser la solidarité et la compétence du groupe. On ne peut donc que souhaiter que des individus momentanément exclus puissent se réinsérer via cette filière heureusement pour eux encore largement ouverte. Ce qui repose sur l'intuition, le pragmatisme pourrait cependant être davantage formalisé et surtout dynamisé, cela n'étant nullement contradictoire avec la nécessaire évolution des qualifications. A cet égard la profession réalise un très gros effort vis à vis des chauffeurs en matière de formation, non seulement avec la FIMO et la FCOS, mais aussi dans le cadre des démarches qualité. L'expérience sur le terrain n'est donc pas incompatible avec l'amélioration de connaissances théoriques. Il suffirait d'imaginer dans les processus de réinsertion la juxtaposition de périodes de travail et de périodes de formation pour permettre à la fois aux sans emploi de se réinsérer mais également pour favoriser une mise à niveau des connaissances. Cette voie de l'alternance est encore peu pratiquée, même pour l'apprentissage, ce serait un moyen d'articuler problématique de l'entreprise et problématique du réinséré.

la formalisation des processus d'embauche

Il ne s'agit pas ici de traiter de l'ensemble de la question du recrutement mais de se limiter aux voies et moyens de réinsérer des travailleurs socialement déstructurés. Jusque là les expériences réussies d'insertion sont à mettre uniquement au crédit des chefs d'entreprise; il n'est d'ailleurs pas certain qu'ils aient collectivement conscience de leur démarche. Raison supplémentaire pour théoriser ces processus et formaliser leur mise en oeuvre.

faire un travail théorique avec la profession

Ce travail théorique serait d'ailleurs utile à la profession pour valoriser ses actions et en étendre les champs. Reste évidemment aux pouvoirs publics à les encourager davantage. Le TRM offre un terrain d'expérience particulièrement riche qui rappelle, s'il en était besoin, que la réinsertion des exclus n'est pas seulement le réapprentissage de techniques ou de connaissances mais la réintégration dans un groupe social homogène qui permet aux individus de retrouver des références identifiantes et motrices pour leur projet professionnel et au delà personnel. Ces références sont potentiellement portées par les futurs chauffeurs.

jouer sur l'esprit d'indépendance

En effet l'exclu est assez souvent un individu jaloux de son indépendance d'action, il supporte assez mal le poids des structures lourdes entendu comme outils de commandement très normatifs. Par contre, il n'est pas spécialement attaché à des règles de vies très normées en ce qui concerne par exemple les horaires, l'éloignement du domicile ou de la famille, l'aspiration assez générale à la sédentarité. En dépit de ce que l'on dit notamment à propos de conséquences de certains aspects organisationnels relatifs au métier, il demeure encore de très larges espaces de liberté et de responsabilité.

la confiance comme moteur de réinsertion

D'une certaine manière les contraintes de l'exploitation supposent de faire confiance au chauffeur. Une fois les consignes reçues, le conducteur est en effet à peu près maître de lui et de son outil de travail; ce n'est qu'une fois le travail effectué qu'il pourra éventuellement être contrôlé, dans la pratique cela n'intervient surtout qu'en cas d'incident. Il aura alors à fournir des facteurs explicatifs sur la dérive du contrat initial. Cette confiance est sans doute fondamentale dans une procédure de réinsertion. Une confiance déjà manifestée à travers l'accueil du candidat à l'emploi. Il faut bien être conscient que ce moment de l'accueil est important Les individus concernés ont déjà perdu une grande partie de leur confiance et ils craignent de douter d'eux-mêmes encore davantage dans le cas d'un refus d'embauche, surtout si ce dernier est signifié de manière assez sèche.

