

Lettre de commande n°99 MT 33
DRAST - MINISTERE DES TRANSPORTS
PREDIT 1996-2000

ESPACES DE TRAVAIL, ESPACES FAMILIAUX :
LA TRANSFORMATION DES CONDITIONS DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE
DES CONDUCTEURS ROUTIERS

Françoise Bourdarias - L.A.S.T.
Laboratoire d'Anthropologie et de Sociologie de Tours
3 rue des Tanneurs 37000 Tours
tel : 02 47 36 65 47
fax : 02 47 70 17 01

Conducteur	Age	Type de distances parcourues	Type d'entr.	Ancien. totale	Ancien. dans l'entreprise	Nb. entr. antérieures	Acquisition permis	Métier antérieur	Diplôme de transport
BASTIEN	52	NIN	AGENCE (GROUPE)	19	4	1 (COMPTE)	CIVIL	TRANSPORTEUR	
YVES	43	NIN	AGENCE (GROUPE)	22	19	3 (INTERIM)	ARMEE	CHAUDRONNIER	
REMI	50	RN	AGENCE (GROUPE)	26	10	1	ARMEE	VITICULTEUR	
LAURENT	32	RN	AGENCE (GROUPE)	11	5	3 (DONT 1 R)	CIVIL	HORTICULTEUR	
FREDERIC	30	NIN	AGENCE (GROUPE)	11	8	1 (R)	CIVIL	VITICULTEUR-OENOLOGUE	
YVON	37	RN	AGENCE (GROUPE)	16	12	3 (INTERIM)	19 T. (civil), 38 T. (armée)	SANS	
JANNY	50	NIN	AGENCE (GROUPE)	23	17	1 (R)	CIVIL	AGRICULTEUR	
HERVE	27	N	AGENCE (GROUPE)	5	1 MOIS	2	ARMEE	METALLIER-SERRURIER	
JEAN-PIERRE	40	NIN	AGENCE (GROUPE)	13	13	1 (R)	CIVIL	TECHNICIEN	
CHRISTIAN	46	NIN	AGENCE (GROUPE)	18	11	1 (R)	CIVIL	OUVRIER	
DANIEL	30	NIN	AGENCE (GROUPE)	11	10	2 (R)	ARMEE	SANS	CFP-AFT
JAMES	56	NIN	AGENCE (GROUPE)	38	18	2	CIVIL	AGRICULTEUR	
JO	56	NIN	AGENCE (GROUPE)	30	25	5	CIVIL	OUVRIER TEXTILE	
OLIVIER	29	NIN	AGENCE (GROUPE)	9	2	3	ARMEE (validé civil)	CUISINIER	CFP-AFT
HENRI	57	N	PME	34 (pré retr.)	8	2	CIVIL	MECANICIEN	
JACKY	44	N	PME	23	11	4	ARMEE	SANS	
CHRISTOPHE	50	N	PME	23	12	2	CIVIL	SANS	
TONY	31	N	PME	10	10	0	CIVIL	SANS	CAP
DAVID	27	NIN	PME	8	8	0	CIVIL	SANS	CAP
SEBASTIEN	24	NIN	PME	2.5	2.5	0	ARMEE	SANS	
THIERRY	35	NIN	PME	13	13	0	ARMEE	MECANICIEN	
GERARD	45	NIN	PME	22	13	1	ARMEE	PLATRIER	
PIERRE	50	NIN	PME	15	15	0	CIVIL	MONITEUR AUTO-ECOLE	
BERNARD	45	NIN	PME	21	12	3	ARMEE	PLOMBIER-CHAUFFAGISTE	
GUILLAUME	23	N	PME	4	2	4 (2 TC)	ARMEE	SANS	
JEAN-MARIE	33	NIN	PME	7	5	2	ARMEE	OUVRIER CHROMEUR	
BRUNO	50	NIN	PME	32	6	3	ARMEE	BOUCHER-CHARCUTIER	

Les conducteurs dont le nom apparaît dans le rapport mais qui ne figurent pas dans le tableau synoptique, ont été rencontrés lors d'observations.

Conducteur	Formation/diplôme autre	Profession du père	Situation familiale	Profession du conjoint	Enfants	Situation des enfants
BASTIEN	BTS DIESELISTE	TRANSPORTEUR	MARIE	AGENT D'ACCUEIL	1	SCOLAIRE
YVES	CAP CHAUDRONNERIE (ECHOUE)	BERGER	CONCUBINAGE	EMPLOYEE (USINE)	2	SCOLAIRE
REMI		AGRICULTEUR	MARIE	COUTURIERE (LICENCIEE)	2	1 SCOLAIRE, 1 TRAVAIL
LAURENT	BEP HORTICULTURE	VENTE SUR MARCHES	CELIBATAIRE			
FREDERIC	BEP VITICULTEUR	CONDUCTEUR	CELIBATAIRE			
YVON		OUVRIER-METALLURGISTE	CELIBATAIRE			
JANNY	CAP MECANIQUE AGRICOLE	AGRICULTEUR	MARIE	ASSISTANTE MATERNELLE	3	SCOLAIRE
HERVE	CAP METALLURGIE	TECHNICIEN (COLLECTIVITE)	CELIBATAIRE			
JEAN-PIERRE	BAC TECHNIQUE (ECHOUE)	LAITIER	MARIE	FEMME AU FOYER	2	SCOLAIRE
CHRISTIAN	CAP PEINTRE EN BATIMENT	OUVRIER-MACON	MARIE	EMPLOYEE (ELECTRO.)	2	TRAVAIL
DANIEL		OUVRIER-MAGASINIER	MARIE	INFIRMIERE	2	SCOLAIRE
JAMES		AGRICULTEUR	MARIE	TAXI AMBULANCE	2	TRAVAIL
JO		MINEUR	MARIE	FEMME AU FOYER	5	TRAVAIL
OLIVIER	BEP CUISINIER	MILITAIRE	MARIE	SAGE-FEMME	2	SCOLAIRE
HENRI	CAP MECANIQUE (ECHOUE)	OUVRIER-CHARPENTIER	MARIE	ASSISTANTE MATERNELLE	4	TRAVAIL (2 garçons dans le transport)
JACKY			DIVORCE		1	SCOLAIRE
CHRISTOPHE		OUVRIER-MAGASINIER	MARIE	EMPLOYEE MUNICIPALE	5	1 SCOLAIRE, AUTRES TRAVAIL
TONY		AGRICULTEUR	CELIBATAIRE			
DAVID		OUVRIER PLOMBIER	CELIBATAIRE			
SEBASTIEN	CAP MECANIQUE AGRICOLE (ECHOUE)	POSTIER	CELIBATAIRE			
THIERRY	CAP MECANIQUE GENERALE	TRANSPORTEUR	MARIE	NOURRICE	2	SCOLAIRE
GERARD	CAP PLATRIER	OUVRIER USINE	MARIE	LABORANTINE	2	SCOLAIRE
PIERRE	BAC TECHNIQUE, CAP MONITEUR AUTO-ECOLE	TECHNICIEN ORTF	VEUF		3	2 TRAVAIL, 1 SCOLAIRE
BERNARD	CAP PLOMBIER-CHAUFFAGISTE (ECHOUE)	OUVRIER -LAITIER	MARIE	FEMME AU FOYER	2	SCOLAIRE
GUILLAUME		CONDUCTEUR	MARIE	FEMME AU FOYER	2	SCOLAIRE
JEAN-MARIE	CAP MECANIQUE AGRICOLE (ECHOUE)	ARTISAN (MAT. AGRICOLE)	MARIE	INFIRMIERE	2	1 SCOLAIRE, 1 NOUVEAU NE
BRUNO	CAP BOUCHER-CHARCUTIER	OUVRIER USINE	MARIE	PETITS TRAVAUX INTERIM	3	1 TRAVAIL, 2 SCOLAIRE

Les conducteu

Conducteur	Habitat (Loc ou Pro)	Ville ou Campagne
BASTIEN		VILLE
YVES	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
REMI	MAISON IND. (P)	VILLE
LAURENT	MAISON IND. (P)	VILLE
FREDERIC	APPARTEMENT (PARENTS) (L)	VILLE
YVON	APPARTEMENT (P)	VILLE
JANNY	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
HERVE	APPARTEMENT (L)	VILLE
JEAN-PIERRE	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
CHRISTIAN	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
DANIEL	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
JAMES	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
JO	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
OLIVIER	MAISON IND. (P°)	CAMPAGNE
HENRI	APPARTEMENT (L)	VILLE
JACKY	APPARTEMENT (L)	VILLE
CHRISTOPHE	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
TONY	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
DAVID	APPARTEMENT (PARENTS) (L)	VILLE
SEBASTIEN	MAISON (PARENTS) IND. (P)	CAMPAGNE
THIERRY	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
GERARD	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
PIERRE	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE
BERNARD	APPARTEMENT (L)	VILLE
GUILLAUME	MAISON IND. (L)	VILLE
JEAN-MARIE	MAISON IND. (P)	VILLE
BRUNO	MAISON IND. (P)	CAMPAGNE

Les conducteu

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
CHAPITRE PREMIER.	
Concevoir et exercer le métier : la définition du "vrai professionnel" en débat	5
A. Conducteur routier : un vrai métier mais conçu et investi différemment	5
<i>a. Des anciens qui doutent de la motivation des jeunes</i>	6
<i>b. Des jeunes qui aiment mais conçoivent différemment le métier</i>	10
<i>c. Chauffeur routier, la place du hors-travail en question</i>	14
<i>d. Conducteur : métier transitoire ou métier à vie</i>	17
B Rapport au matériel, rapport au travail, la place du camion dans la conception du métier	20
<i>a. Respecter son matériel, respecter son métier</i>	21
<i>b. Camion attiré : dépassé pour les uns, nécessaire pour les autres</i>	25
C. Appartenance à l'entreprise et relations avec le patron	27
<i>a. Rapport avec et image du patron</i>	27
<i>b. Appartenance et attachement à l'entreprise</i>	32
CHAPITRE II.	
Savoirs théoriques et savoirs sociaux : des formations pour entrer et se maintenir dans le métier	37
A. Transmettre le métier, transmettre l'esprit routier	38
<i>a. Se former sur le tas : entre débrouillardise et intelligence de la situation</i>	38
<i>b. L'école formalisation des savoirs, complémentarité utile entre théorie et pratique</i>	41
1. Un éloignement des bases préjudiciable pour le métier tout entier	41
2. Une formation complète pour une meilleure maîtrise du métier	45

Conclusion

Dans cette recherche, nous avons tenté de montrer que selon les situations vécues par les conducteurs routiers, nous pouvions observer la construction de groupes d'appartenance et de référence différenciés. Les frontières du groupe sont fluctuantes et tiennent compte de la transformation ou du changement évoqués. Le groupe professionnel des conducteurs routiers grandes distances, tente de s'adapter aux évolutions du métier et cherche même à s'en approprier quelques unes.

Au niveau professionnel, les groupes d'appartenance se confrontent, se restructurent. L'appropriation de l'espace de l'entreprise, à travers les syndicats et les comités d'entreprise, l'atteste, les conducteurs semblent s'engager vers une nouvelle collaboration entre collègues. Nous constatons que les changements du métier mobilisent de façon spécifique les chauffeurs routiers. A certains moments, l'appartenance à une catégorie d'entreprise constitue le facteur principal de tension et d'opposition. Le regard croisé que conducteurs de groupes et de petites et moyennes entreprises portent les uns sur les autres exacerbent le sentiment d'inégalité et de forte concurrence au sein du TRM. A d'autres moments, les découpages identitaires et professionnels opposent jeunes et anciens. Le thème de la formation et de la transmission des savoirs professionnels théoriques et pratiques l'illustre. Ce même thème met à jour des tensions entre chauffeurs de grands groupes proposant des formations internes et ceux de PME n'accordant de crédit qu'à l'acquisition du métier "sur le tas". Enfin, les aménagements réglementaires et législatifs ont montré que le groupe professionnel pouvait afficher une position commune, une identité française afin de dénoncer l'attitude des conducteurs européens et non européens (chauffeurs de l'Est).

Nous nous sommes ensuite intéressés à la sphère du hors-travail. Toute notre analyse confirme nos hypothèses de départ. La sphère du hors-travail et tout ce qu'elle comprend (épouse, enfant, voisins, amis) donne des éléments de compréhension aux choix professionnels faits par de nombreux conducteurs, les oriente parfois. Le réinvestissement de la famille et du lieu de résidence témoigne du besoin qu'ont les routiers de trouver un équilibre entre travail et hors travail mais de s'inscrire dans une socialisation et une intégration durables. L'arrivée dans le métier d'une nouvelle génération de conducteurs routiers contribue à l'évolution du groupe professionnel dans sa totalité. La présence de compagnes elles mêmes très présentes dans la sphère du travail amène les chauffeurs à concevoir différemment leur pratique professionnelle. L'état d'esprit qui anime les jeunes dès leur entrée dans le métier

s'installe progressivement au sein des autres catégories d'âge. La génération intermédiaire (anciens) argumente sur des thèmes très semblables à ceux des jeunes. Les très anciens mettent en avant la présence de petits-enfants et la retraite qui se profile pour revendiquer à leur tour une existence en dehors de l'univers de la route.

La spécificité de ce secteur professionnel oblige à déplacer en permanence le regard et le point d'observation. Elle nécessite de s'intéresser aux rapports que les chauffeurs routiers nouent avec leur environnement autant social que spatial, entretiennent avec les autres acteurs du secteur. Prendre en compte l'évolution et la conjoncture globale de cette branche d'activité permet de replacer les conducteurs dans les réseaux de tensions et d'interdépendances qui déterminent l'ensemble de leurs conditions de travail. Il nous semble alors pertinent d'observer la variabilité des définitions de la profession et les formes d'intégration qu'elles révèlent, et qui, chez les conducteurs, impliquent la référence à un groupe professionnel de routiers. Tous les changements induisent de nouveaux comportements au sein du groupe professionnel et des ajustements entre groupes le composant. Ces différents groupes ne vivent ni ne subissent pareillement la restructuration de la profession. La taille, l'histoire, l'ancienneté de l'entreprise dans laquelle ils travaillent sont des facteurs particuliers déterminant la perception du changement. Pour autant, il serait erroné de "conclure" à un éclatement du groupe professionnel des conducteurs de poids lourds. Les processus de différenciation et de distinction entre "sous-groupes" culturels et professionnels mis à jour témoignent de mutations vécues par le transport de marchandises en général et par chacune des entreprises individuellement. Ce sont ces interactions entre chauffeurs, la façon dont individuellement et collectivement ils s'adaptent et s'approprient les changements qui nous permet de mettre à jour la dynamique d'ensemble. En interrogeant l'extension et les principes d'extension de ce groupe professionnel, nous pouvons appréhender les conflits potentiels qu'il dénote.

Investissement familial et réseaux de sociabilité :
l'importance du hors-travail dans la représentation et la place du métier

Jusqu'alors nous avons focalisé notre regard sur l'espace professionnel des chauffeurs, en appréhendant un ensemble de changements qui participent à l'évolution du métier et à l'image qu'en ont les conducteurs. Nous montrerons ici que sphère professionnelle et sphère hors-travail sont intimement liées. Les conflits repérables dans l'une trouvent des éléments de compréhension dans l'autre. Ainsi, l'image qu'ils ont aujourd'hui de leur métier, du statut qui est le leur au sein de celui-ci, conduit les routiers à s'interroger sur la place et le rôle qu'ils occupent au sein de la société. L'équilibre entre vie professionnelle et vie hors travail est régulièrement abordé. La position sur les transformations du métier, dénoncées par moments, tient compte ici du fonctionnement familial, de la situation professionnelle de l'épouse. Certains conducteurs, jusqu'alors hostiles à tout changement, argumentent aujourd'hui sur les aspirations du couple et la présence d'enfants. Les conducteurs entendent participer à la mutation de leur profession mais refusent pour autant de "sacrifier" leur vie sociale et familiale. Les revendications très fortes qu'ils manifestent à l'égard du week-end constituent le premier indicateur d'une pratique professionnelle qui ne peut plus être dissociée de la sphère hors-travail

A - Une existence sociale en dehors du travail : un week-end ouvertement revendiqué.

Ces dernières années ont nécessité, pour les conducteurs, des adaptations permanentes à une nouvelle organisation du transport de marchandises qui permet difficilement les rencontres entre chauffeurs. A regret, ils constatent qu'ils peuvent passer des journées entières sans parler avec leurs collègues. Ils tendent alors à revendiquer du temps libre, en premier lieu le week-end où il leur est encore permis de "vivre socialement". Cette revendication illustre bien l'évolution du métier et du TRM. Les anciens consentent à faire le plus sérieusement possible leur semaine de travail mais exigent une "compensation" aux conditions de travail imposées. La position des plus jeunes est quelque peu différente. Ils ne perçoivent pas le week-end comme une compensation mais comme un droit, celui de n'importe quel salarié et aspirent à un équilibre entre travail et hors-travail. Ce sont ici deux conceptions du métier que nous saisissons.

a - une exigence du week-end justifiée par la dégradation et l'évolution du métier

Les anciens et très anciens qui ont passé des week-end bloqués sur la route sont les plus virulents. L'organisation du TRM mise en place depuis quelques années rend plus rare les week-end bloqués⁹², d'une part parce que cela coûte cher (frais de route, paiement des heures) au patron, d'autre part car la gestion des flux de marchandises nécessite plus rarement de maintenir un conducteur bloqué (relais, rendez-vous). Pendant longtemps, week-end et semaine étaient très liés puisque les conducteurs se voyaient régulièrement en dehors du travail. L'organisation de la semaine qu'ils décrivent aujourd'hui et les rythmes auxquels ils doivent se soumettre ne permettent plus ces moments intenses entre camarades.

1 - un week-end pour palier la dégradation des rapports sociaux sur la route

Lorsqu'ils évoquent le congé de fin de semaine, les chauffeurs les plus anciens décrivent des rapports entre collègues dégradés, inexistant. Fondement du métier, la camaraderie "traditionnelle" aidait les conducteurs à supporter des conditions de travail particulièrement éprouvantes dans ce métier. La sociabilité se prolongeait souvent les samedis et dimanches. Cette "vie communautaire" explique le peu "d'entrain" qu'ils ont manifesté pendant très longtemps à entretenir des rapports de voisinage ou visiter des amis le week-end. Ils évoluaient dans un microcosme professionnel dont ils étaient peu désireux de sortir. Les moments de camaraderie avaient lieu la semaine au hasard des rencontres sur la route, dans un restaurant, chez un client ou encore dans un bureau de fret. La rationalisation du TRM ne laisse plus de place au hasard aujourd'hui. Ces échanges peu fréquents et l'ambiance moins conviviale les justifient l'attrait pour le week-end. Pour ces anciens, l'opposition se construit entre un "avant" apprécié et un "maintenant" dégradé :

"sur la route, y avait une bonne entente entre les chauffeurs mais maintenant c'est pourri, alors t'as qu'une hâte, c'est de rentrer à la maison (...) penser que t'as une famille ou des amis qui t'attendent." (Bruno); "c'était l'ambiance qui faisait qu'on tenait... La route, c'était une famille. (...) tout est changé (...) tout le monde veut garder son week-end." (Jacky); "on se fait moins plaisir qu'avant, alors retrouver la famille ou les copains, pour nous c'est important. Avant, on avait les copains sur la route et ça comptait beaucoup" (Lucien).

L'investissement revendiqué dans la sphère hors-travail ne doit pas être vu comme une socialisation par défaut. L'existence d'un groupe professionnel structuré autour de rapports de

⁹²Du point de vue législatif, les patrons sont autorisés à bloquer leurs chauffeurs deux week-end par mois.

solidarité n'a jamais signifié que les chauffeurs délaissaient leur famille et leurs amis. Cependant, l'organisation du TRM et l'absence de plusieurs semaines conduisaient les routiers à s'investir fortement auprès des collègues et à se consacrer à leurs proches uniquement quand ils étaient de retour à leur domicile. Ce découpage entre travail et hors-travail est bouleversé par une gestion des flux de marchandises qui ignore les rythmes sociaux. Ne parvenant plus à s'investir dans une camaraderie durable, c'est à l'extérieur du travail qu'ils souhaitent construire des liens. Conscients de la détérioration de leur univers professionnel, ils souhaitent être "chez eux" :

"La solidarité et tout ça, c'est plus la même chose. C'est vrai que par moment, on en a ras le bol et qu'on se dit "mais qu'est-ce que je fous là ? Je serais mieux chez moi avec mes gamins..." (...) J'accepte plus les week-end dehors, c'est fini ça." (Christophe); "les chauffeurs comme Thierry, ils prennent moins de plaisir dans leur travail donc ils ont envie d'avoir des bons rapports à l'extérieur du travail, ils veulent s'investir dans le voisinage parce qu'ils sont plus comme avant entre camarades, la bonne ambiance, c'est fini.." (Mme Thierry).

Les anciens qui s'expriment ici cherchent désormais à s'investir durablement dans des processus de sociabilité qu'ils ne parviennent plus à entretenir dans la sphère professionnelle. L'espace hors-travail revêt alors une importance toute particulière et permet de mettre entre parenthèses, ici le temps d'un week-end, le métier dans lequel ils prennent moins de plaisir.

2 - avoir le week-end, une demande correspondant à l'évolution de la société

Si les évolutions importantes du métier ont eu des conséquences sur les principes communautaires, la revendication du week-end correspond à une évolution sociale "globale" dont les conducteurs veulent également bénéficier. Venant des anciens, cette volonté est pour nous primordiale. Pour eux, le week-end ne constituait même pas le minimum puisqu'ils le passaient souvent sur la route. Et quand cette absence prolongée donnait lieu à des propos critiques sur l'investissement familial et paternel, ils rappelaient que la nature du métier était caractérisée par l'absence⁹³. Ce sont les mêmes qui aujourd'hui n'acceptent plus d'être bloqués sur la route et estiment de consacrer plus de temps à la sphère hors-travail :

"je suis bien content de rentrer le vendredi soir (...) c'est normal, y a eu une évolution dans la vie du routier" (Bruno); "j'arrive à comprendre aussi le mec qui veut faire la route et qui veut être le week-end chez lui. Parce qu'on est quand même à l'aube du XX^{ème} siècle..."

⁹³Certains des anciens que nous avons interrogés ont tenu ces propos...

(Yves); "la mentalité qui change. Les chauffeurs maintenant, ils veulent pas tout sacrifier pour le boulot. La semaine, tu roules et le week-end, c'est la famille. C'est humain." (Gérard).

Pour les anciens, l'équilibre entre les deux sphères correspond à une nouvelle place du travail dans l'existence globale. Longtemps, la distinction entre semaine et week-end était difficilement perceptible chez les routiers tant ils prolongeaient, à travers les amitiés avec les collègues, des relations fortes aussi bien sur qu'en dehors de la route. Aujourd'hui la semaine renvoie à l'activité professionnelle et le week-end est consacré aux proches. Cette règle de conduite ne peut souffrir d'aucune contestation. Les anciens restent de vrais professionnels exerçant leur métier avec conscience professionnelle mais ils réclament plus de moments à passer auprès de ceux dont ils se sentent proches. Ils admettent qu'aujourd'hui être bloqués les week-end serait mal vécu et incompatible avec leurs aspirations sociales et familiales :

"ils veulent être là le week-end. (...) Ils veulent aussi avoir une vie de famille. C'est aussi l'évolution" (Henri); "Les gens aujourd'hui, ils veulent travailler mais ils veulent garder une vie de famille, avoir des loisirs, du temps libre (...) Y a pas de raison que les chauffeurs soient différents..." (Mme Henri); "la vie de famille devient plus importante, c'est normal. (...) rentrer le week-end, c'est parfait." (Jean-Pierre); "ça me dérange pas de partir la semaine. Mais par contre , le week-end c'est la famille et les enfants" (Christophe).

Provenant des anciens, l'exigence du week-end retient encore plus notre attention. Pendant des années, ils ont été les ardents défenseurs d'un métier sans certitude d'être de retour au domicile en fin de semaine et expliquaient que l'absence faisait partie du métier. Aujourd'hui, ils désirent rentrer en fin de semaine tant l'analyse qu'ils font de leur métier est négative. Ce changement de comportement témoigne d'évolutions au sein de la sphère professionnelle dont les conséquences sont visibles au sein de la sphère hors-travail. Cette interaction entre les deux sphères fonctionne également dans l'autre sens. Certains conducteurs expliquent ainsi que la situation professionnelle et les horaires de travail de leur épouse entrent en compte dans leur organisation. Le week-end ne constitue pas leur revendication première quand leur épouse se trouve d'astreinte :

"c'est des mecs qui ont des épouses qui travaillent le week-end. Celles qui sont infirmières, qui bossent en maison de retraite tout ça, elles ont des astreintes le week-end. Ces mecs là, ils vont te dire que ça les gênerait moins parce que leur femme est pas là." (Gérard).

Ces témoignages confirment que pour saisir leurs positions et leurs revendications, il convient de s'intéresser à tous les espaces pratiqués par les conducteurs. Considérer la seule sphère professionnelle ne permet pas de rendre compte de l'ensemble des représentations des transformations en cours dans le TRM. Ce qui constitue désormais une revendication très forte pour les anciens apparaît pour les plus jeunes comme "allant de soi". A l'image des affirmations présentées dans la partie consacrée à la conception du métier, le thème du week-end permet de mettre à jour une vision du travail reposant, chez les plus jeunes, sur un découpage très net entre travail et hors-travail existant dès leur entrée dans le métier.

b - être chez soi le week-end, "normal" quand on travaille toute la semaine...

Au début de ce travail, nous avons vu que les jeunes répondaient aux critiques formulées par les anciens en revendiquant une existence équilibrée entre investissement professionnel et vie hors-travail. Mais à la différence de leurs aînés, les jeunes n'argumentent pas sur une dégradation de leurs conditions de travail pour exiger leur week-end. Ils rappellent juste qu'ils consacrent leur semaine à travailler et qu'ils estiment naturel d'être chez eux le vendredi soir. Ce positionnement distinct s'explique selon nous par une entrée plus tardive dans le métier. Ils se réfèrent moins à un métier "idéalisé" et caractérisé par l'autonomie et la forte camaraderie. Le "tout routier" caractéristique de l'époque de leurs aînés n'a jamais rencontré leur adhésion et c'est naturellement qu'ils distinguent travail et hors-travail. Le premier espace-temps est associé aux activités professionnelles, le second aux réseaux de sociabilité et à l'entourage familial. Les témoignages que nous proposons illustrent bien la manière dont ils se perçoivent. Des salariés semblables aux autres qui ne sont pas malléables à merci et dont le temps de travail n'est ni élastique ni interprétable :

"moi je pars jamais le dimanche soir, jamais, il est pas question, les autres travaillent pas le dimanche soir, moi je travaille pas le dimanche soir (...) Moi c'est du lundi matin au vendredi soir point" (Guillaume).

La camaraderie typique du métier des anciens explique qu'ils "acceptaient" d'être bloqués le week-end. Ces relations sont étrangères aux jeunes. Leurs attaches "affectives" sont en dehors de l'univers professionnel et c'est principalement le week-end qu'il est possible de les voir. A l'image de tout salarié, ils aspirent à une vie hors-travail et ne souhaitent pas passer des week-end sur la route, quand bien même ceci ferait partie du métier :

"à partir du moment que tu travailles et que tu pars la semaine, t'as droit à ton week-end (...) il y a une question de génération. Les anciens, ça les gênait pas, c'était la foire sur la

route, les copains mais moi j'ai pas connu ça." (Hervé); "La semaine, je travaille comme n'importe qui qui fait sa semaine et le week-end, là c'est la famille, les amis" (Eric).

David associe le week-end à un ensemble d'activités et de groupes de sociabilité extérieurs à l'univers routier. Il ne conçoit pas d'être bloqué sur la route tout un week-end. Tout au contraire, il est pour lui un moment privilégié de rencontres et de construction de lien social. Son témoignage est d'autant plus intéressant qu'il a changé d'entreprise afin de rentrer plus souvent. Ne se satisfaisant plus du seul week-end comme espace-temps social, il rentre désormais presque tous les soirs à son domicile :

"Les week-end, j'ai pas envie de les passer sur la route, bloqué dans la couchette non (...) (les chauffeurs) Leur week-end, ils le veulent aussi comme nous, comme tout le monde (...) y a aussi tout ce que tu trouves toi à côté, les copains, les amis, la famille même des activités. (...) plein de trucs que t'as envie de faire en famille, avec les copains." (David).

Le week-end occupe une place prépondérante pour l'ensemble des conducteurs. Pour les anciens et les très anciens, cette revendication ne doit pas être dissociée des transformations du métier. Eux qui, pendant de longues années, ont rappelé à leurs "détracteurs" qu'ils ne s'absentaient pas par plaisir de leurs foyers mais par nécessité réclament aujourd'hui du temps et une vraie coupure de deux jours qu'ils souhaitent consacrer à leurs proches et à une vie hors-travail active⁹⁴. Les jeunes, entrés depuis peu dans le métier, revendiquent tout autant le week-end considérant qu'à l'instar de tout salarié, ils y ont droit. Contrairement à leurs aînés, ils n'argumentent pas sur une dégradation de leurs conditions de travail. Ils expliquent seulement que leurs groupes de sociabilité se situent surtout en dehors de la sphère professionnelle. Moins affectés par une sociabilité et une camaraderie professionnelles malmenées, ils exigent naturellement du temps à passer avec leurs proches.

En "croisant" l'attitude des conducteurs à l'égard des transformations organisationnelles (relais, lignes) et réglementaires (contrat de progrès) avec le hors-travail, nous allons saisir des représentations très liées à la classe d'âge. Les uns et les autres mobilisent des aspects de leur trajectoire ou des projets de vie pour expliquer leur attitude à l'égard des changements qui affectent leur métier. Les contraintes dénoncées à d'autres

⁹⁴"active" car pendant de longues années, les conducteurs passaient une grande partie de leur week-end à dormir et à récupérer des heures et des rythmes qu'ils avaient tout au long de la semaine. Ils s'investissaient alors très peu dans des activités ou des relations hors-travail. Et quand ils ne dormaient pas, c'est souvent avec des collègues qu'ils passaient une partie importante de leur temps.

moments tendent même à s'estomper. Ce sont alors les évolutions sociales "normales" qui s'imposent dans les discours.

B-Interdépendance entre vie hors-travail et représentation des changements du métier

Lors de nos premières observations, et lorsqu'ils abordaient leur vie familiale, les conducteurs reconnaissent qu'il leur était difficile de concilier ce métier avec une vie auprès d'une femme et d'enfants ou de s'investir durablement dans des relations de sociabilité. Ils ajoutaient immédiatement que l'équilibre entre vie privée et travail était l'affaire de leur épouse. Aux inconvénients liés à leurs absences prolongées, les chauffeurs opposaient un discours sur "l'amour du métier et la vocation". Ils s'investissaient d'abord dans leur travail tout en affirmant qu'ils ne se désintéressaient pas de ce qui se passait dans la sphère hors-travail.

Progressivement, le transport routier de marchandises s'est adapté aux exigences économiques. Le travail de routier, comme les difficultés qu'il engendre, sont de plus en plus gérés individuellement. Cette situation mal vécue conduit à de nouveaux thèmes et à de nouvelles préoccupations. On voit coexister dans les discours le thème de la "solitude" du conducteur et une abondance de propos sur le rôle du père dans son foyer, sur l'autorité qui doit être la sienne envers ses enfants ou encore sur la place d'un époux au sein de son couple. Sur ce point, l'arrivée dans la profession d'une nouvelle génération de conducteurs est à prendre en considération. Si tous les chauffeurs souhaitent passer plus de temps avec leur famille, s'investir pleinement dans des activités hors-travail, anciens et jeunes livrent des arguments distincts. Pour justifier leur "adhésion" aux changements, les très anciens (+ 50 ans) avancent leur âge et la proximité de la retraite ou encore la présence de petits-enfants. Les anciens (31-49 ans) reconnaissent que tout en exacerbant le sentiment de contrainte et d'exécution, la réorganisation de l'acheminement des flux de marchandises permet d'être plus présent au domicile. Les plus jeunes rappellent une fois encore leur volonté d'équilibre entre activité professionnelle et existence sociale. Ils abordent tous l'investissement qu'un père se doit d'avoir vis-à-vis de ses enfants et estiment insupportable de faire peur à son enfant lorsqu'on se penche au-dessus de son berceau, d'être considéré comme le père copain ou le mari de passage...

a - des très anciens désireux de s'éloigner progressivement de la grande route

Nous avons vu que les plus anciens affichaient une forte hostilité à l'égard des transformations présentes dans le TRM. Les changements contrevenaient à leur métier de routier, les reléguant à un rôle d'exécution et mettaient à mal les processus de sociabilité entre conducteurs. L'attitude plus favorable qu'ils nous proposent ici n'est pas en contradiction avec celle qu'ils ont pu tenir auparavant. Ici, ils analysent les changements organisationnels et réglementaires en considérant la sphère hors-travail et estiment que la pratique du métier doit désormais tenir compte de l'environnement extérieur. L'âge et la retraite deviennent des "arguments" pour tolérer les accrocs faits de plus en plus au métier de leurs débuts...

1 - une volonté d'être plus souvent à la maison

La plupart des anciens que nous avons rencontrés ont paru désireux de prendre de la distance d'avec le monde de la route. Les difficultés à entretenir des relations de camaraderie sont pour eux particulièrement mal vécues. Aux débuts de la mise en place des changements organisationnels, ils se rattachaient à l'existence du groupe professionnel pour continuer à faire leur travail. Mais les rythmes imposés sont devenus plus contraignants. Même s'il les préserve d'abus horaires imposés par leurs responsables, le contrat de progrès a accentué le sentiment de dégradation. Conscients que le métier continuera à évoluer, s'adaptera aux nouvelles exigences, au final ressemblera de moins en moins à celui qu'ils ont connu et vécu, ils ne trouvent plus inenvisageable d'être plus souvent chez eux. Pour un chauffeur qui a fait le "tour" du métier, les systèmes de relais, de lignes régulières, décriés pour leur monotonie et leur altération du métier traditionnel, permettent de sortir progressivement de l'univers routier

"j'ai déjà roulé pas mal (...) Moi arrêter la grande distance maintenant, j'ai fait le tour du métier donc du régional maintenant, ça ne me gênerait pas" (Bernard).

Bernard nous livre de riches informations sur la nouvelle perception et représentation du métier. Dans de précédents travaux, nous avons montré que les grands routiers se positionnaient au sommet de la hiérarchie des métiers du transport routier. En bas de cette hiérarchie, ils faisaient figurer les autres catégories de chauffeurs qu'ils qualifiaient de chauffaillons (distances courtes, livreurs...). Le régional ou la messagerie qu'accepteraient maintenant Bernard et de nombreux autres anciens devraient les ranger dans cette catégorie des "chauffaillons". Eux estiment que non et expliquent que la maîtrise et la connaissance du vrai métier, acquises au fil du temps, les autorisent à envisager un autre type de transport et

une vie hors-travail. Ce sont des raisons familiales un métier accompli qui justifient leur désir d'être plus souvent à leur domicile et auprès des leurs :

"y a des conducteurs qui ne veulent faire que des remplacements (...) des anciens qui se mettent en retrait, qui veulent être un peu plus souvent à la maison... (...) y en a qui sont à faire des petits trafics Dock (...) pour des raisons familiales, ils font ça" (Janny); "Pierre va prendre la place de J. L. qui est à Touraine Boisson en location. (...) il en a marre, il veut rentrer plus souvent. Là il a ses filles et puis il a l'âge, il veut rentrer" (Thierry).

Au final, les évolutions du métier qu'ils contestent, condamnent à d'autres moments permettent aux anciens de s'éloigner de la route, progressivement, en roulant quelques années en régional, en rentrant plus souvent jusqu'à cesser définitivement leur activité. Conscients du caractère irréversible des changements, ils se rattachent au métier exercé pendant plusieurs dizaines d'années pour accepter et supporter le travail qui leur est aujourd'hui demandé. Dans le même temps, ils trouvent avantage à pouvoir s'investir auprès de leurs proches.

2 - une impatience de la retraite plus perceptible

Parmi les mesures prises à la suite du contrat de progrès, celle liée à la retraite à 55 ans a reçu un écho favorable parmi les anciens⁹⁵. Pourtant, cette mesure a d'abord peu enthousiasmé les conducteurs concernés puisqu'ils avaient le sentiment de perdre de l'argent (importance des frais de route). Au fur et à mesure que la réorganisation du TRM s'est effectuée, les anciens ont cessé d'avoir la position hostile saisie immédiatement. Eux qui ont longtemps mis en avant la pénibilité de leur travail reconnaissent aujourd'hui qu'ils s'adaptent difficilement aux rythmes imposés par les transporteurs et les chargeurs. Ils ne dissimulent plus leur désir de rentrer plus souvent chez eux. Ils mettent l'accent sur les aspects positifs de la législation et admettent que les changements organisationnels permettent une sortie plus souple du métier. Les quelques années de route qu'ils leur restent paraissent plus supportables sur des lignes régulières ou en relais et accentuent la présence à la maison :

"rentrer tous les jours... (...) il me reste 6 ans, ça me gênerait pas de profiter un peu plus de ma femme et de mes enfants..." (Bruno); "Y en a qui font ça quand ils approchent de la retraite, ce qu'on appelle de la messagerie, des lignes dans la région, pourquoi pas... (...) une ligne régulière, maintenant, ça me gênerait pas parce que j'ai envie d'être là plus

⁹⁵Les conducteurs justifiant de 25 années de route et ayant 55 ans révolus peuvent, s'ils le souhaitent, cesser leur activité. A titre d'information, sur la trentaine de chauffeurs que nous avons rencontrés dans le cadre d'entretiens, neuf ont 50 ans et plus. 11 ont plus de 20 ans de route et 5 justifient déjà des 25 ans nécessaires pour partir à la retraite.

souvent, avec mes petits enfants et tout ça..." (Henri); "Louis, il a 60 ans, sa vie de routier, elle est derrière lui. Il aurait bien voulu être à la retraite mais il lui manque 2 ans (...) les relais, ça le gêne pas" (Frédéric).

Le désir des grands anciens est aujourd'hui de rentrer plus souvent afin de profiter de l'entourage familial, amical. Si par moment, ils s'inquiètent des pertes financières consécutives aux systèmes d'acheminement des marchandises mis en place, ils ne cachent pas leur volonté de sortir progressivement de la route. L'opposition aux transformations du métier s'effrite quelque peu lorsque celles-ci sont "croisées" avec les aspects hors-travail de l'existence. Ici, l'âge, la fatigue ou encore la retraite sont mis en avant. Pour les anciens (31-49 ans) possédant une ancienneté tout en ayant encore de nombreuses années de route, les arguments se concentrent plus sur le fonctionnement du couple et sur la présence d'enfants.

b - des anciens partagés entre exercer leur métier et s'investir en dehors du travail

La génération "intermédiaire" est celle pour laquelle les transformations du métier posent le plus de problèmes. Les très anciens pensent aux quelques années qu'ils leur restent, les plus jeunes à la possibilité d'arrêter la route à tout moment. La génération des 31-49 ans se trouve dans une situation plus complexe. La sortie du métier (retraite) semble trop loin pour se résigner aux transformations. L'implication dans le métier est trop importante pour envisager une reconversion intéressante. Nous avons déjà noté la complexité de positionnement existant chez ces anciens. Cette génération en particulier mobilisait les aspects traditionnels du métier et les opposait à ceux qui entreprenaient des transformations au sein du TRM. La position que ces conducteurs adoptent aujourd'hui est très différente puisqu'ils souhaitent "compenser" les dégradations du métier en investissant pleinement la sphère du hors-travail. Ils décrivent un fonctionnement familial qui ne supporte plus des absences prolongées et un rôle de père inexistant. Pour cette génération, la présence d'enfants en bas âge est à l'origine d'un repositionnement professionnel très important.

1 - être plus souvent chez soi et s'investir

Pour les chauffeurs qui figurent ici l'investissement au sein de la cellule familiale revêt désormais une réelle importance. Si la famille a toujours été présente, la nature du métier limitait l'implication dans le fonctionnement du couple et dans l'éducation des enfants. Aujourd'hui, être conducteur routier ne doit plus être synonyme de "sacrifice" du hors-travail.

Les changements sont acceptés plus facilement dès lors qu'ils permettent d'être plus souvent chez soi et de consacrer plus de temps à la famille :

"Pilou⁹⁶ a fait le choix du relais pour rentrer plus souvent" (Hervé); " je te cacherais pas que maintenant ça me plairait de rentrer tous les soirs maintenant... Moi ça me gênerait moins qu'avant, quand t'as fait construire et tout ça, ça te gêne moins... (...) t'as une autre conception de la vie" (Thierry); "j'aimerais bien rentrer tous les soirs (...) Ce que je voudrais, c'est une ligne (...) tu pars à 6 heures le matin (...) à 6 heures, tu es là..." (Jean-Marie).

Les précisions apportées par Thierry et Jean-Marie sont très importantes. L'un et l'autre ont fait construire une maison récemment et souhaitent s'y investir pleinement. Les transformations critiquées à d'autres moments par ces deux conducteurs, qui insistaient sur leur amour de la route et de la conduite, ont ici une autre signification. Ce ne sont plus les aspects professionnels ou la perte d'autonomie qui s'imposent dans les discours mais le temps que ces transformations permettent de passer en famille. Les épouses de ces conducteurs confirment les propos de leurs époux. L'une reconnaît que l'absence de son époux lui pèse, l'autre constate que le sien ne s'épanouit plus dans son travail. Pour ces deux épouses, le danger est de s'installer dans une vie de couple rythmée par le métier de routier et les absences. Elles ne le souhaitent pas et aspirent à une vie de famille de tous les instants :

"maintenant, j'ai envie qu'il soit là parce que quand t'as une vie de famille (...) c'est pour être ensemble (...) j'ai pas envie qu'on s'installe dans une vie, un fonctionnement où lui il est là de temps en temps et puis Ke. et moi, on a une autre vie, ça je le veux surtout pas." (Mme Jean-Marie); "Thierry, les lignes, les doubles, les relais, c'est pas son truc mais à la limite, il se dit "bon je rentre plus souvent, je fais des lignes, c'est pas super mais je suis chez moi." (...) il veut rentrer (...) On a envie de se consacrer du temps à nous" (Mme Thierry).

Ces deux épouses expriment ce que beaucoup d'entre elles ressentent aujourd'hui. A l'image de la plupart des familles, elles aspirent à une vie de couple, de famille "normale". Les absences prolongées qui font partie du métier sont plus difficilement acceptées et vécues par les épouses de cette génération. Cette attitude se justifie selon nous par trois raisons principales. La première, ces femmes constatent que le métier est plus stressant, moins valorisant et au final plus pesant pour leurs conjoints. Il leur semble alors que s'investir dans l'univers familial et la sphère hors-travail permet de supporter les contraintes du métier.

⁹⁶Pilou est le surnom d'un ancien collègue de Hervé et est âgé d'une quarantaine d'années.

La seconde s'explique par la situation professionnelle des compagnes de conducteurs. La génération intermédiaire et celle des jeunes travaille plus à l'extérieur du domicile et revendique un "partage des tâches" inenvisageable chez les épouses des plus anciens. La troisième est liée à la présence d'enfants. Observant ce secteur professionnel depuis de nombreuses années, nous voyons à quel point les enfants influent la position de certains conducteurs sur les changements professionnels.

2 - un statut de père qui redéfinit l'attitude face aux transformations du métier

Les anciens qui abordaient leur statut de père, leur rôle dans l'éducation des enfants mettaient régulièrement en avant les contraintes et les spécificités du métier de routier. Ils adoptaient en cela une position proche de celle de leurs aînés. Le week-end était le seul moment où ils participaient aux activités, aux devoirs et de façon plus générale à l'éducation de leurs enfants. Ils ne niaient pas le rôle limité, ponctuel qu'ils avaient et reconnaissaient que leurs compagnes géraient à elles seules les aspects pédagogiques et la formation des enfants. Ce partage des tâches symbolisait d'ailleurs le fonctionnement même des couples. Cette conception du schéma familial évolue depuis quelques années. Les anciens parviennent difficilement à se rattacher au métier de leurs aînés. Dès lors, lorsqu'ils abordent le thème de la famille, le statut de père et l'existence d'enfants, ils mettent en avant la nécessité de s'investir, de jouer pleinement son rôle de père. Des changements organisationnels, dénoncés avec force à d'autres moments, les chauffeurs ne retiennent ici que les "avantages". S'ils sont éloignés du métier valorisé et apprécié par les vrais professionnels, ils permettent d'être plus souvent en famille. Les aménagements horaires consécutifs à la réglementation sur les temps de travail libèrent plus de temps. Un bien compte tenu d'une conjoncture sociale, "éducative" plus complexe aujourd'hui et qui rend nécessaire la présence des pères au sein de leur structure familiale :

"beaucoup de chauffeurs, et pas que les jeunes là par contre, veulent rentrer en semaine (...) y en a pas mal que ça gêne plus (...) Le boulot a changé, la vie aussi faut pas... Quand t'as des gosses, ça te gêne pas, au contraire. (...) C'est la corde sensible ça les enfants" (Thierry); "beaucoup rentreront de toute façon. Et pour moi, je dis pour moi, c'est pas plus mal, c'est un bien que les pères soient présents, soient là pour vivre avec leur famille en faisant leur travail" (Yvon).

La définition du rôle et du statut du père sont désormais largement évoqués par cette génération de conducteurs. Ce ne sont pas uniquement les épouses et/ou mères qui

s'expriment sur ce sujet. Si elles souhaitent être aidées plus régulièrement, elles n'ont pas besoin de mettre la pression sur leur conjoint. D'eux-mêmes, les chauffeurs abordent ce besoin de s'investir, d'être présents et d'assumer entièrement leur rôle de père. Si leur statut de mari les préoccupe, leur donne envie de rentrer plus fréquemment, celui de père semble encore plus important. Ils envisagent alors les transformations du métier avec plus de nuances et valorisent le fait de pouvoir s'investir dans leur vie hors-travail de façon moins épisodique, de rentrer plus souvent. Il devient pour eux plus facile de participer aux activités de leurs enfants, changement essentiel pour eux et leurs compagnes. Longtemps les couples de conducteurs se sont sentis frustrés de ne pouvoir partager en famille les activités culturelles, sportives et scolaires des enfants. Les absences répétées, les incertitudes de la route de dernières minutes rendaient difficiles l'organisation des loisirs. Aujourd'hui les chauffeurs ne veulent plus être extérieurs à la vie de leur cellule familiale. Manifestés un intérêt via le téléphone ne leur suffit plus. C'est physiquement qu'ils souhaitent être présents. Si les changements organisationnels commencent à être acceptés par les conducteurs, c'est en partie parce qu'ils permettent cette présence physique auprès des proches, les enfants tout particulièrement :

"Là s'il veut arrêter, enfin qu'il en a marre, c'est à cause des enfants. Ça l'énerve de ne pas pouvoir être avec eux surtout qu'ils grandissent (...) il est vraiment extérieur aux activités de ses enfants mais il en a conscience et ça l'ennuie." (Mme Yves); "Thierry, il en a marre, il veut rentrer (...) en ce moment, il a l'impression de passer à côté des choses parce que les enfants grandissent (...) il a envie de les accompagner dans leurs activités" (Mme Thierry); "les chauffeurs de mon âge, j'en ai 32, on a envie de faire l'éducation de nos enfants. (...) Moi c'est clair que je veux faire du sport avec Ke., l'emmener à la pêche, faire plein de trucs, même les devoirs..." (Jean-Marie).

Les activités décrites à l'instant sont désormais pratiquées régulièrement. Nos contacts avec Thierry et Yves en témoignent. Thierry, qui dénonçait les repos compensateurs qui tombaient en semaine, demande à récupérer les heures le mercredi afin d'être avec ses enfants. Il nous a ainsi expliqué qu'il allait à la pêche avec ses deux fils et prenait de plus en plus de plaisir à partager leurs activités. Quelques années auparavant, être chez lui en semaine aurait été mal vécu par ce conducteur habitué à faire sa "semaine complète". Yves, qui s'investissait peu auprès de sa famille, était régulièrement absent le week-end, emmène aujourd'hui ses enfants à des spectacles et y prend beaucoup de plaisir. L'insistance de son épouse détermine de plus en plus l'organisation de ses rythmes professionnels. Là où avant, il aurait mis en

avant les aléas de son métier de routier, il se conforme aujourd'hui aux souhaits de sa cellule familiale :

"je lui ai dit "je te préviens, tu poses ton week-end parce que là, c'est impossible, tu peux pas rater ça...". Alors on est allé voir H. Dès et c'est très bien, ça lui a plu de pouvoir faire des choses comme ça qu'on fait rarement avec les enfants. Et ça, des choses comme ça, il en a de plus en plus envie." (Mme Yves).

Ces témoignages illustrent le changement de comportement propre aux conducteurs qui souhaitent être plus présents et plus actifs dans la sphère hors-travail. La présence d'une compagne ne doit pas être négligée. Les femmes que nous avons rencontrées nous ont fait part du poids de l'absence de leur compagnon, aujourd'hui plus qu'avant. Face aux évolutions du métier, les 31-49 ans célibataires sont tout autant critiques mais l'absence d'enfant et de vie en couple "stable" explique qu'ils supportent "mieux" l'ensemble des contraintes. Pour ceux qui ont des enfants, le statut de père conduit à des représentations plus complexes. Leur conception du rôle du père très proche de leurs jeunes collègues. S'investir dans les diverses activités de leurs enfants leur permet d'affirmer jouer vraiment leur rôle de père. La référence aux très anciens qui n'ont pas vu grandir leurs enfants, dont les absences étaient si longues que ces derniers les percevaient comme des pères absents ou étrangers est très présente. Ils excluent catégoriquement de devenir des pères absents ou copains à leur tour et admettent que l'organisation du TRM, par relais et lignes notamment, peut maintenir, les liens familiaux :

"je rentre tous les soirs, je suis heureux (...) ce qui me déplaisait dans la grande route, c'est qu'on est parti longtemps (...) c'est pas en revenant 15 jours après qu'on va voir ses enfants. Au bout d'un moment, il va dire "bonjour monsieur" mais il dira pas "papa"" (Yvon); "Eric, qui a d'abord fait de la grande route et pour des raisons personnelles, je crois que c'était justement ne pas devenir le père copain aussi, il est passé en messagerie" (Frédéric).

Thierry, dont le père était routier, évoque sa trajectoire familiale pour justifier l'attitude qu'il souhaite avoir avec ses propres enfants. Loin de juger l'investissement des très anciens, les conducteurs de cette génération observent l'évolution de leur métier. Conscients que leur travail correspondra de moins en moins à celui de leurs aînés, ils "s'approprient" les changements du métier et mettent en avant les dangers d'une absence répétée du domicile familial :

"Tu te vois toi, ta fille qui se met à pleurer parce qu'elle te reconnaît pas, c'est la folie. T'as plus de chauffeurs qui voudraient ça (...) Moi mon père, il avait pas le temps et puis

c'était une autre génération je crois. Lui, il était tout le temps sur la route (...) Maintenant t'as vachement de chauffeurs qui veulent participer à élever leurs enfants (...) faut que tu saches bien ce qu'ils font, si ça va ou pas sinon... Ils te le font comprendre un jour" (Thierry).

Conscients de ne pas avoir été très présents auprès de leurs enfants, de s'être investis épisodiquement, les très anciens affirment vouloir prendre en charge leurs petits-enfants. Le parallèle qu'ils font entre enfants et petits-enfants illustre bien l'évolution à laquelle nous assistons au sein de ce groupe professionnel. Les changements qui affectent le TRM sont, d'un point de vue familial, bénéfiques et facilitent l'engagement auprès des proches. C'est ce que confirment Henry et Christian⁹⁷ :

"mes enfants, je les ai pas vu grandir (...) maintenant j'ai des petits enfants enfin j'en ai un et je compte bien justement faire l'inverse, en profiter plus que j'ai profité de mes enfants. (Christian); "je suis heureux d'être avec mes petits enfants, ça pour moi, c'est un vrai bonheur (...) J'ai pas eu l'occasion de voir beaucoup mes enfants. (...) Mes petits enfants, pour moi, c'est le plus important..." (Henri).

N'ayant pu se consacrer intégralement à leur rôle de père, les conducteurs qui sont grands-pères espèrent qu'ils pourront s'investir pleinement auprès de leurs petits-enfants. Pour l'ensemble des routiers, la présence des enfants constitue un point crucial. Selon nous, les positions face aux transformations du métier et aux orientations prises dans le TRM dépendent de façon non négligeable de la présence d'enfants et de petits enfants. Ce thème est particulièrement sensible pour ceux qui ont connu le métier "traditionnel" et dont le jugement a peu à peu évolué. Le rythme constant des aménagements les conduit depuis quelques temps à se repositionner au sein de la sphère du travail mais aussi dans celle du hors-travail. La présence d'une épouse, d'une compagne pour certains, d'enfants dans la moitié des cas incitent ces conducteurs à vouloir être plus présents à leur domicile. De la même manière, les évolutions sociologiques, culturelles, économiques perceptibles en dehors de la route, dans le hors-travail influent sur les positions et l'adhésion ou le refus des transformations du métier. Seul un regard sur ces deux espaces qui interagissent l'un sur l'autre permet de comprendre les pratiques et les représentations des conducteurs de poids lourds. Cette interaction entre travail et hors-travail est tout autant perceptible lorsque s'expriment les jeunes conducteurs mais, contrairement à l'ensemble de leurs aînés, l'équilibre entre travail et hors-travail qu'ils

⁹⁷Christian n'appartient pas à la catégorie des très anciens mais il est depuis peu grand-père et souhaite bien jouer pleinement ce rôle.

revendiquent ne correspond pas à une dégradation du métier. Ni par contrainte ni par compensation, c'est en concertation avec leur compagne, en tenant compte de la situation professionnelle de celle-ci, de la présence d'enfants auprès desquels ils souhaitent s'investir, que les choix professionnels sont faits.

c - pour les jeunes, accepter les changements ou arrêter la route plutôt que de sacrifier la cellule familiale

Pour les jeunes, le métier ne doit pas empiéter sur la sphère hors-travail. Il ne peut être synonyme de vie familiale et affective mise entre parenthèses ou vécue au rythme des imprévus du métier. Pour ces derniers venus, l'équilibre revendiqué se justifie par une volonté farouche d'avoir une vraie vie de famille, une existence hors-travail. Les changements organisationnels ainsi que les horaires de travail imposés par le contrat de progrès offrent cette possibilité de concilier carrière professionnelle et investissement socio-familial. Le fait qu'ils contreviennent aux fondements du métier affectent moins les jeunes, leur entrée dans le métier correspondant à des évolutions entreprises depuis plusieurs années.

1 - une vision des changements du métier favorable pour s'investir en dehors de la route

Le jugement porté par les jeunes sur l'évolution du métier n'est pas en opposition avec celui qu'ils livraient à d'autres moments. Lorsqu'ils analysent les transformations du métier en croisant celles-ci avec la sphère du hors-travail, ils les considèrent bénéfiques puisqu'elles augmentent la présence au sein de la cellule familiale. La volonté d'être le plus présent possible revient régulièrement dans leurs propos. Les relais et les lignes qui rythment l'activité professionnelle facilitent l'investissement au sein du couple. Loin d'être dénoncés, les retours au domicile confortent les jeunes dans la nécessité d'être présents physiquement chez soi :

"ça m'ennuie pas de rentrer le soir. Là avec ma copine, on a un appartement donc je suis là. (...) Là le rythme que j'ai, il me convient" (Benoît⁹⁸); "(à propos d'un jeune collègue passé en relais) il dit "bon je fais toujours la même route, toujours le même camion, je suis tous les jours à la maison, j'ai une vie de famille normale... (...) T'as beaucoup de jeunes qui veulent pas être 100 % routier (...) c'est autre chose, ça va être la famille, les copains, faire du sport, ce que tu veux mais ils s'y retrouvent" (Olivier).

⁹⁸Benoît est un jeune conducteur travaillant dans l'entreprise S.. Il a accepté le travail en ligne qui lui a été proposé. Lorsque nous l'avons rencontré lors d'une observation, il nous a expliqué ce choix par un désir d'être présent auprès de sa compagne.

Laurent, passé sur une ligne pour rentrer plus souvent, et Christophe, dont le fils conducteur a arrêté de rouler pour des raisons familiales, confirment cette volonté. La jeune génération affirme ouvertement ne pas être prête à mettre la famille "en péril" en s'accrochant à un métier "traditionnel". Si les systèmes d'acheminement des flux de marchandises ôtent une partie de l'attrait du travail, ils favorisent l'investissement au sein de la cellule familiale :

"eux (jeunes) des relais, ils te disent "bah c'est pas mal, tu roules, tu conduis et en plus t'es chez toi, c'est bien" (...) Ils peuvent leur proposer des relais, des lignes dans le Nord et tout, ils s'en foutent. Du moment qu'ils découchent pas trop, ça va..." (Christophe); "j'ai un collègue qui a demandé à passer aux Dock parce qu'il voulait plus faire la route, passer les nuits dehors (...) il ne voulait plus faire d'international (...) La plupart, c'est pour des raisons familiales, ils en avaient marre d'être toujours partis" (Laurent).

Rentrer plus souvent, pratiquer un métier de routier en de nombreux points différent de celui auquel se réfèrent encore beaucoup de chauffeurs pose peu de difficultés aux plus jeunes. Ils légitiment leur choix d'investissement hors-travail en évoquant l'organisation familiale de leurs aînés. Ils ne critiquent pas les anciens mais décrivent un engagement dans le métier laissant peu de place à la vie hors-travail. Leurs conditions d'entrée dans le métier, l'époque à laquelle celle-ci s'est effectuée, leurs incertitudes quant à leur avenir professionnel conduisent les jeunes à opposer leur définition de la vie familiale à celle des anciens :

"Notre génération n'a plus rien à voir avec celle des anciens. Eux ils étaient vraiment indépendants mais au sens égoïstes. Ils partaient, y avaient les copains sur la route et bon la famille..." (Sébastien); "Guillaume, ça n'a rien à voir avec son beau-père (...) la famille était importante aussi mais ils étaient pas là, c'était comme ça, c'était la vie. Que Guillaume, les jeunes maintenant, ça les intéresse pas d'être que routier en fait... (...) Les chauffeurs routiers aujourd'hui n'ont plus la même mentalité, la même vision..." (Mme Guillaume).

D'une famille de conducteurs routiers, l'épouse de Guillaume a vécu une partie de son existence avec un père absent. Cette enfance très présente en elle permet de comprendre l'intransigeance qu'elle affiche aujourd'hui. Les aspirations spécifiques à la nouvelle génération qu'elle décrit sont présentes chez son conjoint. Le fonctionnement familial qu'il évoque exprime bien l'attitude des jeunes à l'égard de leurs proches et le jugement qu'ils portent sur leurs aînés :

"les couples veulent partager les choses ensemble. Mais ça, c'est beaucoup lié à la génération (...) sinon tu te maries pas, tu restes tout seul, faire une famille, ça sert à rien du tout... (...) tu décides de faire une famille et tu l'assumes ou tu restes tout seul." (Guillaume).

Cette définition de la famille n'est pas exempte de reproches à l'égard des anciens et correspond à une évolution sociologique très forte. La nouvelle génération de routiers apparaît semblable aux autres catégories de salariés. La conception des anciens voués entièrement à l'univers de la route et à leurs patrons n'est pas partagée par les jeunes. Ces derniers revendiquent un équilibre entre travail et hors-travail. Si le second risque de pâtir des exigences du premier, ils n'hésiteront pas à repenser leur situation professionnelle. Concilier les sphères professionnelle et hors-travail, une idée clairement exprimée par l'épouse de Thierry :

"y a un effet de génération que tu retrouves chez les jeunes couples de chauffeurs (...) les jeunes ils ont envie d'avoir en fin de compte une activité professionnelle mais à côté de faire beaucoup de choses. (...) ils veulent rouler, faire de la route et avoir une vie familiale, être avec les enfants" (Mme Thierry).

Qu'ils soient ou non père, beaucoup de jeunes s'expriment sur le rôle et le statut que les chauffeurs doivent assumer vis-à-vis des enfants. Plus que pour les autres conducteurs, ils refusent catégoriquement d'être absent de l'éducation, des activités et de s'investir partiellement.

2 - un statut de père revendiqué et assumé...

