



Tracer sa route comme chauffeur du transport routier de marchandises : une analyse des trajectoires et de la stratification au sein des classes populaires

Anatole Lamy

► To cite this version:

Anatole Lamy. Tracer sa route comme chauffeur du transport routier de marchandises : une analyse des trajectoires et de la stratification au sein des classes populaires. Sociologie. Université Paris-Saclay, 2024. Français. NNT : 2024UPASU012 . tel-04872598

HAL Id: tel-04872598

<https://theses.hal.science/tel-04872598v1>

Submitted on 8 Jan 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Tracer sa route comme chauffeur du transport routier de marchandises : une analyse des trajectoires et de la stratification au sein des classes populaires

Charting a path as a road freight driver: an analysis of trajectories and stratification within the working classes

Thèse de doctorat de l'université Paris-Saclay

École doctorale n°629, Sciences sociales et humanités (SSH)

Spécialité de doctorat : Sociologie

Graduate School : Sociologie et Science Politique.

Référent : Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines

Thèse préparée dans l'unité de recherche **Printemps (Université Paris-Saclay, UVSQ, CNRS)**, sous la direction de **Camille Peugny**, Professeur des Universités,

Thèse soutenue à Guyancourt, le 2 décembre 2024, par

Anatole LAMY

Composition du Jury

Membres du jury avec voix délibérative

Baptiste COULMONT

Professeur des Universités, ISP,
ENS Paris-Saclay

Président du jury

Marie CARTIER

Professeure des Universités, CENS,
Université de Nantes

Rapporteuse & Examinatrice

Jérôme DEAUVIEAU

Professeur des Universités, CMH,
ENS

Rapporteur & Examinateur

Anne-Marie ARBORIO

Maitresse de conférences, LEST,
Université Aix-Marseille

Examinatrice

Bénédicte ZIMMERMANN

Directrice d'études, EHESS

Examinatrice

Titre : Tracer sa route comme chauffeur du transport routier de marchandises : une analyse des trajectoires et de la stratification au sein des classes populaires

Mots clés : stratification sociale, classes populaires, chauffeurs, logistique, méthodes quantitatives, méthodes mixtes

Résumé : Cette thèse porte sur les trajectoires professionnelles des chauffeurs du transport routier de marchandises (TRM). Ils sont une fraction stable des classes populaires grâce à une qualification reconnue, des trajectoires continues dans l'emploi et des salaires élevés. Pourtant, le TRM est en mutation. L'organisation du travail encadre plus fortement les chauffeurs, la flexibilisation de l'emploi est plus souvent recherchée et de nouveaux groupes de chauffeurs émergent. Dans la suite de travaux sur la « *déstabilisation des stables* » (Linhart et Maruani, 1982 ; Castel, 1999), cette thèse prend l'exemple des chauffeurs du TRM pour analyser les formes de stabilité et d'instabilité professionnelle dans les trajectoires d'une partie plutôt qualifiée et stable du salariat subalterne. La thèse s'appuie sur des méthodes mixtes. Le volet quantitatif repose notamment sur des sources originales comme l'Echantillon Démographique Permanent (EDP) ou le Système d'Information des Nouvelles Entreprises (SINE). Ces bases permettent de reconstituer des trajectoires professionnelles de plusieurs générations de chauffeurs du TRM. Elles sont aussi croisées avec des entretiens biographiques auprès des chauffeurs du TRM. Quelques résultats saillants sont ici mis en avant.

Les données de l'EDP montrent que la « *déstabilisation des stables* » ne constitue pas une bonne formule pour comprendre l'évolution des trajectoires professionnelles dans le TRM et dans les classes populaires en général. Il n'y a pas de basculement de catégories stables vers des trajectoires instables. Il s'agit plutôt de l'évolution des professions qui fait émerger de nouveaux groupes aux trajectoires durablement instables. C'est notamment le cas d'une partie des chauffeurs-livreurs. A l'inverse, les chauffeurs-routiers sont emblématiques de classes populaires stables, ne connaissant pas la montée des emplois atypiques,

ayant des trajectoires continues dans l'emploi et bénéficiant toujours de rémunérations élevées.

Cette stabilité d'une partie des chauffeurs s'explique grâce aux entretiens. Les trajectoires les plus stables sont celles de chauffeurs s'orientant vers des emplois bien rémunérés mais aux temps de travail très élevés. Ce type de mobilité s'explique par une masculinité centrée sur le rôle de pourvoyeur de revenu, où accepter les contraintes du TRM est une performance attendue pour maintenir un niveau de vie élevé et constituer un patrimoine. Ce type de masculinité témoigne aussi d'une subordination aux attentes productives du TRM. L'adhésion à ce rôle n'est cependant pas totale et certaines trajectoires s'en éloignent. Elles restent rares car elles dépendent d'une mobilité professionnelle chanceuse ou d'une ascension sociale.

La thèse analyse les possibilités d'ascension sociale des chauffeurs du TRM notamment par l'indépendance. C'est une voie privilégiée pour les hommes de classes populaires. Pourtant, cette voie n'est pas aisée car elle suppose de mobiliser des ressources financières, sociales et scolaires variées. Elle suppose aussi de s'investir dans un travail gestionnaire, rarement effectué par les salariés. L'enquête SINE permet d'observer les trajectoires vers et dans l'indépendance. Plusieurs types de mobilités sont identifiées. Le cas des chauffeurs salariés devenant indépendant est minoritaire car il concerne des individus plutôt bien dotés en ressources. Au contraire, les résultats font apparaître des types de mobilité rarement étudiés en sociologie que sont les mobilités horizontales dans l'indépendance. Elles montrent des trajectoires aussi bien d'entrepreneurs aisés que des trajectoires incertaines entre plusieurs secteurs d'activité, faites par des petits indépendants manquant de ressources.

Title : Charting a path as a road freight driver: an analysis of trajectories and stratification within the working classes

Keywords : social stratification, working classes, drivers, logistics, quantitative methods, mixed methods

Abstract : This thesis examines the professional trajectories of road freight transport (RFT) drivers. They constitute a stable segment of the working-class due to recognized qualifications, continuous employment trajectories, and high salaries. However, RFT is undergoing significant changes. Work organizations are increasingly regulating drivers, employment flexibilization is being sought more frequently, and new groups of drivers are emerging. Building on previous work on the "*destabilization of the stable*" (Linhart and Maruani, 1982; Castel, 1999), this thesis uses RFT drivers as a case study to analyze forms of stability and instability in the professional trajectories of a relatively qualified and stable segment of the subordinate workforce. The thesis employs mixed methods. The quantitative component relies on original sources such as the Permanent Demographic Sample (PDS) or the New Enterprises Information System (NEIS). These databases allow for the reconstruction of professional trajectories across several generations of RFT drivers and are complemented by interviews with RFT drivers. Some key findings are highlighted here.

PDS data show that the "*destabilization of the stable*" is not a suitable framework for understanding the evolution of professional trajectories in RFT and in the working class more generally. There is no shift from stable categories to unstable trajectories. Rather, it is the evolution of professions that gives rise to new groups with persistently unstable trajectories. This is particularly true for some delivery drivers. In contrast, long-haul truck drivers are emblematic of stable working-class groups, who do not experience the rise of temporary jobs, have continuous employment trajectories, and still enjoy high salaries.

This stability among long-haul truck drivers is explained through interviews. The most stable trajectories are those of drivers moving towards well-paid jobs but with very high working hours. This type of mobility is explained by a masculinity centered on the role of income provider, where accepting the constraints of RFT is an expected performance to maintain a high standard of living and build wealth. This type of masculinity also reflects a subordination to the productive expectations of RFT. However, compliance to this role is not total, and some trajectories deviate from it. They remain rare as they depend on fortunate professional mobility or social ascension.

The thesis also analyzes the possibilities for social mobility among RFT drivers, particularly through self-employment. This is a preferred path for working-class men. However, this route is not straightforward as it requires mobilizing various financial, social, and educational resources. It also requires engaging in managerial work, rarely undertaken by employees. The NEIS survey allows for the observation of trajectories toward and within self-employment. Several types of mobility are identified. The case of salaried drivers becoming self-employed is a minority, as it concerns individuals with relatively good resources. In contrast, the results reveal types of mobility rarely studied in sociology, such as horizontal mobility within self-employment. These show trajectories of both affluent entrepreneurs and uncertain trajectories among small-scale self-employed individuals lacking resources.

Sommaire

Sommaire.....	3
Remerciements.....	5
Introduction générale.....	1
1 - Une analyse des trajectoires.....	7
2 - Les chauffeurs du TRM, un groupe peu étudié et en transformation.....	11
3 - Des chauffeurs du TRM au sein des classes populaires.....	16
4 - Problématique et annonce de plan.....	21
Chapitre 1 - Etudier les chauffeurs du TRM et à travers eux, les classes populaires : construction d'un objet et méthodes d'enquête.....	25
1.1 - Une approche méso-sociale de la stratification des classes populaires.....	26
1.2 - Enquêter quantitativement et qualitativement.....	36
1.3 - Définir les frontières du groupe des chauffeurs du TRM.....	48
1.4 - Des chauffeurs du TRM : illustrations d'une typologie originale.....	59
Conclusion.....	70
Chapitre 2 - Externalisation, libéralisation et rationalisation : le TRM en transformation.....	73
2.1 - Une externalisation vers des acteurs dominés.....	74
2.2 - D'une profession encadrée au marché libre : des chauffeurs toujours exploitables.....	89
2.3 - La rationalisation du transport : entre secteur artisanal et révolution logistique.....	108
Conclusion.....	119
Chapitre 3 - Des classes aux fractions de classes : la place des chauffeurs du TRM dans la stratification des classes populaires.....	121
3.1 - Chauffeur du TRM : un bon emploi ?.....	125
3.2 - Un monde populaire, singulier et clivé.....	131
3.3 - Construction d'un espace des classes populaires.....	142
3.4 - Des chauffeurs du TRM dans les mondes populaires : entre stabilité, fragilité et pauvreté.....	149
Conclusion.....	166
Chapitre 4 - Des stables déstabilisés ? Mobilités et conditions d'emploi des chauffeurs du TRM au fil de leurs trajectoires.....	168
4.1 - Définir et mesurer les trajectoires de deux générations de chauffeurs.....	173
4.2 - L'évolution générationnelle des trajectoires professionnelles : entre faible mobilité fonctionnelle et précarité croissante.....	180
4.3 - Les chauffeurs-routiers externalisés, à rebours de la déstabilisation de l'emploi.....	189
4.4 - Une déstabilisation chez les internalisés ?.....	191

4.5 - Les nouveaux chauffeurs du TRM dans des trajectoires instables	195
Conclusion	199
Chapitre 5 - Changer d'emploi à cause du travail : conditions de travail et mobilité professionnelle dans le TRM.....	202
5.1 - Attraites et contraintes du travail dans le TRM.....	206
5.2 - Bouger dans le transport ou le quitter : conditions de travail et mobilité professionnelle dans le TRM	221
5.3 - Quitter le transport à cause de ses évolutions	233
Conclusion	246
Chapitre 6 - La route vers l'indépendance : trajectoires d'indépendants du TRM	248
6.1 - Quels indépendants ?	252
6.2 - Les étapes d'une trajectoire d'indépendants du TRM	254
6.3 - Méthodologie d'une analyse des trajectoires d'indépendants	265
6.4 - Un espace quaternaire des trajectoires <i>vers</i> et <i>dans</i> l'indépendance	271
Conclusion	288
Chapitre 7 - Petits déplacements et grands routiers : construire une trajectoire professionnelle dans le TRM externalisé	290
7.1 - Des trajectoires stables faites de marchandises et de lieux de livraison.....	297
7.2 - Des mobilités incertaines.....	317
7.3 - Des trajectoires masculines subordonnées aux contraintes du TRM.....	329
7.4 - Des trajectoires minoritaires : femmes chauffeuses et hommes en recherche d'emplois moins contraignants	344
Conclusion	358
Conclusion générale	361
Synthèse.....	361
Apports.....	365
Prolongements	369
Bibliographie	371
Annexes	389
Caractéristiques des classes de trajectoires de l'analyse de séquences – Chapitre 4.....	389
Profil des enquêtés.....	393
Table des illustrations et acronymes	399
Liste des acronymes.....	400
Table des matières	403

Remerciements

Cette thèse porte sur les trajectoires et après 2 ans de master, 5 ans de thèse, un contrat doctoral et un ATER, c'est à mon tour d'exprimer des remerciements à toutes celles et tous ceux qui ont rendu possible ma trajectoire dans le monde de la sociologie.

Je tiens tout d'abord à remercier l'ensemble des personnes qui ont accepté de répondre à mes questions ou de relayer mes demandes d'enquête : les chauffeurs qui ont accepté de répondre à mes questions, les membres de la CFDT qui m'ont ouvert les portes de leur syndicat, Marie Fréor, rédactrice en cheffe du magazine les Routiers.

Dès mon entrée en master, je savais dur comme fer que je voulais faire une thèse mais je ne savais pas vers qui me tourner. Sept ans plus tard, je réalise à quel point cela a été une chance de croiser Camille Peugny, qui venait d'arriver au Printemps alors que j'entrais en M2. Il a toujours été disponible pour m'aider et m'orienter dans ce long travail de thèse. Sans lui, certaines ambitions quantitatives de cette thèse, comme le CASD, n'auraient pas pu marcher. Ses commentaires ont toujours été justes et encourageants. Ce fut un plaisir d'être son étudiant et son collègue.

Je remercie chaleureusement Anne-Marie Arborio, Marie Cartier, Baptiste Coulmont, Jérôme Deauvieu et Bénédicte Zimmermann d'avoir accepté de me lire et de siéger à mon jury de thèse.

Ma trajectoire est aussi faite d'institutions. J'ai pu faire ma thèse dans de bonnes conditions matérielles grâce au contrat doctoral à l'UVSQ et à l'ATER à Paris 8. J'ai pu bénéficier d'institutions de grande qualité. Je tiens à remercier les personnels de l'UVSQ, de Paris 8, du CASD, du campus Condorcet et de la BNF, ainsi que mes enseignants et mes camarades du Master SQD.

Ensuite, je mesure la grande chance d'avoir fait ma thèse avec une équipe aussi accueillante et bienveillante que celle du laboratoire Printemps. J'ai passé beaucoup de temps dans ce laboratoire et ce fut toujours un plaisir d'échanger et de discuter avec ses membres. Je tiens à remercier tous mes collègues, et tout particulièrement Elodie Bethoux, Carine Bourlard, Yoann Demoli, Céline Dumoulin, Nathalie de Guizelin-Marault, Clémentine Gozlan, Nicolas Robette, Olivia Samuel et Laurent Willemez. Le labo, c'est aussi les discussions boulot, les galères partagées et les verres au *Dandy's* avec Axelle Peltier et Léa Sys, Samir Beddredine, Lucile Belda, Zoé Boucherie, Dimitri Coste, François de Souza, Philippe Kernaléguen, Adrien Kurek, Pierre-Emmanuel Metzger-Debrune, Rémi Ribière, Mathilde Sempé, Soizic Paillou, Vincent Timsit, Marguerite Trabut, Clarisse Veillard et Léna Werno.

Je tiens aussi à remercier tous les autres collègues avec qui j'ai pu échanger et travailler durant cette thèse, à Paris 8 ou ailleurs : Caroline Bertron, Catherine Comet, Aurélie Damamme, Frédéric Lebaron, Guillaume Lejeune, Margot Roisin-Jonquières, Antoine Rouillard-Pérain, Lucas Tranchant et Marta Veljkovic.

J'adresse un remerciement tout particulier aux « Presque Toutes Doctorantes », Capucine, Paul, Victoria, ainsi qu'à Alexis et Kylian. Je dois beaucoup à ces camarades de master devenus amis. Nous avons partagé toutes les galères et toutes les joies du mémoire à la thèse et j'espère que nous continuerons à partager tous les bons moments que le futur nous réserve.

Cette thèse n'aurait pas vu le jour sans les personnes qui l'ont inspirée au laboratoire SPLOT^T de l'IFSTTAR. Je remercie tout particulièrement Pétronille Rème-Harnay de m'avoir donné l'opportunité de découvrir le transport et les costagiaires de l'été 2019, Camille et Ramdane.

Enfin, ces années d'études ont aussi été des années de luttes pour améliorer le sort des doctorant·es. Je remercie l'ensemble des membres de CollDoc, Raphaël et Nilo notamment. Ce fut parfois difficile de militer dans cette grande université mais ces luttes ont fait naître beaucoup d'espoir.

Cette thèse doit aussi beaucoup à Laurène. Je te remercie d'avoir été à mes côtés, d'avoir embelli les journées que nous avons passées ensemble et de m'avoir soutenu dans les moments plus difficiles.

Je remercie aussi ma mère, mon père et ma sœur. Je leur dois la chance d'avoir pu faire de (longues) études, de m'avoir fait découvrir les sciences humaines et de m'avoir soutenu durant toute cette trajectoire. Je double aussi les remerciements à Laurène et à mes parents pour leur relecture attentive de ce manuscrit.

Je remercie tous les copains de Sciences Po, Anaïs, Alice, Christelle, Eliott, Grégoire, Henri, Lena, Margaux, Nathan, Nicolas, Paul, Rémi, Simon, et Valentin. Pour tous les moments passés ensemble et pour toutes les après-midi et soirées *Donjons & Dragons* ou *Dune* ! Mention spéciale au *Dude* ; j'ai fini ma thèse avant que l'évier ne soit réparé...

Enfin, cette liste n'est pas complète, si je ne remercie pas Ruby, la panthère des canapés, qui a veillé sur moi pendant cette année de rédaction.

Introduction générale

L'évolution de la condition salariale est une question qui agite les sciences sociales : les salariés connaissent-ils une paupérisation ou au contraire, le salariat offre-t-il une possibilité d'enrichissement, au moins pour certains d'entre eux ? Classiquement, l'émergence même de la notion de salariat chez Marx se fait dans une perspective de dégradation constante de la condition des prolétaires. Les salariés sont dans une position de dépendance vis-à-vis d'un propriétaire pour espérer avoir du travail et toucher un salaire pour vivre, or, l'intérêt de ce même propriétaire est de réduire le salaire et de ne mobiliser les travailleurs que lorsqu'il en a besoin (Marx et Lefebvre 2016). Cet intérêt individuel des propriétaires prend une dimension collective puisqu'il est constitutif de rapports de classes antagonistes. Ainsi, la dynamique des économies capitalistes allant de crises conjoncturelles en baisse structurelle des taux de profit, amène à la réduction continue des salaires vers un revenu de subsistance. Pourtant, l'analyse marxiste souligne, à rebours de cette tendance des groupes ouvriers dans une meilleure position que celle du reste de leur classe. Le cas de l'« *aristocratie ouvrière* » est un exemple de travailleurs britanniques analysé par Marx dans le Capital (Marx et Lefebvre 2016 p648). En effet, des ouvriers se distinguent par une position professionnelle plus stable du fait d'une qualification recherchée par les entreprises ; leurs salaires sont alors plus élevés et parfois, ils bénéficient de protections sociales mises en place par leur employeur. L'apparition d'une « *aristocratie ouvrière* » est le signe d'inégalités au sein du prolétariat mais aussi de divisions politiques. Il y a alors une tension entre tendance supposée du capitalisme et constat de groupes prolétaires accédant à des statuts relativement favorisés qui peuvent d'ailleurs influencer sur leurs opinions politiques.

Les sciences humaines ont aussi documenté le fait que l'histoire de l'emploi n'est pas une longue et continue dynamique uniforme. Anne-Sophie Beau souligne ainsi que les historiens étudient les stratégies patronales dès le XIXe siècle visant à « *stabiliser* » une partie de la main d'œuvre, la plus qualifiée, pour la fidéliser au travers de salaires plus élevés et de certaines protections sociales (Beau 2004). On retrouve ici l'idée d'une situation similaire à celle de l'« *aristocratie ouvrière* », une position professionnelle subalterne mais plutôt favorisée relativement à d'autres. C'est d'ailleurs ce qu'elle observe dans les grands magasins de Lyon qui cherchent à stabiliser un noyau de salariés occupant les postes les plus qualifiés ou d'encadrement intermédiaire alors que la plupart des vendeurs occupent des emplois mal rémunérés, sur des temps de travail variables et sans salaire minimal.

De la même façon, des économistes ont constaté qu'à rebours de la théorie économique néo-classique, les entreprises ne cherchent pas forcément à recruter des travailleurs sur un marché

concurrentiel où le salaire et la durée de travail seraient aisément négociables (Petit 2004). Des marchés à la concurrence limitée existent et sont privilégiés pour certains recrutements. Cette théorie de la segmentation divise le marché de l'emploi en deux (Lefresne 2002; Piore 1986). D'un côté, un marché primaire ou externe est composé de travailleurs peu qualifiés en concurrence pour les emplois les moins bien rémunérés, et de l'autre, des marchés internes ou secondaires sont réservés aux membres de certaines entreprises ou à des professions aux qualifications particulières. La même recherche de fidélisation de la main d'œuvre motive les entreprises à lui offrir des protections et à lui épargner les risques de la lutte concurrentielle. Dans d'autres cas, des travailleurs qualifiés parviennent à imposer leurs règles au marché de l'emploi. Ainsi, une partie du salariat échappe à la paupérisation. On retrouve d'ailleurs des similarités entre la théorie de la segmentation et la sociologie des professions quand cette dernière théorise des marchés fermés comme exemple de réussite des revendications des groupes professionnels (Paradeise 1988).

Plus largement, la sociologie et l'histoire ont souligné d'autres tendances historiques favorisant une amélioration des conditions d'emploi. Au premier rang de ces dernières, on retrouve l'émergence de l'Etat-providence et les succès des mobilisations des travailleurs. Les politiques de réglementations du travail et de l'emploi ainsi que la construction d'une sécurité sociale participent à enrayer la dégradation des conditions d'emploi des travailleurs (Castel 1999).

Mais à partir des années 1980 et 1990, des sociologues et des historiens tendent à souligner un retournement de cette tendance à l'amélioration de la condition salariale (Chauvel 2014). C'est notamment l'apparition du chômage de masse et la recherche de flexibilité dans les recrutements qui alimentent alors la montée des emplois dits atypiques, c'est-à-dire s'éloignant de la norme de l'emploi à temps plein et à durée indéterminée (Castel 2009). La précarité de l'emploi n'apparaît pas à ce moment-là mais de nouvelles lois codifient la possibilité de recourir à des contrats à durée déterminée, au temps partiel et à l'intérim. Les emplois précaires préexistent aux années 1980 et 1990 mais « *le droit les rend simplement visibles et dicibles* » (Beau 2004 p16).

La thématique de la « *déstabilisation des stables* » émerge alors pour décrire les mutations de l'emploi, dans un premier temps au sein de la classe ouvrière, puis de manière plus large au sein des classes populaires (Kergoat 2012; Linhart et Maruani 1982; Siblot et al. 2015). C'est en effet dans le salariat dit subalterne, qui regroupe ouvriers et employés, que les emplois atypiques et le chômage de masse sont les plus fréquents. Dans une direction similaire à celle de l'analyse marxiste, la sociologie de l'emploi souligne que des groupes bénéficiant d'emplois à durée indéterminée et de plutôt meilleurs salaires risquent de voir ce statut remis en cause par la progression du chômage et des emplois de courte durée. Le salariat serait déstabilisé non pas par la simple constitution d'une « *périphérie*

précaire » minoritaire mais bien par la « *remontée de cette vulnérabilité de masse, dont on a vu qu'elle avait été lentement conjurée* » (Castel 1999 p660). La vulnérabilité prend la forme d'emplois instables, c'est-à-dire des emplois pouvant s'interrompre du fait de leurs caractéristiques formelles comme pour les contrats courts, ou alors venant d'éléments moins visibles mais imposant tout de même un changement d'emploi comme un salaire faible, un temps de travail limité ou d'autres conditions de travail intenable. Les noyaux stables des travailleurs subalternes seraient menacés par les licenciements collectifs mais aussi par des pratiques patronales moins visibles (Linhart et Maruani 1982). A l'inverse, la stabilité renvoie à une situation opposée, constituée notamment de la norme de l'emploi à temps plein et à durée indéterminée mais aussi par une approche diachronique soulignant l'importance de la trajectoire professionnelle. Le travailleur peut occuper durablement son emploi ou en changer à la faveur d'opportunités professionnelles, sans être contraint par de mauvaises conditions de travail ou d'emploi. La stabilité se déploie dans le temps par le maintien des ressources rémunérant et gratifiant le travail et aussi possiblement par leur accroissement à la faveur de mobilités professionnelles ou d'avancements internes aux organisations.

La déstabilisation concerne a priori l'ensemble du salariat mais elle se porte en priorité sur certains groupes. Un premier critère de classe souligne la vulnérabilité des classes populaires face à ces mutations mais d'autres critères rentrent en compte (Amossé et Chardon 2006; Dubost et Tranchant 2019; Siblot et al. 2015). Ce sont particulièrement les femmes, les jeunes, les plus âgés proches de la retraite ou les immigrés qui se retrouvent le plus souvent dans des positions professionnelles instables. Ces premières questions sur la déstabilisation sont suivies de propositions pour poursuivre l'analyse. Il s'agit, d'une part, d'étudier les évolutions au niveau des relations professionnelles et des règles encadrant le salariat et, d'autre part, de se pencher sur les trajectoires professionnelles des classes populaires. En effet, les nouvelles conditions d'emploi aggravent la discontinuité des trajectoires professionnelles et modifient leur structure. Elle rend possible des séquences de stabilité et d'instabilité professionnelles, rythmées par des va-et-vient entre ces deux situations. Les noyaux stables peuvent aussi être affectés par ces transformations et voir leurs trajectoires continues dans l'emploi remises en cause.

La thèse de Marion Plault confirme l'orientation du débat vers l'analyse longitudinale. Elle propose une étude des trajectoires d'emploi et tend à souligner l'absence d'une déstabilisation généralisée des stables (Plault 2019). Elle reprend à son compte l'analyse d'une « file d'attente » proposée en économie pour expliquer le fonctionnement du marché de l'emploi et la faible correspondance entre diplôme et type d'emploi (Kergoat et Lemistre 2022). Les trajectoires professionnelles seraient marquées dans la jeunesse par une phase d'attente plus ou moins longue avant d'arriver à une stabilisation dans des emplois qualifiés ou d'encadrement. Pendant cette phase d'attente, les

emplois sont plus souvent atypiques et les périodes de chômage plus fréquentes. Elle est plus ou moins durable en fonction du diplôme, de l'origine sociale et migratoire ainsi que du genre. Dans certains cas, la phase d'attente peut même se transformer en une trajectoire sans perspective de stabilisation bien que cela soit de plus en plus rare. En effet, ce risque touchait en premier lieu les femmes. Or, Marion Plault souligne que la progression des trajectoires féminines continues dans l'emploi est l'autre évolution majeure observée dans ses recherches.

Cette thèse décline le questionnement de la déstabilisation des stables à une partie des classes populaires : les chauffeurs du transport routier de marchandises (TRM). Elle reprend notamment le débat au même endroit ; il ne s'agit plus d'analyser la stabilité professionnelle au travers de l'évolution de certains types de contrat ou de certaines lois régulant le marché de l'emploi mais d'analyser des trajectoires professionnelles, de voir comment elles se structurent et à travers elles, d'observer quelles transformations les affectent et les modifient. Le TRM est une activité connaissant des transformations et cette thèse étudie la façon dont elles affectent les trajectoires professionnelles des chauffeurs.

Les chauffeurs du TRM constituent en effet un exemple de stables pouvant être déstabilisés. Ce groupe rassemble les caractéristiques classiques de groupes professionnels subalternes et stables. Ce sont des travailleurs de classes populaires bénéficiant d'un certain prestige professionnel. Ils ont joui d'une image positive les représentant comme des voyageurs au volant de véhicules lourds partant plusieurs semaines dans des trajets les faisant traverser le pays et le continent. Ce sont aussi des hommes, qualifiés et n'étant le plus souvent pas immigrés. Ils peuvent espérer avoir des trajectoires continues dans l'emploi et gagner des revenus relativement importants au regard des autres travailleurs subalternes. Cependant, les transformations du TRM viennent remettre en cause ce statut. Elles modifient l'organisation du travail des chauffeurs du TRM en accroissant les cadences de livraison et en réduisant les marges d'autonomie. Elles font émerger de nouveaux groupes de chauffeurs aux qualifications moins reconnues. Elles poussent à une flexibilisation de l'emploi par le développement de contrats courts et peuvent déstabiliser les trajectoires professionnelles des chauffeurs du TRM.