humaniser la rencontre

La plupart du temps c'est le dirigeant lui-même qui reçoit les candidats pour un emploi dans sa P.M.E. Ce patron se fie assez peu au caractère élaboré ou non d'un C.V., ce qu'il recherche surtout c'est un profil caractérisé par l'envie de travailler et le sérieux. C'est alors surtout sur la pratique que l'homme est jugé. Le travailleur exclu se trouve alors brutalement remis en confiance, ce qui agit comme une sorte de choc

psychologique, précisément ce dont il avait besoin pour se sortir de l'impasse dans laquelle il se trouvait. Il faut en effet bien se persuader que les procédures administratives complexes participent davantage du découragement que de la réinsertion. Les sans emplois éprouvent alors un sentiment d'abandon par l'alibi de formalités.

les filières de contact personnel

Le plus souvent, on l'a vu notamment à travers les enquêtes, c'est par relation personnelle que s'effectue le contact entre le candidat et l'employeur; la médiation par une personne de connaissance constitue donc un moyen à la fois sérieux et rassurant pour favoriser la reconversion. Certes il est peut-être difficile de systématiser cette filière mais il est sans doute possible d'organiser des procédures qui humanisent la rencontre avec l'entreprise. Par exemple des antennes ANPE spécialisées transport bénéficiant de la participation patronale rendraient plus faciles les contacts. Sorte de clubs d'embauche, ils auraient pour fonction de rapprocher la demande et l'offre, de rapprocher le candidat à l'emploi de l'employeur potentiel.

médiatiser la rencontre avec l'employeur

La médiation d'un spécialiste transport permettrait d'affiner les profils techniques et psychologiques. D'autres moyens sont encore envisageables comme par exemple la promotion des groupements d'employeurs. Cette formule, en cours de développement, permet de mutualiser la gestion des pointes et des absences. Le salarié du groupement d'employeurs prend ainsi progressivement contact avec les entreprises susceptibles de l'embaucher. C'est d'ailleurs ce qui se produit actuellement.

s'appuyer sur les groupements d'employeurs

L'avantage de cette organisation, c'est d'impliquer très fortement les employeurs pour l'utilisation des sans emplois. La formule mériterait d'être encore encouragée quand il s'agit en particulier de chômeurs de longue durée ou d'exclus (même si une phase d'alternance est nécessaire). L'humanisation de la procédure de recherche d'un emploi est essentielle pour redonner confiance à l'individu. L'exclu ou d'une façon plus générale le chômeur craint par dessus tout l'échec, car c'est à chaque fois la confirmation de la rupture qu'il a eu à subir avec sa perte d'emploi. Il importe donc d'éliminer les procédures formelles et inutiles qui ne font qu'enfoncer un peu plus ceux dont la priorité est de reprendre place dans le tissu social afin de retrouver confiance en soi.

la phase de transition

On l'a vu beaucoup -comme dans d'autres secteurs- effectuent une période de d'essai, c'est sans doute une bonne méthode avant éventuellement de contractualiser plus définitivement les rapports de travail. Ce qui est plus spécifique au transport, c'est la nature de la tâche confiée au cours de cette période de transition. L'enquête a démontré qu'assez souvent le nouvel embauché était affecté à des tâches de conduite sur de petits véhicules/ou sur de petits parcours (ramassage, distribution etc.). C'est une façon pour le chef d'entreprise de ne pas prendre trop de risques avec le matériel et la sécurité.

la diversité des tâches favorable au réapprentissage professionnel et social

C'est pour le chauffeur l'occasion de se refamiliariser avec l'activité transport sans d'ailleurs rompre brutalement avec son mode de vie antérieur. En effet d'une manière générale, les repos sont pris au domicile et le conducteur dispose de la totalité de son week-end. Dans les entreprises d'une certaine dimension, la transition peut aussi être occupée à des tâches de manutention voire de bureau. La phase de transition est capitale, le sans emploi surtout de longue durée a parfois perdu le rythme du travail, ses contraintes. Se lever pour arriver à l'heure paraît quasi naturel à un salarié bien inséré. Il en est tout différemment pour un chômeur de longue durée, ce dernier perd peu à peu ses repères et notamment ceux qui scandaient sa vie professionnelle.