A la différence de leurs aînés directs, les jeunes décrivent une conception du métier qui d'emblée prend en compte la présence ou le projet d'enfants. S'ils exercent le métier avec professionnalisme, ils refusent pour autant d'être présents épisodiquement ou encore de "seulement" se tenir informés des activités de leurs enfants. Cette distinction d'avec leurs aînés est essentielle puisqu'elle témoigne d'un rapport au travail totalement bouleversé. Les anciens (31-49 ans) semblent réinvestir la sphère familiale par besoin mais également par compensation. La dégradation du métier justifie en partie leur volonté d'être plus présents dans la cellule familiale. Les jeunes ne cherchent pas à compenser une vie professionnelle dégradée. Ils estiment juste qu'une vie de famille et un statut de père doivent s'assumer. Ainsi, il leur paraît difficile voire impossible de s'investir totalement en étant absent une semaine entière. Daniel et Guillaume insistent sur leur rôle éducatif. Conscients des attentes et des

besoins de leurs enfants, ils souhaitent participer activement au fonctionnement de la cellule familiale. Habités à des absences parfois prolongées, ils mesurent l'importance d'être fréquemment et physiquement présent auprès de leurs enfants :

"C'est pas que ça me plaît pas mon boulot mais c'est que là, j'en ai marre, c'est l'absence (...) ils ont besoin de faire plein de trucs les mômes (...) j'ai envie de m'en occuper (...) y a l'éducation (...) il faut être un peu plus présent" (Guillaume); "le plus important pour nous, c'est par rapport à l'éducation des enfants. (...) je passe beaucoup de temps avec mes enfants. (...) Tout ce que j'ai à côté, c'est plus important, mes enfants, ma femme" (Daniel).

Participer pleinement à l'éducation, aux activités des enfants évite d'être confronté aux "désagréments" des anciens, en particulier d'être perçu comme le père copain ou le père absent, de passage. Qu'ils soient ou pas père, les jeunes refusent de vivre à leur tour ces situations. David, pas encore père, sait qu'il n'acceptera pas d'être confronté à de telles circonstances. Il exclut d'emblée des relations père-enfant espacées dans le temps, bafouant le respect, l'autorité du père. Entre son métier de conducteur et un investissement paternel, il n'hésitera pas :

"Les pères copain qui ont pas vu évoluer la famille, jamais là (...) (Gérard) son gamin, c'est arrivé quand il était petit de dire "bonjour monsieur..." (...) Ca je t'assure c'est impensable pour moi, soit tu restes célibataire, soit tu changes de boulot" (David).

Nombre d'anciens mettaient en avant l'ingratitude et la spécificité du métier pour justifier leur faible investissement. David exprime bien le changement d'attitude et de représentations de la nouvelle génération de conducteurs. A leurs yeux, la sphère hors-travail ne doit plus s'adapter de force aux contraintes de l'organisation professionnelle et c'est un équilibre entre les deux qu'il faut rechercher. Comme nous l'avons signalé, David a ainsi quitté l'entreprise S.. Il rentre désormais tous les soirs et a depuis quelques temps une petite amie. S'il n'associe pas son départ de l'entreprise S. à cette rencontre, il reconnaît que le schéma familial auquel il aspire semble peu compatible avec des absences prolongées. On comprend alors les propos très clairs qu'il tient lorsque l'on a des enfants, des propos auxquels souscrit Frédéric. Celui-ci se projette dans le temps, l'avenir, avec femme et enfants mais aussi le passé, se souvenant de l'investissement de son père, chauffeur routier depuis 35 ans :

"pour le moment, j'ai 30 ans, je suis célibataire (...) je plante ce week-end mais ça me gêne pas (...) Mais si j'avais une copine, je me verrais pas parti les week-end comme ça. Je

sais que je voudrais pas être le père copain que le père a été pour nous ou même que ma copine accepte, se résigne un peu comme ma mère l'a fait avec mon père" (Frédéric).

Frédéric accepte d'être bloqué le week-end car sa situation familiale ne souffre pas des contraintes du métier. Pour autant, les absences répétées dureront tant qu'aucun changement ne surviendra dans son existence. Dans le cas contraire, il fera en sorte de concilier vie familiale et situation professionnelle. Olivier, jeune lui aussi mais marié et père de deux enfants, a une position semblable. Fils de représentant souvent absent, il oppose l'investissement de son père à celui qu'il désire avoir avec ses enfants. Il n'hésitera pas à arrêter la route, passer en relais ou sur une ligne régulière si sa situation familiale et parentale se dégrade :

"j'ai grandi en étant élevé par ma mère et avec un père absent (...) c'est hors de question que j'ai cette relation là avec mes enfants, hors de question. Je veux être présent..." (...) je sacrifierais pas ma vie de famille pour la route. Si y avait un choix à faire entre la route et ma famille (...) j'hésiterais pas une seconde. (...) mon père quand il rentrait, pour moi c'était un étranger. Et notre génération là de chauffeurs, on ne veut pas ça" (Olivier).

Le schéma familial décrit ici témoigne d'une évolution au sein du groupe professionnel. Pour cette génération, le métier ne doit plus être exercé au détriment de la vie sociale et familiale. La présence d'enfants au sein de la famille exacerbe encore ce besoin d'être présent et investi dans les tâches quotidiennes. Deux épouses d'anciens en témoignent. D'abord l'épouse d'Henri et mère de Frédéric. Si son époux n'a pu concilier métier de routier et vie de famille, a imposé à son épouse et leurs enfants une vie familiale rythmée par ses absences, son fils n'y est pas prêt. Les confidences faites à sa mère l'illustrent bien :

"il me l'a dit "Moi je veux pas être comme papa avec des enfants comme ça que je ne vois pas grandir.". Bon attention, il reproche rien à son père mais il veut pas être absent, il veut pouvoir s'occuper de ses enfants, de sa famille (...) (maris, pères) *C'est pas plus mal qu'ils soient un peu là. (...) Là c'est une épouse de chauffeur qui vous parle" (Mme Henri).*

Le regard que porte cette épouse sur le métier de chauffeur tient compte de sa propre vie auprès d'un mari absent, d'un foyer qu'elle a assumé seule. Plus que toute autre, elle comprend la position de son fils qui souhaite collaborer à l'éducation des enfants. L'épouse de Christophe se trouve dans une situation semblable. Mariée à un conducteur depuis 23 ans, elle est aussi la mère de Davy qui a été routier pendant quelques années et qui a arrêté pour des

raisons familiales. La volonté de son épouse de le voir s'investir auprès de leurs enfants a conduit Davy à arrêter de conduire. Il est maintenant affréteur et rentre chaque soir chez lui. Cette orientation professionnelle illustre bien l'état d'esprit des jeunes. La présence d'enfants, le désir de contribuer à leur éducation priment sur le métier de routier :

"Davy, il a arrêté la route parce qu'Alex, elle en avait marre, il était jamais là, y avait pas de vie à deux et il a arrêté (...) ils ont deux enfants (...) et Alex, elle l'a dit souvent "moi je veux que Davy soit là avec moi pour les éduquer". (...) Mais David, il est pareil, il dit la même chose. Il n'a jamais rien reproché à son père par rapport à ça mais lui il veut être là avec ses enfants" (Mme Christophe).

Le thème de la sortie du métier est ici clairement exprimé. Plusieurs jeunes nous ont fait part de leur projet de cesser la grande route et de trouver une ligne régulière. Certains pensent même arrêter totalement de rouler. Les arguments mis en avant évoquent tous l'investissement familial, la présence d'enfants. Plus catégoriques que leurs aînés, les jeunes déclarent qu'ils ne sacrifieront pas leurs relations familiales et amicales pour réussir leur carrière professionnelle.

3 - stopper la grande route ou changer de métier pour préserver leur cellule familiale

Dans notre première partie, nous avons évoqué la sortie du métier des jeunes, certains n'étaient pas sûrs de rester dans ce métier et plus généralement dans le TRM. Les propos qu'ils nous livrent ici sont intimement liés à leur vie hors-travail. Les choix professionnels qu'ils font à considèrent le fonctionnement de la cellule familiale. La présence d'enfants oriente certaines de leurs décisions et leur pratique professionnelle. La volonté de ne pas mettre en "péril" la vie de organisationnels et aux temporalités imposées par le contrat de progrès. Pour certains jeunes, concilier métier de routier et vie de famille paraît difficile. Deux d'entre eux, célibataires sans enfants, n'envisagent pas de construire une vie de famille en restant dans le métier :

"je me demande si dans quelques temps, j'essaierais pas de me faire embaucher dans une entreprise. Là au moins, j'aurais mes week-end, je serais chez moi tous les soirs et si j'ai une famille, je pourrais en profiter..." (Bertrand); "Moi admettons j'ai une famille et tout, je me vois pas partir sur la route toute la semaine. Je me vois même pas chauffeur et partir toute la semaine et avoir une couple permet de comprendre les représentations et, pour certains, l'adhésion aux changements famille à la maison..." (Sébastien).

Olivier n'envisage pas pour le moment d'arrêter la route ni même de ne faire que du régulier. Pour autant, sa position est claire autant sur le plan professionnel que sur le plan personnel, les deux étant intimement liés. Si sa cellule familiale venait à pâtir de son métier de routier, il n'hésiterait pas et arrêterait immédiatement. La présence d'enfants et la nécessité d'œuvrer à leur éducation influenceraient sans conteste sa décision :

"arrêter pour profiter de mes enfants, être avec ma femme, en famille, ça oui je pourrais arrêter... (...) si je décide d'arrêter, c'est parce qu'on aura parlé avec ma femme et qu'on aura décidé, pour les enfants, le couple aussi (...) y a un âge où les enfants ont plus besoin des deux parents, d'un père présent" (Olivier).

Daniel se donne encore quelques années de transport en zone longue et ensuite passera en zone courte. Travaillant au sein d'un grand groupe, il lui sera facile de changer de type de distances sans pour autant changer d'entreprise. Son propos fait apparaître un déroulement de la carrière professionnelle déjà planifié :

"j'arrêtera peut-être, certainement même la zone longue (...) je ferais de la zone courte pour rentrer le soir, être plus souvent à la maison. (...) je me consacrerai plus à ma famille..." (Daniel)

Nous le voyons, les jeunes, moins installés dans le métier, n'excluent pas de faire, à terme, autre chose que conducteur routier grande distance. Si la plupart n'envisage pas à court terme d'arrêter de rouler, ils affirment qu'ils franchiront le pas sans hésitation si leur situation familiale l'exigeait. Ce ne serait pas nécessairement pour éviter une dégradation de leur vie de couple ou une difficulté à assumer leur statut de père mais une volonté d'être impliqué au quotidien dans la cellule familiale. L'un d'eux pourtant a programmé sa sortie du métier afin de "sauver son couple". Le sentiment de ne pas s'investir auprès de ces deux fils, l'absence de plus en plus insupportable pour son épouse ont amené Guillaume à adapter sa pratique professionnelle à son contexte familial. Passé en régional depuis peu, son véritable projet est d'avoir un bar. Le temps qu'il ne passera plus sur la route, il désire le consacrer à sa famille :

"on va avoir un bar (...) on veut travailler ensemble et on veut être ensemble. (...) j'ai envie de faire plein de trucs avec ma femme et mes gamins et c'est pas en partant la semaine que... (...) Nous, on a discuté alors qu'avant ils cherchaient pas (...) t'étais dans ton milieu de routier, tu devais y rester jusqu'à la retraite ou tu divorçais." (Guillaume).

La concertation à l'intérieur du couple est développée par l'épouse de Guillaume. Là où il évoque l'intransigeance des anciens, son épouse comptabilise le temps passé par son époux à son domicile. La menace qui planait sur leur couple les a conduit à changer leur projet :

"y avait notre couple en jeu (...) on se voit 8 jours sur 31 (...) Donc on a dit, il est temps que l'on arrête tout, on a mis toutes les choses en compte, c'est vrai on a pris le pour et le contre et on a fait ce choix (...) depuis 7 ans, on a dû vivre vraiment ensemble, vraiment 2 ans, pas plus !!! (...) On va enfin avoir une vraie vie de famille" (Mme Guillaume).

Tous les témoignages l'attestent, les changements organisationnels acceptés par certains, le souhait de quitter le métier ou le secteur du transport pour d'autres trouvent des éléments de compréhension dans la sphère du hors-travail, plus précisément au sein de la cellule familiale. Les conducteurs recherchent aujourd'hui un équilibre entre travail et hors-travail. Les jeunes semblent les plus catégoriques et affirment qu'ils n'hésiteront pas à arrêter leur activité professionnelle pour préserver leur vie de famille. Le point commun à la plupart des chauffeurs concerne selon nous la place prise aujourd'hui par l'épouse, la compagne du conducteur routier. Longtemps cantonnée à la gestion de la sphère familiale, maintenue dans une dépendance pécuniaire totale à l'égard de leur conjoint, la femme occupe aujourd'hui une place centrale dans le couple. Plus que le pôle régulateur, elle oriente et pèse sur les choix professionnels. Nous souhaitons terminer ce travail sur la place des femmes tant elles symbolisent bien l'importance prise par la sphère du hors-travail dans le métier de conducteur routier.

C - Epouse ou compagne : l'intervention et la place de la femme dans les choix professionnels de leur conjoint

Lors de nos premiers contacts avec le milieu des conducteurs, la place de l'épouse était évoquée en des termes particuliers par nos interviewés. De façon quelque peu caricaturale, ils décrivaient un couple où le mari routier travaillait à l'extérieur du domicile, ramenait l'argent du ménage tandis que sa compagne gérait le quotidien, les tâches ménagères, administratives et prenait en charge les enfants. En plus de ces responsabilités, elle avait en charge "l'entretien" des réseaux de sociabilité. Absent la semaine entière, les routiers pouvaient difficilement gérer le quotidien et maintenir une sociabilité de voisinage importante. Les changements intervenus dans le TRM bouleversent ce fonctionnement conjugal puisque les

chauffeurs rentrent plus souvent à leur domicile. Mais les transformations du secteur et du métier n'expliquent pas à elles seules l'attitude des conducteurs. La place occupée aujourd'hui par les femmes au sein de la société et dans le monde du travail constitue un facteur de compréhension de l'attitude des conducteurs⁹⁹. Investies en dehors de leur domicile, plus autonomes sur le plan financier, les compagnes des chauffeurs aspirent à un fonctionnement de couple plus équilibré. L'effet de génération est très marqué dans nos témoignages.

a - des compagnes qui ne souhaitent plus gérer seules la sphère hors-travail

Les compagnes que nous avons rencontrées nous ont toutes fait part d'une évolution des mentalités et des fonctionnements de couples. Les très anciens comme Jo et James qui évoquent leur "époque" parlent d'habitudes, d'une gestion de la famille et des tâches bien découpée, "allant de soi". Les absences prolongées faisaient partie intégrantes du métier. Il leur semble que les rythmes imposés par le métier de routier, les absences répétées qu'acceptaient leurs épouses, les compagnes de leurs jeunes collègues n'y paraissent pas disposées :

"nos femmes on partait trois semaines, elles étaient habituées que maintenant elles veulent plus que leur mari parte trois semaines... (...) les femmes ont beaucoup accepté à notre époque que maintenant (...) elles veulent que leur mari soit là plus souvent." (James); "nos femmes à nous, elles ont accepté les choses que la génération de maintenant, elle accepte pas... (...)c'était le métier qu'était comme ça (...) C'était une habitude, un rythme que la génération de maintenant ne veut plus, ne peut plus supporter..." (Jo).

La dépendance des femmes à l'égard de leur conjoint apparaît nettement dans d'autres témoignages. Deux anciens font référence à la résignation de l'épouse, l'un en évoquant sa propre histoire, l'autre en décrivant le fonctionnement des couples d'anciens et la place qu'y avait la femme. L'absence de concertation, la nécessité pour les épouses de s'habituer, d'accepter une situation familiale qu'elles n'ont pas choisie sont ici clairement exposées :

"c'est sûr que de notre temps, fallait que la femme s'adapte parce que chauffeur, c'est chauffeur. Un chauffeur, il est pas là donc nous, on ne s'occupe de rien... (...) Moi quand on s'est connu, je lui ai dit "je suis chauffeur, je suis pas là" (Bernard); "le mari partait et c'était comme ça, les anciens, c'était ça. Leurs femmes aux anciens, elles intervenaient pas, elles avaient pas intérêt de râler parce qu'ils rentraient pas le week-end" (Christian).

⁹⁹Parmi nos interviewés, quatre ont une compagne femme au foyer, trois travaillent à domicile et 12 exercent une activité professionnelle à l'extérieur.

Cette description de fonctionnement de couples où l'épouse pouvait difficilement aller à l'encontre des choix professionnels de son conjoint correspond à une époque en partie révolue et à la génération des plus anciens. La place de la femme au sein de la société et du couple était sans comparaison avec celle qu'occupent actuellement les compagnes de chauffeurs. Leur présence plus forte dans la sphère du travail contribue à l'évolution de la cellule familiale. Désormais elles ne souhaitent plus être cantonnées à la gestion du foyer ni rester totalement dépendantes de leur compagnon. A l'image des propos de l'épouse d'Yves, les plus "jeunes" d'entre elles refusent de vivre par procuration ou dans l'ombre de leur conjoint :

"vous avez des femmes qui restent à la maison tout le temps, qui gèrent tout et qui n'ont d'autre vie en fait que leur cellule familiale si vous voulez. Elles attendent leur mari (...) moi je veux pas vivre par procuration ou du tout routier. (...) les jeunes femmes, elles veulent pas une vie centrée sur le métier de leur mari." (Mme Yves); "c'était la femme au foyer, elle élevait ses enfants point barre et c'est le mari qui gérait tout. Maintenant ça a beaucoup évolué et les femmes sont plus dépendantes de leur mari comme avant." (Mme Guillaume).

Le statut de dépendance évoqué par l'épouse de Guillaume constitue un changement important mis à jour lors de notre recherche. Au niveau général, hommes et femmes nous font part d'une évolution perceptible au sein des couples de routiers. En nous intéressant de près au statut professionnel des femmes, à leur représentation plus grande sur le marché du travail, nous constatons qu'elles orientent en partie les décisions professionnelles prises par leur conjoint.

b - un investissement professionnel qui rend indépendante et plus influente

L'équilibre au sein du couple influe sur la représentation et l'adhésion des conducteurs aux transformations du métier. Lorsque nous nous focalisons sur une catégorie de chauffeurs, nous notons des divergences entre anciens et jeunes. Les anciens décrivent un fonctionnement de couple où la totalité du hors-travail était du ressort de leur épouse. Ils reconnaissent que l'attrait pour le métier primait sur le reste et qu'il était rare que l'épouse puisse infléchir leur choix. Les "quarantennaires" et les jeunes livrent un discours différent. Les vingt dernières années ont permis aux femmes d'investir le monde du travail salarié. Pour les jeunes, l'allongement de la durée des études redéfinit les relations de couples. Présentes ou non sur le marché du travail, les femmes revendiquent une autre conception de la vie de famille, de

l'investissement de l'un et l'autre des parents auprès des enfants. Celles qui occupent un emploi à l'extérieur de leur domicile avouent que leur indépendance financière explique l'intransigeance et l'influence qu'elles ont dans les choix professionnels de leur conjoint :

"c'est beaucoup les épouses, les copines qui font que les chauffeurs changent. Maintenant, beaucoup d'épouses travaillent, elles sont indépendantes, moi je travaille, alors elles disent "OK pour quelques années ou tant que y a pas d'enfants mais après soit tu trouves un autre travail, soit t'essaies d'être là au moins le soir". (Mme Christophe); "(épouses d'anciens) elles étaient totalement dépendantes de leur mari mais vraiment sur tous les plans (...) moi dans ma vie de tous les jours, je suis complètement indépendante" (Mme Thierry).

L'épouse de Jean-Marie rappelle que la situation des épouses d'anciens, dépendantes et la plupart du temps femmes au foyer, permettait difficilement à ces femmes de contester les décisions prises et le mode de vie imposés par leur conjoint¹⁰⁰ :

"beaucoup de femmes de routiers travaillent à l'extérieur donc en fait, elles sont pas dépendantes comme les femmes de routiers d'avant (...) Les femmes se posaient même pas la question et de toute façon, qu'est-ce que tu voulais qu'elles disent, la plupart elles étaient femmes au foyer. Moi je suis complètement autonome" (Mme Jean-Marie).

Madame Bernard fait partie de ces épouses dont l'histoire de vie vient d'être décrite. Elle porte à son tour un regard sur son existence d'épouse d'ancien et sur les jeunes femmes qui refusent d'être enfermées dans un rôle d'épouse dépendante, attendant le retour de leur mari. Femme au foyer, elle mesure l'atout que possèdent celles qui travaillent. Elle associe fonctionnement de couple et indépendance professionnelle des femmes :

"à mon époque, beaucoup de femmes de chauffeurs ne travaillaient pas et étaient dépendantes en fait de leur mari alors que maintenant les jeunes, elles travaillent et c'est beaucoup plus facile de dire à leur copain "tu choisis, c'est moi où ton camion.". Nous, ça nous venait même pas à l'esprit parce que les mentalités étaient différentes. Y a beaucoup de jeunes qui arrêtent aussi pour ça, ils savent qu'elles hésitera pas à partir" (Mme Bernard)

Afin d'éviter de détruire leur vie de couple et de famille, de nombreux chauffeurs acceptent aujourd'hui les systèmes relais ou les lignes qui permettent d'être plus souvent au domicile. Les pressions d'épouses travaillant elles-mêmes à l'extérieur portent plus. Leur

¹⁰⁰L'épouse de Jean-Marie est infirmière, celle de Christophe, employée municipale et celle de Thierry, nourrice.

indépendance financière pèse dans les choix de leur conjoint. Un collègue de Jean-Marie, Yoyo a totalement arrêté de rouler tant les pressions de son épouse devenaient fortes. Salariée d'une entreprise publique, elle souhaitait que son époux soit plus présent auprès de sa famille :

"Yoyo (...) sa femme, elle commençait à en avoir ras-le-bol, bon il a arrêté pour rentrer à l'Équipement" (Jean-Marie).

Si quelques épouses, fatiguées par une gestion de la sphère hors-travail reposant sur leur seule personne, font pression sur leur conjoint, menacent de quitter le domicile, la majorité des couples cherchent une solution permettant de préserver la famille. Aujourd'hui, les chauffeurs dialoguent plus systématiquement au sein de leur couple et tentent d'adapter de plus en plus leur activité professionnelle à celle de leur compagnes, aux demandes de leur famille. Le moment auquel nous réalisons cette recherche est propice à l'appréhension de ces évolutions au sein des couples. La présence d'enfants, d'une compagne qui désire exercer une activité professionnelle, conduit la plupart à rechercher un équilibre entre travail et hors-travail. Comme le souligne l'épouse de Thierry, les retours plus fréquents au domicile et le travail en relais ou en lignes sont plus facilement acceptés par les chauffeurs routiers dans la mesure où la femme travaille et compense les pertes pécuniaires consécutives à la réorganisation du métier :

"Y a un partage dans les couples aujourd'hui parce que si la femme travaille bon bah, ils vont peut-être être moins gênés de faire des lignes (...) c'est beaucoup un effet de génération où le travail, c'est pas obligatoirement l'homme si je peux dire. Si la femme a une bonne situation, les chauffeurs ils sont prêts à faire des lignes quitte à gagner moins d'argent." (Mme Thierry).

Cette dernière citation contient de nombreux indicateurs d'un changement enclenché dans le métier de routier. Il conviendra de poursuivre dans les années à venir notre réflexion sur l'influence de l'épouse sur les choix faits au sein des couples de conducteurs. Nous possédons déjà des informations importantes. La génération intermédiaire, celle de Jean-Marie, Thierry ou encore Yves et Jean-Pierre qui ont des enfants en bas âge, opte pour une solution de compromis. Aujourd'hui, ils désirent s'investir dans leur famille et n'exclut pas de trouver un type de transport permettant de concilier les deux sphères. La génération des plus jeunes nous semble symboliser le plus l'état d'esprit qui animera dans les années à venir ce groupe professionnel. Ils décrivent un couple qui fonctionne sur la concertation. La décision d'entrer et de se maintenir dans le métier ne relève plus du seul choix de l'homme conducteur.

L'influence de la compagne est tout autant repérable dans la seule cellule familiale qu'au sein du couple.

c - une concertation permanente au sein des couples de jeunes conducteurs

Qu'ils partagent leur vie avec une compagne ou qu'ils soient encore célibataires, les jeunes qui s'expriment ici insistent sur la communication qui doit être présente au sein de leur couple. Hervé, célibataire, ne s'imagine pas imposer son métier, son rythme de vie à sa future petite amie. Il souhaite évoquer les contraintes liées à son activité professionnelle afin que l'un et l'autre ne subissent le fonctionnement et l'organisation du couple. Si les propos d'Hervé sont croisés avec ceux de Bernard, qui a "imposé" son métier et ses absences à son épouse, nous mesurons rapidement les changements intervenus au niveau des mentalités :

"faudra qu'on s'y retrouve tous les deux, je déciderais pas tout seul. (...) on en discutera ensemble, au niveau du couple pour que chacun s'y retrouve." (Hervé).

Deux épouses d'anciens partagent cette analyse. Madame Christophe insiste sur le fait que les jeunes femmes travaillent à l'extérieur. Elle est sur ce point rejointe par l'épouse d'Yves. La gestion du couple, l'éducation des enfants considèrent l'activité professionnelle de l'un et l'autre des conjoints. Là où quelques en arrière, la femme prenait en charge la totalité de la sphère hors-travail, nous observons aujourd'hui des conduites reposant sur la collaboration :

"vous avez des jeunes femmes qui travaillent. (...) ils décident peut-être plus à deux, ils essaient de voir comment lui il peut faire pour rouler et s'occuper de ses enfants avec sa femme..." (Mme Christophe); "Les couples en discutent peut-être plus aujourd'hui alors qu'avant les femmes suivaient (...) elles ne travaillaient pas, c'était plus difficile pour imposer leur point de vue. (...) les couples aujourd'hui en parlent plus et décident à deux" (Mme Yves).

Le changement d'état d'esprit n'est pas le seul fait de femmes qui, travaillant à l'extérieur, possédant une indépendance financière, revendiquent une existence à part entière. Les conducteurs, conscients des transformations sociologiques et culturelles de leur environnement, conçoivent parfaitement que leur compagne désire elle aussi s'investir professionnellement. Le groupe professionnel des chauffeurs routiers a longtemps valorisé l'activité travail. Valeur suprême, elle était l'un des fondements de l'identité professionnelle et sociale. Aujourd'hui, les plus jeunes conservent une forte conscience professionnelle mais conçoivent que leur compagne soit animée par les mêmes envies. Mises en parallèle, les

déclarations de James et Olivier expriment bien le conflit de génération évoqué à plusieurs reprises :

"c'est normal aussi que l'homme accepte que sa femme ait envie de faire un métier, une carrière professionnelle (...) (à propos de son épouse) elle, elle voulait travailler. Et elle ne pourrait pas ne pas travailler" (Olivier); "C'est pas du tout la même façon de voir la vie de couple, ça c'est certain... (...) la femme aujourd'hui, elle a voulu l'émancipation (...) elles ont voulu leur indépendance. (...) chez les chauffeurs routiers, les jeunes surtout, c'est ce qui se passe, leurs femmes travaillent et elles veulent surtout pas lâcher leur travail..." (James).

Olivier ne se contente pas d'un discours sur l'organisation de la cellule familiale. Travaillant dans le milieu médical, son épouse se trouve régulièrement d'astreinte. Lors de ses absences, une nourrice prenait en charge les deux enfants du couple. De plus en plus, Olivier pose des repos compensateurs pour permettre à son épouse de travailler dans de bonnes conditions. Les impositions horaires faites aux transporteurs depuis l'élaboration du contrat de progrès ont, à d'autres moments, été dénoncées par Olivier. Désormais, il profite de ce temps libre pour s'investir auprès de ses enfants. Il témoigne ici d'une adaptation de la pratique professionnelle au fonctionnement et aux besoins du couple :

"y a des week-end où elle travaille, y a des nuits où elle travaille (...) Des fois, je pose des repos, je pose des repos compensateurs pour garder les enfants, pour éviter qu'ils soient chez la nourrice, je pose un repos pour être là, pour être avec mes enfants et puis pour qu'elle puisse travailler" (Olivier).

Nous terminerons cette partie liée à la place, au rôle et à l'influence des femmes dans les choix professionnels de nombreux conducteurs. Ce que nous avons mis à jour en observant la cellule familiale apparaît également lorsque nous nous intéressons aux relations amicales et de voisinage des chauffeurs. Les revendications d'équilibre entre travail et hors-travail, de temps libre doivent permettre de participer à des activités sociales, associatives, politiques parfois auxquelles les conducteurs semblaient accorder peu d'importance. L'investissement d'espaces et de groupes hors-travail comme le voisinage ou les clubs de sport, associations de quartier montre à quel point la conception du métier et l'esprit qui l'animait ont évolué. Les chauffeurs, rencontrés lors de nos premières observations¹⁰¹, mettaient inévitablement en avant l'ambiance et la camaraderie sur la route. Ils étaient très

¹⁰¹Il s'agit en particulier des observations de 1991, 1992 et 1993.

fréquent qu'après avoir fait la route ensemble, deux ou trois chauffeurs passent leur samedi et dimanche ensemble. D'une certaine manière, ils prolongeaient les moments de sociabilité qu'ils entretenaient la semaine. Aujourd'hui, le week-end ne constitue plus le prolongement de ce qui était vécu la semaine. Le "cercle" d'amis principalement composé d'autres chauffeurs habitant le même village ou quartier a lui aussi évolué. Si l'on y trouve toujours des chauffeurs, les conducteurs insistent sur le fait que ce sont des amis avec lesquels ils ont des affinités autres que le métier, les camions et de façon générale, tout ce qui rappelle leur travail commun.

L'attitude à l'égard des voisins de quartier ou de lotissement témoigne d'une volonté très forte de s'intégrer et d'être acceptés dans leur espace de vie. Lors de nos dernières observations, nous avons perçu une envie forte chez les conducteurs de s'investir dans une sociabilité quotidienne et durable¹⁰². Eux qui avouaient rencontrer des difficultés à converser et cohabiter avec leurs voisins s'investissent aujourd'hui dans de nombreuses activités communes¹⁰³. Les échanges de services que Jean-Marie ou Thierry, qui viennent tout deux de faire construire, pratiquent aujourd'hui avec leurs nouveaux voisins leur permettent de se sentir parfaitement intégrés, socialisés dans leur lotissement respectif. Pour ces chauffeurs, l'investissement dans ces relations amicales et hors travail est aujourd'hui nécessaire pour exister socialement. Aujourd'hui, pour concrétiser cette intégration spatiale et sociale parmi les habitants du quartier ou du village, beaucoup de conducteurs déclarent s'investir dans la vie de leur village ou quartier. Thierry est ainsi membre actif de son comité de lotissement. Bien implanté dans son quartier, il organise avec ses voisins des barbecues, des pique-nique dans les bois environnants ou encore des concours de pétanque, des tournois de football, pour enfants mais aussi entre adultes. D'autres affirment s'être remis au sport et avoir leur licence dans un club ou s'être investi dans l'associatif. Pour eux, le tissu associatif ou sportif permet d'être reconnu et apprécié pour autre chose que leur talent à conduire un camion et facilite l'intégration dans un réseau de sociabilité territorialisé. Il s'agit aussi de "rééquilibrer" une vie longtemps vouée au travail et à la route.

¹⁰²Nous empruntons cette expression "sociabilité quotidienne" à Bruno Lefebvre qui explique que les chauffeurs entretenaient des rapports avec leurs voisins mais que souvent, leur intégration était faite de manière "utilitariste" en ce sens qu'ils étaient très sollicités pour rendre service (prêt d'un véhicule, déménagement...). Ils n'étaient pas pour autant intégrés spatialement et socialement de manière durable et rarement remerciés sous forme de services rendus en réciprocité...

LEFEBVRE (B.), POUY (J.-B.), HAMELIN (P.), 1993, *Les routiers, des hommes sans importance ?*, Edition Syros, p 244.

¹⁰³ Dans certains quartiers ou villages, les habitants organisent des méchouis ou des repas dans le but de faire se rencontrer les habitants, nouveaux et anciens. Beaucoup de chauffeurs habitent des lotissements où se déroulent des fêtes et des activités communes à tous les résidents.

Il serait erroné de considérer cette volonté de s'investir dans la sphère hors-travail uniquement comme une conséquence des évolutions techniques et organisationnelles du transport de marchandises. S'il semble incontestable que les conducteurs souhaitent une plus grande harmonie entre vie professionnelle et vie sociale, qu'ils ne se sentent plus prêts à sacrifier la seconde au bénéfice de la première, ils indiquent vouloir évoluer comme l'ensemble des catégories salariées. L'influence de l'épouse ou de la compagne illustre bien les transformations en cours. L'arrivée d'une nouvelle génération de chauffeurs a pour nous une réelle importance. Les exigences des jeunes, leur conception de l'engagement professionnel mais aussi familial sont de plus en plus présentes chez des conducteurs plus âgés qui, pendant de nombreuses années de route, se sont référés au métier de leurs aînés. Nous devons donc nous interroger sur le statut à donner aux discours. Nous devons également interpréter les principes de regard que les chauffeurs portent sur leur métier en fonction du moment précis et actuel qui est celui d'une évolution importante au sein du secteur du TRM et du métier de routier.

Changements politiques et réglementation des temps de travail :

contraintes et bienfaits des aspects législatifs dans le TRM

Nous nous intéresserons ici la perception des chauffeurs sur les décisions réglementaires et législatives prises ces cinq dernières années. Notre démonstration se fera essentiellement à partir des positions affichées sur le Contrat de Progrès. Symbolique de la réorganisation entreprise en matière de législation des transports routiers de marchandises, il permet de saisir les tensions entre conducteurs en fonction de l'entreprise d'appartenance. Pour autant, ces seuls découpages identitaires ne peuvent rendre compte de l'attitude des chauffeurs. A d'autres moments, le groupe professionnel adopte une position commune sur les retombées positives et négatives des ces aménagements réglementaires. Enfin, notre conclusion sera en quelque sorte une ouverture sur d'autres questionnements. Dépasser les frontières du territoire national et appréhender le groupe professionnel des conducteurs français à l'échelon de la communauté européenne et de l'Europe toute entière s'impose selon nous. Si l'espace national permet de mettre à jour des appartenances et une pratique professionnelle spécifiques, les recompositions et les identités revendiquées se construisent également en fonction des transformations entreprises au sein de l'Europe des transports.

A - Législation des transports et pratique professionnelle : les bénéfices du Contrat de Progrès

Au-delà des bouleversements qu'il a entraîné au niveau de l'organisation et des temporalités des conducteurs, l'intérêt du Contrat de Progrès réside en grande partie dans l'accueil que lui ont réservé les chauffeurs routiers. Pour la première fois, et après de nombreuses grèves où les conducteurs manifestaient contre des projets de lois, ils se mettaient en grève pour revendiquer l'application des accords signés le 23 novembre 1994⁷⁹. Pour les conducteurs se sentant les "boucs émissaires" de la forte concurrence caractérisant le TRM, le contrat de progrès était ambitieux et annonciateur d'une véritable amélioration de leurs conditions de travail. Rapidement, ils ont constaté que leurs responsables ne s'engageaient pas

⁷⁹En 1984, les transporteurs français revendiquaient une détaxation du carburant et une baisse des charges sociales. En 1992, une grève très dure, fut déclenchée, par les conducteurs FO rapidement rejoints par tous les acteurs du transport, pour protester contre la création du permis à points. Mais les vraies préoccupations des conducteurs routiers portaient déjà sur les revendications sociales.

avec la même motivation et ne manifestaient aucun empressement à appliquer les accords qu'ils avaient pourtant signés. Nous avons alors assisté à des mouvements de protestation organisés par les conducteurs routiers qui demandaient avec force l'application du contrat de progrès. Cette situation conflictuelle débouchait, au mois de décembre 1996 et à deux reprises en 1997, sur de nouvelles grèves. Mais, et paradoxe de ce secteur, pour la première fois, il ne s'agissait pas pour les conducteurs routiers de contester une mesure, une loi mais d'exiger uniquement le respect de l'accord signé le 23 novembre 1994.

Elaboré en concertation avec les syndicats des conducteurs (CFDT et FO) et ceux du patronat (UNOSTRA et FNTR), le contrat de progrès avait pour objectif de rendre transparent l'ensemble des opérations et des activités du transport de marchandises⁸⁰. : gestion du personnel roulant (amplitudes horaires, conditions de travail, rémunérations), relations et partenariats entre chargeurs et transporteurs⁸¹.

Les conflits liés à l'image et à l'application du contrat de progrès sont riches d'enseignements pour nous. Avec le recul et quelques années de fonctionnement, la position des conducteurs oscille entre satisfaction et désenchantement. Désenchantement puisque rapidement, leurs responsables ont mis en place des moyens devant permettre aux chauffeurs de respecter les amplitudes de travail, des moyens que n'envisageaient pas les conducteurs⁸². Désenchantement également tant les conséquences sur les processus de sociabilité sont nombreuses. Satisfaction dans la mesure où les chauffeurs observent des améliorations de leurs conditions de travail liées à cet accord. Un accord constituant pour eux une "arme" pour palier les demandes encore excessives de leurs employeurs et des chargeurs. Ce sont ces aspects "positifs" que nous allons voir immédiatement. Qu'ils s'agisse de l'amélioration des conditions de travail, des moyens dont ils disposent pour refuser certains ordres ou encore du repos plus important aujourd'hui, ils évoquent des changements au niveau individuel. En revanche, les aspects négatifs laissent une place importante aux conséquences des changements législatifs sur les processus de sociabilité et le collectif de travail.

⁸⁰Le contrat de progrès était une réponse aux conséquences de la libéralisation hexagonale et communautaire (CEE) des années 80, particulièrement brutale dans le TRM. La concurrence exacerbée et la course à une productivité peu conforme aux "lois" du secteur a engendré des dysfonctionnements profonds et des pratiques professionnelles à la limite voire souvent en dehors de la légalité (non respect de la législation sur les temps de travail, falsification des chronotachygraphes). Cette situation étant liée aux pressions des clients et profitant à eux seuls, elle était devenue intenable au plan économique et inacceptable au plan social.

⁸¹Il faut préciser que lors de l'élaboration du contrat de progrès, les chargeurs n'ont pas pris part aux négociations. Situation curieuse puisque les évolutions et les adaptations du transport routier de marchandises résultaient en majeure partie des exigences faites par les chargeurs aux transporteurs. A la demande des syndicats patronaux, une loi concernant les délais d'attente et la facturation de ceux-ci a été ajouté au contrat de progrès.

⁸²C'est ce que nous avons vu dans la partie sur les changements organisationnels (relais, double et lignes) et celle sur les transformations techniques (informatique, tracabilité, téléphone)..

a - des conditions de travail horaires meilleures depuis le CP

Parmi les métiers où il est difficile d'évaluer avec exactitude la durée totale du travail, celui de routier figure en très bonne place. Jusqu'aux accords de novembre 1994, les chauffeurs travaillaient souvent plus de 300 heures par mois et se situaient donc bien au-dessus des horaires fixés par le code du travail. La réforme entreprise avec le contrat de progrès a conduit à réorganiser l'activité des routiers afin qu'ils puissent faire leur travail tout en restant dans le cadre de la loi. Au niveau du nombre total d'heures travaillées dans le mois, et même si nous sommes loin des 169 heures mensuelles et encore plus des 35 heures, le contrat de progrès avait pour objectif de diminuer progressivement le nombre d'heures travaillées à 200 heures dans le mois. Mais cette réduction du nombre d'heures travaillées mensuellement ne pouvait se réaliser sans imposer le respect du nombre d'heures journalières, deux fois 10 heures et trois fois neuf heures dans une semaine et une coupure de $\frac{3}{4}$ d'heure toutes les 4h30 de conduite obligatoire.

Pour les conducteurs, cette nouvelle situation consécutive à la mise en place du contrat de progrès rend les conditions de travail plus acceptables, même si elle tranche avec "l'anarchie" et le laxisme qui caractérisaient le transport routier de marchandises. La plupart décrivent alors un passé très pénible où les horaires de travail étaient hallucinants :

"J'embauchais à 3h30, je finissais le soir à 7 heures (...) j'avais pas dormi, je repartais (...) je revenais pour les 3 heures de l'après-midi, le lendemain tu vois, 36 heures de volant quasiment non stop (...) Maintenant j'en fais beaucoup moins" (Yvon); "je faisais quand même 70 heures par semaine !!! Et je travaillais 6 jours (...) cette semaine, j'ai fait 42 heures" (Rémi); "il y a quand même une amélioration parce qu'attention, nous c'était des 10-15 heures par jour qu'on faisait" (Christophe).

Si de tels horaires étaient faisables, c'est en grande partie parce que les conducteurs travaillaient de façon quasi permanente en dehors de la réglementation. C'est ce que reconnaissent sans détour deux anciens qui pendant de nombreuses années ont ignoré la signification du mot réglementation :

"c'était vraiment n'importe quoi parce que y avait des disques mais la réglementation, personne s'en souciait vraiment... (Henri); "on respectait pas trop les horaires, on arrivait à faire le boulot (...) tout ça sans avoir dormi... Ca c'était une horreur" (Yves).

Le contrat de progrès a permis de réduire assez significativement le rythme de travail des routiers et de clarifier une situation devenue pour eux ingérable. Avant que les demandes des clients se fassent plus insistantes, les chauffeurs ne travaillaient pas moins mais avaient un rythme plus souple. L'imposition de rendez-vous a conduit les chauffeurs à tout mettre en oeuvre pour livrer dans les temps. Malgré toute leur volonté, il leur était très difficile de respecter les heures de livraison sans enfreindre la législation et prendre sur leurs temps de repas et de repos. La fatigue permanente contre laquelle ils ne parvenaient plus à lutter explique leur adhésion au contrat de progrès.

b - le CP, c'est plus de facilité pour se reposer et moins de fatigue physique

"Historiquement", le métier a toujours été connu pour sa pénibilité et la résistance des hommes qui l'exerçaient. L'idée que les poids lourds puissent constituer un danger ou qu'un conducteur s'endorme au volant de son ensemble était peu présente dans l'opinion publique. La médiatisation de quelques accidents particulièrement meurtriers a conduit, les uns et les autres, à réviser leur jugement. A l'image de l'accident d'Andorre, l'opinion publique a pris conscience des heures de travail, de conduite imposées aux conducteurs.

De leur côté, les chauffeurs expliquent que la fatigue devenait pour eux un facteur de stress important. Les délais à tenir, l'augmentation du trafic sur le réseau routier, les pressions des clients et des patrons rythmaient le déroulement d'une semaine de travail. Conscients de la puissance qu'ils tiennent entre leurs mains, les conducteurs savent également que la plupart des accidents qui ont lieu s'expliquent plus par la fatigue et le stress des chauffeurs que par leurs infractions. D'ailleurs, ceux qui abordent ce thème de la fatigue opposent le métier et surtout le nombre d'heures qu'ils faisaient quelques années en arrière à celui qu'ils pratiquent depuis la mise en place du CP :

"On est quand même moins stressé qu'avant parce qu'avant, c'était sans arrêt des 2-3 par nuit" (Janny); "C'est moins dur qu'avant, moi quand j'ai commencé chez RI., je dormais 3 heures par nuit" (Bernard), "on arrive à se reposer davantage mais avant (...) on dormait 4 heures" (Jacky); "On dormait ½ heure comme ça sur le volant, une ½ heure par ci, une ½ heure par là" (Jo); "au niveau condition de travail, c'est mieux maintenant (...) mieux parce que tu dors plus qu'avant, on se repose plus qu'avant" (Jean-Marie).

Yves évoque les aspects sécuritaires et les améliorations consécutives aux accords sur les temps de repos. La fermeté du CP permet aux conducteurs de mieux se reposer et au final de se sentir moins dangereux :

"franchement, je préfère presque maintenant, à l'heure actuelle (...) Je me sens quand même mieux reposé et je me sens moins dangereux (...) quand je tire les rideaux, je sais que j'en ai pour 9 heures... Et je vous assure que c'était pas ça avant (...) c'était une folie" (Yves).

L'obligation faite aux conducteurs d'avoir une coupure principale d'au moins 9 heures est particulièrement appréciée. Si à d'autres moments, il nous livre un discours "nostalgique", notamment lorsqu'il évoque l'entraide et la camaraderie ou encore l'organisation du travail, sur le thème de la fatigue, Yves ne souhaite nullement revenir au métier de ses aînés :

"Y a le vieux routier qui va dire "ah l'ambiance était bonne dans le temps... On dormait dans les 4-5 heures, toujours avec les copains..." tout ça non non non (...) maintenant c'est mieux (...) on dort 9 heures, on se sent mieux" (Yves).

Dans leur grande majorité, les conducteurs reconnaissent que, sur le plan de la sécurité et de la gestion de la fatigue et du stress, le contrat de progrès a permis d'incontestables avancées. Les rythmes imposés restent importants mais en respectant les amplitudes à la lettre, ils arrivent à s'accorder des périodes de vrai repos et de décompression. Le contrat de progrès a d'autres avantages. Là où il y a encore quelques années, les chauffeurs auraient tout mis en œuvre pour tenir les horaires de rendez-vous, il arrive qu'aujourd'hui le contrat de progrès constitue un refuge.

c - une législation "refuge" qui donne des arguments pour dire non...

Lors de précédents observations, correspondant aux premières années de l'application du contrat de progrès, les chauffeurs nous expliquaient que les accords sur les temps de travail n'étaient pas applicables "à la lettre". Ils mettaient alors en avant les risques qu'il y avait à ne pas pouvoir honorer les rendez-vous fixés. Il faut se souvenir de nos premiers propos sur la conscience professionnelle de ce groupe de salariés. Accomplir le travail a toujours été une fierté, une règle de base. Par définition, ils détestaient de ne pas avoir pu effectuer la mission qui leur avait été confiée. Ils étaient également conscients qu'une telle situation les aurait peut-être exposés à des représailles. Depuis la signature du contrat de progrès, la rigidité de la réglementation est devenue pour eux un "garde-fou" contre les chargeurs et, à certains moments, un moyen de refuser sans culpabilité ni angoisse les ordres des patrons.

1-des patrons à qui on ose aujourd'hui dire non ou demander des garanties

L'attitude des conducteurs a toujours consisté à à satisfaire leurs supérieurs en tenant les délais de livraison et en accomplissant correctement la mission qui leur était confiée. Cette règle de conduite visait autant à contenter leurs responsables qu'à conserver une relative tranquillité. Avec le contrat de progrès et l'obligation de réaliser une vraie coupure et des pauses de $\frac{3}{4}$ d'heure toutes les 4h30, les conducteurs jonglent en permanence avec les heures mais ne parviennent pas toujours à respecter un impératif de rendez-vous. Ils trouvent alors dans le contrat de progrès un garde-fou qui protège des éventuelles pressions de leurs supérieurs :

"ils nous demandaient, avant les accords, de rouler rouler comme des fous. Que là maintenant, on est obligé de faire nos coupures, nos 9 heures et tout donc la loi nous protège d'une certaine manière. (...) ça nous gêne pas de stopper le camion et dire "il sera fait demain" du moment qu'on a nos heures en règle" (Henri).

Là où quelques années en arrière, un ancien comme Henri aurait décrit toutes les stratégies, les infractions possibles pour honorer un rendez-vous et satisfaire son patron, nous entendons un conducteur qui se réfugie derrière la législation. D'autres conducteurs mettent en avant l'existence d'une réglementation ferme pour refuser des ordres qu'ils estiment abusifs. Hervé précise ainsi qu'une amende, qu'il aurait eue suite à une infraction "demandée" par ses supérieurs mais que ces deniers ne paieraient pas, l'amènerait à l'avenir à ne plus flirter avec l'illégalité et à appliquer scrupuleusement la loi :

"chez nous, ils disent "quand tu te vides, tu te mets en repos comme ça tu gagnes tant de temps" (...) moi j'ai dit "et puis quoi encore (...) Moi je suis pas chez moi pendant 4 heures" (Gérard); "si y a une amende, c'est eux qui la paient puisqu'ils le savent (...) c'est eux qui la paient parce que sinon on va se faire avoir une fois mais la fois d'après, on fait pas le travail" (Hervé).

Lors d'observations précédentes, nous avons été témoin de propos d'affréteurs ou patrons qui demandaient à leur chauffeur de se rendre "coûte que coûte" chez un client. Si le chauffeur concerné expliquait que son amplitude ne lui permettrait pas de satisfaire cette requête sans se mettre hors-la-loi, il arrivait parfois que ses supérieur lui demandent d'exécuter l'ordre malgré tout. Le chauffeur en question se conformait, se contentant alors du seul ordre oral. Les observations faites pour cette recherche témoignent d'un changement radical lié au contrat de progrès, de la part des conducteurs mais aussi des responsables qui

intiment l'ordre. Plus rares, les demandes d'infraction sont souvent plus sous-entendues et formulées en des termes plus méandriques. Mais les conducteurs ne sont pas dupes. Désormais lorsqu'ils se retrouvent dans une telle situation, ils hésitent moins à brandir le "spectre" de la loi afin de rappeler qu'ils n'accepteront plus aussi systématiquement d'enfreindre la réglementation :

"Je leur ai dit "(...) tu m'envoies un fax avec un papier où tu mets "je t'oblige à aller là-bas", j'y vais. Si tu ne me l'envoies pas, j'y vais pas". Il prend ses responsabilités (...) je respecte mes heures (...) je suis dans mon droit mais ça les emmerde" (Jacky); "Moi je dis à P. ou à n'importe qui "tu me fais un fax, tu m'envoies un fax tout de suite où tu m'ordonnes de...". C'est eux qui sont responsables" (Christophe).

Lorsqu'ils évoquent leurs conditions de travail et les rythmes qu'ils doivent assurer, les chauffeurs mettent l'accent sur les bienfaits des accords sociaux de 1994. Ils ne souhaitent plus enfreindre la législation pour donner satisfaction à leurs responsables et aux chargeurs. Gérer au mieux la journée de travail en "grignotant" sur leurs temps de pause et de repas, il arrive qu'ils le fassent encore. En revanche, ils refusent de transgresser la législation sur les amplitudes et "noircir"⁸³ le disque en s'exposant à de fortes amendes qu'ils devront régler par leurs propres moyens. Le contrat de progrès constitue alors un "garde-fou" contre des patrons toujours tentés de demander à leurs conducteurs d'outrepasser la réglementation. Il l'est également contre les chargeurs qui imposent des délais difficiles à tenir. Le chantage qu'ils pouvaient faire et font encore sur les transporteurs n'a plus sur eux chauffeurs la même efficacité.

2 - un chantage aux marchés qui ne concerne plus les conducteurs

Le rôle et l'influence des chargeurs constituent pour les routiers un aspect déterminant de l'évolution de leur métier. L'essence même du transport n'est pas d'exister pour lui-même puisqu'il est l'intermédiaire entre un expéditeur et un destinataire, qu'il ne véhicule pas son bien mais celui de ses clients. Les chauffeurs ont longtemps ressentis de façon très contraignante parfois le "diktat" des clients. Avant la mise en place du contrat de progrès, et en imposant leur fonctionnement en flux tendu, ils ont placé les transporteurs en général, les conducteurs en particulier dans une situation plus qu'inconfortable. La première attitude des

⁸³L'expression "noircir le disque" signifie faire un nombre d'heures de travail, de conduite notamment très important. Certains chauffeurs nous ont montré des disques qu'ils conservent par souvenir... Ces disques sont presque totalement noirs, ce qui signifie qu'ils n'avaient pris peu voire aucun repos.

chargeurs, dans un contexte de forte concurrence entre entreprises de transport était souvent le chantage. Mécontentement et non respect des délais signifiaient perte des contrats :

"si il gueule (le patron), le client il ira voir un autre transporteur". (Bruno); "faut voir ce qu'ils imposent comme conditions (...) "c'est comme ça, si vous êtes pas content, y a d'autres transporteurs". (Thierry); "Si c'est un gros client, Ta. il va pas aller facturer les heures d'attente au client. Parce que le client, on va lui faire 2 fois et puis le client, il va prendre un autre transporteur. C'est du chantage en permanence (...) le client restera toujours le roi". (Yves).

Certains conducteurs se souviennent des relations qu'ils avaient à leurs débuts dans le métier ou avant l'introduction du Minitel. Ils insistent sur la convivialité et le temps qu'on n'hésitait pas à leur consacrer. Les rapports que ces anciens ont aujourd'hui avec les chargeurs sont conflictuels voire inexistantes. Avant même d'expliquer les bienfaits du contrat de progrès, ils dénoncent l'irrespect dont ils sont encore victimes dans les entreprises :

"maintenant c'est la course (...) à la minute près chez le client sinon refus de marchandises (...) avant (...) on restait à boire un coup avec le client des heures. C'était autre chose au plan humain". (James); " Avant dans les maisons, on était respecté (...) on te payait un café ou n'importe quoi. Maintenant, on se fait engueulé partout". (Jacky); "Avant y avait de bonnes relations, t'arrivais "bonjour, salut, on boit le café" (...) Là, y a plus aucune considération pour les chauffeurs.". (Gérard).

"Avant", "Maintenant"... L'introduction du Minitel et la réorganisation complète des systèmes d'affrètement ont donné ces dernières décennies un rôle central aux clients. Les moyens techniques utilisés ont accentué encore leur prééminence puisqu'ils peuvent suivre en temps réel le déplacement de leurs marchandises. Leurs exigences à l'égard des transporteurs qui en assurent l'acheminement sont particulièrement strictes. Les conducteurs se trouvent alors en première ligne et les circonstances de conflits entre eux et les clients sont nombreuses⁸⁴. Pendant des années, il leur était difficile de s'opposer à une situation qu'ils jugeaient pourtant intolérable. Les représailles pour l'entreprise, pour soi amenait bien souvent à une forme de soumission. Depuis le contrat de progrès, les chauffeurs hésitent moins, voire

⁸⁴Par exemple, un déchargement ou un chargement que l'on impose à un conducteur qui vient de rouler plusieurs heures, une attente interminable qui décale tout le reste de la journée, une erreur de chargement, un lot incomplet ou qui ne correspond pas au bon de commande...

plus du tout, à refuser un ordre excessif et qu'ils n'ont pas à exécuter. Les accords sociaux sont favorablement accueillis et permettent d'en finir avec ce qu'Henri qualifie d'exploitation :

"on nous oblige à respecter les heures, les temps de pause mais comme les clients demandent des délais toujours plus courts, ça devient trop juste pour nous. Donc là avec l'obligation des heures, ça permet aux chauffeurs de pas être exploités encore plus" (Henri).

Longtemps, les routiers se sont "soumis" car ils se sentaient pris en tenaille entre leur patron et les chargeurs mais également pour éviter que des conflits et des négociations interminables ne les retardent et bouleversent leur journée de travail. Aujourd'hui, cette pression semble s'être entièrement dissipée, tout au moins est-elle moins pesante. La priorité n'est plus l'heure de rendez-vous mais le respect des amplitudes, de la loi... :

"ou ils acceptent la marchandise ou ils l'acceptent pas. C'est plus notre problème... Nous on voit d'abord la loi... (...) Du moment que l'on respecte les heures" (Henri); "maintenant de toute façon on a la loi pour nous, maintenant on est obligé de respecter. Alors si on n'est pas au rendez-vous tant pis..." (Jean-Pierre).

Quelques années en arrière, un tel discours détaché et assumé aurait été difficile à recueillir. Entre la peur de s'exposer à des représailles de la part de leurs supérieurs et la déception de ne pas avoir tenu les délais de livraisons, les conducteurs finissaient la plupart du temps par faire le travail quitte à ne pas prendre sur leurs temps personnels⁸⁵. Le caractère systématique de cette pratique est beaucoup plus rare aujourd'hui. La législation sur les heures leur permet de refuser l'ordre infondé d'un client. Un client qui désormais signe des documents certifiant l'heure d'arrivée, celle du déchargement et du départ de l'entreprise :

"maintenant je me mettrais à quai et il pourra mettre 2, 3, 4 heures pour vider, ça je m'en fous (...) y aura une feuille de contrôle, nous on marque l'heure maintenant (...) ces heures là nous seront payées" (Bernard); "ça devient un petit peu mieux (...) maintenant on leur fait signer des papiers. Attention maintenant ils sont responsables" (Yves)

Les positions affichées et défendues ici par les conducteurs vont toutes dans le même sens. Au niveau des rythmes professionnels, la mise en place du contrat de progrès en 1994 a permis une avancée pour les chauffeurs. Quelques années après son application, les

⁸⁵ Les chauffeurs rattrapent souvent le temps qu'ils ont perdu par ailleurs en se mettant sur pause alors qu'ils déchargent donc devraient être sur position travail. A d'autres reprises, ils achètent un sandwich et mangent en conduisant...

chauffeurs observent un changement important. Cependant, même s'ils se sentent mieux reposés, reconnaissent une diminution du nombre d'heures travaillées, ils constatent que le contrat de progrès a également participé, d'une façon moins positive, à la réorganisation de leur travail. A l'instar des changements organisationnels et des transformations techniques, les modifications de la réglementation bouleversent l'ensemble des temporalités des chauffeurs et ne sont pas sans conséquence sur les rapports de sociabilité.

B- Les aspects législatifs de la réorganisation du TRM et leurs répercussions négatives sur le métier de conducteur

Malgré les aspects valorisant du contrat de progrès à l'instant cités, les chauffeurs constatent que cet accord social accentue certaines contraintes, principalement celles liées à la gestion du temps. La course contre le temps et l'angoisse d'être en retard à un rendez-vous illustrent le déroulement d'une journée de travail. Si les accords sociaux de 1994 constituent une protection pour les routiers, il n'en demeure pas moins que les calculs demeurent permanents et deviennent une des principales préoccupations journalières.

a - une obsession du temps qui demeure très présente

Pour illustrer les contraintes liées à la gestion des heures, nous partirons d'une situation vécue. Lors d'une observation, nous n'avons pu, compte tenu des heures de conduites de Thierry, le chauffeur que nous accompagnons, livrer le client X le jeudi en début de matinée comme nous le souhaitions. Arrivée à l'entreprise X en fin de matinée, nous avons été pris en charge en début d'après-midi. Il ne nous a été possible ensuite de recharger dans l'entreprise Y qu'en fin d'après-midi alors que nous voulions y être en début d'après-midi. Thierry souhaitait rouler quelques heures pour se rapprocher du lieu de sa prochaine livraison. Arrivé à son nombre d'heures autorisées, il a dû faire sa coupure de 9 heures. Nous sommes repartis le vendredi matin vers 4 heures et avons livré dans la matinée l'entreprise Z. Nous n'avons été de retour à l'entreprise de Thierry que le samedi matin alors qu'il comptait être chez lui le vendredi en soirée. Un imprévu de deux heures a bousculé tout le reste de la semaine... Cette situation explique l'importance du temps dans le quotidien des conducteurs. Ils calculent en permanence pour se donner une souplesse qu'ils auront peut-être à utiliser ultérieurement :

"On part le matin, on commence à compter les heures. On ne fait que ça, dans toute notre journée, on compte" (Pierre); "on est toujours en train d'anticiper avec nos heures (...)"

C'est devenu des calculs permanents" (Yves); "La semaine, en fait tu calcules et tu coures" (Jean-Pierre); "On est toujours coincé pour les heures (...) La situation aujourd'hui est très liée aux heures (...) t'es pris par le temps" (Tony).

Ce qu'à d'autres moments les conducteurs valorisent dans le contrat de progrès, c'est la possibilité de s'opposer aux ordres abusifs de leurs supérieurs et des chargeurs. Ici, ils regrettent

la "rigidité" de la loi. Ils souhaiteraient plus de responsabilisation de leurs supérieurs en cas d'infraction à la législation, plus de souplesse pour eux conducteurs pour organiser la journée de travail. L'exemple de Thierry illustre cette demande. A une "autre époque", il nous a confié qu'il aurait dépassé les heures légales pour rattraper le temps perdu. Ceci n'est plus possible aujourd'hui puisque le respect des amplitudes est de la responsabilité du chauffeur. Excepté si leur patron engage sa responsabilité par écrit donc dédouane son conducteur, ils ne prennent plus de risque et se conforment à la réglementation. Mais d'une certaine manière, ils regrettent de ne plus pouvoir aménager leur temps, leur principale contrainte aujourd'hui :

"(avant) si tu pouvais, tu roulais 5-6 heures (...) maintenant c'est fini, 4h30 de conduite et ¾ d'heure de coupure" (Bruno); "avec le contrat de progrès (...) On doit faire 4h30 de route et ¾ d'heure de coupure, on est obligé. (...) On arrive à 9-10 heures de route tant pis, pof on s'arrête." (Sébastien); "c'est 4h30 de conduit et ¾ d'heure de pause (...) là, on est tombé dans les extrêmes. Parce que y a des moments, j'arrive à 4h30 de conduite, bah je suis obligé de couper" (Olivier).