Néanmoins, ce n'est pas une dynamique uniforme, commune à tous les chauffeurs du TRM qui a été observée au cours de cette thèse mais plutôt différentes structures de trajectoires professionnelles. Certaines montrent le maintien d'une stabilité professionnelle et d'autres des formes plus ou moins marquées d'instabilité. Cette thèse propose alors de déplacer la question et le point de vue d'analyse par rapport à la littérature citée précédemment. Au-delà de l'analyse d'une potentielle dynamique générale de déstabilisation ou de stabilité d'une partie du salariat subalterne,

il s'agit plutôt d'interroger les formes que prennent la stabilité et l'instabilité professionnelle dans les trajectoires des chauffeurs du TRM et la façon dont cette stabilité se maintient ou s'érode alors que le TRM connaît des transformations importantes. Cette approche se situe dans la suite des travaux cités sur la sociologie de l'emploi et sur ce qu'elle dit de la stratification des classes populaires et des trajectoires professionnelles. Elle propose de prendre l'objet des chauffeurs du TRM comme exemple de ces dynamiques. Ils sont en effet représentatifs d'un salariat subalterne et qualifié mais aussi traversé d'inégalités dans l'emploi et dans le travail ; le groupe est hétérogène du point de vue de l'âge ou du parcours migratoire. De plus, les mutations du TRM ont des dynamiques communes avec des processus à l'œuvre dans le travail et l'emploi des classes populaires. En ce sens, les chauffeurs du TRM sont un laboratoire de transformations plus générales à l'œuvre dans le salariat subalterne.

La première contribution de cette thèse est donc d'étudier dans un groupe de travailleurs subalternes la structure et l'évolution des trajectoires professionnelles, de leurs déterminants et comment celles-ci participent à la stratification des classes populaires.

De plus, il s'agit aussi d'un changement d'approche par rapport à d'autres concepts fréquents en sociologie. Ainsi, il aurait été possible d'analyser l'instabilité dans l'emploi par le concept plus classique de précarité. Mais deux raisons nous poussent à ne pas partir de ce concept. D'une part, la précarité englobe une dimension sociale plus générale. Il s'agit à la fois d'un emploi instable mais aussi plus généralement d'une remise en cause des liens de solidarité formels et informels dans une logique de « *désaffiliation* » (Castel 1999; Cingolani 2015; Paugam 2007). Cela dépasse les cadres de notre analyse qui se concentre sur les trajectoires professionnelles. D'autre part, la volonté d'étudier les chauffeurs du TRM émane moins de l'idée d'explorer des situations professionnelles difficiles, instables ou précaires que de s'intéresser à des trajectoires professionnelles stables. La déstabilisation ne peut survenir que dans des trajectoires qui ont connu une phase de stabilité. En conséquence, l'analyse se centre donc sur des groupes professionnels ou des fractions de classe bénéficiant de cette stabilité mais pouvant basculer vers l'instabilité. Dès lors, le concept de précarité est inapproprié pour comprendre une situation qui constitue d'une certaine manière son inverse, du moins dans la dimension professionnelle. Il s'agit donc de partir des centres stables et non des périphéries précaires. De la même façon, il s'agit aussi de prendre le contrepied de travaux analysant une recomposition des classes populaires par des groupes professionnels subissant une forte instabilité, comme cela peut-être le cas pour les ouvriers de la logistique (Benvegnù et Gaborieau 2020; Tranchant 2019), les travailleurs du capitalisme de plateformes (Abdelnour 2018; Bernard 2023) ou encore des employées peu qualifiées et déstabilisées (Bernard 2020; Schütz 2018). Les chauffeurs du TRM participent de cette recomposition puisqu'ils sont de plus en plus

nombreux et qu'ils représentent une part croissante du salariat subalterne, mais ils sont cependant un exemple original de ce phénomène puisqu'ils sont a priori dans des positions stables.

La seconde contribution est un apport en sociologie des professions ; il s'agit de poursuivre et de détailler les analyses sur le groupe des chauffeurs du TRM. Ils ont été au centre de travaux sociologiques en France entre les années 1980 et 2000 (Audouin-Desfontaines 2002; Cholez 2001; Courty 1993; Hamelin 1989a; Rodrigues 2010) ainsi qu'à l'étranger (Bouchard et Fortier 2021; López Calle 2016; Ouellet 1994; Viscelli 2016). Cependant, cet intérêt pour le TRM et les chauffeurs s'est amoindri. Les travaux plus contemporains proviennent plutôt de l'économie (Cruz 2013; Nierat 2013; Rème-Harnay 2023a; Savy 2006) ou des sciences politiques et des sciences de la communication (Hilal 2006; Kogan 2016). Récemment, la sociologie a davantage porté son regard vers la logistique, une activité à la frontière du TRM et dont les acteurs économiques sont à cheval entre les deux secteurs (Benvegnù et Gaborieau 2020; Rivoal 2018; Tranchant 2019). Cette thèse poursuit les recherches sur le TRM et ses travailleurs et fait le lien avec de nouveaux domaines d'études, en particulier la logistique.

De plus, il s'agit aussi d'apporter un regard critique et de compléter les travaux passés. En effet, l'expression « chauffeurs du TRM » est plutôt rare dans les études sur le transport. Elle rassemble des travailleurs de groupes professionnels distincts. Ceci est d'abord motivé par le fait que ces groupes ont suscité un intérêt très inégal dans la recherche. Au fur et à mesure de la thèse, nous verrons que la littérature sur les chauffeurs du TRM s'est trop souvent restreinte à étudier les chauffeurs au volant de poids-lourds, plus visibles du fait de leur prestige professionnel et de leurs mobilisations collectives. Les rassembler dans un même objet sert à faire la lumière sur l'ensemble des chauffeurs du TRM ; y compris ceux peu syndiqués, au volant de véhicules plus légers et ne bénéficiant pas d'une image professionnelle positive. Ensuite, la construction de cet objet est cohérente avec l'approche centrée sur les trajectoires et les transformations qui les affectent. La dimension diachronique du sujet invite à penser les chauffeurs au cours de leurs trajectoires. Ils peuvent être amenés à changer de métiers dans le TRM et à traverser les frontières professionnelles. Ces mêmes frontières ont évolué au cours des quatre dernières décennies. Ainsi, ne se centrer que sur une partie des chauffeurs du TRM reviendrait à ignorer une dimension de leurs trajectoires et à rigidifier excessivement les frontières entre eux. Enfin, cette étude de l'ensemble des chauffeurs du TRM permet de porter un regard sur des dynamiques qui affectent des groupes professionnels hétérogènes. La diversité des chauffeurs du TRM permet de faire d'eux un exemple emblématique des recompositions à l'œuvre dans les classes populaires.

Enfin, la troisième contribution est d'ordre méthodologique. Les trajectoires des chauffeurs du TRM sont pour la plupart composées de « *petites mobilités sociales* » au sein du TRM ou entre des emplois subalternes (Cartier 2008 p11). Le plus souvent, ils n'ont pas les ressources et les opportunités pour de grands déplacements au travers de l'espace socioprofessionnel. Or, l'étude des « *petits déplacements* » (Lahire 2006 p409) a surtout été menée par des méthodes ethnographiques à même de déceler ces petits changements, ce que la focale quantitative peine à faire à cause du manque de précision de certains de ses outils. Cette thèse propose d'adopter cette approche des petites mobilités mais dans une démarche d'enquête mixte mêlant utilisation de bases de données quantitatives à des enquêtes par entretiens. L'étude quantitative des mobilités professionnelles bute le plus souvent sur la disponibilité de données longitudinales. Elles sont d'autant plus rares lorsque l'on restreint l'analyse à un groupe en particulier comme une classe sociale ou une profession car les échantillons sont alors trop petits. Cette thèse a recours à une série de bases de grande taille pour contourner cette difficulté. Certaines sont connues comme les enquêtes Emploi ou Conditions de travail. D'autres sont des sources originales comme l'Echantillon Démographique Permanent (EDP) ou le Système d'Information des Nouvelles Entreprises (SINE). Leurs données permettent de retracer des trajectoires professionnelles sur d'assez longues périodes et ces sources offrent des résultats inédits en sociologie. Les données de ces sources quantitatives sont complétées avec des entretiens biographiques. Ils permettent d'étudier des éléments qui restent invisibles sous la loupe quantitative ainsi que de croiser les approches sur un même questionnement.

1 - Une analyse des trajectoires

Les trajectoires étudiées dans cette thèse sont celles d'hommes, en très grande majorité, de classes populaires, plus ou moins affectées par les transformations du TRM. Toutes ces caractéristiques cadrent la structure des trajectoires et précisent les questions guidant l'analyse.

1.1 - Des trajectoires discontinues

La stabilité professionnelle est définie comme une trajectoire plutôt continue qui ne connaît pas de périodes de chômage fréquentes ou d'emplois atypiques. Il ne s'agit pas de cantonner l'analyse à l'étude du type de contrat par exemple. La « *déstabilisation des stables* » souligne d'ailleurs que des formes de déstabilisation peuvent affecter les salariés malgré un contrat à durée indéterminée (Linhart et Maruani 1982). Il s'agit plutôt de chercher dans les caractéristiques des trajectoires et des emplois, des indices laissant penser que les travailleurs ne sont pas contraints de changer d'emploi. Dès lors, le CDI, les salaires élevés ou l'ancienneté dans l'entreprise sont des indices sous-entendant que les salariés occupent des positions professionnelles stables.

De plus, cette thèse repose sur un dispositif méthodologique original qui permet aussi d'aller plus loin dans l'analyse. D'une part, elle mobilise des bases de données rarement utilisées en sociologie. L'EDP et SINE regroupent des données longitudinales ; sur les salariés pour l'EDP, sur les indépendants pour SINE. Elles permettent alors d'observer directement la continuité des périodes d'emploi sans nécessairement dépendre d'indices plus indirects. En plus de ces bases originales, des sources plus classiques comme l'enquête Emploi ou Conditions de travail servent à retracer les transformations des professions sur plusieurs décennies ou de lier conditions de travail et trajectoires professionnelles à l'aide d'autres données longitudinales. Ensuite, les entretiens biographiques complètent et approfondissent les résultats quantitatifs, en analysant les trajectoires notamment dans des formes moins visibles d'instabilité ou de mobilités professionnelles au sein d'un même métier.

Cependant, cette conception des trajectoires centrée sur la continuité de l'emploi risque de rencontrer des limites. En effet, l'appartenance des chauffeurs du TRM aux classes populaires signifie l'exposition forte aux contrats atypiques et au chômage. Leurs trajectoires connaissent nécessairement des périodes plus ou moins longues de discontinuité de l'emploi. Leurs structures sont au cœur de l'analyse. Il s'agit d'identifier de possibles va-et-vient entre ces pôles de stabilité ou au contraire, des périodes marquant le passage définitif vers la stabilité ou le basculement dans l'instabilité. De plus, les périodes de discontinuité peuvent être plus ou moins longues selon le métier, le genre, le diplôme ou le parcours migratoire. L'exposition aux transformations du TRM peut aussi interagir avec la trajectoire professionnelle. Le dispositif méthodologique permet alors de suivre des trajectoires sur plus de deux décennies et de comparer des générations de chauffeurs du TRM. La taille des échantillons et la variété des méthodes permettent aussi d'explorer les trajectoires de profils minoritaires dans le TRM mais non moins emblématiques de ses dynamiques. Croiser, les données quantitatives de plusieurs sources et les données qualitatives, permet de saisir l'ensemble des formes de stabilité et d'instabilité professionnelle, y compris les plus difficiles à déceler.

1.2 - Des trajectoires faites de petites mobilités

Par ailleurs, l'idée de stabilité n'équivaut pas à celle d'immobilité. Les chauffeurs du TRM peuvent chercher à se stabiliser tout en changeant de métier ou d'emploi. L'analyse des trajectoires des chauffeurs ne se cantonne pas qu'à des conditions d'emploi, elle recouvre aussi des mobilités professionnelles. Il y a la fois une mobilité subie, du fait de l'instabilité de l'emploi, et une mobilité choisie ou du moins une recherche de meilleurs emplois, facilitée par la stabilité professionnelle. Si les transformations du TRM peuvent accroître l'instabilité qui pèse sur les chauffeurs, il faut se

pencher sur la manière dont ils construisent leurs trajectoires. L'articulation des méthodes quantitatives et qualitatives est particulièrement utile dans cette perspective. En effet, les mobilités des chauffeurs du TRM sont composées de petits changements entre des emplois d'un même type et donc invisibles dans des nomenclatures socioprofessionnelles (Arborio 2004). Leur situation professionnelle, résidentielle et conjugale motive ce type de changements. Néanmoins, les jugements formulés par les chauffeurs sur leurs postes tendent à souligner les obstacles posés par les transformations du TRM dans la recherche de meilleurs emplois. Ainsi, l'étude des trajectoires montre comment les marges de manœuvre des chauffeurs s'articulent aux transformations à l'œuvre dans l'ensemble du TRM.

De plus, la trajectoire des chauffeurs ne se construit pas uniquement au sein du TRM ; une thèse reposant sur des données longitudinales invite à penser les entrées et les sorties potentielles de ces métiers de chauffeurs. En effet, il a pour l'instant été sous-entendu que les personnes restent durablement chauffeurs du TRM. Or, il faut bien considérer que chauffeur du TRM peut être un emploi de passage, aux conditions de travail et d'emploi intenables et que les trajectoires sont alors celles de travailleurs restant quelques années dans ce métier avant de le quitter. La question plus générale soulevée par la mobilité professionnelle en lien avec la stabilité est donc la place des emplois de chauffeurs comme facteur de stabilisation professionnelle. Certains emplois de chauffeurs du TRM sont des étapes de stabilisation alors que d'autres ne sont qu'une étape dans une trajectoire plus longue faite de métiers et d'emplois instables. Les écarts de qualification, l'exposition aux transformations du TRM ou l'âge et l'origine migratoire jouent alors dans la structuration de ces mobilités professionnelles.

Ensuite, si les chauffeurs du TRM changent de métiers, cela pose la question de leurs transitions professionnelles. Or, les trajectoires possibles des chauffeurs du TRM sont bornées. Ils ont, comme les autres membres des classes populaires, peu de ressources scolaires et leurs trajectoires hors du TRM sont plutôt faites de « *petits déplacements* » plutôt que de grandes mobilités vers les emplois de classes moyennes et supérieures (Cartier 2008; Lahire 2006; Pagis et Pasquali 2016). Il faut souligner que le TRM a peu de personnels d'encadrement, ce qui signifie peu de possibilités de promotions internes aux entreprises (Bernard 2012; Commissariat général au développement 2018). Par ailleurs, les reconversions sont plus fréquentes en bas de l'échelle socioprofessionnelle, là où les frontières de qualification sont peut-être moins difficiles à franchir (Denave 2015). Dès lors, la mobilité professionnelle des chauffeurs se fait plutôt entre des emplois subalternes. Ces petites mobilités renseignent alors sur la stratification des classes populaires puisqu'elles montrent les liens entre les emplois subalternes par la fréquence des passages entre eux. Ainsi, elles peuvent mettre en évidence

des séparations entre certaines parties des classes populaires qu'aucune trajectoire ne relie entre elles ou alors des proximités matérialisées par des mobilités professionnelles fréquentes.

Il faut tout de même prendre en compte un type de mobilité ascendante correspondant à un grand déplacement social. En effet, il est possible pour les chauffeurs du TRM de se mettre à leur compte et de quitter le statut salarié pour celui d'indépendant. Ce type de mobilité est typique des aspirations sociales d'une partie des classes populaires, notamment celles liées à la petite entreprise comme le sont les chauffeurs du TRM (Mayer 1977; Mazaud 2019). La libéralisation de l'activité a d'ailleurs ouvert la voie dans les années 1990 à de plus grandes possibilités de créations d'entreprise dans le secteur. Néanmoins, certaines barrières à l'entrée demeurent, tout comme des relations économiques inégalitaires qui peuvent rendre vulnérables et peu pérennes les nouvelles entreprises fondées dans le secteur. Enfin, l'accès à l'indépendance signifie un changement de statut mais aussi d'activité. Les artisans du TRM peuvent ainsi effectuer un travail de conduite comme des chauffeurs salariés mais ils doivent aussi s'acquitter d'un travail gestionnaire. Ainsi, l'utilisation de l'enquête SINE et des entretiens biographiques sert à explorer ce pan des mobilités professionnelles et à mettre en évidence les conditions qui permettent une trajectoire vers l'indépendance ainsi qu'une stabilisation dans l'indépendance.

1.3 - Des trajectoires à articuler au travail, à l'âge, au genre et à l'origine

Enfin, les trajectoires s'articulent à d'autres dimensions comme le travail, le genre, l'âge ou l'origine migratoire. Le rôle des conditions de travail a été souligné comme facteur de stabilité professionnelle. Il semble difficile de pouvoir rester dans un emploi pénible physiquement par exemple. Serge Paugam identifie d'ailleurs les conditions de travail parmi les sources de précarité professionnelle (Paugam 2007). Elles peuvent empêcher l'intégration sociale des individus. D'autres travaux ont souligné le lien entre pénibilité du travail et trajectoires d'emploi discontinues, certains emplois sont trop pénibles pour être occupés de manière permanente et il vaut mieux une « *précarité durable* » afin de se ménager des repos hors du travail pour pouvoir tenir ces postes (Pialoux 1979; Roux 2022).

Les conditions de travail jouent cependant un rôle ambivalent dans la trajectoire des chauffeurs. En effet, effectuer un travail pénible ne signifie pas pour autant la possibilité de le quitter aisément. La crainte du chômage et la perte de revenu peuvent alors dissuader les personnes de changer d'emploi et les contraindre à supporter des travaux pénibles (Ardenti, Mathieu, et Gorgeu 2010). De plus, certaines contraintes dans le travail sont recherchées. Cette thèse montre par exemple que dans le TRM, les temps de travail très élevés vont souvent de pair avec une stabilité professionnelle.

A l'inverse, les résultats montrent que d'autres dimensions du travail pèsent peu dans la trajectoire comme le manque d'autonomie par exemple.

La stabilité s'articule aussi à des éléments non-professionnels. Ainsi, l'âge, le genre et l'origine migratoire jouent dans la structuration des trajectoires. Les types de chauffeurs du TRM n'ont pas les mêmes âges et les mêmes origines et ces caractéristiques renforcent les inégalités. Pour ce qui concerne le genre, le monde du TRM est essentiellement masculin. On n'y retrouve pas des trajectoires discontinues par des périodes d'inactivité comme chez les femmes. Mais cela ne doit pas interrompre l'analyse du lien entre genre et trajectoire professionnelle. Ainsi, les chauffeurs du TRM ont été, grâce à la sociologie américaine, à l'origine de travaux sur le lien entre masculinité et formes d'investissement dans le travail (Ouellet 1994). Cette dimension genrée souligne d'ailleurs une contradiction entre les attentes autour d'une masculinité comme réussite économique et la position subalterne des chauffeurs du TRM, loin de postes de décision et des rémunérations les plus élevées (Carrigan, Connell, et Lee 1985; Connell et al. 2022; Rivoal 2018). Cette thèse montre alors que les motivations masculines se cristallisent dans une morale qui valorise la capacité à faire face aux contraintes du TRM et à défendre un certain ascétisme dans les pratiques professionnelles.

Tous ces éléments contribuent à guider l'analyse des trajectoires de chauffeurs du TRM. Plutôt que de grandes mobilités sociales, cette thèse se centre sur des petites mobilités au sein du TRM ou entre les emplois subalternes. Ces petites mobilités sont dues à la volonté des chauffeurs d'atteindre des emplois qui leur conviennent mais sont aussi déterminées par l'organisation changeante du TRM ainsi que par les caractéristiques sociales des chauffeurs. En retour, ces petites mobilités contribuent à dessiner les contours d'une stratification au sein des classes populaires par les mobilités et les trajectoires vers la stabilité professionnelle.

2 - Les chauffeurs du TRM, un groupe peu étudié et en transformation

Les chauffeurs du TRM ressemblent donc à la figure classique des groupes ouvriers occupant une position professionnelle stable. Ils partagent avec les ouvriers qualifiés des emplois le plus souvent à durée indéterminée et des rémunérations relativement élevées. Cependant, en regardant de plus près, ils forment aussi un groupe hétérogène. S'ils sont considérés comme qualifiés, la reconnaissance de cette qualification varie d'un groupe à l'autre. Si certains bénéficient d'emplois durables, les trajectoires professionnelles d'autres groupes sont plus souvent marquées par le chômage et la précarité. Les hommes sont très majoritaires parmi les chauffeurs du TRM et les différents groupes s'opposent sur leur relative jeunesse ou la part d'immigrés et de descendants d'immigrés dans leurs rangs. De plus, les chauffeurs du TRM sont de plus en plus nombreux. Ils

sont épargnés par le déclin industriel et appartiennent à un secteur représentatif des activités de service à la production telles que la logistique, l'entretien et la maintenance. Cette croissance est notamment permise par des transformations importantes de l'activité qui entretiennent de fortes similarités avec d'autres situations présentes dans le travail et l'emploi des classes populaires. Cette thèse présente en détails les trois transformations à l'œuvre dans le TRM : il y a une externalisation croissante du transport à des petits opérateurs sous-traitants ou contractants avec de plus grands groupes, une libéralisation qui a remis en cause et transformé les règles encadrant le travail des chauffeurs et une rationalisation qui accroît le contrôle sur le travail. Ces transformations sont habituellement associées à une dégradation des conditions d'emploi et de travail dans les autres groupes des classes populaires. Pour ces raisons, les chauffeurs du TRM se rattachent à la fois à l'image de la stabilité professionnelle tout autant qu'aux mutations qui peuvent la remettre en cause.

2.1 - Des chauffeurs du TRM de plus en plus nombreux

Les chauffeurs du TRM sont composés de deux groupes professionnels : des conducteurs de camions-poids lourds : les chauffeurs-routiers, et des conducteurs de camionnettes plus légères, les chauffeurs-livreurs. Ces deux types de travailleurs ne sont en rien nouveaux puisque le premier essor du transport par véhicule motorisé de marchandises date de l'entre-deux-guerres (Courty 1993; Hamelin 1989a). Le développement du TRM va asseoir durablement l'existence de ces professions. Or, les chauffeurs du TRM vont se construire des identités professionnelles propres. Les chauffeurs-routiers sont notamment parvenus à constituer une image professionnelle distincte (Courty 2015). Elle s'incarne dans des régulations professionnelles singulières qui jouent encore aujourd'hui dans le travail de conduite des poids-lourds. Cette distinction de qualification ainsi que les images des deux métiers ont le plus souvent conduit à des analyses se concentrant uniquement sur l'une ou l'autre de ces professions.

Pourtant, les chauffeurs-routiers et les chauffeurs-livreurs ont des points communs notables. Il y a d'abord leur appartenance commune aux classes populaires. Au-delà de leur classement parmi les ouvriers qualifiés dans les nomenclatures PCS, les chauffeurs du TRM partagent également des niveaux de diplôme similaires au reste du salariat subalterne et des rémunérations relativement proches. Ils sont le plus souvent enfants de parents ouvriers ou employés et en couple avec des membres de ces deux catégories. Ces ressources scolaires, économiques et sociales bornent leurs horizons sociaux. En effet, leurs trajectoires peuvent connaître des évolutions mais la sortie du salariat subalterne reste rare pour eux.

De plus, les chauffeurs appartiennent à la même activité de transport routier et pour cette raison, ils occupent une place centrale dans l'économie contemporaine. Le transport par route est le moyen

dominant de transport de marchandises en France puisqu'il concentre depuis deux décennies plus de 85% des volumes échangés (SDES 2022a). Les chauffeurs s'activent à maintenir les flux de marchandises d'une économie dont les centres de production sont dispersés géographiquement et dont les chaînes d'approvisionnement sont en flux tendus pour respecter les organisations en juste-à-temps toujours plus contraignantes (François et Lemerrier 2021). La prépondérance du TRM a alors conduit à la croissance du nombre de chauffeurs. A l'inverse de beaucoup de catégories ouvrières en déclin, notamment dans les activités de production, les chauffeurs du TRM sont de plus en plus nombreux. Ils sont environ 450 000 au début des années 1980 et dépassent les 500 000 au début de la décennie 2020 (INSEE 1983, 2020). Ils illustrent une recomposition de l'économie autour d'emplois peu délocalisables, portant sur des activités de service ou de service à la production (Amossé 2019b; Peugny 2018; Tranchant 2019). Cependant, cette tendance tend à favoriser l'expansion d'un salariat subalterne peu qualifié alors que les chauffeurs du TRM restent des travailleurs reconnus comme qualifiés.

Pour autant, cette place essentielle dans les rouages de l'économie n'a pas conduit la sociologie à consacrer beaucoup de travaux aux chauffeurs du TRM. La sociologie s'est penchée sur des catégories proches, elles aussi représentatives de mutations des classes populaires comme la logistique et ses ouvriers (Benvegnù et Gaborieau 2020; Tranchant 2019). Ces derniers sont particulièrement proches des chauffeurs puisque les entrepôts logistiques sont les nœuds des réseaux d'échanges dans lesquels les chauffeurs du TRM chargent et déchargent une part croissante de leurs cargaisons. Mais ils n'ont pas été au centre d'un même intérêt. S'il y a bien des travaux sur les marges du transport de marchandises, notamment avec l'émergence du capitalisme de plateforme (Abdelnour 2018; Jan 2018), les travaux sur les chauffeurs du TRM sont moins nombreux et surtout plus datés. Les principales thèses sur les chauffeurs-routiers et les chauffeurs-livreurs datent du tournant des années 1990 et 2000 (Audouin-Desfontaines 2002; Cholez 2001). Avant cela, des travaux ont été plus nombreux lors de l'âge d'or du transport sur longue distance à l'international (Courty 1993; Hamelin 1989a; Tripier 1986). Ainsi, il y a eu des travaux sur cette période et sa fin mais pas sur les transformations ultérieures plus silencieuses qui ont fait du TRM et de ses chauffeurs le mode de transport hégémonique en France.

2.2 - Le TRM en transformation

Or, si le TRM est devenu un rouage central de l'économie, c'est aussi parce qu'il connaît des transformations importantes. Chauffeurs-routiers et chauffeurs-livreurs voient leur travail et leurs emplois évoluer au gré de ces transformations.

Le TRM a d'abord connu une externalisation importante de ses activités depuis les années 1980. Le transport est passé d'une activité massivement internalisée par des entreprises industrielles, agroalimentaires et commerciales à une activité de plus en plus réalisée par de petites et moyennes entreprises contractant et sous-traitant avec de plus grandes organisations (Bernadet 1999; Savy 2006). Les chauffeurs se répartissent entre ceux qui sont externalisés à ces petites et moyennes entreprises et ceux qui restent internalisés dans de plus grandes organisations industrielles, commerciales ou agro-alimentaires. Cette division n'est pas sans conséquence car l'externalisation recouvre aussi des séparations légales (Carré et Desfontaines 2017; Hamelin 1989a). Les conventions collectives ne sont pas les mêmes, ce qui a des implications directes sur les conditions de travail. Les trajectoires professionnelles des chauffeurs ont lieu dans un TRM clivé du fait de son externalisation croissante. Ce clivage influe sur la structure des trajectoires et il invite à les analyser finement pour étudier les mouvements entre les postes externalisés et internalisés du TRM.