le reconstruction sociale par les contraintes du transport

Se lever, se laver, s'habiller proprement sont des tâches que l'on néglige progressivement puisque ce rituel n'a plus de finalité sociale. Ce qui est vrai pour les conducteurs est vrai pour tous les salariés y compris les cadres. Pour ces derniers, le processus de désocialisation est peut être plus lent mais tout aussi irréversible. Ainsi dans le cadre des travaux du GESA (Groupe emploi solidarité action dans les transport), il a été finement analysé comment le cadre progressivement perd confiance en lui et se coupe de son environnement. Il se laisse aller, consciemment ou inconsciemment; par exemple, celui qui avait l'habitude de travailler en costume, renonce à cette tenue au bout d'un certain temps, il ne porte plus de cravate, peut même être amené à se raser moins souvent. Bref il désagrège sa propre image sans doute pour la mettre en conformité avec la représentation qu'il imagine qu'on se fait de lui compte tenu de sa situation professionnelle. Chez les cadres le maintien de la tenue est un élément capital pour ne pas s'enfoncer. C'est aussi vrai chez les autres salariés même si l'élément vestimentaire est moins standardisé que chez les cadres.

démonter la mécanique de l'exclusion

Au cours de travaux du GESA, des "confessions" ont été effectuées devant des tuteurs, l'objectif étant de mettre à plat les facteurs explicatifs personnels ayant favorisé la mise à l'écart sociale. Il a alors été clairement mis en lumière que la mise à l'écart de l'environnement social est un processus lent mais irréversible, constitué de différentes étapes ou temps dont l'interaction conduit de manière inéluctable à l'isolement affectif, psychologique et social. Le travail du ou des tuteurs consistait à démonter avec l'intéressé "la mécanique" de son exclusion et à remonter avec lui une mécanique d'insertion. Ce travail qui n'est pas à proprement parler un travail d'insertion professionnelle est cependant indispensable. Il s'agit de faire prendre conscience de ce qui conduit un homme à sa propre mise à l'écart et à reconstruire avec l'individu une dynamique de réinsertion. La médiation d'un tuteur constitue un soutien déterminant. L'intéressé qui se croyait complètement isolé découvre qu'il redevient objet d'intérêt, c'est un premier acte de reprise de confiance en soi et dans l'environnement social.

le tuteurage

Une grande confiance doit exister entre le chômeur et le tuteur. Le tuteurage est un facteur de remise en forme psychologique, un soutien quasi thérapeutique. En effet dans beaucoup de cas, l'intéressé n'évolue pas de façon linéaire, il est parfois tenté de replonger, c'est alors qu'il a besoin d'un soutien moral ne serait-ce que pour exprimer son désarroi. Il sait qu'à tout moment il peut appeler son tuteur. Le fait de pouvoir le solliciter -même s'il ne le fait pas -constitue un très fort lien avec le groupe social qu'il essaye de réintégrer. Ce concept de tuteurage pourrait être développé. Le tuteurage peut dans certains cas être prolongé y compris dans la phase de transition pour éviter des rechutes qui seraient alors dramatiques voire définitives.

Conclusion

Cette recherche a rendu possible un premier travail d'analyse dans un champ inexploré jusque là. Des prolongements sont certainement nécessaires pour approfondir encore la question. Il ne serait pas inutile par exemple de mener la même recherche auprès des grandes entreprises et en particulier de celles de messageries qui recèlent aussi de nombreux emplois peu qualifiés susceptibles d'accueillir la population étudiée. Parallèlement des expérimentations de réinsertion mieux formalisées devraient être tentées et cela en coopération avec la profession. En effet cette recherche se fonde sur des démarches très pragmatiques, il serait donc intéressant d'engager des études sur les résultats de processus d'embauche plus élaborés afin de montrer à la fois les réussites mais aussi les faiblesses de méthodes plus identifiables que celles qui tiennent pour une part non négligeable à la personnalité des chefs d'entreprises.