Le respect des amplitudes ne date pas du contrat de progrès, la législation sur les temps de conduite et de pause existait déjà dans le code du travail des professions du transport. Cependant, peu d'entreprises l'appliquait ou alors partiellement. La fermeté des accords de 1994 a conduit à une situation qui, d'un côté préserve les conducteurs, de l'autre les responsabilisent. Désormais s'ils appliquent la législation, ils seront, au regard de la loi, dégagés des pressions de leurs responsables. Mais si de leur propre chef, ils ne l'a respectent pas, ils s'exposent à des sanctions importantes. Cette épée de Damoclès est aujourd'hui très présente :

"C'était moins sérieux que maintenant (...) la Gendarmerie, ça passait mais maintenant un ¼ d'heure, ½ heure, une amende d'au moins 1 200 balles" (Jacky); "faut plus que jamais respecter les heures et les coupures (...) ils te tolèrent que jusqu'à 4h30 d'affilées" (Thierry); "c'est 4h30, c'est pas 4h35 (...) tu roules 5 heures, là t'es sanctionné." (Guillaume).

Les inconvénients d'une législation par moment trop inflexible gênent les chauffeurs. Ils parviennent très difficilement à faire coïncider les temporalités des chargeurs, (impératifs de livraisons et rendez-vous) avec les temporalités de la législation (respect des amplitudes). Certaines situations sont parfois difficiles à accepter notamment celles qui consistent à faire sa coupure à quelques dizaines de kilomètres de chez soi...

b - aucune tentation d'enfreindre la loi même à quelques kilomètres de chez soi...

Les quelques lignes consacrées à ce point sur l'application de la législation témoignent des craintes que les chauffeurs ont aujourd'hui en matière de réglementation. Lors de nos premières observations en camion, il nous est arrivé de charger ou de vider dans la région. Les chauffeurs avec qui nous voyagions faisaient alors en sorte d'effectuer leur pause à leur domicile. Ils appréciaient de pouvoir rendre une visite même brève à leur famille. D'autres fois, nous avons fait des détours de plusieurs kilomètres pour passer la nuit "à la maison". Depuis la mise en place du contrat de progrès, les conducteurs ne se livrent plus ou très rarement à cette pratique. Ils savent qu'ils seront entièrement responsables en cas d'accident ou de contrôle. Certains comme Rémi le regrettent surtout quand ils ne sont qu'à quelques kilomètres de leur domicile :

"au bout de tant d'heures, on dit faut s'arrêter ¾ d'heure. C'est con d'être à 25 kilomètres et puis dire "on va s'arrêter ¾ d'heure parce que..." (...) (chauffeur aujourd'hui) même s'il lui reste 5 kilomètres à faire, il fait sa pause".

D'autres mettent l'accent sur la nécessité d'appliquer la législation. Même s'ils regrettent de ne plus pouvoir faire un détour pour retrouver leurs proches, ils sont conscients des risques encourus. On peut imaginer l'état d'esprit dans lequel peut se trouver un conducteur qui n'a pas vu sa famille depuis plusieurs jours et qui pourtant va dormir à quelques kilomètres d'eux, seul dans sa cabine... :

"s'il m'arrive quelque chose, je suis responsable (...) ça a aussi des inconvénients parce que là, même à 50 kilomètres, plus question de rentrer. Avant on le faisait" (Henri); "(avant le CP) en semaine, tu étais à St-Maure ou tu t'arrêtais à Châtellerault pour tes heures, bon tu venais à Tours (...) tu rentrais directement. T'étais pas à regarder si t'avais dépassé les heures de tant de minutes. Maintenant faut être réglo..." (Jean-Marie)⁸⁶.

⁸⁶St-Maure et Châtellerault sont à une trentaine de kilomètres de Tours.

Ces quelques témoignages montrent bien que les conducteurs se sentent pénalisés par la rigidité du contrat de progrès et en même temps craignent la fermeté de la loi. Les pratiques d'antan consistant à faire des détours tendent donc à disparaître. Les conducteurs le regrettent mais leurs revendications des années 96 et 97 sont encore très présentes. Ils se souviennent que leurs grèves visaient à dénoncer les patrons qui tardaient à appliquer la nouvelle législation au sein des entreprises de transport. Ils sont conscients qu'une "interprétation" de la loi de leur part, et pour leur bien-être, serait fermement sanctionnée par leurs supérieurs. Mais leur principale contestation concerne les moyens mis en œuvre par leurs patrons pour se conformer au contrat de progrès. Les changements organisationnels mis en place dans les entreprises visent autant au respect des délais de livraison qu'à celui des temps d'activité des chauffeurs. Pour ces derniers, il ne fait aucun doute qu'il y a eu détournement des accords passés.

c - une "lecture" patronale du contrat de progrès mal vécue par les conducteurs

Lorsque le contrat de progrès a été mis en place, les chauffeurs se disaient persuadés que les patrons n'auraient d'autre choix que de l'appliquer. Ils entendaient par là la prise en compte de tous les temps d'activité et le paiement de toutes les heures travaillées. Mais ils n'avaient pas imaginé que leurs responsables pourraient entreprendre une réorganisation complète de l'acheminement des marchandises. Nous ne reviendrons pas sur l'ensemble des changements intervenus. Qu'ils se situent au niveau organisationnel ou des technologies utilisées, tous constituent une réponse aux accords signés en 1994. Et même si certains existaient avant cette date et répondaient à des soucis de rentabilité, ils ont pris une dimension particulière avec le contrat de progrès. Ce constat, les conducteurs le font à regret conscients qu'ils peuvent difficilement reprocher à leurs responsables de mettre en œuvre une organisation visant à se conformer à la législation et aux accords passés.

1 - une réorganisation pénalisante pour les conducteurs

Replacé dans le contexte très concurrentiel du TRM, le contrat de progrès a permis de réelles avancées sur le plan social. Pour autant, les mesures mises en œuvre par les patrons pour conjuguer respect de la loi et respect des accords signés n'ont jamais été évoquées lors de la rédaction des accords. Les conducteurs constatent aujourd'hui que leurs responsables mettent tout en œuvre pour leur faire faire le moins d'heures possible et cherchent à rentabiliser le plus possible leur matériel. Aux yeux des transporteurs, l'organisation

"traditionnelle" du secteur ne permettait plus de répondre aux demandes des chargeurs d'où la nécessité de penser d'autres moyens d'acheminement des marchandises. Les accords sur les temps de travail des chauffeurs sont venus les conforter dans la voie qu'ils avaient déjà entreprise, celle d'une nouvelle gestion des entreprises et des temporalités de leurs chauffeurs. Les relais et autres changements reviennent dans les discours. Cette fois, ce n'est ni la perte de l'organisation du travail ni celle des libertés qu'évoquent les conducteurs mais une logique qui vise à baisser leur nombre d'heures et les coûts financiers de l'entreprise :

"ils me font faire les relais à Tours, on rentre les soirs et ils n'ont pas de chambre à payer (...) C'est une question d'argent." (Hervé); "(relais, lignes...) C'est au niveau des réglementations suite au contrat de progrès, le respect des heures (...) 9 heures minimum de coupure par jour et tout, ça change l'organisation du travail" (David); "ils cherchent à nous faire travailler moins pour diminuer les heures comme ça ils sont dans le contrat de progrès (...) Les relais, les lignes tout ça, c'est ça..." (Jo).

A la lecture du contrat de progrès, les chauffeurs avaient légitimement conclu que toutes les heures travaillées seraient payées par les patrons. Effectivement, et contrairement aux années précédant cet accord, la plupart des heures faites sont aujourd'hui rémunérées. Les patrons cherchent donc à en faire faire le moins possible à leurs conducteurs... L'organisation mise en place pénalise les conducteurs dans leur travail (relais...) mais aussi dans leurs repos. S'ils ont atteint leur quota d'heures avant la fin du mois, ils sont mis en repos compensateurs, à n'importe quel moment, en semaine souvent. C'est en cela qu'ils parlent de détournement du contrat ou pour le moins d'une interprétation :

"Le contrat de progrès dans l'esprit, c'est quelque chose de très bien (...) (patrons) ils ont détourné le contrat de progrès en diminuant les heures, plutôt que de nous payer toutes les heures" (Jo); "ils détournent tout et au lieu de payer toutes les heures, ils t'en font faire moins" (Jean-Pierre); "quand t'as fait ton nombre d'heures et que t'es en fin de mois, t'es trois jours chez toi" (Mme Thierry); "avec le contrat de progrès, si t'as ton compte d'heures en trois semaines, tu resteras chez toi" (Frédéric)..

Les propos de Christian sont très intéressants et traduisent bien l'attitude pour le moins ambiguë des patrons sur les repos compensateurs et la gestion des heures de travail. En filigrane, Christian a le sentiment que s'il ne souhaite pas être contraint d'arrêter de travailler pendant quelques jours, il doit "s'organiser". Même si cela n'est pas dit, cette bonne gestion sous-entend que certaines activités soient faites sur les temps d'attente ou de pause... :

"on nous dit "c'est à vous de vous arranger, de gérer votre temps jusqu'à 200 heures..." (...) Bon c'est vite fait, les 200 heures, on les a vite. Alors si on dépasse, on nous arrête (...) On nous menace de nous enlever notre tracteur" (Christian)⁸⁷.

La prise en compte des temporalités et des rythmes avec lesquels composent les conducteurs est essentielle pour nous. Elle permet de comprendre l'accueil complexe, contradictoire parfois qu'ils ont fait au contrat de progrès. Leurs contestations portent en grande partie sur l'interprétation et la lecture faites par leurs responsables, notamment l'indifférence qu'ils manifestent pour leurs rythmes biologiques. Les changements organisationnels et techniques ne tiennent compte que des exigences des chargeurs et du respect des temps d'activité des conducteurs. C'est également cette situation qu'ils regrettent.

2 - des rythmes biologiques bafoués en permanence

"Les vieux chauffeurs (...) On leur a toujours dit "ta journée si tu l'as pas gagnée à midi, tu la gagneras plus l'après-midi". C'était le dicton des anciens ça mais bon maintenant, c'est plus le cas" (Pierre).

Cette citation illustre bien l'évolution du TRM et la difficile, mais néanmoins nécessaire, adaptation des conducteurs. Malgré la nature du métier, les chauffeurs ont toujours fait en sorte de dormir la nuit. Ils leur arrivaient souvent de se lever vers 4-5 heures du matin pour être de bonne heure chez un client mais ils conservaient un fonctionnement tenant compte de leurs rythmes biologiques. Pendant nos observations, nous nous arrêtons souvent vers 20-21 heures pour repartir tôt le matin. Cependant, il nous est arrivé d'être obligé de faire notre coupure dès 18 heures et de repartir en pleine nuit. Ces pratiques s'accroissent depuis l'élaboration du contrat de progrès, de nombreux conducteurs font ainsi leur coupure repos en pleine journée. Le nombre croissant de camions ayant les rideaux tirés en pleine journée l'atteste.

Respect des rendez-vous, des amplitudes, les rythmes biologiques ne sont plus pris en considération pour planifier l'acheminement des marchandises. La nuit comme moment de repos privilégié n'a plus beaucoup de signification :

⁸⁷Lors d'observations, nous avons constaté qu'il était "facile" pour un conducteur d'atteindre les 200 heures mensuelles en trois semaines et les 35 heures hebdomadaires en trois jours. Si l'on considère le début et la fin de la journée, les chauffeurs restent actifs près de 15 heures par jour. Certes, la journée est coupée par des pauses, des coupures obligatoires mais à la différence d'un salarié "sédentaire", ils sont en permanence dans un temps et un espace professionnel et calculent tout au long de leur journée.

"on se fout pas mal de savoir si le chauffeur, il dort le jour ou la nuit (...) avant la nuit, ça voulait encore un peu dire quelque chose, on décollait tôt mais maintenant on pense en coupure (...) Pour partir à 2 heures (...) il faut que je me couche à 4 heures de l'après-midi !!!" (Pierre); "au niveau du rythme, ça me perturbe beaucoup. Mais eux, ils prennent en compte les heures donc tu pars et tu reviens n'importe quand nuit et jour" (Yves); "à n'importe quelle heure, ils peuvent te faire partir. Là, t'as plus du tout d'horaires..." (Bruno).

Enfreindre les "lois naturelles" et ne plus leur permettre de dormir la nuit constitue un palier supplémentaire pour les chauffeurs. Les conséquences du contrat de progrès, au niveau de la gestion et l'aménagement des horaires de travail, touchent ici à ce qu'il y a de plus intime. Le malaise perceptible lorsqu'ils parlent de l'indifférence à l'égard de leurs rythmes biologiques apportent des éléments de compréhension au statut d'exécutant qu'ils pensent avoir depuis les années 80 et plus encore depuis les changements organisationnels intervenus au cours des années 90. Pour eux, il ne s'agit plus uniquement d'accomplir un travail mais également de dormir quand on leur en intime l'ordre :

"là y a pas d'horaires de jour ou de nuit (...) t'arrives il est midi ou 6 heures du matin, tu te mets en coupure et tu repars le soir à 22 heures... Alors pour dormir, c'est pas évident, l'hivers encore ça va parce qu'il fait gris, il fait nuit assez tôt mais en plein été, tu dors pas, il fait chaud, tu peux pas te programmer pour dormir" (Jean-Marie); "Tu vas rentrer comme ça en pleine nuit ou sur le matin, tu iras dormir..." (Thierry); "j'ai pas une télécommande pour mon sommeil. Si tu les écoutes, tu redémarras à 3 heures du matin" (Gérard).

Ce sentiment de ne plus du tout être considéré, ne serait ce qu'au plan humain, est particulièrement mal vécu par les conducteurs. La dégradation de certaines de leurs conditions de travail a pris une dimension singulière avec l'élaboration du contrat de progrès. Les horaires imposés par les responsables et les rendez-vous ne prennent plus en considération les souhaits des conducteurs en matière de sommeil, de pause et de repas. Seules entrent en compte le respect des amplitudes et pour les patrons la diminution du nombre d'heures travaillées. Une réduction qui n'est pas sans conséquence sur le plan financier du métier.

3 - une dégradation pécuniaire importante depuis le contrat de progrès

Même si dans les accords signés, les partenaires prévoyaient le versement de primes compensant les pertes liées à la diminution du nombre d'heures travaillées, le constat des conducteurs est sans appel. Depuis la signature de ce contrat, ils perdent progressivement les

acquis financiers qu'ils possédaient. En réaménageant les temps d'activité des chauffeurs, les responsables obligent ces derniers à rentrer plus souvent à leur domicile (repos compensateurs, relais, ligne régulière). Des retours qui ne donnent pas droit aux frais de route. Même s'ils sont rarement mis en avant, ils constituent un des attraits du métier de routier⁸⁸. Moins que sur le salaire de base et le paiement des temps d'activité, c'est à ce niveau que les pertes sont le plus ressenties. Quelques soient les changements intervenus dans le métier de routier, jamais les frais de route n'avaient été autant menacés. Les patrons qui s'étaient risqués à évoquer la suppression des nuitées, les chauffeurs dormant dans leur camion, ont toujours et très rapidement fait marche arrière. A notre sens, certaines contraintes étaient supportées par les conducteurs tant que leur système de rémunération n'était pas remis en cause. Ils étaient notamment conscients que leur salaire de base était faible (taux horaire peu supérieur au SMIC) mais largement compensé par des frais de route substantiels. Du point de vue des employeurs, on se satisfait de se conformer au nombre d'heures travaillées. En revanche, pour les conducteurs, c'est l'inquiétude puisque des pertes nettes se profilent ou sont déjà constatées :

"Les gens croyaient qu'avec le contrat de progrès, ça allait être le Pérou, qu'ils allaient aller avec une brouette chercher leur salaire. Bon les salaires n'ont pas bougé" (Bastien); "au niveau salaire, y a une chute" (David); "(depuis le contrat) moi sur la paie, je perds au moins 1 000 balles à chaque fois." (Mathieu).

Faisant un nombre d'heures très important, 250 voire 300 par mois pour certains, les conducteurs étaient en droit d'attendre une augmentation nette de leurs revenus. C'est à ce niveau que nous maintenons qu'il n'ont pas su apprécier et prévoir la façon dont réagiraient leurs responsables. Ils ne pensaient pas qu'ils mettraient tout en œuvre pour payer chaque conducteur sur la base des heures légales et surtout éviteraient d'avoir à payer des heures supplémentaires. Une fois le nombre d'heures légal atteint par un conducteur, ils n'hésitent pas à le mettre en repos compensateurs. Comme la réorganisation du travail (relais, lignes), ces récupérations au domicile entraînent une baisse des revenus. Les conducteurs se disent aussi conscients qu'impuissants devant ces stratégies patronales :

⁸⁸Pour les conducteurs partant sur une semaine entière ou plusieurs semaines, le montant des frais peut aller jusqu'à 5 000 francs venant s'ajouter au salaire mensuel. Hormis le remboursement des frais engagés (nourriture essentiellement), le reste des frais correspond au paiement des nuitées et constitue un bénéfice net pour les chauffeurs puisqu'ils dorment dans leur camion. Pour ceux qui y mangent, ce bénéfice est encore plus important. Salaire et frais de route additionnés, les conducteurs gagnent en moyenne et selon leur ancienneté entre 10 000 et 14 000 francs par mois.

"par rapport à y a 3-4 ans, on a toujours les mêmes paies !!! On n'a pas d'augmentation (...) le patron va pas aller s'amuser à nous payer (...) 40 ou 50 heures supplémentaires par mois" (Gérard); "on avait des frais de route, on avait une bonne paie (...) depuis 3-4 ans, on est en train de tout perdre" (Jo); "on fait les mois avec les frais de route et tout ça, ça va être fini. On va se retrouver avec des paies de 7 000 balles net (...) les patrons, ils vont pas t'en faire faire des heures sup." (Thierry).

Peut-être est-il exagéré ou trop tôt pour parler d'une disparition totale des frais de route. En revanche, il est probable que les patrons vont continuer à développer une organisation qui permette d'être en règle avec la législation sur les temps d'activité sans occasionner de frais supplémentaires pour l'entreprise. Cette situation est d'autant plus intolérable pour les conducteurs qui ne peuvent d'un point de vue "légal" l'a dénoncer. L'organisation des flux de marchandises appartenant à leurs supérieurs hiérarchiques, ils ne peuvent s'opposer à des aménagements, qui s'ils les pénalisent et contreviennent à leur métier, ont pour objectif d'appliquer la réglementation. L'impuissance qu'ils manifestent face à une gestion du transport de marchandises leur échappant totalement se transforme en amertume quand ils constatent les effets délétères qu'elle a sur les processus de camaraderie et de sociabilité.

C - Des aménagements réglementaires qui influent sur les rapports de sociabilité

L'argumentation sur les incidences des aspects réglementaires et législatifs se construit de façon semblable à celle portant sur les répercussions des changements organisationnels. A un premier niveau de discours, les chauffeurs s'expriment en tant que membres du groupe professionnel. Ils dénoncent tout azimut les effets négatifs des accords sociaux sur le collectif de travail et sur les processus d'entraide et de sociabilité entre chauffeurs. A un second niveau de discours, lorsque nous essayons de savoir si les conséquences de la législation affectent un type particulier d'entreprises, le groupe professionnel se scinde en sous-groupes et resurgit l'appartenance à une catégorie d'entreprise spécifique.

a - un groupe professionnel malmené par les évolutions législatives du TRM

Le non respect des amplitudes de travail étant de leur responsabilité, les conducteurs se concentrent en priorité voire exclusivement sur le déroulement de leur journée. A l'instar de leurs responsables, ils doivent conjuguer deux objectifs qui nécessitent des calculs complexes,

respecter les impératifs de livraison et être en règle avec la législation sur les temps d'activité. Une nouvelle fois, le facteur temps est omniprésent dans leurs propos.

1 - gestion et respect des amplitudes au centre des relations entre chauffeurs

Les conducteurs se perçoivent comme les "victimes" des aménagements réglementaires. Si les avancées sont visibles au niveau du nombre d'heures travaillées et des conditions de repos, elles le sont nettement moins au niveau de la sociabilité et des rencontres entre chauffeurs. Certains d'entre eux insistent sur leur impuissance face à une situation qu'ils ne maîtrisent plus. Si la solidarité et la convivialité s'estompent peu à peu, ce n'est pas de leur propre chef. Ils souhaiteraient maintenir une bonne ambiance mais l'organisation et la législation du TRM ne les y autorisent plus :

"on dit la camaraderie, la solidarité, c'est surtout qu'on a plus le temps (...) Tu t'arrêtes ¼ d'heure, ½ heure, ton amplitude elle est foutue en l'air" (Christophe); "C'est pas que y a plus de copains mais t'as plus le temps comme avant" (Thierry); "on nous a rendu égoïste. Maintenant c'est chacun pour soi (...) faut aller vite, satisfaire tout le monde, pas gêner les autres sur la route, respecter la loi..." (Marcel).

En affirmant qu'on les a rendu égoïste ou que le temps leur fait trop défaut pour pouvoir en consacrer ne serait ce qu'une partie aux collègues, les conducteurs souhaitent dénoncer une organisation axée sur les seuls impératifs économiques et de rentabilité. Ils tentent d'expliquer la dégradation des rapports de sociabilité par les horaires que leur imposent leurs responsables. Tous mettent en avant le sentiment d'être contraint, coincé par une législation qui, si elle préserve à certains moments des abus des patrons, n'autorise aucun écart. Les collègues sont les premiers à subir les effets de cette "rigidité réglementaire" :

"On est toujours coincé par les heures (...) La situation aujourd'hui est très liée aux heures" (Tony); "Actuellement, vous avez ce problème des heures (...) on discute plus trop, c'est le manque de temps" (Bastien); "y a moins peut-être de solidarité (...) maintenant c'est trop axé sur les heures à respecter" (Yves); "y a plus trop de solidarité. On n'a plus le temps de toute façon. Maintenant on court tout le temps" (Jo).

Les contraintes horaires liées au contrat de progrès sont perceptibles à deux moments très distincts, celui de la panne et celui du restaurant, qui ont toujours constitué pour les chauffeurs de précieux indicateurs de la santé et de l'ambiance du métier. Les calculs permanents des amplitudes n'autorisent plus les chauffeurs à s'arrêter pour porter assistance à

un collègue. La satisfaction d'avoir rendu service sera vite atténuée par l'angoisse de devoir rattraper le temps "perdu" fût-ce pour une bonne action :

"on peut éclater sur le bord de la route, personne ne va s'arrêter (...) on est tellement pris avec le temps de travail, avec l'amplitude (...) après faut rattraper ce temps-là" (Sébastien); "Maintenant on s'arrête moins (...) c'est la gestion du temps, on ne peut plus comme avant s'arrêter pour une panne" (Jacky)

Le restaurant comme espace de construction et d'entretien des liens de sociabilité est doublement affecté par la réglementation sur les temps d'activité. Tout d'abord au niveau du choix du restaurant. Ceux qui opéraient une sélection, aimaient se rendre dans un établissement où ils possédaient leurs habitudes et connaissaient le patron ou la patronne se restauraient là où leur chrono tachygraphe les y autorise. Si les heures le permettent, ils essaient d'aller dans l'établissement de leur choix. Dans le cas contraire, restaurant trop éloigné nécessitant un dépassement horaire, ils ne prennent aucun risque tant les conséquences sont nombreuses :

"Le type au bout de ses 9 heures, faut obligatoirement qu'il s'arrête donc il s'arrête où il est (...) Même si le relais⁸⁹ où il avait ses habitudes est à 5 kilomètres, il a pas le droit (...) c'est quand même des infractions qui sont facturées 5 000 francs !!!" (Bastien); "un restaurant où on mange bien et pourtant à cause de ses heures, il (chauffeur) va pas pouvoir aller manger" (Yves).

Comme pour le "choix" du restaurant, le temps que l'on y passe est fonction du déroulement de la journée. Avant que l'organisation du TRM accélère brutalement l'ensemble des activités et redéfinisse le rôle de chacun dans la chaîne du transport, il n'était pas rare que les conducteurs restent à table plusieurs heures à discuter, échanger avec les collègues, habitués ou non de l'établissement. De la même manière, la pause déjeuner s'éternisait parfois si par hasard quelques anciennes connaissances se retrouvaient dans le même restaurant. Le découpage de la journée n'autorise plus des coupures aussi longues. Un conducteur qui prendrait plusieurs heures pour se sustenter devrait à un moment ou à un autre rattraper le temps qu'il aura "perdu". Les conséquences néfastes sur les moments de convivialité sont nombreuses puisque chaque chauffeur gère ses heures, son amplitude sans tenir compte de l'existence et de la présence des autres routiers :

⁸⁹Relais doit être compris ici au sens relais routier, restaurant.

"maintenant on a juste le temps de faire notre coupure (...) Avant on avait le temps, des fois on pouvait rester deux heures à discuter" (Jacky); "avec les heures à respecter, on se voit beaucoup moins (...) on mange et puis après, on va dans notre cabine" (Gérard); "avant on pouvait passer 2-3 heures à table (...) C'est pour ça qu'il n'y a plus de solidarité" (Bernard).

Lorsqu'ils évoquent les changements du contrat de progrès sur les relations entre collègues, les chauffeurs ne retiennent que les aspects contraignants. Progressivement, c'est l'intégralité de leur métier qui est bouleversé. Au niveau de l'organisation professionnelle puisqu'ils ont perdu la maîtrise et la gestion de leur journée de travail. Au niveau des processus de sociabilité tant il devient complexe voire impossible de faire correspondre ses propres rythmes de travail et biologiques avec ceux des collègues. Les décisions politiques et législatives prises lors des accords de Schengen, ont eu des effets semblables. La suppression des frontières a permis aux pouvoirs publics et aux professionnels du transport de simplifier les activités et accélérer les flux de marchandises. Pour les conducteurs qui n'ont plus à dédouaner, c'est un espace privilégié de rencontres qui disparaît au nom de rationalités politiques et législatives.

2 - une décision législative et politique aux conséquences sociales nombreuses : la suppression des douanes

Avant l'ouverture des frontières au sein de la CEE (1er janvier 1993), les conducteurs en international passaient obligatoirement en douanes pour obtenir les documents certifiant le dédouanement et subir un contrôle des marchandises transportées. Les services douaniers pouvaient mettre plusieurs heures parfois plusieurs jours pour certifier le chargement et autoriser le conducteur à quitter ou entrer sur le territoire. Le temps d'attente était consacré aux collègues et à la décompression. Pour ceux qui ont connu l'existence des douanes, il y a incontestablement l'avant et l'après douanes. L'avant est valorisé pour les moments de détente et de camaraderie, l'après est synonyme de relations disparues et de temps qui file :

"t'as l'avant libération des douanes (...) ça faisait une journée de détente (...) Tu faisais la bringue avec les collègues (...) y a plus de douanes" (Frédéric); "les douanes, là c'était intéressant (...) y avait une connivence entre nous, la camaraderie (...) c'était une très bonne ambiance" (Jo); "La suppression des douanes, ça a cassé beaucoup de charme dans le travail (...) ça faisait beaucoup pour les relations entre chauffeurs (...) t'as plus de frontières, on passe notre temps à se croiser mais on se parle plus entre routiers" (Jean-Pierre).

Les douanes comme d'autres espaces socioprofessionnels investis par les conducteurs constituaient un apprentissage puisque les plus jeunes apprenaient auprès de leurs aînés. De la même manière, les informations circulaient, s'échangeaient entre collègues, entre entreprises. Les chauffeurs étaient ainsi prévenus de transformations ou d'outils mis en place dans telle entreprise, du projet de rachat ou de fermeture pour telle autre. La fréquence des rencontres faisait des douanes un espace privilégié de construction des liens professionnels et sociaux. Les conducteurs ne dissimulent pas leur déception de ne plus pouvoir y séjourner :

"C'était un aspect du métier important les douanes parce qu'on se retrouvait entre chauffeurs et c'est sûr qu'on entretenait les liens" (Christian); "ça a changé plein de trucs quand elles ont été supprimées, au niveau de l'ambiance (...) Des fois, on y restait une ½ journée, une journée (...) ça renforçait les liens" (Daniel); "aux douanes, on se voyait, on était entre chauffeurs donc forcément, ça entretenait les liens." (James).

Par étapes successives, les espaces de sociabilité ont disparu. L'ouverture des frontières favorise aujourd'hui la circulation des marchandises. Pour les transporteurs, les douanes s'apparentaient surtout à une perte de temps contre laquelle ils ne pouvaient rien faire. Les volontés politiques européennes ont immédiatement reçu leur adhésion. Pour les chauffeurs, les contraintes liées à la rigidité de la nouvelle législation distendent les liens sociaux. L'analyse qu'ils nous livrent témoigne de l'existence d'un groupe professionnel unanime sur les effets néfastes de la réglementation. Mais cette unanimité disparaît lorsque nous évoquons l'application ou le non respect des accords signés en 1994. A nouveau, les conducteurs se positionnent en tant que salariés d'une catégorie d'entreprises qui observe l'attitude des autres entreprises.

b - contrat de progrès et appartenance d'entreprises : des accusations réciproques

La question du respect ou de l'application de la réglementation fait immédiatement resurgir les appartenances d'entreprises. A un premier niveau de discours, c'est en tant que membre d'un collectif de travail dénonçant les politiques, les chargeurs et les transporteurs dont toutes les décisions visent à une rentabilité maximale qui nie totalement la présence des conducteurs que s'expriment les conducteurs. Le second niveau permet de recueillir un autre discours où les responsabilités sont attribuées à une catégorie d'entreprises. Ce ne sont pas les conducteurs en tant qu'acteurs "décisionnaires" qui sont critiqués mais leur appartenance à des entreprises soupçonnées ou clairement accusées d'enfreindre la législation.

1 - entre injustice et mépris de la loi, les groupes en accusation

Lorsque les conducteurs de PME dénoncent l'attitude des grands groupes, le plus important ne réside pas dans le respect ou l'infraction au contrat de progrès mais dans les moyens mis en œuvre au sein des groupes, pour se conformer à la législation. Les changements tels que les relais ou les lignes, la possession d'une flotte de véhicule facilitent les rotations. Les contraintes avec lesquelles doivent composer les PME pour se plier à la législation les pénalisent et les assujettissent un peu plus encore aux groupes. Faire face à cette forte concurrence devient un casus belli. C'est cette iniquité que les chauffeurs de PME regrettent et dénoncent :

"Dans les grands groupes si, ils le respectent plus (...) dans les petites boites, c'est pas applicable (...) Comment veux-tu qu'elles fassent ? (...) (N.) il va faire des roulements, il va faire des rotations, des relais (...) les gros, eux ils le suivent vu le nombre de chauffeurs" (Guillaume); "Ces gens là appliquent de plus en plus la législation mais ils ont les moyens de le faire une fois de plus..." (Pierre); "les grosses boites comme toujours, les N., Gd. eux ils s'en foutent parce qu'ils ont toujours assez de camions et de personnes pour en laisser quelques uns sur la touche pendant une semaine." (Lucien).

D'autres chauffeurs travaillant au sein de PME semblent moins convaincus que les grands groupes appliquent véritablement les accords signés. Eux interprètent différemment l'attitude des grands groupes et sont persuadés que leur implantation, les moyens dont ils disposent et le nombre de salariés qu'ils emploient les placent surtout au-dessus des lois. Pris en infraction, l'amende qu'ils auraient à payer resterait inférieur au profit fait par ailleurs :

"t'as des boites qui ne respectent pas (...) Si tu t'appelles N., tu peux te le permettre (Jean-Marie); "N. ou les autres (...) y a peut-être une loi mais les boites s'en foutent... (...) (N.) Il se sent au-dessus des lois (...) l'amende qu'il va prendre parce qu'il a été en infraction (...) ça va rien lui coûter du tout" (Guillaume).

Ces mêmes conducteurs pensent que les grands groupes ont bénéficié, lors de l'élaboration des accords sociaux, de subventions plus importantes que celles obtenues par les PME. Mais au lieu de redistribuer l'argent perçu sous forme de primes aux conducteurs, comme cela était convenu, ils l'ont utilisé pour le rachat de PME en situation précaire ou investi dans des moyens matériels qui accentuent encore leur compétitivité. Pour les chauffeurs de PME, ceci témoigne de l'esprit qui anime ces grandes entreprises :

"les patrons des grosses boites (...) ils ont encaissé tout le fric (...) et ils ont jamais rien fait, ils ont jamais embauché un seul gars. Et c'est toujours pareil, les gars font 250-300 heures pour des salaires de 6 000 balles par mois..." (Pierrot); "qui l'a signé de contrat de progrès, c'est les gros groupes... (...) Sur le papier, elles ont payé mais en fait, les chauffeurs ont rien eu" (Jean-Marie).

A travers l'évocation du contrat de progrès, nous obtenons un discours très critique sur l'attitude des grands groupes. Les chauffeurs de PME considèrent que les groupes, convaincus d'être au-dessus des lois, n'appliquent pas les accords qu'ils ont pourtant signés. Dans le même temps, ils dénoncent l'inégalité de chances et de moyens entre petites et grandes entreprises. La position des conducteurs des grands groupes est à la fois inverse et identique à celle de leurs collègues de PME. Inverse puisque eux font porter leurs accusations sur les petites entreprises. Identique puisque eux aussi dénoncent un fonctionnement d'entreprises, celui des PME...

2 - les grandes entreprises appliquent la loi contrairement aux petites...

L'attitude des conducteurs de grandes entreprises de transport est symptomatique des tensions pouvant exister à certains moments, sur certaines aspects du métier, entre catégories d'entreprises. Comme ils le signalaient en abordant l'utilité de la formation continue dans le métier, les chauffeurs de groupes expliquent que la fermeté du contrat de progrès permet aux groupes de se positionner favorablement dans ce secteur très concurrentiel. Leur argumentation se construit en trois temps. Un premier où ils dénoncent les PME qui n'appliquent pas ou partiellement la réglementation. Un second où ils répondent aux critiques dont sont l'objet les grandes entreprises. Un troisième où ils nous livrent en quelque sorte les stratégies de leurs responsables dont l'intérêt est d'appliquer les accords pour accentuer leur maîtrise du TRM.

Lorsque que les conversations portent sur l'application des accords de novembre 1994 et sur les détournements de la réglementation, la position des chauffeurs de grands groupes est sans équivoque. Les "tricheurs" sont à chercher au sein des petites et moyennes entreprises. A ce premier niveau de discours, ils ne souhaitent trouver des circonstances atténuantes aux responsables de ces entreprises. D'un côté, ils font figurer ceux qui transgressent les accords, les PME, de l'autre ceux qui les suivent, les groupes :

"Le petit patron, il triche déjà beaucoup plus, même les boîtes avec 20, 30, 50 camions, ils trichent beaucoup plus" (Jo); "Nous, notre groupe, on respecte attention. Par contre, beaucoup d'entreprises respectent pas les heures" (Jean-Pierre); "les petits ne respectent pas comme T. par exemple les accords sur les heures" (Rémi).

Certains d'évoluer au sein des seules entreprises qui respectent la loi, les conducteurs "relativisent" les critiques dont ils font l'objet et qu'ils entendent parfois dans les restaurants, chez un client ou à la CB. Loin d'y être indifférents, ils y répondent en rétablissant quelques vérités sur les conditions de travail des chauffeurs routiers travaillant au sein de PME. Pendant les observations et les entretiens, les propos ont souvent été virulents à l'égard des grandes entreprises. Leur fonctionnement, l'attitude des responsables, leur mépris vis-à-vis des autres entreprises sont régulièrement apparus dans les discours. Sur le plan de la réglementation des transports, les conducteurs de grands groupes entendent des affirmations qu'ils démentent ici :

"vous entendez des gars qui travaillent dans des petites boîtes qui sont plus près des 300 heures dirent "N. (...) il respecte pas les heures...". Alors que chez nous, contrairement à ces boîtes là, on respecte le contrat..." (Christian); "J'ai entendu plein de choses sur les grosses boîtes, beaucoup de choses fausses comme les heures et tout ça... (...) on fait pas 300 ou même 350 heures." (Tristan); "chez nous, on respecte bien mais il faut voir un peu toutes les boîtes qui ne respectent pas (...) Attention, les mecs dans ces boîtes là, ils marnent comme des andouilles" (Yves).

Les conducteurs qui s'expriment ici clarifient une situation et se livrent à un ensemble de critiques sur le fonctionnement des PME et sur l'exploitation dont sont victimes les collègues qui y travaillent. Ils reconnaissent que les moyens structurels, matériels et humains présents dans les groupes rendent plus aisément applicables la législation. Certains vont plus loin et affirment que l'adhésion des grandes entreprises aux accords sociaux correspond à une stratégie visant à "éliminer" les petites entreprises pour qui la législation est plus pénalisante puisqu'elle nécessite une logistique onéreuse qu'elles ne possèdent pas. Cette politique des grands groupes manifeste une volonté de contrôler l'organisation du TRM et témoigne d'une capacité à anticiper sur les demandes des marchés et, en matière de législation, sur celles des pouvoirs publics :

"les grosses boîtes là comme nous (...) ils vont bien nous faire respecter les heures (...) les petites entreprises ne pourront pas et elles vont plonger de plus en plus (...) elles sont pour

le contrat de progrès de travail les grosses boites parce que les petites ne pourront pas l'appliquer" (Yves); "le contrat de progrès on le respecte nous, c'est pas le cas des autres boites (...) (N.) il s'en sort mieux parce qu'il a su anticiper" (Christian).

Les aspects réglementaires, législatifs et à bien des égards politiques du TRM permettent de mettre à jour des tensions entre conducteurs et des constructions identitaires fortement liées à l'entreprise d'appartenance. Ici, ce sont bien les moyens que possèdent les entreprises pour résister à la forte concurrence de ce secteur qui sont en jeu. L'identité d'entreprise est fortement marquée puisque les positions prises visent souvent à justifier les orientations prises par les responsables. Les chauffeurs de grands groupes reconnaissent les difficultés auxquelles doivent faire face les PME. Pour autant, ils réagissent aux accusations dont font l'objet leurs entreprises et qui, par extension, les visent en tant que salariés de ces entreprises. Ils n'acceptent pas d'apparaître comme les responsables de la dégradation du métier ou encore comme de moins bons professionnels que leurs collègues travaillant dans des PME. Comme le rappelle Frédéric, l'entreprise N. a en partie devancé la législation sur les temps d'activité puisque les chauffeurs sont souvent en deçà des 200-220 heures autorisées : *"le système des heures, passer à 240 heures, il y a X temps qu'on est à 210 heures et encore quand on les fait..."*. De leur côté et à travers les injustices et l'iniquité qu'ils dénoncent, les chauffeurs des PME se disent convaincus de travailler dans les dernières entreprises fidèles aux fondements traditionnels du métier. Ils s'insurgent contre les stratégies des grandes entreprises qui à terme entraîneront la disparition d'un grand nombre de PME.

Avant de nous intéresser au hors-travail des conducteurs, nous aimerions revenir sur les types de changements évoqués jusqu'à maintenant et proposer une conclusion qui clôt une première série d'interrogations et ouvre sur de nouvelles pistes de réflexion qu'il conviendrait d'approfondir. Effets de frustration et exacerbation des contraintes, les conducteurs parlent d'une dégradation de leur métier et en viennent à se définir comme des ouvriers. A un premier stade de nos recherches (1991-1995), les chauffeurs constituaient le TRM en un secteur professionnel spécifique. Les interactions sociales qu'ils entretenaient entre eux et les codes d'honneur qu'ils mettaient en œuvre contribuaient à affirmer une appartenance "corporatiste" leur permettant de se différencier du monde ouvrier. L'image de l'ouvrier "d'usine" assujéti aux ordres des patrons leur servait alors de catégorie repoussoir et contribuait à l'élaboration

d'une identité professionnelle distincte. Ils valorisaient alors l'autonomie et la liberté qu'ils pouvaient s'attribuer pour organiser leur travail et leur semaine de route. Quand il partait le lundi matin avec son camion, le chauffeur était seul "à bord". Aujourd'hui, et qu'ils exercent au sein d'une PME ou d'un grand groupe, ils affichent une réelle unanimité face à l'évolution et l'image de leur métier et considèrent être devenus eux aussi des ouvriers.. Il convient alors de s'interroger sur la définition qu'ils donnent de l'ouvrier. L'organisation qui échappe, les contraintes horaires qu'il faut accepter, la possibilité pour les supérieurs hiérarchiques de localiser leurs salariés en temps réel ou encore l'indifférence des rythmes biologiques sont autant d'éléments qui définissent l'ouvrier, l'exécutant :

"Pour le rythme, je suis comme en usine, je dois faire mon boulot, faire tant d'heures, m'arrêter. On est des ouvriers" (Henri); "20-25 ans en arrière, on avait pas cette impression là d'être des ouvriers. (...) les délais étaient plus souples pour nous" (Rémi); "j'exécute les ordres de la même façon que le gars qui travaille dans son usine (...) Je suis devenu un ouvrier comme un autre." (Bruno); "tous tes gestes et tes mouvements sont contrôlés au kilomètre près. C'est ça, on est contrôlé comme si on était dans un atelier" (Gigi); "On est des ouvriers (...) au niveau de l'espace et compagnie, la liberté (...) t'as tes 8-9 heures de boulot (...) Tu pointes pareil qu'à l'usine" (Frédéric).

Les conducteurs questionnent alors les moyens dont ils disposent pour pouvoir, non plus inverser, mais ralentir le processus qui les enferme dans un rôle d'exécutant. Les syndicats, pour lesquels les conducteurs ont toujours affiché une certaine aversion, sont parvenus à mobiliser les conducteurs à plusieurs reprises ces cinq dernières années. Historiquement, les luttes syndicales n'ont pourtant jamais fait partie de la tradition professionnelle des routiers. Ce modèle de lutte était celui d'une catégorie ouvrière à laquelle ils affirmaient ne pas appartenir compte-tenu de la spécificité de leur travail, de l'autonomie dont ils disposaient, du rapport qu'ils entretenaient avec l'espace et leur hiérarchie. Les vagues successives de transformations du métier de routier ont fait évoluer ce rapport aux syndicats. Les conducteurs reconnaissent aujourd'hui une utilité aux syndicats pour faire pression auprès des patrons et des pouvoirs publics pour que les lois soient appliquées, notamment celles relatives au contrat de progrès. Tout aussi annonciateur d'un changement d'état d'esprit, l'investissement au sein des comités d'entreprises attire notre attention. Depuis quelques années, et plus encore depuis deux ans, les conducteurs se sont appropriés les comités d'entreprises. Longtemps dévolus à la seule organisation de fêtes (arbre de Noël, voyage à Euro Disney...) ou à des repas d'entreprises, les CE semblent devenir des espaces

d'informations et de concertation entre collègues. Représentation syndicale, délégation du personnel et à un certain niveau comité d'entreprises, l'attitude des conducteurs à l'égard de ces espaces de décision, de contre-pouvoir confirme que l'entreprise revêt désormais une importance particulière pour les chauffeurs. Les rythmes de travail sur la route rendant plus difficiles et espaçant les rencontres et les échanges entre chauffeurs, c'est au sein de l'entreprise que se construisent et se recomposent les réseaux de sociabilité.

Si sur des aspects aussi variés que la conception du métier, les conditions d'entrée, la formation, les changements en cours, les conducteurs se positionnent, s'affrontent tantôt en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou encore de l'entreprise, nous voyons ici que nous aurions tort de ne voir qu'un groupe professionnel éclaté en une multitude de catégories qui cohabitent, non sans tension, les unes avec les autres. Les attitudes décrites à l'instant témoignent de l'existence d'une cohésion du groupe professionnel quant à l'évolution du TRM et au rôle alloué aux conducteurs. Cette homogénéité s'exprime encore plus lorsque l'on dépasse l'espace national. Dans certaines situations bien particulières, les conducteurs se positionnent en tant que Français⁹⁰. Lorsqu'ils parlent d'eux-mêmes au sein de la CEE, espace fondamental au niveau législatif et géopolitique, ils se positionnent en tant que nationaux qui portent un regard sur les chauffeurs des autres pays de la communauté. Ayant été les premiers professionnels européens du TRM à chercher à "moderniser" ce secteur d'activité au niveau législatif (contrat de progrès), les routiers français condamnent avec force la passivité de leurs collègues européens, leurs infractions permanentes ou encore la concurrence déloyale qu'ils livrent au pavillon français :

"nous en France, on fait tout bien et puis les autres, eux ils marchent à côté de la loi. (...) Les Hollandais, les Espagnols, les Portugais, les Belges, tout ça roule..." (Gérard); "Au niveau de la réglementation, sur tous les pays européens, on est en avance en France." (Daniel); "Le contrat de progrès, c'est la France, les améliorations au niveau social, c'est la France (...) Hollandais, Allemands, Belges, tout ça ça triche beaucoup" (Olivier); "Les Espagnols, tout ça les Belges (...) les Allemands, les Hollandais, ils roulent comme des malades. Les heures, y a que les Français qui les respectent (Thierry)"; "En France, on est les plus respectueux mais on est les plus cons aussi parce que tous les autres, ils se frottent les mains" (Tristan).

⁹⁰Le lecteur s'en sera aperçu, sur cet espace national, nous n'avons jamais parlé d'un groupe de conducteurs français tant il est hasardeux de recourir à cette appellation.

Ce constat amène un discours homogène sur l'attitude qu'il convient d'adopter à l'égard des étrangers qui ne respectent pas la législation et qui, plus inacceptable encore, profitent de la rigidité de la loi française pour augmenter leur compétitivité. On observe par rapport à cet espace européen, pratiqué ou perçu, des positionnements identiques à tous les routiers français. Tous affirment que les Français doivent être solidaires, unis pour lutter contre une concurrence déloyale qui s'est encore intensifiée depuis le 1er juillet 1998 par le cabotage⁹¹. Les tensions que nous pouvons observer en France tendent à disparaître et des gestes d'entraides lors de panne, de solidarité (un collègue perdu) réapparaissent. Certains expliquent cette attitude par une appartenance commune et la nécessité d'être unis lorsque l'on est en "territoire ennemi" :

"y a de la solidarité, grosses boites ou petites, là t'es Français, y a que ça qui compte. Eh t'es en territoire ennemi (...) Tu vois le Français pas l'entreprise machin" (Thierry); "t'as tellement d'étrangers qui respectent rien, qui sont en infraction en permanence que tu t'épaules entre Français." (Jean-Pierre); "C'est une solidarité entre chauffeurs français. (...) Tu vois plus la bâche S. ou N., tu vois la plaque et un chauffeur français comme toi." (David); "quand on parle des étrangers, là tu retrouves une solidarité française... (...) c'est pas les petits ou les grands, c'est les Français, c'est tous les patrons, tous les chauffeurs français parce qu'on s'attaque au transport français donc la réaction, elle est française..." (Olivier).

Ici, les conducteurs français affirment l'existence d'un statut commun qu'ils mobilisent dans un contexte et sur des aspects du métier bien définis. Mais ils ne se limitent pas à ce seul appel à une solidarité franco-française et demandent que le contrat de progrès soit généralisé à l'ensemble des pays de la communauté européenne. Pour rivaliser équitablement avec leurs collègues européens, ils demandent que les pays membres de la CEE coordonnent leurs différentes législations afin d'en terminer avec une concurrence déloyale :

"il faudrait harmoniser les législations de tous les pays européens parce que ça permettrait d'être tous à égalité" (James); "t'as pas une seule législation pour toute l'Europe, t'as des législations dans chaque pays donc faudrait harmoniser tous les pays..." (Jean-

⁹¹Jusqu'au 1er juillet 1998, une entreprise appartenant à la CEE qui, par exemple, déchargeait (vidait) sur le territoire français avait l'obligation de retrouver un chargement pour l'extérieur de ce même territoire français. Elle ne pouvait rester à travailler, charger et décharger plusieurs jours ou semaines en France uniquement. Depuis le 1er juillet 1998, cette entreprise "étrangère" peut rester à sa convenance dans n'importe quel pays de la CEE et aussi longtemps qu'elle le souhaite. Le cabotage permet de mettre à jour certains dysfonctionnements de ce secteur et renvoie à la diversité des réglementations puisque les entreprises de transports de la CEE ne se réfèrent pas toutes à la même réglementation. Certaines, pour contourner une législation jugée contraignante appliquent tantôt la législation européenne, tantôt celle de leur pays. Pour les Français, le cabotage renforce le sentiment d'évoluer dans un espace potentiel de concurrence entre chauffeurs.

Marie); "les législations sont trop différentes. (...) faut mettre en place une réglementation commune à toute l'Europe" (Olivier); "c'est par là qu'il faut commencer, c'est harmoniser la réglementation au niveau de toute la communauté, qu'il y ait une même réglementation pour tout le monde..." (Jo); "y a 36 lois au niveau européen donc faudrait faire du ménage là-dedans, simplifier tout ça, faut harmoniser tout..." (Jean-Pierre)..

Les demandes d'harmonisation faites par les conducteurs français doivent permettre de contrôler les entreprises européennes qui contournent la réglementation. Aucune entente ne leur semble possible avec les partenaires européens en dehors d'un cadre juridique ferme et semblable pour tous. L'espace d'analyse est ici l'espace européen. Il permet de mettre à jour des tensions entre conducteurs français et européens. Cette opposition s'estompe lorsque les chauffeurs mentionnent l'existence de conducteurs n'appartenant pas la CEE, ceux venant de l'Est de l'Europe en particulier. Les contestations des routiers français sur l'absence d'harmonisation des législations entre les pays membres de la CEE cessent alors. Au contraire, c'est le sentiment qu'il faut rechercher avec les partenaires européens une solution commune qui prévaut. La journée d'action du 8 septembre 1998 a, à ce titre, été évocatrice. La revendication principale de cette journée d'action lancée par l'ensemble des syndicats de conducteurs européens était l'harmonisation des législations sur les temps de travail. L'entente "impossible" affirmée à d'autres moments entre les pays de la communauté apparaît une nécessité pour lutter contre les "envahisseurs de l'Est", symbolisant une véritable menace pour l'avenir du TRM européen. Les pays dont sont originaires ces conducteurs n'offrent, dans l'esprit des Européens, aucun cadre législatif, aucune garantie. Se manifeste alors dans les discours, le sentiment que l'Europe constitue pour les conducteurs venus de l'Est une zone de non-droit :

"les pays de l'Est (...) pour eux, l'Europe, c'est l'Eldorado (...) Je suis pas à appeler à la mobilisation mais y a des inquiétudes à avoir" (Tristan); "l'Europe quand même, y a une histoire commune au niveau culture (...) les Russes ou les Bulgares, les Roumains tout ça, y a pas de réglementation (...) si ces chauffeurs là arrivent en nombre, l'Europe va se faire briser" (Bastien); "des Biélorusses, des Bulgares, des Hongrois, tout ça, de la main-d'œuvre pas chère donc là, c'est clair que si y a pas une solidarité européenne, nous on roulera bientôt plus" (Jean-Pierre); "Il n'y a pas suffisamment de solidarité entre chauffeurs européens pour lutter efficacement contre les pays de l'Est" (Guillaume); "des Polonais, des Tchèques, des Roumains (...) ils doivent toucher 1 700 balles (...) ils nous font une concurrence qui va tuer le transport français, européen même." (Jean-Marie).

A travers les discours recueillis sur l'attitude qu'il convient d'adopter, à un premier niveau, face à la concurrence européenne, à un second vis-à-vis de celle venue des pays hors CEE, nous percevons bien la complexité qu'il y a à rendre compte de la pratique professionnelle des conducteurs, à comprendre les relations qu'ils entretiennent avec l'ensemble des acteurs du TRM national et européen. Les frontières du groupe professionnel sont fluctuantes. Nous devons en permanence déplacer notre regard. C'est ce que nous allons faire une dernière fois en nous intéressant à l'espace hors-travail des conducteurs. La compréhension du métier et des positions prises sur le plan professionnel sont intimement liées aux conditions de vie extérieures. Les revendications en matière de temps libre ou encore l'acceptation des changements organisationnels tels que les relais s'explique, chez certains conducteurs, par la situation professionnelle de l'épouse ou compagne. L'économie affective et familiale est elle aussi affectée par les transformations et les changements internes au métier.

Changements techniques et outils de communication, entre tracabilité des activités transport et maintien du lien social

Depuis les années 80, la place et l'utilisation d'outils de communication et informatiques dans le TRM se sont considérablement intensifiées. Le matériel dont dispose aujourd'hui la plupart des entreprises de transport permet désormais de gérer et suivre le fret de son apparition sur le Minitel jusqu'à son acheminement chez le client destinataire, *"d'assurer la gestion globale et intégrée des flux de produits, à l'amont, au sein et à l'aval de la production immédiate⁶⁶"*. Cette adaptation bien que coûteuse était devenue nécessaire pour rester compétitifs auprès des chargeurs. Si l'efficacité et la rentabilité de ces outils technologiques semble réelles du point de vue des entreprises, leurs conséquences sur le rôle de chacun dans l'entreprise ont été importantes, notamment pour les conducteurs.

Pour ces derniers, l'introduction du Minitel et l'apparition du téléphone ont bouleversé l'organisation du travail. Eux qui pendant longtemps étaient chargés de l'acheminement de la marchandise décrivent un métier qui a perdu de son intérêt. Depuis le début des années 80, les nouvelles technologies, en matière de communication et de suivi des marchandises, se sont imposées dans ce secteur. Les représentations des changements techniques que nous livrent les conducteurs sont multiples. Ils distinguent les aspects "positifs" et "négatifs" des outils techniques et de communication utilisés. S'il n'en oublie pas les contraintes, le groupe professionnel voit alors dans ces outils un moyen de mieux gérer leur journée de travail. La dégradation du métier, qu'ils évoquent à travers les changements organisationnels et les pressions qui pèsent sur eux, les conduisent à s'approprier les outils de communication pour intensifier le lien avec leur environnement hors-travail, la famille principalement.

A - L'introduction du Minitel et ses impacts sur les aspects sociaux et hiérarchiques du métier

Pour comprendre la manière dont les conducteurs ressentent et se représentent les différentes étapes d'introduction de nouvelles technologies dans leur métier et désormais dans leur véhicule, il est nécessaire de revenir au début des années 80 qui correspondent à l'apparition du Minitel et à l'installation progressive du téléphone dans les camions.

⁶⁶Frybourg (M.), 1991, L'innovation dans les transports, Edition Paradigme, Transports et Communication, pp 133.

Progressive puisque de nombreuses entreprises ont installé tardivement le téléphone dans les véhicules, certaines ne l'ont toujours pas.

Pour les routiers, ces premiers outils technologiques ont eu de fâcheuses conséquences, au niveau de l'organisation du travail et des rapports avec un supérieur hiérarchique qui symbolise leur dépendance, l'affréteur, enfin au niveau des relations de camaraderie entre chauffeurs.

a - fermeture des bureaux de fret et arrivée du Minitel : un métier redéfini

L'évocation des changements techniques utilisés aujourd'hui livre à un premier niveau les contraintes et répercussions néfastes pour les conducteurs. L'introduction du Minitel constitue le premier changement sur lequel s'expriment les chauffeurs routiers.

1 - un nouvel outil imposant et contrariant...

Pour les anciens, qui ont assisté à la mise en place du Minitel pour retrouver le fret, cette période marque la fin d'un certain métier et constitue le passage d'un statut de travailleur autonome à celui d'ouvrier dépendant des ordres extérieurs. Les jeunes, dont les débuts se sont pourtant faits après l'introduction du Minitel et la disparition des bureaux de fret, partagent la position de leurs aînés. Le métier que valorisaient les conducteurs a disparu lorsque les chauffeurs ont cessé de se rendre dans les bureaux de fret et se sont mis à appeler leurs responsables qui désormais avaient en charge de trouver les clients et les frets⁶⁷ :

"au moment que le Minitel a commencé, ça a commencé par ça et après ça a été fini (...) plus trouver les bureaux de fret, ça nous faisait quelque chose (...) du jour au lendemain, on nous a dit "c'est fini les bureaux de fret, maintenant c'est par Minitel" (Bernard); "les bureaux de fret et tout ça, les 10-20 dernières années, le travail était totalement différent. On était quand même assez indépendant" (Christian); "j'ai connu les bureaux de fret (...) les changements, je les ai vus et je peux dire que c'était mieux avant" (Jacky)..

⁶⁷Rappelons ce que nous avons déjà exposé dans une note de bas de page précédente sur le fonctionnement des bureaux de fret. Les chauffeurs se rendaient dans des bureaux situés dans les centres routiers (souvent dans les grandes villes) pour retrouver un chargement. Ces bureaux mettaient à leur disposition un ensemble de fiches sur lesquelles figuraient le type de chargement, le tonnage, le prix et la destination. Les chauffeurs choisissaient ce qui les intéressait et en faisaient part à leur patron qui la plupart du temps acceptait. Ces bureaux de fret ont aujourd'hui disparu et les frets se négocient directement entre le chargeur et le transporteur (l'affréteur) par l'intermédiaire du Minitel et du téléphone. En revanche, il existe toujours des centres routiers où les conducteurs se rendent pour se restaurer, se laver, faire des achats.

L'introduction du Minitel ne s'est pas faite du jour au lendemain dans le transport et au même rythme pour toutes les entreprises. Les années 82-83 en constituent les premières années mais certaines entreprises ont continué à travailler de façon "traditionnelle" pendant quelques années. Cependant, et quelque soit le moment où ils ont cessé de participer à la recherche du fret, tous les conducteurs décrivent une période de rupture. En cessant de sélectionner le travail, le fret, la région où ils souhaitent se rendre, ils se sentent cantonnés à un rôle d'exécutant. Comme pour les relais et les rythmes imposés par le flux tendu, la perte d'un aspect valorisé du métier conduit les chauffeurs à parler de dépossession de l'organisation du travail :

"les bureaux de fret, tout ça, ça n'existe plus... Aujourd'hui, c'est "tu vas là..., tu me rappelles quand t'as vidé" (...) plus rien comme initiative" (Bruno); "maintenant chercher le fret, c'est fini, on s'en occupe plus (...) on fait qu'exécuter maintenant." (Henri); "dès qu'on a commencé à avoir le Minitel, on n'a pu retrouvé notre fret nous-mêmes, on n'était plus vraiment seul à bord" (Jo). "maintenant y a le Minitel (...) donc c'est sûr qu'il n'y a plus de prise de décision..." (Janny).

L'introduction du Minitel a rendu plus relatif le rôle du bureau de fret qui a progressivement cessé d'être un espace de travail et de sociabilité. Les négociations se faisant directement entre transporteurs et chargeurs, les conducteurs se sont trouvés dans l'obligation de prendre les consignes auprès de leurs responsables, par téléphone... Si certaines entreprises ont rapidement équipé leur véhicule de systèmes embarqués, beaucoup n'ont pu, dans un premier temps, investir dans des installations coûteuses. Les chauffeurs devaient alors se rendre dans des cabines téléphoniques ou dans des cafés, usines pour trouver un téléphone. Mais les contraintes que ils rencontraient pour trouver un téléphone, le temps qu'ils "perdaient" à attendre d'être rappelés par leur entreprise ont fini de convaincre les plus réticentes d'entre elles. Aujourd'hui, la majorité des entreprises ont équipé leur véhicule de téléphone⁶⁸.

2 - cordon ombilical ou moyen de contrôle : le téléphone en question...

Depuis l'introduction du Minitel dans le TRM, le téléphone est devenu, pour les entreprises, un outil indispensable. Certains responsables parlent même de "cordon ombilical"

⁶⁸Pour information, à l'exception d'une entreprise (C.) dont les véhicules ne sont pas équipés, toutes les entreprises dans lesquelles nous nous rendus possèdent des téléphones embarqués. L'entreprise S. s'est équipée plus récemment que les autres en cellulaire.

entre le conducteur et son entreprise. En plus du gain de temps et de la rationalisation des tournées, il permet une communication à tous moments et permet dans l'instant de répondre à toutes les situations "d'urgences" (contrordre ou erreur de commande).

Même s'ils constatent ce côté pratique du téléphone, les chauffeurs considèrent majoritairement qu'il constitue un moyen de contrôle de leur travail. Cette situation est d'autant plus difficile à admettre que les étapes de changement ont été peu nombreuses mais très brutales. Avant les années 80, les chauffeurs routiers trouvaient leur fret et organisaient leur journée de travail. Avec le Minitel, ils appelaient leur entreprise uniquement lorsqu'ils étaient "vides", afin de connaître leur nouvelle destination⁶⁹. Désormais, ils peuvent être joints à n'importe quel moment. Le téléphone devient alors l'expression de leur dépendance :

"on va vider chez le client, une fois vide, on téléphone... C'est au bureau qu'ils se débrouillent pour nous recharger. Nous, on décide rien par le fait, on attend qu'ils nous disent les ordres." (Pierre); "l'indépendance dans notre travail, de toute façon maintenant on l'a plus vu qu'on a le téléphone dans le camion, on fait ce qu'ils nous disent" (Yvon); "un chauffeur, il retrouve plus son fret. T'as le téléphone dans le camion, tu charges, tu vides et tu rappelles ton patron qui te dit quoi faire et où aller" (Eric).