En même temps que le TRM s'externalise, il connaît aussi une libéralisation. Jusqu'aux années 1990, le TRM est une activité réglementée mais la construction européenne bouleverse son organisation (Desfontaines 2005a). Entre autres effets, les entreprises de transport françaises se recentrent sur des trajets nationaux et régionaux car la concurrence à l'international est trop forte. Cela signifie pour les chauffeurs du TRM la réduction du nombre de postes les plus qualifiés et les plus valorisés de chauffeurs-routiers à l'international (Hilal 2006). Dans le même temps, l'ouverture à la concurrence a favorisé l'essor de la livraison en zones urbaines en facilitant la création de petites entreprises embauchant surtout des chauffeurs-livreurs (Cholez 2001; Rème-Harnay 2014). Conjointement, ces effets ont réduit le nombre de postes les plus qualifiés et accru le nombre des moins qualifiés. De plus, la libéralisation a eu pour conséquence de modifier les relations entre travailleurs et employeurs en forçant la formalisation des modes de rémunération et en permettant un encadrement plus strict des travailleurs (Desfontaines 2005b; Kogan 2016). Ces éléments introduisent une dimension générationnelle à l'étude des trajectoires. Les chauffeurs du TRM entrés avant les années 1990 ont pu espérer atteindre des positions que la libéralisation a fait disparaître. Les plus jeunes générations arrivées dans ce nouveau contexte n'ont plus cet horizon. La déstabilisation peut alors prendre la forme d'une transformation générationnelle et progressive ou celle d'un basculement alors que des événements politiques et économiques surviennent et heurtent les trajectoires des chauffeurs.

Enfin, le TRM est touché par une rationalisation de la gestion des flux de marchandises. Cette dernière coïncide d'un accroissement et d'une intensification des échanges : l'augmentation des volumes de fret et les modes de production en juste-à-temps accélèrent la fréquence de déplacements des marchandises (Rème-Harnay 2023a; Soppé et Guilbault 2009). La rationalisation

est une transformation qui s'articule aux précédentes : elle s'appuie à la fois sur l'externalisation profitant des temps de travail plus longs dans ce secteur et sur l'afflux de nouvelles entreprises et les possibilités nouvelles d'encadrement des chauffeurs permises par la libéralisation. Elle est portée par des entreprises du transport et de la logistique qui cherchent à optimiser les temps de trajet, à accélérer les rythmes de livraison et à flexibiliser l'emploi pour qu'il s'adapte aux variations de l'activité (Benvegnù et Gaborieau 2017; Bonacich et Wilson 2008).

Malgré ces nombreuses transformations du TRM, les conséquences sur les chauffeurs sont mal connues. Par exemple, des travaux datant de la fin de la période de libéralisation soulignent les risques potentiels en termes de surveillance du travail (Audouin-Desfontaines 2002). Un TRM plus encadré et surveillé peut faire craindre une perte d'autonomie des chauffeurs dans leur travail mais des travaux sur un groupe spécifique de chauffeurs indique la préservation de marges de manœuvre (Cholez 2008). Ainsi, les conséquences sur les chauffeurs du TRM doivent encore être précisées.

2.3 - Un groupe hétérogène

Enfin, il est peu probable que les transformations du TRM affectent uniformément les chauffeurs car ces derniers ont des caractéristiques sociales et professionnelles variées. Il y a ainsi un premier niveau d'hétérogénéité en termes de qualification. Les chauffeurs du TRM sont tous classés comme des ouvriers qualifiés dans les nomenclatures PCS ; pourtant, chauffeurs-routiers et chauffeurs-livreurs ne bénéficient pas du même niveau de qualification. Chez les chauffeurs-routiers, l'entrée dans la profession se fait par l'obtention de permis spécifiques à la conduite des poids lourds et par une formation de six mois (Bon-Garcin, Bernadet, et Delebecque 2018). Il y a donc une sélection faite à l'entrée de la profession. A l'inverse, les chauffeurs-livreurs conduisent des véhicules qui ne nécessitent que le permis de conduire B commun à l'utilisation de voitures. L'entrée dans la profession n'a pas besoin d'autres sésames. Les diplômes professionnels du transport sont d'ailleurs peu fréquents parmi les chauffeurs du TRM, livreurs comme routiers, et ils ne constituent pas une voie d'accès commune à ce métier. Cet écart en termes de qualification renvoie aussi à des différences en termes d'histoire professionnelle et d'organisations collectives.

Les chauffeurs-routiers ont une histoire professionnelle riche en plus de leur qualification professionnelle. Ils sont par ailleurs un groupe syndiqué avec des organisations collectives et une identité professionnelle assez forte (Courty 2015; Pouy, Hamelin, et Lefebvre 1993). Cette identité s'est en partie érodée et la libéralisation a fragilisé une partie des organisations collectives mais elles continuent d'être présentes et d'assurer la mobilisation de la profession. A l'inverse, les chauffeurs-livreurs sont plus dispersés, peu syndiqués et ne partagent pas une même identité professionnelle (Cholez 2004). Ces distinctions affectent les capacités des deux professions à peser sur les

transformations du TRM. Conséquemment, elles jouent aussi sur la structuration des trajectoires professionnelles. Un métier moins qualifié et moins organisé a moins de chances d'offrir une stabilité professionnelle à ses membres qu'un groupe professionnel mieux organisé. Les écarts de qualification se conjuguent alors aux transformations du TRM et structurent différemment les opportunités professionnelles des différents types de chauffeurs.

Par ailleurs, les chauffeurs du TRM sont aussi hétérogènes sur le plan sociologique. Ils sont en majorité des hommes de classes populaires et ayant des diplômes professionnels courts. En revanche, l'âge moyen varie selon le type de chauffeurs, comme la part d'immigrés et de descendants d'immigrés. Ainsi, les chauffeurs du TRM ne se rattachent pas uniformément à l'image de groupes ouvriers qualifiés masculins et bénéficiant de trajectoires professionnelles stables tant leurs caractéristiques professionnelles et sociales révèlent les inégalités qui traversent ce groupe. L'hétérogénéité des chauffeurs du TRM fait cependant écho à la diversité des classes populaires et à leur exposition inégale à l'instabilité professionnelle.

3 - Des chauffeurs du TRM au sein des classes populaires

La littérature sur le TRM et ses chauffeurs soulignent des transformations spécifiques à ce secteur. Cependant, les dynamiques à l'œuvre ont de nombreux points communs avec d'autres groupes professionnels des classes populaires. De la même façon, les divisions entre les types de chauffeurs se retrouvent dans la stratification du salariat subalterne. En ce sens, les chauffeurs du TRM reflètent des recompositions à l'œuvre dans l'ensemble des classes populaires. Ils ont cependant une position originale au sein du salariat subalterne qui renforce l'intérêt de se pencher sur leurs trajectoires professionnelles.

3.1 - Stratification sociale et place des chauffeurs

Les inégalités qui divisent les chauffeurs du TRM entre chauffeurs-livreurs et chauffeurs-routiers sont similaires à la séparation distinguant non-qualifiés et qualifiés au sein des classes populaires (Amossé et Chardon 2006). Cette dernière recouvre des inégalités en termes socio-professionnels. Les emplois atypiques et le chômage sont nettement plus fréquents chez les non-qualifiés que chez les qualifiés. Elle est renforcée par un écart dans l'identification et la participation à des collectifs professionnels ou politiques ; les non-qualifiés participent moins aux syndicats, aux partis politiques et au vote que les qualifiés. Cette distinction se retrouve chez les chauffeurs du TRM. Les chauffeurs-routiers sont rarement au chômage ou dans des emplois de courte durée, ils sont plus souvent syndiqués et ont une histoire professionnelle riche. A l'inverse, les chauffeurs-livreurs ont des trajectoires d'emploi plus instables et peuvent moins compter sur des collectifs professionnels

pour porter leurs revendications. Il faut cependant apporter un point de nuance. Les chauffeurs-livreurs ne sont pas formellement des salariés peu qualifiés, et même si leur qualification peut n'être que faiblement reconnue, ils n'en restent pas moins du côté qualifié de la séparation. Cette thèse montre que le plus souvent, ils ne subissent pas des conditions d'emploi et de travail aussi dégradées que le reste du salariat subalterne peu qualifié. Ils occupent une position plus intermédiaire entre des chauffeurs-routiers qualifiés et le reste des travailleurs non-qualifiés. Des travaux sur la stratification des classes populaires ont d'ailleurs tendance à classer les chauffeurs, compris ici comme le TRM et le transport de voyageurs, dans une position intermédiaire au sein des classes populaires (Amossé 2019b). Cette position correspond peut-être mieux à la spécificité des chauffeurs du TRM. Ils se positionnent dans un espace allant des salariés subalternes les plus qualifiés jusqu'à la frontière séparant qualifiés et non-qualifiés. Cette position frontière de certains chauffeurs du TRM renforce l'originalité de l'approche puisque l'on s'intéresse à des travailleurs ayant une position à mi-chemin entre pôles instable et stable des classes populaires.

La distinction qualifiés/non-qualifiés dessine une stratification des classes populaires en deux pôles. Or, il est possible d'interpréter ces pôles comme une opposition entre stabilité et instabilité professionnelles. En effet, la stabilité professionnelle alimente un maintien voire une accumulation de ressources économiques qui éloigne « *l'exposition récurrente au manque de ressources* », une « *dimension essentielle de l'appartenance aux classes populaires* » (Schwartz 2011 p15). La stabilité professionnelle peut alors au minimum réduire le manque de ressources économiques alors que l'instabilité aggrave ce manque. La notion de stabilité est d'ailleurs utilisée de manière pratique et sans portée théorique particulière pour désigner des groupes populaires bénéficiant d'une position professionnelle éloignée de la précarité de l'emploi (Caroli, Gautié, et Solow 2009; Lechien, Masclet, et Mauger 2023). La notion est mise en avant pour résumer un clivage participant à diviser les classes populaires (Siblot et al. 2015). Un usage plus récent en donne une définition plus précise avec une portée théorique. L'ouvrage collectif *Être comme tout le monde* porte précisément sur une population définie comme des « *stables modestes* » (Masclet 2020 p10). Le critère de cette stabilité est moins professionnel et renvoie plutôt aux ressources économiques puisqu'il repose sur les budgets des ménages populaires. Pour être « *stables modestes* », le budget du ménage doit être à l'équilibre. La situation professionnelle joue évidemment un grand rôle dans cette stabilité puisqu'elle implique des revenus réguliers. Il faut noter que cette approche ne s'intéresse pas aux fractions les plus hautes des classes populaires mais à des positions intermédiaires, où les ressources sont suffisantes mais une certaine fragilité demeure face à de possibles revirements professionnels, conjugaux ou résidentiels. Pour atteindre les fractions les plus hautes des classes populaires, une série d'éléments s'ajoute aux ressources économiques et conjugales. Chez les « *petits-moyens* » par exemple, des

ressources scolaires, l'accès à la propriété dans des zones pavillonnaires, des positions moins subalternes dans le travail ou encore le rapprochement avec des classes moyennes et supérieures permettent de désigner des groupes frontières entre le haut des classes populaires et le début des classes moyennes (Cartier 2008). L'analyse de la stabilité professionnelle se situe alors à un niveau fin de la stratification sociale, entre d'une part, des groupes dans des positions intermédiaires au sein des classes populaires et, d'autre part, des mutations et des revirements qui remettent en cause leur stabilité.

Nous verrons dans cette thèse que les chauffeurs du TRM reflètent cette position intermédiaire et la soumission à des transformations. Ils dégagent de leurs emplois des revenus relativement élevés et dans bien des cas, leurs trajectoires témoignent d'une continuité de l'emploi. Néanmoins, cette stabilité ne s'accompagne pas de ressources scolaires importantes ou d'ascensions sociales vers des groupes plus qualifiés. De plus, les transformations du TRM fragilisent une partie des positions professionnelles des chauffeurs : certains maintiennent une stabilité professionnelle alors que d'autres sont dans des trajectoires durables d'instabilité. C'est notamment parmi les chauffeurs-routiers que l'on retrouve des trajectoires professionnelles traduisant une forte stabilité tant par la continuité de l'emploi, que par ses caractéristiques formelles ou leur rémunération. Ils se rattachent alors aux fractions stables des classes populaires puisque cette stabilité professionnelle se conjugue ou engendre d'autres facteurs de stabilité sociale, comme le couple biactif ou l'accès à la propriété. Ainsi, la dimension professionnelle prime dans la stabilisation de ces chauffeurs, mais il faut aussi noter qu'aucune de leurs caractéristiques sociales ne joue le rôle d'un stigmate ou d'un handicap social : ils sont des hommes, d'âge moyen, nés français de parents français. A l'inverse, d'autres groupes de chauffeurs ont des trajectoires instables dans l'emploi, le plus souvent chez les chauffeurs-livreurs. Ils occupent alors des positions intermédiaires ou défavorisées au sein des classes populaires et cela dépend notamment de la génération et de l'origine migratoire.

Ainsi, d'autres éléments interagissent avec la structure des trajectoires professionnelles. En particulier, les caractéristiques sociales comme le genre, l'origine ou l'âge sont associées à la stabilité professionnelle. Les chauffeurs du TRM reflètent les lignes de clivage qui divisent les classes populaires sur ces dimensions. L'âge joue un rôle puisque l'instabilité professionnelle touche en priorité des générations plus jeunes et le début des trajectoires professionnelles (Chauvel 2014; Peugny et Van de Velde 2013; Plault 2019). Les chauffeurs du TRM ne partagent pas le même âge moyen : les chauffeurs-livreurs tendent à être plus jeunes que leurs pairs chauffeurs-routiers. Les chauffeurs-livreurs ont alors des trajectoires marquées par une longue période d'instabilité dans leur jeunesse. Elle ne débouche pas toujours sur une stabilisation, notamment pour certains groupes pris dans l'externalisation et la rationalisation du TRM. De plus, les chauffeurs-livreurs

sont aussi plus souvent immigrés et descendants d'immigrés. Ils occupent, comme beaucoup d'immigrés et de descendants d'immigrés, des positions professionnelles moins bien rémunérées et moins qualifiées que les membres de la population majoritaire (Beauchemin et al. 2016). Ce genre d'inégalités s'explique par des facteurs structurels, comme les lieux de résidence, contraignant à travailler dans la livraison urbaine, sous-secteur particulièrement externalisé et rationalisé du TRM. Ils se cumulent à d'autres mécanismes comme des discriminations assignant les immigrés et les descendants d'immigrés à des positions professionnelles défavorisées. Certaines organisations du travail sont même régies par des hiérarchies raciales rigides contraignant fortement les possibilités de mobilité professionnelle (Bonacich et Wilson 2008; Jounin 2009).

L'étude des trajectoires professionnelles fait enfin ressortir l'importance du genre. Les trajectoires féminines sont encore fortement marquées par l'inactivité ; l'arrivée d'enfants dans le couple se traduit souvent pour les femmes par une sortie plus ou moins durable de l'emploi du fait de l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales (Maruani et Meron 2012; Plault 2019). Elle est marquée aussi par un sous-emploi durable du fait du temps partiel (Bernard 2005; Nicole-Drancourt 1990). A l'inverse, les trajectoires masculines sont plus continues et moins marquées par le sous-emploi. Cette thèse montre que c'est aussi le cas chez les chauffeurs du TRM, qui sont majoritairement des hommes. Cependant, la recherche en sociologie s'est moins penchée sur les mécanismes genrés qui sous-tendent ce type de trajectoire. Le rôle de *breadwinner* dans le couple va de pair avec un fort investissement dans la carrière et pourtant, ce rôle est contraignant et parfois difficilement accepté par les hommes (Chatot 2020). Chez les chauffeurs du TRM, ces contraintes sont particulièrement fortes du fait d'un emploi chronophage qui se conjugue mal aux autres temps sociaux (Boulin et Lesnard 2017; Ganault 2022). Malgré tout, ils s'investissent pleinement dans leur travail du fait de ce rôle de *breadwinner* et des attentes qui l'accompagnent. Mais, ce type de masculinité est en mutation car il s'articule aux transformations du TRM.

3.2 - Des transformations communes à l'ensemble des classes populaires

Les chauffeurs du TRM sont aussi pris dans des transformations qui font évoluer leur situation. Elles font écho à celles avec d'autres groupes des classes populaires. Ainsi, de nombreux secteurs ont connu des vagues d'externalisation. Elles touchent différentes activités comme le bâtiment (Jounin 2009), l'énergie (Thébaud-Mony 2000), l'automobile (Ardenti et al. 2010) ou certaines activités de service (Avril 2014; Schütz 2018). L'externalisation participe alors d'une stratégie de déléguer de la gestion de la main d'œuvre à d'autres acteurs. En conséquence, les secteurs touchés par l'externalisation ont souvent recours à une flexibilisation de l'emploi pour réduire ce coût (Perraudin et al. 2014). Par ailleurs, ces transformations produisent des effets en termes de

neutralisation du droit du travail puisque les entreprises externalisées dispersent les travailleurs en de plus petits collectifs et sont plus souvent en-dessous des seuils obligeant à une représentation des salariés (Perraudin et al. 2006).

Les trajectoires d'emploi sont touchées dans les secteurs connaissant de l'externalisation. Il ne s'agit pas d'un simple effet par lequel l'externalisation équivaut à une dégradation des conditions d'emploi. Les possibilités d'évitement des secteurs externalisés sont parfois limitées. Dans le secteur automobile par exemple, il faut passer par les positions instables dans la partie externalisée du secteur afin d'accumuler une expérience et espérer être sélectionné ensuite par une plus grande entreprise pour atteindre une position stable (Gorgeu et Mathieu 2009a). Ceci est un cas concret reflétant le modèle de la « file d'attente ». Les résultats de la thèse montrent que c'est le cas de certains chauffeurs-livreurs, qui peuvent espérer une stabilisation à terme. Pour des chauffeurs-routiers, l'externalisation joue au contraire en faveur de la stabilisation. Le secteur externalisé est recherché car les rémunérations y sont plus élevées pour compenser les conditions de travail pénibles. Cette thèse nuance alors les résultats classiques sur l'externalisation font de ce phénomène un effet systématiquement négatif pour l'emploi.

La libéralisation du TRM, quant à elle, se rapproche de la remise en cause du statut chez les travailleurs des entreprises publiques (Bouffartigue et Bouteiller 2020a; Cartier 2003). Elle fait évoluer des statuts professionnels et fait craindre aux observateurs du TRM des années 2000 une possible déqualification d'une partie des chauffeurs (Desfontaines 2005b). Ceci n'est pas sans rappeler les réorganisations internes à la Poste suivant le changement de statut de l'entreprise. Combinées à des réorganisations des activités postales, elles changent profondément la situation des facteurs et font plus souvent de ce métier une position professionnelle instable (Jounin 2019). Ainsi, la libéralisation des activités postales a remis en cause une culture professionnelle et un compromis collectif formalisé et négocié par des organisations syndicales pour assurer la stabilité professionnelle des facteurs.

Dans le TRM, la libéralisation a plutôt signifié la remise en cause d'arrangements avant tout informels et locaux (Carré et Desfontaines 2017). Ils étaient bien à la base d'un « *compromis corporatiste* » assurant à une partie au moins des chauffeurs une rémunération élevée en échange d'une implication importante dans leur travail (Cholez 2001 p98). Néanmoins, leur remise en cause s'est faite par un investissement accru de l'Etat et le renforcement de ses techniques de contrôle. Plus qu'une dégradation de l'emploi, il y a plutôt eu une reconfiguration des organisations du travail dans un cadre formalisé et contrôlé. L'effet sur les trajectoires d'emploi a donc été limité

mais il a eu un impact sur le travail. Les techniques de contrôle étatiques ont permis aux employeurs de renforcer la surveillance des chauffeurs et de planifier davantage leur activité.

Enfin, la rationalisation du TRM prend quant à elle son origine dans le secteur logistique, dont l'évolution a bien été étudiée par la sociologie française et américaine. Le secteur logistique a porté une rationalisation des organisations gérant les flux de marchandises afin d'en capter un plus grand nombre et de les adapter aux attentes des systèmes productifs en juste-à-temps (Benvegnù et Gaborieau 2020; Bonacich et Wilson 2008). L'emploi doit alors se flexibiliser pour se conformer aux fluctuations de la demande et le travail se déqualifie du fait d'organisations tayloriennes (Gaborieau 2017; Tranchant 2018). Ces deux tendances sont particulièrement prononcées pour les travailleurs des entrepôts. Cela se traduit par des trajectoires professionnelles instables du fait du recours massif à l'intérim. De plus, les qualifications des manutentionnaires sont peu reconnues du fait d'un turn-over important, y compris aux positions considérées comme qualifiées. Le cas des travailleurs subissant la rationalisation logistique sert alors à exemplifier la recomposition des classes populaires autour de groupes peu qualifiés et instables professionnellement (Tranchant 2019). Ce phénomène nourrit l'expansion des groupes les moins qualifiés alors que les groupes qualifiés sont de moins en moins nombreux dans ce salariat subalterne (Peugny 2018).

Les chauffeurs du TRM constituent un exemple plus contrasté de travailleurs qualifiés subissant les conséquences de ces transformations. Ils sont proches de la rationalisation logistique car les entrepôts qu'ils livrent adoptent de plus en plus ces méthodes de gestion. La rationalisation se conjugue à l'externalisation du TRM. Nous verrons que l'instabilité professionnelle est alors forte pour une partie des chauffeurs externalisés, comme c'est le cas des chauffeurs-livreurs. Cependant, parmi les chauffeurs-routiers, ce phénomène n'a pas lieu du fait de leur qualification recherchée. Plus surprenant même, la rationalisation produit en effet la montée des contrats atypiques mais elle s'observe surtout chez les chauffeurs qui restent internalisés à rebours des résultats habituels sur les effets de l'externalisation. Cette montée de l'emploi atypique est significative mais ne suffit pas pour déstabiliser durablement les chauffeurs internalisés, elle les affecte de manière limitée surtout au début de leurs trajectoires professionnelles.

4 - Problématique et annonce de plan

Cette thèse cherche à décentrer le regard porté en sociologie de l'emploi et des classes populaires sur les trajectoires marquées par l'instabilité professionnelle. Avec les chauffeurs du TRM, elle étudie les trajectoires d'un groupe considéré comme stable mais divisé par des inégalités et exposé à des transformations qui peuvent remettre en cause cette stabilité. Elle s'interroge alors sur les

formes et les conditions qui structurent des trajectoires professionnelles subalternes vers la stabilité ou l'instabilité. Trois parties sont proposées pour répondre à cette question.

Dans un premier temps, un cadrage théorique, méthodologique et thématique est posé pour l'analyse des trajectoires des chauffeurs du TRM. Le premier chapitre revient en détail sur les choix méthodologiques et théoriques qui guident la construction de l'objet chauffeurs du TRM. Il faut définir les contours et les clivages internes de cet objet particulier, au travers des nomenclatures socio-professionnelles mais aussi en fonction de la démarche d'enquête et des possibilités offertes par les données mobilisées. Ce premier chapitre présente également les démarches d'enquête quantitatives et qualitatives et la manière dont leur imbrication a été pensée.

Un second chapitre détaille les transformations du TRM. Il repose sur une revue de littérature mais aussi sur des données quantitatives tirées de près de 40 éditions de l'enquête Emploi, et croisées à des entretiens avec d'anciens chauffeurs et des représentants patronaux et syndicaux. Les transformations du TRM sont analysées par des changements qu'elles provoquent dans le champ économique. Néanmoins, elles laissent en suspens la question des effets sur les chauffeurs du TRM. Le chapitre se conclut par une série d'hypothèses sur leurs trajectoires professionnelles.

Dans un second temps, quatre chapitres sont dédiés à l'étude des positions sociales et des trajectoires professionnelles des chauffeurs du TRM grâce à une focale principalement quantitative. Grâce aux enquêtes Emploi, le troisième chapitre permet de placer précisément les chauffeurs du TRM au sein des classes populaires. Des données professionnelles, socio-démographiques et sur le ménage servent à identifier différentes fractions et pôles des classes populaires. Dans cette population d'ouvriers et d'employés, les groupes de chauffeurs du TRM sont placés en fonction de leur proximité à ces pôles et fractions populaires.

Ces places au sein des classes populaires montrent les positions professionnelles contrastées des chauffeurs du TRM. Le quatrième chapitre détaille ces positions et leur évolution grâce à une étude des trajectoires professionnelles de deux générations de chauffeurs du TRM. L'EDP permet de retracer et de comprendre la structure des trajectoires des différents groupes de chauffeurs. Il émerge alors plusieurs types de stabilité et d'instabilité professionnelle en fonction du groupe concerné.

Le cinquième chapitre décline la question de la stabilité professionnelle dans son rapport aux conditions de travail. La stabilité des chauffeurs du TRM est permise par de bonnes conditions d'emploi, mais de fortes contraintes existent dans leur travail. A l'aide de l'enquête Conditions de travail et d'entretiens, le lien entre travail et trajectoires professionnelles est testé. Il montre des

relations ténues et conditionnées par de nombreux éléments ; toutes les conditions de travail ne favorisent pas les mobilités professionnelles et elles ne le font que dans certains cas.

Le sixième chapitre porte sur les mobilités entre salariat et indépendance que les sources précédentes ne peuvent pas analyser. Le groupe des indépendants du TRM a connu une ouverture relative au cours des dernières décennies. Pourtant, se mettre à son compte nécessite de multiples ressources et d'entamer un travail gestionnaire nouveau pour des salariés. L'enquête SINE permet d'analyser les trajectoires vers et dans l'indépendance des nouveaux entrepreneurs du TRM. Croisée à des entretiens, elle montre que le passage du salariat à l'indépendance n'est pas la voie majoritaire et elle met en évidence d'autres types de mobilités dans l'indépendance, souvent ignorés en sociologie.

Un dernier chapitre vient conclure l'analyse des chauffeurs du TRM en changeant la focale d'analyse avec des matériaux principalement qualitatifs et portant sur les chauffeurs-routiers. Il montre la diversité des tâches réalisées et la façon dont ils peinent à construire des trajectoires en fonction d'elles. Cette difficulté s'explique par la structure du TRM en petites entreprises et par les transformations du TRM qui diffusent le « sale boulot ». Les mobilités professionnelles s'organisent alors sur des dimensions liées à l'emploi ; les rémunérations sont essentiellement variables et elles dépendent du type de trajet effectué. Les chauffeurs-routiers externalisés s'orientent alors vers les emplois les plus rémunérateurs, malgré l'éloignement imposé et la difficulté à concilier les temps familiaux et professionnels. Cette structure des trajectoires s'explique par des mécanismes genrés. La masculinité bâtie par les chauffeurs-routiers externalisés évolue avec les transformations du TRM et elle favorise l'acceptation des contraintes par la valorisation d'un rôle de pourvoyeur de revenu.

Chapitre 1 - Etudier les chauffeurs du TRM et à travers eux, les classes populaires : construction d'un objet et méthodes d'enquête

Les chauffeurs du TRM sont un objet construit tout au long de mes recherches depuis le master. Il pose des questions théoriques et méthodologiques qu'il faut clarifier avant de débiter l'analyse. Ce chapitre revient sur les trois questions principales qui ont animé mes réflexions théoriques et méthodologiques.

Tout d'abord, les chauffeurs du TRM correspondent à un objet et point de vue particulier sur le monde social. En effet, c'est un objet de taille intermédiaire. Il dépasse les frontières d'une profession sans pour autant épouser les contours d'une classe sociale. Ce choix ne vise pas à fonder une sorte de catégorie intermédiaire entre la classe et la profession. Il s'agit plutôt de descendre à un niveau méso-social afin d'observer des petits déplacements sociaux et des petits écarts qui renseignent sur une stratification fine des classes populaires.

Ensuite, cette thèse est réalisée à l'aide de méthodes mixtes. J'utilise des sources quantitatives avec des entretiens biographiques. Cette combinaison cherche justement à répondre aux enjeux que posent l'étude d'un objet de niveau méso-social. Cependant et comme toute démarche de recherches, elle doit composer avec les contraintes, les réussites et les échecs du travail de terrain et d'exploitation des données. J'explicite alors les obstacles rencontrés et les choix faits pour les dépasser.

Enfin, cette thèse repose en premier lieu sur des données quantitatives. C'est notamment à partir d'elles que j'ai échafaudé cet objet et que j'ai abordé les enjeux de définition du groupe des chauffeurs du TRM. Si certaines professions semblent d'emblée appartenir à ce groupe, il faut préciser les divisions internes qui les traversent ainsi que les séparations entre eux et des groupes proches comme les facteurs, les conducteurs de camion benne ou encore les livreurs auto-entrepreneurs des plateformes numériques. Il n'y a pas de réponse générale à chacun de ces cas

mais plutôt des arguments favorisant leur inclusion ou leur exclusion du raisonnement général de la thèse. Ce chapitre se termine par une illustration de la typologie des chauffeurs du TRM dans une série de cas tirés des entretiens.