Les conducteurs qui s'expriment ici évoluent dans des entreprises de taille très différente, Eric dans une petite entreprise, Pierre dans une de taille moyenne et Yvon dans un grand groupe. Tous pointent, de façon unanime, les répercussions "négatives" des changements techniques sur l'activité professionnelle et l'organisation du travail. Le téléphone illustre un travail qui échappe aux conducteurs. L'autonomie que Bruno pensait avoir pour planifier sa journée ou sa semaine de travail l'amenait parfois à se sentir son propre patron. Le téléphone le ramène brutalement à la réalité. Il se sait désormais joignable à tout moment :

Y a pas si longtemps, on était notre patron pour retrouver le fret (...) C'était avant que le téléphone débarque. (...) on partait le lundi et on s'organisait nous-mêmes. Ce qui s'est passé, c'est qu'on a eu de plus en plus de techniques comme le téléphone, certains des fax ou des Minitel (...) tout ça, ça nous a rendu dépendant de notre patron." (Bruno).

Les nouveaux rapports hiérarchiques qui découlent de l'introduction de moyens de communication conduisent les chauffeurs routiers à se percevoir comme des exécutants. Même à distance, l'organisation de leur journée dépend entièrement des responsables de l'entreprise. Cette situation redéfinit le rapport que les conducteurs entretiennent avec l'espace.

Si celui de l'entreprise était peu investi, l'espace de la route leur "appartenait". Au fur et à mesure qu'ils s'éloignaient de leur entreprise, la présence et l'autorité du patron s'estompaient. Le téléphone est venu bousculer ce rapport à l'espace puisqu'à tout moment, le patron peut être présent dans le camion. Désormais les conducteurs ne peuvent plus prétendre à la liberté d'initiative dans le choix des frets. Parmi ces supérieurs, l'affréteur cristallise la plupart des critiques. Si nous abordons ce point dans une partie consacrée aux changements techniques, c'est bien parce que l'apparition de nouveaux outils technologiques tels que le Minitel ou le téléphone apporte des éléments de compréhension à la pratique professionnelle et aux appartenances affichées.

b - affrètement par Minitel, de nouvelles compétences qui perturbent les conducteurs

Jusque dans les années quatre-vingt, l'activité transport reposait sur la collaboration de différents professionnels apportant tous des savoir-faire spécifiques (patron, responsable de camionnage, personnel de quai et/ou d'exploitation, mécanicien, affréteur⁷⁰, conducteur). Ces savoir-faire se combinaient en permanence mais chacun des partenaires conservait des fonctions et une responsabilité propres. Les changements techniques, notamment la prise du fret par Minitel, ont redéfini la collaboration entre deux d'entre eux, le conducteur et l'affréteur. L'organisation "rationnelle" de la distribution suppose des calculs complexes dont la responsabilité appartient au service d'affrètement. Pour les chauffeurs, ces dispositions conduisent à une remise en cause de leurs compétences professionnelles et à une restriction importante de leur sphère d'autonomie. Ce constat est d'autant plus insupportable qu'ils ont le sentiment d'être dépossédés de leur travail au profit de personnes à qui ils ne reconnaissent aucune compétence ni légitimité pour décider de l'organisation de leur travail. S'intéresser à la relation conflictuelle entre ces deux salariés d'entreprise permet de comprendre la représentation et l'intégration des changements techniques par les conducteurs. L'affréteur concrétise la perte d'un certain métier au profit d'outils techniques contestés.

⁶⁹Ceci concerne donc essentiellement le fret retour qu'ils ne trouvaient plus dans les bureaux de fret.

⁷⁰Le nombre d'affréteurs dans les entreprises de transport a augmenté de façon significative dans les années quatre-vingt, avec l'apparition des premiers frets sur Minitel. Quelques entreprises de taille importante avaient déjà un ou plusieurs affréteurs chargés de trouver le fret mais la grande majorité des transporteurs fonctionnaient

1 - affréteurs et chauffeurs, deux métiers incompatibles

Paradoxalement, l'organisation du TRM est aujourd'hui plus complexe et plus rationnelle... Plus complexe puisqu'elle fait appel à des moyens techniques et logistiques⁷¹ très développés, tient compte d'une réglementation plus contraignante. Plus rationnelle puisque les transmissions d'ordres se font directement du client à l'affréteur.

Lors des entretiens, nous avons rapidement compris que pour les conducteurs, l'affréteur incarnait la perte de la maîtrise du travail. Un qualificatif suffit pour décrire la relation qu'ils entretiennent avec lui : incompatibilité. Les chauffeurs parlent alors de valeurs, de conception du transport pour expliquer qu'ils ne peuvent pas s'entendre avec ceux qui les ont dépossédés de leur travail :

"on a pas les mêmes valeurs. Eux, ils sont dans les bureaux, c'est les têtes. (...) on n'est que chauffeur donc on se tait (...) d'une certaine manière, ils nous ont pris un peu notre travail". (Gérard); "avec les affréteurs, nous les chauffeurs, on aura toujours du mal à s'entendre. Avant, c'est nous qui trouvions le fret qui nous intéressait. Ils ont un peu pris notre boulot en fait". (Christophe).

Les jeunes, bien qu'étant entrés dans le transport après l'introduction du Minitel et l'arrivée des affréteurs livrent des propos identiques. Le regard sur un métier en pleine mutation (avant et aujourd'hui) prend ici toute sa signification. L'évocation des changements techniques permet de saisir des positionnements identitaires. Ici la catégorie repoussoir est celle des affréteurs avec laquelle les chauffeurs ne peuvent s'entendre :

"entre chauffeurs et affréteurs, ça n'a jamais été bien (...) C'est obligé que ce soit tendu parce que d'une certaine manière, ils ont pris le travail que faisaient les chauffeurs avant". (Sébastien); "Y a le bureau et le transport et au milieu, y a le mur, y a un mur entre les deux... (...) c'est deux populations qui ne peuvent pas s'entendre. (...) l'affréteur, c'est celui qui est arrivé et qui a pris une partie du travail des chauffeurs". (David).

sans. Aujourd'hui, à l'exception des plus petites, toutes les entreprises possèdent un service d'affrètement au sein duquel travaillent un ou plusieurs affréteurs.

⁷¹La logistique est l'ensemble des moyens et méthodes permettant de gérer les flux de produits, avant, pendant et après la production et combinant différents modes de transport. Elle intègre les activités de transport, de gestion de stock, de conditionnement, de facturation, de groupage et de dégroupage. La logistique s'appuie sur l'utilisation de moyens techniques devant permettre l'acheminement des marchandises dans les délais les plus brefs possibles et à un coût minimum pour les entreprises. La logistique doit également permettre d'harmoniser le travail et les relations entre les différents véhicules sur la route. La définition de la logistique ne se limite pas aux flux de produits et intègre les flux de données.

Trouver son chargement, organiser son emploi du temps, ses pauses, ses coupures, autant d'aspects que les conducteurs ne peuvent plus valorisés. Désormais, c'est par Minitel et dans les services d'affrètement que les flux de transport de marchandises s'organisent. L'adaptation et la cohabitation se font difficilement tant la présence des affréteurs rappellent aux conducteurs la perte irréversible d'une certaine liberté :

"avant le Minitel, avant qu'y ait pas d'affréteurs (...) les anciens, ils disent bien qu'avant, c'était plus leur liberté pour organiser leur travail, choisir un chargement, une destination" (Daniel); "c'est eux qui s'occupent du fret, nous en fait on plus rien. On téléphone et ils nous disent "tiens tu vas là (...)" et on exécute les ordres..." (Sébastien).

Leur statut d'exécutant qu'on leur signifie à mots couverts renforce les situations de conflit permanent. Eux qui valorisaient des compétences qu'ils étaient les seuls à détenir constatent qu'on ne tient même plus compte de leur opinion :

"on est des exécutants, on est chauffeur et on fait ce qu'on nous dit (...) ils ne donnent même pas suite à ce qu'on leur dit". (Thierry); "Ils ne sont pas intéressés par le fait que nous, on puisse amener des clients. (...) ils ne s'en occupent même pas". (Christophe).

Le regard critique que les chauffeurs portent sur les affréteurs s'explique par l'impression d'entretenir avec ce partenaire une relation inégalitaire. Eux qui valorisaient leur liberté dès lors qu'ils avaient quitté l'entreprise, doivent aujourd'hui attendre des ordres transmis par téléphone. Ces raisons expliquent la véhémence de leurs propos à l'égard des affréteurs perçus comme des individus, qui depuis l'introduction d'outils techniques perfectionnés, les dépossèdent d'un aspect valorisant de leur travail. Situation d'autant plus dure à admettre qu'ils doutent des compétences professionnelles des affréteurs.

2 - l'affrètement, un service qui méconnaît le "vrai" métier de routier

Pour les conducteurs routiers, un bon professionnel c'est quelqu'un qui maîtrise parfaitement les différents aspects du métier, qui sait anticiper, prévenir les aléas. En abordant le manque de compétence des affréteurs, les erreurs qu'ils commettent et qui se répercutent sur leur organisation et leurs temporalités, les chauffeurs évoquent leurs propres savoir-faire professionnels et les limites d'une technologie qui ne pourra jamais se substituer au conducteur. Il leur est difficile d'admettre que les ordres qu'ils reçoivent proviennent de gens ignorant les bases du transport pourtant utiles pour prévenir tout contretemps :

"c'est souvent l'affréteur qui a jamais roulé, qui sait pas comment ça se passe et qui te donne des ordres.". (Bernard); "Ces gens-là n'ont pratiquement pas roulé et ils veulent t'imposer leur vision". (David); "on a souvent des gens pas assez compétents dans les agences, pas assez compétents pour traiter les marchés". (Janny); "Aujourd'hui, ils savent même plus ce qu'on transporte (...) c'est pas leur problème". (Yves).

Ces affirmations témoignent d'une vraie difficulté pour les conducteurs à accepter que quelqu'un d'autre planifie leur travail. Il ne s'agit pas uniquement d'une dépossession mal admise mais d'un changement qu'ils assimilent à une remise en cause de leurs propres compétences à exercer ce métier dans sa "totalité". La perte progressive de la gestion du fret et de la semaine de travail est mal vécue. Qu'ils l'aient en plus perdue au "profit" d'affréteurs qui se réfugient derrière des écrans Minitel ou d'ordinateurs est encore plus inacceptable. La distance avec l'espace de travail des conducteurs, la méconnaissance voire l'indifférence manifestées à l'égard de la route rendent illégitimes et difficilement acceptables les ordres provenant des affréteurs avec lesquels ils estiment entretenir une relation inégalitaire, celui qui donne les ordres et celui qui les exécute.

Au niveau du groupe professionnel dans sa totalité, l'introduction du Minitel donc la disparition des bureaux de fret a redéfini les relations que les conducteurs entretenaient les uns avec les autres. Peu à peu, les moments de camaraderie et d'entraides s'en ressentent. Les conducteurs nous offrent un discours sur les répercussions des changements techniques au sein de leur collectif de travail. En dénonçant la tendance à "techniciser" le secteur du transport, ils nous pointent les conséquences délétères sur le groupe des conducteurs routiers.

c - changement technique : des conséquences néfastes sur la sociabilité

L'apparition du Minitel dans les entreprises a considérablement réduit le rôle du bureau de fret. En tant qu'espace de travail, il a cessé d'être le lieu dans lequel les conducteurs retrouvaient leur chargement. Il a aussi cessé d'être un lieu de rencontres et d'échanges entre chauffeurs routiers. Autant que la perte de l'organisation du travail, les conducteurs regrettent la disparition des bureaux de fret, espace important de sociabilité.

1 - le recours au Minitel limite les rencontres entre chauffeurs

Les bureaux de fret occupaient une place particulière puisque les chauffeurs pouvaient y rester parfois plusieurs jours à attendre un chargement. Ce temps qu'ils passaient ensemble,

les conducteurs le consacraient à entretenir la cohésion du groupe professionnel et à s'échanger des informations. Les anciens transmettaient leur expérience. Les rythmes de travail étant très fatigants, les bureaux de fret permettaient aussi de décompresser. Frédéric décrit ce qu'était le bureau de fret avant l'arrivée du Minitel :

"Y a 10 ans, t'avais pas de Minitel (...) ils allaient dans les centres routiers, au bureau de fret. Alors le temps qu'ils trouvent leur fret (...) ils étaient entre chauffeurs des journées entières (...) Mais après, y a les Minitel qui sont arrivés, les bureaux de fret ont fermé (...) et donc tu n'es plus en contact avec les autres" (Frédéric).

La nature même du métier amenait le conducteur routier à investir une multitude d'espaces professionnels (son entreprise, celle des chargeurs, les restaurants, les bureaux de fret...). Dans le cas présent, l'introduction d'outils techniques réduit progressivement les espaces qui favorisaient les rencontres :

"tout ça par petites étapes, ça a disparu... (...) avant c'était beaucoup plus facile parce qu'on avait plein de petits points de rencontres et ensuite (...) (aujourd'hui) on n'a pas la possibilité, l'occasion comme on avait à la douane ou dans les bureaux de fret" (Janny).

L'espace du bureau de fret constituait également un espace d'autonomie et de débrouille pour les conducteurs. Loin de l'entreprise, ils s'organisaient entre chauffeurs. Certains collègues étaient, au fil du temps et des rencontres, devenus des copains avec lesquels on s'arrangeait. Ces pratiques ne sont plus possibles avec la gestion des flux de marchandises qui pèse sur les processus de sociabilité :

"Avant on se retrouvait tous là-bas au bureau de fret (...) On s'inscrivait les uns les autres (...) si l'autre trouvait un fret avant toi, un autre chauffeur, il te disait "tiens je t'ai trouvé un lot" (...) On s'arrangeait entre chauffeurs, c'était une autre ambiance." (Bernard). "avant on attendait tous au même endroit donc c'est là qu'elle se faisait la camaraderie (...) maintenant comme on attend qu'il nous rappelle, tu es dans le camion" (Henri).

La forte camaraderie et les rapports de solidarité très intenses au sein du groupe professionnel s'explique par les moments qu'ils passaient ensemble. Les hasards voire la pénurie parfois en matière de fret proposés amenaient les chauffeurs à se rendre dans les bureaux de fret où ils pouvaient trouver rapidement un chargement ou au contraire attendre plusieurs jours. Profitant de cette longue attente, ils s'investissaient dans des échanges et des discussions qui renforçaient le sentiment d'appartenir à un même collectif. Consolider et

entretenir les liens devient un exercice quasi impossible depuis que les espaces de rencontres disparaissent :

"l'ambiance, la très bonne camaraderie qu'il y avait dans ce métier, c'est parce que les chauffeurs étaient très souvent ensemble, ils se rencontraient très souvent donc automatiquement, ça créait des liens, de la solidarité" (Olivier); "des copains chauffeurs qu'on avait appris à connaître à force de se voir. L'ambiance était meilleure que maintenant, ça c'est sûr. (...) Maintenant on a moins de rapports entre nous, on parle plus trop" (Bruno).

Sur ce thème de la fermeture des bureaux de fret, les conducteurs se sont longuement exprimés. A travers des anecdotes, des récits d'amitiés qui ont pu se construire, cet espace constituait un lieu d'autonomie professionnelle et de construction des réseaux de sociabilité essentiels à la cohésion du groupe professionnel. Le Minitel ne constitue donc pas seulement une menace pour la pratique professionnelle, son introduction a également des répercussions sur le collectif de travail. Ses effets délétères sont tout aussi inquiétants au sein de l'entreprise, entre collègues. Les chauffeurs constatent à certains moments des tensions, des jalousies liées à l'introduction de nouveaux outils techniques et plus précisément à l'utilisation détournée qui en faite par leurs responsables.

2 - Minitel et affréteur exacerbent les tensions entre collègues d'entreprise

L'outil technique créait des tensions entre collègues d'entreprise. Plus que l'outil en soi, c'est l'utilisation qui en faite par les affréteurs que nous abordons. En évoquant des pratiques qu'ils condamnent, les routiers nous livrent leurs représentations d'un type de transformations techniques. Ils se disent convaincus que l'outil technique dont disposent les affréteurs est utilisé pour régler des comptes. Ainsi, prendre le risque de se confronter directement à un affréteur, c'est s'exposer à des représailles professionnelles :

"Des fois, on lui balance des pics (...) tu peux être sûr que la semaine d'après, on fait un mauvais tour ". (Jacky); "tu vas lui dire "(...) tu commences à me faire chier". L'autre, il va rien dire mais par derrière, tu vas morfler ". (Gérard)"; "C'est ce qu'on appelle chez nous des voyages sanctions (...) ils punissent les chauffeurs qui leur disent peut-être trop ce qu'ils pensent en leur faisant faire des voyages moins agréables". (Christian).

Puisque le Minitel leur permet de gérer et distribuer le travail, les affréteurs affectent les conducteurs à telle ou telle destination. Les voyages qu'ils perçoivent comme des sanctions sont associées aux régions où les conditions climatiques sont moins agréables (Nord de la

France principalement). La région parisienne est, quant à elle, redoutée en raisons des problèmes de circulation et risques d'embouteillage. Ce sont tous ces aspects qu'ils abordent à travers leurs relations avec les affréteurs et l'introduction du Minitel. Les conducteurs se sentent victimes des changements techniques et totalement dépossédés du processus de travail :

"C'est les affréteurs qui décident donc quand y en a qui les ont fait chier un peu trop (...) On vous met sur du mauvais boulot pour vous punir". (Laurent); "je saurais pas te dire pourquoi, je fais beaucoup plus de Nord, la Belgique (...) des coins plus difficiles à rouler, plus froid, la circulation comme sur Paris (...) depuis quelques temps, ils me font faire de la merde...". (Christophe); "il va te faire faire de la merde, tout te trouver pour te pourrir le boulot, des tournées bordéliques, des 17 clients à faire". (Gérard).

A travers ces descriptions du bon ou du mauvais "boulot", les conducteurs nous parlent des répercussions des changements techniques. L'arrivée de nouvelles technologies de communication a ôté aux conducteurs toute opportunité de choisir une destination plutôt qu'une autre, d'organiser leur itinéraire et leurs horaires. L'analyse qu'ils font de leurs relations, souvent conflictuelles, avec les affréteurs tient compte de cette redéfinition des tâches. Sont mises en avant les contraintes et les répercussions néfastes des transformations techniques du métier.

S'ajoute à cela, la certitude que les affréteurs abusent de leur pouvoir pour entretenir un climat de jalousie entre conducteurs. La distribution du fret est vécue comme une injustice. Ils ne comprennent pas que certains fassent exclusivement de l'international tandis que d'autres ne connaissent que les zones industrielles et les embouteillages des grandes villes. Ce qu'ils ressentent comme des injustices agit sur les relations qu'ils entretiennent entre collègues. Tour à tour sont dénoncés les fayots et les privilégiés :

"Y en a ils arrivent "je voudrais un petit tour à l'étranger, les tours du Sud"... Alors ils font les bons tours..., l'Italie, l'Espagne (...) Le mec qui va baver comme ça, il est bien vu" (Jacky); "y a des mecs qui vont être jaloux du voyage de l'autre... (...) plus copains parce que l'autre il allait à Palerme, l'autre il allait à Londres." (Yves); "Y en quelques uns qui font du très bon boulot et puis y a les autres et on le ressent au niveau ambiance..." (Sébastien).

Toutes les situations décrites n'existaient pas avant les années 80 et l'introduction du Minitel dans les entreprises. Aujourd'hui, prenant connaissance des ordres et des destinations

par le téléphone, les chauffeurs s'interrogent parfois sur les rationalités et les stratégies des affréteurs. Le contrôle qu'ils détiennent dans la distribution du travail leur permet de régler quelques comptes mais également d'entretenir voire de créer entre chauffeurs un climat de division, de jalousie et de convoitise. Thierry explique les enjeux qui existent autour de la maîtrise du travail et les changements intervenus depuis que le fret est géré par les affréteurs :

"(distribution des voyages en inter) y joue là-dessus pour nous monter les uns contre les autres (...) Ca c'est devenu chiant dans notre boulot. Maintenant les affréteurs, ils jouent vachement sur les rivalités entre chauffeurs (...) ils font en sorte que tu en veuilles à ton collègue, que tu penses qu'il a chialé (...) ils jouent là-dessus, c'est pas franc...". (Thierry).

Le dernier point sur lequel les chauffeurs lient implicitement changement technique et relations de sociabilité concerne le manque d'information sur la position (localisation) des collègues. Les outils techniques dont disposent les affréteurs pourraient permettre d'informer un chauffeur de la présence d'un collègue dans le même secteur. Pourtant, ils ne le font pas. Cette attitude est très mal acceptée par des chauffeurs qui y voient de la malveillance et une utilisation des outils de communications à des fins « partisans ». Traditionnellement, ils aimaient, aiment quand cela est encore possible se rencontrer sur la route. Lorsque les rendez-vous des uns correspondent avec ceux des autres, ils essaient alors de se retrouver dans un restaurant ou sur un parking pour passer la nuit ensemble. Leur sentiment est alors que les affréteurs ne souhaitent pas que les conducteurs puissent se consacrer du temps qui permet de renforcer la cohésion du groupe et d'affirmer une position commune, face au service d'affrètement notamment. En tenant ce discours, les chauffeurs affirment que le recours intensif aux outils techniques dans leur métier n'a d'autres objectifs que de les diviser :

"on s'en va à 3 ou 4 dans le même endroit, il sait où on se trouve mais ils ne le diront pas". (Jacky); "on peut être 7 ou 8 à partir dans le même coin, on ne le sait pas (...) le jeu qu'ils jouent au bureau, c'est plus tout le monde, tous les collègues (...) faut nous diviser, faut casser l'ambiance". (Christophe); "personne ne te dit qu'il y a untel qui va dans le même coin que toi (...) Eux, ils ne veulent surtout pas que l'ambiance soit trop bonne, ils font tout pour nous monter les uns contre les autres". (David).

En tenant de comprendre comment les conducteurs intègrent ou au contraire s'opposent à l'introduction de nouveaux moyens de communications, nous constatons qu'ils évoquent immédiatement les répercussions sur leur travail. La rupture entre un métier qu'ils organisaient et un autre qu'il exécute correspond selon eux à l'émergence d'outils techniques

qui bouleversent l'organisation traditionnelle du TRM. L'affréteur cristallise alors tous les ressentiments puisque l'introduction du Minitel et des téléphones a renforcé le pouvoir de ce professionnel en particulier. L'évocation des changements techniques leur permet également de décrire un espace de travail plus restreint, rendant épisodiques les rapports de camaraderie. Les inquiétudes sont d'autant plus grande que l'accélération des transformations techniques s'est intensifiée dans le transport. Aujourd'hui, on parle de suivi de marchandises en temps réel et d'informatique embarquée. Les discours pointent une fois encore les conséquences néfastes des outils techniques. Pourtant, nous constatons que les conducteurs trouvent aujourd'hui des avantages à posséder le téléphone dans leur camion. La "joignabilité permanente" qu'ils condamnent à certains moments devient à d'autres un atout et un facteur de gain de temps.

B - Informatique embarquée et traçabilité de la marchandises, de la contrainte du changement à son utilité

L'évocation des années 80 et de l'introduction du Minitel, l'installation de téléphones dans les cabines a permis de recueillir des discours très critiques. Les moyens technologiques encore plus performants dont disposent aujourd'hui les entreprises, et qui équipent de plus en plus de véhicules, conduisent, à certains moments, à des propos similaires. Toutefois, l'attitude des conducteurs ne correspond pas à celle qu'ils adoptaient face aux premiers changements techniques. Ils distinguent les outils techniques "superflus" et ceux nécessaires au bon déroulement de la journée de travail. Ainsi, le téléphone ne symbolise plus seulement l'exécution et la perte du travail. Les rythmes de travail résultant d'une organisation en flux tendu obligent à des calculs permanents. Le téléphone devient un outil précieux pour gagner du temps. En revanche, certains équipements informatiques et de traçabilité sont dénoncés avec force tant semblent douteuses les véritables raisons de leur utilisation.

a - informatique embarquée, traçabilité de la marchandise ou contrôle des activités ?

Les réactions d'hostilité et inquiétudes présentes chez les conducteurs lors de l'introduction du Minitel s'expliquaient par la perte de la maîtrise du travail. Ils dénonçaient l'utilisation du téléphone, instrument de contrôle s'immisçant dans un espace privé (la cabine) jusqu'alors leur appartenant. Toutefois, ils nous confiaient qu'ils leur arrivaient quelques fois,

lorsque sa présence devenait insupportable, de le couper. Geste intentionnel ou malencontreux, le doute subsistait parfois chez leurs responsables...

Les moyens technologiques utilisés aujourd'hui dans certaines entreprises de transport et chez les chargeurs sont encore plus performants. De plus en plus, le secteur du transport routier de marchandises est conçu et organisé en terme de rationalités techniques et de solutions de modélisation. Certaines entreprises préparent des plans de déplacement et des aménagements de la semaine, aussi bien au niveau de l'itinéraire à emprunter qu'à celui des coupures à faire (repos, repas, pauses...) par ordinateur. Contraints de composer avec les consignes données, les conducteurs constatent que les logiciels⁷² auxquels recourent leurs responsables ne peuvent totalement prendre en considération les aléas du terrain. Ils considèrent que la rigidité des outils informatiques peut avoir de nombreuses conséquences sur leur travail :

"sur la route, faut y aller aussi (...) peut y avoir un tas de trucs. (...) A l'heure que tu pars, tu dois théoriquement être là-bas à telle heure. Mais pratiquement, c'est autre chose". (Jacky); "un chef qui ne connaît pratiquement rien dans le réseau routier (...) Il me dit "y a 50 kilomètres de moins". Je lui dis "oui mais attention, ce que tu sais pas, c'est que la route, elle est défoncée, elle est étroite, c'est très dangereux". (Yves); " eux ils sont pas sur la route, ils tapent le Minitel pour Tours-Orléans, tant de temps (...) si y a une déviation, eux ils en ont rien à foutre". (Bertrand⁷³).

La connaissance et la maîtrise de la route occupent une place importante chez les conducteurs. Ils regrettent que la modernisation du TRM et le recours à des outils informatiques conduisent leurs responsables à ignorer les imprévus que recèle la route. Dans leur organisation, les chauffeurs essayaient et essaient encore de prévoir, d'anticiper (par la CB par exemple...).

Inutiles selon eux pour organiser le travail, les conducteurs s'interrogent alors sur les véritables enjeux que dissimulent ces coûteux investissements dans des systèmes informatiques. Ils pensent que certains n'ont d'autre objectif que "d'espionner" et de contrôler en permanence leurs faits et gestes. C'est en cela que le milieu des années 90 constitue une

⁷²Il existe de nombreux logiciels qui calculent les itinéraires les plus économiques, les plus courts, le nombre de kilomètres sur autoroute, sur nationale. Ces calculs donnent également la durée du trajet, les villes à traverser, la consommation du véhicule. Il est possible de repérer les camions équipés d'ordinateurs de bord, de fax ou encore de systèmes satellite (Euteltracks) grâce au "champignon blanc" présent sur le toit de leur cabine. Ces logiciels permettent la communication permanente et la localisation des véhicules dans un rayon de plusieurs centaines de kilomètres.

période "charnière". Si le développement des moyens informatiques a explosé dans ce secteur depuis une quinzaine d'années environ⁷⁴, l'ensemble des équipements était présent dans les entreprises (Minitel, fax, ordinateurs), exception faite du téléphone dans le camion. Désormais, on parle d'informatique embarquée. Les responsables du transport mettent en avant les avantages de systèmes informatiques qui permettent un lien permanent entre le transporteur et ses conducteurs, entre le transporteur et ses clients. Ils répondent à un objectif important : suivre la marchandise en temps réel. A tous moments, ils peuvent localiser un véhicule et informer le client du déroulement des opérations. Les conducteurs n'ont pas la même vision des instruments informatiques. Ils y voient principalement un moyen détourné de surveiller leur travail et l'ensemble de leurs gestes, tout cela à leur insu. Equipés de balises et systèmes satellitaires, ils n'ont aucun moyen de savoir si leurs responsables ne les observent pas, vérifient que l'itinéraire prévu est bien respecté par exemple. Le téléphone comme moyen de contrôle était également mal perçu mais il obligeait les responsables à appeler. Une relation directe n'est en rien comparable à l'utilisation de systèmes informatiques qui espionnent insidieusement :

"nous à notre niveau, on voit surtout (...) le côté espionnage. (...) C'est un peu excessif de tout vouloir savoir (...) Avec l'informatique, ils peuvent tout savoir." (Jo); "Pour moi, tous ces trucs là, c'est plus au niveau du contrôle des chauffeurs... (...) ils voient où tu en es, ils fliquent ton boulot. T'as plus de liberté" (Daniel); "de plus en plus, on va avoir de l'informatique dans les camions... (...) Là ils vont vers des systèmes de mouchard (...) ils contrôleront tout ce qu'on fait, tous nos gestes." (Tony).

Les systèmes de localisation et de suivi en temps réel permettent de suivre le déplacement d'un véhicule au kilomètre près. Les centaines voire les milliers de kilomètres qui séparaient l'entreprise du chauffeur étaient valorisés dans les discours. Aujourd'hui, le sentiment d'éloignement est très relatif puisqu'à tout moment, le chauffeur peut être localisé :

"T'as une paire de mecs qui roulent avec le satellite maintenant (...) Là les entreprises, elles appuient sur un bouton et à 100 mètres (...) à 3-400 mètres, oui ils savent à l'endroit où que tu es" (Thierry); "comme on est sur satellite, ils savent où on est (...) ça vous sort la balise" (Bastien); "à 50 mètres près, on saura où il est (...) ils sauront exactement où il en est de ses heures. (...) Ce sera des fax et de l'informatique" (Olivier).

⁷³Bertrand est un jeune conducteur que nous avons rencontré lors d'une observation, sur un barrage pendant une grève.

⁷⁴Nous considérerons que l'introduction du Minitel vers 82-83 a constitué la première étape significative.

Pour les routiers, cette insistance à tout connaître et tout maîtriser est mal comprise et témoigne d'une absence de confiance de la part de leurs responsables à leur égard. Cette incompréhension est renforcée par les informations que livrent les systèmes informatiques. S'ils n'adhèrent pas à la tracabilité du véhicule visant à suivre l'acheminement de la marchandise, ils admettent que ce puisse être une préoccupation de leurs supérieurs. En revanche, vouloir connaître le nombre de coups de freins, la consommation de carburant ou bien les accélérations devient pour le moins excessif :

"là on peut aller loin... Ils peuvent tout savoir, tout voir, où on est, notre consommation, nos coups de freins, les détours... (...) Je sais pas si ça a vraiment un intérêt au niveau du travail." (Daniel); "ils vont pouvoir tout contrôler, les accélérations, les coups de frein (...) l'informatique qui calcule tous les paramètres, euh parfois je me pose la question de l'utilité." (Olivier).

Pour les conducteurs, la connaissance de ces paramètres n'apporte rien à l'activité professionnelle. Comme le décrit très bien Thierry, l'introduction d'outils techniques et informatiques participe tout autant que les changements organisationnels (lignes régulières ou relais) à la transformation et à terme à la dégradation du métier de routier :

"dans les années à venir, tu auras ton ordinateur comme y en a qui ont dans leur camion, tu auras ton kilométrage, ton gasoil, tout de marquer du lundi au vendredi, tout sera marqué, tu auras juste à pianoter (...) Le vendredi, tu appuieras sur le bouton " tiroir caisse", tu auras le ticket de caisse (...) tu donneras tout au bureau et ils auront tout" (Thierry).

La métaphore avec la caissière qui sort son ticket à la fin de sa journée ou l'ouvrier qui comptabilise ses bons pour calculer son rendement du jour n'échappera à personne... Telle est la vision que les conducteurs ont de leur métier aujourd'hui et plus encore dans les années à venir. Dès lors, nous pourrions penser que la position des conducteurs sur les outils techniques et de communication serait constante et que seules les conséquences négatives figureraient dans leur discours. En réalité, leur représentation des changements techniques est plus complexe et tient compte du contexte dans lequel ils évoluent. Nous recueillons ainsi des témoignages où sont opposés des systèmes informatiques dont l'utilité n'est pas avérée et un téléphone qui aujourd'hui doit être présent dans le camion :

"de l'informatique pour connaître la consommation, les coups de freins et tout euh (...) Autant le téléphone, ça permet d'organiser le travail que tout ça bon..." (Jean-Pierre);

"(informatique embarquée) je trouve que ça va trop loin parfois parce que le téléphone suffit, au niveau travail, le téléphone suffit" (Daniel).

b- une course contre le temps qui "oblige" de posséder un téléphone

Constater que le téléphone devient un "allier" peut paraître surprenant surtout lorsque cette affirmation provient de conducteurs qui, à d'autres moments, ont vigoureusement dénoncé sa présence dans leur cabine. Pour comprendre ce qui de l'extérieur peut sembler une contradiction, il faut tenir compte de l'organisation actuelle dans le TRM. Le téléphone, perçu comme un instrument de contrôle et de contrainte, correspond à une organisation du transport où les conducteurs possédaient encore une relative liberté pour aménager leurs horaires. Depuis quelques années, la gestion des heures de travail est beaucoup plus complexe⁷⁵. Les conducteurs calculent en permanence afin d'éviter une perte de temps qu'il serait difficile à rattraper. Le téléphone offre alors de précieux avantages :

"moi je trouve que ça a changé les choses en bien (...) avec la concurrence et toujours ces histoires de délais chez les clients" (Henri); "c'est vraiment pratique... (...) sur la route, on est toujours obligé de faire attention aux heures, se dépêcher, beaucoup de chauffeurs ont le téléphone pour s'enlever un peu la tension" (Sébastien).

Pour comprendre l'intérêt des chauffeurs pour le téléphone embarqué, là où quelques années en arrière, ils n'y voyaient que des désavantages, il nous faut prendre en compte les changements organisationnels et le respect très stricte des heures de livraisons. Changements organisationnels et représentation des outils techniques sont ici très liés. Tout ce qui permet de ne plus perdre et si possible gagner du temps obtient l'approbation des chauffeurs. L'organisation de la journée dépend de ce lien permanent et utile avec leurs responsables :

"c'est un gain de temps considérable (...) pas de téléphone dans le camion, eh bien c'est gênant, c'est vraiment embarrassant aujourd'hui... (...) Le téléphone embarqué, ça c'est le progrès, c'est l'utilité (...) Au niveau de l'organisation, c'est très bien." (Christophe); "le téléphone, je trouve que c'est très bien, c'est très bien... Au départ, j'en voulais pas (...) au niveau travail, organisation du travail, t'as pas de perte de temps" (Olivier).

Pour ces chauffeurs, l'organisation et la gestion d'une journée de travail ne sont plus envisageables sans un téléphone à bord du véhicule. Aujourd'hui, ce serait de ne pas en avoir qui les embarrasserait. Certains se souviennent des difficultés qu'ils rencontraient lorsqu'ils

devaient trouver un téléphone pour rappeler leur entreprise. Les parkings proches de cabines téléphoniques ou des bars où téléphoner étaient souvent sur des axes très fréquentés. Parfois après de longues minutes à manœuvrer, les chauffeurs renonçaient ou bien se garaient en double file, à cheval sur un trottoir⁷⁶. Pouvoir être joint dans le camion est donc un soulagement et un gain de temps :

"c'est un gain de temps (...) t'es joignable partout (...) avant, c'était quand même le bordel (...) fallait trouver une cabine et t'arrivais pas à te garer ou fallait que t'attendes des heures dans un bar" (Guillaume); "je trouve ça plus pratique (...) chacun peut me joindre où je suis (...) ça évite de chercher une cabine" (Gérard); "Le téléphone, c'est super pratique (...) (avant) on perdait du temps. La ½ heure, à la fin de la journée, des fois elle te foutait la journée en l'air." (Jean-Pierre).

Aujourd'hui, tous les conducteurs mettent en avant la gestion du temps et la nécessité de s'adapter à une organisation du TRM qui ne permet plus aucun écart. Ainsi des bureaux de fret qu'ils appréciaient pour les rencontres et la camaraderie entre collègues, les conducteurs ne retiennent ici que les interminables attentes :

"t'attends une journée dans un bureau de fret qu'on t'appelle (...) que là, je suis dans le camion, le machin il est branché, je peux faire la sieste..." (Gérard); "Avant t'avais pas le téléphone dans le camion (...) T'étais le cul assis en attendant qu'on t'appelle, pendant des journées entières. Moi je préfère avoir le téléphone dans le camion" (Bruno).

Les impératifs de livraison imposés par les chargeurs nécessitent que les maillons de l'entreprise fonctionnent au même rythme. Cependant les chauffeurs affirment que la nature de leur travail les expose plus que les autres salariés de l'entreprise. Un imprévu ou un retard se répercutera sur la production des entreprises. Ils devront justifier le non respect d'un horaire de rendez-vous. Cette pression les conduit à réviser leur jugement sur le rôle du téléphone :

"tout le monde travaille en flux tendu, nous on a les stocks dans les remorques donc on est obligé de respecter les heures (...) Là, le téléphone dans le camion c'est un bien parce qu'ils peuvent toujours nous appeler pour changer le programme. Et ça évite de faire des centaines de kilomètres pour rien" (Daniel).

⁷⁵nous reviendrons sur ce point dans la partie consacrée à la mise en place du Contrat de Progrès.

⁷⁶Lors d'observations, nous avons été confronté à ces difficultés pour nous stationner

Faire ne serait ce que quelques dizaines de kilomètres supplémentaires peut désorganiser la journée de travail. Même s'ils n'en sont pas responsables, les conducteurs subissent les conséquences d'un retard (accident, panne, embouteillage). La réglementation sur les temps de travail ne leur permet plus de dépasser les heures légales pour combler un retard ou rattraper les heures perdues à un autre moment de la journée. Dans le contexte plus contraignant du "juste à temps", être équipé d'un téléphone et joignable à tout instant évite aux conducteurs de trop subir les répercussions d'un contrordre ou d'une panne :

"on est toujours juste au niveau temps. Alors si y a un contrordre, ça arrive un changement de programme (...) Ca évite qu'on perde trop de temps" (Jo); "Si tu dois charger et que t'es sur la route et qu'au dernier moment (...) un changement d'ordre et tout le bazar, là le téléphone, je dis que c'est très bien. (...) c'est très bien pour le temps" (Christophe); "je trouve ça très bien le téléphone dans le camion (...) je peux prévenir le client par exemple que je suis en panne (...) que je vais arriver dans tant de temps" (Yvon).

Ces discours témoignent d'une représentation des changements techniques et outils de communication tenant compte d'une conjoncture plus contraignante. Les chauffeurs doivent concilier deux impératifs antinomiques : tenir les délais imposés par les chargeurs et leurs responsables tout en respectant les amplitudes imposées par la législation. Dès lors, les représentations négatives du téléphone perçues à un premier niveau laissent la place à un autre discours sur l'utilité à posséder le téléphone à bord de leur camion. Cette "utilité" est également présente lorsqu'ils évoquent leur famille ou leurs proches. Focalisant leur attention et leur temps sur leur travail, les conducteurs se consacrent moins à la camaraderie et s'isolent. Le téléphone devient alors un outil technique palliant la solitude fortement ressentie à certains moments. Evoquer l'intérêt de l'outil technique en lien avec l'environnement familial nous permet de démentir certaines affirmations selon laquelle les conducteurs n'auraient qu'une attitude hostile et de rejet à l'égard des transformations techniques du métier. S'intéresser à ce qui se passe en dehors de la sphère du travail nous permet de comprendre comment le changement technique est perçu et assimilé par un groupe professionnel.

C - L'utilité du téléphone dans le maintien des liens sociaux et familiaux

Nous avons vu à l'instant que l'évolution des conditions de travail expliquait en partie "l'adhésion" au téléphone embarquée. En partie seulement car il serait erroné de conclure que les routiers ont d'abord été hostiles au téléphone (changements liés à l'introduction du Minitel)

puis à force d'habitude, s'y sont habitués. Les bouleversements du métier au niveau temporel et organisationnel conduisent les conducteurs à "adopter" un outil technique qui leur permet de mieux gérer leur temps de travail. A notre sens, l'attitude qu'ils ont à l'égard du téléphone vis-à-vis de l'environnement familial obéit à une logique identique. Ce sont les changements organisationnels, techniques et les rythmes de travail imposés qui expliquent le besoin que les chauffeurs ont aujourd'hui d'être en communication permanente avec leur famille.

a - une joignabilité permanente revendiquée

Même si la famille n'était jamais physiquement et en permanence présente à l'esprit des conducteurs, elle a toujours été très importante, centrale dans leur existence. Ils essaient en permanence de montrer qu'ils n'étaient pas des étrangers et qu'ils s'investissaient pleinement quand ils étaient à leur domicile. Nous pourrions résumer en une formule, la famille égalait le week-end... Aujourd'hui les difficultés pour organiser le travail et être avec les collègues accentuent le besoin d'avoir un lien permanent avec les proches. Ce besoin de parler et de rompre l'isolement, mal vécu par moment, fait un du téléphone portable un outil précieux :

"on est quasiment tous les jours au téléphone ensemble. (...) ça fait du bien de se parler (...) c'est appréciable de pouvoir parler à ses enfants, son épouse comme ça n'importe quand" (Christophe); "on se sent moins seul (...) c'est sympa de pouvoir être appelé sur la route. (...) y a beaucoup de jeunes et des chauffeurs qui ont une famille, tous ceux qui ont des attaches à l'extérieur" (Sébastien).

Sébastien parle ici d'un téléphone particulièrement important pour les jeunes et ceux qui ont des attaches (familiales, amicales) à l'extérieur⁷⁷. Nous avons fait ce constat. Qu'ils soient jeunes et souhaitent demeurer dans leurs réseaux de sociabilité ou pères et désirent être en relation avec leurs enfants et petits enfants pour nos plus anciens, tous apprécient la présence du téléphone dans leur véhicule :

"Avant ta famille pouvait pas te joindre qu'avec le portable, c'est très pratique. (...) Pour moi, c'est très bien pour la famille, c'est un lien entre le chauffeur et sa famille" (Daniel); "Le portable, ça fait beaucoup pour les relations avec la famille surtout. C'est super pour téléphoner ou être appelé par ta femme, tes enfants" (Jacky).

⁷⁷Nous devons préciser que la plupart des conducteurs que nous avons rencontrés, lors d'entretiens et d'observations, possédaient un téléphone portable.

Les années précédentes, lorsque nous les interrogeons sur la fréquence de leurs appels, les chauffeurs demeuraient vagues. Beaucoup appelaient une ou deux fois dans la semaine, certains reconnaissaient ne pas appeler du tout. Aucun n'était indifférent à ce qui passait à son domicile mais la spécificité du métier (organisation, horaires) et l'esprit "famille" qui régnaient sur la route "compensaient" sorte l'éloignement des leurs. Ils expliquent leur changement d'attitude et l'envie d'être "présents par téléphone" par les absences difficiles à vivre :

"en fait, on est coupé de la famille (...) on ne sait pas ce qui se passe quand on est parti sur la route (...) (portable) tu sais qu'on peut t'appeler, qu'on peut te joindre n'importe où. Ta famille, tes amis peuvent t'appeler, c'est sympa..." (Sébastien).

Le lien familial que recherchent de nombreux conducteurs, à travers le téléphone, doit permettre de supporter l'isolement professionnel et le manque de conversations entre collègues. Certains vont encore plus loin. Plus qu'un simple cordon ombilical entre le chauffeur et sa famille, le téléphone doit permettre de s'investir pleinement dans la vie quotidienne du couple et de la famille. L'information en temps réel est perçue comme une nécessité pour participer à toutes les décisions prises dans la sphère privée.

b - le téléphone permet de participer aux "tâches" familiales

Parmi les "difficultés" du métier confessées par certains conducteurs, celles liées à l'investissement dans les activités quotidiennes et les décisions importantes pour la cellule familiale étaient souvent mentionnées. Le téléphone donne aux chauffeurs le sentiment de pouvoir participer plus régulièrement à la vie et aux choix de la famille. Si ces souhaits, assez récents chez les conducteurs, résultent d'évolutions technologiques qu'ils dénoncent parfois, ils tiennent également compte de l'état d'esprit qui anime les familles aujourd'hui. Les avantages du téléphone sont régulièrement mis en avant par des conducteurs qui figurent dans différentes catégories d'âge. La "joignabilité permanente" permet de traiter en temps réel les préoccupations du moment ou simplement d'être au courant de ce qui se passe au domicile familial :

"c'est pratique (...) tu traites tout de suite le sujet plutôt que d'attendre le vendredi (...) si elle a envie de m'appeler, elle le fait (...) je conçois même pas de ne pas l'avoir au téléphone au moins une fois par jour" (Guillaume); "avec ma femme, on se téléphone très souvent. Elle me tient au courant des papiers et des choses courantes. (...) Je suis au courant et je suis rassuré qu'avant on pouvait pas nous joindre" (Jo).

Lors d'observations, nous avons constaté qu'être informé était plus important que donner de ses nouvelles puisque la plupart du temps, c'est l'épouse qui appelait. Ce besoin est présent chez Olivier qui insiste sur le fait d'être partie prenante. Plus qu'un lien à établir, plus qu'un besoin d'être informé journallement de ce qui se passe au domicile, il retient l'importance du contact pour demeurer présent à l'esprit, à défaut de pouvoir l'être physiquement :

"je suis en relation tous les jours avec ma femme, les enfants, ah oui j'ai un lien, j'ai un contact, je suis pas extérieur (...) même si je suis pas présent physiquement, je veux être au moins présent par téléphone" (Olivier).

Nous avons volontairement gardé pour la fin la citation proposée par Thierry, moins pour son contenu que pour le fait qu'elle provienne de ce chauffeur en particulier. Lors de d'entretiens et d'observations réalisés avec Thierry, nous avons abordé le thème du changement techniques, des outils de communication, en particulier le portable. A de nombreuses reprises, nous l'avons entendu faire des remarques sur ceux de ces collègues "frimeurs" qui possédaient un téléphone portable. A cette période, il n'en possédait pas personnellement. Quelques temps plus tard, équipé à son tour, nous l'entendons mettre en avant les avantages qu'ils procurent. Récemment propriétaire, il a participé à toutes les négociations, concerté son épouse pour les jours de rendez-vous grâce à son téléphone. De la même manière, le fait d'avoir des enfants en bas âge accentue son désir de prendre des nouvelles journalières :

"comme t'es pas à la maison, ça permet de discuter, de prendre un peu de nouvelles. (...) Pour la maison, là pour signer les papiers, je lui ai dit "tu peux prendre un rendez-vous tel jour" (...) Pour les inscriptions des gamins (...) je prends des nouvelles" (Thierry).

Dans le cas de Thierry et de l'ensemble des conducteurs jusqu'alors réticents au portable, il ne s'agit pas d'un simple changement de position. De la même manière, les chauffeurs ne sont pas seulement "rattrapés" par un phénomène très en vogue aujourd'hui consistant à posséder un portable. A travers l'histoire familiale de Thierry, nous constatons que les représentations d'un outil de communication tiennent compte d'un ensemble de changements dans et à l'extérieur de la sphère professionnelle. Les chauffeurs n'en demeurent pas moins prudents quant à l'utilisation du téléphone faite par leurs supérieurs hiérarchiques. Il s'agit simplement pour nous de montrer comment et à quel moment, en fonction de quoi le

jugement et l'adhésion à l'outil technique s'opèrent. Le contexte et l'organisation du travail participent à la représentation globale de la technique.

A l'instar des changements organisationnels, nous pensons que l'évocation des changements techniques renforcerait les appartenances d'entreprises, que les PME s'en prendraient aux grands groupes, peut-être mieux et plus rapidement équipés. En réalité, il n'en a rien été pour deux raisons presque inverses. La première, les outils techniques (Minitel et téléphone embarqué) sont aujourd'hui présents dans la majorité des entreprises. Ainsi, le discours que nous recueillons est celui de conducteurs qui, étant équipés d'un téléphone, portable ou téléphone de camion, nous livrent un discours sur les changements liés à l'introduction d'outils dans l'organisation du travail. La seconde raison, l'informatique embarquée et les logiciels de suivi de marchandises en temps réel sont loin d'être présents dans toutes les entreprises⁷⁸. Certains systèmes informatiques très perfectionnés mais encore très coûteux sont mis en place dans certaines entreprises à titre "expérimental". Cependant, le discours tenu par les conducteurs qui vivent et anticipent le changement fournit quelques informations sur les contraintes et les avantages qu'ils attribuent à des moyens techniques qui se généraliseront rapidement dans le TRM. Cependant, à ce stade du développement informatique, les chauffeurs ne se divisent pas et n'accusent pas une catégorie d'entreprises particulière, contrairement aux changements organisationnels plus faciles à mettre en place pour certaines entreprises. Le discours que nous recueillons est celui d'un groupe professionnel attentif aux changements techniques en cours et à venir.

⁷⁸Pour information, de toutes les entreprises où nous sommes allées, seules les grandes (N. et D.) possèdent une partie de leur flotte équipée de système satellitaire permettant de localiser un véhicule.

Transport routier de marchandises et changements organisationnels : une pratique professionnelle redéfinie.

En seulement quelques années, le transport routier de marchandises a dû faire face à un nombre important de transformations. Si elles participent à ce que d'aucuns appellent la modernisation⁵⁰ du transport, nous constatons que la rationalisation et la planification que sous-tend cette modernisation conduisent à une maximisation des contraintes pour les conducteurs et amènent à une redéfinition du métier. Les répercussions de ces transformations sont nombreuses et mettent à jour tantôt la cohésion du groupe professionnel sur certains changements, tantôt l'existence d'une multiplicité de groupes hiérarchisés, en accord ou en conflit selon la temporalité, l'espace et les situations analysées. Tous les changements observés dans le TRM induisent de nouveaux comportements professionnels et sociaux de la part des conducteurs routiers et des ajustements entre les groupes. Pour comprendre le fonctionnement et la cohésion du groupe professionnel, nous devons considérer l'ensemble de ces changements, pour certains, en les reliant à l'espace hors-travail.

A - Réorganisation des flux de marchandises et évolution des conditions de travail

Sur les changements organisationnels dans le TRM, le premier discours que nous recueillons auprès des conducteurs est relativement homogène. Les conducteurs mettent alors l'accent sur leurs conséquences néfastes. De l'extérieur, cette homogénéité pourrait constituer une "surprise" tant les oppositions peuvent être fortes à d'autres moments. En réalité, ce discours est celui d'un groupe professionnel dans son ensemble qui s'inquiète, dénonce les bouleversements intervenus dans l'organisation de son travail.

Depuis le début des années 80, les transporteurs routiers de marchandises tentent d'adapter leur activité à une situation économique plus complexe. L'accroissement de la concurrence et la compétitivité économique a bouleversé l'organisation des entreprises de transport et les rythmes de travail des conducteurs routiers. Un des premiers changements importants dans ce secteur a été la mise en place du flux tendu avec pour les conducteurs

⁵⁰Nous avons entendu ce terme dans une émission de radio portant sur le TRM...

routiers, une première réorganisation complète de leur travail. Brutalement, les conducteurs ont du composer avec des heures de rendez-vous pour livrer ou retirer la marchandise.

a - flux tendu et délais de livraison : un rapport au temps bouleversé

Pendant de nombreuses années, les entreprises de transport disposaient de délais de livraison assez "souples". En fonction des destinations, les clients se satisfaisaient de délais souvent de plusieurs jours. Désormais, les chargeurs travaillent "à la commande" ou encore en flux tendu. Ne souhaitant plus stocker leur production, l'immobilisation de la marchandise étant une perte financière importante, les clients chargent leurs transporteurs de l'acheminement des marchandises et désormais de leur entreposage (groupage et dégroupage). Progressivement, la place des chargeurs dans la chaîne et dans l'organisation du transport de marchandises est devenue plus grande. Aujourd'hui elle oriente la plupart des décisions prises à l'intérieur même des entreprises de transport. Les conducteurs ressentent cette présence des clients. Leur seul objectif est de livrer dans le temps imparti afin d'éviter les ennuis :

"Les rendez-vous, les clients, c'était complètement différent. Y avait pas de délais comme ça à respecter (...) maintenant c'est la course contre le temps (...) à la minute près chez le client sinon refus de marchandises alors qu'avant on avait la semaine" (James); "t'as des rendez-vous, t'as des heures de livraison (...) Maintenant on est en flux tendu. Y a 20 ans (...) le client disait "c'est à livrer dans la foulée" mais les foulées de l'époque, c'était dans une petite foulée " (Frédéric).

Le rapport au temps, entre un avant plus souple et un maintenant plus contraignant, est omniprésent. Les calculs sont désormais permanents. Pour parvenir à maîtriser une temporalité plus complexe et respecter les impératifs de livraison, la montre devient l'objet le plus précieux :

"Le problème, c'est le manque de temps. Le chauffeur aujourd'hui, il vit plus, il est comme un fou dans le camion à sans arrêt regarder la montre "merde j'y serais pas, ça va être juste" (Gérald), "faut voir le temps qu'ils nous imposent, les rendez-vous chez les clients et tout ça, c'est la montre en permanence" (Bruno).

Pour parvenir à maîtriser tant bien que mal ce temps qui échappe, une nécessité absolue, anticiper sur les prochains rendez-vous à tenir et calculer pour ne pas être dépassé :

"Là je suis là mais faut déjà que je pense à où je vais être (...) toute la journée, c'est respecter les rendez-vous (...) c'est une vie de dingue" (Stéphane).

La généralisation du flux tendu a constitué l'un des premiers "électrochocs" puisque les conducteurs se sont trouvés dans l'obligation de composer avec une gestion du temps qui remettait en cause la "souplesse" à laquelle ils étaient habitués et qu'ils valorisaient. Leur travail n'en était pas moins pénible mais puisqu'ils géraient leur temps, ils ne ressentaient pas de contraintes qu'ils ne puissent supporter. La mise en place du flux tendu s'est accompagné d'une autre contrainte à gérer, celle de la perte d'une partie du travail. La gestion des impératifs de livraison est faite directement par l'entreprise, très souvent par un affréteur⁵¹. Ce changement est particulièrement difficile à accepter puisqu'il remet en cause l'autonomie dont les conducteurs disaient disposer :

"On gérait notre travail, y avait pas nous dire "faut être à telle heure là, respecter tel horaire..." (Henri); "on organisait notre travail, on livrait ou on chargeait en organisant nous même notre travail (...) Maintenant les patrons, c'est "toi, t'es là-bas à telle heure." (Christophe); "on vous donne un fret et on vous dit "(...) demain matin à 8 heures, je veux vous voir là-bas" (...) on travaille en flux tendu. On a une heure." (Bastien).

Ces descriptions du métier illustrent les changements importants avec lesquels les conducteurs sont obligés de composer. De leur côté, les entreprises ont du faire face à ces modifications du secteur du transport de marchandises. Bien que les exigences de la clientèle ont pour toutes réduit les délais de livraison et nécessité une réorganisation de l'activité, des moyens humains, financiers, matériels et de gestion très importants⁵², elles n'ont pu s'adapter avec la même facilité. Pour un nombre significatif d'entre elles, ces exigences ont été synonyme de faillite⁵³. Les PME ont été les plus affectées par cette nouvelle organisation. A contrario, elle a permis le développement de groupes de taille très importante. S'ils ont été touchés par la "crise" du transport, leur taille et les agences qu'ils possèdent sur une grande partie du territoire français et européen, leur a permis de se restructurer plus facilement, plus

⁵¹Jusqu'au début des années 80, les chauffeurs se rendaient dans des bureaux de fret situés dans les centres routiers pour retrouver un chargement. Ces bureaux mettaient à leur disposition des fiches sur lesquelles figurait le type de chargement (tonnage, prix, destination). Les chauffeurs, en accord avec leur patron, choisissaient ce qui les intéressait. Ces bureaux de fret ont quasiment disparu et ce sont les affréteurs qui distribuent le travail aux chauffeurs. Ces techniciens négocient directement avec les clients les prix mais aussi les délais de livraison d'acheminement ou d'enlèvement des marchandises.

⁵²Pour définir la nature et l'articulation de toutes ces opérations, nous parlons de logistique. Par ce terme, il faut entendre l'ensemble des moyens et méthodes mis en oeuvre pour gérer les flux de produits, avant, pendant et après la production. La logistique intègre les activités de transport, de gestion de stock, de conditionnement, de facturation, de groupage et de dégroupage. Dans certains cas, elle combine dans certains cas, plusieurs modes de transport (rail, route, air, eau) ou pour un même mode l'association de plusieurs véhicules.

⁵³BERNADET (M.), 1997, *Le transport routier de marchandise, fonctionnement et dysfonctionnements*, Economica, p.223. A titre indicatif, l'année 1994 a connu une baisse du nombre d'entreprises très importante puisque 8.400 ont cessé leur activité, soit plus de une sur cinq. Chaque année, on enregistre (en moyenne) 5 000 fermetures d'entreprises pour faillite mais 6 000 créations.

rapidement et d'offrir aux clients des prestations (temps, prix, délais) que ne pouvait proposer une entreprise plus "modeste".

C'est dans ce contexte de concurrence et de compétitivité que les conducteurs routiers évoluent aujourd'hui. Pendant de nombreuses années, y compris pendant les années 80 où la pratique du flux tendu s'est installée et généralisée, les conducteurs ne se sentaient pas totalement concernés par cette concurrence qu'ils voyaient surtout entre entreprises. Le flux tendu et les délais de livraison plus courts contrariaient, à certains moments, leur travail mais la majorité des conducteurs se rattachaient au fait que le flux tendu augmentait leur responsabilité et leur importance dans la chaîne du transport puisqu'ils pouvaient, en cas de retard, faire stopper les chaînes de production de bon nombre d'entreprises. De plus, les principales bases du métier (camion attitré, acheminement du fret dans sa totalité...) résistaient à toutes les réorganisations qu'entreprenait le TRM. Ces dernières années, les changements se sont amplifiés. Cette fois, les principes fondateurs du métier sont mis à mal. Ce climat exacerbe les tensions entre catégories d'entreprises et désormais il ébranle le groupe professionnel

b - acheminement des marchandises : un morcellement du travail qui nuit au métier

Les changements développés ici illustrent bien la façon dont le transport routier de marchandises est et sera organisé. Ils permettent également de recueillir de nombreux discours sur la dégradation voire la disparition du métier. Pour les "grands routiers", différents modes d'acheminement des marchandises utilisés aujourd'hui sont incompatibles avec l'esprit du métier, les doubles équipages⁵⁴ et les systèmes de relais ou encore les lignes régulières. Bien que toutes les entreprises ne pratiquent pas, ou pour certaines peu, les doubles, les relais ou les lignes, par choix ou faute de moyens structurels, ces nouvelles façons de concevoir l'acheminement des marchandises ne cessent de se développer⁵⁵. Ce thème mobilise fortement les conducteurs. Les changements radicaux et les répercussions dans le travail des chauffeurs sont décrits de façon assez semblable et font apparaître les mêmes craintes de dégradation du

⁵⁴Comme leur nom l'indique, les doubles équipages consistent à faire partir deux conducteurs avec le même véhicule. Cette organisation permet de faire fonctionner de manière optimale le véhicule puisque pendant que l'un des deux conduit, l'autre se repose. Le véhicule s'arrête ainsi beaucoup moins de temps que si un chauffeur partait seul.

⁵⁵Il est difficile de savoir avec exactitude le nombre et le profil des entreprises pratiquant des relais et des doubles équipages. A titre d'exemple, sur la totalité des entreprises dans lesquelles nous sommes allées et au sein desquelles nous avons réalisé des entretiens, trois groupes et quatre PME, seules deux PME (Sé. et C.) ne font que du transport routier "classique" (un homme-un camion, acheminement intégral de la marchandise). Les deux autres PME (L. et S.) font principalement du transport classique, parfois du double. S. effectue quelques relais sur des lignes régulières. En revanche, les trois groupes font du transport routier classique, quelques doubles et de plus en plus de relais.

métier et de perte des savoir-faire professionnels que l'on appartienne à une petite entreprise ou à un groupe. Nous développerons principalement les représentations et les discours liés à la mise en place des relais. Les doubles et les lignes mobilisent les conducteurs de façon intéressante mais l'attitude adoptée à l'égard des relais illustre bien la conception du métier que les conducteurs souhaitent défendre et valoriser.

1-travail en relais : une maximisation des contraintes spatio-temporelles

Jusqu'alors les chauffeurs acheminaient la marchandise jusqu'à sa destination finale et en avaient la responsabilité du moment du chargement à celui de livraison. Si les contraintes liées au flux tendu et au respect des délais se faisaient sentir par moment, les conducteurs valorisaient la "globalité" de leur travail et aimaient à rappeler qu'ils intervenaient toujours à tous les niveaux du transport de la marchandise, du client chargeur au client destinataire. La mise en place des systèmes de relais se traduit par une intervention plus ponctuelle du chauffeur. Une situation qui sonne en quelque sorte la fin du "vrai" métier de routier :

"le vrai métier c'est quoi ? Bah c'est ce qu'on a fait cette semaine. Là on a fait du bon boulot, on est parti, on a de la conduite, tu vas à l'étranger tout ça (...) Quand tu fais des relais et tout ça, ça n'a rien à voir avec le métier (...) ils voient pas la totalité du boulot" (Thierry); "avec les systèmes de relais (...) c'est plus monotone et c'est vrai que ça enlève de l'intérêt professionnel" (Janny); "faire du relais, on peut pas appeler ça du transport (...) parce que le transport, c'est pas que rouler, c'est un ensemble de choses..." (Christian).

Le fait de se rendre dans une entreprise, de charger la marchandise et de l'acheminer, à sa destination finale et dans de bonnes conditions chez son destinataire correspond à l'idéal du travail de routier. La citation de Jean-Pierre résume bien l'idée qu'un routier achemine la marchandise de A à Z :

"le chauffeur routier, c'est le gars qui part d'un point, qui fait un chargement et qui va livrer à l'autre bout. Tu fais ton voyage complet..." (Jean-Pierre).

L'espace a toujours été au centre du métier de conducteurs. A travers les récits de grands voyages, les chauffeurs décrivent un métier où on transmet des connaissances. Plus l'espace de travail est diversifié, plus les savoirs acquis et transmis sont nombreux. Les relais ne permettent plus d'acquérir cette maîtrise globale du métier et réduisent l'espace de travail. Pour les conducteurs, ne plus intervenir qu'à un seul niveau, c'est assister, à terme, à la fin de la grande distance, du transport international et par conséquent celle du métier :

"La grande route va disparaître (...) ils sont en train de faire l'Europe des transports (...) les grands routiers vont disparaître (...) Ca sera, c'est déjà des systèmes de relais, d'échange." (Yvon); "Ce qui va changer sur les lignes, c'est plus la distance. C'est-à-dire que là on fait encore de la grande distance mais ça va aller qu'on va partir de moins en moins loin, des distances courtes (...) c'est du relais" (Henri).

Les relais ne remettent pas uniquement en question l'espace professionnel des routiers. L'organisation par relais s'accompagne de bouleversements temporels. Pour que les systèmes de relais, les doubles, fonctionnent de façon optimale, ils doivent être parfaitement organisés. L'objectif étant de gagner du temps et de livrer les clients dans des délais toujours plus courts, les entreprises de transport ne peuvent s'autoriser de souplesse ni souffrir d'approximation. Redéfinir et réorganiser l'espace de travail en constituant les conducteurs en maillons-relais nécessite alors d'imposer des points de relais bien définis mais également des horaires strictes que chaque relais doit respecter. Pour les conducteurs, leur utilité et leur compétence ne sont plus celles d'un professionnel qui maîtrise le métier dans son ensemble et de façon individuelle mais se fondent dans une chaîne globale. C'est le sentiment d'être devenu "moins important" et de s'enfermer dans une monotonie qui s'impose dans les discours :

"On deviendra des lignards (...) on fera 9 heures mais en fait 4h30 dans un sens et 4h30 dans l'autre. Et on sera rentré tous les soirs" (Sébastien), "ce sera la chaîne comme ça, ce sera le petit maillon (...) le métier de chauffeur, c'est comme le métier d'ouvrier d'usine et tout ça maintenant." (Bastien); "on fera 8-9 heures par jour (...) Le mec qui descend sur Bordeaux, il fait 4h30 dans un sens, tac il remonte 4h30, il a fait sa journée..." (Jean-Marie).

Les systèmes de relais conduisent les routiers à comparer leur espace-temps de travail à celui de l'ouvrier d'usine. Longtemps ces derniers ont constitué pour les conducteurs une catégorie "repoussoir" effectuant un travail répétitif, dans un espace clos, avec des horaires réguliers. A contrario, eux n'avaient pas d'horaires et se déplaçaient sur un territoire illimité. Flux tendu, rendez-vous et relais, cet ensemble les amènent à réviser leur jugement. L'imposition d'horaires est d'autant mal vécue qu'en s'observant en situation de travail, les chauffeurs routiers ne se voient plus si différents des ouvriers d'usines :

"Ce putain de boulot de relais, c'est le boulot d'usine quoi, ni plus ni moins à quelque chose près. On fait nos heures et on rentre, c'est du boulot d'usine. Il manque plus que la pointeuse et t'es en usine" (Jean-Pierre); "ils veulent faire faire le même système qu'en usine, les 3/8 pareil. On viendra à ça de toute façon avec les relais... (...) c'est du boulot d'industrie"

(Daniel); "(relais-lignes) ce sera plus du transport. (...) Ce sera une vie d'usine, l'ouvrier qui a son emploi pour la semaine, toutes les semaines pareilles, la monotonie de l'usine" (David).

La mise en place des relais se traduit par une maximisation des contraintes dans l'organisation spatio-temporelle des conducteurs. Ils dénoncent des systèmes qui ôtent toute prise d'initiative et relèguent le conducteur au simple rôle d'exécutant. En cela, ils se sentent proche de l'ouvrier d'usine. Les répercussions sur le travail ne se font pas seulement ressentir au niveau de l'espace et du temps. Le sentiment d'assister à la fin d'un métier de routier s'exprime également à travers les discours tenus sur la perte de ce qui constituaient pour les anciens plus qu'un outil de travail, le camion...

2-le camion : un outil de travail onéreux à rentabiliser

La mise en place des systèmes de relais consiste pour les entreprises qui le pratiquent à réduire les délais de livraison et de répondre aux demandes faites par les clients. Les coûts engendrés par la réorganisation consécutive à ces pressions des chargeurs sont importants. Le secteur étant très concurrentiel, les transporteurs hésitent à répercuter ces coûts sur le prix du fret et cherchent en interne à diminuer les coûts d'exploitation. Pour certains chefs d'entreprises, c'est au niveau de l'utilisation du matériel que des baisses importantes peuvent être réalisées :

"On pourrait être plus compétitif si on faisait mieux tourner notre outil. On a un outil de production qui tourne 7 heures par jour (...) Les camions quand ils sont en relais, ils sont à 20 heures..." (Mr. T.)⁵⁶; "c'est pour essayer d'optimiser nos parcs et faire tourner les camions le plus possible (...) quand le chauffeur dort dans son véhicule, le véhicule est immobilisé. (...) Au niveau économique, un camion c'est fait pour rouler. (...) on va pas payer un mec à rien faire dans un camion. L'objectif, c'est de mettre des relais" (Mr. Le.)⁵⁷.

Désormais l'équation "un chauffeur égale un camion" ne sera plus tout à fait vraie. Les anciens affirmaient pourtant qu'ils avaient leur camion personnel, un véhicule avec lequel ils travaillaient en permanence et dont ils s'approprièrent l'espace en l'aménageant à leur convenance. Les relais et les doubles équipages redéfinissent la relation qui existe entre le

⁵⁶ M. T., chef d'une agence du groupe N..

⁵⁷ M. Le., chef d'une agence du groupe T..

conducteur et son véhicule. Pour eux, il est difficile de constater qu'aujourd'hui c'est la rentabilité de l'outil de production prime désormais sur les souhaits du chauffeur routier :

"C'est la plaque d'immatriculation qui prime sur le social (...) c'est le camion qui compte. De plus en plus, on gérera les camions et puis on mettra les chauffeurs comme des pions" (Laurent); "la réalité aujourd'hui, c'est de plus en plus de relais et du double équipage donc de moins en moins un chauffeur un camion" (Janny).

Certains conducteurs décrivent bien cette volonté d'utiliser de façon optimale les véhicules et insistent sur l'outil de production au volant duquel ils sont désormais. Leurs descriptions donnent une idée du rythme de travail auquel ils sont soumis. Ils mettent également l'accent sur des changements qui bouleversent les temporalités et mettent fin à la diversité du métier. La monotonie de l'outil de production succède à la fierté de posséder son véhicule :

"on est deux dessus. Donc un roule le jour, un roule la nuit, on est deux sur le même" (Rémi); "ils veulent que les camions roulent non stop, les camions ils passeront d'un chauffeur à l'autre, t'auras plus ton camion personnel. (...) on sera à deux chauffeurs ou trois dessus..." (Jean-Marie); "C'est du double (...) des relais. C'est-à-dire que y en a un qui fera la nuit et l'autre le jour... (...) il y aura deux personnes qui seront sur le même camion (...) On fera toujours les mêmes lignes, du régulier et on n'aura plus notre camion" (Sébastien).

Dans la partie consacrée à la conception du métier, nous avons montré que les jeunes semblaient moins attachés au camion personnel. Sébastien figurant ici, nous pourrions y voir une contradiction de notre part. En réalité, non. Ici ce n'est pas l'attachement à l'objet comme fondement du métier qu'évoque ce jeune mais les conséquences que sa perte ou son partage entraîne. Il est en cela animé des mêmes sentiments que ses aînés. Parmi les autres inconvénients, celui d'être en transit au sein de ce que l'on ne peut plus considérer comme son camion est régulièrement abordé. Les relais et les doubles ne permettront plus l'appropriation de la cabine. Désormais un petit sac avec le strict minimum et le permis dans le poche suffiront :

"Automatiquement l'aménagement de notre camion, il est restreint (...) Pour peu que le gars soit parti un ou deux jours, qu'il ait laissé ses affaires dans le camion, il revient les mains dans les poches, en touriste..." (Laurent); "A l'avenir, on aura plus de tracteur à nous. (...) on sera en transit dans notre propre tracteur, enfin non ce sera plus notre tracteur personnel... Là, on aura que le permis de conduire dans la poche" (Christophe).

Les changements organisationnels sont également dénoncés pour les problèmes d'hygiène qu'ils posent. Partager son véhicule signifie également partagée sa couchette... Les conducteurs possèdent tous leurs habitudes, aménagement de façon personnelle leur véhicule et sont plus ou moins exigeants en matière de propreté. Les relais, les échanges et les partages de véhicules obligent les chauffeurs à composer avec des conditions d'hygiène parfois déplorables :

"C'est dégueulasse les mecs, ils dorment là-dedans (...) tout est crade. (...) c'est des porcheries." (Thierry); "on dormait dans les lits des autres... Non mais faut pas exagérer (...) c'est quand même dégueulasse, la sueur sur le matelas, elle est imprégnée et tout..." (Yves).

Tous ces bouleversements contrarient les conducteurs qui, en national et en international, ont été habitués à posséder leur véhicule, a fortiori lorsque cette organisation par relais ou double obéit à des logiques économiques. Les jeunes pointent eux aussi les désagréments qu'entraîne un partage abusif des véhicules. Mais ces arguments ne semblent pas infléchir la position des chefs d'entreprise pour lesquels le contexte économique fortement concurrentiel oblige à trouver de bonnes solutions. Ils en voient dans les systèmes de relais et les doubles équipages. Pour les en dissuader, les conducteurs attirent l'attention sur les dangers d'un recours abusif à ces nouveaux moyens d'acheminement des marchandises. L'argument sécuritaire leur semble d'autant plus judicieux qu'il se trouve au cœur de l'actualité des transports. Le nombre de morts sur les routes françaises (plus de 8 000 chaque année) amène depuis plusieurs années à une réflexion sur les trafics routiers. Souvent les poids lourds sont au centre des débats. Les chauffeurs routiers dénoncent les risques d'accident liés à une rotation trop importante du matériel consécutive aux relais et aux doubles :

"c'est fatiguant parce que le camion n'arrête pas. (...) on va fermer les yeux (...) mais c'est pas pour ça qu'on va dormir." (Sébastien); "Du double, là j'en ai fait pendant trois mois et demi (...) 5 000 kilomètres la semaine !!! (...) On arrêtais pas" (Thierry); "Moi je tourne en équipage, on tourne à deux (...) on dort pas, on somnole" (Bastien).

Les conducteurs attirent l'attention de leurs responsables, sur les négligences observées au niveau de l'entretien des véhicules. Les changements permanents de véhicules, de remorques conduisent les uns et les autres à utiliser un matériel dont ils ignorent parfois l'état. Un des avantages du véhicule attitré réside dans l'entretien du matériel. Avec les systèmes de lignes et de relais, le matériel passe de mains en mains, ce qui n'est pas sans poser

des problèmes au niveau sécurité mécanique. Une situation dangereuse qui n'existait pas lorsque chacun possédait son ensemble routier :

"les gars, ils vont prendre l'ensemble, il va y avoir quelque chose de cassé ou qui ne va pas "c'est pas le mien, c'est pas moi qui le prendre derrière, je m'en fous." (...) on va avoir des problèmes avec les relais. (...) y aura plus le respect qu'on avait tous individuellement pour notre camion" (Frédéric); "y a pas de freins, c'est pas grave, ils partent et puis toi, tu vas prendre la semi derrière et tu vas dire "merde, y a pas de freins" (...) c'est chacun pour soi" (Gérard); "On a pas notre camion (...) on sait jamais avec quoi on roule" (Jacky).

Flux tendus, relais, rentabilisation du matériel... Le transport routier de marchandises obéit à de nouvelles logiques avec lesquelles les conducteurs de poids lourds doivent composer. Mais l'adaptation est difficile à vivre et pour beaucoup de routiers, les distances se sont considérablement réduites, les lignes (et destinations) devenues régulières et répétitives. Pour les conducteurs, les conséquences sont visibles dans l'organisation du travail qui "échappe". Leurs répercussions sont également perceptibles au niveau financier puisque la restructuration de l'acheminement des marchandises diminue considérablement le montant des frais de route⁵⁸.

c- restructuration du transport : incidences pécuniaires, incidences sur la camaraderie

Pour les entreprises, les changements intervenus visent à répondre le mieux et le plus rapidement possible aux demandes des clients. Nous avons vu que les conséquences sur les temporalités des conducteurs étaient nombreuses puisqu'il leur faut désormais calculer en permanence et se soumettre à des horaires strictes. Cette redéfinition des temporalités n'est pas sans écho sur la rémunération des conducteurs⁵⁹.

1-des pertes financières non négligeables

Avec les systèmes relais, les conducteurs ne découchent parfois plus, prennent moins de repas à l'extérieur de leur domicile. Ceux qui sont hébergés dans des hôtels ne perçoivent

⁵⁸Les frais de route constitue un pécule important pour les conducteurs. A raison d'une nuit et trois repas remboursés par jour soit 400 francs environ par jour, les chauffeurs peuvent avoir 3-4 000 francs par mois. Pour les conducteurs mangeant en permanence dans leur camion, la totalité des frais sont un complément de salaire puisqu'ils n'engagent aucun frais ou très peu. Ils peuvent avoir plusieurs milliers de francs en plus sur leur paie mensuelle.

⁵⁹Nous verrons ultérieurement que la mise en place du Contrat de Progrès a également des incidences sur cet aspect financier du métier.

plus de nuitées puisqu'une chambre est mise à leur disposition⁶⁰. Les doubles ont les mêmes effets puisque les temps de livraison sont plus rapides. L'apport constitué par les frais de route ne constitue plus le "pécule" des chauffeurs. Lorsqu'ils évoquent les changements organisationnels avec lesquels ils doivent composer, les chauffeurs routiers ne négligent pas cet aspect :

"on perd du fric (...) on perd une nuit et puis tout le reste. Ca fait la valeur de 250 francs (par nuit)" (Christophe); "au niveau boulot, c'est vraiment pas super les relais mais en plus tu gagnes moins qu'en zone longue" (Yves⁶¹).

James et Christian abordent les incidences des pertes financières liées à ces changements organisationnels sur l'existence hors-travail :

"aujourd'hui, les frais de route diminuent avec les relais et tout mais la maison, faut la rembourser" (James); "avec les relais qui se généralisent, y a beaucoup de gars qui se retrouvent dans la difficulté (...) Y en a ici qui ont fait construire, qui ont souscrit des emprunts en tenant compte des frais de route et du jour au lendemain, ils les perdent" (Christian).

Cette incertitude pécuniaire est mal vécue par les chauffeurs qui redoutent de se retrouver sur un relais. Les conducteurs faisant des doubles se trouvent dans le même état d'esprit. Pour tous, les changements dans le TRM nuisent à l'organisation du travail, à l'autonomie qu'ils estimaient posséder, bouleversent les temporalités. Ils agissent également sur les relations entre conducteurs. Les moments de camaraderie, d'entraide, que valorisaient et défendaient les chauffeurs routiers, sont remis en cause par la généralisation des relais, des doubles équipages et l'ensemble des changements en cours et à venir.

2 - une sociabilité malmenée et plus difficile à entretenir

Les entreprises de transport se sont engagées dans un ensemble de mesures destiné à rentabiliser le matériel et rationaliser l'acheminement des marchandises, au final répondre de

⁶⁰Certains conducteurs qui travaillent en relais couchent à l'hôtel, sur les lieux où les échanges de véhicules s'effectuent

⁶¹Yves nous a informé qu'il avait fait pendant plus de deux mois un relais en région parisienne et qu'il avait été logé dans un hôtel. Il faisait son relais, transmettait le véhicule à un collègue et rentrait faire sa coupure à l'hôtel. En deux mois, il a perdu plus de 5 000 francs...

la façon la plus satisfaisante possible aux chargeurs. Les observations des pratiques et les discours des conducteurs tendent à montrer que les contraintes liées à l'organisation des temps sont en partie intériorisées. En revanche, cette rationalisation du temps a modifié les relations entre chauffeurs qui focalisent toute leur attention sur le travail. Le constat de la plupart des conducteurs va dans le sens d'une dégradation des processus de sociabilité et d'une indifférence des uns à l'égard des autres. Cette évolution des relations, dans un sens qu'ils ne souhaitent pas, les chauffeurs l'expliquent par une gestion du temps qui espace les rencontres, par une organisation des flux de marchandises qui "dispatche" les chauffeurs sur le territoire.

Les conducteurs mettent tout en œuvre pour respecter les délais de livraison en restant dans les limites de leur amplitude de travail. Et même s'ils souhaitent toujours rencontrer et discuter avec les collègues, ils constatent avec regret que cela est devenu très difficile :

"le problème aujourd'hui, c'est que tout le monde a un impératif, c'est de livrer à telle heure. Ah ça les heures, pour moi c'est primordial dans les relations (...) l'heure du rendez-vous, ça conditionne tout le reste de la journée donc automatiquement ça conditionne les relations, l'ambiance" (Rémi); "Les relations, c'est comme le reste du travail, ça s'est beaucoup dégradé... (...) Les gars, c'est la montre, la montre, les heures, les rendez-vous." (Pierrot); "Avant y avait la camaraderie, y avait une très bonne entente entre les chauffeurs parce que le rythme était cool (...) maintenant t'as des impératifs" (André).

Les orientations prises en matière de transport de marchandises influent sur les comportements que les routiers adoptent les uns à l'égard des autres. Dans nos recherches précédentes, nous avons montré que les conducteurs mettaient en avant une conscience professionnelle fortement ancrée dans leur groupe professionnel. Mais ils ajoutaient que ce qui caractérisait le plus leur métier, c'était l'esprit de solidarité qui prenait tout son sens lors d'une panne. Les changements évoqués conduisent à un renforcement des contraintes. Partagés entre porter secours et être à l'heure chez le client, les conducteurs n'hésitent plus et poursuivent leur route :

"Le gars, il éclatait, on changeait la roue, on l'aidait et on allait boire un coup après. Que maintenant, faut rouler pour être à l'heure chez le client" (Gérard); "Dans le temps, tu voyais quelqu'un qui était en panne sur le bord de la route, qui était crevé, les mecs ils s'arrêtaient (...) maintenant tu vois un mec qui est sur le côté (...) tu mets ton clignotant pour le doubler et tu déboîtes" (Frédéric); "la solidarité c'est fini ça (...) le gars qui éclate sur le bord de la route, si vous êtes ric rac en temps, vous pouvez pas vous arrêter" (Pierre).

Daniel rend bien compte des pressions que subissent les conducteurs. Tous se savent contraints de composer avec un temps calculé au plus juste. Ils regrettent que ce paramètre rende difficile voire impossible l'entraide. Leurs responsables n'ont pas autant d'états d'âme...

"on a des heures de rendez-vous, de livraison et une ½ heure, ça peut tout décaler. Et puis au bureau "j'étais en retard parce que j'ai aidé untel...", eux ils s'en foutent, ils vont te dire que c'est pas ton problème" (Daniel).

Comme nous l'avons fait pour le moment de la panne, nous aurions pu montrer que le restaurant, traditionnellement lieu de rencontre et d'entretien des liens de camaraderie, subit les effets des changements. Beaucoup de conducteurs cessent d'y manger faute de temps. La généralisation du flux tendu, du travail sur rendez-vous bouleverse les temporalités et ne favorise pas les moments de solidarité et de convivialité entre les chauffeurs routiers. Les systèmes de relais ajoutent encore plus à cette difficulté puisque certains conducteurs "maillons" sont embauchés sur les lieux où s'effectuent l'échange de véhicule (ou remorque). Si ces systèmes d'acheminement des marchandises venaient à se généraliser, les conducteurs d'une même entreprise pourraient ne plus se connaître plus. Déjà actuellement, l'entreprise S. qui a trois lignes régulières relais, les groupes N., D. qui possèdent plusieurs relais ont embauché des conducteurs sur les lieux des échanges. Des conducteurs qui ne viennent jamais à l'entreprise et n'ont aucun rapport avec leurs "collègues". Nous avons ici une idée de ce que sera le transport routier de marchandises, plus encore des relations entre conducteurs si les relais, les lignes régulières et d'autres changements se généralisent :

"on a des collègues qui font partie de D. Tours mais qui ont été embauchés sur Paul-Savac et qui habitent Hendaye" (Bastien); "O. eux, ils n'ont pas d'agences à Tours. (...) Les gars ont été embauchés à l'endroit du relais" (David); "Ici ils embauchent des conducteurs dans des patelins, n'importe où, des gars qu'on ne connaît pas. Ils les embauchent sur les lieux des relais" (Daniel); "(à propos d'un collègue) c'est un mec qui habite du côté du Mans (...) il fait partie de chez nous mais il travaille chez MNB au Mans" (Jacky).

Pour le groupe professionnel, ici saisi dans sa globalité, l'autonomie dans l'organisation du travail et la solidarité entre conducteurs ont toujours constitué deux aspects essentiels et valorisant du métier. Les transformations de l'espace de travail et la rationalisation des activités du transport font du chauffeur routier le "maillon" à la fois fragile, malléable et de plus en plus cantonné à l'exécution d'ordres. Les conducteurs sont attentifs,

inquiets des changements en cours dans le TRM. Ceux qui pour le moment sont épargnés nous livrent un discours tout aussi préoccupé sur leur avenir.

Mais au-delà de cette unanimité sur les inconvénients liés aux aménagements du TRM (relais, doubles, lignes, flux tendu, rendez-vous), se manifestent des tensions portant sur les responsables de ces dégradations. La plupart des entreprises et groupes dans lesquels nous sommes rendus pratiquent, occasionnellement ou régulièrement, des doubles équipages, des systèmes relais et possèdent plusieurs lignes régulières. Pourtant la convergence de point de vue que nous repérons ici s'estompe entièrement et seuls restent les rancœurs. Réapparaissent les tensions entre grands groupes et petites et moyennes entreprises.

B - Changements organisationnels : des appartenances d'entreprises qui exacerbent les tensions

Si l'unanimité se fait sur les répercussions néfastes des changements sur l'organisation du travail, les conducteurs sont loin de partager le même point de vue quant aux responsabilités de cette situation. Tous évoquent les pressions des clients sur les transporteurs contraints de repenser l'acheminement du transport de marchandises. Mais pour les conducteurs des PME, les grands groupes sont allés bien au-delà des demandes des chargeurs et ont "profité" de ces réaménagements pour accroître leur emprise sur le secteur. Et même si les chauffeurs ne sont pas directement responsables, ils ont le tort d'évoluer dans ces groupes de transport qui dégradent le métier. Quant aux conducteurs de grands groupes, ils se positionnent en tant que salariés d'entreprises et avouent "comprendre" les logiques de leurs employeurs. Ils nous font également savoir qu'à l'instar des formations utiles pour maîtriser les processus de formation, l'avantage d'évoluer dans un grand groupe, c'est d'être plus compétitif. Ils se disent convaincus que seules leurs entreprises pourront représenter et défendre le pavillon français.

a - des "visionnaires" qui adhèrent, des "traditionalistes" qui s'opposent aux changements

L'adhésion affichée par les conducteurs des grands groupes comme le refus des conducteurs des PME permettent de saisir des positionnements identitaires. Il n'y a pas de contradiction entre ce qu'ils peuvent affirmer ici et le plus discours plus homogène que nous avons présenté précédemment. Pour les chauffeurs de grands groupes, il ne s'agit pas uniquement de répondre favorablement aux aménagements mis en place au sein de leurs

entreprises. Ils argumentent sur les logiques qui animent leurs responsables et sur l'organisation du TRM et de leur métier dans les années futures. Les conducteurs des PME mettent l'accent sur le fonctionnement des grands groupes pour justifier leur refus et leur contestation des changements organisationnels.

1-des changements qui répondent aux exigences du secteur

Les conducteurs de groupes se sont exprimés de façon parfois virulente sur les changements intervenus dans le transport routier de marchandises. Pourtant, lorsque l'on essaie de comprendre comment les conducteurs négocient, s'adaptent ou refusent l'organisation par relais, doubles, lignes consécutifs à la réduction des délais de livraison, la position des chauffeurs de groupes est très claire. Ces changements ont été mis en place pour répondre à des impératifs économiques. Leurs entreprises sont donc dans l'obligation d'organiser leur activité en conséquence. Leur positionnement est celui de salariés d'entreprises qui reconnaissent que les orientations prises bouleversent leurs rythmes de travail mais qui admettent que du point de vue de leurs responsables, elles constituent une réponse cohérente aux impératifs économiques :

"il faut de la rentabilité, du chiffre d'affaire et donc, c'est pas possible non plus de laisser les camions (...) moi je l'accepte bien" (Janny); "C'est l'évolution du travail et je dirais que là-dessus, nous on a absolument rien à dire parce que c'est l'entreprise. Bon l'entreprise n'a pas à prendre en compte les desiderata des employés." (Bastien).

Frédéric et Bastien insistent sur la nécessité, du point de vue du responsable d'entreprise, de penser le matériel en tant qu'outil de production. L'attachement au camion mis à jour à d'autres moments apparaît bien en contradiction avec les impératifs d'entreprises :

"les camions roulent pas assez (...) dans n'importe quel corps de métier, c'est inconcevable d'avoir un outil de travail qui coûte cher et qui produise aussi peu. (...) (relais, lignes) D'un côté, c'est bien pour l'exploitation parce que ça fait du matériel qui roule, moins d'immobilisation, plus de rentabilité" (Frédéric); "c'est une organisation qu'il faut faire (...) L'outil de production a un coup (...) il faut gérer ça le plus fin possible..." (Bastien).

Ici, les conducteurs de groupes mettent en avant les bénéfices que leurs entreprises peuvent tirer des réaménagements effectués. Ils semblent admettre que le changement de leurs conditions de travail soit irréversible. Toutefois, ils conditionnent leur adhésion. Certains déclarent que les changements organisationnels tels que les relais, lignes régulières ou doubles

pourraient être plus rentables si ils étaient mieux organisés. Les suggestions qu'ils proposent leur permettent d'être acteur du changement. Par cette attitude, ils indiquent à leurs responsables qu'ils possèdent des compétences et une expérience de terrain qu'ils sont prêts à mettre à profit :

"Le relais, c'est bon quand tu fais du travail en usine, le relais pour Renault, pas de problème, c'est du bon boulot (...) tu fais la même route (...) Là-dessus du relais, je suis pas contre, je veux bien" (Jean-Pierre); "le relais, ça peut se faire mais faut que ce soit bien organisé. Faut pas que le chauffeur, il attende sinon ça foire au niveau des relais" (Yves).

D'autres conducteurs de groupes acceptent de faire des relais, du double équipage mais souhaitent que cette organisation ne se généralise pas. Tout au moins voudraient-ils pouvoir alterner entre un transport de marchandises plus "classique" et de temps à autre les nouvelles méthodes d'acheminement des frets. Ils manifestent alors une forme de "compréhension" face aux changements organisationnels et revendiquent un équilibre :

"Moi je leur ai dit "ça ne me dérange pas mais c'est bon (...) j'ai fait 15 jours... En faire de temps en temps, c'est une chose mais faire que ça non..." (Olivier); "j'ai fait un voyage en double. (...) ça me gêne pas (...) de temps en temps, je m'en fous" (Cyril).

Plus surprenantes sont les autres arguments mis en avant. Pour quelques conducteurs, d'autres changements sont nécessaires dans le secteur du TRM. Les retombées écologiques, environnementalistes mais également sociales sont ainsi mises en avant par Yves et Frédéric. Pour eux, l'augmentation des lignes relais et les voies de transit sur lesquelles sont réalisés les échanges de véhicules comportent des aspects positifs :

"je suis assez paradoxal, je suis pas pour que les camions soient partout (...) qu'est-ce qu'on laisse à nos petits enfants, une France polluée (...) c'est des camions, des camions partout, partout, partout... Non c'est pas normal, moi je suis pour le transit. (...) Si la paie suit, les changements c'est pas forcément une mauvaise chose." (Yves); "avec les relais (...) On fait principalement que de l'autoroute et au point de vue sécurité t'es plus en sécurité (...) La plupart des villes sont interdites aux poids lourds, ce qui est normal d'un point de vue sécurité (...) je trouve ça encore aberrant qu'on traverse des villes." (Frédéric).

Les conducteurs des grands groupes ne s'opposent pas de manière catégorique à tous les changements mis en place dans leurs entreprises. Ils souhaitent même en quelque sorte y être associés. Sur le plan économique, ils comprennent que les pressions très fortes sur leurs responsables se traduisent par une réorganisation du transport de marchandises. Et même si

les conséquences sur leur propre organisation sont nombreuses, ils mettent en avant la survie de leur entreprise. Leurs arguments sont également nombreux sur le plan sécuritaire et environnementaliste. Cette approbation leur permet surtout de se positionner dans la hiérarchie des conducteurs routiers. Même si cette organisation ne résulte pas d'une concertation entre conducteurs et responsables, il leur semble plus sage d'y répondre favorablement puisqu'elle correspond au métier à venir. L'appréciation des conducteurs de PME est toute autre. Eux souhaitent tout mettre en œuvre pour retarder la généralisation de ces changements dans leurs entreprises.

2 - un statut d'exécutant que refusent les conducteurs des PME

Nous avons vu qu'à un premier niveau d'analyse des changements, l'appartenance à l'entreprise n'entraîne pas directement en ligne de compte. Les chauffeurs nous livraient un discours faisant apparaître les inconvénients des changements en cours et leur crainte pour l'avenir du métier. Ici les conducteurs des PME se distinguent des conducteurs de groupes qui, à leurs yeux, subiraient ces changements. Contrairement à ces derniers, ils affirment qu'ils ne se laisseront pas enfermer dans un rôle d'exécutant et qu'ils tenteront de s'opposer à des évolutions qui dégradent le métier. Une telle attitude les renforce dans leur statut de "vrais routiers", contrairement aux conducteurs de grands groupes qui deviennent des exécutants.

Certains d'entre eux avouent qu'ils s'adapteront aux évolutions du métier mais sous la contrainte. La difficulté pour ces chauffeurs consiste à intégrer un changement perçu comme une remise en cause de leur pratique professionnelle. Bien qu'hostiles à l'organisation qui se dessine, l'état d'esprit face aux changements se caractérise par une sorte de fatalisme, d'impuissance. Il leur semble malgré tout fondamental de manifester leur désapprobation :

"faudra bien que ça convienne parce qu'on y vient de plus en plus aux doubles et aux relais alors..." (David); "Si c'est arrivé comme ça, c'est comme ça et puis c'est tout. Mais d'ici là (...) je serais à la retraite, je verrais peut-être pas ça enfin j'espère..." (Bruno); "En ce qui me concerne, il n'y a aucune adaptation à ce qui va se mettre en place (...) il faut se dire que ça va arriver et qu'on a pas le choix..." (Christophe).

L'affirmation "résignée" de Christophe n'est pas la seule attitude face aux changements organisationnels. Pour le moment, les relais, les lignes régulières mais aussi les doubles sont présents dans leurs entreprises mais demeurent encore occasionnels. Mais s'ils venaient à se généraliser, aucune adaptation ne serait possible. Nous saisissons ici une différence importante entre les conducteurs des PME et ceux des grands groupes. Pour les derniers, un

équilibre entre "nouvelles" et "anciennes" formes de transport permet de continuer à travailler. Pour les conducteurs de PME, un tel équilibre constituerait une remise en cause trop importante du métier pour que l'on puisse envisager d'y rester durablement :

"Un camion pour deux, les grosses boîtes le pratiquent de plus en plus. (...) moi je pourrais pas, même les lignes et tout ça, je pourrais pas (...) moi, c'est pas la peine, un coup comme ça j'arrête encore plus tôt" (Guillaume); "si ça se met en place, ça me plaira pas (...) Si je rentre tous les soirs, je change de métier, je ferais autre chose" (Tony); "si les relais continuent à se mettre en place, moi je le ferais pas (...) dès que les relais ou les doubles tout ça, ça se mettra en place ou si y a plus que ça, j'arrêtera..." (David).

La généralisation des systèmes relais, des lignes régulières se poursuit à un rythme très soutenu. Conservant des contacts privilégiés avec les conducteurs, nous avons souhaité savoir ce qu'ils avaient fait ou compter faire, en particulier pour les trois qui déclaraient qu'ils arrêteraient si les changements organisationnels s'intensifiaient. Tony demeure dans l'entreprise S. qui a entrepris un rapprochement avec une autre entreprise de taille importante. David et Guillaume sont restés conformes à leurs idées puisque David est parti de l'entreprise S. qui accentue les lignes régulières, le système de relais et généralise la petite distance. Il a en cela été suivi par un autre jeune Sébastien qui affirmait lui aussi ne pas se plier à des changements organisationnels contrevenant au métier qu'il avait choisi. Quant à Guillaume, il nous a confié que son projet d'ouvrir un bar était sur le point d'aboutir et qu'il quitterait sans regret un métier devenu monotone et constant à exécuter des ordres sans réfléchir...

Ces attitudes nous semblent illustrer l'attitude "d'insoumission" ou simplement de désaccord que les conducteurs des PME affirment avoir à l'égard des changements organisationnels. Si la plupart d'entre eux sont toujours conducteurs, ils manifestent leur désapprobation en affirmant qu'ils n'adhéreront pas aussi facilement que leurs collègues des grands groupes au transport routier de marchandises qui se dessine. En aucun cas, ils ne s'associent aux transformations d'un métier qu'il ne peuvent cautionner puisqu'ils ne s'y reconnaissent pas. A leurs yeux, les systèmes de relais, les lignes et l'ensemble des transformations du métier font des conducteurs des grands groupes de simples exécutants, de simples numéros qui, dépossédés de l'organisation du travail, perdent leur statut professionnel. Dans les mêmes témoignages, ils égratignent conducteurs et responsables de groupes et décrivent des conditions de travail qui ôte toute possibilité de participer, ne serait ce qu'en partie, à l'organisation de sa journée de travail :

"Un chauffeur, c'est pas un chauffeur là-bas, c'est un numéro. Nous, chez nous, on nous appelle "Bernard". Là-bas, vous avez un numéro de camion (...) Ces boîtes-là, c'est l'enfer pour un chauffeur" (Bernard); "c'est plus un chauffeur, c'est un numéro. C'est le cas de le dire, c'est de la merde (...) dans les grosses boites, tu téléphones "tiens chauffeur 4850"" (Jacky); "dans ces grandes boites là, les mecs ils sont exploités (...) C'est des numéros, ça marche comme ça. C'est "chauffeur tant, vous allez décharger à..." (Thierry).⁶²

Les conducteurs de PME affirment également que les grands groupes ne parviennent pas à conserver leur personnel qui découragé quitte l'entreprise. Au contraire, à d'autres moments, ils n'ont pas le souci de conserver leurs conducteurs qui, s'ils ne parviennent pas à satisfaire aux besoins de l'entreprise, sont invités à aller voir ailleurs :

"Vous prenez le journal, ils sont tout le temps dans la Nouvelle République, parce qu'ils trouvent pas de chauffeurs (...) un mois, trois semaines et ils ont compris, ils s'en vont" (Bernard); "dans une grosse boite (...) jeune ou vieux, c'est "tu fais ce boulot-là, t'es capable tant mieux, tu peux pas le faire, tu passes prendre ta paie et au revoir" (David).

Les recherches que nous avons faites et le tableau synoptique que nous avons dressé montre que l'ancienneté dans l'entreprise est aussi importante dans les PME que dans les grands groupes. De la même manière, en consultant les journaux locaux, nous constatons que les grandes entreprises ne sont pas plus à la recherche de personnel que les petites. Pour autant, nous devons être attentifs aux critiques formulées par les conducteurs des PME. En dressant le portrait d'un conducteur de groupe qui exécute, dont l'opinion n'intéresse personne, qui démissionne au bout de quelques semaines, les chauffeurs routiers des petites entreprises évoquent leurs propres conditions de travail, leurs propres relations avec leurs supérieurs hiérarchiques. Ainsi, lorsqu'on leur demande s'ils pourraient un jour travailler dans ces grandes entreprises, les réponses sont claires et sans détour :

"Y a deux boites où j'irais jamais (...) Y a deux boites pourries, N. et Gd. (...) Je préfère être au chômage que d'aller travailler dans des boites comme ça (...) Je peux être au chômage, jamais je rentrerais dans des boites comme ça" (Bernard); "(travailler dans un

⁶²Nous nous sommes rendus très fréquemment dans des agences de groupes, en particulier une du groupe N.. Nous n'avons jamais observé de telles attitudes de la part des responsables à l'égard des conducteurs. Jamais un conducteur n'a été appelé par un numéro de tracteur par exemple. Ni le ton ni le vocabulaire utilisés ne laissait entrevoir d'animosité ni d'irrespect à l'encontre des chauffeurs. Pour autant, il faut tenir compte de ce discours qui exprime bien l'image que les conducteurs de PME ont des grands groupes.

groupe) *Ah non ou alors faudrait vraiment que je sois obligé, si t'as pas le choix... Moi je pourrais pas là-bas" (Thierry).*

L'évocation des changements organisationnels fait rapidement évoluer les discours. Dans un premier temps, les chauffeurs des PME évoquent une organisation du TRM qu'ils rejettent. Les conducteurs des grands groupes sont alors perçus comme des exécutants, des pions au service de la rentabilité de leurs entreprises. Rapidement les critiques ne se ciblent plus les conducteurs portent sur le fonctionnement, l'esprit qui animent les grands groupes. Les chauffeurs des PME n'envisagent pas d'y travailler un jour. Ils vont encore plus loin en dénonçant une taille, un profil de responsables, une conception du transport qui contreviennent à l'organisation du secteur. A ces incriminations, les conducteurs des grands groupes répondent et mettent en avant une dimension et une implantation d'entreprises qui offrent plus de possibilités et renforcent leur compétitivité.

b - concurrence entre PME et grands groupes : déloyale pour les uns, justifiée pour les autres

Les tensions présentes dans les discours entre conducteurs de PME et de grands groupes se renforcent lorsque nous évoquons les moyens mis en œuvre pour continuer à travailler dans un secteur très concurrentiel. Une concurrence liée au nombre d'entreprises de transport et à leurs caractéristiques. Certaines dites "familiales" fonctionnent autour de quelques personnes et possèdent moins de dix véhicules. D'autres, comme les groupes dans lesquels nous nous sommes rendus, disposent de nombreuses agences sur le territoire français et européen et d'une flotte de plusieurs milliers de véhicules. Tous n'exercent ni ne conçoivent le métier de transporteur routier de la même manière. Les rythmes imposés par les chargeurs (années 80) ont entraîné une réorganisation de l'activité du transport qui semble avoir favorisé la compétitivité des grands groupes⁶³. Ce constat, les conducteurs de PME le font, le regrettent et condamnent les répercussions pour leur métier et pour leurs entreprises.

1-une inégalité de chances difficile à accepter...

L'évocation des changements organisationnels, mis en place de façon plus importante par les groupes, exacerbent les tensions. Les conducteurs de PME ont le sentiment d'évoluer

⁶³A titre d'exemple, les groupes N. et Gd. existent depuis plusieurs dizaines d'années, 1934 pour Gd, les années 1950 pour le groupe N.. Au départ, messieurs N. et Gd. ne possédaient que quelques véhicules. L'un et l'autre ont développé leur activité de façon très importante dans les années 80 (croissance interne, et externe).

dans des entreprises qui ne disposent pas des mêmes chances que leurs collègues des grands groupes. Apparaissent des critiques portant sur l'organisation des groupes et l'attitude qu'ils adoptent à l'égard de leurs concurrentes de taille plus modeste. Les difficultés quotidiennes de leurs entreprises sont d'autant plus intolérables que ce secteur a toujours permis à une entreprise, petite ou grande, de travailler de façon satisfaisante. La réalité économique est différente et c'est cette injustice que dénoncent les chauffeurs de PME. Le maillage du territoire par l'intermédiaire d'agences est fermement condamné puisqu'il permet d'organiser plus facilement des relais. Il illustre la toute puissance des groupes et rend difficile la compétition :

"c'est plus difficile pour une entreprise qui a une vingtaine de camions ou qui n'a pas d'agences... (...) nous, on est à Tours, bon faut qu'on se débrouille pour le boulot, on n'a pas d'agences." (Thierry); "Le problème de ces grosses boites comme N. ou Gd, c'est déjà qu'ils ont des dépôts partout (...) Nous à S., on peut pas faire ça, S., elle à Tours, on n'a qu'à Tours. Donc déjà, ils sont plus forts là-dessus" (Sébastien); "une personne qui a 10-15 camions (...) il pourra pas faire un suivi (...) (groupes) ils ont des agences partout. Y a N. (...) y a My., y a D., y a Gd. donc les relais, pour ces boites là, c'est pas compliqué" (Henri).

Cette implantation très importante, les conducteurs de PME l'opposent à la localisation de leur entreprise. Les relais et les lignes régulières sont plus facilement applicables pour des entreprises qui, dans chaque département ou région, disposent de plates-formes ou d'agences permettant la réalisation des échanges, même si tous les relais ne s'effectuent pas via les agences d'un même groupe⁶⁴. S'ajoute à cela l'attitude des chargeurs qui entretiennent un climat concurrentiel entre transporteurs. Les PME ont parfois du mal à s'aligner sur les prix plus attractifs pratiqués par les grands groupes. Une injustice que dénoncent les chauffeurs :

"Les gros groupes, c'est la zizanie du boulot (...) c'est des prix défiant toute concurrence" (Thierry); "Une boite comme chez nous, il ne peut pas faire comme N.. N., ils ont cassé le boulot avec les prix qu'ils pratiquent" (Jacky); "Tout le monde se casse la gueule à cause de lui (..) il est compétitif, il casse tous les marchés, il casse les prix" (Guillaume)

L'autre aspect "injuste" abordé par certains conducteurs concerne l'achat de matériel. Pierre expose bien les difficultés auxquelles sont confrontées les PME. La taille de

⁶⁴Nous avons expliqué précédemment que certains relais avaient lieu à des endroits stratégiques, les conducteurs sont alors embauchés sur les lieux des échanges de véhicules ou résident à l'hôtel.

l'entreprise, l'importance de la flotte offrent des opportunités diverses pour acquérir du matériel neuf :

"(N.) Il téléphone à Renault et il dit "moi il me faut 10 000 tracteurs, je vous les achète à 25 millions !!!" Moi mon patron, il va leur dire "moi il me faut deux tracteurs...", bah l'autre il va lui dire "c'est 40 briques le tracteur!" (...) ça fait le double de remboursement par mois. Donc pour faire le même boulot, il faut déjà que vous demandiez plus cher, vous pouvez pas vous permettre de travailler au même prix" (Pierre).

Tous ces témoignages renforcent les conducteurs de PME dans leurs certitudes de ne plus pouvoir faire face à l'hégémonie des groupes. Conscients de l'évolution du TRM, ils ne pensent pas leurs entreprises capables d'inverser une situation toujours plus inégale. Ils ne privent pas cependant d'égrotter leurs collègues qui travaillent dans ces entreprises, "cautionnent" cette organisation. La frontière professionnelle que nous observons fait apparaître d'un côté des conducteurs "victimes" de leur appartenance, de l'autre des conducteurs qui se réfèrent à une organisation du transport où des dizaines de milliers d'entreprises cohabitaient et aimaient leur profession de transporteur. En revanche, ce qui motive les grands groupes, c'est la rentabilité maximale et la maîtrise du secteur transport :

"ils tuent le transport (...) ils pensent investissement (...) bourse, rentabilité mais ils s'en fichent du transport" (David); "c'est vraiment le fric, c'est des hommes d'affaires et quand ils rachètent une boutique, ils attendent qu'elle crève pour racheter des miettes." (Jean-Marie); "c'est des boîtes de merde. Y a pas du tout le respect des lois du transport, de la profession..." (Christophe).

Nous avons croisé ce discours peu élogieux dressé par les conducteurs des petites et moyennes entreprises avec celui des conducteurs des grands groupes. Cet exercice semblait d'autant plus intéressant que les principales critiques des conducteurs de PME étaient formulées à l'encontre des responsables de groupes plus que des conducteurs. Ces derniers étaient plutôt perçus comme les victimes d'un système leur échappant. Le discours des conducteurs de grands groupes est tout autre puisqu'ils ne sentent pas des pions. Ils ne perçoivent ni concurrence déloyale ni volonté de faire disparaître les autres transporteurs et admettent juste que leurs entreprises, de par leur taille et leur organisation, bénéficient de facilités que ne possèdent pas les PME.

2 - une organisation d'entreprise qui permet d'être plus compétitif...

Face aux attaques subies par leurs entreprises, les conducteurs des groupes mettent en avant les avantages dont disposent leurs responsables. S'ils comprennent les critiques dont elles sont l'objet, ils n'acceptent pas qu'elles soient rendues coupables du climat très concurrentiel qui règne dans le transport. Les chauffeurs tentent de justifier la place plus grande prise dans le secteur du TRM par les grands groupes. Les changements organisationnels (relais, lignes régulières), qu'ils pratiquent plus régulièrement que les autres entreprises, ne visent ni à nuire ni à éliminer progressivement les PME mais sont une réponse aux exigences des clients. Ainsi ils condamnent l'idée reçue selon laquelle les grands groupes "cassent le métier" et tentent de trouver une explication à leur force :

"Je crois pas que les grosses entreprises cassent plus le métier. (...) une grande entreprise, elle va prendre plus de quantité à transporter donc le prix sera plus bas. (...) tu prends trois paquets de pâtes, tu payes moins cher que si t'en prends qu'un..." (Tristan) "Ils ne cassent pas, ils peuvent imposer leurs lois parce qu'ils ont la taille pour le faire" (Jo); "(N.) il a une flotte tellement importante qu'il peut afficher les prix et emporter les marchés mais il le fait pas dans le but de dire "on écrase les petits.." (Daniel).

D'autres conducteurs de grands groupes adoptent une position plus virulente et renvoient les PME à leur responsabilité. Les moyens mis en œuvre par les grandes entreprises visent à maintenir un certain niveau de compétitivité et à obtenir les faveurs des chargeurs. Ils condamnent les critiques venant de PME qui, à la fin des années 80 (1987), avaient demandé la suppression de la tarification routière obligatoire (TRO)⁶⁵ pour des raisons similaires. Chaque entreprise met en œuvre les moyens dont elle dispose pour développer et maintenir son activité. Les relais et l'ensemble des changements organisationnels obéissent à cette logique. Une logique que les conducteurs des grands groupes ne condamnent pas, bien au contraire... :

"c'est elles qui font marcher le transport, l'économie... (...) les grosses boîtes peuvent faire des prix parce qu'elles sont plus solides (...) c'est logique. Y a pas de mal à ça." (Yvon); "Ces petites boîtes là, de toute façon, elles ne peuvent pas être compétitives (...) N., il a les moyens d'être compétitif, il peut se permettre des choses, de faire des prix que ne pourra pas faire un petit" (Yves); "(grands groupes) ils veulent rentabiliser le matériel et ils ont la chance

⁶⁵Jusqu'en 1987, les transporteurs respectaient une tarification routière obligatoire (TRO) en dessous de laquelle ils ne descendaient pas (Tours-Marseille : 1 000 francs). Ce prix devait dissuader certaines entreprises de proposer des prix défiant toute concurrence et permettait de dégager un bénéfice substantiel ou tout au moins de rentabiliser le coût du transport. La suppression de la TRO, voulue par les PME, correspond à la libéralisation des tarifs, c'est-à-dire à une totale liberté de négociation entre chargeurs et transporteurs.

de pouvoir le faire parce qu'ils ont des dépôts partout, c'est facile à organiser. C'est pour ça qu'ils sont beaucoup moins chers, ils sont beaucoup plus compétitifs" (Daniel).

Ces témoignages illustrent bien le climat de tensions et d'opposition existant, par conducteurs interposés, entre PME et grands groupes. Les chauffeurs des PME se réfèrent à une organisation du TRM "traditionnelle", encore fortement présente dans les esprits, pour dénoncer les moyens utilisés par les grands groupes. De leur côté, les conducteurs des groupes décrivent un secteur devenu concurrentiel, exigeant (qualité, délais) qui obligent leurs responsables à réorganiser leurs différentes activités. Ils ne souhaitent donc pas cristalliser toutes les tensions et rappellent au passage qu'ils n'ont jamais été concertés pour la mise en place des changements organisationnels. En tant que conducteurs, nous l'avons vu dans la partie consacrée à la réorganisation des flux de marchandises, ils voient même de nombreux désavantages à l'organisation qui progressivement se généralise dans le TRM. Dans le même temps, ils se disent convaincus que du point de vue de leurs entreprises, les retombées seront de plus en plus positives, qu'à terme elles maîtriseront le marché du travail. Par extension, ils estiment qu'eux aussi en tireront profit.

Ce sont bien deux interprétations du transport et de ses évolutions qui se confrontent ici. A un certain niveau, le désaccord que nous pointons a des conséquences sur les rapports de sociabilité entre conducteurs de PME et de groupes. S'ils ne sont pas systématiquement conflictuels, ils semblent fortement affectés par les changements organisationnels. Les recompositions que nous saisissons au sein du groupe professionnel et dans les processus de sociabilité tiennent compte de l'attachement à un fonctionnement d'entreprise spécifique.

c - avenir et projet d'entreprises : des rapports professionnels affectés par les changements

Jusqu'à maintenant, nous nous sommes intéressés aux représentations des changements organisationnels. Les conducteurs dénoncent ou adhèrent mais dans tous les cas livrent un discours sur leur travail et les répercussions subies, depuis la généralisation du flux tendu jusqu'à la mise en place des lignes régulières ou les systèmes relais. Les relations entre collègues de travail sont elles aussi affectées par les restructurations du secteur transport. Les

responsabilités attribuées d'emblée aux chargeurs qui entretiennent un climat concurrentiel, aux entreprises, les grandes principalement, qui profitent de cette situation pour annihiler toute concurrence ne doivent pas dissimuler les tensions perceptibles entre conducteurs. En portant notre regard sur le groupe professionnel des chauffeurs routiers, nous observons des pratiques et des ajustements visant à marquer sa différence et son désaccord.

1 - une appartenance que l'on subit indirectement

Lorsque les conducteurs des PME nous livrent leur vision du transport routier de marchandises des années futures, tous redoutent l'appropriation du secteur par quelques groupes uniquement, les PME se retrouvant alors dans une situation de dépendance (soustraitance). Les changements organisationnels sont à leurs yeux plus facilement applicables par les grandes entreprises. Si sur certains créneaux et auprès de clients restés "fidèles", leurs entreprises parviennent à travailler correctement, ils craignent que sur le long terme, le TRM soit contrôlé par quelques groupes qui imposeront leurs lois et leurs méthodes de travail :

"dans quelques années, il n'y aura plus que 2-3 gros transporteurs (...) Y aura 3 ou 4 grosses cavaleries" (Christophe); "En France à mon avis, il y aura 3-4 groupes maximum (...) les petits se feront bouffer (...) disparaîtront ou devront se mettre à la botte des gros..." (Pierre); "C. dans dix ans, ça fera belle lurette que ça n'existera plus (...) y aura plus de petits transporteurs mais les gros groupes (...) ça sera N., Gd. et toute la clique" (Bernard).

Loin d'être fatalistes, les conducteurs de PME manifestent surtout un agacement lié à cette impossibilité de rivaliser avec les grandes entreprises. Leur rancœur est d'autant plus grande qu'ils voient dans les responsables de grandes entreprises avant tout des gestionnaires, des "business men" qui affichent un véritable mépris pour le métier de conducteur :

"(avenir) y aura quatre grosses firmes (...) on aura des gens comme N., Gd., D. (...) Là ce sera des chefs d'entreprises, des gestionnaires qui voudront que le pognon rentre. Eux, ils voudront pas savoir si t'en as chié ou pas chié, c'est pas leur problème" (Gérard).

Même si leurs discours contiennent de sévères critiques à l'égard des patrons de groupes, les chauffeurs de PME sont conscients qu'une telle attitude n'a aucun impact sur les décisions prises au sein de ces entreprises. Les conducteurs des groupes deviennent alors leur principale "cible", pas tant pour ce qu'ils sont que pour ce qu'ils représentent et symbolisent :

"C'est pas la même mentalité (...) Eux voient le métier d'une manière et nous d'une autre (...) Eux c'est vraiment chacun pour sa peau." (David); "ils ont choisi de travailler dans

ces boutiques là, ils ont l'esprit de leurs entreprises (...) la mentalité au niveau du boulot" (Jean-Marie).

Plus nombreuses sont les citations dénonçant le choix fait par les conducteurs de groupes de travailler pour des patrons qui bafouent les lois du secteur (concurrence, compétitivité), qui ne cherchent pas uniquement à faire des profits mais qui mettent tout en œuvre pour que leurs concurrents n'en fassent plus. Ici, les conducteurs semblent "payer" une appartenance plus qu'une mauvaise action personnelle :

"c'est pas après les chauffeurs qu'on en a... (...) Le problème, c'est qu'ils bossent dans des boîtes que les autres chauffeurs n'aiment pas donc automatiquement, c'est eux qui trinquent. (...) c'est eux qu'on voit (...) c'est eux qui prennent toutes les critiques." (Pierre); "Ce qu'il y a, c'est qu'ils roulent pour pas grand-chose et ça, t'as des mecs ça les énerve. (...) ces boîtes là, elles écrasent toutes les maisons de transport. Alors quand tu bosses dans une entreprise et que t'es bouffé par N. ou Gd., tu t'en prends aux chauffeurs." (Thierry).

David va plus loin dans ces affirmations et décrit une appropriation de l'espace qui prend en compte l'appartenance à telle ou telle entreprise. Dans les restaurants, les conducteurs se répartissent dans l'espace en fonction des affinités ou des tensions entre entreprises :

"y en a un qui rentre "ah bah tiens voilà un rouge, voilà un N. (...) Tiens voilà un S." (...) chacun fait son clan. Nous, on mange entre nous, eux ils mangent entre eux (...) Y a rien vraiment contre le chauffeur en tant qu'homme si tu veux, mais c'est l'esprit du groupe (...) beaucoup ont du mal à accepter leur attitude dans le transport (...) (chauffeur) c'est lui qui paie d'une certaine manière" (David).

Nous devons apporter quelques informations relatives aux propos de David. Nous avons mangé à de nombreuses reprises dans des restaurants routiers fréquentés aussi bien par des conducteurs de PME que de groupes. Nous n'avons jamais repéré de stratégies pour éviter d'être à la table de tels ou tels chauffeurs, jamais assisté à des querelles ni mêmes des discussions orageuses renvoyant à des appartenances d'entreprises. Nous acceptons volontiers l'idée que notre œil n'est pas suffisamment aiguïlé pour saisir ces tensions et ces répartitions dans l'espace. Mais nous pensons plus raisonnablement qu'elles sont extrêmement rares et qu'elles ne s'expriment pas de cette manière et dans ces lieux.. Que des propos soient tenus par les uns et les autres, nous en témoignons depuis de nombreuses pages maintenant. Pour autant, nous ne négligeons pas la signification d'un tel discours. En s'en prenant aux conducteurs des

grandes entreprises, ils les désignent comme responsables de la dégradation du métier de routier. Ils indiquent également qu'ils tenteront de s'opposer, de retarder la généralisation des changements organisationnels et ne se laisseront pas enfermer dans un rôle d'exécutant. Nous allons voir que les chauffeurs des groupes ne répondent pas directement à ces accusations mais argumentent sur le métier à venir, plus favorable pour eux que pour leurs collègues.

2 - face aux critiques, rester indifférent et argumenter sur l'avenir

Les conducteurs des grands groupes ne souhaitent pas livrer un jugement critique sur les collègues de PME, d'autant qu'ils comprennent les reproches qui leur sont adressés et mesurent les difficultés que peuvent avoir certaines entreprises pour organiser des relais ou des lignes ou encore proposer des prix aussi attractifs que les leurs. Ce n'est d'ailleurs pas sur le registre du "règlement de comptes" qu'ils construisent leur argumentation. Lorsqu'ils évoquent les changements organisationnels et tout ce qu'ils impliquent en restructuration d'entreprises, ils insistent principalement sur l'avenir du TRM et sur la nécessité de constituer de grandes entreprises capables de répondre aux exigences de chargeurs et à la concurrence européenne. Ils ne souhaitent pas engager un débat sur les responsabilités de telle ou telle catégorie d'entreprises mais pointent des réalités économiques. Le TRM d'aujourd'hui nécessite des moyens humains et structurels importants que possèdent totalement ou en partie les grands groupes. Ils pensent d'ailleurs que le mouvement enclenché depuis quelques années va se poursuivre et que seuls les plus "gros" parviendront à s'en sortir. Eux seuls pourront alors sauvegarder le "pavillon français" :

" y a que des boites comme N. en fin de compte qui pourront résister aux entreprises étrangères (...) y a que 2-3 entreprises comme N. qui peuvent sauver le pavillon français si je puis dire, c'est pas le petit transporteur avec 10 ou même 20-30 camions qui va pouvoir" (Christian); "si y a de la concurrence, c'est pas les petites entreprises qui peuvent lutter. C'est les grandes... (...) Des entreprises comme ça, elles peuvent tenir tête aux Allemands, aux Belges ou aux Espagnols" (Tristan).

A l'instar de ce qu'ils affirmaient sur les modalités de transmission des savoirs professionnels (formation et recrutement), les conducteurs des grands groupes constatent que leurs entreprises maîtriseront de plus en plus le marché du travail et son organisation. Les changements organisationnels sont perçus comme des réponses, certes contraignantes pour les chauffeurs, qui permettent aux entreprises françaises de rester présentes et compétitives dans l'Europe des transports. Les conducteurs de grands groupes valorisent alors l'appartenance à ces grandes entreprises. Dès lors, il ne leur semble pas nécessaire de répondre en des termes

virulents aux attaques dont ils sont l'objet. L'analyse qu'ils font de l'organisation des transports leur paraissant fondée, ils souhaitent juste continuer à participer, s'associer encore plus à ce qui se met en place. Pourtant quand les reproches se font plus pressants, plus blessants, ils répondent à leurs détracteurs. Leurs répliques oscillent entre indifférence, compréhension et rétablissement de la vérité :

"(critiques) sur la route, c'est fréquent (...) moi ça me fait ni chaud ni froid, je m'en branle... C'est des conneries (...) on entend à longueur de temps les polémiques "N., c'est de la merde (...)" (...) Y en a qui répondent mais moi je m'en fous... Je comprends les mecs qui bossent dans des petites boîtes, ils sont un peu..." (Yves); "(chauffeur détracteur) je lui dis "tes conneries sur les salaires, les conditions de travail, t'arrêtes ça parce que je suis chez N. donc je sais comment ça se passe..." (...) quand on nous dit que c'est nous qui avons une image de casseurs (...) je réponds (...) nous les chauffeurs, on est en première ligne quand y a des critiques" (Olivier).

Les répliques faites par certains témoignent de leur certitude de travailler dans les entreprises qui sauront le mieux s'adapter au contexte économique. Mieux préparées, novatrices dans les secteurs de formation, pour la mise en place des changements organisationnels, elles augmenteront encore en taille et en effectif. Il n'est pas exclu alors que certains détracteurs au chômage viennent se présenter pour obtenir un poste de chauffeur routier... :

"je rigole bien, tu les entends "N. (...) il tue le transport, il paie pas ses chauffeurs...". Et puis ces chauffeurs là, quand ils sont au chômage (...) c'est les premiers à venir pleurer à la porte de chez N." (Frédéric); "tu entends au restaurant "N., il attend que les boîtes crèvent pour les racheter..." (...) c'est de la jalousie, c'est des mecs, je leur dis "tu sais pas ce que l'avenir te réserve... Ca se trouve dans un an, tu seras chez N." (Jean-Pierre).