1.1 - Une approche méso-sociale de la stratification des classes populaires

Cette thèse repose sur un objet de taille intermédiaire que sont les chauffeurs du TRM. C'est un objet méso en opposition au niveau macro de la classe et micro d'une profession. Mon approche s'est développée à partir de travaux sur les chauffeurs, au sens général des transports de marchandises et de voyageurs, puis elle s'est affinée à la lecture de plusieurs ouvrages sur la stratification sociale proposant justement des objets ou des points de vue méso à partir de fractions de classes ou de types de travailleurs. Dans le prolongement de cette réflexion théorique, l'usage des méthodes mixtes est apparu comme le plus opportun afin de pouvoir analyser l'ensemble des composantes de cet objet méso-social.

1.1.1 - Des chauffeurs aux chauffeurs du TRM : origine et parcours d'un objet de recherche

Initialement, mes recherches ont débuté par un travail sur les chauffeurs-livreurs, lors d'un stage réalisé à l'Institut Français des Sciences et Technologies du Transport, de l'Aménagement et des Réseaux (IFSTTAR) sous la direction de l'économiste Pétronille Rème-Harnay. Il portait plus particulièrement sur la livraison en zone urbaine et sur les chauffeurs-livreurs qui opèrent dans ces zones. Ces derniers affichent un taux d'emploi en CDI élevé malgré des signes indiquant une position professionnelle précaire (Lamy 2019). Ceci s'explique par une forme originale de précarité due à la sous-traitance qui existe dans ce secteur. Il y a un écart entre la norme d'emploi formellement stable et la réalité des parcours professionnels.

A partir de ce stage en master, les trajectoires professionnelles ont commencé à m'intéresser. Si les chauffeurs-livreurs des zones urbaines occupent des emplois instables, alors à quoi ressemblent leurs trajectoires ? Est-elle la même que des travailleurs peu qualifiés qui ont bien des conditions d'emploi formellement et réellement précaires ? De plus, la notion de qualification m'a semblé pertinente dans cette réflexion. En effet, les chauffeurs-livreurs sont aussi formellement des ouvriers qualifiés, une catégorie habituellement rapprochée de fractions stables des classes populaires (Amossé et Chardon 2006). Ils semblent néanmoins occuper une position plus ambivalente dans l'espace social du fait de la précarité de leurs emplois. J'ai poursuivi mon intérêt pour des groupes professionnels à la frontière des qualifiés et non-qualifiés et ayant potentiellement

des trajectoires particulières naviguant entre fractions plus hautes ou fractions fragilisées des classes populaires.

Un certain nombre de lectures m'ont orienté vers le fait que ces trajectoires peuvent franchir des frontières professionnelles. Patrick Hamelin, chercheur à l'IFSTTAR, identifie par exemple chez les chauffeurs-routiers externalisés « *un turn-over très important* » prenant plusieurs formes comme le « *départ rapide* » des jeunes chauffeurs quelques années après avoir débuté dans ce métier (Hamelin 1989 p254). Selon l'auteur, un quart des jeunes change d'entreprise, la moitié change de métier et un autre quart se tourne vers le secteur internalisé. Guillaume Lejeune souligne aussi chez les chauffeurs de taxi les multiples trajectoires notamment ascendantes vers ces métiers depuis des métiers ouvriers, y compris depuis les métiers de chauffeurs du TRM (Lejeune 2018). Céline Cholez quant à elle, souligne aussi des trajectoires d'ascension mais cette fois des chauffeurs-livreurs vers les autres métiers du transport de voyageurs ou de marchandises perçus comme plus qualifiés et où le diplôme n'est pas une condition d'accès (Cholez 2004). Au travers de ces exemples, j'ai développé l'hypothèse de travail de la grande mobilité professionnelle des chauffeurs et d'une potentielle circulation entre les métiers de chauffeurs, du transport de marchandises comme de voyageurs.

L'hypothèse est que le groupe des chauffeurs a une certaine homogénéité du fait d'une circulation professionnelle entre les métiers qui le composent. Les chauffeurs accumuleraient une expérience du travail sur la route et celle-ci serait valorisable dans les autres métiers de chauffeurs. De plus, ces mobilités seraient renforcées par les faibles exigences scolaires attendues dans ces métiers et donc une mobilité facilitée pour des hommes de classes populaires peu dotés en capitaux culturels. Par ailleurs, il y aurait des hiérarchies entre les métiers : les plus valorisés et recherchés seraient les conducteurs de taxi indépendants, les chauffeurs-routiers externalisés, les conducteurs de bus et les moins valorisés seraient à l'inverse les moins reconnus comme qualifiés c'est-à-dire les chauffeurs-livreurs ou les conducteurs de taxi salariés. Selon cette hypothèse, il y aurait donc un groupe à part au sein des classes populaires composé des professions de chauffeurs dont l'unité proviendrait de trajectoires passant par ces différents métiers.

C'est une hypothèse osée mais elle repose sur une double perspective. D'abord, elle envisage une hiérarchie sociale fine puisque séparant des professions au statut en apparence similaire ou proche. Le sens de cette hiérarchie serait partagé par un ensemble de travailleurs des classes populaires que sont les chauffeurs. La différence entre les types de chauffeurs-routiers, de conducteurs de transport en commun ou de chauffeurs-livreurs est peut-être minime à l'échelle de la population active mais au niveau des groupes professionnels, elle a son importance et les chauffeurs

connaîtraient ces distinctions. Ensuite, cette hiérarchie sociale fine serait visible au travers d'une étude des mobilités sociales se concentrant moins sur les grands déplacements sociaux et plutôt sur les petits, c'est-à-dire des mobilités horizontales ou des petites ascensions. Devenir indépendant serait le déplacement le plus « long » et ascensionnel de ce monde social et le changement de secteur ou de métier serait un déplacement plus court et plus fréquent, revêtant parfois la signification d'une ascension pour les chauffeurs qui font ce parcours. J'ai donc proposé un projet de thèse sur les chauffeurs, au sens général regroupant l'ensemble de la PCS 64, soit transport de voyageurs et de marchandises ainsi que les indépendants artisans du transport de la PCS 218a.

Ce groupe est vaste puisqu'il dépasse la dimension d'un groupe professionnel sans pourtant entrer dans la logique d'une classe sociale à part entière. De plus, sa taille résulte moins du nombre de chauffeurs et plutôt du nombre de professions qu'il regroupe : chauffeurs de taxi (salariés et indépendants), conducteurs de véhicules de transport en commun (chauffeurs de bus et chauffeurs de cars), chauffeurs-routiers, chauffeurs-livreurs ou encore conducteurs de camion-benne pour le ramassage d'ordures. Il y a alors l'enjeu d'analyser des régulations professionnelles et des relations d'emploi qui varient fortement d'un groupe à l'autre de chauffeurs. Les chauffeurs de cars ou les chauffeurs-livreurs sont des professions peu régulées et parfois assez récentes alors que les chauffeurs-routiers et les chauffeurs de taxis sont des professions ayant des institutions professionnelles développées et en pleine mutation.

Dès lors, la taille de l'objet chauffeurs est apparue comme trop grande pour mener une étude égale de toutes ses parties. J'ai donc commencé à réfléchir à réduire la taille de l'objet. De plus, l'hypothèse sur laquelle il reposait s'est trouvée infirmée. Ce sont notamment les résultats de l'EDP qui ont montré l'absence d'une circulation professionnelle particulière entre les métiers de chauffeurs. Autrement dit, il n'y a pas de mobilités professionnelles plus fréquentes entre les métiers de chauffeurs. Au contraire, quand les chauffeurs changent d'emploi, ils ont plutôt tendance à aller vers d'autres métiers ouvriers hors du transport. L'unité supposée du groupe des chauffeurs n'existe pas et j'ai alors décidé de recentrer mon objet sur les chauffeurs du TRM pour pouvoir continuer à analyser une stratification fine et des petites mobilités professionnelles au sein des classes populaires.

Ce recentrement a trois avantages. Il y a d'abord un avantage explicatif, les chauffeurs évoluent dans des secteurs économiques très différents alors que les chauffeurs du TRM sont pris dans un même secteur économique dont les mutations sont similaires même s'il y a des régulations professionnelles distinctes entre les groupes qui le composent. Ainsi, l'évolution des trajectoires

peut être plus aisément reliée aux transformations d'un secteur auquel appartiennent tous les chauffeurs du TRM.

Ensuite, il y a un avantage en termes de comparaison. Le fait de garder des chauffeurs-livreurs et des chauffeurs-routiers permet d'étudier les trajectoires de deux groupes hiérarchisés puisque les chauffeurs-routiers plus qualifiés ont des emplois plus stables et mieux rémunérés que les chauffeurs-livreurs moins qualifiés. On retrouve alors chez les chauffeurs du TRM les inégalités propres à des fractions stables et fragilisées que l'on observe ailleurs au sein des classes populaires.

Enfin, retenir les chauffeurs du TRM a un intérêt thématique. Ils sont un groupe représentatif de certaines recompositions à l'œuvre au sein des classes populaires. Ainsi, dans la suite des mondes logistiques (Benvegnù et Gaborieau 2020; Raffenne 2009; Tranchant 2019), les chauffeurs du TRM illustrent une recomposition des classes populaires autour de l'émergence et l'expansion d'ouvriers de service à la production. Les manutentionnaires et les chauffeurs sont plus éloignés des figures classiques des ouvriers industriels ou artisanaux et pourtant ils sont les groupes en croissance parmi les ouvriers (Siblot et al. 2015). L'objet chauffeurs du TRM permet alors de décrire et détailler des mutations à l'œuvre dans le salariat subalterne.

Ainsi, ce recentrage permet de situer le travail plus directement dans la suite d'études sociologiques sur des objets méso-sociaux qui cherchent à travers eux à produire une stratification fine des classes populaires. L'analyse par fraction de classes se multiplie pour saisir des groupes plus spécifiques et aux contours originaux : les « *ménages aux budgets équilibrés* » de la fraction médiane des classes populaires (Masclet 2020 p14), les « *petits moyens* » des lotissements pavillonnaires du haut des classes populaires (Cartier 2008) ou encore des travaux visant à étudier l'hétérogénéité des classes populaires et à identifier ainsi leurs fractions ou leurs pôles (Amossé 2019b; Amossé et Cartier 2019; Bernard et Giraud 2018). L'objet des chauffeurs du TRM s'inscrit dans la suite de ces analyses. Il s'agit d'adopter un point de vue original sur les classes populaires afin d'analyser une stratification fine de celles-ci.

Cette approche stratificationniste sur des objets plus petits que des classes sociales a par ailleurs trouvé une confirmation empirique dans les « *micro-classes* ». L'idée développée par les sociologues américains Kim Weeden et David Grusky est que la catégorie de classe sociale ne perçoit plus ou perçoit trop mal la structure des inégalités (Weeden et Grusky 2005). En effet, les classes agglomèreraient des groupes variés et seraient aveugles à des mécanismes sociaux présents au niveau des professions. Il faut plutôt se pencher à un niveau plus bas de « *micro-classes* » pour mesurer correctement les inégalités. Ils emploient le terme *micro* pour mener l'analyse au niveau des groupes professionnels : “*Occupations as microclasses as they embody mechanisms (eg closure) and traits (eg culture) that*

are often attributed to big classes. There is good reason to believe that some of the most fundamental properties of a class model (interest formation, culture formation) are realized not just at the big class level but at the occupational level as well», (traduction de l'auteur : « Les professions en tant que microclasses incarnent des mécanismes (comme la formation des intérêts) et des caractéristiques (comme la culture) qui sont souvent attribués aux grandes classes. Il est raisonnable de penser que certaines des propriétés les plus fondamentales d'un modèle de classe (formation des intérêts, formation de la culture) se réalisent non seulement au niveau des grandes classes, mais aussi au niveau des professions. » (Jonsson et al. 2009 p979). L'opérationnalisation des « *micro-classes* » passe par des regroupements des professions dans des agrégats un peu plus larges, regroupant deux ou trois professions par exemple. D'où l'idée de « *micro-classes* » comme un niveau méso-social. Ainsi, cette thèse suit cette approche de réduire l'analyse à des groupes de taille intermédiaire rassemblant plusieurs professions pour mieux saisir la stratification d'ensembles plus larges comme les classes populaires par exemple.

En revanche, je reprends avec des nuances l'approche par « *micro-classes* ». D'une part, cette approche n'a pas empiriquement invalidé la pertinence des « *big classes* ». Dans le cas français, utiliser des « *micro-classes* » est pertinent mais cela n'éclipse pas le pouvoir explicatif des grandes classes habituellement utilisées (Jayet 2021). Par ailleurs, les « *micro-classes* » sont une approche déployée en particulier pour comprendre la reproduction sociale à un niveau intergénérationnel. Elles essaient d'expliquer les mécanismes sociaux de la reproduction sociale à l'œuvre puisque c'est dans les « *micro-classes* » que se jouent la transmission des savoirs et des goûts propres à une socialisation professionnelle ou des ressources économiques et sociales spécifiques à certains groupes. Pour ma part, je n'adopte pas tout à fait le même cadre d'analyse puisque les inégalités intergénérationnelles ne sont pas au cœur de mon travail de thèse. Il s'agit plutôt de reprendre dans les « *micro-classes* » l'idée de changer de points de vue pour étudier la stratification sociale. Cette thèse s'inscrit alors plutôt dans un point de vue « *méso-social* » (Bataille, Borrás, et Naulin 2024). L'idée est de saisir un objet au-dessus d'un petit groupe social ou de récits de vie individuels, tout en ne tombant pas dans la construction d'un objet macrosocial agrégeant des groupes trop hétérogènes. Il est alors possible d'analyser des éléments plus fins que ces niveaux plus agrégés cacheraient.

1.1.2 - Des trajectoires, des parcours ou des carrières de chauffeurs ?

Les chauffeurs du TRM sont conçus comme un objet utile à l'étude de la stratification sociale mais cette approche repose aussi sur l'idée que les hiérarchies sociales s'observent facilement au travers des mobilités sociales.

Stratification et mobilité sociale sont des thématiques proches mais cette thèse propose une étude sur certaines mobilités sociales. En effet, ce sont moins les mobilités intergénérationnelles ou les ascensions ou déclassement qui m'intéressent ici. Il s'agit plutôt de « *petits déplacements sociaux* »

(Lahire 2006 p409), cette notion vise à décrire des mouvements imperceptibles au niveau macrosociologique, qui pourtant alimentent la perception qu'ont les individus de leur position sociale et de son évolution.

Ces petites mobilités n'en sont pas moins à analyser depuis un mouvement d'ensemble rassemblant des matériaux biographiques. Or, il y a une multiplicité d'approches et de concepts pour appréhender et conceptualiser ce type de sources (Perrin-Joly et Kushtanina 2018). Les concepts de trajectoire, de parcours, de carrière ou encore de récits de vie se font concurrence et renvoient chacun à une manière d'analyser ces matériaux (Dubar et Nicourd 2017). Pour ma part, j'inscris mon analyse dans une dimension relevant davantage de trajectoires sociales et professionnelles. Le lien de mon objet à la stratification sociale favorise la compréhension des données biographiques à la faveur d'un schéma causaliste. Les déterminismes sociaux définissent les opportunités sociales et professionnelles qui s'offrent aux individus, et structurent ainsi leurs trajectoires. Pierre Bourdieu identifie des structures qui limitent les possibles des individus à la façon d'un itinéraire contraint par le plan du métro (Bourdieu 1986). Jean-Claude Passeron insiste sur une approche similaire des données biographiques et voit dans la trajectoire une métaphore balistique ; les biographiques sans être mécaniquement et entièrement déterminés par des structures collectives n'en sont pas moins conditionnées par celles-ci : « *L'analyse longitudinale sait ici ce qu'elle doit chercher : la trace, plus ou moins marquée en toute biographie, des pré-structurations inégalement cristallisées qui dessinent la géographie, historiquement mobile, dans laquelle les individus doivent nécessairement inscrire leurs parcours individuels* » (Passeron 1990 p18). De la même façon, l'échelle d'analyse joue un rôle dans cette orientation conceptuelle ; l'observation de grands groupes d'individus favorise une telle approche causaliste des matériaux biographiques.

Cependant, insister sur les déterminismes sociaux peut sembler contradictoire après avoir souligné, plus haut, que les classes sociales jouent un rôle moins clair dans la trajectoire intergénérationnelle et que cela justifie de descendre à un niveau d'analyse plus fin. Au contraire, analyser les biographies de chauffeurs du TRM comme des trajectoires offre une meilleure compréhension de l'influence d'autres structures, comme les professions ou les transformations économiques du TRM. Les trajectoires de chauffeurs sont conditionnées par ces barrières à l'entrée ou par le prestige de ces groupes de chauffeurs du TRM. Ils n'ont pas les mêmes effectifs et ils font face à des inégalités en termes de conditions d'emploi et de travail. La trajectoire collective de la profession conditionne alors les trajectoires individuelles.

Par ailleurs, descendre à un niveau méso-social n'empêche pas de voir l'effet de déterminismes macrosociaux à l'œuvre. Les chauffeurs du TRM sont des hommes de classes populaires. Une des

« *pré-structurations* » que suppose cette appartenance est la faiblesse du capital scolaire ; les chauffeurs du TRM ont des mobilités qui passent le plus souvent par des « *voies non directement scolaires* » (Pagis et Pasquali 2016 p12). L'absence de ressources scolaires rend hors d'atteinte la plupart des grands déplacements sociaux vers les classes moyennes et supérieures. Une autre de ces structurations macrosociales est la dimension masculine de leurs trajectoires. Les chauffeurs du TRM sont de manière écrasante des hommes et cette masculinité sous-tend une position dans l'économie domestique aussi bien que dans les rapports au travail. Dès lors, la trajectoire des chauffeurs du TRM est indissociable d'un investissement temporel dans le travail qui ne se comprend complètement qu'à la lumière des rapports de genre.

Ensuite, si l'approche par trajectoire saisit l'influence des déterminismes sociaux, elle ne ferme pas la porte à la compréhension des stratégies et modes d'action individuels. L'enjeu de descendre à un niveau méso-social est ainsi de pouvoir interpréter, grâce à une connaissance des professions et des secteurs économiques, la façon dont les individus mettent en œuvre leurs ressources pour atteindre une certaine stabilité professionnelle. Cet aspect individuel est visible dans les trajectoires de chauffeurs-routiers qui naviguent entre les types de trajets et de marchandises transportées afin de trouver un emploi satisfaisant dans une profession comportant de nombreuses contraintes. On le retrouve aussi dans les trajectoires vers l'indépendance qui montrent une multiplicité de profils sociaux avec des ressources inégales, qui s'investissent dans des formes de travail différentes afin de stabiliser l'entreprise nouvellement créée.

L'intérêt pour la notion de trajectoire ne doit cependant pas éclipser d'autres réflexions sur l'analyse des biographies. D'autres approches moins centrales à cette thèse l'ont tout de même inspiré. Ainsi, les parcours se concentrent plutôt sur des biographies connaissant des bifurcations, des retours en arrière et d'autres mouvements inattendus (Denave 2015; Zimmermann 2011). Ces types de biographies sont moins présents dans notre échantillon de chauffeurs du TRM, tant dans les sources qualitatives que quantitatives. Néanmoins, je retire de cette approche l'importance de l'expérience professionnelle qui joue un rôle clé dans les motivations à se reconverter ou à changer d'emploi.

Le concept de carrière m'a semblé pertinent notamment pour l'analyse des données issues de sources qualitatives. Muriel Darmon remarque que ce concept a une dimension heuristique notamment quand il s'applique à des objets rarement pensés en premier lieu comme des carrières (Darmon 2008). Or, les petits déplacements des travailleurs subalternes ne sont pas forcément perçus comme une carrière au sens classique de la carrière verticale, où chaque étape correspond à l'ascension dans une hiérarchie (Becker 1952). Ils peuvent néanmoins constituer des mobilités

horizontales qui prennent la forme de « *carrières officieuses* », c'est-à-dire des changements de postes qui ne sont pas des changements officiels de fonction (Arborio 2004). Ils sont néanmoins essentiels pour des travailleurs subalternes qui cherchent à améliorer leur situation professionnelle. Cette approche est pertinente dans l'analyse des entretiens biographiques des chauffeurs du TRM bien qu'elle rencontre certaines limites comme nous le verrons.

J'utilise donc au cours de cette thèse le terme de trajectoire pour décrire la biographie des enquêtés et les données longitudinales issues des bases de données quantitatives. Il m'arrive d'utiliser les termes de parcours ou de carrière pour éviter les répétitions et alléger le style d'écriture. Les chauffeurs du TRM constituent un objet qui contribue à une sociologie des trajectoires et de la stratification sociale, en particulier des classes populaires. Ces directions théoriques bien établies, l'objet reste tout de même un ensemble assez vaste à étudier. C'est la raison pour laquelle je me suis tourné vers les méthodes mixtes.

1.1.3 - Une thèse en méthodes mixtes

L'utilisation de méthodes quantitatives et qualitatives s'est vite imposée comme nécessaire lors de la conception de cette thèse. En effet, méthodes quantitatives et qualitatives ont chacune leurs avantages pour approcher simultanément un même et vaste sujet. Cependant, le statut et les objectifs que ces méthodes mixtes devaient remplir ont évolué au fil des recherches.

Pascale Dietrich, Marie Loison et Manuella Roupnel voient dans une méthodologie mixte d'étude des objets sociologiques une démarche qui doit « *faire dialoguer les deux perspectives tout au long de la recherche dans une temporalité bien précise* » (Dietrich, Loison, et Roupnel 2012 p212). Elles voient cette approche mixte comme particulièrement adaptée à des objets où il n'y a pas ou pas assez de données quantitatives car les populations concernées tombent en dehors des filets de la statistique publique : les personnes sans domicile ou les minorités de genre sont des exemples de ces démarches mixtes (Beaubatie 2021; Loison et Perrier 2019). Les chercheurs sont alors amenés par nécessité à faire dialoguer des entretiens exploratoires avec la préparation d'un questionnaire et d'une enquête quantitative, la réalisation d'observations pour compléter ou approfondir des données récoltées par cette même enquête. En résumé, il s'agit d'une certaine manière d'une enquête intégrale dans le sens où les chercheurs produisent l'ensemble des données sur leur objet : aussi bien des données quantitatives de cadrage pour saisir les contours de la population étudiée, que des entretiens et des observations, ou encore d'autres données quantitatives, pour expliquer les attitudes et les comportements de cette même population. Les méthodes mixtes sont alors au service d'une démarche devant produire l'intégralité des données sur la population puisqu'aucune autre source ne peut aider en dehors de ce que les chercheurs produisent. Enfin, dans une approche mixte, les

données récoltées peuvent aussi avoir un double usage, qualitatif et quantitatif, comme cela peut être le cas dans certaines enquêtes mêlant archives, entretiens et constitution de bases de données à partir de ces deux précédentes sources (Cayouette-Remblière 2011).

Ma démarche diffère de ces approches. La statistique publique s'est révélée une bonne alliée puisque les sources de données sont nombreuses sur les chauffeurs du TRM et il a été possible d'explorer des enquêtes classiques comme des bases moins fréquemment utilisées en sociologie. Dès lors, il n'a pas fallu tout créer et ces bases n'ont pas eu un double usage comme pour accéder à des enquêtes comme cela est par exemple le cas des post-enquêtes (Crepin 2022; Ganault 2022). Cependant, il s'est bien agi de faire dialoguer approches quantitatives et qualitatives tout au long de ma thèse pour atteindre plusieurs objectifs.

L'usage des méthodes mixtes suit trois des cinq objectifs proposés dans la typologie de Greene, Caracelli et Graham (Greene, Caracelli, et Graham 1989). Ces auteurs identifient dans l'usage des méthodes mixtes cinq grands objectifs, bien que d'autres travaux ultérieurs ont étendu cette typologie (Bryman 2006). Elles identifient donc la *triangulation*, la recherche d'une confirmation au travers des résultats de plusieurs méthodes, la *complémentarité* entre les méthodes, un *développement séquentiel* de l'enquête où les méthodes viennent alimenter et corriger la démarche d'enquête au fur et à mesure, l'*initiation* où l'usage des méthodes est repensé au fur et à mesure des découvertes et l'*expansion* de la démarche d'enquête à plusieurs parties, autonomes les unes des autres.

L'usage final que j'ai fait des méthodes mixtes répond à trois objectifs : *triangulation* pour la confirmation des résultats, *complémentarité* dans les manières d'approcher différents aspects du sujet et développement *séquentiel* de l'enquête. Il y a d'abord une triangulation dans la manière d'approcher les résultats des entretiens et les données des enquêtes quantitatives. Par exemple, l'analyse des évolutions sur le temps long de l'emploi ou des conditions de travail est possible au travers des enquêtes Emploi depuis 1982. Elle trouve aussi une confirmation dans les récits des chauffeurs retraités qui ont connu l'évolution du TRM, depuis cette même époque. De la même façon, je retrouve des profils similaires entre les trajectoires des chauffeurs salariés ou indépendants modélisés par les enquêtes quantitatives et les récits de vie professionnelle produits par mes enquêtes. Ce premier objectif de triangulation n'a pas été anticipé mais la convergence des résultats entre les différentes méthodes est apparue tout au long de la thèse.

Ensuite, il a été très tôt envisagé que quantitatif et qualitatif se complètent. En effet, si l'analyse quantitative des trajectoires permet une bonne compréhension de leur structure en termes de conditions d'emploi et de changements de métier, il a fallu avoir recours à des entretiens pour comprendre les petites mobilités entre emplois de chauffeurs. Sans qualitatif, il aurait été impossible

de saisir aussi finement la structure des trajectoires entre emplois de chauffeurs du TRM notamment les appréciations subjectives que formulent les chauffeurs sur ces emplois. De la même façon, il n'aurait pas été possible d'expliquer la faible féminisation des métiers de chauffeurs par exemple. A l'inverse, sans quantitatif, il n'aurait pas été possible d'accéder à certains groupes de taille réduite comme les chauffeurs indépendants du TRM ou de produire des comparaisons entre les chauffeurs et le reste des classes populaires.

Enfin, la temporalité et les résultats ont imposé un usage séquentiel de ces méthodes. Mener de front l'exploitation de bases de données complexes comme l'EDP et une campagne d'entretiens s'est souvent révélé difficile. Il y a donc eu des séquences de quantitatif et des séquences de qualitatif. De plus, cet usage a été séquentiel car les résultats des uns ont alimenté les usages des autres. Les limites des données quantitatives ont par exemple trouvé une solution dans les campagnes d'entretiens. Certains groupes minoritaires quantitativement ont été relativement aisés à trouver au cours des entretiens comme les femmes chauffeurs ou les trajectoires de reconversion. Ces résultats qualitatifs ont servi à éclairer des dimensions laissées dans l'ombre par les données quantitatives. Je détaille cet usage séquentiel dans la partie suivante à l'occasion des difficultés et obstacles rencontrés dans l'utilisation de certaines bases ou dans l'accès à certains groupes de chauffeurs.

Ces trois dimensions analysent dans leur ensemble les chauffeurs du TRM. Les méthodes quantitatives occupent cependant la première place dans cette thèse. J'ai recours à quatre enquêtes (Emploi, Conditions de travail, Echantillon Démographique Permanent, Système d'Information des Nouvelles Entreprises). On retrouve leurs résultats dans tous les chapitres mais ils occupent la plus grande place de 4 des 8 chapitres de cette thèse. Les méthodes qualitatives sont présentes au travers des 36 entretiens menés, la grande majorité sont des entretiens biographiques avec des chauffeurs du TRM et quelques entretiens ont été effectués avec des représentants syndicaux et patronaux. Les données des entretiens sont présentes dans 5 chapitres sur 8 mais n'occupent une place centrale que dans 2 chapitres.

L'usage des méthodes mixtes a enrichi le nombre d'objectifs initiaux. De la même façon, l'utilisation des bases de données quantitatives et les enquêtes qualitatives ne sont pas toujours déroulées comme prévu. La mobilisation de diverses sources rencontre des obstacles et des contraintes avec lesquelles il faut composer.

1.2 - Enquêter quantitativement et qualitativement

Cette thèse repose sur 4 bases de données et 36 entretiens. Cependant, l'usage de plusieurs méthodes est source de difficultés. Ainsi, la démarche d'enquête en méthodes mixtes a dû composer avec les imprévus et les obstacles du terrain. Par ailleurs, les contraintes posées par une méthode ont aussi pesé sur la manière d'utiliser les autres méthodes.