Les conducteurs des grands groupes ne nous semblent pas abuser de ces arguments. Face aux contestations nombreuses dont ils sont l'objet de la part de leurs collègues des PME, ils se sentent plus légitimes à estoquer sur l'avenir du TRM et la généralisation des changements organisationnels, relais et lignes régulières en tête. Ils ne nient pas que le contexte actuel soit plus défavorable aux PME puisque la réorganisation nécessite des moyens humains et logistiques qu'elles ne possèdent pas ou dans une proportion moindre que les grands groupes. Ils reconnaissent qu'en tant que conducteur routier, les transformations du

métier sont importantes et ne permettent plus de revendiquer la maîtrise du travail. Nous l'avons vu, comme leurs collègues de PME, ils parlent d'une évolution irréversible voire d'une dégradation du métier. Mais quand ils cristallisent les tensions, ils réagissent en tant que salariés d'entreprises qui admettent les choix de leurs responsables.

Dans ce chapitre, nous avons montré qu'à un premier niveau d'observation et d'analyse, nous recueillons le discours d'un groupe professionnel homogène qui dénonce les conséquences néfastes des changements sur la maîtrise du métier. En déplaçant notre regard, et en tentant de comprendre comment les entreprises, en fonction de leur taille, vivent et perçoivent la réorganisation de leurs activités, nous mettons à jour des situations de conflits. D'un côté, des conducteurs de PME qui dénoncent les stratégies des grands groupes et l'attitude "conciliante" de leurs collègues qui y travaillent. De l'autre, des conducteurs de grands groupes qui argumentent sur la nécessité de s'adapter à la concurrence et aux exigences des chargeurs et qui valorisent leur appartenance à des entreprises compétitives. Nous pourrions conclure sur cette seule opposition. En réalité, nous commençons à recueillir quelques informations tendant à confirmer que la perception et l'acceptation des changements tels que les relais, les doubles ou encore les lignes régulières sont, dans certains cas, liées à l'existence hors-travail. Nous développerons en détail ces points dans le chapitre consacré à la relation entre vie-espace de travail et vie-espace hors-travail. Il nous semblait utiliser d'attirer l'attention du lecteur dès maintenant.

Si la recherche d'une rentabilité toujours plus importante s'est traduite par des aménagements structurels, ses conséquences sont visibles à un autre niveau, celui des transformations techniques et des outils de communication. L'acheminement des flux de marchandises dans des délais toujours plus courts, une gestion imposée par les chargeurs, amène les entreprises de transport à s'équiper d'outils de communication et informatiques de plus en plus perfectionnés. La rentabilité économique et les améliorations technologiques redéfinissent de façon importante le rôle du conducteur de poids lourds et bouleversent son rapport au temps et à l'espace. L'incompatibilité entre tracabilité, suivi de la marchandise en "temps réel" et figure du grand routier conduise les conducteurs à affirmer qu'un certain métier de routier a vécu.

Savoirs théoriques et savoirs sociaux :
des formations pour entrer et se maintenir dans le métier

Prendre en compte le thème de la formation au métier de conducteur routier a pour nous été une nécessité. Nécessité conjoncturelle puisque ces dernières années, plusieurs changements sont intervenus dans le domaine de la formation. Ces changements résultent principalement des obligations de formations initiale et continue mises en place suite à l'accord social (Contrat de progrès) du 20 janvier 1995 et d'une volonté commune des professionnels du secteur, des partenaires sociaux et des pouvoirs publics de revaloriser la profession. Avant cette période, la détention d'un permis poids lourds "suffisait" pour être embauché par une entreprise de transport. Aujourd'hui, les formations mises en place s'organisent de la façon suivante. Une formation initiale minimum de quatre semaines (156 heures) (FIMO) pour les nouveaux chauffeurs et une formation continue obligatoire de sécurité de 24 heures (FCOS).

Nécessité sociologique puisque la formation permet d'appréhender les appartenances identitaires et les rapports hiérarchiques au sein d'un collectif de travail. Le métier de conducteur routier a longtemps paru peu perméable au recours à la formation (apprentissage, scolarité). Au-delà de l'acquisition de savoirs théoriques, techniques et professionnels, nous saisissons les processus d'intégration et d'adhésion au métier. Nous verrons en particulier le rôle de la formation dans la transmission et la maîtrise des savoirs sociaux, dans la socialisation et l'intégration au groupe professionnel des nouveaux venus dans le métier.

Jusqu'à maintenant, les points de désaccord que nous avons évoqués mettent à jour des oppositions entre jeunes et anciens reposant sur les représentations spécifiques des bases du métier. Les processus de formation font également apparaître des tensions entre ces deux "générations" de chauffeurs. Pour les anciens, les bases qui font le bon professionnel ne sont pas acquises par les jeunes car ils ne sont plus "pris en charge", formés par leurs aînés. Les confrontations entre jeunes et anciens reposent, à certains moments, sur une opposition entre formation théorique et métier appris "sur le tas". Mais nous ne nous limiterons pas à cet aspect de la formation centré uniquement sur l'entrée et l'acquisition du métier. Nous verrons que le déplacement du regard, la prise en compte de nouveaux thèmes font apparaître des oppositions sur le thème de la formation tenant compte de la catégorie d'entreprises (PME ou grands groupes). Le fait d'être jeune ou anciens n'entre alors plus en compte prioritairement.

A - Transmettre le métier, transmettre l'esprit routier

Lors de précédents travaux³⁵, nous avons montré que le secteur du TRM entrait dans une phase de recomposition liée à un ensemble de changements techniques, économiques ou encore politiques. Les recherches entreprises, poursuivies pour notre doctorat montrent que les modalités de transmission des savoirs professionnels étaient également affectées, bousculées par les transformations en cours. Comme nous allons le voir immédiatement, la position des anciens est très claire lorsqu'il s'agit d'acquérir le métier. La formation qu'ils reconnaissent s'effectue sur le tas, au contact des anciens.

a - se former sur le tas : entre débrouillardise et intelligence de la situation

Dés lors que nous évoquons le thème de la formation, les discours que nous recueillons auprès des anciens évoquent une acquisition du métier qui ne peut se faire que "sur le tas". Pour ces chauffeurs, le métier ne peut se transmettre, notamment par les écoles ou centres de formation mais doit s'acquérir sur la route, "avec un volant dans les mains". Ils rejettent systématiquement l'intelligence discursive qui s'immisce peu à peu dans leur métier, par l'intermédiaire des écoles de formation et les nouvelles technologies et ne valorisent que l'intelligence pratique, celle du terrain. Les propos figurant ici émanent d'anciens qui ont été formé par leurs aînés et qui souhaiteraient pouvoir jouer ce rôle à leur tour. L'opposition existant entre acquisition du métier sur le tas et école de formation y est très claire:

"ceux qui viennent se présenter (...)ont des bagages incroyables mais ils n'ont pas de formation. Ca s'apprend sur le tas le métier" (Bernard); "c'est sur la route qu'on apprend. On est pas chauffeur routier quand on sort de l'école. On peut rouler pendant 20 ans, on apprend tous les jours" (Jacky); "Les jeunes aujourd'hui ne sont pas préparés à prendre le volant (...) ils ne savent pas conduire (...) à l'école, qu'est-ce qu'ils apprennent ? Rien, c'est sur le lieu de travail, sur la route qu'il faut apprendre" (Christophe).

Certains anciens semblent presque fiers de ne pas avoir connu une autre formation que celle reçue sur le tas. Là où d'autres catégories de salariés mettent en avant la formation suivie et les diplômes reçus, les anciens se présentent comme des individus ignorant tout ou presque de la route, du métier avant de se retrouver en situation, derrière un volant. En exposant leur

³⁵Se référer à la note de bas de page n°1, page 1.

entrée dans le métier, conforme aux modalités "traditionnelles" d'acquisition du métier, ils nous signifient leur appartenance au groupe professionnel :

"J'ai vraiment appris sur le tas, pas de CAP de routier, rien du tout" (Yves); "je n'y connaissais rien, j'ai été formé sur le tas" (Jean-Pierre); "La meilleure école, c'est sur le tas de toute façon" (Henri); "je me suis formé comme ça directement sur le tas." (Jo); "moi j'ai rien du tout, pas de diplôme, rien du tout, j'ai démarré sur le tas" (Christian).

Aux yeux des anciens, la formation s'acquiert par l'observation. Le sens de l'orientation, l'œil, la faculté à s'approprier les savoir-faire des autres conducteurs s'apparentent à un processus long et lent. Bruno exprime l'importance de l'observation, de l'œil pour faire le bon choix, prendre la bonne route. L'image de la route que certains apprennent et parviennent à lire lui permet de se situer en tant qu'anciens ayant acquis le métier sur le tas :

"quand je roule, je regarde autour, je fais attention à tout. Si y a un nid de poules au milieu de la route, je vais pas passer dedans (...) Si y a une saignée là, je vais la prendre d'une façon (...) La route, c'est comme un livre, si tu sais pas la lire, si tu t'en fous, si tu veux pas apprendre ta leçon, tu vas rien faire (...) Bon tous les jeunes qui sortent de l'école, ils savent pas lire la route (...) car l'école ne peut former à notre métier" (Bruno).

Cette incapacité à lire la route, les conducteurs l'évoquent tous lorsqu'ils parlent des jeunes sortis de centres de formation. Dans leur esprit, l'intelligence pratique ne signifie pas uniquement observer et reproduire les gestes mais s'apparente à une appropriation du savoir des autres conducteurs. La débrouillardise et l'acquisition de l'intelligence professionnelle consistent d'abord à observer puis s'approprier l'expérience des aînés. Pour décrire une telle attitude, R. Cornu utilise la notion de métis professionnelle :

"Plus qu'un savoir-faire, la métis professionnelle est un savoir y faire ou un savoir s'y prendre, en un mot la "démerde". C'est une ruse, une façon de contourner ou d'utiliser à son profit les effets de la subordination, de la neutraliser voire même de la détruire. (...) Elle est à la fois l'intelligence de l'expérience et l'intelligence de l'immédiateté.³⁶" :

L'analyse proposée par Cornu correspond à ce que nous observons dans le métier de conducteur. L'expérience professionnelle, la maîtrise du métier ne se transmettent pas mais s'acquièrent. Les comportements et l'expérience des anciens, des aînés sont autant d'attitudes

³⁶Cornu R., 1988, "La Métis professionnelle", in Baudelot C. & Cornu R. (Dir) *Formes de socialisation de la jeunesse populaire et Métis professionnelle*, LERSCO-Université de Nantes.

qui permettent au conducteur en processus d'initiation, de se former au métier. Acquérir le métier sur le tas, en observant, "pillant" le savoir des anciens constitue le bon routier. Les thèmes évoqués par les anciens et qui permettent de témoigner de cette capacité à se sortir seul de situations difficiles sont nombreux. Etre capable de choisir le bon itinéraire, de se rapprocher des meilleurs informateurs en cas de panne ou pour un itinéraire témoignent de compétences déjà présentes :

"Nous, on te donnait un camion et on te disait "tu vas là, à tel endroit" (...) tu te démerdais (...) tu fais tes preuves ou tu les fais pas (...) c'est pas plus mal parce que t'apprends sur le tas en fait" (Gérard).

Cette réflexion manifeste bien les enjeux d'une telle formation sur le tas. La capacité à faire ou ne pas faire ses preuves permet aux conducteurs en apprentissage de s'identifier, de se sentir membre du groupe professionnel. Celui qui sait choisir le bon itinéraire, qui recourt à la débrouille adopte un comportement conforme aux codes de conduite, fondements du métier. La logique est la même lorsque les routiers évoquent la panne. La panne a toujours constitué un moment important dans la formation des chauffeurs puisqu'elle permet d'acquérir les savoir-faire techniques d'un métier où la mécanique est omniprésente. Nous retrouvons dans les citations une opposition entre le professionnel formé sur le tas et celui formé "autrement". Le premier évalue la situation et prend la bonne décision, le second qui ne possède pas ces savoirs techniques opte pour une solution de facilité inappropriée pour acquérir le métier :

"si on avait un problème, fallait qu'on se débrouille sur le tas quand même. (...) on avait pas le service Renault qui assurait le dépannage (...) des fois une panne ça tient à rien, on peut se débrouiller seul. Eux (jeunes), on leur dit presque de pas soulever la cabine et d'appeler l'assistance" (Christian); "y a quelque chose qui ne va pas sur le camion, bon on démonte, on attend pas qu'il y ait un mécano (...) on se pose pas la question (...) les jeunes maintenant, ils éclatent une roue, premier réflexe, on téléphone" (Pierre); "Une panne sur la route, on se débrouillait tout seul (...) L'autre jour, un jeune de chez nous qui tombe en panne, il était incapable de dire ce qu'il avait et il a appelé le dépanneur au lieu d'essayer de se dépanner par lui-même (...) tout ça pour une Durit percée. C'était rien, il suffisait de prendre un couteau et de couper un petit bout de la Durit et de la remboîter." (Bernard).

La débrouillardise en cas de panne et pour choisir le bon itinéraire permet aux anciens de légitimer avec force la valeur de leur formation. S'ils possèdent ces compétences, c'est à leur yeux parce qu'ils ont appris, acquis en observant, en s'appropriant le savoir, l'expérience

de ceux qui les précédaient. Leurs critiques se portent alors sur la formation reçue par les jeunes, une formation qu'ils jugent inadaptée et qui contrevient aux principes d'intégration des nouveaux venus au groupe professionnel. La position des jeunes, ayant ou non reçus cette formation, diffère de celle de leurs aînés. S'ils n'apparaissent pas en opposition avec les anciens, ils se disent moins hostiles à autres formations que celle acquise sur la route.

b - l'école : formalisation des savoirs, complémentarité utile entre théorie et pratique

Les citations émanant d'anciens font apparaître un décalage entre ce qu'ils considèrent eux comme la meilleure manière d'acquérir le métier et ce qu'ils observent chez les jeunes. L'espace de la route, la formation sur le tas comportent de nombreux avantages notamment celui de préparer véritablement aux bases du métier. Le passage d'un métier "pratique" à un métier plus "théorique" est particulièrement difficile à accepter pour la génération des anciens, situés entre les très anciens et les jeunes, qui demeure attachée aux modes de transmission du métier conformes à ceux qu'ils ont connu à leur entrée dans le métier. Les jeunes n'adoptent pas à leur égard la même attitude et souhaitent que leur formation tiennent compte des évolutions du métiers et des nouvelles exigences faites au transport routier de marchandises.

1 - un éloignement des bases préjudiciable pour le métier tout entier

Les savoir-faire au niveau conduite, mécanique et du chargement du véhicule sont fréquemment évoqués pour décrire le bon professionnel. En les mentionnant, les anciens rappellent que la formation qu'ils ont reçue est plus appropriée car adaptée au métier de chaque jour, que les formations "théoriques" ne préparent pas aux réalités du métier. Plus encore, elles bafouent les valeurs qui ont fondé le groupe professionnel.

Lorsque les anciens s'expriment sur l'inefficacité des centres de formation, ils attirent notre attention sur le décalage qui existe entre les aspects du métier enseignés "théoriquement" et le travail au quotidien du chauffeur routier. L'institution scolaire apparaît comme un espace inapproprié pour former au métier puisque par définition, le métier ne se transmet pas mais s'acquiert progressivement, expérience après expérience. Certains chauffeurs affichent un réel scepticisme quant à l'intérêt de ces centres de formation :

"ils arrivent des écoles, c'est pas pour dire mais ils ne connaissent pas grand-chose. C'est vraiment le minimum (...) c'est pas comme le boulot de chaque jour" (Jacky); "par rapport à ce qu'on leur apprend à l'école et puis ce qu'ils voient, y a une sacrée marge (...) c'est le décalage qu'il y a toujours entre l'école, la formation et le métier au jour le jour." (Pierre); "ils apprennent par l'école maintenant et de l'école à la réalité et ben, c'est deux

mondes (...) c'est presque complètement différent" (Henri); "l'inconvénient des écoles, ils détournent les jeunes de ce qu'on appelle nous les bases de notre métier" (Bernard).

Les jeunes qui reçoivent une autre formation sont-ils ou se détournent-ils des bases du métier ? Pour répondre à cette affirmation, il nous faut revenir sur ces bases fondamentales : maîtriser la conduite, savoir organiser le chargement de sa semi et posséder des connaissances en mécanique. La conduite est par obligation un temps fort du métier de conducteur routier. L'intelligence pratique consiste à observer les autres chauffeurs en action, de repérer la bonne conduite pour se l'approprier mais aussi la mauvaise pour éviter de reproduire des gestes dangereux ou irrespectueux pour l'ensemble des usagers du réseau routier. Les anciens rappellent que l'on peut passer des heures au volant d'un poids lourd, pour s'adapter aux aléas climatiques, aux routes étroites, réagir à l'attitude inattendue d'un autre usager, il faut se former que sur le terrain :

"comment peut réagir un camion. Nous les anciens, on le sait un petit peu à force, par expérience mais un jeune non. On leur montre pas trop la conduite sur neige, tout ça..." (Yves); "Les jeunes qui sortent de l'école, ils sont pas conducteurs (...) Y a plus une vraie formation à la conduite" (Jean-Marie); "c'est pas à reculer entre les quilles là, c'est pas là qu'ils apprennent à conduire. Non c'est de prendre le camion (...) Les jeunes, il faut les faire rouler beaucoup, c'est la route, la route" (Gérard).

Les savoir-faire nécessaires pour bien charger son véhicule sont également évoqués. Les conducteurs insistent sur les risques d'accidents liés à un chargement mal arrimé ou mal équilibré. Lors de nos voyages en camion, le conducteur que nous accompagnions attirait régulièrement notre attention sur des ensembles dont le chargement était mal arrimé. La nécessité de bien préparer son chargement avant de prendre la route prend alors toute sa signification. L'aspect sécuritaire prime alors dans leur propos. Pour les anciens, la formation reçue dans les écoles ne permet pas d'acquérir les savoir-faire nécessaire pour cette étape du métier fondamentale pour le bon déroulement du voyage :

"ils sortent de l'école, on les met dans le camion, ils n'ont pas la notion de ce qu'ils roulent. Quand ils roulent à l'école, ils roulent jamais en tonnage" (Bruno); "arrimer un chargement..., ils savent même pas comment on met une sangle" (Bernard); "ils ont un

camion comme à l'AFT³⁷, des camions qui sont déjà chargés. Donc ils apprennent pas à charger un camion ou à vider un camion (...) tout ce qui est chargement, ils sont pas suffisamment formés sur le terrain, à la route" (Henri).

Les bases en mécanique semblent tout autant faire défaut aux jeunes en général, à ceux issus des centres de formation en particulier. Les anciens attirent notre attention sur l'obligation dans ce métier de connaître le fonctionnement d'un moteur de camion, d'être capable de repérer et de remédier à une panne. Celle-ci "faisait partie" du quotidien des conducteurs. Se dépanner soi-même participait à l'apprentissage du métier. Confronté à un ennui mécanique, un chauffeur devait se réparer ou se faire aider d'un collègue. Dans les deux cas, il gérait et répondait à la situation sur le tas. Certains anciens nous ont expliqué qu'à leur début, lorsqu'ils voyaient un véhicule en panne, ils s'arrêtaient par solidarité mais plus encore pour observer les chauffeurs qui portaient secours afin d'apprendre ultérieurement à se dépanner seul. Le matériel étant de plus en plus sophistiqué et entretenu, les ennuis sont plus rares, les occasions d'observer les aînés en action tout autant. C'est ceci que vivent mal certains anciens (génération intermédiaire) qui ont observé leurs aînés à leurs débuts et qui sont peu voire plus du tout pris en exemple par leurs cadets. Faute de pannes, ce sont des moments de transmission du métier, des bases nécessaires pour se débrouiller sur la route qui disparaissent. Les anciens s'agacent alors de l'absence de connaissances au niveau mécanique de leurs jeunes collègues et pointent les limites des formations "théorique" et des méthodes d'apprentissage du métier :

"ils sont incapables de savoir comment on tire une cabine de camion et ils viennent de l'école (...) il faudrait qu'on leur apprenne un peu la mécanique (...) ils sont incapables de changer un filtre à huile ou à gasoil (...) (...) dire déjà d'où vient la panne" (Bernard); "maintenant les jeunes, ils sont plus du tout capables de se dépanner tout seul, ils sont incapables de savoir quelle panne ils ont." (Christian).

³⁷L'AFT est l'Association pour la Formation dans le Transport routier. Cette association, créée en 1957 par l'UFT (Union Fédérale des Transports), rassemble près de 1500 collaborateurs (fédérations, syndicats professionnels), est présente dans toutes les régions de France (plus de 400 formateurs, 70 centres de formation, 300 établissements d'enseignement privé ou public (AFT et IFTIM). L'AFT-IFTIM forme chaque année 105 000 personnes dont 20 000 jeunes de moins de 25 ans.

Il existe deux organismes principaux de formation. L'AFT dont nous venons de parler et Promotrans (Association pour la promotion sociale et la formation professionnelle dans les transports routiers). Ce dernier organisme est beaucoup plus modeste que l'AFT, environ 350 salariés, un peu moins de 200 formateurs et environ 10 000 stagiaires formés annuellement.

Parmi les autres organismes de formateurs moins importants et surtout très spécialisés, citons l'APTH (Association pour la Prévention dans le Transport des Hydrocarbures) qui s'adressent aux personnels chargés du transport de marchandises ou matières dangereuses.

Les écoles et les centres d'apprentissage apparaissent pour les anciens trop éloignés des réalités de la route. Les formations actuelles leur semblent trop axées sur les aspects théoriques du métier. Elles placent les jeunes en situation de danger puisqu'ils n'ont pas acquis les connaissances nécessaires pour lire une route, adapter leur conduite à une situation donnée ou plus simplement faire face à une panne. Les témoignages des anciens portent alors sur le décalage entre théorie et pratique, sur leur préférence pour une formation sur le tas :

"les écoles, oui c'est un peu trop théorique (...) il faut aussi une bonne formation comme on donne nous sur le terrain parce que l'AFT, c'est pas assez dans la pratique." (Janny); "y a beaucoup les langues, l'informatique (...) y a beaucoup les papiers" (Gérard); "ils apprennent beaucoup de législation (...) Tout ce qui est langues ou de l'informatique (...) il n'apprend jamais à un gars autre chose que de la théorie (...) Si vous n'avez pas fait des milliers de kilomètres vous au volant, vous ne savez pas. (...) ils sont mal formés" (Pierre).

Les aspects administratifs, législatifs ou encore juridiques du métier ne sont pas rejetés mais les anciens estiment exagéré de les présenter comme indispensables pour exercer le métier. De la même manière, posséder des compétences en informatique ou être polyglotte leur paraît d'un maigre recours face à une situation de danger :

"un mec qui sait parler 2-3 langues, qui connaît toute la législation (...) s'il sait pas conduire un camion, c'est pas un chauffeur (...) en montagne en plein hivers, connaître la législation ou l'anglais, ça t'aidera pas beaucoup..." (Jean-Marie); "Les écoles, ça forme pas un chauffeur. C'est sur la route que tu apprends le boulot, pas assis le cul sur une chaise. En plus à l'école, la conduite, ils en ont rien à foutre. Ils leur gonflent la tête avec l'informatique, les lois ou l'anglais. Mais l'anglais, ça t'apprend pas à conduire un bahut..." (Thierry).

Etre bi voire trilingue ne constitue pas l'essentiel pour se débrouiller dans un pays et acheminer la marchandise au bon endroit et dans de bonnes conditions. Tout au moins, ce ne sont pas les aspects du métier que les anciens ont appris à leurs débuts. Les véritables et nécessaires savoir-faire ne peuvent s'acquérir qu'en situation, en s'appropriant année après année, expérience après expérience les savoirs des plus anciens dans le métier. Et quand bien même ces différentes facettes du métier font l'objet d'un nombre d'heures d'enseignement important, elles ne peuvent être véritablement enseignées, transmises dans des écoles, espaces clos éloignés en tout point du monde de la route...

Nous allons voir, en nous intéressant cette fois aux discours produits par les jeunes sur le thème de la formation, que les anciens semblent presque les mal ou les non formés. Les jeunes sont favorables à un équilibre entre formation théorique et formation pratique. Cette formation "globale" les amène à se percevoir comme de vrais professionnels, mieux préparés à l'ensemble des aspects du métier.

2-une formation complète pour une meilleure maîtrise du métier

La définition que les jeunes donnent de la formation en général, celle qu'ils ont reçue en particulier, permet de comprendre les divergences existant entre anciens et jeunes conducteurs. Ils sont moins catégoriques et souhaitent multiplier les espaces de formation et d'apprentissage du métier. Ils ne remettent pas en cause l'utilité des savoirs acquis sur le terrain et les considèrent tout aussi utiles que ceux transmis dans les écoles. Mais contrairement à leurs aînés, le transport routier de marchandises leur paraît devenir plus complexe, une complexité nécessitant des connaissances dans les domaines législatif, réglementaire, linguistique et informatique. Ces connaissances ne peuvent s'acquérir que dans les centres de formation. Un constat qui les conduit à souhaiter un équilibre entre théorie et pratique :

"j'ai fait 3 ans à Poitiers, en AFT. (...) y a de la gestion, de la comptabilité (...) tout ce qui se fait au niveau des documents de transport et après de la conduite et de la mécanique (...) c'est obligatoire maintenant de passer par l'école pour moi mais t'apprends aussi après sur la route." (David); "t'as des gars encore aujourd'hui qui te disent que sur le tas, c'est la meilleure école, c'est la seule pour devenir un bon chauffeur (...) t'apprends sur le tas (...) Mais il faut une formation école pour tout ce qui est réglementation, législation, droits des chauffeurs parce que c'est de plus en plus compliqué." (Olivier).

La position qu'adoptent David et Olivier tient autant compte de l'enseignement qui leur a été délivré que des affirmations faites par des chauffeurs routiers formés sur le tas. Ils ne dénigrent pas les apports utiles, essentiels reçus sur la route, auprès des anciens. Cependant, ils souhaitent dire à ces aînés qu'ils n'ont pas perdu leur temps en école AFT et qu'ils ont appris certains niveaux du métier qu'un vrai professionnel ne peut aujourd'hui ignorer. Ils sont en cela rejoints par d'autres jeunes, comme Frédéric et Sébastien, qui ont pourtant acquis le métier sur le tas :

"passer mes permis comme je l'ai fait, ça vaut rien, on a aucune expérience. (...) pour avoir une bonne formation, je pense qu'il faudrait que le jeune soit en fait mi-temps partie

théorique, en école AFT et compagnie et une partie en entreprise avec des chauffeurs. (...) l'école en fait pour la théorie mais la partie conduite, la partie pure et simple du métier, c'est sur la route que tu l'apprends." (Frédéric); "faut un équilibre entre école pour tous les points de législation, de réglementation, les langues (...) tout ce qu'on appelle la théorie parce qu'aujourd'hui c'est obligatoire. Mais pour la conduite, les chargements, la pratique concrète, c'est sur le tas même si à l'école on peut déjà bien te débrouiller, c'est sur le tas." (Sébastien).

Les différents témoignages proposés ici nous obligent à réfléchir aux nouvelles formes de transmission des savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier. Pour les jeunes, plutôt qu'un passage brutal d'une méthode de formation (pratique, sur le "tas") à une autre (théorique, école de formation), il semble approprié d'associer ces deux méthodes pour former au mieux les conducteurs à venir. Ces jeunes veulent continuer à apprendre sur la route, conseillés par leurs aînés mais désirent tout autant que les exigences du métier soient prises en compte dans la formation qui leur est délivrée. Au même moment, les anciens rappellent que le vrai professionnel est celui qui s'est formé en observant et en s'appropriant l'expérience et le savoir des autres chauffeurs. Les jeunes entendent ce discours mais ajoutent qu'une telle formation permet d'acquérir partiellement le métier, l'école constituant le complément à cette formation pratique. Cette association est la condition sine qua non à la reconnaissance du métier. A ce titre, ceux qui ont suivi une formation complète se définissent comme de vrais professionnels. Pour la première fois, il leur semble que le métier de conducteur routier est un vrai métier puisque l'aboutissement d'une vraie formation :

"C'est un diplôme AFT que j'ai, c'est sérieux (...) faut avoir une notion par l'école, faut pas débarquer dans le métier comme avant en disant "bon j'ai mon permis, je prends le camion et je roule...", c'est plus possible" (Olivier); "pour faire ce métier là maintenant, on vous demande de plus en plus de diplômes. Avant on vous demandait votre permis et puis ça allait (...) On n'est pas des manœuvres, on est quand même formé..." (Serge); "Le mec à l'époque, il allait pas à l'école ou pas longtemps et on leur a rien appris. (...) nous maintenant, c'est un vrai métier, on reçoit une formation, c'est un métier." (David).

Les jeunes se disent ici sensibles et surtout concernés par les formations proposées aux futurs conducteurs. Ils ont le sentiment, par cette formation plus complète que celle reçue par leurs aînés, de participer à la revalorisation et à la reconnaissance du métier. Les lectures que nous avons faites et les entretiens réalisés auprès de jeunes conducteurs, d'organismes de formation confirment que les années à venir verront s'amplifier le travail de revalorisation du

métier grâce notamment à la prise en compte des savoir-faire existant et d'une formation adaptée aux changements en cours dans la profession et aux besoins des entreprises. Les centres de formation tiennent de plus en plus compte des nécessités du secteur des transports, des exigences économiques, juridiques, et linguistiques. Les jeunes s'avouent réceptifs à ces nouveaux aspects de la formation. Pour eux, la reconnaissance du métier au niveau externe (usagers, personnes extérieurs au métier, au secteur du transport) et au niveau interne (meilleure qualification se traduisant par une meilleure rémunération) nécessite une formation qui tienne compte des impératifs socio-économiques et qui prépare à entrer dans le métier. Le permis comme seul passeport pour exercer le métier de routier ne leur paraît plus approprié, suffisant. La complexité du secteur et les exigences du métier obligent à posséder une formation plus globale.

Cette adhésion des jeunes aux nouveaux processus de formation est une source de conflit et d'inquiétude pour les anciens. Parmi les "missions" et les objectifs qu'ils se fixent, ceux liés à la formation et à l'initiation des jeunes sont très importants. Il leur semble alors que la codification dans la transmission des savoirs, une transmission homogénéisée, structurée dans des espaces spécifiques ne leur permettra plus de jouer leur rôle. En nous intéressant aux enjeux qu'il est possible de relever à travers ce thème de la formation, nous montrerons qu'au delà de l'acquisition des connaissances, des compétences et savoirs propres au métier, la période de formation participe à l'intégration des normes, attitudes, façons de penser et d'agir, à la socialisation des nouvelles générations de conducteurs. C'est sur ce point que les inquiétudes et les frustrations des anciens semblent les plus fortes.

c - le rôle de la formation dans la socialisation et l'intégration au groupe professionnel

Lorsque nous nous intéressons à la formation au métier, ce ne sont pas uniquement des logiques d'acquisition des connaissances et des savoirs techniques que nous appréhendons. La formation doit être comprise comme un processus de socialisation des plus jeunes. Pour L. Tanguy, la période de formation et d'apprentissage du métier, correspond autant à l'acquisition des savoirs qu'à la construction identitaire et à l'intégration au collectif de travail des jeunes ouvriers, des "entrant" dans le métier³⁸. Chez les conducteurs, la période de formation

³⁸Tanguy, L., 1983, Les savoirs enseignés aux futurs ouvriers, Sociologie du Travail n°3.

Tanguy, L., 1983 Savoirs et rapports sociaux dans l'enseignement secondaire en France, Revue Française de Sociologie n°24.

constitue un moment privilégié d'appropriation des savoirs pratiques et sociaux. Elle permet d'acquérir une identité professionnelle et une intégration au groupe professionnel. Les anciens considèrent alors qu'ils doivent, de par leur statut d'aînés, participer à cette période de "modelage". Mais les orientations actuelles en matière de formation leur ôtent progressivement ce rôle. Ceux de la génération intermédiaire semblent les plus inquiets de cette nouvelle transmission des connaissances et du rôle qu'ils pourront y jouer. Eux conservent à l'esprit leur propre apprentissage effectué auprès d'anciens et constatent que les jeunes n'ont pas à leur égard la même attitude.

1-une expérience et un savoir devenus difficiles à transmettre

La façon dont sont transmis les savoirs est essentielle pour comprendre la construction de la hiérarchie dans le métier et la place occupée par chacun dans cette hiérarchie. Aux yeux des anciens notamment, les bases, normes et valeurs doivent nécessairement être acquises puis intériorisées par les plus jeunes sans quoi la cohésion du groupe professionnel dans son ensemble ne peut se réaliser et encore moins se maintenir. Cet ensemble s'acquiert tout au long d'un processus de formation dans lequel l'expérience des anciens intervient de façon plus ou moins explicite, à travers leurs anecdotes notamment. Les citations proposées dénoncent les formations écoles qui ne préparent pas aux réalités du métier mais surtout retirent aux anciens le rôle qu'ils jouaient traditionnellement dans cette formation :

"il faudrait qu'on les fasse rouler avec un ancien. (...) maintenant ils sortent de l'école et puis voilà, ils trouvent du boulot." (Henri); "Y a plein de petits jeunes qui apprennent le métier de routier à l'école. (...) Nous, les anciens, on est là pour leur faire comprendre (...) Les jeunes, s'ils n'ont pas d'encadrement d'anciens, c'est foutu (...) C'est des gens qui ne peuvent pas avoir la philosophie et les bases de notre métier parce qu'ils n'ont pas été d'abord au contact des anciens." (Bruno).

Nous serions tentés de nous demander ce qui est "foutu" sans l'encadrement des anciens. Est-ce la place que les anciens s'attribuent dans le groupe professionnel ou bien l'avenir du métier, exercé par une génération qui ne sera plus prise en main par ses aînés ? La référence permanente aux galères qui ont accompagné les chauffeurs dans leur carrière témoigne d'une volonté chez les anciens de participer voire d'orienter la formation des jeunes sur les bases qu'ils défendent ardemment. Gérard et Christian aiment à se souvenir des moments où ils participaient implicitement à la formation de leurs cadets :

"on discute de tous les problèmes qu'on a pu avoir (...) les embrouilles qu'on a eues, les galères. Et bah y a certains jeunes qui sont là et qui accrochent et qui nous posent des questions (...) C'est bien parce qu'en fin de compte, on les forme en leur parlant du métier qu'on a vécu nous..." (Christian); "on leur apprend quand même certaines choses qu'il ne faut pas faire (...) on a l'expérience donc on les rectifie. (...) Moi j'ai eu beaucoup de jeunes pour leur formation" (Gérard).

L'expérience et la description de situations précises donnent un aspect solennel à ce rôle des aînés. A certains moments, sans cet encadrement des anciens, les jeunes pourraient être confrontés à de réelles situations de danger :

"je lui ai dit "écoutes mon petit père, tu vas prendre le volant" (...) à un moment donné, il faut s'arrêter mais lui, le frein à pied, il ne connaît pas, il connaît que la carotte, frein de secours (...) je lui ai dit "(...) ne touches jamais à cette pièce là !!! C'est un frein de secours." (Christophe); "ce jeune-là, on lui met un ensemble dans les mains, dans le Mont-Blanc et démerdes-toi avec au plus un an de permis. Là, dans ce cas-là, ça fait du bien les conseils d'un ancien (...) C'est les vieux chauffeurs qui font la formation du jeune." (Bernard).

En affirmant que malgré les formations théoriques, le métier ne pourra jamais s'acquérir que "sur le tas", les anciens rappellent que seule leur expérience doit être transmise. Elle seule peut orienter l'initiation des jeunes, tant au niveau de l'acquisition des savoirs techniques et professionnels qu'à celui du comportement à adopter vis-à-vis des collègues et autres usagers de la route et du matériel. Cette attitude leur permet de réaffirmer leur prééminence hiérarchique, au nom d'une tradition de respect des aînés mais aussi en tant que détenteurs légitimes du mythe du vrai routier indépendant, autonome et des fondements du métier. Proclamer la primauté de l'expérience des anciens les aide également à argumenter contre les contestations de cette hiérarchie de la part des plus jeunes et de rappeler la place occupée par chacun .C'est ce que rappelle Bruno, tout à la fois sage indien et ancien du village... :

"à la télé, ils devraient passer un peu plus de westerns où est-ce qu'il y a le sage de la tribu indienne qui est là quand même pour donner des conseils. Dans le temps (...) il y avait le maire mais il y avait aussi les anciens dans les communes et la commune évoluait par rapport à ce que les anciens rapportaient de ce qu'ils ont vécu." (Bruno).

A leurs débuts dans le métier, les anciens adoptaient un comportement conforme aux fondements traditionnels du métier en s'appropriant les connaissances et l'expérience de leurs aînés. Cette reconnaissance de la prééminence des anciens leur a permis de se faire accepter par le groupe professionnel. Les formations faites à l'école rendent aléatoire le rôle dévolu traditionnellement aux anciens. Les anciens (31-49 ans) les plus proches des jeunes disent perdre ce rôle et regrettent les effets délétères des formations :

"Ils nous montraient le travail, ils nous expliquaient à partir de leur expérience (...) "passes plutôt par ici, tu gagnes du temps, tu gagnes une heure" (...) ils nous conseillaient (...) les jeunes maintenant, ils ne nous demandent plus rien" (Bernard); "l'ancien formait un peu le jeune quoi, il lui transmettait le métier. On leur donnait des petites combines pour les passages en douane comme nous on nous a donné des combines. (...) y a de moins en moins besoin de faire appel aux anciens." (Christian).

La transmission de l'état d'esprit du métier à travers la transmission des savoirs techniques et professionnels oriente ces citations. Celui qui transmettait son savoir était autant respecté pour ses connaissances que pour son statut d'ancien. Les anciens se sont construits une identité professionnelle et ont intégré le groupe professionnel en respectant cette formation. Ceci ne semble plus le cas aujourd'hui et le respect de l'ancien en pâtit :

"maintenant, c'est fini, ils nous demandent plus rien" (...) nous ça se passait très bien avec les anciens justement parce qu'on leur demandait à eux des renseignements donc automatiquement, ça créait des liens." (Henri); "on transmet plus rien à des jeunes nous aujourd'hui, ils ne nous demandent plus rien. Nous, on a été formé par les anciens donc automatiquement y avait le respect, l'estime parce qu'ils savaient tout du métier alors que maintenant les jeunes n'ont plus le respect du chauffeur, de l'ancien mais aussi de la connaissance qu'on a du métier" (Jo).

Comme nous en avons pris l'habitude désormais, nous confrontons le discours des anciens à celui des jeunes. Il s'agit pour nous de voir si la prise de position des anciens sur la formation, sa complexité et son rôle dans la socialisation des nouveaux dans le métier obtient l'approbation des jeunes. Il est utile de mettre à jour la place qu'ils accordent à la formation dans le maintien des positions hiérarchiques, en particulier la prééminence des anciens dans la transmission des savoirs professionnels.

2-des savoirs professionnels multiples à se transmettre réciproquement

Les connaissances acquises au fil du temps par les anciens ne sont pas contestées par les jeunes. Le respect, l'estime qu'ils avaient à leurs débuts pour leurs aînés conservent la même signification pour les jeunes conducteurs. Les inquiétudes exprimées par les anciens peuvent être lues à travers l'analyse théorique que nous proposent P. Casella et P. Tripier³⁹ pour qui *"le métier représente un système de socialisation à vocation totalisante qui produit des identités propres, indépendamment des entreprises où il s'exerce"*. Comment le métier, à travers les processus de formation mis en œuvre, redéfinit-il les identités collectives et les taxinomies perceptibles dans le groupe professionnel ? Pour les jeunes, la formation ne doit pas s'effectuer que "du haut vers le bas", des anciens vers les jeunes. Elle doit tenir compte des compétences et des connaissances détenues par les uns et les autres. Les jeunes demeurent attentifs aux conseils de leurs aînés sur des aspects précis du métier, la mécanique, le choix de la route ou encore la conduite. Un ensemble de connaissances pratiques que les jeunes savent acquises et maîtrisées par les anciens. Mais ils souhaitent, à leur tour, transmettre les savoirs qu'ils ont acquis lors de leur formation. Des savoirs plus théoriques que les anciens maîtrisent moins et qui pourtant sont tout aussi indispensables à l'exercice et la maîtrise du métier :

"faut écouter les anciens parce que de toute façon, c'est comme ça que tu apprends. (...) C'est normal d'aller vers les anciens quand t'es jeune mais c'est normal aussi quand t'es anciens de venir voir un jeune pour les papiers ou de nouveaux trucs" (Sébastien); "C'est normal de demander des conseils à un ancien, un gars plus expérimenté (...) c'est autant normal qu'un ancien vienne te demander sur des points de législation qu'il ne connaît pas, sur ce qu'on sait nous jeunes (...) Faut que ce soit dans les deux sens, réciproque." (David).

Ici, les savoirs que les jeunes reconnaissent à leurs aînés sont mis au même plan que ceux qu'ils s'attribuent. Ils ne sous-estiment ni surestiment la conduite ou la mécanique par exemple. Ils les considèrent comme des compétences utiles au même titre que la législation ou la maîtrise des langues étrangères. Le jugement qu'ils portent sur la formation permet de donner du sens aux relations qu'anciens et nouveaux conducteurs entretiennent aujourd'hui. Le processus de formation va au-delà d'un "simple" apprentissage du métier et constitue un régulateur des liens sociaux existants à l'intérieur de ce groupe professionnel. Jeunes et anciens ont sur ce point la même position, une position selon laquelle la période de formation constitue un processus de socialisation et d'intégration des nouveaux chauffeurs au sein du

³⁹Casella, P., Tripier, P., 1985, Métier, qualification et réussite dans l'artisanat, communication au colloque "A partir du chantier...".

collectif de travail. Mais les jeunes se disent favorables à une formation fonctionnant sur la réciprocité, l'échange de savoirs. Ils ne contestent pas la prééminence hiérarchique des anciens dans le groupe professionnel quand elle se fonde sur la durée dans le métier mais ne leur attribuent pas pour autant la meilleure qualification. S'ils reconnaissent être moins expérimentés, ils ne se considèrent pas moins professionnels. La formation qui se généralise dans le secteur du transport routier de marchandises paraît leur donner raison puisqu'une vraie place est maintenant donnée à des domaines aussi variés que l'informatique, les langues étrangères ou encore les législations nationale et européenne.

Au même moment, les anciens affirment que la seule formation adaptée aux réalités de la route s'effectue sur le tas, en observant et en repérant le bon geste ou la bonne décision d'un ancien. Ils rappellent que cette formation permet de développer chez les nouveaux conducteurs le respect des bases, bases techniques telles que la conduite, la mécanique et le respect de son véhicule, bases sociales telles que le bon comportement avec l'ensemble des usagers, la conscience professionnelle, l'estime de son entreprise et de son patron.

Nous percevons ici des divergences de position, une forme de "lutte" entre deux groupes, deux générations qui chacune de leur côté prétendent incarner le "vrai professionnel". Les jeunes possèdent des compétences et des connaissances qu'ils désirent transmettre. Il s'agit pour eux de montrer que les aspects figurant aujourd'hui en bonne place dans la formation contribuent à revaloriser le métier de conducteur routier, à en faire un vrai métier. Les anciens rappellent que les bases qui caractérisent le métier sont celles qu'ils possèdent eux, des bases ne pouvant s'acquérir qu'en situation, à leur contact. Toutes ces tensions, ces positions affichées correspondent à des classements des sous-groupes qui composent le groupe professionnel. A. Desrosières, A. Goy et L. Thevenot montrent que les taxinomies existant au sein d'un collectif de travail indiquent l'existence de conflits, de moments d'affrontement et des intérêts contradictoires entre les membres composant ce collectif⁴⁰. Chacun des sous-groupes adopte un comportement, argumente sur des aspects du métier qu'il estime le mieux maîtriser afin de situer favorablement dans la hiérarchie du groupe⁴¹. Chez les routiers, jeunes et anciens s'opposent des compétences visant à marquer

⁴⁰Desrosières, A., Goy, A., Thévenot, L., 1983, "l'identité sociale dans le travail statistique. La nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles", *Economie et statistiques*, n°152, pp. 55-81.

⁴¹Sur ce sujet, consulter également le travail de recherche mené par M. Vasconcellos dans le cadre du Prédit, "Le renouvellement des catégories professionnelles dans le secteur du transport routier de marchandises et les relations formation et emploi". M. Vasconcellos montre que l'usage de la formation est un moyen de régulation interne dans le secteur du TRM et participe à la recomposition sociales des catégories professionnelles.

leur différenciation. Les anciens sont les plus virulents puisqu'ils constituent le groupe le plus menacé, en particulier, les anciens les plus proches des jeunes.

Nous pourrions terminer ici la partie consacrée à la formation et conclure que le métier de conducteur est travaillé par un ensemble de changements et de transformations sur lesquels s'affrontent deux générations de chauffeurs routiers. En déplaçant notre regard, en prenant en compte les formations continues et celles mises en place à l'intérieur des entreprises, nous constatons que les frontières du groupe professionnel évoluent. Les oppositions reposent sur l'appartenance à des catégories d'entreprises distinctes. Ce ne sont plus des critères d'âge qui entrent en jeu mais le fait d'évoluer dans un grand groupe ou une entreprise de taille plus modeste.

B-Formation permanente : moyen de maîtriser les processus de professionnalisation ou remise à niveau inutile ?

Les formations que nous allons décrire sont faites tout au long de la carrière professionnelle du conducteur. Certaines sont mises en place à l'initiative des entreprises, d'autres obligatoires sont délivrées par les organismes de formation⁴². Ces dernières s'adressent à l'ensemble des conducteurs contrairement aux premières qui elles résultent de volonté d'entreprises de proposer en interne des remises à niveaux. Les citations que nous allons proposer ici concernent principalement le regard porté sur les formations internes, par les conducteurs des grands groupes, principaux bénéficiaires de ces formations mais aussi par les conducteurs de petites et moyennes entreprises qui, pour celles que nous avons étudiées, ne proposent aucune formation interne.

Avant de développer ces deux conceptions distinctes de la formation (interne, remise à niveau obligatoire), il est utile de revenir quelques instants sur le contenu des formations proposées aux conducteurs. Nous avons, au début de ce chapitre, précisé que leur mise en place résultait du Contrat de Progrès élaboré en 1995. Le nombre de conducteurs ayant suivi l'une et l'autre de ces formations, FIMO et FCOS, n'a cessé de croître et cela dans des proportions très importantes. La FIMO est une formation initiale minimum de quatre

⁴²Nous faisons référence à la FIMO, Formation Initiale Minimum Obligatoire et à La FCOS, Formation Continue Obligatoire Sécurité. Comme nous l'a expliqué un formateur, la FCOS est un rappel, une réactualisation de la FIMO. Elle est obligatoire pour tous les chauffeurs et intervient tous les cinq ans.

semaines (156 heures) pour les chauffeurs qui entrent dans la profession. La FCOS est une formation continue obligatoire de sécurité de 24 heures de sensibilisation et de remise à niveau. Cette dernière s'effectue sur trois jours et intervient tous les cinq ans. Nous ne citerons que quelques chiffres qui illustrent bien la montée en charge de ces formations. En 1997, l'AFT-IFTIM a formé 2 600 conducteurs routiers à la FIMO, 5 259 en 1998 et plus de 6200 en 1999. Les chiffres concernant la FCOS sont encore plus parlants. 1 900 conducteurs routiers ont été formés FCOS en 1996, 9 500 en 1997, 32 855 en 1998, environ 35 000 en 1999. La progression est particulièrement impressionnante pour la FCOS puisque entre 1997 et 1998, l'augmentation a été de 193 %⁴³. Nous mesurons bien le travail entrepris par les différents acteurs de ces formations. Pour la FCOS obligatoire tous les 5 ans, et compte tenu du nombre de conducteurs routiers en activités, plus de 200 000, il doit passer en formation 40 000 conducteurs par an, en régime courant. Quant à la FIMO, tous les conducteurs routiers entrant dans le métier au 1er juillet 2000 doivent obligatoirement la posséder. Il faut savoir qu'avant la mise en place de cette formation obligatoire, sur les 12 000 (environ) nouveaux conducteurs annuels, plus de la moitié était uniquement titulaires du permis. Aujourd'hui, ils possèdent tous soit la FIMO ou un diplôme tels que le CFP, CAP ou BEP.

Les oppositions repérables entre conducteurs de grands groupes et ceux évoluant dans des entreprises de taille plus modeste naissent lorsque nous évoquons les formations obligatoires (celles que nous venons de mentionner) mais aussi lorsque nous abordons les formations existant au sein d'entreprises ayant mis en place leur propre système de formation. Il est par définition difficile de citer toutes ces formations puisque d'une entreprise à une autre, le contenu de la formation, des stages proposés aux chauffeurs peut être très différent. Cependant quelques constantes existent. Tout d'abord, ces formations internes sont présentes principalement dans les grandes entreprises ou groupes tels que ceux dans lesquels nous nous sommes rendus. Ensuite, certains thèmes reviennent presque dans toutes ces formations en particulier ceux liés au rôle commercial du chauffeur, à la conduite éco-sécurité, au transport de matières dangereuses ou encore à l'utilisation du chrono tachygraphe.

Nous ne donnerons que deux exemples, celui des formations internes mises en place dans le groupe N. et D., deux groupes dont le rayonnement est régional, national et

⁴³ Les chiffres que nous citons proviennent de deux sources :

- Tableau de bord national de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, 1999.
- FranceRoute, mars 1996, n°192, "La FIMO entre peu à peu dans les moeurs" (entretien avec B. Prolongeau, Président de l'AFT-IFTIM), pp14-15.

international⁴⁴. Le contenu de ces formations est assez similaire d'un groupe à l'autre. Le groupe N. propose une formation se décomposant en trois grandes parties, "plan bonne conduite", "conduite rationnelle" et "transport de matières dangereuses", présentées aux conducteurs en deux temps. Un premier "pratique" s'effectue sur le terrain et s'articule autour de quatre grands thèmes devant rappeler les "standards", les bases à maîtriser à savoir la vision, la prévision, l'espace et la maîtrise. Après cette remise à niveau pratique, les conducteurs assistent à un cadrage théorique portant sur ce qui a été vu en situation pratique et sont sensibilisés (re) à l'utilisation du chrono tachygraphe (suivi des infractions sur les amplitudes non respectées), sur la vigilance lors de la rédaction d'un constat amiable. Enfin, ces formations attirent l'attention des conducteurs à l'aspect relationnel avec les clients (rôle commercial).

Tous les chauffeurs de l'entreprise repassent en formations internes N. (Audit préventif) tous les deux ans si aucun accident ou problème ne survient entre le moment de la précédente remise à niveau et la programmation de la suivante. En revanche, si un accident ou un accrochage survient, le conducteur concerné repasse, dans les mois qui suivent cet accident, un audit curatif (pourquoi cet accident a t il eu lieu ? Qu'aurait fallu faire pour l'éviter (corriger les erreurs...) ?).

⁴⁴Nous donnons ici quelques caractéristiques illustrant l'importance de ces "géants" dans le secteur du TRM

- N s'appuie une surface d'entreposage de plus de 700 000 M2, emploie près de 6 500 personnes (dont 4 199 conducteurs en 1998 contre 3 618 en 1997) et possède un parc de près de 4 000 véhicules moteurs (environ). Le chiffre d'affaires pour 1997 était de 3 190.6 MF, de 4 237 MF pour 1998. N. possède 100 implantations en Europe (France y compris). C'est au sein de ce groupe, un des leaders en France et en Europe, leader sur l'Angleterre que nous avons rencontré le plus de conducteurs qualifiés de "conducteurs de grands groupes".

- D. est une filiale du groupe Ca., lui-même appartenant au premier groupe de transport en France (Géodis, 17.7 milliards de Francs en 1998). Nous citerons les chiffres du groupe Ca. pour rester dans une proportion comparable au groupe N. Le groupe Ca. dispose d'une surface d'entreposage de 900 000 M2, emploie environ 8 500 personnes et possède un parc de plus de 4 500 véhicules moteurs. Le chiffre d'affaire pour 1997 était de 5.8 milliards de Francs. Le groupe Ca. est organisé à partir de 10 régions et 240 sites répartis sur toute la France, possède 45 plates-formes européennes.

Nous ajoutons à ces deux grands groupes un troisième, le Groupe Gd, qui est souvent cité. Son importance est à l'égal des deux premiers. Il a également mis en place des formations internes. Lors d'observation, nous avons rencontré plusieurs conducteurs travaillant dans ce groupe. Le groupe Gd s'appuie sur une surface d'entreposage de plus 550 000 M2, emploie 5 600 personnes en 1998 (dont 4 000 conducteurs environ) contre 5 001 en 1997 (dont 3450 conducteurs) et possède un parc d'environ 3 900 véhicules moteurs. Le chiffre d'affaire pour 1997 était de 3 109 MF, de 3669 MF en 1998. Gd s'appuie sur un réseau européen de plus de 100 sites et une organisation en grandes régions

Il existe inévitablement des différences entre ces groupes de transport,. Cependant ils ont de nombreux points communs. Tous trois compte parmi les leaders français et européens sur les marchés de la logistique et du transport. Nous insistons sur le fait que leur domaine d'intervention est très large. Ils ne se limitent pas uniquement à une activité de transport mais offrent à leurs clients des possibilités d'entreposage, de stockage, des activités logistiques. Bien souvent, ils pratiquent plusieurs types de transport, en terme de distance (messagerie, régional, national et inter), en terme de marchandises transportées (vrac, lots, produits sous température dirigée, matières dangereuses...). Ils combinent même, par le biais de filiales et d'accords avec d'autres partenaires, différentes formes de transports (combiné).

Chez D., le contenu de la formation interne est assez semblable et se construit autour d'un système nommé V.E.C.O. (Véhicule, Environnement, Conducteur et Organisation). La remise à niveau porte sur l'installation dans et la maîtrise du véhicule, l'attention à porter à l'étape du chargement. Comme dans le groupe N., la conduite est au centre de ces stages de remise à niveaux. Les chauffeurs sont tout d'abord sensibilisés aux règles de conduite "défensive" (regarder, évaluer et anticiper...), l'attitude et le comportement à adopter (vitesse, rapport avec les autres usagers...). Ensuite les conducteurs sont formés à la conduite "rationnelle", une conduite permettant de faire baisser le coût occasionné par les véhicules, d'où sensibilisation au suivi des consommations de carburants. Cette conduite rationnelle permet également aux formateurs de revenir sur des aspects de sécurité, le taux de sinistralité automobile de l'entreprise, les conséquences humaines et financières qui en découlent.

Pour les grandes entreprises les ayant mises en place, ces formations correspondent à une volonté de renforcer les compétences et la compétitivité de leurs chauffeurs. Se disant plus compétitives, répondant parfaitement aux critères d'exigence de la clientèle⁴⁵, ces entreprises affirment que c'est en leur sein qu'évoluent les conducteurs recherchés pour leurs compétences et leur professionnalisme. L'opposition avec le conducteur des entreprises de plus petite taille illustre bien les enjeux qui existent autour des formations internes :

"la partie conduite était jusqu'à maintenant peut-être 80 % de la tête du conducteur, ça va peut-être devenir 20 % demain, 20 % demain. (...) Des routiers avec des tatouages partout (...) on en voit encore quelques uns dans les routiers, dans les petites maisons de transport, on en voit encore mais chez nous, à terme vous en verrez plus du tout. Des grandes entreprises comme la nôtre ou N., on va aller vers des vrais professionnels... (...) On pourra les mettre dans une conversation avec un directeur au niveau de l'information, au niveau de l'état de l'entreprise, de sa gestion (...) Et ça c'est possible dans les grandes entreprises, former de vrais professionnels qui s'imposeront aux clients nécessairement..."⁴⁶.

Les conducteurs des grands groupes que nous avons interrogés partagent cet avis, même si certains reconnaissent ne pas avoir adhéré immédiatement à ces remises à niveaux.

⁴⁵Nous pensons en particulier à la norme ISO. A l'origine, ce label de qualité, parti des Etats-Unis, a été généralisé par l'ONU. Il s'adresse aux entreprises prestataires de service qui souhaitent prouver à leurs clients le respect des engagements pris, leurs compétences et leurs exigences de qualité. La norme ISO qui concerne les entreprises de transport est l'ISO 9002. Clients et transporteurs dressent un cahier des charges qu'ils s'engagent à respecter ((délais, conditions de transport, service qualité...)).

⁴⁶Cette affirmation nous a été faite par le responsable de la formation au sein du groupe D..

Aujourd'hui, ils se disent persuadés que ces formations feront d'eux les vrais professionnels, des hommes de métier bien formés, mieux formés que ceux de leurs collègues travaillant dans des entreprises ne proposant aucune formation, formations obligatoires exceptées (FIMO et FCOS). Les enjeux que sous-tendent ces formations exacerbent les tensions entre conducteurs de petites et de grandes entreprises. Au delà de la formation reçue et des compétences spécifiques aux différents conducteurs, les propos des uns et des autres témoignent surtout de conflits portant sur l'appartenance à des entreprises qui, par un jeu de regards croisés, sont plébiscitées ou au contraire critiquées.

a - des conducteurs de grands groupes favorables aux formations internes.

Lorsque nous avons commencé à nous intéresser aux formations internes organisées dans les grands groupes de transports, nous pensions que les jeunes, bien plus que leurs aînés, adhéraient à ces sensibilisations autant théoriques que pratiques. Il nous semblait que les anciens, ceux-là mêmes qui maintenaient avec conviction que le métier s'acquerrait sur le tas, afficheraient à l'égard des formations internes, une attitude assez semblable. En réalité, ce sont les conducteurs des grands groupes dans leur ensemble qui affichent leur satisfaction. Ils avancent plusieurs raisons pour expliquer cette approbation. La première d'entre elles concerne les changements observés en matière de sécurité.

1-mieux formé donc plus sûr pour soi et les autres

En rappelant le taux de sinistralité et le nombre d'accidents qui, dans leur entreprise, n'a cessé de décroître depuis la mise en place des formations, les conducteurs routiers de grands groupes se disent désireux de changer l'image encore présente dans l'opinion publique, celle d'un poids lourd envahissant, source d'insécurité et à l'origine de nombreux accidents. L'argument sécuritaire et la prise en compte de la route en tant qu'espace de circulation pour tous les usagers deviennent alors un leitmotiv supplémentaire pour développer et généraliser ces formations. L'importance qui est ici donnée aux chiffres est là pour témoigner du travail déjà accompli et des résultats déjà obtenus dans les entreprises qui ne négligent pas cet aspect du transport :

"Je suis conducteur - formateur donc depuis maintenant six ans dans le groupe N. (...) chez N., au départ de cette formation, il y avait un accident et demi par camion et par an et maintenant on est descendu en dessous de la barre des 0.5. Donc on a trois fois moins

d'accidents." (Janny); "C'est très utile de faire une remise à niveau, même pour nous c'est utile"⁴⁷... (...) vous pouvez éviter 90 % des accidents. C'est ce qui s'est passé chez nous." (Jo).

Pour d'autres chauffeurs, ces formations internes sont utiles pour se libérer de mauvaises habitudes acquises avec les années de route. Conduire est devenu tellement mécanique, inconscient pour certains, qu'il leur devient parfois difficile de repérer les petits défauts, les petites manies qui, si elles ne sont pas corrigées, peuvent occasionner des accidents. Ne pas négliger la propreté et le réglage d'un rétroviseur, l'amarrage d'un chargement permet d'éviter plusieurs milliers d'accidents chaque année. Se soucier de ces "détails" a pour objectif d'amener le chauffeur à appréhender de façon globale son travail et de ne plus le limiter à la seule partie conduite de son travail :

"il nous a fait un truc de conduite rationnelle (...) j'ai trouvé ça pas mal, très bien même parce que des fois ça permet de corriger certaines erreurs qu'on fait (...) ça permet de corriger des petites tendances." (Laurent); "les formations sont utiles parce qu'on apprend des trucs qu'on croyait savoir mais qu'on ne savait pas (...) la sécurité, la vitesse, les chargements bien amarrés, bonne visibilité, rétroviseurs propres, pare-brise propre" (Jo).

Jean-Pierre insiste sur l'adhésion de l'ensemble des conducteurs de l'entreprise à ces remises à niveaux. A leur mise en place, certains conducteurs doutaient de l'utilité des formations internes et de leur capacité à faire évoluer un comportement acquis au fil de nombreuses années de route. Nous constatons qu'après une période d'intégration des remises à niveaux, des changements positifs sont ressentis par les conducteurs sensibilisés :

"Moi je suis complètement pour ça. Y a quelques bases de sécurité que moi avant je faisais pas gaffe qui sont pas négligeables... (...) se remettre à niveau, c'est très bien. Moi je sais que ça me fait du bien (...) y en a beaucoup de la boîte que j'ai entendu dire "(...) je me conduis mieux sur la route, je conduis plus pareil sur la route". (Jean-Pierre).

La capacité à anticiper, à adopter le comportement ou le geste qui permettra d'éviter l'accident est particulièrement appréciée. Les situations d'accidents ou d'accrochages sont omniprésentes et faire preuve des bons réflexes ne suffit pas toujours. L'augmentation du trafic, oblige à toujours plus de vigilance. Savoir anticiper consiste à appréhender un espace le plus large possible, de voir au-delà des véhicules qui précèdent mais aussi de repérer parmi

⁴⁷Par le "même pour nous", Jo. rappelle que malgré ses 56 ans et 30 ans de route, il a toujours des choses à apprendre...

tous les usagers de la route, celui qui représente une "menace". L'unanimité se fait sur l'anticipation acquise, assimilée lors des formations internes. Volontairement, nous proposons deux citations, une d'un ancien et l'autre d'un jeune :

"des formations qui sont très bien pour les chauffeurs, même des anciens comme nous... Elles sont très utiles pour éviter les accidents (...) vous avez plein de boîtes qui ne savent pas ça... On anticipe parce qu'on l'a appris dans nos formations internes". (Jo); "c'est très bien parce que ça fait prendre conscience justement que sur la route, t'apprends pas tout. (...) C'est jamais inutile de refaire des formations comme ça parce que t'apprends tout le temps (...) j'ai appris beaucoup pendant les formations (...) j'anticipe beaucoup plus (...) C'est pour ça qu'il faut renouveler assez régulièrement pour justement les petits trucs qu'on a oubliés, qu'on les réassimile." (Olivier).

Il est intéressant de noter le positionnement identitaire adopté par Jo. L'appartenance au groupe des anciens formés sur le tas s'estompe ici. Le conducteur d'un grand groupe qu'il est tire les leçons positives des formations internes inexistantes dans certaines "boîtes". Olivier se positionne toujours comme un jeune qui, au passage, rappelle les limites des seules connaissances acquises sur la route. Figure dans ces propos l'idée que ces formations doivent se poursuivre. Ce que nous percevons alors, ce sont des souhaits de rester performants en se remettant en permanence en question.

2-maintenir et accentuer les formations dans un métier en constante évolution

L'adhésion remportée par les stages d'entreprises repose sur la certitude qu'au sein de ces groupes, l'ensemble des partenaires est animé par les mêmes objectifs d'efficacité et de compétence. La formation doit permettre de rectifier certaines habitudes prises, in fine de rester performant. Les exigences faites aux transporteurs, en matière de sécurité (accident, contrôle), de qualité (conditions d'acheminement des marchandises, délais, client) nécessitent de réactualiser en permanence les informations transmises aux conducteurs. C'est à cette seule condition que les entreprises les plus en pointe dans ce secteur "imposeront" les compétences de leurs chauffeurs. Les chauffeurs se disent conscients de cela :

"C'est très bien ce qu'ils nous proposent comme ça, des remises à niveau pour être toujours dans le coup, c'est très bien. (...) on a beau être chauffeur routier depuis 20-30 ans, on sait pas tout..." (Rémi); "C'est même très utile d'avoir des formations comme ça en permanence parce que le métier évolue en permanence donc ça permet de rester au niveau. Moi je trouve ça très utile et pourtant j'ai 46 ans (...) Il faut des formations..." (Christian).

Nous notons avec intérêt la référence à l'ancienneté dans le métier et à l'âge. A d'autres moments, cette information aurait été mise en avant pour s'attribuer et légitimer une place valorisante au sommet de la hiérarchie des conducteurs. Ici elle vise à accentuer l'importance des formations internes. Ces conducteurs rappellent que si les plus anciens accueillent favorablement les stages internes, c'est qu'ils en retirent un bénéfice professionnel important. Leur capacité à repérer les connaissances qu'il faut approfondir, les bases qu'il faut rappeler, donne en quelque sorte du crédit à ces formations. Certains vont encore plus loin et souhaitent que ces formations soient plus fréquentes et abordent des aspects plus pointus, plus techniques mais qui participent à une maîtrise globale du métier :

" on veut avoir des trucs internes au groupe (...) Je demanderais même qu'on repasse tous là en formation pendant huit jours avec un formateur." (Frédéric); "finalement, c'est toute notre vie qu'il faut se remettre en question. Maintenant y a un tas de choses à savoir. (...) La formation, elle est bonne mais pour moi, c'est pas une formation assez poussée (...) j'attends que chez N., on me forme quand il pleut (...) comment peut réagir le camion (...) la conduite sur neige... (...) garder les distances de sécurité entre les véhicules, c'est très important. Bon on l'a appris en formation sécurité..." (Yves).

Nous pensons que ces revendications visent à accentuer "le fossé" avec les conducteurs qui ne bénéficient pas de formations internes, en particulier ceux des PME. La citation d'Yves illustre ce que nous avançons ici. Il cite quelques aspects du métier sur lesquels il aimerait être sensibilisé en énumérant les formations reçues sur la sécurité, le maintien des bonnes distances, des coussins de sécurité qui ont prouvé leur efficacité en faisant chuter le taux de sinistralité. Des formations étendues à d'autres domaines renforceraient encore la maîtrise du métier et permettrait aux conducteurs de grands groupes d'orienter les processus de professionnalisation.

3-une absence de formation chez les "autres" conducteurs qui se voit sur la route

Les conducteurs de grands groupes adhèrent aux formations en argumentant sur les compétences plus pointues qu'exigent les partenaires des transporteurs, clients en tête. L'entreprise comme espace de formation de "pointe" est sur ce point bien perçue. Les responsables des grands groupes savent que les compétences de leurs chauffeurs sont reconnues par les chargeurs (clients) et offrent à terme des retombées économiques. Conscients de ces enjeux, les chauffeurs s'approprient les formations. Ils valorisent

l'appartenance à leur entreprise et posent un regard critique sur toutes les autres. Ils ne se qualifient pas seulement de bons professionnels. Ils constatent que les chauffeurs de PME, à défaut d'être de mauvais professionnels, sont de plus en plus en décalage avec les compétences et connaissances nécessaires qu'impose aujourd'hui le transport routier de marchandises. Ils justifient cette inadaptation par l'absence de formations internes. La plupart des situations de dangers ou les fautes de conduite graves qu'ils observent, sont le fait de ces conducteurs routiers :

"on les voit faire des fautes de conduite mais graves, des gars qui travaillent dans des boites où on leur propose rien. Nous, chez nous, c'est très bien pour ça parce qu'ils corrigent nos habitudes quand elles sont mauvaises" (Christian); "t'en vois encore des mecs mais putain qui se suivent à ça... La plupart, c'est des gars de petites boites qui n'ont aucune formation (...) On voit la différence sur la route, les erreurs graves, certains c'est des dangers (...) on est bien préparé pour ça alors que tous ces mecs là de petites boites." (Jean-Pierre).

En se corrigeant, rectifiant les mauvaises habitudes intégrées avec le temps, les chauffeurs souhaitent cohabiter dans de bonnes conditions avec les automobilistes et en finir avec la mauvaise réputation des poids lourds. Les arguments sécuritaires présents ici justifient le maintien des formations actuelles. Si les grands groupes vont continuer à les développer et les approfondir, le "fossé" avec les autres entreprises ne va faire que s'accroître. Ce fossé ne va faire qu'accentuer la différence de compétitivité entre les grands et les petits transporteurs. A terme, c'est la maîtrise du métier qui échappera aux conducteurs des petites structures :

"tous les petits déjà, ils ne font pas les stages que nous on a fait déjà pour commencer (...) Elles ont du retard toutes les autres entreprises au niveau stages et formations par rapport à nous. Y aurait beaucoup moins d'accidents si elles suivaient des stages comme chez nous... Les grosses boites comme nous, on est beaucoup plus en avance au niveau formation, au niveau connaissance du métier..." (Jo).

Un ancien comme Yves ne retire aucune satisfaction personnelle à être très bien formé si la majorité des conducteurs continue à avoir sur la route des comportements qui peuvent provoquer des accidents. Si l'objectif de la profession toute entière, tous partenaires confondus est de professionnaliser le métier de conducteur, d'en finir avec certains comportements dangereux ou inappropriés, il faut étendre les formations au groupe professionnel dans son ensemble :

"Nous, on voit bien comment dans les petites boites ils roulent, ils se collent au cul aux autres camions et nous, grosses boites, on anticipe bien les choses par rapport à toutes

ces entreprises là. (...) je m'aperçois que nos formations N. sont très bien et qu'on devrait l'étendre aux autres conducteurs" (Yves).

Les conducteurs des grands groupes semblent favorables à ces formations puisqu'à travers elles, ils incarnent le bon professionnel qui cohabite sans danger avec les autres utilisateurs de la route. Ceux des petites et moyenne entreprises semblent moins enthousiastes. Le discours qu'ils tiennent sur les formations obligatoires et celles mises en place par les grandes entreprises est chargé de scepticisme quant à l'utilité de ces remises à niveau et d'amertume voire de colère à l'égard des grands groupes qui aspirent à s'imposer dans le TRM.

b - formations permanentes : des conducteurs de PME peu enthousiastes

Les conducteurs des petites et moyennes entreprises qui s'expriment ici avancent des arguments très proches de ceux développés dans la première partie sur la formation. Ils voient d'un mauvais œil les programmes et autres stages qui contreviennent aux transmissions "traditionnelles" du métier. Leur argumentation se décompose en deux temps. Un premier où ils évoquent l'inutilité des remises à niveaux, qu'elles soient obligatoires (FCOS) ou mises en place par les entreprises. Un second où ils abordent ce que dissimule en réalité ces formations. Les conducteurs des PME voient dans l'organisation des différents stages, une volonté des responsables de modeler les conducteurs aux besoins de l'entreprise. Au final, les conducteurs des grands groupes sont définis comme des "pions" incapables d'agir par eux-mêmes et de s'opposer à cela.

1 - des formations qui n'apportent rien aux chauffeurs

Ce titre résume bien le sentiment présent chez les conducteurs de petites et moyennes entreprises. Il rend également compte du peu de crédit et de légitimité qu'ils accordent à toute autre formation que celle reçue à l'entrée dans le métier et auprès des anciens. Dans notre esprit, les formations continues ne remettaient pas en question cette acquisition "traditionnelle" du métier. Pourtant, leur simple évocation fait réagir les conducteurs des petites structures tant à leurs yeux, elles ne se justifient pas pour se maintenir performant. En réalité, ce que nous percevons en évoquant le thème de la formation, ce sont des confrontations entre grandes et petites entreprises. Les entreprises C., L. et Sé., dans lesquelles nous nous sommes rendus, sont des petites entreprises (3, 2 et 15 conducteurs).

Leur fonctionnement correspond au modèle d'entreprise familiale, traditionnelle que nous avons décrit précédemment. Malgré sa taille plus importante (+ de 50 conducteurs aujourd'hui), l'entreprise S. doit figurer dans la catégorie des PME. Pour les conducteurs travaillant chez S. ou bien ceux qui évoquent sa réputation, le fonctionnement, l'esprit qui anime le patron (ancien chauffeur), le respect du travail et des bases sont ceux de n'importe quelle autre PME⁴⁸.

Ainsi, si le discours sur les formations continues est si sévère, c'est parce qu'il évoque le fonctionnement et l'état d'esprit des grands groupes. Le risque de les voir s'étendre aux dernières entreprises symbolisant le métier préoccupe ces conducteurs. Ces derniers se disent alors peu convaincus par l'objectif de perfectionnement et de remise à niveaux mis en avant par ceux qui organisent ces formations :

"(formation chez C.) Ca se passe pas du tout comme dans les grosses boîtes où t'as un entretien, puis un autre, un tour... Après ils ajoutent des formations là-dessus, des trucs complètement inutiles parce que tout ça, ça fait pas le bon chauffeur, c'est sur la route qu'on se forme." (Bernard); "(chez S.) ils nous proposent rien (...) je sais pas trop ce que ça vaut non plus ces formations, si c'est bien utile. C'est les grosses boîtes qui proposent ça parce que leurs chauffeurs en ont peut-être plus besoin. Nous, y en a pas de proposées et les chauffeurs se précipitent pas non plus pour les faire..." (Tony).

La remarque faite par Tony sur les compétences qui font peut-être défaut aux chauffeurs des grands groupes illustre bien les positions que chacun des deux groupes tente de défendre. Pour les conducteurs de PME, ces formations spécifiques aux grands groupes, en plus d'être inutiles, doivent palier d'éventuelles incompétences de leur personnel roulant. Bernard rappelle qu'on se formera toujours sur le tas et qu'à l'instar des formations "théoriques", les remises à niveaux ponctuelles seront d'un apport relatif. Les conducteurs de l'entreprise S., qui ne demandent aucune formation à leurs responsables, signifient par cette attitude qu'ils n'estiment pas nécessaire de se remettre à niveau puisque eux maîtrisent le métier :

"comme il dit quand il vient chez nous "ça fait 23 ans que tu roules, qu'est-ce que je vais t'apprendre ?" on a une habitude de conduire, du jour au lendemain, tu vas pas changer ta conduite (...) depuis le temps, on a fait nos preuves." (Gérard); "La seule façon

⁴⁸Historiquement, S. était une petite entreprise de 5-10 conducteurs. Monsieur G., son patron, a continué à conduire pendant de nombreuses années. Progressivement cette entreprise s'est développée, son effectif dépassant les 50 conducteurs. Depuis la fin de notre recueil de données, elle s'est "associée" avec une autre pour composer un ensemble de plus de 150 camions...

d'apprendre le métier de chauffeur, ce sera toujours la route (...) la base du métier, c'est la conduite et ça ils peuvent te faire faire toutes les formations (...) c'est sur la route et avec un volant dans les mains que t'apprends" (Jean-Marie).

Pour les conducteurs de grands groupes, les habitudes prises sur la route peuvent parfois être dangereuses. Ils ressentent alors le besoin de les corriger par le biais des formations internes. A l'opposé, Gérard considère que les (bonnes) habitudes du métier qu'il a prises au contact de ses aînés sont un gage de sécurité, un témoignage de fiabilité d'où l'inutilité de multiplier les formations continues. Jean-Marie rappelle quant à lui la condition nécessaire à toute bonne formation. Ces deux positions catégoriques témoignent des difficultés que les responsables des formations peuvent rencontrer pour convaincre de l'utilité des remises à niveaux et des stages de sensibilisation aux nouveautés du transport routier de marchandises. Les résistances "culturelles" sont ici très fortes et exacerbent les tensions entre entreprises ne proposant aucune formation (obligatoire exceptée) et celles qui ajoutent aux formations obligatoires, des stages internes de perfectionnement.

2 - des formations inutiles dans un métier qui n'évolue pas...

Une fois les fondements assimilés, la formation de départ faite sérieusement et auprès de vrais professionnels, il n'y a plus lieu de refaire d'autres formations puisque le métier n'évolue plus et s'exerce à l'identique. C'est en ces termes que Pierre résume la position des conducteurs de PME sur les formations continues et/ou obligatoires :

"on a une formation à suivre de 48 heures, je crois, un ou deux jours, tous les trois ans. Ils appellent cela une remise à niveau. (...) je pense pas que c'est ça qui changera profondément ma façon de faire parce que nous, on a un métier qui n'évolue pas. Le gars qui est chauffeur, il est chauffeur (...) Un changement de vitesse, c'est toujours un changement de vitesse, un embrayage, c'est toujours un embrayage" (Pierre).

La plupart des conducteurs de PME qui se sont exprimés sur ce thème de la formation partagent l'avis de Pierre. Pour les savoir-faire techniques (mécanique, panne), les compétences qu'ils peuvent mobiliser suffisent amplement à se débrouiller si la formation de départ a été bien faite. Dans le cas contraire, par exemple une incapacité à se dépanner, la bonne attitude consistera à faire appel aux autres conducteurs, à les observer et au final à s'approprier leurs savoirs. Pour les savoir-faire sociaux, l'apprentissage passe par un long processus de socialisation auquel il est souhaitable que participent les anciens, explicitement

(donner leurs conseils), implicitement (ceux qu'il faut épier et copier). Si tous les chauffeurs adoptent cette attitude, toutes les formations mises en place depuis quelques années n'apportent donc rien. Leur existence et encore moins leur généralisation ne se justifient. De plus, elles constituent une perte de temps qui entraîne à son tour des pertes financières et une immobilisation de plusieurs chauffeurs. La position de monsieur G., peu disposé à financer des stages de remises à niveaux dont les retombées sont plus qu'incertaines, est décrite par Gérard :

"on doit aller faire un stage à Poitiers (...) trois jours. Le patron, il leur a dit "trois jours, vous rigolez (...) je vais pas vous payer pour aller faire la java à Poitiers!" (Gérard)⁴⁹.

Pour les conducteurs des PME, les formations continues sont tout à la fois, une perte de temps et un principe qui contrevient aux bases de terrain de ce métier. Cette catégorie de chauffeurs routiers s'interroge surtout sur le but recherché par les stages internes et constatent avec inquiétude qu'ils se déroulent essentiellement dans les grands groupes. Ils redoutent que ces grosses structures cherchent en réalité à imposer, à travers la formation, leur fonctionnement et leur conception du transport. L'avis des conducteurs des grands groupes est très différent. Eux voient dans ces formations une nécessaire remise à niveau et le moyen de rester performants. Les aspects sécuritaires qu'ils ont longuement évoqués illustrent bien cette volonté de peser sur la formation. Maîtriser le métier dans sa globalité, y compris ses aspects les plus récents, leur permettra de participer voire d'orienter les processus de professionnalisation et d'imposer aux clients leur statut de vrais professionnels capables de saisir et s'adapter à la complexité du TRM.

A travers ce thème de la formation, nous percevons bien les enjeux et les intérêts divergents pouvant entraîner des situations de conflits. A certains moments, la définition de la "bonne formation", l'acquisition des savoirs à l'entrée dans le métier font apparaître des oppositions entre jeunes et anciens. La référence à un métier qui s'acquiert sur le tas, essentiellement pour les anciens, semble quelque peu malmenée par les programmes "scolaires" qui visent à enrichir le contenu des formations, par l'attitude des jeunes qui trouvent de nombreux avantages à un apprentissage du métier associant théorie et pratique. Le thème de la formation à l'entrée dans le métier met à jour les inquiétudes des anciens. Celles-ci portent sur la transmission des processus de socialisation et sur l'intériorisation des

⁴⁹Gérard fait ici référence au stage FCOS.

positions hiérarchiques au sein du groupe professionnel. A d'autres moments, les formations continues ou internes font apparaître des positions liées à l'appartenance à une grande entreprise de transport (groupes) ou à l'opposé à une PME. Les chauffeurs des sociétés de transport de petite taille défendent une connaissance du métier et une transmission des savoirs s'effectuant sur la route. Les formations internes les font particulièrement réagir puisqu'ils y voient une tentative de mainmise sur le métier par les grandes entreprises via les formations. Les conducteurs des grands groupes souscrivent plus volontiers aux formations continues, obligatoires et plus encore à celles élaborées dans leurs entreprises. Ils n'ignorent pas les enjeux existant autour des formations internes pour maîtriser les processus de professionnalisation. Ces remises à niveaux ont été mises en place par leurs entreprises pour répondre aux exigences des clients (assurance de qualité, coût du transport). Ils valorisent alors leur appartenance à ces groupes de transport et portent sur toutes les autres entreprises un jugement sévère, dangereuses, obsolètes.

L'analyse des processus de formation et d'apprentissage du métier montre que le groupe professionnel des routiers n'adopte pas sur ce thème une position homogène. En décrivant deux types de formation, nous assistons à une recomposition du groupe professionnel. Les découpages de frontières et les appartenances mises à jour n'ont de sens que si nous comprenons à quelle formation les chauffeurs se réfèrent. Nous allons voir que les oppositions repérées sur ce thème entre conducteurs de groupes et de PME sont également présentes lorsque nous évoquons les changements en cours dans le métier et plus généralement dans le TRM. Cependant elles ne constituent pas les seules situations de conflits existant. Dans les chapitres portant sur les changements techniques et organisationnels, nous verrons que les découpages de frontières observés dans des circonstances précises, se renforcent ou au contraire s'estompent pour laisser place à de nouvelles constructions professionnelles et identitaires qui à leur tour mobilisent de nouveaux aspects du métier.

Concevoir et exercer le métier : la définition du "vrai professionnel" en débat

Avant de nous intéresser dans le détail à la conception revendiquée et affichée par les nombreux conducteurs que nous avons rencontrés, nous avons d'abord consulté les sources de l'ANPE. Celle-ci proposant des formations au métier de conducteur routier, nous souhaitons voir quel était le profil des candidats sélectionnés. Posséder cette information était important pour nous puisque la majorité de nos interviewés dénonçaient l'arrivée dans le métier d'individus qui donnaient une mauvaise image de marque du métier. Sous qualifiés, mal formés, ils contrevenaient en tout à l'image du bon routier. L'analyse des tableaux et des listes des postulants montrent que les caractéristiques et les trajectoires socioprofessionnelles des chauffeurs issus de l'ANPE sont assez semblables de celles des conducteurs routiers actuellement dans le métier. Les affirmations selon lesquelles la dégradation du métier correspond à l'arrivée de ces nouveaux chauffeurs nous semblent donc infondées. Pour autant, elles nous informent sur l'état d'esprit de nos interviewés. Les conducteurs vivent difficilement les transformations en cours et dénoncent tout azimut ceux qui ne correspondent pas à l'image du métier. Le premier chapitre que nous allons aborder maintenant confirme nos propos. La conception et l'investissement dans le métier permettent de saisir certains tracés de frontières d'appartenance. Les jeunes en particulier font l'objet de reproches de la part de leurs aînés. Ils n'hésitent pas à mettre en cause ouvertement les motivations et l'investissement de leurs nouveaux collègues. Eux estiment aimer le métier qu'ils exercent et demeurer fidèles à ses fondements professionnels et sociaux. Nous noterons que les anciens composent ici un groupe assez homogène puisque ce sont bien des conducteurs déjà installés dans le métier qui regardent leurs jeunes collègues. Qu'ils appartiennent aux 31-49 ans ou au 50 ans et +, ce sont les mêmes références et les mêmes bases qu'ils mobilisent.

A - Conducteur routier : un vrai métier mais conçu et investi différemment

Lorsque nous nous intéressons à la définition que les conducteurs rencontrés donnent de leur métier, nous constatons des divergences importantes entre anciens dans le métier et nouveaux chauffeurs. Le groupe professionnel, qui dans certaines situations et sur des changements bien spécifiques du métier, affiche une position unique, éclate dès lors que nous évoquons l'engagement, l'investissement et la place du métier dans la vie des conducteurs. L'attitude à adopter et le respect des valeurs traditionnelles sont souvent l'occasion de

dénoncer les pratiques et les comportements des uns ou des autres. Les anciens s'avèrent être les plus véhéments puisqu'ils n'hésitent pas à mettre en doute les véritables motivations de leurs jeunes collègues. De leur côté, les plus jeunes ne se privent pas pour dénoncer le "tout routier" des anciens et assument aisément leur position sur un équilibre entre temps de travail et temps hors-travail. Cette dernière revendication est par moment mal acceptée par les anciens, d'une part parce qu'elle est leur semble incompatible avec la nature même du métier de routier, d'autre part parce qu'elle est le fait d'individus entrés depuis trop peu de temps dans le métier.

a - des anciens qui doutent de la motivation des jeunes

La motivation et l'envie de devenir routier constituent, à notre sens, le premier point d'achoppement entre anciens et jeunes conducteurs. Elles permettent également de comprendre comment les chauffeurs se représentent leur métier et font apparaître de réels points de désaccords entre les différentes générations. Les chauffeurs que nous avons rencontrés affirment dans leur ensemble aimer le métier qu'ils exercent. Pourtant, lorsque nous discutons avec les plus anciens d'entre eux des motivations ayant conduit à prendre le volant, immédiatement ils distinguent leur propre engagement de celui de la plupart des chauffeurs arrivés récemment dans le métier. Une fois dans le métier, ils se sont attachés à valoriser le métier et à en respecter les principes fondateurs. En revanche, ils se disent convaincus que leurs jeunes collègues s'engagent dans ce métier faute de choix, une absence de choix qu'ils observent et déplorent :

"maintenant faut voir, tu sais pas quoi faire, tu te lèves le matin et tu te dis "(...) je sais pas quoi faire ? J'ai mes permis, tiens je vais aller me présenter, on verra bien si ça marche (...) C'est un métier, faut vouloir le faire. Moi j'ai toujours voulu le faire. " (Bernard⁷); "Y a pas ce petit truc qu'avant il y avait (...) 10-15 ans, même pas ça, y a 25-30 ans en arrière plutôt (...) moi je sais que je l'ai toujours. (...) (les jeunes) ils sont chauffeurs, ce ne sont pas des routiers, ce n'est pas pareil, ils n'ont pas l'amour du métier (...) c'est de vulgaires chauffeurs (...) Moi cet esprit-là, je l'avais même pas au début" (Bruno⁸).

Avec la même vigueur, les anciens dénonçant les contradictions présentes chez ces jeunes, avoir les avantages liés au métier de chauffeur routier mais être dès que possible à leur

⁷Bernard, 45 ans, 21 ans de route.

⁸Bruno, 50 ans, 32 ans de route.

domicile. A leurs yeux, ces deux exigences sont totalement incompatibles avec la nature même du travail demandé :

"(jeunes) Y en a là-dedans mais beaucoup en plus, ils veulent faire la route mais le mec, il veut être rentré tous les deux jours chez lui alors faudrait savoir... Ce mec-là, pour moi, il fait pas routier" (Yves⁹); "les mecs, ils voudraient 10.000 balles net et être midi et soir chez eux, tu peux pas tout avoir non plus." (Jean-Marie¹⁰); "(jeunes) t'as des mecs qui voudraient plus faire d'heures (...) le beau camion, qui voudraient avoir la paie du ministre et en plus être tous les soirs à la maison, c'est pas possible, t'es chauffeur. (Thierry¹¹).

Nous saisissons quelques enseignements précieux sur la conception des anciens. Leur insistance sur les revendications pécuniaires de leurs jeunes collègues l'illustre parfaitement. Pour eux, travailler pour de l'argent, pour un salaire ne peut être la seule et unique raison, à fortiori dans ce métier, leur métier. Il leur semble déplacé de mettre en avant cette seule motivation pour expliquer leur choix. La passion et l'envie étant les conditions sine qua non à la pratique du métier. Considérant alors l'attitude des jeunes incompatible avec l'investissement total que requiert ce métier, ils les "invitent" à faire autre chose. Si c'est un travail "alimentaire" qu'ils recherchent, l'usine leur semble tout à fait appropriée :

"à un jeune, tu lui dis "demain tu bosses en usine", alors lui pas de problème, il y va pas, il court (...) Le transport pour tous ceux là, c'est un boulot comme un autre (...) Des anciens comme moi, on va pas te dire ça." (Bruno); "(à propos d'un jeune collègue) J'ai fini par lui dire "mais pourquoi tu vas pas bosser en usine ? T'aurais tes soirs de libre, les copains à portée" (...) C'est une mentalité d'ouvrier pour moi ça... (...) Nous, on aimait le boulot (...) mais eux, ils s'en foutent." (Barthélémy¹²).

Lorsque les anciens décrivent l'attitude de leurs jeunes collègues, ils nous donnent quelques indications de leur propre conception du métier. Les grands voyages, une certaine forme de liberté et d'aventure sont autant d'aspects valorisés qui échappent aux jeunes mais qui constituent pour eux anciens les bases du métier :

"un jour dormir là, le lendemain aller en Angleterre, la semaine d'après en Italie, ça j'aime bien, baroudeur un peu (...) j'aime rouler (...) on voit des paysages, c'est bien la route, ça a de bons côtés... Et puis même, on a le contact (...) On se balade pas mal, le boulot il est

⁹Yves, 43 ans, 22 ans de route.

¹⁰Jean-Marie, 33 ans, 7 ans de route.

¹¹Thierry, 35 ans, 13 ans de route.

¹²Barthélémy, 55 ans, 35 ans de route.

varié. On fait beaucoup d'inter (...) des grands voyages" (Yves); "j'ai fait toute l'Europe... Ca faire l'Europe, c'est du bon boulot (...) j'ai vu du pays, je suis allé en Grèce, en Scandinavie, au Portugal (...) en inter, t'es quand même ton maître sur la route." (Jean-Pierre¹³).

Nous avons relevé une citation, celle de Thierry, qui illustre assez bien, la manière dont les anciens conçoivent leur métier. Il ne nous semble pas exagéré de parler d'une forme d'abnégation et d'altruisme. Nous venons de le voir, les anciens valorisent certains aspects de leur métier, les voyages, l'indépendance, l'inconnu parfois. Ils vont encore plus loin en considérant qu'il y a des limites, notamment en terme de revendications, qui ne doivent pas être franchies. En résumé, ce métier est dur à bien des égards mais chaque conducteur le sait en s'y engageant :

"c'est un métier où t'es pas dans un bureau ou une usine. Tu peux pas demander de rentrer tous les soirs, d'être payé 10.000 balles net et d'avoir les beaux voyages. (...) On nous paye déjà 200 heures, c'est vrai qu'on en fait plus. (...) Eh quand tu fais ce boulot là, la profession elle est connue pour sa réputation, les cadences infernales." (Thierry).

Une expression suffit à résumer l'opinion que les anciens ont de leurs jeunes collègues, simplement en les observant ou en discutant avec eux. Ce sont des "j'en foutistes". Derrière, cette accusation, ce sont toutes les bases du métier qui manquent aux jeunes qu'évoquent les anciens. Le comportement, l'attitude que les jeunes adoptent aussi bien au niveau relationnel que professionnel nuisent aux rapports qu'ils entretiennent avec leurs collègues. Les anciens semblent particulièrement irrités par un "j'en foutisme" qui conduit ces jeunes à accepter n'importe quel travail, sans l'esprit ni la conscience professionnelle nécessaires :

"ils ont pas de conscience professionnelle, ça s'est effacé, je sais même pas si ils savent ce que c'est, si ils en ont entendu parler un jour." (Bruno); "il s'en fout, ils peuvent tout lui proposer, il s'en fout... (...) c'est ça les jeunes... (...) (...) ils acceptent tout, c'est vrai qu'ils sont pas très exigeants, ils veulent bien tout.(...) Ils sont pas contrariants mais ils s'en foutent" (Jean-Pierre); "c'est une génération de "j'en foutiste", de "j'en foutiste", ils en ont rien à foutre (...) c'est une autre mentalité. C'est pas des routiers, ils conduisent un camion... (...) C'est alimentaire pour eux le boulot, ils s'en foutent. (...) pour eux, c'est un boulot, c'est pas un métier. (...) ces mecs là qui n'ont pas de conscience professionnelle. (Thierry);

¹³Jean-Pierre, 40 ans, 13 ans de route.

Lorsqu'ils affirment que les jeunes ignorent le vrai métier, celui qu'ils ont eux-mêmes exercé pendant des années, les anciens reprochent à leurs collègues de bafouer les bases qui font la spécificité de ce métier (vocation, camaraderie, altruisme...). Il y a pourtant un point sur lequel les anciens reconnaissent que les jeunes sont tout sauf attentistes et "j'en foutistes", celui lié à la réglementation et au respect des heures. Sur le principe "heures travaillées-heures payées", ils vont dans le même sens que les jeunes mais craignent les conséquences de cette "hardiesse". Les jeunes qu'ils décrivent ici sont des pinailleurs qui n'acceptent aucune concession :

"ils font chier (...) ce sont des jeunes qui connaissent la loi mais pour moi, ce sont des connards. Ca, c'est des trous-du-cul ça." (Thierry); "Les jeunes, ils veulent pas accepter ça comme les anciens (...) ils sont peut-être plus stricts pour les heures, le respect" (Jean-Marie); "Les heures, c'est les heures et hors de question d'être bloqué." (Barthélémy); "ceux d'une vingtaine d'années (...) Eux, sur certains points, c'est vrai qu'ils sont plus virulents que nous" (Tony¹⁴); "ils se laissent pas faire (...) ils sont pinailleurs" (Pascal).

Les anciens semblent tout aussi désireux de voir leurs conditions de travail améliorées. Ce qu'ils n'admettent pas chez leurs jeunes collègues, c'est un comportement qu'ils jugent contradictoires. Les jeunes contestent avec beaucoup de vigueur les dysfonctionnements du métier mais semblent avoir une conception du métier purement "alimentaire". C'est sur cette contradiction qu'insistent les plus anciens que nous avons rencontrés. Ils concluent à une absence totale "d'esprit routier" qui ne peut que conduire à une incompréhension mutuelle :

"Vous les jeunes, c'est ça votre problème (...) vous gueulez et puis finalement vous vous dépêchez de faire ce qu'on vous dit" (Marcel); "ils ont une autre mentalité, ils peuvent pas penser comme nous, les anciens, parce qu'au départ, on n'a pas connu le même métier tous, ils ont pas les bases..." (James); "ce qui se perd, c'est l'esprit routier chez les jeunes. Ca, l'esprit routier, les copains, ça se perd (...) ils sont plus à faire leur boulot et puis le reste, c'est pas la route, c'est pas les collègues de travail, les chauffeurs" (Henri)¹⁵.

Les anciens perçoivent leurs jeunes collègues comme des individus tout à la fois désinvoltes et sans motivation particulière pour exercer le métier de routier. Le non respect des bases du métier, la conception "alimentaire" qu'ils semblent voir chez les jeunes les conduit à en dresser un portrait peu flatteur. Dans un souci d'équité et de compréhension, nous

¹⁴Tony, 31 ans, 10 ans de route.

¹⁵Marcel, Jo, James et Henry ont respectivement 57, 56, 56 et 57 ans.

avons rencontrés des jeunes chauffeurs afin de connaître leurs motivations, leur conception du métier et l'image qu'ils avaient de leurs aînés. Si les mêmes thèmes surgissent dans les discours pour expliquer l'attraction pour ce métier, la place que celui-ci occupe dans la vie du chauffeur diffère. C'est d'ailleurs sur ce point que reposent en partie les divergences.

b - des jeunes qui aiment mais conçoivent différemment le métier

Lorsqu'ils dénoncent le comportement des jeunes routiers, les anciens évoquent une conception et des motivations qui ne respectent pas les bases du métier. Les jeunes que nous avons rencontrés répondent à ces reproches, en formulent à leur tour à l'attention des anciens. Ils décrivent un métier qu'ils exercent avec une conscience professionnelle tout aussi respectable que celle de leurs aînés. Les mêmes thèmes apparaissent dans leurs discours. Les grands voyages, la conduite, l'indépendance sans oublier l'envie et la passion pour faire ce métier constituent les principales motivations :

" pour faire ce métier là, il faut quand même une passion, faut quand même aimer les camions (...) faut aimer la route (...) j'avais une image du routier aventurier " (Hervé¹⁶); "je fais encore ce métier parce que tu es encore libre (...) t'as personne sur le dos, t'as pas ton chef qui est derrière toi (...) c'est encore un des derniers métiers où tu es libre et où tu gagnes à peu près bien ta vie. " (Frédéric¹⁷); "j'aime la conduite, j'aime la route, j'aime ce boulot là. (...) tu le fais pour la route, la liberté, t'as pas le patron qui te fait chier." (Guillaume¹⁸).

Ce que nous relevons immédiatement, c'est l'analogie existant entre ces thèmes et ceux précédemment mentionnés par les anciens. Le désir de liberté, d'indépendance dans le travail (organisation), d'indépendance physique (distance d'avec le patron) sont aussi importants pour les jeunes que pour leurs aînés. De la même manière la conduite et la route attirent tout autant les jeunes.

En revanche, l'importance et la place que le métier doit occuper dans la vie du conducteur distinguent les jeunes des anciens. Lorsqu'ils parlent de l'attitude des anciens, les jeunes sont unanimes sur leur courage et leur résistance. Le métier pratiqué de l'après-guerre (1945) jusqu'aux années 80, début d'une amélioration considérable du matériel, des poids lourds, était physiquement très pénible. S'ajoutait à cela des heures de travail très importantes. Sur ces points, les jeunes reconnaissent à leurs aînés un mérite incontestable. Ils admettent

¹⁶Hervé, 27 ans, 5 ans de route.

¹⁷Frédéric, 30 ans, 11 ans de route.

¹⁸Guillaume, 23 ans, 4 ans de route.

moins le côté "tout routier" des anciens. Penser et vivre routier en permanence irrite les jeunes. Pour David, la philosophie des anciens explique les décalages et les divergences persistant entre les deux générations. Ce jeune égratigne les 40-45 ans, sur leur aspect vestimentaire et leur attitude assez éloignée de celle qu'il peut avoir lui du conducteur routier :

"t'as le routier avec la veste en jean, les Santiagues, les grosses moustaches (...) c'est souvent des gars de 40-45 ans, avec des tatouages partout (...) il y a eu une époque où vraiment le transport, le chauffeur routier, c'était l'homme, le gros dur, les baroudeurs du "salaire de la peur". (...) Eux, ils prenaient pas ça comme un métier, ils étaient routier corps et âme tu vois, un peu comme les gars qui ont les Harley. Etre routier, c'était une philosophie de vie et encore aujourd'hui, ils ont gardé cette mentalité." (David).

La référence au mythe du routier aventurier, confronté au danger, incarné par Y. Montand et C. Vanel dans *Le salaire de la peur*, est ici intéressante. Ni l'aventure, ni l'incarnation physique du métier ne rencontrent son adhésion. Un tel comportement ne qualifie pas selon lui le professionnel. Cette image de l'ancien voué corps et âme au métier est également présente chez Benoît. Il insiste sur l'effet de génération pour comprendre la conception du métier, de rapport au travail et à l'autorité hiérarchique. Le portrait qu'il dresse est celui d'un ancien prisonnier de son milieu professionnel, dans l'incapacité de penser autrement qu'à travers ce "filtre" de chauffeur routier :

"Aucune discussion sur autre chose que la route, les patrons, les affréteurs... (...) y a des moments où faut souffler, penser à autre chose (...) pour beaucoup, c'est difficile de sortir du métier quand même. C'est une question de génération" (Benoît¹⁹).

L'appartenance à deux générations différentes justifie certains des arguments avancés par les anciens et les jeunes. Les jeunes conçoivent que les plus anciens les jugent, comparent leur attitude à celle qu'ils avaient à leur début dans le métier. Pour autant, ils n'acceptent pas les critiques infondées et réagissent au "je m'en foutisme" dont les anciens les accusent. L'attitude du "tout routier" en est une première illustration. Ensuite, ils opposent à ce "je m'en foutisme", le zèle dont font preuve leurs aînés. A travers ce zèle, ce sont toutes les conséquences d'un tel dévouement que condamnent les jeunes :

"(anciens) qu'est-ce qu'ils font ? On va dire "fayoter" si tu veux, faire plaisir, accepter certains trucs qu'un jeune comme moi, Franck, Sébastien (...) qui ne veulent pas se laisser

¹⁹Benoît est un conducteur que nous avons rencontré lors d'une observation réalisée dans l'entreprise S.. Il est âgé d'une vingtaine d'années.

emmerder refusent. (...) eux, ils sont là à astiquer le camion au chiffon et tout devant le bureau. J'en ai vu venir pendant les jours fériés. (...) c'est ça leur mentalité" (David); "Chez nous, y a quelques anciens, ils leur demandent n'importe quoi, les papy hop au volant et on roule !! (à un ancien) Votre génération, les chauffeurs ils roulaient combien d'heures de suite ? Le boulot, c'est là qu'on a commencé à le casser." (Pascal).

Ces citations témoignent de l'existence de deux conceptions du métier. Les jeunes considèrent qu'ils exercent le métier avec professionnalisme, dans le respect du travail et de la marchandise qui leur sont confiés. En cela, ils contestent le "je m'en foutisme" dont les anciens les affublent. Mais ils souhaitent marquer une frontière entre travail effectué avec conscience professionnelle et "tout routier" des anciens. Ils décrivent ici un travail qu'ils jugent faire correctement sans pour autant mettre tout le reste entre parenthèses :

"Je suis chauffeur routier donc je fais ce qu'on me demande sans faire de zèle mais c'est fait correctement quand même." (Cyril²⁰); "Moi mon métier, c'est mon métier et c'est tout. C'est un travail, je le fais, on me paie pour ça" (Eric²¹); "Pour les jeunes de notre génération, c'est un métier, un métier comme n'importe quel métier (...) On a une autre conception du métier. Le faire correctement, ça c'est normal (...) mais on n'a pas l'entreprise gravée sur le front (...) on n'est pas marié avec elle" (David).

Les jeunes nous livrent ici leur conception du travail. Ils insistent sur un travail fait consciencieusement sans pour autant devoir être "grignotés" par ce travail. Ils s'opposent à la dévotion des anciens qui parvenaient et parviennent encore difficilement à faire ou penser à autre chose. Comme tous vrais professionnels, ils revendiquent des conditions de travail conformes à la législation sur le travail. L'insistance à voir la réglementation appliquée, mal perçue et dénoncée par les anciens, leur paraît légitime. Elle illustre leur volonté de ne pas être voués entièrement au métier et au monde des routiers :

"nous ce qui nous intéresse plus, c'est l'application des réglementations (...) on n'est pas d'accord, on le dit alors qu'avant, les chauffeurs ne disaient jamais rien. (...) notre génération qui est plus exigeante, qui demande l'application de la réglementation (...) ne veut pas être esclave de son travail" (David); "Si j'ai mes heures (...) si je peux pas, je dis non... Et ils vont pas me virer pour ça. (...) ils trouvent quelqu'un d'autre..." (Cyril).

²⁰Cyril, 25 ans, 3 ans de route.

²¹Eric, 23 ans, 5 ans de route.

Appliquer la réglementation, refuser un ordre s'ils le jugent infondé quitte à s'exposer à d'éventuelles représailles (client ou patron) traduit l'attitude des jeunes en situation de travail. Ils estiment que leur conception du métier est nettement plus professionnelle en ce sens qu'ils distinguent les tâches qui relèvent de leur travail et tout le reste qu'ils rejettent en bloc : une existence qui s'organise et s'articule autour du seul métier, des sacrifices et petits extra que les anciens acceptaient et qu'eux refusent la plupart du temps, enfin une vie personnelle nécessairement mise entre parenthèses. Pour les jeunes, le vrai professionnel effectue son travail correctement, dans le respect de la législation mais pensent aussi en dehors du métier. Ils affirment même qu'ils exercent un métier là où leurs aînés vivent une vocation, une "histoire d'amour". Les jeunes refusent cette idée d'amour du métier au sens passionnel du terme, une conception obsolète et en décalage avec les attentes de la nouvelle génération de conducteurs. Cette nouvelle génération aspire à être reconnue et respectée pour ses compétences professionnelles mais ne souhaite vivre du tout routier et passer à côté de "l'essentiel" :

"j'aime mon boulot, je le fais bien je pense mais j'ai pas envie non plus de faire que ça. (...) j'ai pas envie d'être qu'un routier. T'as des gars qui ne peuvent parler que de ça (...) J'ai pas envie de ramener mon boulot à la maison donc sorti d'ici, terminé, on en parle plus" (Benoît); "c'est pas incompatible de vouloir faire chauffeur routier et rentrer le WE... Ce qui compte, c'est la façon dont le travail est fait (...) (à un collègue plus âgé), vous voulez pas accepter qu'on pense à autre chose qu'à la route... Moi je suis peut-être chauffeur routier mais j'ai pas envie du matin au soir, d'être qu'avec des routiers, parler des routiers et manger avec des routiers. (...) y a pas que ça. Je dirais même que y a surtout le reste." (Cyril).

L'effet de génération nous paraît avoir de l'importance dans ces affirmations. Il s'agit de s'interroger sur la place qu'occupe le travail dans l'existence d'un salarié. Jeunes et anciens ne s'opposent pas sur les fondements du métier (attirance et respect du métier) mais sur la place et l'équilibre entre travail et hors travail. Les anciens voient dans cette revendication un manque d'implication, de sérieux. Pour eux, le métier de routier ne peut être exercé sans investissement total, physiquement et philosophiquement. Les aspirations des jeunes leur semblent donc incompatibles avec ce second aspect. De leur côté, les jeunes prétendent à un équilibre entre les deux et n'estiment pas contrevenir aux bases du métier en affichant cette position. Sébastien explique ainsi qu'il ne souhaite pas seulement que les anciens respectent sa conception du métier. Il aimerait que les jeunes constituent un exemple pour leurs aînés et les amènent à reconsidérer la place du métier dans leur existence:

"T'as des jeunes au volant, faut voir la mentalité, la même façon de penser qu'un gars qui roule depuis 20 ou 30 ans. Et d'un jeune, je l'accepte plus mal parce que vu comment évolue le métier, les jeunes devraient essayer de montrer l'exemple (...) je travaille pour vivre, c'est ça, faire comprendre aux collègues, aux anciens qu'y a pas que le boulot" (Sébastien).

"Travailler pour vivre", et non le contraire, résume le rapport des jeunes au travail. Loin de partager l'analyse des anciens, les jeunes proposent ici une conception du métier qui leur semble correspondre aux évolutions sociales. En livrant leur représentation du métier, ils donnent à leur tour une analyse du métier des anciens, empreinte de reproches et de réserves.

c- chauffeur - routier, la place du hors-travail en question

Sur ce thème du rapport entre travail et hors-travail, nous devons nécessairement prendre en compte "l'effet de génération" évoqué précédemment. C'est d'ailleurs ce que nous invite à faire Henri, un très ancien dont le fils, Frédéric, est chauffeur routier :

"Les jeunes maintenant, ils veulent pouvoir être là le WE, avoir des loisirs et tout. C'est l'évolution du métier (...) c'est une autre génération (...) ils voient pas la route et le métier comme un ancien." (Henri).

Ce critère permet de saisir les appartenances affirmées à des moments bien précis et de comprendre ce qu'Henri entend par autre vision de la route et du métier. Lorsque jeunes et anciens se regardent, s'observent avant même d'être en situation de travail, ils relèvent un ensemble de différences, de conceptions conduisant à des instants de conflit et de tensions. Les jeunes se défendent d'associer leur conception du travail à de la désinvolture et ne tolèrent pas qu'une telle revendication conduise leurs aînés à parler de manque de professionnalisme. Là où les jeunes affirment exercer un travail pour pouvoir vivre à côté, les anciens perçoivent du désintérêt, de l'indifférence pour un métier exercé sans passion ni motivation. Les citations proposées illustrent bien le décalage entre générations de conducteurs. Les anciens mettent l'accent sur l'investissement des jeunes qu'ils qualifient de "minimum nécessaire" :

"il fait chauffeur parce qu'il lui faut un peu de sous mais il n'aime pas ce boulot là. (...) Lui, il a une conception du métier (...) il le fait bien, sans trop se soucier et il veut surtout pas que ça lui pourrisse sa vie à l'extérieur." (Thierry); "les jeunes (...) Eux, c'est un boulot mais

sans plus, ils ont pas envie de s'investir plus que ça." (Madame Thierry²²); "Pour les chauffeurs qui arrivent aujourd'hui, le métier est important mais c'est pas tout (Janny²³).

Les anciens insistent sur le découpage opéré par les jeunes entre temps de travail et temps hors-travail. Ils ont le sentiment que les jeunes se consacrent à leur métier la semaine, certains précisent même qu'ils travaillent bien, et se "précipitent" en week-end, leur véritable motivation :

"Eux, c'est le boulot la semaine (...) le reste, c'est à côté, la famille. (...) leur vie, elle est pas seulement liée au métier de routier... " (Jean-Marie); "Les jeunes qui arrivent, leur mentalité à eux, c'est (...) la semaine le boulot (...)ils arrivent le vendredi soir, ils posent tout (Thierry); "pour eux, y a le boulot mais y a surtout tout ce qu'il y a autour, y a la famille, les copains (...) c'est une autre mentalité, ils bossent pour gagner du pognon et le reste, c'est la famille, les plaisirs avec les copains" (Christophe); "ils bossent la semaine et ils bossent bien (...) Le samedi ou le vendredi fini, c'est autre chose, la famille, les copains... " (Yves).

Pour les anciens, ce découpage est par moment déconcertant. Compte tenu des nombreux week-end passés sur la route, ils évoluaient "par obligation" dans un univers routier, samedi et dimanche compris. La réorganisation du TRM, qui se met en place progressivement, réduit le nombre de week-end bloqués. Les jeunes, entrés dans le métier au moment où se mettait en place cette organisation, n'ont jamais ou rarement été bloqués le week-end, exceptés lorsqu'ils se portaient volontaires. La pratique d'un métier qui n'a cessé de connaître des évolutions multiples permet de comprendre les oppositions qui existent sur le thème du rapport entre temps de travail et temps hors-travail.

De leur côté, les jeunes maintiennent leur revendication. Ils ne tentent d'ailleurs pas de se justifier et assument cette conception du métier. Nous retrouvons dans leur propos l'idée qu'ils vivent avec leur temps. Un métier exercé consciencieusement ne signifie pas que toutes les autres activités soient inexistantes :

"Moi être bloqué ou penser routier, ça je ne veux pas, j'ai une vie à côté et j'ai pas de problèmes pour mettre le boulot entre parenthèses le WE. (...) y a le travail la semaine mais y a aussi tout ce que tu trouves à côté (...) un WE sur la route volontairement, de moi-même,

²²Madame Thierry est l'épouse de Thierry. Elle a à plusieurs reprises pris part aux entretiens effectués avec son époux.

²³Janny, 50 ans, 23 ans de route.

non non jamais. Moi je suis pour une vie équilibrée (...) on évolue au niveau de la mentalité comme tout le monde." (David); "J'ai pas envie de tout sacrifier pour le boulot. J'ai envie de rentrer le WE (...) J'ai envie d'avoir une vie à côté." (Cyril).

D'autres jeunes abordent cette recherche d'équilibre en travail et hors-travail. Ils confrontent la place qu'eux donnent à leur métier avec celle des anciens. Ces témoignages apportent quelques éléments de compréhension à l'affirmation de Sébastien qui souhaite que les plus jeunes montrent l'exemple. Les sacrifices consentis et la mise entre parenthèses de la vie personnelle occupent une place importante :

"du moment que tu travailles et que tu pars une semaine, t'as droit à ton WE chez toi. (...) y a une question de génération. (...) J'ai toujours connu avoir les WE comme ça mais ça serait inconcevable autrement.." (Hervé); "(anciens) une heure avant de partir en WE "y a un tour en Italie ou en Finlande...", ils partaient. Moi ça, je veux pas, je veux pas parce que j'ai une famille et je veux passer du temps avec eux..." (Daniel²⁴); "les jeunes, ils font plus la distinction entre le travail et la famille et ils veulent pas, comme moi toute ma famille qui est dans le transport, mes oncles, mon père, tout sacrifier pour leur métier. Guillaume, toi tu le dis c'est un boulot que t'aimes mais c'est pas toute ta vie." (Madame Guillaume²⁵).

Aborder la place donnée par les conducteurs à leur métier permet de mettre à jour des positionnements professionnels spécifiques. L'époque de l'entrée dans le métier explique en partie certaines oppositions. Anciens et jeunes se réfèrent à un métier de conducteur qui n'a cessé d'évoluer. Pour les premiers, l'organisation du travail présente à leurs débuts renforçait l'idée d'indépendance et le sentiment d'être "maître à bord". La gestion actuelle du TRM permet plus difficilement de telles possibilités. Les jeunes sont entrés dans le métier il y a peu d'années et n'ont pas connu cette "liberté" mythifiée et idéalisée par leurs aînés. S'ils veulent être perçus comme de vrais professionnels, ils aspirent parallèlement à un équilibre entre temps consacré à l'activité professionnelle et vie extérieure. L'échelle de "valeurs", de priorités des uns et des autres constitue un point de tensions. Les anciens n'apprécient pas le côté contestataire et revendicatif de leurs jeunes collègues. Ils ont le sentiment que les jeunes exercent ce métier dans le seul but de "financer" leur vie extérieure. C'est en ce sens qu'ils les jugent non professionnels, et insuffisamment impliqués. Nous verrons plus loin que les anciens expriment également des revendications en terme de hors-travail. Ils considèrent

²⁴Daniel, 30 ans, 11 ans de route.

²⁵Madame Guillaume est l'épouse de Guillaume. Elle a pris part à l'entretien réalisé avec son époux.

cependant que ces aspirations ne les empêchent pas de respecter les fondements du métier. En revanche, ils regrettent que chez les jeunes, la place prise par ces revendications se répercute sur leur pratique et leur comportement professionnels. Le thème de l'installation ou, à l'opposé, la sortie du métier l'illustre..

d - conducteur : métier transitoire ou métier à vie ?

Faire figurer ce point dans un chapitre consacré à la définition du métier peut paraître étonnant. Pourtant, la manière dont le métier est conçu, défini ne peut être dissociée de la durée que l'on souhaite y rester. Les anciens considèrent ainsi que le métier de routier nécessite un engagement total et durable. C'est pour cette raison qu'ils jugent les revendications des jeunes aussi sévèrement. Ici il sera question non plus de la place du métier ni de l'équilibre entre travail et hors-travail mais de l'installation plus ou moins définitive dans le métier.

Les anciens qualifient de transitoire l'installation des jeunes dans le métier de routier. Ils se disent convaincus que les jeunes ne désirent pas "finir" et rester conducteur routier. Une telle disposition d'esprit ne correspond pas à ce que les anciens valorisent et comme l'expose Bruno, c'est un point sur lequel anciens et jeunes se trouvent en totale divergence :

"nous les vieux, quand on a commencé le métier, on avait pas l'intention d'arrêter (...) dès que je suis devenu chauffeur, je n'ai pas pensé que je pouvais faire autre chose (...) Eux, peut-être que demain ils arrêteront." (Bruno).

Nous le rappelons, Bruno a d'abord été boucher - charcutier. Lui et de façon générale la plupart des anciens, déclarent qu'une fois engagé dans le métier, ils n'ont jamais songé à arrêter la route. Le métier ne constitue pas pour eux une occupation provisoire, un moment dans une trajectoire professionnelle globale. En revanche, ils pensent que ces sentiments animent les jeunes qui conçoivent le métier comme une roue de secours, dans l'attente d'un vrai métier :

"ils restent pas, souvent ils font ça en attendant autre chose" (James); "Les jeunes, pas tous, mais beaucoup, ils font ça en attendant. (...) Les ¾ ils voudraient faire autre chose" (Thierry); "Le transport pour beaucoup de jeunes, c'est la roue de secours, c'est une roue de secours en attendant autre chose. Ils voient, ils font ça un peu et puis hop si ils trouvent mieux, ils partent (...) Ces jeunes là, ils veulent pas rester dans le métier" (Jo).

Christophe pense, quant à lui, que les jeunes entrent dans le métier en se fixant une date de sortie. Le transport n'est alors qu'une parenthèse dans leur vie professionnelle :

"quand ils commencent dans le transport, les mecs ils se font une date butoir "je fais ça pendant tant d'années et puis après c'est terminé (...) tant d'années et puis après je fais autre chose. Moi je fais ça pendant 10 ans et puis terminé, j'arrête la route après."

Ces convictions qui habitent les anciens, les jeunes ne les démentent pas. Au contraire, ils les confirment. Tous n'ont pu nous dire avec certitude dire s'ils pensaient quitter le métier de routier dans les années à venir. Cependant la plupart n'exclut pas cette éventualité. C'est aussi sur ce point qu'ils se distinguent de leurs aînés. Leur avenir dans le métier est un sujet abordé sans embarras. Ils ne considèrent pas que cela nuise à la bonne exécution de leur travail. Pour autant, ils réfléchissent à leur avenir et ne sont pas certains qu'être conducteur routier constitue avec certitude l'étape finale de leur vie professionnelle.

Il y a tout d'abord les jeunes qui réfléchissent actuellement à leur avenir professionnel. Ceci ne se concrétise pas encore par un projet précis mais l'éventualité d'arrêter la route un jour existe :

"Moi j'espère arrêter le métier plus tard (...) je pense pas faire ça toute ma vie." (Sébastien); "je suis pas sûr du tout de rester chauffeur. J'aime ça mais ça veut pas dire que j'arrêtera pas." (Benoît); "Je sais même pas si je serais chauffeur toute ma vie..." (Cyril).

D'autres jeunes mettent en avant l'évolution du métier pour légitimer une sortie possible du monde de la route. L'un est sûr d'arrêter le transport, l'autre hésite encore. Les orientations prises en matière de transport routier de marchandises, les possibles dégradation des conditions de travail, la réduction des distances réduisant d'autant leur sentiment d'indépendance détermineront leur choix :

"ce qui m'intéressait, c'était de rentrer à la DDE (...) J'ai même écrit à Cofiroute (...) ou tu sais, chez un paysagiste, un truc comme ça (...) Je dis pas que je j'arrêtera pas un jour... Pour l'instant, je cherche pas mais si je vois que ça empire (...) Là, j'arrêtera." (Hervé); "franchement je vais te dire, je vais arrêter le transport, j'en ferais pas ma vie, vu comment ça évolue, je restera pas là-dedans" (David).

L'un d'eux sait déjà qu'à court ou moyen terme, il exercera un autre métier :

"dans quelques années, mon métier se sera barman (...) Le transport, ça va aller 5 minutes, ça va aller encore un peu (...) le jour où j'arrêtera, j'arrêtera complètement." (Guillaume).

Deux y songent très sérieusement même s'ils ignorent avec exactitude le moment où se concrétisera ce projet. Il est intéressant de noter l'âge limite considéré par Olivier pour se décider à arrêter la route et faire autre chose :

"je suis jeune, quand t'as moins de 30 ans, c'est plus facile de faire autre chose... Moi si je décidais de faire autre chose, faudrait que ce soit un truc polyvalent, pour une commune (...) faire un peu de transport de gamins" (Olivier); "Moi j'aimerais revenir à mon premier métier (...) récupérer une ferme pour faire de la poly-activité (...) une pluri-activité agricole et horticole de façon à pouvoir quitter un jour le transport." (Laurent).

Ces réflexions sur l'avenir font-elles du métier un travail temporaire, transitoire ? Les jeunes ne le considèrent pas. Les anciens sont en revanche plus réservés. Ils admettent difficilement qu'après quelques années de route, on puisse songer à faire autre chose alors qu'on ignore encore tout du métier. Ils estiment que cet état d'esprit agit sur l'implication des jeunes. Ce qui n'est pas conséquence dans le métier de chauffeur routier qui nécessite un engagement total et l'acceptation de nombreux sacrifices. Après seulement quelques années de route, eux n'ont jamais pensé cesser leur activité. Il leur arrive d'y songer plus souvent en vieillissant considérant avoir fait le tour du métier. De plus, ils avouent que ce métier, difficile sur le plan physique et au niveau des rythmes de travail, rend les dernières années longues et épuisantes. Il leur semble alors légitime d'exprimer un désir d'arrêter le métier de routier. Une même envie leur paraît inconvenante quand elle émane d'un débutant, trop jeune pour se dire blasé. Nous notons en réalité de l'amertume chez certains anciens. Celle-ci est liée au fait qu'ils peuvent plus difficilement que les jeunes songer à arrêter le métier. Si les "grands anciens" s'expriment peu sur leur sortie du métier, celle-ci se profilant rapidement, ceux à qui il reste plus de 10 ans de route parfois se trouvent dans une position, trop âgés pour envisager une reconversion, trop jeune pour penser à la retraite. C'est cet inconfort qu'ils expriment :

"Une fois que l'on a passé 35-40 ans, c'est foutu, on est trop vieux (...) à mon âge, je peux pas faire autre chose mais si je trouvais autre chose, je m'en irais." (Jacky); "des fois, j'y pense à arrêter (...) Mais le problème pour les gars de mon âge, c'est que (...) on est trop jeune pour arrêter même si on voudrait, trop vieux pour faire autre chose" (Christophe); "je

suis trop vieux pour réfléchir si je dois arrêter ou continuer. J'ai pas le choix, je vais continuer jusqu'à la retraite. Si j'avais 20 ans, j'hésiterais peut-être moins." (Bruno).

Tout ce que nous venons de mettre à jour ici montre que la définition du métier varie selon que s'expriment des anciens ou bien des jeunes conducteurs. Et pour les anciens, selon le nombre d'années qu'il reste à rouler. Les oppositions, les affirmations d'appartenance communautaire ne se construisent pas systématiquement sur le critère de l'âge. Mais lorsque nous nous intéressons à l'engagement et à la définition que les uns et les autres donnent de leur métier, les discours tendent à opposer jeunes et anciens. Dans d'autres circonstances, d'autres critères entreront en compte et feront apparaître de nouveaux découpages communautaires. Ici ont été mises à jour des conceptions professionnelles parfois opposées, discordantes. Pour autant, les motivations pour le métier sont semblables quant il s'agit d'indépendance, de liberté ou encore d'attraction pour la route. Ce que dénoncent les anciens, c'est la nature de l'engagement de leurs jeunes collègues. Derrière les termes de transition, de parenthèses, ils leur reprochent de ne pas se vouer entièrement à ce métier. Ils estiment que leur attitude était tout autre à leurs débuts. Les jeunes leur opposent une conception différente du métier, une conception où la place du hors-travail, du temps libre est plus importante et ouvertement revendiquée. Le thème du rapport au matériel, au camion développé maintenant est également à l'origine de tensions et donnent de riches informations sur la conception du métier des conducteurs rencontrés.