1.2.1 - Diversifier les sources quantitatives

L'utilisation de méthodes mixtes dans cette thèse est avant tout possible parce que des sources permettent d'étudier les chauffeurs du TRM. En effet, les enquêtes de la statistique publique ne sont pas dimensionnées pour l'étude d'un groupe professionnel ou social particulier. Elles sont plutôt conçues pour des analyses en population générale. Il y a alors un enjeu pratique d'avoir des échantillons de grande taille. Les chauffeurs du TRM ne sont pas des professions aux effectifs réduits, elles regroupent plusieurs centaines de milliers de personnes. Malgré ces grands nombres, il peut ne subsister que quelques dizaines de chauffeurs dans l'échantillon d'une enquête en population générale. Un effectif trop faible pour tirer des résultats fiables. Il a par ailleurs fallu trouver des sources de données pertinentes sur l'emploi et le travail, tout en ayant des données socio-démographiques pour compléter ces analyses. Quatre sources de données ont ainsi retenu mon attention.

Sources classiques :

J'ai d'abord retenu des enquêtes classiques de la statistique publique. J'ai utilisé l'enquête Emploi depuis l'édition de 1982 jusqu'à celle de 2020 (Institut National de la Statistique et des Études Économiques 1982, 1983, 1984, 1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020). C'est la plus grande enquête de l'INSEE en termes d'effectifs d'enquêtés et de régularité (annuelle puis trimestrielle). Ces 39 ans d'enquête ont d'abord servi à retracer les évolutions des effectifs et des conditions d'emploi des chauffeurs au travers des transformations du TRM. Par ailleurs, l'enquête Emploi est très riche en données. Je m'en suis donc servi pour analyser la position sociale des chauffeurs au croisement de dimensions professionnelles mais aussi conjugales, résidentielles et d'origines sociales et migratoires. Plus généralement, l'enquête Emploi sert tout au long de la thèse à fournir des données complémentaires et de cadrage quand les autres sources quantitatives et qualitatives ne parviennent pas à le faire.

Ensuite, j'ai eu recours aux enquêtes Conditions de travail/Risques psychosociaux de 2013, 2016 et 2019 (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques 2019; Direction

de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques et al. 2013, 2016). Cette enquête a été choisie car elle contient les informations les plus détaillées sur le travail. Si ses effectifs sont limités, il est possible de fusionner les différentes éditions pour contourner cet obstacle initial. Elle a aussi été utilisée comme un panel longitudinal pour mettre en relation trajectoire professionnelle et conditions de travail afin de préciser comment les secondes peuvent influencer la première.

Sources originales de la statistique publique :

Les deux enquêtes précédentes offrent des informations précieuses mais sont plus limitées en termes de données longitudinales. Emploi suit ses enquêtés sur un an et demi et Conditions de travail sur 6 ans au mieux, mais en pratique plutôt pendant 3 ans. Enfin, les échantillons des panels longitudinaux sont parfois plus petits que les échantillons classiques de ces mêmes enquêtes du fait de l'attrition. Il a donc fallu se tourner vers d'autres sources pour approfondir l'analyse des trajectoires.

Je me suis d'abord orienté vers l'Echantillon Démographique Permanent pour accéder à un large échantillon de données longitudinales (Insee et Ministère Des Finances (DGFIP) 2021). L'EDP échantillonne 1% de la population française depuis 1968. Cette grande base est très fournie et contient les informations de l'état-civil, des recensements, des données fiscales et les déclarations des employeurs. Il y a donc des informations sur les conditions d'emploi, sur les revenus et sur les caractéristiques socio-démographiques. Elle a permis de constituer des cohortes conséquentes de chauffeurs du TRM et de les analyser sur 27 ans ou 10 ans selon l'âge d'entrée dans la vie active. Cette base a peu été utilisée dans les recherches sociologiques jusqu'ici. Marion Plault et Lucas Tranchant l'ont exploitée dans leur thèse mais ils se sont concentrés sur les données des recensements (Plault 2019; Tranchant 2019). Pour ma part, j'utilise les déclarations des employeurs, plus précises et plus nombreuses, pour reconstituer des trajectoires professionnelles.

Enfin, l'EDP a pour défaut de n'être ouvert qu'aux salariés dans l'édition de 2019. Les indépendants ne sont donc pas échantillonnés. J'ai alors recours au Système d'Information des Nouvelles Entreprises (SINE) pour étudier les chauffeurs indépendants du TRM (Insee 2013d, 2013c, 2013a, 2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2016, 2019, 2020). Cette enquête porte sur les créations et reprises d'entreprises. L'analyse se limite aux nouveaux indépendants mais l'enquête contient un échantillon conséquent et détaille des éléments sur le travail et les ressources propres aux indépendants, ce que ne font pas les autres enquêtes de la statistique publique. Là aussi, c'est un nouvel usage de cette base de données qui n'a, à ma connaissance, été utilisé que par Marion Flécher en sociologie, mais pour fournir des données de cadrage (Flécher 2019).

Mises bout à bout, l'ensemble de ces sources quantitatives couvrent le travail, l'emploi, leurs évolutions dans le temps, les trajectoires et les caractéristiques socio-démographiques des chauffeurs du TRM aussi bien salariés qu'indépendants. Néanmoins, leur exploitation a parfois été contrainte et a rencontré des obstacles.

1.2.2 - Bases de données originales : enjeux d'accès et d'exploitation

Travailler autant de bases de données engendre des difficultés classiques : recodage fastidieux, bugs et incompatibilités, constat tardif que certaines variables ne sont pas utilisables. Ces dernières font partie du quotidien des sociologues quantitativistes. Je souhaite plutôt évoquer dans cette partie les difficultés et contraintes propres aux enquêtes originales que j'ai mobilisées, l'EDP et SINE.

Utiliser le CASD : temporalités et enjeux financiers

Si l'EDP et SINE sont des bases peu utilisées en sociologie, c'est sûrement leur coût qui rend l'accès prohibitif. En effet, l'EDP et SINE n'existent pas sous la forme « Fichier Pour la Recherche » (FPR), une version classique des bases de données que l'INSEE édite à l'attention de la communauté académique. Les FPR sont faciles d'accès via des institutions dédiées et gratuites comme l'Adisp et le Réseau Quételet. Pour être FPR, les fichiers doivent être anonymisés, l'ensemble des variables de la base et certains niveaux de détails dans les réponses sont indisponibles pour protéger l'identité des enquêtés. Or, l'EDP et SINE contiennent trop d'informations qui sont trop précises pour être transformées en FPR. Il faut alors payer le Centre d'Accès Sécurisé aux Données (CASD) pour accéder à leurs serveurs où sont stockés les bases.

Le CASD est un groupement d'intérêt public rassemblant l'Etat, l'INSEE, le CNRS et plusieurs institutions de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il a pour but de fournir une infrastructure sécurisée sur laquelle stocker des données sensibles et permettre à des chercheurs d'accéder à ces données depuis un boîtier sécurisé, loué et placé dans leur laboratoire. Pour avoir accès au CASD, il faut d'abord présenter un projet auprès du comité du secret statistique qui évalue et valide une autorisation d'accès. Il faut ensuite payer cet accès qui s'élève à plusieurs milliers d'euros selon la configuration informatique demandée, le nombre de boîtiers et d'utilisateurs dans le projet. Dans mon cas, j'ai bénéficié la première année d'un financement de mon directeur Camille Peugny grâce au reliquat d'un autre projet de recherche. La seconde année a été possible grâce à l'appel à financement pour les doctorants de la Graduate School Sociologie et Sciences Politiques de Paris Saclay. Enfin, le travail s'effectue sur les serveurs du CASD et toute sortie de données (tableaux croisés, résultats d'analyses factorielles, d'analyse de séquences etc) doit être vérifiée par

les équipes du CASD. Ils ne doivent pas contenir d'information portant sur trop peu d'individus, ce qui pourrait permettre d'identifier les personnes concernées.

Outre le dispositif contraignant, le CASD impose une temporalité à la recherche. La procédure d'accès prend un peu moins d'un an et je savais pouvoir compter sur un à deux ans de financement. Or, ce temps est relativement court si l'on souhaite utiliser deux bases, particulièrement complexes pour l'EDP. Il faut programmer, recoder, tester des premiers résultats, les présenter pour avoir des retours, revenir aux données, retravailler, les ressortir etc. La première conséquence de ce dispositif est de figer les résultats. Une fois les données sorties et l'abonnement au CASD terminé, il n'est plus possible de revenir en arrière. Il vaut mieux ne pas avoir de corrections à faire car cette contrainte temporelle n'est pas compatible avec celle de l'écriture d'une thèse ou de la publication d'articles. Par exemple, lors de la rédaction cela fait deux ans que je n'ai plus accès aux données qui constituent les résultats de certains chapitres. Fort heureusement, les retours reçus m'ont permis de corriger les éventuelles erreurs et d'éviter ou de surmonter les impasses et les obstacles. Ils proviennent de conseils formulés suite à des présentations en séminaire, à des projets d'articles ou simplement d'échanges plus informels. Il y a néanmoins dans les chapitres sur les données de l'EDP ou de SINE des données complémentaires qui auraient été utiles mais que je n'ai pas pu sortir à temps. En effet, il m'est arrivé de comprendre trop tardivement qu'une simple statistique descriptive aurait permis de mieux contextualiser un sujet. Malheureusement, une fois l'abonnement fini, il n'est plus possible de les récupérer.

Par ailleurs, la temporalité contrainte du CASD a aussi un rôle dans l'usage des méthodes mixtes de ma thèse. En effet, l'usage séquentiel s'est également imposé parce que le CASD n'est utilisable qu'à un moment donné, pas forcément le plus opportun et sans possibilité d'y revenir plus tard. Il a été difficile de combiner la séquence de travail quantitatif avec une campagne d'entretiens ; lorsque je l'ai fait, j'ai pu rencontrer des difficultés que je détaille plus loin dans la partie sur les entretiens. En effet, il fallait travailler les données du CASD sur le moment et s'y consacrer pleinement, au risque de ne pas avoir le temps de finir les traitements ou de manquer de retours pour corriger les erreurs. Il est alors difficile de prendre le temps de réfléchir aux entretiens et à leur place par rapport aux données quantitatives.

Cet obstacle représente une limite des conseils méthodologiques qui conçoivent les méthodes mixtes comme ayant un statut « *égal dans leur participation à l'analyse* » (Dietrich et al. 2012 p208). Cela met en effet de côté la dimension contrainte de l'utilisation de certaines sources. Il n'est pas toujours évident de faire dialoguer des sources quand le temps est limité et une méthode peut se retrouver à être pensée « après ». L'utilisation de méthodes mixtes est un travail d'allocation sous contrainte

de temps, d'une force de travail et d'une disponibilité d'esprit. Dès lors, utiliser des méthodes mixtes revient souvent à devoir arbitrer entre différentes méthodes en fonction des avantages et des contraintes de chacune. Ainsi, la dimension quantitative est la principale tant par sa place dans les résultats que dans la réflexion autour de l'objet des chauffeurs du TRM. La dimension qualitative est venue à mon sens compléter et aider cette réflexion mais pouvoir mener un grand travail quantitatif et qualitatif de front s'avère trop complexe quand l'accès à certaines sources est contraint et limité.

Contraintes et obstacles dans l'utilisation de l'EDP

Outre des contraintes temporelles, l'utilisation de l'EDP a aussi posé des difficultés propres. En effet, l'EDP est une source qui contient beaucoup de promesses car en rassemblant des données professionnelles, fiscales et socio-démographiques, elle peut faire espérer que « tout » est là pour comprendre les trajectoires individuelles. Dès lors, cette base a été vue comme une pièce maîtresse. Pourtant, son exploitation a buté sur la structure complexe de cette source.

En effet, l'EDP est moins une unique base de données qu'un rassemblement de bases de données dans lesquelles un même individu possède un identifiant unique qui permet un appariement entre les différentes bases fiscales (Fidéli), professionnelles (DADS) et sociodémographiques (état civil et recensements). Pour ma part, j'ai principalement utilisé les données professionnelles pour reconstruire des trajectoires et j'ai ensuite envisagé d'apparier ces trajectoires à des données socio-démographiques ou fiscales. Or, cette étape est très difficile. Si les individus partagent un même identifiant, les enquêtes ne partagent pas une même temporalité ou un même échantillonnage.

Apparier des bases nécessite un identifiant commun aux individus mais aussi de s'assurer que les individus seront présents d'une base à l'autre. Or, cette seconde condition n'est pas remplie dans l'EDP. Prenons un individu ayant travaillé plusieurs années et apparaissant donc dans les déclarations de son employeur qui sont la source des données professionnelles de l'EDP. Ce même individu peut ne pas apparaître dans le recensement car il peut être décédé, avoir émigré ou simplement ne pas avoir répondu car il vit dans un logement non-ordinaire (habitats collectifs, prisons, hôpitaux). Lorsque les recensements ont lieu tous les 7 à 9 ans, cela pose des difficultés mais ces causes ne concernent encore que des cas limités. Lorsque les recensements sont annualisés à partir de 2004, ils ne recensent approximativement qu'un cinquième des logements. Il faut que les individus vivent dans un des logements enquêtés et n'en changent pas d'ici à ce qu'ils soient à nouveau échantillonnés par le prochain recensement. Cette condition peut être remplie par des groupes de chauffeurs du TRM plutôt bien rémunérés et accédant à la propriété de leur logement. Cette condition n'est en revanche pas du tout remplie par des groupes de chauffeurs plus précaires,

vivant dans des zones urbaines où ils sont plutôt locataires et souvent des immigrés pouvant quitter le territoire français. Dans ce second cas, il est peu probable que les individus restent dans le même logement et soient interrogés régulièrement par le recensement. Or, les trajectoires de chauffeurs du TRM se polarisent bien autour de ces deux figures-types. De nombreux échecs résultent alors de l'appariement et l'on ne trouve pas les données socio-démographiques correspondant à la trajectoire de la personne. Ces échecs concernent de manière disproportionnée les catégories précaires et immigrées.

Enfin, la construction des variables socio-démographiques à partir de différentes enquêtes et dans une perspective longitudinale a une signification qui diffère de celle d'une enquête ponctuelle. Une enquête classique interroge les individus sur le dernier diplôme obtenu par exemple, sur la situation conjugale et résidentielle au moment de l'interrogation ou à un moment précisé dans la question. Mais, lorsque l'on cherche à reconstruire ces données à partir de sources disparates, la tâche est plus complexe. Le dernier diplôme obtenu ou la situation conjugale et résidentielle peuvent changer au cours du temps. En prenant en compte le fait que les individus n'apparaissent pas dans tous les appariements entre données professionnelles et données socio-démographiques, la tâche devient encore moins aisée. Il est difficile de construire une variable qui prenne une même référence pour toute une cohorte comme la situation résidentielle à 35 ans par exemple. Si des individus n'apparaissent pas dans le recensement à leur 35^e année, il y a alors des non-réponses. On peut essayer de contourner la difficulté en proposant une fourchette temporelle, par exemple la situation résidentielle entre 35 et 38 ans mais même de cette manière, trop d'appariements ne fonctionnent pas dans les groupes de chauffeurs aux trajectoires résidentielles les plus changeantes.

En conséquence, il n'a pas été possible d'apparier données professionnelles et données socio-démographiques. Créer une base de données très complète en croisant les sources a soulevé trop de difficultés que les deux ans impartis par le CASD n'étaient pas suffisants pour résoudre, si tant est qu'il soit possible de les résoudre. Une autre piste de recherche serait de partir des données socio-démographiques pour constituer un échantillon d'individus. Puis, de les apparier aux données professionnelles pour reconstituer leurs trajectoires. Les pertes dues aux appariements seraient peut-être moindres.

Malgré cet obstacle sur l'appariement des données, il a tout de même été possible d'exploiter les données professionnelles seules. Elles ont permis de reconstituer des trajectoires de plusieurs cohortes qui montrent les changements de métiers et les conditions d'emploi qu'elles ont connues tout au long de ce parcours, tout en permettant la comparaison entre groupes de chauffeurs du

TRM et d'autres classes sociales. L'EDP a donc été une base très utile pour l'étude de trajectoires, bien que certains projets d'utilisation de cette base n'aient pas été possibles.

1.2.3 - Enquêter les chauffeurs du TRM tout en faisant du « quanti »

A la suite et parfois en même temps que le travail quantitatif, j'ai mené des entretiens auprès de chauffeurs du TRM. Le corpus est composé de 36 entretiens, dont 33 biographiques avec des chauffeurs et d'anciens chauffeurs. Ces entretiens biographiques ont eu comme objectif principal de reconstituer la carrière professionnelle des enquêtés. Ils ont aussi porté sur le travail, ses gratifications et ses pénibilités ainsi que la trajectoire conjugale et familiale des enquêtés. L'objectif était d'apporter des informations complémentaires aux résultats quantitatifs, bien qu'ils aient aussi eu pour effet de confirmer les résultats quantitatifs, comme évoqué.

De plus, et dans une démarche séquentielle, les limites du quantitatif m'ont conduit à sur-représenter volontairement les profils minoritaires afin d'explorer des catégories peu visibles dans les données quantitatives de l'EDP. Il y a donc plus souvent des femmes, des reconvertis ou des indépendants. Sur les 33 entretiens biographiques, 22 sont faits avec des chauffeurs-routiers externalisés en activité, 1 avec un indépendant, 5 avec d'anciens chauffeurs, 3 avec des retraités salariés et indépendants. 2 entretiens sont faits avec des facteurs colipostiers. Les profils des enquêtés sont résumés au Tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 - Professions des enquêtés

Situation au moment de l'entretien	Nombre
Chauffeur-routier externalisé	22
Facteur colipostier	2
Indépendant	1
Ex-chauffeur	5
Retraité	3
<i>Total des entretiens biographiques</i>	<i>33</i>
Représentants patronaux et syndicaux	3
Total des entretiens	36

Le **Profil des enquêtés** est disponible en annexe de la thèse, il présente le statut professionnel, la trajectoire et quelques caractéristiques. Il faut ajouter à ces trente-trois entretiens biographiques, trois entretiens avec des représentants syndicaux et patronaux. Il y a eu deux entretiens avec des

membres de la Fédération Nationale du Transport Routier (FNTR), principale organisation patronale du secteur, et un entretien avec un responsable national de la CFDT Transport routier. Ces entretiens avaient pour but de parler de l'état du secteur du transport et de son évolution. Un tableau détaillant les caractéristiques des enquêtés des entretiens biographiques est aussi disponible à la fin du chapitre.

Deux vagues d'entretiens biographiques

Ces entretiens ont été faits en plusieurs vagues. Une première série de 12 entretiens a été effectuée en 2021 à l'aide de contacts syndicaux, personnels et via les réseaux sociaux. Les sources sont variées car j'ai tenté d'atteindre toute une série de profils représentatifs de différentes parties du TRM. Cette stratégie a été en partie couronnée de succès puisqu'on retrouve aussi bien des chauffeur-routiers travaillant pour La Poste, des facteurs faisant du colis, des chauffeurs-routiers d'une grande entreprise du transport et de la logistique et une série de chauffeurs-routiers ayant eu une succession d'emplois dans le secteur externalisé. Ces enquêtés proviennent de différents types de transports et d'organisations productives. Cependant, ils étaient encore peu nombreux et peu représentatifs de l'ensemble des groupes de chauffeurs du TRM.

Cette première phase d'entretiens a été réalisée en même temps que l'exploitation du CASD. Or, comme cela a été dit, cette concomitance a eu un impact sur la conduite des entretiens. Alors que je travaillais sur les trajectoires professionnelles en termes d'emploi et de changement de métier sur l'EDP, il a été difficile de considérer les entretiens pleinement dans ce qu'ils pouvaient apporter, notamment sur les questions liées au travail. En effet, c'était le moment où je travaillais les trajectoires professionnelles dans l'EDP, qui ne dispose pas de données sur le travail. Les trajectoires sont avant tout appréhendées au travers de l'emploi et des changements de métier. Cette manière d'analyser les trajectoires s'est reflétée à ce moment-là sur ma manière de mener des entretiens. Si ma grille d'entretiens m'a heureusement rappelé de poser des questions sur ce thème, j'ai moins pris le temps d'investiguer le rapport entre travail et mobilité professionnelle. Ainsi, une partie des entretiens de la première vague a été moins fouillée sur cet aspect. C'est en partie pour cette raison que j'ai entamé plus tard une seconde vague d'entretiens.

En 2022, j'ai réalisé une seconde série d'entretiens grâce à une annonce que j'ai publiée sur la page Facebook du magazine Les Routiers. Ce magazine professionnel fondé en 1934 est notamment connu pour avoir des restaurants adhérents bénéficiant d'un label « Les Routiers ». Ce sont ces établissements que l'on associe souvent à l'expression de restaurant routier. Sa version moderne est populaire en ligne avec une page Facebook rassemblant 88 000 abonnés, au moment des entretiens en octobre 2022. Du fait de cette entrée professionnelle, cette vague se concentre exclusivement

sur des chauffeurs-routiers. 22 entretiens ont été effectués auprès de salariés, de quelques indépendants et d'anciens chauffeurs-routiers.

Alors que j'ai peu sélectionné les enquêtés lors de la première vague, la seconde a été l'opportunité d'accéder à un plus grand nombre de chauffeurs et donc de choisir plus aisément les profils. En effet, j'ai été autorisé par la rédactrice en cheffe, Marie Freor, à publier sur la page du magazine à condition de donner mes informations de contacts dont mon numéro de téléphone. Elle ne souhaitait pas jouer les intermédiaires et je devais ainsi être en relation directe avec son lectorat. La publication a suscité un vif intérêt des internautes et j'ai reçu 64 appels et SMS. La quasi-totalité provenant de chauffeurs intéressés par la possibilité de l'entretien. Plus généralement, le post a reçu une bonne visibilité puisqu'il a été commenté 800 fois et partagé 400 fois. Dans un premier temps, j'ai favorisé les personnes ayant envoyé un SMS car c'est la possibilité de saisir quelques éléments rares dans les parcours individuels par rapport au reste de la profession (genre, mise à son compte, reconversion etc). C'était l'occasion de diversifier les profils notamment par rapport aux résultats quantitatifs de l'EDP. Cependant, ce mode de prise de contact favorise évidemment les enquêtés à l'aise à l'écrit. Or, dans une population globalement peu diplômée, cela induit un certain biais. Dans un second temps, j'ai donc appelé des numéros qui ne m'avaient pas laissé de messages écrits pour contrebalancer ce biais. Au total, lors de cette seconde vague, j'ai été en contact avec 29 chauffeurs sur les 64 qui m'ont contacté. Parmi les 29, 7 échanges n'ont pas abouti car les personnes n'ont pas répondu à mes relances. 22 autres ont accepté un entretien. 15 m'avaient laissé un message et 7 m'avaient simplement appelé.

Ces 22 entretiens réalisés, j'ai mis fin à cette seconde vague et plus généralement aux entretiens avec les chauffeurs-routiers. En effet, je sentais avoir atteint une certaine saturation (Olivier de Sardan 1995). Les derniers entretiens offraient peu de nouveaux éléments. Si je découvrais toujours de nouveaux types de marchandises transportées, les gratifications, les pénibilités et les conditions d'accès à ces emplois étaient similaires en tous points à d'autres trajectoires déjà enquêtées. Par ailleurs, je ne parvenais plus à diversifier les profils d'enquêtés. Les appels lancés à des chauffeurs-routiers me renvoyaient le plus souvent vers le profil majoritaire d'un homme dans une carrière linéaire. Après avoir collecté suffisamment d'entretiens avec ce type de profils, j'ai donc mis fin à la campagne d'entretiens.

Il faut par ailleurs préciser que les entretiens ont été fait par téléphone dans les deux vagues. L'échange téléphonique est un mode particulier de passation qui se développe en sociologie, notamment après l'épidémie de Covid-19 mais aussi pour des raisons plus structurelles (Lévy-Guillain, Sponton, et Wicky 2023). Il a en effet des avantages certains. Dans le cas des chauffeurs-

routiers, les entretiens par téléphone ont démontré l'adéquation de ce mode de passation à leurs conditions de travail. D'abord, ils sont peu accessibles parce que ce sont des professionnels mobiles géographiquement et travaillant beaucoup. Cette dimension est renforcée par des prises de contacts via les réseaux sociaux. Les chauffeurs interrogés résident partout en France et les rencontrer physiquement est rendu d'autant plus compliqué. Par ailleurs, l'entretien s'insère bien dans l'exercice du métier de chauffeur-routier. Les conducteurs passent une grande partie de leur journée seuls dans leur cabine et ils utilisent beaucoup leur téléphone pour échanger avec leur hiérarchie mais aussi avec leur famille et leurs amis. Anne-France Kogan analyse le téléphone chez les chauffeurs du TRM comme une « *intégration en douceur de la sphère intime des employés dans leur sphère professionnelle* » (Kogan 2016 p7). L'entretien à distance facilite ainsi l'échange puisqu'il encourage « *les personnes éloignées de la culture légitime à produire des récits sur elles-mêmes car il permet de ne pas extraire brutalement l'enquêté-e de son quotidien* » (Lévy-Guillain et al. 2023 p317). Il est habituel pour les chauffeurs-routiers de parler lors de la conduite et 17 des 22 chauffeurs-routiers encore actifs ont fait l'entretien alors qu'ils conduisaient. Nos échanges avaient le même cadre que les discussions qu'ils ont au quotidien avec leurs proches. Enfin, l'appel téléphonique permet aussi de ne pas être interrompu et de pouvoir parler longtemps puisque les chauffeurs m'invitent en général à les contacter lors de trajets de plusieurs heures.

En revanche, la distance induite par l'échange téléphonique ne permet pas toujours de bien tirer parti de ce cadre favorable. Il n'est pas aussi facile d'interpréter les fluctuations dans la voix de l'enquêté lorsque l'on est au téléphone. Il est aussi impossible d'avoir une analyse de sa gestuelle. La moindre présence physique m'a semblé aussi jouer sur mon rôle d'enquêteur. En effet, suivre un enquêté que l'on ne voit pas et avec qui on n'est pas physiquement présent peut s'avérer difficile. Cela se manifeste avec les enquêtés les plus volubiles par une difficulté à les suivre notamment lorsqu'ils dévient des thèmes de l'entretien. Dans le même temps, les enquêtés peu volubiles sont plus difficiles à relancer. C'est plus souvent le cas dans notre configuration où l'échange se fait plus souvent en face d'hommes de classes populaires, parfois peu loquaces quand bien même ils auraient sollicité l'entretien. L'absence de présence physique rend les relances moins efficaces ou moins pressantes pour les enquêtés et certaines ont échoué dans ces conditions.

Ensuite, les entretiens de la deuxième vague ont aussi eu leur temporalité contrainte puisqu'ils se sont faits à un rythme relativement soutenu. Ces 22 entretiens ont eu lieu entre le 17 novembre et le 1^{er} décembre 2022. Le volume d'appels et de messages a créé chez moi un sentiment d'urgence : devoir faire un maximum d'entretiens pour ne pas laisser s'échapper cette opportunité. Après deux premiers jours à 3 entretiens par jour, ce rythme m'a paru intenable et mon attention était évidemment affaiblie en fin de journée. J'ai donc réduit le nombre d'entretiens à maximum deux

par jour. Malgré quelques limites, ce mode de passation a permis de contacter une population assez diverse géographiquement et a permis une relative diversité de profils de chauffeurs-routiers.

Limites d'accès à certaines professions

Malgré mes efforts, les deux vagues d'entretiens ne m'ont pas permis d'accéder à un grand nombre de chauffeurs-livreurs ou à certains chauffeurs internalisés par des entreprises hors du secteur des transports. En effet, l'accès aux différentes professions du TRM a surtout reposé sur des relais institutionnels ou personnels. La première vague a pu compter sur les syndicats, des contacts amicaux ou encore des opportunités sur les réseaux sociaux. La seconde vague a pu compter sur la coopération de la rédactrice en cheffe du magazine Les Routiers et plus généralement sur l'existence d'une presse professionnelle.

La difficulté à atteindre les chauffeurs-livreurs est significative d'une absence de relais institutionnels et plus généralement, d'organisations collectives structurant la représentation de ce métier. Cela résulte de plusieurs facteurs. La relative nouveauté du groupe professionnel des chauffeurs-livreurs externalisés joue en leur défaveur. Leur nombre était négligeable avant les années 1990. Les chauffeurs-livreurs internalisés sont quant à eux dispersés entre de nombreux secteurs d'activité. Ils dépendent d'ailleurs des conventions collectives et des fédérations syndicales de chacun de ces secteurs, ce qui nuit à les structurer autour de leur métier. Enfin, cette difficulté reflète aussi les trajectoires professionnelles de ces groupes. Les chauffeurs-livreurs tendent à avoir des trajectoires plus instables, faites d'une plus grande variété de métiers où chauffeur-livreur n'est qu'une étape entre plusieurs types d'emploi. Comme beaucoup de salariés en situation d'instabilité professionnelle, ils appartiennent moins souvent aux organisations syndicales et s'identifient moins souvent à elles (Amossé et Chardon 2006).

L'absence de structuration professionnelle des chauffeurs-livreurs est visible jusque dans leurs groupes Facebook. Comme pour les chauffeurs-routiers, j'ai eu recours aux réseaux sociaux pour tenter d'accéder à des chauffeurs-livreurs. Les groupes de chauffeurs-routiers sont des lieux de discussions professionnelles et les publications sont nombreuses et nourries à propos du travail, des véhicules ou des politiques sur le transport. Elles sont animées par une presse spécialisée encore active comme le cas du magazine Les Routiers le montre. A l'inverse, les groupes Facebook de chauffeurs-livreurs n'ont pas le même dynamisme. Ils se centrent autour de la question de la recherche d'emploi. Les publications sur d'autres sujets sont plus rares et les membres les commentent moins. Ainsi, mes publications sur ces groupes n'ont rencontré aucun succès : elles ont suscité pour seule réaction des chauffeurs non-francophones ne comprenant pas ma sollicitation et me demandant si je recrute des chauffeurs. J'ai même été refusé de certains groupes

en me présentant comme sociologue ou étudiant alors que ce type de présentation n'a pas provoqué un tel rejet chez les chauffeurs-routiers, elle était même plutôt bien perçue.

D'autres stratégies ont été tentées. En particulier, j'ai essayé d'accéder aux chauffeurs-livreurs par le biais de colis livrés chez moi. Si j'ai pu obtenir quelques numéros de téléphone laissés par des chauffeurs pressés, mes appels et mes messages n'ont jamais eu de réponse. Il est fort possible qu'ils ne souhaitent pas se plier à l'exercice ou alors que mon numéro soit noyé dans la masse de numéros inconnus des clients rappelant pour descendre à la porte ou pour un avis de passage. Autre option envisagée, les chauffeurs-livreurs ont l'avantage de se concentrer en un seul endroit, les entrepôts logistiques. Seulement, ces endroits en périphérie des villes sont difficiles d'accès et sont souvent entourés de barrières et interdits au public. On est alors contraint d'observer le défilé des camions sortir du périmètre de sécurité... Mes tentatives dans les entrepôts de la banlieue Nord de Paris n'ont pas abouti. J'ai aussi eu recours à des visites officielles d'entrepôts modèles. Ce type de visite vise plutôt à mettre en avant des infrastructures high-tech ou écologiques plutôt qu'à parler des travailleurs du lieu. De même, la sécurité n'était pas plus relâchée dans ces conditions et il a été impossible d'échanger avec les chauffeurs du site.

En revanche, des entretiens avec des professions proches des chauffeurs-livreurs et mieux structurées collectivement ont été utiles pour analyser, même indirectement, leur situation professionnelle. Les facteurs colipostiers sont des salariés de la Poste en charge de la livraison de colis et ils travaillent au côté de chauffeurs-livreurs, qui sont eux embauchés par les sous-traitants de l'entreprise publique. Ils effectuent les mêmes tâches bien que les conditions de travail et d'emploi diffèrent entre eux. Leurs récits constituent tout de même une source pertinente pour comprendre la situation professionnelle des chauffeurs-livreurs, comme nous le verrons à la dernière partie de ce chapitre.

Observer les chauffeurs

Les rencontres avec les facteurs colipostiers ont eu lieu alors que j'envisageais une dernière option pour approcher les chauffeurs du TRM. J'ai réfléchi à étudier des chauffeurs par l'observation. Dans un premier temps, j'ai pu suivre des responsables syndicaux de la Poste dans leur visite des entrepôts de courriers en région parisienne. Je les ai suivis sur deux sites qui emploient des chauffeurs-routiers et des chauffeurs-livreurs. Cela a été l'occasion de découvrir ces entrepôts, d'échanger avec les chauffeurs avant qu'ils commencent leur tournée et d'observer un peu leurs sociabilités. J'ai ensuite pris leur contact pour pouvoir les rappeler pour un entretien. J'avais bon espoir de pouvoir les accompagner durant leurs journées. Seulement, ces tentatives n'ont pas pu aller plus loin car en 2021, les rebonds du Covid-19 rendaient ma présence difficilement acceptable

par les responsables de l'entreprise dans les entrepôts ou dans les cabines de conduite. Les délégués du personnel me l'ont confirmé. Mes contacts avec eux ont pris fin après l'annonce d'un nouveau confinement. De la même façon, mes investigations auprès des facteurs colipostiers ont rencontré des restrictions plus draconiennes encore. Seuls des échanges téléphoniques ont été possibles.

Enfin, l'option de faire une observation participante en étant directement recruté comme chauffeur-livreur a été considérée puisque je possède le permis B. Elle a cependant été rapidement abandonnée. L'intensité d'un tel engagement est incompatible avec l'exploitation des données quantitatives que je faisais par ailleurs. Le faire ultérieurement aurait encore allongé le temps de thèse au-delà de tout financement possible. J'ai donc définitivement écarté cette possibilité.

L'usage de méthodes mixtes a abouti à constituer un corpus conséquent d'entretiens et une exploitation de sources quantitatives au contenu varié. La mobilisation de tous ces éléments ne s'est pas faite sans difficulté et sans contrainte. Un usage séquentiel des bases de données puis des entretiens a parfois été nécessaire. Une fois les sources et les méthodes présentées, il reste maintenant à revenir sur la définition des chauffeurs du TRM et notamment les enjeux méthodologiques autour de la constitution de cet objet.

1.3 - Définir les frontières du groupe des chauffeurs du TRM

Il faut enfin préciser les contours de ce groupe des chauffeurs du TRM. Ils correspondent de prime abord à l'ensemble des travailleurs conduisant des véhicules qui transportent des marchandises pour un secteur économique éponyme. En réalité, il y a divers groupes professionnels qui évoluent dans de nombreux secteurs économiques et qui se rapprochent de cette première définition. Il n'est pour autant pas pertinent de tous les conserver car certains ont des situations professionnelles particulières. Cette partie vise à clarifier sur qui porte la thèse tout en expliquant l'inclusion ou non d'autres professions aux chauffeurs du TRM. Par ailleurs, c'est la définition d'un point de vue quantitatif qui m'a d'abord intéressé puisqu'elle a conditionné l'utilisation des enquêtes. Or, elle nécessite de préciser comment l'objet chauffeurs du TRM est opérationnalisé au travers des nomenclatures socio-professionnelles et des bases de données utilisées.

1.3.1 - Des chauffeurs appartenant au TRM

Dans un premier temps, il faut préciser qui appartient au TRM. Ce secteur recouvre une grande variété d'entreprises qui possèdent des camions, de gabarits variés et emploient des chauffeurs pour les conduire et véhiculer leurs marchandises ou celles d'autres entreprises. On y retrouve alors deux grandes professions.

D'un côté, il y a les chauffeurs-livreurs. Typiquement, les chauffeurs-livreurs conduisent des véhicules motorisés, le plus souvent une camionnette et transportent des marchandises sur des petites distances, le plus souvent au sein d'une agglomération par exemple. Leur travail consiste principalement à livrer des lots de marchandises et en collecter chez les clients pour expédition par la suite. Ils font des arrêts fréquents pour effectuer ces chargements et déchargements. La figure la plus connue de ce métier est le chauffeur-livreur amenant des colis chez des particuliers depuis une camionnette avec laquelle il sillonne la ville. Il faut cependant se méfier de cette image puisque comme nous le verrons plus tard, elle correspond à une activité spécifique et nouvelle au sein du transport.

La nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) cristallise la définition moins sur l'activité des chauffeurs-livreurs que sur le type de véhicule qu'ils conduisent (Cholez 2001). Elle les définit comme l'ensemble des conducteurs transportant des marchandises à bord de véhicules légers, c'est-à-dire un véhicule motorisé ayant moins de 3,5 tonnes de Poids Total Autorisé en Charge (PTAC). On peut les identifier grâce à la catégorie 643A dans la nomenclature PCS de 2003 (INSEE 2016) et la 6413 de la nomenclature CSP de 1982 (INSEE 2003). Ces travailleurs sont considérés comme des ouvriers qualifiés dans les nomenclatures socio-professionnelles appartenant à la PCS 64 des chauffeurs. Ils sont cependant au plus bas dans la hiérarchie professionnelle du transport, ils ont par exemple l'indice de rémunération le plus faible dans la convention collective nationale des transports routiers (Ministère du travail 1950). De plus, la limite stricte de 3,5t de PTAC correspond à la limite légale des véhicules que l'on peut conduire avec un permis B c'est-à-dire des voitures et des camionnettes. Les véhicules plus lourds nécessitent un permis spécifique comme les camions et les camions avec semi-remorques. Autrement dit, les chauffeurs-livreurs sont considérés comme qualifiés mais leur qualification est très répandue dans la société puisque plus de 40 millions de personnes possèdent le permis B (ONISR 2024). S'il y a des diplômes professionnels pour accéder à cette profession, nous verrons dans la thèse qu'ils correspondent rarement aux voies d'accès au métier de chauffeur-livreur.

De l'autre côté, les chauffeurs-routiers sont des conducteurs de camions plus lourds, avec un PTAC supérieur à 3,5t. L'exercice de leur métier nécessite un permis spécifique, les permis C, allant de pair avec une formation obligatoire approfondie. On retrouve les chauffeurs-routiers le plus souvent sur des trajets de plus longues distances, transportant de plus grands volumes de marchandises. Ils font peu d'arrêts et s'éloignent parfois de leur domicile et de leur entreprise pendant plusieurs jours, voire semaines. Ils sont identifiables grâce à la catégorie 641A dans la

nomenclature PCS de 2003 et 6411 dans la nomenclature CSP de 1982. En miroir des chauffeurs-livreurs, les chauffeurs-routiers constituent le versant le plus qualifié des chauffeurs du TRM. Ils ont aussi tendance à être les mieux rémunérés dans les grilles conventionnelles. Ils diffèrent aussi des chauffeurs-livreurs sur des questions de travail, de conditions d'emploi et de profils sociaux mais ces points seront abordés au fur et à mesure de la thèse.

D'autres classifications que les PCS existent mais leur utilisation est plus difficile, notamment dans les enquêtes quantitatives et leur pertinence n'est pas meilleure. On retrouve par exemple chez les chauffeurs-routiers deux autres approches. On peut distinguer les détenteurs uniquement du permis C, ou permis « poids lourds », des détenteurs du permis C et CE, ou permis « super lourd ». Il faut en effet un niveau de qualification supplémentaire pour conduire les camions les plus grands, en particulier les semi-remorques ayant une remorque avec un PTAC de 44 tonnes. Les détenteurs du permis C conduisent des camions avec des capacités moindres, le plus souvent 12 ou 19 tonnes de PTAC. Ce sont des camions d'un seul tenant, sans remorque, appelé un « porteur ». Néanmoins, tous les détenteurs du permis « super lourd » ne conduisent pas pour autant au quotidien des tracteurs tirant des semi-remorques, certains sont au volant de « porteurs ». De plus, il n'y a pas de

Chauffeur ou conducteur ?

J'utilise les expressions « chauffeur-routier » et « chauffeur-livreur » ou encore « chauffeur du TRM ». Pourtant, ces termes n'ont rien d'évident. Les nomenclatures PCS parlent plutôt de « conducteurs routiers et grands routiers » ou encore de « conducteurs livreurs ». Enfin, le langage courant ou les institutions de presse parlent de « routiers » et de « livreurs ». Alors, chauffeur ou conducteur ou encore routier et livreur, que recouvrent ces termes ? Lors de mes entretiens, j'ai été repris par certains enquêtés qui préféreraient l'usage du mot conducteur ou conductrice par rapport à chauffeur. Cette correction a deux origines différentes. D'une part, les responsables syndicaux et patronaux ou encore des chauffeurs ayant été formateurs de conduite préfèrent le terme de conducteur. En effet, il correspond à un vocabulaire institutionnel visant à améliorer l'image de la profession. Les publications institutionnelles ou les offres d'emplois favorisent alors ce terme. Chauffeur a aussi été refusé par une femme pour sa féminisation peu flatteuse de « *chauffeuse* ». Pourtant, l'usage majoritaire rencontré au cours des entretiens et des recherches sur le sujet reste chauffeur ou routier ou livreur pour désigner les travailleurs conduisant les véhicules du TRM. J'emploie alors les expressions chauffeurs-routiers et chauffeurs-livreurs pour reprendre en partie l'usage commun, tout en soulignant l'importance de la conduite dans leur travail en adjoignant le mot chauffeur à leur métier. Au féminin, je préfère les formules chauffeure-routière ou chauffeure-livreuse.

moyens de connaître le type de permis possédé ou le véhicule conduit dans les enquêtes communes de la statistique publique. Il est aussi possible de distinguer les chauffeurs-routiers des « grands routiers », c'est-à-dire des conducteurs dormant au moins 6 nuits par mois hors de leur domicile pour les besoins du transport (SDES 2018b). Cette donnée, comme le type de permis possédé, n'est disponible que dans l'enquête chronotachygraphe menée par le ministère des Transports. Or, c'est une enquête échantillonnant les entreprises et non les salariés. Je m'en tiens donc aux catégories professionnelles détaillées.

Frontière sectorielle

En plus d'une division professionnelle, les chauffeurs du TRM sont séparés du point de vue sectoriel. Selon l'entreprise qui les emploie, ils ne sont pas régis par les mêmes régulations et ils ont tendance à s'occuper de différents types de transport et de marchandises. Autant d'éléments qui vont alimenter les distinctions et les inégalités entre eux.

On peut ainsi distinguer les chauffeurs dits externalisés des internalisés. En effet, le transport par route n'est pas forcément externalisé à des opérateurs spécialisés. Dans le cas de l'avion, du train ou du bateau, il faut passer par une compagnie aérienne, de chemins de fer ou un armateur pour utiliser ces transports requérant un personnel très qualifié et des infrastructures spécialisées. Le transport par route s'effectue sur des infrastructures publiques et s'il doit être fait avec des camions et des conducteurs formés, ce personnel qualifié et ce matériel est tout à fait accessible à un grand nombre d'entreprises. Ainsi, certains chauffeurs sont employés par des entreprises dont l'activité principale relève pourtant du commerce, de la construction, de l'industrie par exemple. Elles possèdent leur propre flotte de véhicules, leurs propres chauffeurs qui transportent ainsi les marchandises grâce à aux moyens propres à l'entreprise. On parle alors de transport internalisé ou dans les études sur le transport de « compte propre », puisque l'on transporte pour son propre compte. A l'inverse, d'autres acteurs économiques choisissent de déléguer ou d'externaliser le transport à des acteurs spécialisés du TRM. Il y a donc des entreprises spécialisées dans la fourniture d'un service de véhiculage de marchandises. Les chauffeurs qu'elles emploient sont alors considérés comme externalisés.

Nous verrons tout au long de la thèse des exemples où le clivage sectoriel divise nettement les chauffeurs du TRM. Pour ne citer que quelques exemples des conséquences de cette distinction, la convention collective du transport routier ne s'applique qu'aux chauffeurs externalisés. Les chauffeurs internalisés dépendent de la convention collective du secteur qui les emploie. Les rémunérations et surtout les temps de travail autorisés varient grandement selon ces conventions. Par ailleurs, l'externalisation suppose des relations entre entreprises qui sont souvent des relations

inégalitaires. Comme nous le verrons, les entreprises spécialisées dans le TRM sont souvent de petite taille en comparaison de leurs clients qui peuvent être des grandes industries ou des enseignes de la grande distribution. En conséquence, le secteur externalisé et ses travailleurs sont exposés à la pression que font subir ces grandes entreprises sur leurs fournisseurs. Dans les cas de sous-traitance, cela peut même aller jusqu'à des formes de dépendance économique. Plus généralement, il y a des inégalités entre chauffeurs internalisés et chauffeurs externalisés. Les niveaux de revenu, les conditions d'emploi ou les caractéristiques socio-démographiques varient selon le secteur d'appartenance. Nous verrons aussi que les mobilités entre internalisé et externalisé sont rares et que la division du TRM en secteurs participe à fragmenter les chauffeurs en des groupes distincts et relativement étanches les uns des autres. Toutes ces raisons justifient de séparer les chauffeurs en fonction du secteur économique d'appartenance.

Pour les identifier, j'ai recours aux nomenclatures d'activité économique de l'INSEE. Il s'agit de la Nomenclature d'Activité Française (NAF) dans ses éditions de 1993, 2003, 2008 et 2015 ainsi que la Nomenclature des Activités Productives (NAP) en vigueur de 1972 à 1993. J'utilise le code intermédiaire pour le « Transport & Entreposage » commun à chacune de ces nomenclatures. Les chauffeurs ayant un employeur dont l'activité principale le place dans le « Transport & Entreposage » est considéré comme externalisé ; si le chauffeur a un employeur dont l'activité principale est ailleurs, il est alors considéré comme internalisé.

Il serait aussi possible de détailler un peu plus la catégorie « Transport & Entreposage » en la décomposant selon les sous-secteurs du TRM présent dans la NAF. Il serait possible d'avoir des chauffeurs du transport interurbain (trajets de longue distance), du transport de proximité (trajets de courte distance) ou encore de la messagerie (transport express en moins de 48h). De plus, il serait possible de séparer ceux qui appartiennent à une entreprise d'entreposage de ceux qui appartiennent à une entreprise du transport. Cependant, la diversité et la complexité des modes de transport empêchent de considérer ces catégories plus détaillées comme plus fiables. Il n'est pas rare que des sous-traitants effectuant la même activité que leur donneur d'ordre soient classés dans une autre catégorie que celui-ci. C'est le cas de la messagerie qui regroupe les grands groupes mais dont les nombreux sous-traitants sont dans le transport de proximité (Rème-Harnay 2014). De la même façon, le transport interurbain regroupe des procès de production variés entre des trajets imposant de découcher et d'autres non. De même, les entreprises dans l'entreposage sont un secteur très proche du transport et avec le développement de la logistique, il est parfois impossible de distinguer les acteurs de l'un et de l'autre de ces secteurs. De plus, l'entreposage appartient à la même convention collective que les transporteurs au titre des activités auxiliaires du transport. Enfin, le niveau plus détaillé de la NAF n'est pas toujours disponible dans toutes les sources de

données quantitatives. Toutes de ces raisons invitent à ne pas surestimer les différences entre les sous-secteurs, je préfère donc conserver le secteur d'activité au niveau intermédiaire pour avoir une cohérence tout au long de la thèse.

Si l'on croise les distinctions de métiers et de secteur, on obtient une division du TRM en quatre groupes comme le montre le **Tableau 2**. Cette description schématique offre un bon aperçu des travailleurs du TRM et des clivages qui les séparent.

Tableau 2 - Typologie du TRM

Catégorie professionnelle Secteurs	Conducteur de véhicules légers (<3,5 Tonnes)	Conducteur de véhicules lourds (>3,5 Tonnes)
Transport internalisé	Chauffeurs-livreurs internalisés	Chauffeurs-routiers internalisés
Transport externalisé	Chauffeurs-livreurs externalisés	Chauffeurs-routiers externalisés

1.3.2 - Porosité des nomenclatures socio-professionnelles

Une typologie a pour défaut de créer des groupes qui ne sont pas tous aussi homogènes comme nous le verrons au fur et à mesure de la thèse. Ces questions sont réservées à des chapitres dédiés. Je souhaite néanmoins m'attarder ici sur la porosité de certaines frontières issues de cette typologie. Des fluctuations internes entre deux groupes de chauffeurs du TRM sont visibles lorsque l'on rapproche deux éditions de la même enquête. Il y a aussi des fluctuations externes avec des groupes en dehors des chauffeurs du TRM. Ces deux types de porosité dépendent des types de frontières et des sources utilisées.

Des frontières professionnelles peu rigides

L'utilisation de la nomenclature professionnelle de l'INSEE a pour défaut de poser une définition centrée sur les véhicules là où les organisations productives mettent en place des postes de travail qui utilisent indifféremment véhicules légers et poids lourds. Cela brouille alors la frontière entre les chauffeurs-livreurs et les chauffeurs-routiers.

En effet, il existe des chauffeurs qui font des trajets sur de courtes distances devant collecter des marchandises chez leurs clients ou en livrer régulièrement. C'est un travail typique de chauffeurs-livreurs. Pourtant, certains conduisent des camions avec plus de 3,5t de PTAC. Certaines marchandises sont volumineuses et imposent donc l'emploi de véhicules plus grands. Ils devraient alors normalement être classés comme chauffeurs-routiers du fait de leur camion. Or, ils occupent

une position assez indéterminée puisque le service statistique du ministère des Transports identifie dans les déclarations des employeurs que jusqu'à 40% des chauffeurs-livreurs conduisent des poids-lourds, ce qui devrait les classer parmi les chauffeurs-routiers (Rageau 2019).

En utilisant l'enquête Emploi, cette porosité est surtout visible lors des changements du questionnaire de cette enquête. Entre deux années, un transfert d'effectifs apparaît entre chauffeurs-routiers et chauffeurs-livreurs. Ce transfert concerne presque uniquement des chauffeurs du secteur internalisé. Il est cependant difficile d'estimer dans les enquêtes classiques de la statistique publique l'ampleur de cette porosité entre chauffeurs-routiers et chauffeurs-livreurs internalisés car il n'y a pas d'informations sur le type de véhicules conduits. Il faut donc tenir compte de la porosité entre chauffeurs-routiers et chauffeurs-livreurs internalisés en analysant l'hétérogénéité de ces catégories.

Des professions périphériques

A la porosité de cette frontière interne, il faut ajouter des professions proches des chauffeurs du TRM. Le cas des facteurs colipostiers a déjà été évoqué. Ils ont un travail similaire à celui d'un chauffeur-livreur, à tel point que dans les entrepôts de la Poste, les chauffeurs-livreurs employés par un sous-traitant du groupe postal travaillent aux mêmes tâches que les facteurs colipostiers. Les entretiens nous renseignent sur cet état de fait que j'explore ultérieurement dans la thèse. Plus généralement, cette proximité renvoie aux mutations du groupe la Poste qui sont similaires à celles du TRM. Le travail de ses facteurs s'est rapproché du travail des chauffeurs-livreurs (Bouffartigue et Bouteiller 2020b). S'il y a une grande proximité, y a-t-il pour autant une convergence entre les catégories ? D'un point de vue qualitatif, il n'y pas de confusion. L'image de l'entreprise prévaut et les facteurs colipostiers se présentent comme facteurs avant tout. Cela fait aussi écho à leur trajectoire professionnelle faite au sein de la grande entreprise plutôt que dans des emplois de chauffeurs-livreurs.

En revanche, du point de vue quantitatif, certaines sources reflètent la proximité des deux professions. C'est le cas de l'EDP qui classe les données professionnelles dans une variante de la PCS, la PCS - Emplois Salariés des Employeurs ou PCS-ESE. Cette variante a des catégories professionnelles parfaitement similaires à la PCS classique mais les questions qui mènent au classement varient. Notamment, les entreprises privées ne peuvent classer leurs salariés dans les catégories d'employés réservées à des employeurs publics. Or, en 2011 la Poste est devenue une société anonyme, ses facteurs sont reclassés comme chauffeurs-livreurs dans la PCS-ESE (CGD - SDESD 2018). On observe alors des trajectoires d'employés qualifiés changeant soudainement pour devenir chauffeur-livreur. Loin d'être un simple artifice statistique, ce changement reflète aussi

le rapprochement des activités de la Poste avec celles du TRM. Comme nous le verrons plus loin, cette proximité dans le travail entre chauffeurs-livreurs et facteurs colipostiers ne se double cependant pas d'un rapprochement dans les trajectoires professionnelles et les conditions d'emploi. J'évoque ponctuellement leur situation à l'occasion d'entretiens ou de résultats quantitatifs où ils apparaissent.

Changement de nomenclature

Enfin, je termine l'évocation des porosités liées aux nomenclatures en parlant de l'évolution de la PCS. En effet, mon travail quantitatif est dépendant des nomenclatures PCS et à partir de 2020 une nouvelle version change les catégories détaillées, y compris celles des chauffeurs du TRM. Une nouvelle catégorie apparaît et une ancienne est fusionnée avec les chauffeurs-routiers.

La PCS 2020 a été construite avec l'objectif de réduire le nombre de petites professions, souvent masculines, ne regroupant parfois sous une même catégorie détaillée qu'une dizaine de milliers de travailleurs (Amossé 2004; Amossé et Cayouette-Remblière 2022). C'est le cas des conducteurs de camions bennes ramassant des ordures ménagères (644a dans la PCS 2003). Ils sont dans la nouvelle édition classée avec les chauffeurs-routiers. Je ne les ai pas inclus dans mon objet de recherche. On peut débattre du ramassage d'ordures comme un transport de marchandises mais plus prosaïquement, ils appartiennent à des organisations productives particulières tant du point de vue du travail que de l'emploi. Par ailleurs, ils sont environ 10 000 contre plus de 300 000 chauffeurs-routiers. Leur inclusion produit probablement peu de changements sur les caractéristiques générales de la profession. J'ai choisi de ne pas les inclure rétroactivement dans les données des enquêtes précédant 2021. Je n'utilise pas de données après cette date. En effet, une telle fusion ne permettrait pas de mieux comprendre les évolutions du TRM et auraient peu d'effets du fait des poids inégaux des deux professions.

La nomenclature PCS 2020 a ensuite créé une nouvelle catégorie des « *coursiers, livreurs et distributeurs à domicile* ». Cette catégorie regroupe des livreurs ne conduisant pas forcément de camionnettes et transportant des marchandises bien particulières : prospectus publicitaires, plis administratifs et parfois repas cuisinés. Dans notre typologie, on les retrouve parmi les chauffeurs-livreurs internalisés. J'avais déjà remarqué la particularité de ces chauffeurs-livreurs par le passé (Lamy 2019). Ils sont plus souvent à temps partiel et plus souvent des femmes que le reste des chauffeurs du TRM. Ils ont par ailleurs été l'objet de plusieurs travaux surtout en sociologie des relations professionnelles (Dressen et Mias 2008; Yon 2012). Néanmoins, cette identification était tâtonnante, obtenue grâce à des codes NAF détaillés disponibles dans Emploi pour repérer des sous-secteurs d'activité. Il n'est pas possible de reproduire ces tests dans toutes nos sources de

données. De plus, la catégorie obtenue n'était pas exempte d'hétérogénéité. Mais surtout, il n'a pas été possible de vérifier ma construction avec la nouvelle nomenclature PCS. En effet, l'entrée en vigueur de la nouvelle PCS dans l'édition 2021 d'Emploi coïncide avec une refonte du questionnaire de l'enquête. Il aurait été possible d'utiliser le panel longitudinal d'Emploi pour savoir où étaient classés les « *coursiers, livreurs et distributeurs à domicile* » de 2021 au dernier trimestre 2020 et ainsi voir les évolutions entre les deux nomenclatures. Malheureusement, le nouveau questionnaire d'Emploi ne contient plus la question sur le changement d'emploi. Dès lors, il est impossible de savoir si les personnes interrogées ont le même emploi mais sont classées différemment ou alors si elles ont changé d'emploi et de catégorie professionnelle... Des travaux futurs sur les chauffeurs-livreurs devront prendre en compte une catégorie nouvelle issue d'une minorité des chauffeurs-livreurs internalisés. Pour ma part, je m'applique à souligner l'hétérogénéité des chauffeurs-livreurs quand elle apparaît.