B - Rapport au matériel, rapport au travail, la place du camion dans la conception du métier

Si ce métier ne laisse personne indifférent et a engendré une telle mythologie, il le doit en grande partie aux imposants véhicules qui circulent sur les routes. Dans l'imaginaire collectif, le conducteur routier consacre la plupart de son temps à conduire des ensembles dont le poids ne cesse d'augmenter, "à manger des kilomètres" et incarne en quelque sorte l'homme libre, indépendant qui au volant de véhicules de plus de 40 tonnes attire et que l'on redoute en même temps. On parle souvent du "couple" que constituent le chauffeur et son camion. Mais cette représentation n'est pas uniquement présente chez les sédentaires, ceux qui m'appartiennent pas au monde de la route. Les conducteurs eux-mêmes, plus précisément les anciens, considèrent la place et le rapport qu'ils entretiennent avec leur véhicule comme l'un des fondements du métier. Les jeunes n'ont pas la même perception du camion et ce thème les

mobilise peu. Les anciens en revanche parlent du comportement des jeunes à l'égard du matériel et dénoncent l'aspect purement utilitaire et fonctionnel qu'ils entretiennent avec ce qu'ils qualifient eux-mêmes d'outil de travail.

Ce désaccord sur le matériel livre des informations permettant de comprendre la conception très spécifique que les uns et les autres ont de leur métier. Chez les anciens, le rapport au camion aide à repérer et à distinguer le bon du mauvais conducteur, celui qui a une connaissance totale du métier, qui agit en professionnel et conformément aux bases transmises par les aînés. Cet aspect constitue un élément d'exclusion ou d'intégration au groupe des vrais routiers.

a - respecter son matériel, respecter son métier

Le camion a toujours eu une place particulière chez les routiers. L'amour de la "belle mécanique" est à l'origine de nombreuses vocations pour ce métier. Le plaisir d'être au volant d'un véhicule entretenu, parfois envié par les autres routiers, constitue une fierté pour les chauffeurs. Les discussions auxquelles nous avons pris part ou entendues sur la CB accordent une place non négligeable aux performances techniques et mécaniques de ces véhicules.

Dans les faits, nous constatons que le thème du respect du véhicule mobilise essentiellement les anciens. La manière dont un conducteur se comporte avec son véhicule permet de savoir à qui l'on a affaire. Les jeunes rassemblent une nouvelle fois la plupart des critiques. Les anciens leur reprochent l'absence totale de considération pour un matériel particulier puisqu'on travaille avec mais y vit une grande partie du temps et dénoncent la conception très fonctionnelle accordée par les jeunes au camion. Lorsque les anciens s'expriment sur ce thème, nous notons immédiatement le lien qu'ils font entre respect du camion et respect du métier, deux aspects non dissociables. Un chauffeur dont les compétences en conduite ou en mécanique sont reconnues mais qui n'entretient pas son véhicule ne peut être considéré comme un vrai conducteur routier. Deux témoignages montrent la relation particulière, intime parfois entretenue avec son camion :

"quand tu mets en route ton camion, tu l'écoutes, tu lui dis "bon tu vas rouler jusqu'à ce soir, tu vas pas m'emmerder..." (Bruno); "Mon camion tel que vous le voyez est la preuve que j'aime passionnément mon métier. (...) Mon FH16 est toujours impeccable. Il est décoré avec simplicité. (...) Quand on aime son métier, on est obligé d'aimer et de respecter son outil de travail. (...) On ne peut pas faire ce métier si on n'aime pas le camion." (Eric²⁶).

²⁶Nous avons relevé ce témoignage d'Eric, dans la revue Camion, février 2000, "Eric B., grand avaleur de bitume".

Respecter son camion comprend aussi bien l'extérieur, c'est-à-dire l'entretien mécanique, la propreté du tracteur et de la remorque que l'entretien intérieur, celui de la cabine. La cabine est un espace très important pour les conducteurs puisqu'elle rend visible le comportement du "propriétaire²⁷" du véhicule. Son appropriation repose sur l'ordre, l'organisation, le rangement. Les anciens dérogent rarement à cette idée que "chaque chose a sa place". Les petits carnets d'adresses ou de renseignements utiles, les cartes routières au-dessus du pare-brise ou dans les rangements prévus à cet effet. La trousse de toilette, le sac de linge propre, celui de linge sale, le sac de provision ne quitte jamais l'arrière de la cabine, la couchette supérieure ou la place du passager. De la même manière, la moindre minute d'attente est souvent consacrée à l'époussetage de la cabine. Tous ces gestes font le bon conducteur et témoignent d'un attachement au métier. Ces anciens sont souvent fiers de l'ordre qui règne dans leur cabine :

"Je ne débauche pas la semaine sans faire l'intérieur (...) chez un client t'attends un ¼ d'heure, tac un coup de torchon, tac s'il y a de la poussière (...) ou l'aspirateur au garage" (Thierry²⁸); "en haut, en fait on met tout notre bazar, le linge propre, le linge sale... C'est obligé, enfin faut que ce soit rangé sinon c'est..." (Henri); "Je mangeais pas dans ma cabine (...) croyez moi, c'était aussi propre qu'ici." (Serge²⁹); "y en a certains, tu montes dans leur camion, c'est des porcheries (...) ils vivent là-dedans, ils dorment là-dedans, ils en ont rien à foutre. Pour moi, ça c'est pas des vrais chauffeurs." (Thierry).

Pour les anciens, la propreté et l'entretien du matériel sont des indicateurs d'un vrai professionnalisme. A l'image des propos d'Eric qui parle de simplicité, on maintient l'intérieur de son tracteur propre, vivable sans pour autant le surcharger d'objets de décoration (guirlandes, lumières, peluches, posters pornographiques. Entre sobriété et respect nécessaire, ces attitudes visent à marginaliser ceux des chauffeurs qui contreviennent à l'image du métier qu'il convient de donner. Le jugement que nous nous faisons des routiers s'élabore bien souvent dès la vision du tracteur, des quelques éléments de décors que nous apercevons. Les éternels posters de femmes nues visibles par tous participent très fortement à l'opinion que l'on peut se faire des routiers. Les conducteurs routiers qui évoquent ce thème de la propreté, de l'organisation voire de l'épuration de la cabine souhaitent donc être porteur du vrai visage

²⁷Nous mettons des guillemets à propriétaire puisque les conducteurs auxquels nous nous intéressons sont des salariés d'entreprises de transport. Par définition, ils ne possèdent pas de véhicule personnel.

²⁸Extrait d'un entretien que nous avons effectué avec Thierry en 1993.

²⁹Par "ici", il faut comprendre le domicile de Serge. Extrait d'un entretien que nous avons effectué en 1998.

du métier et rappeler qu'ils demeurent les derniers détenteurs des fondements du métier. Sur ce thème, le discours que nous recueillons est surtout celui d'anciens qui confèrent au camion un statut particulier. Nous notons que la génération des anciens (31-49 ans) se réfère principalement au métier des très anciens. Les ayant côtoyés et ayant appris le métier à leurs côtés, ils partagent leur conception et leur rapport au véhicule.

En revanche, les jeunes demeurent la "cible privilégiée". Leur conception amène à des situations de conflits et fait apparaître de réels points de divergences entre chauffeurs. Pour les anciens, nous retrouvons dans le comportement des jeunes à l'égard du camion, le même "je m'en foutisme", le même manque d'investissement dans le travail. Le fait que les jeunes parlent beaucoup plus volontiers d'un outil de travail est pour eux insupportable et dénote un réel manque de professionnalisme :

"aucun respect du camion, c'est l'outil de travail pour eux, rien de plus. (...) on dort dedans, c'est notre maison." (Jean-Pierre); "le matériel, ils s'en foutent (...) pas de respect, rien. C'est qu'une machine (...) Ils ont pas la mentalité qui faisait le métier" (Barthélemy); "derrière un jeune, je suis obligé de tout remettre en état parce que lui, c'est un outil de travail ni plus ni moins comme une pelle ou une pioche. Si ça rouille, ça rouille" (Bruno).

Il faut noter ici l'homogénéité entre grands anciens et anciens, entre Barthélemy (55 ans) et Jean-Pierre (40 ans). Ils dénoncent avec les mêmes termes le rapport qu'entretiennent les jeunes avec leur véhicule, un outil de travail sans importance, non entretenu (niveaux d'huile, eau, gonflage des pneus...). Pour les anciens, un tel comportement n'est pas digne de professionnels de la route. En argumentant sur l'aspect sécuritaire, ils dénoncent une attitude dont les conséquences peuvent être désastreuses. Les conducteurs s'exprimant ici ont une conception du métier et des relations avec le matériel similaire :

"par rapport au matériel, à l'entretien, les jeunes sont vachement "je m'en foutistes", ils s'en foutent complètement" (James); "t'as des jeunes qui en ont rien à foutre du matériel. Tant que ça roule et pourvu qu'il y ait de l'huile, du gasoil et de l'eau... Y en a qui en ont rien à foutre, c'est l'outil de travail (...) y a pas de freins, c'est pas grave, ils partent" (Gérard).

L'utilisation du qualificatif "outil de travail" gêne les anciens quand il émane des jeunes car ils savent exactement la signification qu'ils donnent à l'outil de travail et l'importance qu'ils y accordent. Jean-Marie et Christian estiment qu'une telle perception n'est pas compatible avec la conception du métier qui exige le respect de l'outil de travail et

correspond bien plus au rapport que les salariés ouvriers entretiennent avec leur machine par exemple :

"ils utilisent ça comme un outil de travail comme le gars qui va en usine et qui utilise sa machine." (Christian); "ils ont pas la mentalité du métier, ils se foutent du matériel... (...) Les mecs, ils s'en foutent, ils ont pas l'esprit, la mentalité routier (...) Ils font ça, je te dis, comme s'ils tapaient sur un morceau de béton ou sur une machine d'usine" (Jean-Marie).

La conception très fonctionnelle, utilitaire que leur attribuent les anciens, les jeunes ne la démentent pas. Le différent porte sur l'appropriation du camion par le conducteur. Là où les anciens parlent de leur maison, parfois avant leur domicile familial, les jeunes parlent d'un outil, d'un véhicule leur permettant d'exercer leur métier. Une telle position ne leur paraît pas contrevenir aux codes traditionnels du métier. Ce qu'ils voient alors, ce sont des anciens qui s'accrochent à un métier qui ne correspond plus à la réalité. David résume la perception que les jeunes et leurs aînés ont de leur véhicule et livre quelques reproches à l'égard des anciens :

"'P'tit F³⁰"., son camion, c'est sa maison, c'est sa raison de vivre (...) Nous, on voit un outil de travail, rien de plus (...) C'est ni ma deuxième maison, ni autre chose, c'est mon outil de travail point. Je suis pas à l'aménager, le décorer en permanence, c'est un camion point. (...) même si j'en prends soin, ça reste un camion, un outil de travail." (David).

David est très dubitatif quand il voit ses aînés faire briller leur tableau de bord ou encore enlever la petite miette de pain ayant échappé au coup de torchon... C'est en ce sens qu'il affirme entretenir avec son véhicule une relation de travailleur à machine. Une vision partagée par Frédéric qui parle également d'outil de travail :

"maintenant le camion, il faut le voir comme un outil de travail qui doit être le plus rentable possible (...) une machine comme dans n'importe quelle entreprise." (Frédéric).

Ici nous constatons que les jeunes ne pensent pas malmenés leur matériel, être irresponsables en étant plus détachés de leur outil de travail. Ils considèrent qu'au contraire, s'accrocher à son camion mais surtout continuer à l'assimiler à sa maison témoigne d'un refus, tout au moins, d'une difficulté chez leurs aînés à accepter les évolutions en cours. Comme nous allons le voir, le fait que la recherche de rentabilité passe par une perte progressive du camion attitré leur pose "moins" de problèmes que les anciens qui vivent mal cette situation.

³⁰"P'tit F." est le surnom professionnel de Thierry, un ancien avec qui nous sommes partis en observation et qui travaille dans la même entreprise que celle de David.

b - camion attitré : dépassé pour les uns, nécessaire pour les autres

Depuis quelques années, les entreprises mettent en place une organisation visant à faire rouler le plus possible les véhicules. La perte du camion attitré, résultat d'une recherche permanente de rentabilité du matériel, provoque de nombreuses réactions chez les anciens. Jusqu'à ces dernières années, l'équation "un homme, un camion" symbolisait ce secteur et constituait la fierté des chauffeurs. Pour les plus anciens, l'une des bases du métier de conducteur routier consiste à détenir son propre véhicule. Lorsqu'ils parlent d'indépendance, ils se réfèrent à l'organisation de leur travail mais aussi à la possession de leur ensemble :

"le chauffeur qui garde son camion et qui fait de l'étranger" (Yves); "(les vrais routiers) C'est ceux qui ont encore leur camion attitré dans leur année de travail" (Bruno).

Comme le déclare Tristan, les anciens sont attachés à leur véhicule dans un souci de sécurité. C'est une des raisons qui expliquent leur insistance voire leur résistance :

"j'aime bien avoir mon camion. Je sais comment il est entretenu, comment il réagit, c'est important quand tu es chauffeur." (Tristan).

Les anciens acceptent mal que leur attachement au camion personnel ne soit pas compris des jeunes. Le conflit qui existe sur cet aspect du métier s'explique par une évolution rapide du métier ne permettant pas aux jeunes de comprendre l'importance accordée par les anciens au camion. Ne pouvant se référer à un même métier, les jeunes ne sont pas en mesure de saisir ce que ressentent les anciens quand ils perdent leur camion :

"on en a des petits cons qui se foutent un peu de nous là-dedans "ah votre maison, votre petit nid". Ils sont marrants parce qu'on n'a pas fait le même métier. (...) on vit dedans quand même..." (Yves); "ils s'en foutent d'avoir leur camion personnel, pourquoi ? Parce qu'ils ne connaissent pas. Depuis qu'ils sont entrés, ils ont jamais connu leur camion personnel (...) donc c'est pas leur maison." (Jean-Pierre).

Il est intéressant d'observer la distinction faite par Janny entre les très anciens, ceux à qui ils ne restent que quelques années de route ou déjà sortis du métier, lui quinquagénaire et les jeunes. Les très anciens étaient, encore plus que sa génération, attachés à leur camion. La place qu'il accorde lui à son véhicule demeure importante mais en-deça de celle qu'y accordaient les très anciens. En même temps, sa conception reste très éloignée de celle des jeunes :

"il y avait des vieux chauffeurs (...) eux, le camion c'était 100 % leur truc et tout ça, leur maison et plus, leur raison d'être, leur raison d'être. Ca, c'est un peu périmé. (...) Moi le camion, c'est pas 100 % ma vie. (...) j'aimerais bien aussi garder en permanence mon ensemble (...) Le jeune, lui un camion, c'est un camion..." (Janny).

Cet effet de génération éclate lorsque nous confrontons les positions de Henri et Frédéric, le père et le fils, tous deux chauffeurs routiers. Là où Henri manifeste une fierté à conserver les clés de son tracteur, Frédéric argumente sur la rentabilité de son entreprise et sur la nécessité de faire tourner les véhicules :

"je partais en vacances, je partais avec les clés de mon camion, dans ma poche, c'était mon camion..." (Henri); "trois semaines en vacances, trois semaines un camion immobilisé, c'est pas possible, faut être réaliste, c'est pas rentable pour l'entreprise (...) le camion, il faut le voir comme un outil de travail qui doit être le plus rentable possible" (Frédéric).

Certains jeunes ne voient pas d'inconvénients majeurs à changer parfois de véhicules. Ils rappellent que le transport routier de marchandises à l'image de n'importe quel autre secteur d'activité n'a cessé d'évoluer, de s'adapter à la conjoncture. La remise en cause du camion attitré s'inscrit dans cette évolution :

"si j'ai pas mon camion personnel, j'en ferais pas une histoire (...) Le fait du camion, je m'en fiche." (Cyril); "ça ne me posera pas de problèmes (...) C'est l'évolution et faut faire avec. C'est surtout pour des gars d'une quarantaine d'années, des gars qui ont connu que l'époque où ils avaient leur camion personnel" (David).

La précision apportée par David sur l'âge "critique" est très intéressante. Les changements se vivent plus mal pour les chauffeurs habitués à travailler pendant de nombreuses années avec leur camion attitré et qui doivent s'adapter aux modifications en cours. Les "quaranténaires" ont encore de longues années de travail devant eux. Les changements en cours et à venir les "éloigneront" progressivement du métier qu'ils ont exercé à leurs débuts. Les jeunes quant à eux seront confrontés à d'autres changements qu'ils intégreront avec plus ou moins de facilité. Mais ici, face à la perte du véhicule personnel, leur attitude est celle de quelqu'un qui a débuté dans le métier en connaissant cette situation. Nous ne devons pas négliger le fait que le contexte professionnel n'a cessé d'évoluer au fil des années. Le discours des anciens renvoie à leurs débuts et à une conception du métier qu'ils s'efforcent actuellement de défendre et conserver. Pour autant, la réalité de l'organisation du

TRM permet plus difficilement de revendiquer son véhicule personnel. Ici, les anciens nous font part de leurs inquiétudes pour l'avenir et de leur volonté de défendre les principes fondateurs du métier de routier. Les jeunes conducteurs affirment qu'ils se sentent moins attachés que les anciens à ce qu'ils perçoivent avant tout comme un outil de travail et insistent sur les logiques économiques et de rentabilité de leur entreprise.

Un autre aspect du métier oppose jeunes et anciens. L'attachement et le sentiment d'appartenance à l'entreprise permettent de mettre à jour deux conceptions parfois opposées. Les anciens reconnaissent une forme de fidélité à leur patron alors que les jeunes se perçoivent plus comme des salariés susceptibles d'aller travailler ailleurs. Les attaches à l'entreprise des uns et des autres correspondent à deux conceptions distinctes du métier. Le glissement des termes utilisés pour qualifier le patron donnent quelques indications sur les rapports hiérarchiques existants désormais.

C - Appartenance à l'entreprise et relations avec le patron

Lors de précédents travaux, nous avons montré que chez les conducteurs routiers, l'espace professionnel le plus abstrait était probablement celui de l'entreprise³¹. Même si à travers la figure charismatique du patron, elle était abordée, valorisée, elle ne représentait bien souvent qu'un lieu où l'on garait les camions en fin de semaine... Pour des conducteurs partis la semaine entière, parfois quinze jours voire un mois, il était souvent difficile de considérer l'entreprise comme le lieu d'intégration professionnelle. Ils ne lui donnaient d'ailleurs aucune existence spatiale et le terme même d'entreprise n'était que rarement employé. On parlait plus volontiers de la "boite", la "maison" dans laquelle on travaillait et souvent c'était le nom du patron qui était cité, "*le père G., le père Tru, le vieux Lo...*". Les anciens décrivent un patron auquel ils se sont toujours sentis attachés et une entreprise pour laquelle ils travaillaient et à laquelle ils étaient entièrement voués. Les jeunes évoquent des relations avec le patron d'une autre nature et affirment que les attaches qui les lient à l'entreprise et au patron sont à caractère professionnel.

a - rapport avec et image du patron

"Traditionnellement", et jusque dans les années quatre-vingt, l'entreprise de transport dite "familiale" constituait le modèle de référence pour les chauffeurs routiers. Celle-ci se

composait d'une petite équipe d'encadrement se limitant la plupart du temps à un patron (qui continuait à rouler ou qui avait été chauffeur pendant des années), de quelques chauffeurs et d'une personne chargée des tâches administratives (comptabilité, gestion du personnel) et commerciales. Ces tâches étaient souvent effectuées par la propre épouse du patron³². Les relations, valorisées par les conducteurs, reposaient alors sur la confiance et la complémentarité entre les uns et les autres. L'insistance sur l'ancienneté dans l'entreprise, "la maison" était là pour rappeler que l'on ne souhaitait pas quitter un patron juste et bon professionnel :

"chez nous le plus jeune y doit avoir 15 ou 18 ans de maison. (...) On est pris par l'entreprise tous les jours (...) Vous êtes de jour comme de nuit avec votre patron. (...) On est des copains, on est des amis." (Serge); "moi j'y ai été 21 ans, c'est vraiment une bonne maison. (...) c'est peut-être pour ça qu'on a toujours eu de l'amour pour notre métier, pour notre patron, se défoncer pour lui (...) Avec le père Tru., y avait toujours moyen de s'arranger" (Maurice dit Momo); "(patron) Figurez-vous que c'est exactement comme vous êtes là. (...) Avec lui, c'est pareil... (...) C'est un homme qui est formidable." (Henri).³³

Dans ces citations d'anciens, nous retrouvons l'attachement à l'entreprise, les qualités requises pour diriger une entreprise de transport, à savoir l'équité, l'écoute, être arrangeant... Une qualité en particulier, la connaissance du métier, paraît une condition nécessaire pour être patron d'une entreprise. Qu'il s'agisse de messieurs Lo, G., Tru., C., tous ces responsables d'entreprises ont commencé en étant chauffeur routier. Qu'ils en parlent au présent ou au passé, pour les conducteurs, ceci est d'importance :

"on a quand même un patron, attention qu'a été chauffeur, qui connaît le travail, il l'a fait (...) Le père G, la route, il l'a connaît tandis que maintenant, les gars qui te commandent (...) la route, ils en connaissent rien" (Gérard); "C'est pas important, c'est obligatoire (...) Vaut mieux avoir un gars qui a roulé parce que déjà on peut discuter (...) Là j'ai été bloqué dans la neige (...) il a compris". (Bernard); "on a un gros avantage, c'est un gars qui connaît le transport contrairement à d'autres boîtes (...) il connaît le boulot, il l'a fait". (Pierre).

³¹Pour les références exactes des travaux, se référer à la note de bas n°1, page 1.

³²L'EAE, Enquête Annuelle d'Entreprise, classe les entreprises en fonction du nombre de leurs salariés en sept catégories, correspondant aux tranches suivantes : 0 à 5 salariés, 6 à 9, 10 à 19, 20 à 49, 50 à 99, 100 à 199 et 200 et plus. L'OEST, Observatoire Economique et Statistiques des Transports, a réalisé l'enquête sur les entreprises du transport. A titre d'information, on dénombrait un peu moins de 24000 entreprises en 1980, un peu moins de 34000 en 1990, depuis 1993 et de façon très légèrement constante environ 40000 entreprises de TRM. Pour l'année 1993, on estimait que les entreprises de classe 1, c'est-à-dire moins de 6 salariés représentait près de 80 % du nombre des entreprises du transport routier.

³³Ces citations sont extraites de nos premiers travaux (1992). Henri fait encore aujourd'hui partie de notre

Certains insistent sur les compétences professionnelles de leur patron. Ils décrivent un personnage simple, accessible et qui maîtrise les aspects mécaniques du métier. Des aspects qui permettent une entière maîtrise du métier et font le vrai professionnel :

"encore maintenant, il roule parfois. Toute la journée, il est dans le cambouis, les moteurs (...) il est toujours en bleu". (Bernard); "Lui, c'est toujours le... patron ouvrier (...) Le patron, c'est pas le gars qui arrive avec sa grosse bagnole (...) Lui le samedi matin, il change les pneus, il a sa cote, il vide les semis et il en a rien à foutre". (Gérard).

Le bon patron est aussi celui qui sait dialoguer avec ses chauffeurs et qui, par moment, office de confident, de conseiller privilégié. Cette dernière affirmation donne selon nous des éléments de compréhension à l'utilisation des termes de "père", de "maison", de "boite familiale" souvent entendus chez les anciens :

"les vieux transporteurs dans le temps, c'était des pères qui connaissaient le boulot, (...) les pères, c'était la famille. Et ils nous donnaient des conseils sur tout, sur le transport, sur la famille". (Jo); "le patron, c'est pas un sauvage. (...) je le connais le patron, on peut discuter (...) Si y a quelque chose qui ne va pas, je lui dis" (Jacky); "c'est le père de famille. Lui t'as un problème, tu vas discuter avec lui" (Gérard).

Ces relations entre patrons et chauffeurs, anciens essentiellement, pouvaient être parfois conflictuelles et les "engueulades" fréquentes. Pour autant, les routiers appréciaient que l'abcès soit percé immédiatement et privilégiaient *"l'explication franche et directe"* :

"un coup de gueule "tu me fais chier" et puis 8 jours après on revenait (...) Le père Lo, c'était ça (...) on s'engueulait mais c'était humain...". (Jo); "Moi C., je l'appelle Michel (...) Parfois on va s'engueuler, c'est atroce (...) Moi j'ai vu balancer la sacoche (...) Et après, c'était fini, on en parlait plus". (Bernard); "c'est vrai qu'on a toujours préféré aller gueuler et taper du poing directement mais ça, c'est pareil, c'est fini" (Henri); "on s'engueule avec le patron "t'es un con, t'es un con" mais 5 minutes après, c'est fini...". (Gérard); "J'ai dû m'engueuler cent fois avec mon patron mais à chaque fois, ça se terminait autour d'un verre !". (Gérald); "des engueulades avec le père Tru, j'en ai eu plus d'une fois, on a failli en venir aux mains mais c'était comme ça. On se serrait la main et c'était oublié". (Roro).

Les chauffeurs routiers supportent ces rapports conflictuels pour deux raisons. D'une part parce qu'ils font partie de ce métier, "un métier d'hommes", d'autre part parce qu'ils ont lieu avec des patrons qui ont eux-mêmes été conducteurs. Il n'y a donc ni rancœur, ni vengeance et toujours réconciliation. Chez les anciens, ces relations renforcent un sentiment d'attachement à l'entreprise et à sa bonne "santé" économique. Interrogé sur son avenir, Pierre explique ainsi que l'attitude de son patron 15 ans en arrière reste présente à son esprit. Envisager de changer d'entreprise s'apparenterait pour lui à une forme de trahison. Thierry, quant à lui, conditionne son avenir à celui de son patron :

"il y a un côté sentimental pour moi, c'est-à-dire que le fait qu'il m'ait embauché à l'âge que j'avais (...) Bon il m'a fait confiance, j'estime que je peux pas moi lui faire des vacheries (...) il m'a donné ma chance donc...". (Pierre); "si mon patron s'arrête pas (...) je reste chauffeur (...) si mon patron il ferme pas, je reste chez lui." (Thierry).

Ce comportement témoigne d'une fidélité très forte à ce patron. Un professionnel ayant roulé, sachant être à l'écoute de ses conducteurs, prenant la décision juste et privilégiant l'explication directe. Un tel patron donne envie de "faire plaisir" et de travailler comme si l'on était soi-même propriétaire de l'entreprise. Chacun doit se sentir concerné et impliqué :

"T'appelles, tu dis "voilà, je peux rajouter 2 palettes" (...) Ton patron, il est content, y a 2 palettes en plus qui ont été rajoutées. Il va avoir 60.000 ou 40.000 balles en plus. Voilà, il est content et moi (...) j'ai fait mon boulot." (Thierry).

Dans de précédents travaux³⁴, nous avons montré que les conducteurs "ignoraient" parfois les interdictions pour être à l'heure. Une telle prise de risque permettait de repérer le vrai professionnel. Bruno, qui a, à plusieurs reprises, enfreint la réglementation, oppose son attitude à celle des jeunes. Ils les jugent insuffisamment concernés par le sort de leur entreprise et déplore l'image qu'ils ont du patron :

" tu peux pas faire l'heure chez le client, t'as le téléphone dans le camion, tu appelles (...) les jeunes s'en foutent de tout ça, parce que c'est pour le bien de la société que t'avertis ton chef que tu vas être en retard, c'est pour l'intérêt de l'entreprise (...) ils ne travaillent pas pour la société (...) Ils ont l'impression que le patron, c'est..., c'est l'ennemi." (Bruno).

³⁴-FOUQUET (J.-P.), 1994, *Le chauffeur, l'aménageur, l'élu : des formes urbaines. Infrastructures et aménagements, des espaces de contraintes dans le secteur du transport routier de marchandises*, 190 pages.

En écoutant les jeunes aborder les rapports qu'ils entretiennent avec leur patron, nous constatons qu'ils parlent d'un supérieur avec lequel ils ne cherchent pas à établir d'autres relations que professionnelles. Là où les anciens parlent de complicité, de fidélité voire de dévouement, les jeunes décrivent des rapports hiérarchiques, de supérieur à subalterne. Ce sens du devoir décrit par les anciens, les jeunes le ressentent tout à fait différemment. Ils trouvent naturel d'exercer leur métier professionnellement et consciencieusement mais refusent d'être voués corps et âme ou encore entretenir des rapports extra-professionnels avec leur patron. Ils n'emploient d'ailleurs jamais le terme de "père" et "reprochent" l'attachement au patron affiché par les anciens :

"(Monsieur G.) Il est gentil mais je suis quand même pas comme les anciens à dire "pour le père G., je ferais tout.... Ah la S., la S.". Pour moi, G. a été très sympa mais ça reste un patron. (...) ça s'arrête là les relations." (Sébastien).

Daniel et Olivier ont à l'égard du patron des attentes exclusivement professionnelles et pécuniaires. Ils souhaitent être rémunérés à hauteur du travail fourni et se perçoivent avant tout comme des salariés d'entreprise ayant affaire à des supérieurs. Ils n'attendent d'ailleurs aucun geste de sympathie qui pourrait dissimuler quelques facettes moins valorisantes du patron :

"Le patron, il leur paie le whisky le vendredi soir chez Ly. (...) Les mecs, ils sont contents pour ça "ah ouais chez nous, c'est humain, le patron, c'est un père et tout, c'est très bien...". Non mais attends, c'est de la connerie ça, c'est pas ça que j'attend d'un patron moi. Moi je veux qu'il me paie pour mon travail, pour les heures que je fais..." (Olivier); "tu les entends parler du patron "le père Lo., le père machin...", le patron, c'était plus qu'un patron, ils étaient voués mais dingue... Moi le patron, c'est le patron. Bon je respecte les patrons parce qu'en faut mais j'y suis pas attaché, humainement si tu veux. Moi j'attends qu'il me paie, qu'il soit honnête mais c'est pas mon copain, c'est pas un père (rires)..." (Daniel).

Pour Cyril, jeune conducteur, la fidélité affichée par les anciens n'était pas sans contrainte ni effets pervers. Cette complicité ou encore ces relations parfois amicales se traduisaient de la part des patrons par des demandes de services, de petits sacrifices que les chauffeurs routiers avaient du mal à refuser. Lorsqu'il expose sa position sur les heures de travail, il explique que sa conception est plus claire et permet de refuser certains ordres. Ce qui semble beaucoup plus difficile pour des anciens trop impliqués, trop liés à leur patron :

"Si j'ai mes heures (...) si je peux pas, je dis non... (...) C'est ça le problème des anciens, ils se sentent une fidélité, un devoir envers le patron parce qu'ils se connaissent depuis longtemps. Ils parlent des pères, de l'ancien et vas y que j'accepte tout. Moi c'est hors de question. C'est mon patron et ça s'arrête là. Si c'est non, c'est non...". (Cyril)

La position de David permet de comprendre comment les jeunes conçoivent les rapports hiérarchiques au sein d'une entreprise. Ils souhaitent en finir avec l'image traditionnelle du transport reposant sur le modèle de l'entreprise artisanale de type "familial" qu'incarnait à lui seul un patron tout autant pilier de l'entreprise que père fondateur oscillant entre autoritarisme paternel et confident. David pointe ici les aspects néfastes de ces rapports hiérarchiques et aspire à d'autres relations entre encadrement et salariés exécution :

"G., c'est pas un père, c'est un patron, autant que P.. C'est peut-être un bon patron mais ça reste un patron. Je cherche pas à m'en faire un copain ni accepter des trucs parce que c'est le père G. qui te le demande. Les anciens, ils sont très dans cette image là, c'est dépassé. En usine, tu parles pas de ton chef en disant "le père machin". Moi j'ai des patrons et j'ai avec eux des rapports d'employé à patron point." (David)

A travers l'attitude des jeunes, nous notons un changement profond des liens entre patron et conducteurs. Cette attitude correspond à une autre conception du métier et à un découpage plus net entre travail et hors-travail. L'investissement dans les rapports humains, affectifs voire amicaux nettement plus mesuré chez les jeunes que chez les anciens est perceptible à un autre niveau, celui de l'appartenance à l'entreprise. La place que l'on accorde à l'entreprise, la place que l'on se donne à l'intérieur de celle-ci participe à la définition du métier et permet de repérer d'autres points de divergences entre anciens et jeunes.

b - appartenance et attachement à l'entreprise

Lorsque l'on observe la mobilité des anciens, le nombre d'entreprises qu'ils ont fréquentées, nous notons que la plupart ont travaillé en moyenne dans 3-4 entreprises au total. Pourtant, ils insistent sur le fait que lorsqu'ils travaillent dans une entreprise, ils font leur travail avec professionnalisme et toujours pour le bien de l'entreprise. La mobilité ne leur pose aucun problème puisqu'ils ne la considèrent pas comme un manque de sérieux ou de stabilité. Cette "bougeotte" était une pratique courante, les conducteurs pouvaient quitter leur entreprise, revenir et repartir, cela plusieurs fois :

"J'ai commencé par faire de la livraison, après j'ai fait du frigo (...) J'ai travaillé à la S., après j'ai travaillé dans une autre boîte (...) Je suis parti presque 10 ans (de la S.) et il m'a rappelé" (Jacky); "J'ai commencé dans une boîte de location (...) après Mory, deux autres boîtes et puis (...) Liger Express (...) Et puis après L." (Jean-Marie); "Je suis parti trois fois pour le même, Transport Lo., Transport Le. à St-Pierre des Corps, Transport Lo., Transport Le. et encore une fois Transport Lo. Non mais à l'époque, on changeait beaucoup de patron, pour un rien on changeait de patron."(Jo).

Les anciens n'associent pas cette mobilité à une instabilité professionnelle. Le marché de l'emploi dans le transport routier a toujours été porteur et le fait d'aller voir ailleurs, de travailler dans une autre entreprise, conduire un autre matériel, transporter d'autres marchandises participaient à l'acquisition du métier. Nous serions tentés de dire que ces départs étaient en quelques sortes valorisés. En revanche, ces mêmes anciens n'analysent pas de la même manière la mobilité de leurs jeunes collègues. Ils y voient un manque d'investissement dans l'entreprise et une indifférence totale quant à la situation de l'entreprise dans laquelle ils exercent. Plus encore que la mobilité, les anciens contestent le manque d'implication et l'absence de culture d'entreprise des jeunes. Comme le soulignent deux d'entre eux, l'entreprise s'apparente à une chaîne et chacun des salariés constitue un maillon indissociable des autres. Un mauvais comportement individuel nuirait à l'ensemble :

"C'est un truc, une chaîne et on est tous un maillon. (...) il faut que tout le monde fasse voir l'exemple (...) On est dans une entreprise, on est tous la pour qu'elle tourne" (Yvon); "je travaille pour la maison, pour la boîte où est-ce que je suis (...) faut que chacun essaye de faire des économies pour que la boîte tourne (...) qu'on soit chauffeurs, mécano, affréteurs ou patron, on travaille dans la même boîte." (Bruno).

Travailler pour son entreprise, être un "bon maillon" constitue l'un des principes que le vrai conducteur doit respecter. Pour les chauffeurs, il s'agit de donner une bonne image de l'entreprise. Etre l'ambassadeur nécessite des qualités d'une part pour dialoguer, séduire le client, d'autre part pour rapporter les informations au service clientèle de l'entreprise. Cet aspect "commercial" est valorisé et considéré par les anciens comme partie intégrante du métier :

"on est l'ambassadeur de la boîte. (...) on fait des remontées d'informations dans les bureaux. (...) on est quand même des professionnels (...) ils en tiennent compte, pour nous,

c'est sûr que c'est motivant" (Janny). "c'est dans notre boulot (...) La première chose quand on arrive chez le client, c'est de discuter, d'être sympa avec les gens" (Jacky).

Pour les anciens, cette conception altruiste échappe aux jeunes, pour qui le travail est purement alimentaire et l'entreprise ni une seconde famille ni une seconde maison. Janny constate que les jeunes refusent cette appartenance à l'entreprise :

" les jeunes ils font bien comprendre que leur entreprise n'est pas gravée sur leur front !! " (Janny).

Dans un souci de confrontation de discours, de compréhension des différentes conceptions du métier, nous avons interrogé les jeunes. Il s'agissait pour nous de comprendre la place qu'ils accordent à l'entreprise. Comme le métier ne doit pas empêcher de vivre en dehors du travail, l'appartenance à l'entreprise ne doit en aucune sorte s'apparenter à une seconde famille et empiéter sur l'identité extra professionnelle du conducteur. La mobilité n'est pas en jeu ici puisque les jeunes ne quittent pas plus leur entreprise que les anciens. En revanche, les raisons invoquées diffèrent. Ils mettent l'accent sur l'exploitation dont ils font l'objet parfois, sur le nombre d'heures faites et pas payées. Les conditions de travail semblent, plus que pour leurs aînés, à l'origine de leur choix de changer d'entreprise. C'est ce que résume Olivier. Il n'y a dans ces propos aucun reproche personnel adressé au patron. C'est le fonctionnement de l'entreprise, les attentes non satisfaites qu'il évoque ici :

"(à propos de son ancienne entreprise) c'était de l'exploitation (...) Je faisais 280 heures par mois et payé pour 230 (...) Donc au bout de six mois, je suis parti." (Olivier).

Les conditions de travail et la rémunération des heures sont deux points très sensibles dans le TRM. Les jeunes semblent moins disposés à accepter ce que les anciens considèrent comme faisant partie du métier de routier (horaires de travail irréguliers, paiement de toutes les heures rarement appliqué...). David et Sébastien, ont depuis la fin de notre recueil de données, quitté l'entreprise S. pour une autre où toutes les heures sont payées. Satisfaits de l'entreprise S et de son patron, ils n'ont pourtant pas hésité à quitter cette entreprise, en bons termes comme ils nous l'ont confirmé depuis. Une telle attitude, inconcevable pour des anciens qui ne comprennent pas pourquoi on quitte une entreprise où l'on se sent bien, met à jour une autre conception de la gestion de la carrière professionnelle. La mobilité et l'attachement plus relatif à l'entreprise correspondent à l'image que les jeunes ont de leur métier et de la place du travail dans l'existence globale :

"j'aime pas resté un nombre d'années précis, important dans une boîte" (Guillaume); "(anciens) ils sont restés dans la même entreprise depuis 15 ans ou 20 ans alors que nous, on a l'air de peut-être bouger plus. On reste pas longtemps comme ça dans la même entreprise. Ca nous fait pas peur ça parce que le travail, c'est ça aujourd'hui, on change souvent... (...) si fallait que je parte, je partirais, c'est pas un problème" (Daniel).

Les jeunes rappellent qu'ils ne se sentent pas liés, au sens prisonnier du terme, à leur entreprise. Ils ne souhaitent pas que leur identité professionnelle se réduise à l'appartenance à une entreprise et se démarquent de leurs aînés qui parlaient d'intimité avec cet espace :

"ma vie se résume pas à S., ça c'est sûr. Moi je l'ai même dit à P. L. "Moi y a pas marqué S. Là." (Sébastien); "y a pas gravé S. Sur mon front. (...) on n'a pas l'entreprise gravée sur le front (...) on n'est pas marié avec elle." (David).

Sur ce point, Laurent et Tony, âgés respectivement de 32 et 31 ans, se sentent plus proches des jeunes que des anciens. Le premier relativise l'appartenance à l'entreprise et se définit plutôt comme un employé de l'entreprise N.. Le second considère normal d'être professionnel mais ne se perçoit pas comme un ambassadeur de son entreprise :

"On est employé par Lo, N. (...) bon se sentir N ou même un Lo., c'est vrai que... (Laurent); "tu dois être bien, tu dois être propre, tu dois être disponible (...) de là à nous faire faire du commercial non (...) on n'est pas ambassadeur" (Tony).

Les jeunes assument donc leur position plus distanciée vis-à-vis de leur entreprise et revendiquent un autre rapport au travail, un équilibre plus grand entre travail et hors-travail. Ils réfutent malgré tout l'analyse faite par leurs aînés, une analyse selon laquelle le vrai chauffeur routier s'implique totalement et conçoit son travail de salarié comme si il dirigeait sa propre entreprise. Les jeunes ne se considèrent pas moins professionnels et signifient par ces "découpages", leur refus de n'être que des conducteurs routiers. Inévitablement, l'entreprise ne revêt pas la même importance pour les uns et les autres. De même, le patron, un père pour les uns, un supérieur hiérarchique pour les autres traduit bien le décalage existant entre les deux générations de conducteurs.

Avant de clore ce chapitre, nous souhaitons faire part de quelques changements intervenus au niveau de l'entreprise S.. L'intérêt, pour nous chercheurs, est de pouvoir confronter les discours de conducteurs ayant vécu l'agrandissement, la réorganisation de leur

entreprise avec ceux de conducteurs qui demeurent dans des entreprises "stables". Depuis peu de temps, l'entreprise S. dont les chauffeurs mettent en avant l'histoire, la trajectoire et la réussite du patron, la complicité qui existait entre cet homme et ses chauffeurs, a entrepris une fusion avec une autre entreprise. L'ensemble comprendra près de 200 camions et chauffeurs. A terme, le nom même de S. ainsi que le nom du patron figurant sur les bâches disparaîtront. La description que les conducteurs font de cette nouvelle entreprise correspond à celle faite par les conducteurs de grands groupes qui parlent de plus en plus de gestionnaires d'entreprises et de rentabilité maximale. Ces discours recueillis "à chaud" mériteraient d'être approfondis, analysés. Ils annoncent selon nous un changement perceptible des relations entre partenaires, une nouvelle représentation du rôle de chacun dans l'entreprise. Analyser les rapports qu'entretiennent les chauffeurs avec les patrons aide à comprendre les critiques formulées de plus en plus souvent. Celles-ci portent sur la place occupée par les conducteurs dans la chaîne du transport, dans la hiérarchie de l'entreprise.

Les points de vue sur la définition du métier, sur ce qu'il implique en terme de comportements et de rapports avec les autres (collègues, patrons, usagers...) font apparaître des conceptions parfois divergentes entre anciens et jeunes. L'évocation de l'image et la place du restaurant routier, aurait fait apparaître un ensemble de désaccord et d'oppositions entre deux générations, des références à deux conceptions de métier distinctes que nous avons pu percevoir à travers les thèmes évoqués. L'âge des chauffeurs est important puisque les anciens qualifient les jeunes de "génération Mac Do" puisqu'ils ne mangent pas que dans les restaurants traditionnels. Les jeunes eux, à l'image de ce que nous avons vu en évoquant le matériel, l'entreprise, aspirent à un équilibre entre travail et hors-travail. Ils ne souhaitent pas manger que dans les restaurants routiers.

Doit-on y voir à travers ces différents thèmes des tensions liées à un effet de génération ? Si l'âge des conducteurs est important, nous pensons qu'il n'explique pas à lui seul les tensions évoquées. Ici, nous avons mis à jour un ensemble de représentations du métier distinctes liés à des trajectoires et des effets de mémoire. C'est un rapport au travail reposant chez les uns sur un découpage très net entre travail et hors-travail, chez les autres, sur une place plus importante du métier dans l'existence globale. Ce sont des projections et des investissements dans une carrière conçue différemment. C'est un matériel que l'on considère chez les jeunes comme un outil de travail alors que pour les anciens, le véhicule est un symbole fort du métier. Ce sont aussi des relations avec le patron, le "père", pilier de

l'entreprise ou a contrario un supérieur hiérarchique avec lequel les liens sont ceux d'un salarié vis-à-vis d'un patron. Enfin nous venons de l'évoquer, c'est un restaurant qui ne joue pas le même rôle, espace de sociabilité traditionnel pour les uns, un lieu de restauration et de socialisation parmi d'autres pour les autres...

Pour les anciens, cet ensemble constitue les bases du métier. Eux les ont acquises tout au long de leur vie professionnelle et principalement au contact, en observant leurs aînés. L'attitude des jeunes, leurs centres d'intérêt, la volonté de ne pas être et ne pas vivre du "tout routier" résultent d'un manque de "prise en charge" par les anciens. Manque de formation et au final manque d'initiation et de socialisation. Plus qu'une simple transmission des savoir-faire technique, nous allons voir que la formation permet d'intégrer et de socialiser les nouvelles recrues. Les anciens regrettent de ne plus jouer totalement ce rôle. Cependant, nous montrerons que ce thème fait apparaître d'autres découpages de frontières, d'autres identités professionnelles affichées, d'autres divergences que celles existant entre jeunes et anciens. Le thème de la formation fait apparaître des tensions entre conducteurs des petites entreprises et conducteurs de grands groupes.

Introduction

Lors de précédentes recherches¹, nous avions que l'évocation des changements dans le secteur des transports permettait de recueillir des discours de conducteurs routiers traduisant à la fois une crise de l'identité professionnelle et en même temps la constitution d'une mémoire collective reposant sur la figure du "vrai grand routier", celui-là même qui partait loin, longtemps, en terres inconnues et porteuses de tous les dangers; en un mot, l'aventurier des temps modernes... Au moment où nous avons réalisé nos premiers entretiens et observations, c'est d'abord ce mythe, une image de leur profession recomposée, que les conducteurs nous ont donné à voir immédiatement. En réalité, cette profession était déjà en phase de recomposition, traversée par un ensemble de changements techniques, économiques ou encore politiques, législatifs. Mais les conducteurs de poids lourds n'évoquaient jamais les transformations en cours en terme de contrainte, de dégradation du métier. Bien au contraire, ce qu'ils mettaient en avant, valorisaient en permanence, c'était d'un côté l'esprit communautaire, la forte camaraderie et de l'autre, l'autonomie, la liberté qu'ils pouvaient s'attribuer pour organiser leur travail et leur semaine de route. Les changements qui commençaient à affecter l'organisation du TRM, et in fine le métier de conducteurs, ne semblaient avoir aucune prise sur les chauffeurs. Ils affirmaient même que rien ne pourrait remettre en cause la cohésion de leur groupe professionnel ni leur ôter la gestion du travail qu'ils affirmaient détenir.

En fait, nous constatons que la mise en avant systématique de la "tradition", les fondements du métier en avant aidait les routiers à se préserver et à se rassurer. Ce que nous saisissions, c'était déjà une recomposition de la culture de métier des conducteurs poids lourds. Ces derniers tentaient d'interpréter, de retravailler les transformations des conditions de travail qui leur étaient imposées. Les nouvelles fonctions qui leur étaient assignées leur apparaissaient inacceptables mais ils étaient contraints déjà de se plier à ce travail. L'analyse plus fine de ce qui se dessinait dans le TRM et des répercussions sur le métier de conducteurs nous a amené à "creuser" ces discours sur l'existence d'une communauté forte et indivisible.

¹ -FOUQUET (J.-P.), 1993, *Le Chauffeur, son dourouni, son américain, son grin : une histoire de familles. Relations sociales et principes communautaires chez les chauffeurs de dourounis à Bamako*, 165 p.(mémoire de maîtrise, Université de Tours).

-FOUQUET (J.-P.), 1994, *Le chauffeur, l'aménageur, l'élu : des formes urbaines. Infrastructures et aménagements, des espaces de contraintes dans le secteur du transport routier de marchandises*, 190 p.
Il est important de préciser que les travaux de recherche réalisés en France l'ont été auprès des mêmes

En réalité, l'homogénéité de la communauté qu'ils donnaient à voir nous apparaissait à la fois comme une image produite pour l'extérieur et à la fois comme un principe d'organisation interne. Nos observations nous conduisaient alors à décrire une communauté reposant sur des codes hiérarchiques et des principes de sélection (appartenance et exclusion) spatiaux et sociaux très élaborés et parfaitement intégrés, en particulier par les conducteurs qui se situaient au sommet de cette hiérarchie. Les chauffeurs que nous rencontrions déjà à l'époque étaient tous des "grands routiers", c'est-à-dire en grande distance². Lorsqu'ils parlaient de leur métier, ils se plaçaient systématiquement en haut de la hiérarchie des chauffeurs, mettant en avant les distances parcourues, les risques que constituaient certains pays ou encore la diversité de leur travail ainsi que l'autonomie qu'ils avaient vis-à-vis de leur patron. A leurs yeux, tout ce qu'aucun autre chauffeur ne pouvait valoriser et qui faisait d'eux des "seigneurs de la route" et des autres des "chauffaillons"...

A travers les processus de hiérarchisation des espaces mais aussi des groupes (à "côtoyer" ou pas), les conducteurs affirmaient vouloir s'associer et être associés aux transformations en cours dans le TRM. Les volontés politiques de planification des réseaux routiers, la rationalisation de l'organisation des flux de marchandises et l'introduction de nouvelles technologies redéfinissaient le métier et le rôle des chauffeurs dans la chaîne globale. S'ajoutait à tous ces changements enclenchés, le regard porté par la société sur le métier de routier auquel les routiers opposaient celui d'un vrai métier avec sa qualification, ses normes et un savoir technique acquis et approprié. L'élaboration de codes d'honneur routier, pratiques de classification, conduisaient ainsi les "vrais" professionnels à adopter certains comportements. Citons par exemple le respect des règles lors du dépassement d'un autre poids lourds³, le choix des restaurants (plutôt le "petit routier" que la cafétéria de l'autoroute), le rejet de certaines pratiques comme par exemple l'usage "détourné" de la CB⁴ ou le recours privilégié aux autoroutes plutôt que les nationales⁵.

entreprises et des mêmes conducteurs routiers. (Mémoire de D.E.A., Université de Tours).

² Tout comme il existe un nombre et une diversité très grande entre les 40 000 entreprises du transport routier de marchandises, il existe des différences importantes entre catégories de conducteurs. Certains travaillent en milieu urbain (la messagerie), d'autres en régional, en national ou en international.

³ Lorsqu'un poids lourds en dépasse un autre, il est de coutume que celui qui est doublé fasse un ou deux appels de phare pour informer celui qui dépasse qu'il peut se rabattre sans danger. Ce dernier remercie alors son collègue en donnant un coup de clignotant à droite puis un second à gauche. Cette pratique se perd de plus en plus et un nombre non négligeable de poids lourds qui sont doublés ou au contraire qui pratiquent un dépassement ne font plus ces codes qui pourtant évitent des accidents et entretiennent un fort esprit de camaraderie.

⁴ Pour les grands routiers, la CB ne doit être utilisée que pour des radioguidages, c'est-à-dire aider un chauffeur qui est perdu à retrouver son chemin ou bien pour discuter avec un collègue mais dans ce cas, les chauffeurs passent sur un canal annexe dit "habituel". Cependant, beaucoup ne respectent pas cet usage professionnel de la

Toutes les conclusions que nous tirions alors montraient bien que le groupe professionnel des conducteurs routiers "grande distance" était en proie à d'importantes transformations. La mise à jour de pratiques taxinomiques auraient pu nous conduire à de nouvelles déductions, l'éclatement irréversible de la communauté, des déductions totalement inverses aux précédentes sur l'existence d'une communauté homogène. Mais saisir la culture de métier des chauffeurs comme un tout pétrifié qui éclate aurait été une mauvaise interprétation de ce qui se passait. Nous assistions en réalité à des formes de recomposition et de restructuration des groupes d'appartenance. Malgré tout, ce qui s'amorçait seulement au début de nos recherches s'est poursuivi progressivement. L'organisation toujours plus complexe du transport, la prise en compte de paramètres techniques, économiques et géopolitiques fragilisent le maillon "conducteur de poids lourds". Tous ces changements induisent de nouveaux comportements du groupe professionnel et des ajustements entre groupes le composant. Ce sont bien les variations des contours de ce groupe qu'il nous faut explorer et cet exercice n'est réalisable qu'en multipliant les regards, qu'en observant les découpages de frontières opérés par les chauffeurs. S'intéresser aux différents changements évoqués par les conducteurs, prendre en compte les circonstances dans lesquelles sont construits leurs discours (espace ou temps de travail ou hors travail, France, étranger, formation, entreprises...) permet de comprendre comment se restructurent les différents groupes composant ce groupe professionnel. Ainsi, selon les situations vécues par les routiers, nous pouvons observer la construction de groupes d'appartenance et de références différenciés et la variation des contours de l'identité professionnelle. Les frontières en sont fluctuantes. A certains moments, dans un contexte donné et spécifique, nous observerons une "réactualisation" du mythe du grand routier et une recomposition du groupe professionnel des conducteurs qui réaffirmera une identité commune⁶. A d'autres moments, le groupe de

CB, restent sur le canal d'appel et se cantonnent souvent dans la narration de blagues de "mauvais goût". Ceux qui se définissent comme les vrais conducteurs se démarquent en utilisant un vocabulaire de cibistes dit initiés et qualifient tous les autres utilisateurs de "simples gueulards"...

⁵ L'autoroute est désignée comme l'espace de contrainte maximale. En revanche, les routes secondaires sont valorisées pour leurs "petits restaurants retirés" et connus des seuls habitués.

⁶ Ceci a été le cas lors des grèves de juillet 92. Celles-ci ont bien mis en évidence cette volonté d'affirmer l'existence d'une identité et d'une culture commune. En effet, pendant ce conflit, les chauffeurs ont insisté sur le fait que leur communauté, leur corporation était capable de se mobiliser à tout moment et de parler d'une seule voix et ce malgré des divergences de points de vue que l'on savait taire lorsqu'était menacée la profession toute entière. Ceci a également été le cas en 1997, le conflit portant sur l'application du contrat de progrès et également en septembre 98 lors de la journée d'action unitaire européenne pour l'harmonisation des législations.

référence sera la catégorie d'entreprise, la formation reçue ou encore la classe d'âge ou la situation familiale.

<i>c. Le rôle de la formation dans la socialisation et l'intégration au groupe professionnel</i>	47
1. Une expérience et un savoir devenus difficiles à transmettre	48
2. Des savoirs professionnels multiples à se transmettre réciproquement	51
B. Formation permanente : moyen de maîtriser les processus de professionnalisation ou remise à niveau inutile ?	53
<i>a. Des conducteurs de grandes groupes favorables aux formations internes</i>	57
1. Mieux formé donc plus sûr pour soi et les autres	57
2. Maintenir et accentuer les formations dans un métier en constante évolution	59
3. Une absence de formation chez les "autres" conducteurs qui se voit sur la route	60
<i>b. Formations permanentes : des conducteurs de PME peu enthousiastes</i>	62
1. Des formations qui n'apportent rien aux chauffeurs	62
2. Des formations inutiles dans un métier qui n'évolue pas	64

CHAPITRE III.

Transport routier de marchandises et changements organisationnels : une pratique professionnelle redéfinie	67
A. Réorganisation des flux de marchandises et évolution des conditions de travail	67
<i>a. Flux tendu et délais de livraison : un rapport au temps bouleversé</i>	68
<i>b. Acheminement des marchandises : un morcellement du travail qui nuit au métier</i>	70
1. Travail en relais : une maximisation des contraintes spatio-temporelles	71
2. Le camion : un outil de travail onéreux à rentabiliser	73
<i>c. Restructuration du transport : incidences pécuniaires, incidences sur la camaraderie</i>	76
1. Des pertes financières non négligeables	76
2. Une sociabilité malmenée et plus difficile à entretenir	77

B. Changements organisationnels : des appartenances d'entreprises qui exacerbent les tensions	80
<i>a. Des "visionnaires" qui adhèrent, des "traditionalistes" qui s'opposent aux changements</i>	80
1. Des changements qui répondent aux exigences du secteur	81
2. Un statut d'exécutant que refusent les conducteurs de PME	83
<i>b. Concurrence entre PME et grands groupes : déloyale pour les uns, justifiée pour les autres</i>	86
1. Une inégalité de chances difficile à accepter	86
2. Une organisation d'entreprise qui permet d'être plus compétitif	88
<i>c. Avenir et projet d'entreprises : des rapports professionnels affectés par les changements</i>	90
1. Une appartenance que l'on subit indirectement	91
2. Face aux critiques, rester indifférent et argumenter sur l'avenir	93

CHAPITRE IV

Changements techniques et outils de communication, entre tracabilité des activités transport et maintien du lien social	96
A. L'introduction du Minitel et ses impacts sur les aspects sociaux et hiérarchiques du métier	96
<i>a. Fermeture des bureaux de fret et arrivée du Minitel : un métier redéfini</i>	97
1. Un nouvel outil imposant et contrariant	97
2. Cordon ombilical ou moyen de contrôle : le téléphone en question	98
<i>b. Affrètement par Minitel, de nouvelles compétences qui perturbent les conducteurs</i>	100
1. Affréteurs et chauffeurs, deux métiers incompatibles	101
2. L'affrètement, un service qui méconnaît le "vrai" métier de routier	102
<i>c. Changement technique : des conséquences néfastes sur la sociabilité</i>	103
1. Le recours au Minitel limite les rencontres entre chauffeurs	103
2. Minitel et affréteur exacerbent les tensions entre collègues d'entreprise	105

B. Informatique embarquée et tracabilité de la marchandise, de la contrainte du changement à son utilité	108
<i>a. Informatique embarquée, tracabilité de la marchandise ou contrôle des activités ?</i>	108
<i>b. Une course contre le temps qui "oblige" de posséder le téléphone</i>	112
C. L'utilité du téléphone dans le maintien des liens sociaux et familiaux	114
<i>a. Une joignabilité permanente revendiquée</i>	115
<i>b. Le téléphone permet de participer aux "tâches" familiales</i>	116

CHAPITRE V.

Changements politiques et réglementation des temps de travail : contraintes et

bienfaits des aspects législatifs dans le TRM	119
A. Législation des transports et pratique professionnelle : les bénéfices du Contrat de Progrès	119
<i>a. Des conditions de travail horaires meilleures depuis le Contrat de Progrès</i>	121
<i>b. Le Contrat de Progrès, c'est plus de facilité pour se reposer et moins de fatigue physique</i>	122
<i>c. Une législation "refuge" qui donne des arguments pour dire non</i>	123
1. Des patrons à qui on ose aujourd'hui dire non ou demander des garanties	124
2. Un chantage aux marchés qui ne concerne plus les conducteurs	125
B. Les aspects législatifs de la réorganisation du TRM et leurs répercussions négatives sur le métier de conducteur	128
<i>a. Une obsession du temps qui demeure très présente</i>	128
<i>b. Aucune tentation d'enfreindre la loi même à quelques kilomètres de chez soi</i>	130
<i>c. Une "lecture" patronale du Contrat de Progrès mal vécue par les conducteurs</i>	131
1. Une réorganisation pénalisante pour les conducteurs	131
2. Des rythmes biologiques bafoués en permanence	133
3. Une dégradation pécuniaire importante depuis le Contrat de Progrès	134

C. Des aménagements réglementaires qui influent sur les rapports de sociabilité	136
<i>a. Un groupe professionnel malmené par les évolutions législatives du TRM</i>	136
1. Gestion et respect des amplitudes au centre des relations entre chauffeurs	137
2. Une décision législative et politique aux conséquences sociales nombreuses : la suppression des douanes	139
<i>b. Contrat de Progrès et appartenance d'entreprises : des accusations réciproques</i>	140
1. Entre injustice et mépris de la loi, les groupes en accusation	141
2. Les grandes entreprises appliquent la loi contrairement aux petites	142

CHAPITRE VI.

A. Investissement familial et réseaux de sociabilité : l'importance du hors-travail

dans la représentation et la place du métier	150
<i>a. Une exigence du week-end justifiée par la dégradation et l'évolution du métier</i>	151
1. Un week-end pour palier la dégradation des rapports sociaux sur la route	151
2. Avoir le week-end, une demande correspondant à l'évolution de la société	152
<i>b. Etre chez soi le week-end, "normal" quand on travaille toute la semaine</i>	154
 B. Interdépendance entre vie hors-travail et représentation des changements du métier	156
<i>a. Des très anciens désireux de s'éloigner progressivement de la grande route</i>	157
1. Une volonté d'être plus souvent à la maison	157
2. Une impatience de la retraite plus perceptible	158
<i>b. Des anciens partagés entre exercer leur métier et s'investir en dehors du travail</i>	159
1. Etre plus souvent chez soi et s'investir	159
2. Un statut de père qui redéfinit l'attitude face aux transformations du métier	161
<i>c. Pour les jeunes, accepter les changements ou arrêter la route plutôt que de sacrifier la cellule familiale</i>	165
1. Une vision des changements du métier favorable pour s'investir en dehors de la route	165
2. Un statut de père revendiqué et assumé	167

3. Stopper la grande route ou changer de métier pour préserver leur cellule familiale	170
C.Epouse ou compagne : l'intervention et la place de la femme dans les choix professionnels de leur conjoint	172
<i>a. Des compagnes qui ne souhaitent plus gérer seules la sphère hors-travail</i>	173
<i>b. Un investissement professionnel qui rend indépendante et plus influente</i>	174
<i>c. Une concertation permanente au sein des couples de jeunes conducteurs</i>	177
CONCLUSION	181
ANNEXE	183