1.3.3 - TRM, indépendance et capitalisme de plateforme

Jusqu'ici les précisions sur les définitions et les enjeux se sont cantonnés aux salariés. Les PCS évoqués ne traitent que de salariés. Pourtant, tous les chauffeurs du TRM ne sont pas subordonnés à un employeur, certains sont indépendants. Ils ont toute leur place dans cette thèse qui étudie des trajectoires où l'ascension professionnelle passe souvent par la mise à son compte pour des métiers masculins et populaires. Mais l'inclusion des indépendants pose des questions particulières.

Identifier les indépendants du TRM oblige aussi à passer par les nomenclatures PCS et NAF. A la catégorie 218A, on retrouve les artisans du transport routier mêlant chauffeurs de taxi indépendants et chauffeurs du TRM. Il faut alors avoir recours à la NAF pour identifier lesquels travaillent dans le TRM. Comme nous parlons d'indépendants, ils sont identifiés au travers des sous-secteurs précis du TRM et pas simplement de la catégorie intermédiaire « Transport et Entreposage ». En effet, je cherche à retenir les indépendants faisant une activité proche des chauffeurs du TRM salariés et je ne retiens donc que ceux déclarant une activité principale dans le TRM. Conserver les indépendants du TRM interroge tout de même sur leurs liens avec les chauffeurs salariés. Sont-ils simplement d'anciens chauffeurs salariés mis à leur compte ou alors y a-t-il d'autres voies d'accès ? Cette question de la trajectoire et du travail des indépendants est au cœur des analyses faites à partir de SINE. Un chapitre est dédié aux indépendants pour étudier leurs trajectoires et leurs situations particulières quant au travail dans le TRM.

Enfin, poser la question des indépendants du TRM invite à s'intéresser à d'autres catégories de travailleurs non-salariés qui transportent des marchandises ; les livreurs auto-entrepreneurs des plateformes numériques.

Et les auto-entrepreneurs ?

La sociologie s'est beaucoup penchée sur l'émergence des travailleurs des plateformes. En effet, après avoir connu un long déclin au cours du 20^e siècle, le groupe des indépendants est en croissance, nourri par un léger rebond des indépendants dits classiques et surtout par le très fort développement des auto-entreprises (Gros 2019). Les auto-entreprises sont une manière facilitée d'accéder au statut non-salarié mais souvent sans préparation (Abdelnour 2018). Ainsi, de nombreuses auto-entreprises ne dégagent pas de revenus ou des revenus très faibles. Il faut ajouter que le nombre des auto-entreprises s'est accru avec le développement du capitalisme de plateforme (Abdelnour et Bernard 2018). Il s'incarne dans des entreprises et leurs applications comme Uber ou Deliveroo. Il se définit par des acteurs détenteurs « *d'algorithmes, sites et applications* » qui parviennent à mobiliser des travailleurs sous « *des formes renouvelées, voire exacerbées, de sujétion* » « *à l'écart des régulations actuelles du monde du travail* » (Abdelnour et Bernard 2018 p2). Ces nouvelles formes de sujétion ont souvent pour statut juridique l'auto-entreprise et une des activités communes de ce type de plateforme est la livraison de repas. Ce qui est en soi du transport par route de marchandises.

Pourtant, deux raisons me poussent à ne pas intégrer les auto-entreprises à l'analyse et à me concentrer sur les indépendants classiques. D'une part, la livraison de repas repose sur la mobilisation d'une main d'œuvre particulièrement précaire et vulnérable. Ces plateformes se sont constituées autour d'une idée de petits travaux d'appoint s'adressant à une diversité de travailleurs (Jan 2018). D'autre part, elles sont aujourd'hui, en particulier dans la livraison de repas, le fait de catégories de travailleurs particulièrement marginalisés, souvent étrangers et travaillant souvent illégalement (Aguilera, Dabanc, et Rallet 2018). Tous les auteurs cités approchent le phénomène des auto-entrepreneurs livreurs de repas non pas comme une modalité ou un sous-secteur du TRM mais bien comme une catégorie à part, analysée spécifiquement dans cette relation d'emploi ou plus exactement dans l'évitement du cadre classique des relations d'emploi (Abdelnour 2018). Cette exploitation se double d'un rapport social racial qui assure la mobilisation d'une main d'œuvre vulnérable et plus à même d'accepter les contraintes du capitalisme de plateforme (Bernard 2023; Gebrial 2022). En conséquence, je préfère écarter les auto-entrepreneurs livreurs de repas car s'ils s'approchent des chauffeurs du TRM par le transport de marchandises, ils s'éloignent d'eux par leur relation d'emploi.

Cependant, les plateformes n'existent pas uniquement dans la livraison de repas. Des entreprises ont lancé des plateformes numériques dans le TRM classique mais elles sont peu nombreuses. De plus, elles cherchent à occuper le rôle d'intermédiaires déjà présents dans le TRM. En conséquence,

elles ne reposent pas sur de nouveaux statuts d'emploi et participent plutôt à la mutation d'une partie de l'activité des indépendants classiques (Rème-Harnay et Blanquart 2019). Par exemple, de nouvelles entreprises lancent des applications à destination des chauffeurs-routiers externalisés et de leurs employeurs pour les mettre en relation avec des clients pour charger leur remorque lors de trajets retours afin de ne pas rouler à vide. Néanmoins, ce type de prestation est similaire à celui des bourses de fret qui sont des entreprises appariant offre et demande dans le TRM depuis les années 1960. De plus, ce type de prestation ne donne pas lieu à la mobilisation d'une nouvelle main d'œuvre hors du salariat, ce sont des entreprises traditionnelles du TRM qui s'inscrivent sur ces plateformes pour diversifier leur clientèle. Il ne s'agit donc pas à proprement de capitalisme de plateforme et la place de ces plateformes dans le TRM reste limitée.

Il existe aussi ce genre d'initiative dans la livraison de plus petites marchandises. Là, les plateformes se concentrent plutôt sur la mise en relation de particuliers pour l'entraide en échange d'un dédommagement. Elle ne concerne donc pas non plus de nouveaux chauffeurs ou transporteurs indépendants. On peut en revanche noter l'initiative d'entreprises comme Amazon qui développent l'option de travailler comme auto-entrepreneurs pour leurs sous-traitants faisant de la livraison (Kristanadjaja 2018). Il ne s'agit pas de plateforme numérique mais d'entreprises logistiques classiques mobilisant ce nouveau statut d'emploi. Cependant, nous n'avons pas connaissance de l'ampleur de ce phénomène à l'heure actuelle. Les études sur ce secteur ne recensent que des transporteurs indépendants classiques (Rème-Harnay 2023b).

Ensuite, des obstacles pratiques se posent à l'étude des auto-entrepreneurs. Notre principale source pour étudier les indépendants est SINE. Dans cette enquête, les auto-entrepreneurs ont un questionnaire différent des indépendants classiques. Leur questionnaire est plus court et les intégrer à l'analyse est impossible sans une perte considérable d'informations. Par ailleurs, la dernière édition de SINE à être complète est celle suivant des indépendants ayant débuté leur activité en 2014. Or, les auto-entreprises dans la livraison de repas sont encore peu nombreuses à cette période car les principales plateformes de livraison de repas apparaissent à partir de 2015 et 2016. De plus, l'échantillon d'auto-entrepreneurs est de petite taille. Dans l'édition 2014, 490 individus ont créé une micro-entreprise dans les secteurs du TRM. Cependant, ils sont seulement 139 à l'avoir activé, c'est-à-dire qu'ils ont démarré une activité et enregistré au moins une fois un chiffre d'affaires mensuel non nul. A la fin du suivi de SINE en 2019, seuls 33 sont encore actifs. L'étude des trajectoires d'auto-indépendants est donc écartée car elle conduirait à une perte d'informations et elle repose de toute façon sur des échantillons trop petits et trop récents pour être représentatifs du capitalisme de plateforme.

En revanche, si on se penche sur l'édition de 2018, on peut mesurer l'essor fulgurant de ce sous-secteur de la livraison pour plateforme. En effet, au premier semestre de 2018, SINE enregistre 21 659 créations d'auto-entreprises dans le TRM dont 21 000 dans le secteur de la livraison express sur courte distance qui correspond à l'activité des plateformes numériques¹. C'est environ 10% du total des créations d'auto-entreprises pour l'ensemble de la France. Ce sont à 92,6% des hommes et 90,4% ont moins de 30 ans. Ils ont des niveaux de diplôme variés puisqu'un peu moins d'un tiers sont diplômés du supérieur. Ces résultats vont dans le même sens que les travaux les décrivant comme une population relativement diverse cherchant un emploi d'appoint. Enfin, il faut noter que seulement 35,1% des 21659 ont démarré leur entreprise. Il n'est en revanche pas possible de savoir combien sont encore actives à la fin du suivi de cette édition 2018 puisque les données ne sont pas encore disponibles.

Le découpage de cette typologie produit donc quatre groupes de chauffeurs du TRM suivant les lignes de clivage et les particularités de ces professions. Cette approche a cependant pour défaut de créer des groupes mal connus. La partie suivante illustre alors au travers de cas quel type de chauffeurs du TRM se trouvent dans quel groupe et à quoi ressemble leur travail.

1.4 - Des chauffeurs du TRM : illustrations d'une typologie originale

Notre approche du TRM repose sur une partition des chauffeurs en quatre groupes. Cependant elle n'est pas encore incarnée dans des profils reconnaissables. La qualification et le secteur d'activité sont les deux critères formels recouvrant des séparations réelles mais informant peu sur les situations de travail, les conditions d'emploi ou le recrutement social des groupes de chauffeurs du TRM.

Cette typologie est inspirée par la littérature scientifique en économie du transport et en sociologie des professions ainsi que par les nomenclatures socio-professionnelles, elles-mêmes reposant sur les lois et la convention collective du transport routier. Seulement, la combinaison de ces différents critères est spécifique à cette thèse. La sociologie des professions tend à se limiter à une catégorie particulière de chauffeurs (Cholez 2001; Desfontaines 2005a; Hamelin 1989a). Elle ne compare pas la situation des chauffeurs au-delà des séparations de qualification ou de secteur d'activité. L'économie des transports produit des analyses en termes de secteur d'activité et s'intéresse moins aux travailleurs de chacune de ces branches et plutôt aux entreprises (Bernadet 1999; Rème-Harnay 2014; Savy 2006). L'originalité de notre approche est la combinaison des secteurs d'activité et des

¹ En 2015, une actualisation de la NAF a créé le sous-secteur « Autres activités de poste et de courrier » (53.20Z). Il regroupe l'acheminement de lettres, colis ou petits paquets par des entreprises hors du service postal universel. Surtout il inclut les services de livraison à domicile et le transport de repas.

niveaux de qualification pour faire ressortir les inégalités et les évolutions communes qui affectent l'ensemble des chauffeurs du TRM. Néanmoins, cette originalité peut avoir le désavantage de donner des groupes difficiles à saisir intuitivement. Il est donc utile d'illustrer cette typologie par des éléments plus concrets que les niveaux de qualification ou les secteurs d'appartenance afin de situer les types de travailleurs derrière les noms des groupes.

Cette dernière partie illustre les situations de travail des chauffeurs du TRM. Les conditions d'emploi et les profils sociaux des chauffeurs seront présentés dans des chapitres ultérieurs. Des cas sont tirés d'entretiens biographiques. Ils servent en particulier à analyser le travail des différents types de chauffeurs ; cinq cas sont retenus pour illustrer chacun des groupes. Tous les chauffeurs d'un même groupe ne partagent pas exactement les mêmes conditions de travail. Les cas choisis illustrent alors des traits significatifs de ce groupe que l'on tend à retrouver de manière plus ou moins prononcée chez les autres chauffeurs du même groupe.

Pour donner des ordres de grandeur, des données quantitatives complètent les entretiens. De nombreux écarts ou inégalités distinguent les différents groupes de chauffeurs du TRM. Nous verrons cependant au cours de cette thèse que le temps de travail est l'un des enjeux les plus saillants entre les chauffeurs. Ils structurent les niveaux de revenus et les trajectoires professionnelles. De plus, il est profondément lié au travail de chacun des groupes et est donc complémentaire avec les extraits d'entretiens. Les données proviennent des enquêtes Emploi de l'INSEE entre 2015 et 2019. Ces bornes sont justifiées par trois raisons : avoir des données récentes, avoir un échantillon suffisamment grand et ne pas inclure 2020 et les années suivant l'épidémie de Covid-19 qui ont pu modifier temporairement la situation du TRM.

1.4.1 - Des chauffeurs externalisés aux tâches bien distinctes

Les chauffeurs externalisés ont des situations de travail qui se différencient nettement selon leur niveau de qualification.

Eloignement et long temps de travail pour les chauffeurs-routiers externalisés

Les chauffeurs-routiers externalisés ont un temps de travail réglementaire dérogatoire à la norme des 35 heures hebdomadaires. Cette exception est légale ; comme le chapitre 2 l'explique, elle renvoie à une histoire ancienne d'exploitation des chauffeurs-routiers. Ils peuvent faire des journées de 11 à 13 heures d'amplitude, ce qui les amène parfois à faire plus de 50 heures par semaine. Ces heures englobent des temps de conduite, d'attente ou encore de repos.

Les entretiens permettent d'illustrer l'organisation du travail qui les poussent à atteindre les temps maximums légaux. L'exemple que nous prenons de notre corpus d'entretien est celui d'Aymeric. C'est un ancien cuisinier de 43 ans reconverti dans le TRM depuis cinq ans. Son entretien est emblématique des longs temps de travail des chauffeurs-routiers externalisés.

Il conduit un camion composé d'un tracteur (la partie avec le moteur et la cabine de conduite) et d'une semi-remorque. Ce sont les véhicules les plus lourds avec 44 tonnes de PTAC. En l'occurrence, Aymeric tracte une citerne pour le compte d'une entreprise spécialisée dans le transport de liquides. Il véhicule de la « boue » c'est-à-dire « *ce qui sort des stations d'épuration* ». Ce sont donc des déchets qu'il transporte à destination d'exploitations agricoles ou d'autres entreprises transformant cette « boue » en engrais.

En termes de trajet, Aymeric couvre une grande distance. Il charge une première fois de la marchandise en région parisienne en début de semaine puis il livre ensuite dans la région de « *Tours, Orléans ou Saumur et parfois le Nord* ». Il remplit à nouveau sa citerne au cours de la semaine en région parisienne ou dans l'ouest de la France et la vide chez d'autres clients au cours de ses tournées. Cette liste de destinations révèle deux choses. D'abord, la longueur des trajets ne provient pas forcément de la distance entre les destinations mais plutôt du nombre de tournées faites durant une même semaine. Ainsi, il engrange les kilomètres car il fait plusieurs tours entre les lieux de chargement et les lieux de déchargement. Ces tours sont prévus par le planning de livraison que son employeur lui donne en début de semaine.

Ensuite, il y a la relative imprévisibilité dans son travail. Quand Aymeric parle de ces trajets probables, il nous donne quatre destinations distinctes dont une dans une direction opposée aux autres. Les chauffeurs-routiers externalisés ont rarement des trajets réguliers, ils tendent plutôt à changer fréquemment de destinataires. Cela participe à leur long temps de travail puisque les distances varient en fonction des destinataires mais aussi que leurs trajets sont rarement bien connus. Il est parfois difficile de prévoir ce qui peut se passer sur une nouvelle route ou chez un nouveau client : « *le temps qu'on perd chez les clients ! C'est ça le problème en fait... Ce matin, j'ai perdu 1h chez le premier client. Cet après-midi, je vais le [prochain chargement] charger mais je vais pas le vider* ». Les retards pris chez les clients ou sur la route se répercutent sur leurs plannings de livraison et sur leurs temps obligatoires de conduite et de récupération. Prendre plus de temps à tel endroit, c'est réduire son temps de conduite pour le reste de la journée : « *on n'a pas le temps, on doit rouler, s'arrêter 45 minutes [temps réglementaire de pause], chronomètre montre en main et c'est pas 46 quoi, c'est 45 quoi !* ».

L'autre aspect du temps de travail des chauffeurs-routiers externalisés qu'Aymeric illustre, c'est son comptage. Ses temps de conduite, de repos et d'attente sont comptabilisés par un tachygraphe, un

dispositif numérique dans le camion et lié à une carte individuelle unique. Il ne doit pas dépasser certaines durées de conduite au risque de recevoir une amende qu'il devra payer de sa poche. Ce dispositif de décompte des temps est présenté plus en détails dans les chapitres suivants ainsi que les enjeux en termes de contrôle et de surveillance du travail. L'encadrement du temps de travail par le tachygraphe tend à rigidifier les horaires et les temps de travail. Ce qui prend du retard, bouscule et ralentit parfois l'activité pour le reste de la journée ou pour plusieurs jours.

L'imprévisibilité et la distance font qu'Aymeric a une durée de travail importante qui s'approche des 50 heures par semaine. Il doit couvrir les distances importantes de ses tournées et adapter son temps aux aléas de la route et des livraisons. D'ailleurs, le travail d'Aymeric est planifié sur la semaine. Il part du lundi au vendredi et ne rentre à son domicile qu'une fois le week-end arrivé. La description de son travail suit d'ailleurs une structure hebdomadaire et non pas journalière. Ses séquences de travail sont organisées à la semaine, afin d'être suffisamment souples pour prendre en compte les imprévus et rester compatible avec le décompte des temps. Aymeric s'arrête quand ses temps de conduite journaliers autorisés sont épuisés. C'est le plus souvent loin de son domicile qui est en région parisienne. Il dort dans son camion et reprend sa tournée au réveil le lendemain.

Outre les durées, son travail se centre surtout sur la conduite. Elle est composée autant du plaisir de conduire un grand véhicule et de traverser des beaux paysages que des difficultés à maintenir son attention sur la route pendant les 9 heures quotidiennes autorisées.

Dans une moindre mesure, les moments de conduite sont aussi des moments de sociabilité. Les relations sociales se font d'abord à distance avec la place importante qu'occupe le téléphone. Aymeric, comme la plupart des chauffeurs-routiers externalisés, téléphone en conduisant et durant ses pauses. Il discute avant tout avec sa famille et ses proches et plus rarement avec sa hiérarchie en cas d'imprévus chez des clients ou pour les pannes du camion. Lors des pauses et des livraisons, il y a aussi des interactions avec les agents de quai, les autres usagers de la route et les clients. Ces échanges sont parfois valorisants et distrayants pour les chauffeurs-routiers externalisés. Ils sont aussi parfois tendus en cas d'altercations avec les automobilistes ou de désaccords avec les agents de quai des entrepôts.

En revanche, Aymeric parle peu de tâches physiques. La manutention est automatisée dans son activité et il touche peu la cargaison. Les activités pénibles sont plutôt le maintien de l'attention et la fatigue induite par les longues journées.

Le récit d'Aymeric donne les grandes caractéristiques du travail des chauffeurs-routiers externalisés :

- Des temps de travail élevés à cause des longs trajets ou par la fréquence des allers et retours
- L'utilisation de camions semi-remorques, les plus lourds et les plus volumineux
- Des trajets qui varient d'une semaine à l'autre
- Des nuits régulièrement passées dans le camion
- Une activité centrée sur la conduite
- Des sociabilités par téléphone avec sa famille d'abord, avec les autres travailleurs dans les lieux de livraison et de chargement qu'il traverse ensuite.

Ces caractéristiques significatives peuvent varier selon les postes. Par exemple, l'absence de tâches de manutention n'est pas systématique. Les chauffeurs-routiers externalisés ont tendance à en faire peu car ils livrent plus fréquemment des entrepôts et des dépôts aménagés pour leur grand véhicule et avec un personnel dédié pour la manutention. La participation à la manutention est plutôt présente lorsqu'ils fréquentent des entreprises n'ayant pas d'infrastructures logistiques ou de manutentionnaires. Dans ces conditions, les chauffeurs-routiers doivent parfois participer ou faire eux-mêmes le chargement et le déchargement des marchandises, souvent à l'aide d'engins mécanisés comme des chariots élévateurs ou des transpalettes. Ces tâches de manutention sont parfois prévues et peuvent faire partie du travail prescrit des chauffeurs. Cependant dans certains cas, ils aident par nécessité quand il n'y a rien de prévu chez le client pour faire le déchargement.

De la même façon, certains chauffeurs-routiers externalisés ne partent que pour quelques jours. Ils ont alors des durées de travail hebdomadaires plus faibles et passent moins de nuits dans leur camion en raison de trajets plus réguliers. Cependant, la tendance est plutôt à faire de longs trajets qui éloignent fréquemment et augmentent la durée de travail. Ceci se confirme dans les temps de travail déclarés dans l'enquête Emploi. 77% des chauffeurs-routiers externalisés déclarent travailler plus de 40 heures par semaine entre 2015 et 2019. C'est bien plus que les ouvriers qui dans leur ensemble ne sont que 20% à déclarer travailler autant, cette proportion monte à 24% si l'on ne garde que les ouvriers qualifiés. Les durées de travail élevées s'accompagnent aussi d'horaires décalés. 41% des chauffeurs-routiers externalisés déclarent travailler entre 20 heures et minuit ou et plus de 44% entre minuit et 5 heures du matin. Données qualitatives et quantitatives convergent et confirment que les chauffeurs-routiers externalisés sont des travailleurs astreints à une contrainte temporelle forte.

Arrêts fréquents, pression et contacts avec les clients pour les chauffeurs-livreurs externalisés

Les chauffeurs-livreurs externalisés sont un groupe relativement nouveau, repérable à partir des années 1990. Ils sont associés à l'émergence d'un sous-secteur de livraison express et de marchandises plus petites comme les colis. L'enquête qualitative n'a pas permis de mener des

entretiens avec des chauffeurs-livreurs externalisés. En revanche, j'ai pu interroger un groupe proche. Erwan et Rémy sont tous les deux facteurs colipostiers. Erwan a 41 ans et est à la Poste depuis 18 ans et dans le colis depuis 12 ans, il est aussi délégué syndical. Rémy a 32 ans et est depuis 12 ans à la Poste dont 5 au colis. Ils travaillent pour Coliposte, une filiale de la Poste et ne livrent aucun courrier mais plutôt des colis et des marchandises de taille intermédiaire allant jusqu'à 30 kilos. Ils nous détaillent leur travail et celui de leurs collègues chauffeurs-livreurs externalisés.

Ils sont proches des chauffeurs-livreurs externalisés car ils travaillent dans le même entrepôt, aux mêmes tâches et dans le même type de véhicule. Ils relatent que Coliposte sous-traite environ « 80% » de son activité dans les entrepôts où ils travaillent, l'un estime d'ailleurs que « *c'est vraiment la sous-traitance qui a pris le dessus sur les postiers* ». Ainsi, les entrepôts où ils chargent sont divisés en tournées, correspondant elle-même à des communes ou des parties de communes. La majorité des tournées sont sous-traitées à de petites entreprises du transport et une minorité sont conservée en « *moyens propres* ». Les chauffeurs des sous-traitants sont considérés et se considèrent comme des chauffeurs-livreurs et les « *moyens propres* » sont considérés et se considèrent comme des facteurs. Pourtant, ils s'attellent aux mêmes tâches.

Contrairement aux chauffeurs-routiers externalisés, leur journée ne commence pas directement par de la conduite. La première heure est en général dédiée à charger soi-même leur utilitaire. Ils déplacent et organisent les colis en fonction de l'ordre de passage aux points de livraison. Dans certains cas, un tapis roulant combiné à une robotisation des espaces de stockage permet d'automatiser le chargement des camions. Cependant, cette automatisation n'est pas systématique et la manutention reste plus fréquente. Une fois en tournée, il faudra s'arrêter, ouvrir la remorque, baisser le haillon, trouver le ou les colis, les porter jusqu'aux destinataires ou jusqu'au lieu de dépose, confirmer la livraison en scannant un code de barre ou le cas échéant laisser un avis de passage, puis refermer le hayon, remonter dans le camion et repartir pour un arrêt souvent à quelques centaines de mètres.

Ces gestes sont répétés très régulièrement puisque les facteurs colipostiers emportent « 110, 120 colis *grosso modo* » par jour. Les chauffeurs-livreurs jugent leur travail fatigant moins par la réalisation d'un geste précis ou par le poids d'un colis spécifique mais justement du fait de la répétition rapide de ces opérations. Le poids de tous les colis, la poussée régulière des portes du camion ou du hayon et les montées-descentes fatiguent les corps. Par ailleurs, il faut tenir la cadence de livraison pour déposer l'ensemble des colis, ceux qui n'ont pas pu être livrés sont souvent remportés le lendemain lors d'une nouvelle tournée.

L'organisation du travail prend alors une forme assez similaire aux activités d'un postier classique (Jounin 2019). Les tournées sont réputées plus ou moins faciles en fonction de la configuration des bâtiments, de la présence de gardiens ou de personnes en télétravail. Par ailleurs, il y a une régularité dans leurs trajets puisque les facteurs colipostiers sont assignés à une tournée qui ne change pas. Trouver une bonne tournée est alors un enjeu pour s'assurer de bonnes conditions de travail (Cartier 2005).

Néanmoins, il y a une différence majeure entre les chauffeurs-livreurs externalisés et les facteurs colipostiers dans la manière dont les quantités à livrer et les temps de travail sont déterminés. Les facteurs colipostiers parlent d'horaires de travail bien délimités : « *c'est de six heures du matin à 12h50 ou 13h05 selon les semaines* » et ils travaillent un samedi par mois. Ils font référence à des objectifs explicites présents dans un document le « *Plan de livraison* » qui est l'objet de négociations syndicales. En cas de tournées plus longues, ils disent avoir droit à des « *heures supplémentaires* ». Autrement dit, leur temps de travail est encadré et au moins en partie négocié collectivement. A l'inverse, les chauffeurs-livreurs externalisés n'ont pas de relais syndicaux. Ils sont au contraire incités à prendre le plus de colis possible. Les facteurs colipostiers disent que les chauffeurs-livreurs externalisés « *sont payés au colis* ». Ce type de rémunération n'est cependant pas autorisé dans le transport, il est donc plus probable qu'il existe un système d'incitation par des primes et des pénalités pour les colis rapportés non-livrés. Ainsi, un chauffeur-livreur externalisé pourra emporter 150 à 200 colis par jour. Son temps et son rythme de travail sont accrus et la fatigue physique est d'autant plus forte. Enfin, ce nombre de colis varie aussi de manière saisonnière. Il y a des pics d'activité notamment avant les fêtes de fin d'année nommé la « *peak period* ». A ces moments, les quantités de colis emportés peuvent atteindre jusqu'à 250 ou 300 colis par jour.

Les facteurs colipostiers interrogés rivalisent d'anecdotes sur leurs collègues chauffeurs-livreurs externalisés : « *Et pendant la peak période entre novembre et janvier, là ils sont capables de sortir des 350 colis moi j'ai vu des départs assez hallucinants chez les prestataires ! Et des fois, j'ai même vu des prestataires faire deux tours, sortir 200 et 200. Ah oui ! Les mecs, ils arrivent à 6 heures du matin, eux ils arrivent à 6 heures du matin, ils finissent vers 19h. Eux, ils ont des cadences hallucinantes...* ». Il est tout de même difficile de savoir à quel point ces pratiques sont récurrentes sans des entretiens avec les chauffeurs concernés. En revanche, il ne fait pas de doute que le travail est moins régulé pour les chauffeurs-livreurs externalisés. Ils doivent supporter des cadences plus soutenues et des durées de travail plus longues que leurs collègues facteurs colipostiers.

Enfin, les facteurs colipostiers et les chauffeurs-livreurs externalisés livrent une plus grande diversité de clients que les chauffeurs-routiers externalisés : entreprises, commerces et particuliers.

Ils sont donc en contact avec une diversité de personnes et de milieux sociaux mais en général ce sont des interactions brèves. En effet, il y a toujours l'enjeu de ne pas perdre trop de temps pour ne pas se mettre en retard sur le rythme de livraison. Il s'agit de trouver rapidement les clients, d'éviter d'être ralenti par l'écriture d'un avis de passage et de ne pas ramener un colis à remporter pour une prochaine tournée.

Les explications d'Erwan et Rémy montrent que le travail des facteurs colispotiers et des chauffeurs-livreurs externalisés a les caractéristiques suivantes :

- Des trajets réguliers et relativement courts en termes de distance
- La conduite de véhicules plus légers comme des utilitaires
- Un temps de travail variable selon la quantité de colis emportés, avec une incitation à accroître cette quantité
- Une activité autour de la conduite et de la manutention, pour charger la camionnette et livrer les clients
- Des relations sociales fréquentes mais brèves et limitées aux échanges professionnels nécessaires pour livrer les colis

Ces caractéristiques peuvent cependant varier. Nos exemples se situent en banlieue parisienne, dans des zones urbaines denses et pour de la livraison de colis. Les chauffeurs-livreurs externalisés peuvent prendre en charge des marchandises plus grandes et faire des tournées dans des zones moins denses (Cholez 2002; Rème-Harnay 2023). Ils font alors des trajets plus longs, pouvant dépasser la centaine de kilomètres par jour et livrent moins de clients ; l'organisation des journées, la manutention et la régularité des trajets restent les mêmes. Les relations sociales pourront en revanche être des échanges plus prolongés et moins cantonnés à des interactions professionnelles brèves.

Cette diversité des trajets s'observe dans les temps de travail déclarés. La moitié des chauffeurs-livreurs externalisés travaillent une durée classique de 35 à 39 heures hebdomadaires. Cependant, ils sont aussi 38% à déclarer travailler 40 heures ou plus par semaine. C'est une surreprésentation importante puisque seuls 20% des ouvriers déclarent un temps de travail similaire. La contrainte temporelle est donc relativement forte dans ce groupe de chauffeurs.

1.4.2 - Une frontière plus floue entre les chauffeurs internalisés

La frontière entre les métiers de chauffeurs du TRM est plus floue pour les internalisés. En conséquence, les tournées des chauffeurs-livreurs et des chauffeurs-routiers internalisés ont plus de similarités que dans le secteur externalisé.

Les chauffeurs-routiers internalisés font le plus souvent des tournées à la journée lors de petits trajets autour de leur établissement employeur.

Mathieu a 48 ans et est chauffeur-routier depuis 28 ans. Il a longtemps travaillé dans le secteur externalisé avant de passer dans le secteur internalisé il y a trois ans. Il travaille pour un de ses amis qui a une entreprise de paysagiste. Son activité consiste à transporter les matériaux nécessaires pour les chantiers de l'entreprise. Il s'agit notamment de terre, de gravier ou d'autres matériaux pour les travaux d'aménagement. Il les transporte à bord d'un camion « porteur ». C'est un véhicule de gabarit intermédiaire par rapport aux camions avec des semi-remorques. Ce type de véhicule a une benne ou un autre contenant directement sur son châssis, il n'y a pas de remorque. En l'occurrence, le camion de Mathieu a une benne amovible et une grue auxiliaire pour la remplir et la vider.

Ses journées commencent le plus souvent par un départ depuis son entreprise avec la benne de son camion vide, puis il va la charger chez les fournisseurs, il approvisionne ensuite les chantiers de son entreprise avant d'emporter les gravats vers des sites de stockage. L'ordre de ces opérations varie selon l'avancement des chantiers mais leur ensemble constitue toujours une séquence d'allers et venues entre des chantiers, des fournisseurs et des sites de stockage. Cette séquence est plutôt fixe car si les chantiers changent, les fournisseurs tendent à rester les mêmes et les tournées se font dans un rayon limité autour de son entreprise. Cette organisation du travail le distingue des chauffeurs-routiers externalisés qui ont des trajets plus variables mais elle implique aussi une différence en termes de temps de travail.

La durée d'une journée de travail varie pour Mathieu selon la localisation des chantiers, les aléas du trafic routier et les temps de chargement et de déchargement. Il ne parvient pas à donner des horaires habituels à ses journées. Cependant, ses tournées ne comprennent pas de découchers. Il travaille toute la journée avec des horaires variables mais il est sûr de rentrer chez lui tous les soirs.

Par ailleurs, il ne craint pas d'atteindre les neuf heures de conduite autorisées par jour à un chauffeur-routier. En effet, son activité ne se centre pas uniquement sur la conduite. La grue auxiliaire sur son véhicule signifie qu'il est « *complètement autonome* » pour charger et décharger les marchandises. Il s'acquitte ainsi des tâches de manutention pendant toute une partie de la journée. Il prend souvent en charge cette activité faute de personnel ou de matériel dans les entreprises et les chantiers concernés.

Enfin, son activité est liée à une sociabilité importante. Il côtoie les collègues de son entreprise qu'il croise sur les chantiers, les clients et les fournisseurs avec qui il échange lors de longs moments de

chargements et de déchargements. Il utilise aussi son téléphone pour être en contact avec ses proches mais ces échanges sont moins fréquents et moins longs que pour un chauffeur-routier externalisé.

Le travail de Mathieu et celui des chauffeurs-routiers internalisés a les caractéristiques suivantes :

- Des trajets plutôt réguliers et sur des distances relativement courtes
- Des poids lourds de taille variable, allant de gabarit intermédiaire aux plus lourds
- Un temps de travail variable selon les aléas du trafic et des livraisons et des tournées à la journée
- Une activité partagée entre la conduite et la manutention
- Des relations sociales plutôt régulières en fonction des lieux fréquentés

L'exemple de Mathieu illustre la diversité des tâches effectuées dans le TRM internalisé mais il montre aussi le flou entre les catégories de chauffeurs-routiers et de chauffeurs-livreurs dans ce secteur. Mathieu est identifié comme celui d'un chauffeur-routier car il conduit un poids lourd pour transporter une marchandise volumineuse. Cependant, ses tournées entretiennent quelques similarités avec celles des chauffeurs-livreurs. Son travail est organisé à la journée et il fait des trajets plutôt courts entrecoupés par des arrêts fréquents pour charger et décharger sa marchandise. Il participe aussi aux opérations de manutention et son travail n'est pas uniquement centré sur la conduite.

Les données quantitatives permettent néanmoins de nuancer l'importance de ce flou. Les temps de travail des chauffeurs-routiers internalisés sont élevés car comme dans le cas de Mathieu, même si les trajets sont courts, il y a beaucoup de tâches et d'aléas qui étirent le temps de travail. Ainsi, 42% des chauffeurs-routiers internalisés déclarent travailler plus de 40 heures par semaine. A nouveau, cette proportion est bien supérieure aux catégories ouvrières. Elle est aussi bien supérieure à celles des chauffeurs-livreurs internalisés.

Horaires décalés et temps chronométré pour certains chauffeurs-livreurs internalisés

Les chauffeurs-livreurs internalisés ont un travail proche de celui décrit précédemment dans le cas de Mathieu. Ils l'effectuent cependant au volant des véhicules plus légers en transportant des marchandises plus petites. Comme les chauffeurs-routiers de ce secteur, ils font des trajets plutôt réguliers entre les clients et les fournisseurs de leur entreprise et participent souvent à la manutention (Cholez 2001; Cruz 2013; Savy 2006).

Comme pour les chauffeurs-livreurs externalisés, les chauffeurs-livreurs internalisés sont difficiles d'accès et notre corpus ne contient pas d'exemple d'un conducteur à bord d'une camionnette travaillant pour une entreprise hors du transport.

En revanche, il y a dans ce groupe des situations de travail hétérogènes. On retrouve notamment des coursiers salariés livrant de manière rapide du courrier, des repas ou d'autres petites marchandises. Ils travaillent dans la restauration ou la distribution de prospectus publicitaires (Dressen et Mias 2008; Yon 2012). Au sein du corpus, il y a un exemple de ce type de chauffeurs-livreurs internalisés. Ce cas est significatif d'une tendance au sein du groupe. A rebours des autres chauffeurs du TRM, les chauffeurs-livreurs internalisés s'illustrent par une sur-représentation des durées de travail courtes. Ils sont 30% à déclarer travailler moins de 35 heures par semaine, contre 13% des ouvriers, 10% des chauffeurs-livreurs externalisés et moins de 3% des deux groupes de chauffeurs-routiers. Ainsi, l'exemple retenu illustre une tendance minoritaire mais significative et spécifique aux chauffeurs-livreurs internalisés.

Adama a débuté sa vie active comme chauffeur-livreur internalisé pour une chaîne de pizzerias. Il travaille à temps partiel à côté de ses études. Quand il met fin à ses études, cet emploi devient son activité principale mais toujours à temps partiel car il a un temps de travail fragmenté emblématique du secteur des services (Devetter 2002). Il fait une partie de ses heures le midi, il a une pause l'après-midi et puis reprend sa journée sur la plage horaire du diner. De plus, il est amené à régulièrement travailler le samedi et le dimanche.

Il considère son travail comme particulièrement fatigant du fait des horaires mais aussi de la pression à livrer rapidement. En effet, il part livrer sur commande du client et est donc sous pression d'arriver le plus vite possible avec les plats encore chauds. De plus, c'est une activité de conduite où le danger physique est explicitement évoqué contrairement aux autres. Adama craint les accidents car il conduit vite dans des zones avec beaucoup de trafic routier. Il est aussi plus exposé que les autres chauffeurs rencontrés jusqu'ici car il circule sur un deux roues.

Comme pour les chauffeurs-livreurs externalisés, les relations sociales sont fréquentes mais courtes puisqu'elles concernent la livraison rapide de particuliers. Les échanges se limitent à des interactions brèves et professionnelles. Cependant, les relations sociales sont intenses sur le lieu de travail. Adama est jeune à ce moment-là et son travail dans la pizzeria commence initialement comme un petit boulot étudiant. Il côtoie dans son travail d'autres étudiants et ses sociabilités s'organisent en partie avec les collègues devenus amis lors de cette période.

Son rapport au travail et à l'emploi se caractérisent, au moins pendant un temps, par la logique du « *petit boulot* » dans lequel on ne cherche pas à se projeter (Pinto, Cartron, et Burnod 2000). Il est plutôt représentatif d'une population en insertion, qui ne fait pas carrière dans ce secteur et conçoit ce travail comme un emploi d'appoint pour des études ou un travail alimentaire. Il quitte d'ailleurs la pizzeria pour des horaires moins contraignants et candidate ainsi à la Poste. Au moment de l'entretien, il est devenu chauffeur-routier dans cette entreprise. Cette dimension de passage par le métier de chauffeur-livreur internalisé sans y rester est aussi représentative d'une partie des trajectoires de ce groupe de chauffeurs du TRM. Ainsi, l'EDP montre que de nombreuses trajectoires passent quelques années dans le TRM au travers d'un emploi de chauffeurs-livreurs internalisés bien plus que par d'autres groupes de chauffeurs. Le travail d'Adama n'est pas représentatif de l'ensemble des chauffeurs-livreurs internalisés qui ne n'ont pas forcément un temps de travail partiel et fragmenté. Il illustre tout de même l'originalité de ce groupe de chauffeurs qui est moins astreint que les autres à des longs temps de travail.

Les cas d'Aymeric, Erwan, William, Mathieu et Adama illustrent les situations de travail des chauffeurs du TRM. Le gabarit des véhicules, la régularité des tournées, la manutention et les sociabilités sont autant d'éléments qui varient plus ou moins fortement quand on passe d'un groupe à l'autre. Un des éléments sur lesquels les différences sont les plus fortes est la durée de travail. D'un côté, les chauffeurs-routiers externalisés dépassent fréquemment la norme classique des 35 heures et font régulièrement des découchers. A l'autre bout du spectre des chauffeurs du TRM, les chauffeurs-livreurs internalisés peuvent être embauchés à temps partiel comme Adama. Un détour par les enquêtes Emploi confirme ces tendances entre les durées et les horaires des différents groupes de chauffeurs du TRM.

Conclusion

Les chauffeurs du TRM sont un objet sociologique construit au fur et à mesure de mes recherches sur les groupes professionnels de chauffeurs. Il vise à adopter un point de vue méso-social sur les classes populaires grâce au regroupement de plusieurs professions, représentatives des clivages et des mutations des mondes populaires. Dans la suite de travaux récents, cet objet méso-social permet notamment d'analyser la stratification fine et les petites mobilités entre les groupes professionnels et les fractions de classes populaires.

Par ailleurs, cette thèse sur plusieurs professions est rendue possible par l'usage de méthodes mixtes. Quatre bases de données et 36 entretiens constituent le matériau empirique. La

combinaison de ces méthodes a parfois rencontré des contraintes mais elle a permis d'approcher les chauffeurs du TRM de plusieurs façons afin de produire des résultats complémentaires et convergents.

Enfin, cet objet est conçu à partir de définitions et de nomenclatures socioprofessionnelles pour identifier qui appartient à cet ensemble. Les chauffeurs-routiers et les chauffeurs-livreurs, externalisés et internalisés, sont au cœur des chauffeurs du TRM. D'autres groupes sont plus périphériques comme les facteurs colipostiers ou certains livreurs. Sans les inclure, je montrerai néanmoins au cours de la thèse les liens entre chauffeurs du TRM et ces professions connexes. Seuls les livreurs des plateformes numériques sont exclus de ce travail pour des raisons pratiques mais aussi du fait de la particularité de leur relation d'emploi, les plaçant en marge des travailleurs subalternes.

Chapitre 2 - Externalisation,

libéralisation et rationalisation : le

TRM en transformation

Le transport routier de marchandises (TRM) est le mode dominant de transport en France. Ainsi, 87% du transport à l'intérieur du territoire est effectué par la voie routière et ce chiffre ne prend en compte que la contribution des poids-lourds (SDES 2022a). Derrière cette domination, il y a d'abord des chauffeurs-routiers qui convoient le plus gros volume de marchandises. Certains effectuent de longs trajets entre des villes et parfois entre des pays européens avec des semi-remorques remplies, d'autres font des trajets routiniers à l'échelle d'une région. Les chauffeurs-livreurs représentent ensuite le second versant de cette importance du TRM. Ils prennent en charge une grande diversité de marchandises de plus petit volume. Ils en livrent certaines et en ramassent d'autres chez les clients pour les regrouper avant un envoi sur de plus longues distances. Ces activités ne sont pas nouvelles. Le premier essor du transport routier avec des véhicules motorisés date de l'après Première Guerre mondiale. Les 87% de transport par route représentent un pourcentage relativement stable depuis plusieurs années ; il fait suite à une lente et longue progression qui a permis une domination de la route sur le transport de marchandises au détriment du rail et du fluvial. En effet, quelques décennies auparavant, cette domination de la route n'existait pas encore.

Pourtant, les économistes et les sociologues qui s'intéressent au secteur ne le décrivent pas comme composé de grandes organisations réalisant des investissements importants et optimisant les procès de production par des innovations nombreuses. Dans les années 1980, Patrick Hamelin décrit la composition du TRM en petites entreprises artisanales spécialisées dans le transport qui sont souvent en difficultés économiques (Tripier 1986). De la même façon, les années 1990 sont marquées par une libéralisation qui met le TRM en crise du fait d'une situation sociale « *malsaine* » et d'une concurrence « *dévoyée* » (Bernadet 1999 p206). Les années 2000 sont celles de la concurrence « *déloyale* » des pays entrant dans l'Union Européenne (Savy 2006 p156). Par ailleurs, la description du TRM continue lors de la période contemporaine d'insister sur sa composition faite de petites entreprises rencontrant des difficultés économiques. Dans ces conditions, comment

le TRM est-il parvenu à prospérer ? Et surtout en s'appuyant sur quels types de travaux et d'emplois pour ses chauffeurs ?

Ce chapitre s'intéresse à l'histoire économique et politique du TRM. Il montre que si des changements techniques ont permis son expansion, c'est aussi la facilité qu'ont des acteurs économiques non-spécialisés dans le TRM à le dominer qui rend ce mode de transport si attractif. Cette domination se manifeste par des rapports économiques inégalitaires en défaveur des entreprises spécialisées dans le TRM et par des manières de mobiliser les chauffeurs dans des emplois à relativement bas cout ou autorisant de très longues durées de travail. Ainsi, le TRM évolue sans qu'une majeure partie de ses acteurs économiques n'ait de prises sur ces transformations. Cette domination exercée sur le TRM s'est perpétuée tout en évoluant. Elle repose maintenant sur une externalisation croissante à des acteurs spécialisés. Ensuite, une libéralisation a changé les cadres légaux du secteur sans remettre en cause la domination exercée sur le TRM et enfin, une rationalisation de la gestion des flux de marchandises a été mise en œuvre.

Néanmoins, cette histoire économique et politique bute sur le fait que les chauffeurs n'ont pas toujours été le centre d'intérêt des chercheurs se penchant sur le TRM. Il n'y a presque pas de traces de certains groupes dans la littérature académique. De plus, certaines transformations sont récentes et leur influence n'a pas été mesurée. Pour compenser ces manques, je propose une série d'hypothèses sur les conséquences des transformations qui peuvent affecter les chauffeurs du TRM. Elles sont construites à partir d'exemples tirés de textes existants, de comparaisons avec d'autres travailleurs de secteurs proches comme la logistique ou d'études venant d'autres disciplines telles que l'économie.

2.1 - Une externalisation vers des acteurs dominés

L'externalisation correspond à une entreprise déléguant à une autre la réalisation d'une partie de ses activités. Cette délégation peut concerner les activités principales de l'entreprise (la production, la conception) ou des activités plus secondaires (approvisionnement, entretien et maintenance). Elle peut aussi prendre la forme juridique particulière de la sous-traitance. Dans les économies modernes, un nombre croissant d'entreprises ont recours à l'externalisation dans un mouvement visant à se recentrer sur le « *cœur d'activité* » de l'organisation (François et Lemerancier 2021). Les activités hors de ce cœur sont externalisées à des entreprises spécialisées. Le TRM ne fait pas exception à cette tendance mais l'externalisation prend un sens particulier dans l'organisation des transports. En effet, c'est une tendance ancienne qui concerne maintenant une majorité de chauffeurs tout en touchant inégalement les différents groupes de la typologie. Par ailleurs,

l'externalisation a pour conséquence de subordonner les chauffeurs à des modes de régulation différents.

2.1.1 - Une activité divisée entre internalisation et externalisation

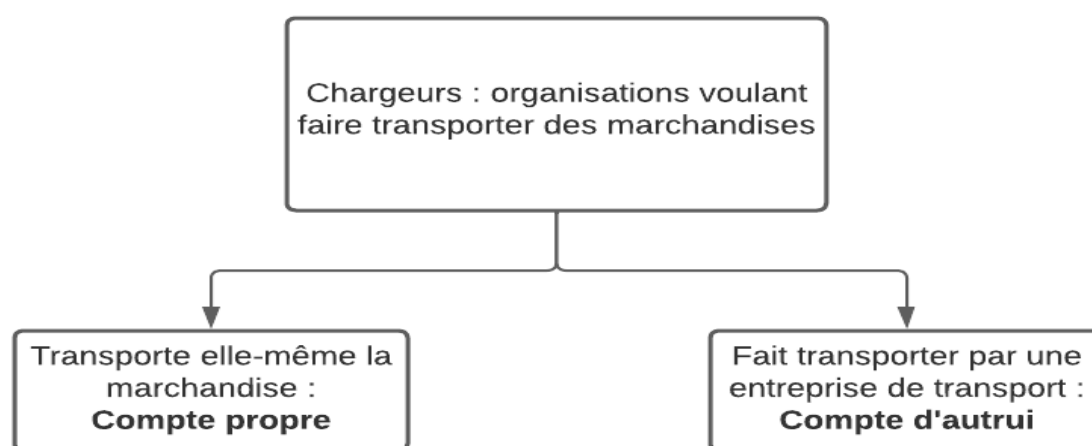
Avant de décrire l'évolution historique du TRM, il faut bien définir les différents modes de transport. L'internalisation et l'externalisation en sont les deux versants et ils ont des cadres économiques et légaux différents. Patrick Hamelin indique qu'il y a dans l'organisation du TRM une « *différence [...] essentielle* » en comparaison d'autres types de transport par mer ou voie ferrée par exemple, « *qu'une même fonction de déplacement physique des marchandises peut-être réalisée sous deux modalités juridiques, économiques et sociales différentes* » (Hamelin 1989a). En effet, là où le transport maritime, aérien ou ferroviaire est réalisé exclusivement par des armateurs, des compagnies aériennes ou de chemin de fer, le transport par route peut être effectué par des entreprises spécialisées dans le transport ou par d'autres entreprises ayant une activité principale en dehors du transport.

La **Figure 1** présente de manière schématique la façon dont les opérations de transport peuvent s'organiser. Une entreprise cherche à faire transporter ses biens ; on l'appelle typiquement « chargeur » dans le monde du transport. Ce « chargeur » dispose alors de deux options. Soit il a recours à ses propres moyens, en achetant des camions et en embauchant des chauffeurs, on parle alors d'internalisation du transport. Ceci est facilité par le fait que le transport par route s'effectue sur des infrastructures publiques et qu'il y a un personnel qualifié en relative abondance, nous reviendrons sur ce second point plus tard. Les études juridiques et économiques du transport parlent aussi de « compte propre » pour un transport effectué par ses propres moyens, pour son propre compte en somme. Soit, le « chargeur » peut chercher un « transporteur », c'est-à-dire une autre entreprise, cette fois-ci spécialisée dans le transport et déléguer à ce « transporteur » la charge de transporter ses marchandises. On parle alors d'externalisation du transport ou de « compte d'autrui », on transporte pour le compte d'un autre acteur.

Or, les règles et les relations économiques ne sont pas les mêmes selon que l'on transporte en tant qu'internalisé ou externalisé. Du point de vue des chauffeurs par exemple, ceux du secteur internalisé sont encadrés par la convention collective du secteur industriel ou commercial qui les emploie alors que les chauffeurs externalisés appartiennent à la convention collective nationale des transports routiers. Entre autres choses, cette dernière permet des dérogations aux normes classiques du salariat comme les 35 heures hebdomadaires. Les procès de travail changent puisque là où les internalisés ont tendance à transporter des marchandises d'une même entreprise entre les établissements de cette entité, les chauffeurs externalisés véhiculent des marchandises entre différentes entreprises localisées dans diverses régions, demandant plusieurs types de marchandises.

Leurs trajets tendent alors à être moins prévisibles, plus irréguliers et donc plus complexes à réaliser. Enfin, le secteur externalisé fonctionne grâce à des relations avec des « chargeurs » venant d'autres secteurs. Souvent, ces relations sont inégalitaires car les « chargeurs » sont de bien plus grandes organisations que les entreprises spécialisées dans le transport. Elles peuvent plus aisément faire pression sur les prix et les délais de livraison, au détriment de la rentabilité des entreprises spécialisées dans le TRM et des conditions d'emploi et de travail de leurs chauffeurs.

Figure 1 - Internalisation et externalisation dans le TRM



L'expression transport routier de marchandises ne renvoie pas à un secteur économique en particulier, là où transport aérien ne ferait référence qu'aux travailleurs des compagnies aériennes et des aéroports par exemple. Transport routier de marchandises recouvre à deux modes de production du transport, l'un internalisé par des entreprises industrielles et commerciales et l'autre externalisé à des entreprises spécialisées dans le TRM. Malgré tout, le mode de transport externalisé a pris le pas sur le second.

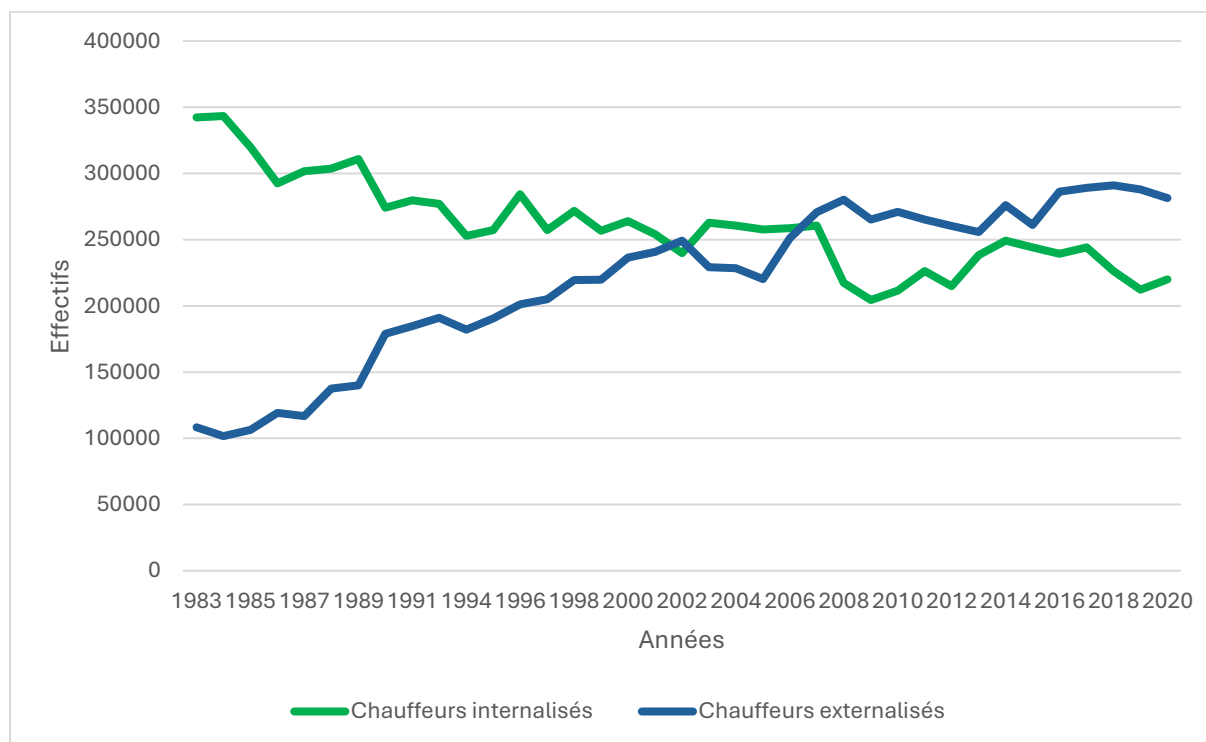
2.1.2 - Une externalisation progressive à des petites entreprises

Cette diversité des modes de production est historique. Suite aux deux guerres mondiales, un grand nombre d'entreprises accèdent aisément à des camions lorsque les armées les revendent une fois la paix signée (Tripiier 1986). Certains transporteurs y voient une aubaine pour accroître la taille de leur flotte de véhicules. Dans le même temps, des entreprises agricoles, industrielles et commerciales voient dans ces véhicules une alternative aux compagnies de chemins de fer ou aux transporteurs spécialisés déjà existants. Cela est d'autant plus facile que les véhicules routiers sont relativement peu chers et faciles à conduire pour une population active souvent formée à leur

manement lors du service militaire. A partir de l'entre-deux-guerres, le transport routier de marchandises est une activité fortement internalisée en comparaison des autres modes de transport. Cependant, un renversement progressif s'est effectué en faveur d'une externalisation.

Si l'accès relativement aisé aux camions et camionnettes a conduit beaucoup d'entreprises à internaliser le transport, cette tendance prend fin. La Figure 2 s'intéresse aux effectifs de chauffeurs du TRM ; on note une croissance continue du nombre de chauffeurs externalisés². D'environ 100 000 au début des années 1980, ils sont plus de 280 000 en 2020 d'après l'enquête Emploi. A l'inverse, les chauffeurs internalisés du TRM passent d'environ 340 000 à 220 000. Les externalisés dépassent les internalisés entre 2007 et 2008, soit assez tardivement et après une hausse relativement continue. Elle n'apparaît pas entièrement continue sur ce graphique, notamment entre 1992 et 1994. Ceci est dû à des difficultés d'enregistrement des secteurs d'activité des entreprises employeuses dans l'enquête Emploi. A ces dates, la NAP est remplacée par la première version de la NAF, ce qui conduit à des perturbations importantes. Enfin, il faut souligner que si les effectifs d'internalisés et d'externalisés se croisent, la tendance générale est à la croissance du nombre de chauffeurs du TRM. Si l'on agrège les effectifs des quatre courbes, le nombre total de chauffeurs du TRM augmente. Il passe de 450 000 chauffeurs en 1983 à environ 500 000 en 2020.

Figure 2 – Evolution des secteurs internalisés et externalisés, en valeur absolue



² Une version en plus haute résolution de cette figure est disponible dans les annexes numériques.

Source : enquêtes Emploi 1982 – 2020.

Champ : ensemble des chauffeurs salariés du TRM.

Lecture : En 1983, les chauffeurs internalisés sont 340 000 et les chauffeurs externalisés, 110 000.

Note : Les années 1982 et 1993 ne sont pas affichées car l'enregistrement des secteurs d'activité des employeurs est manquant pour ces années.

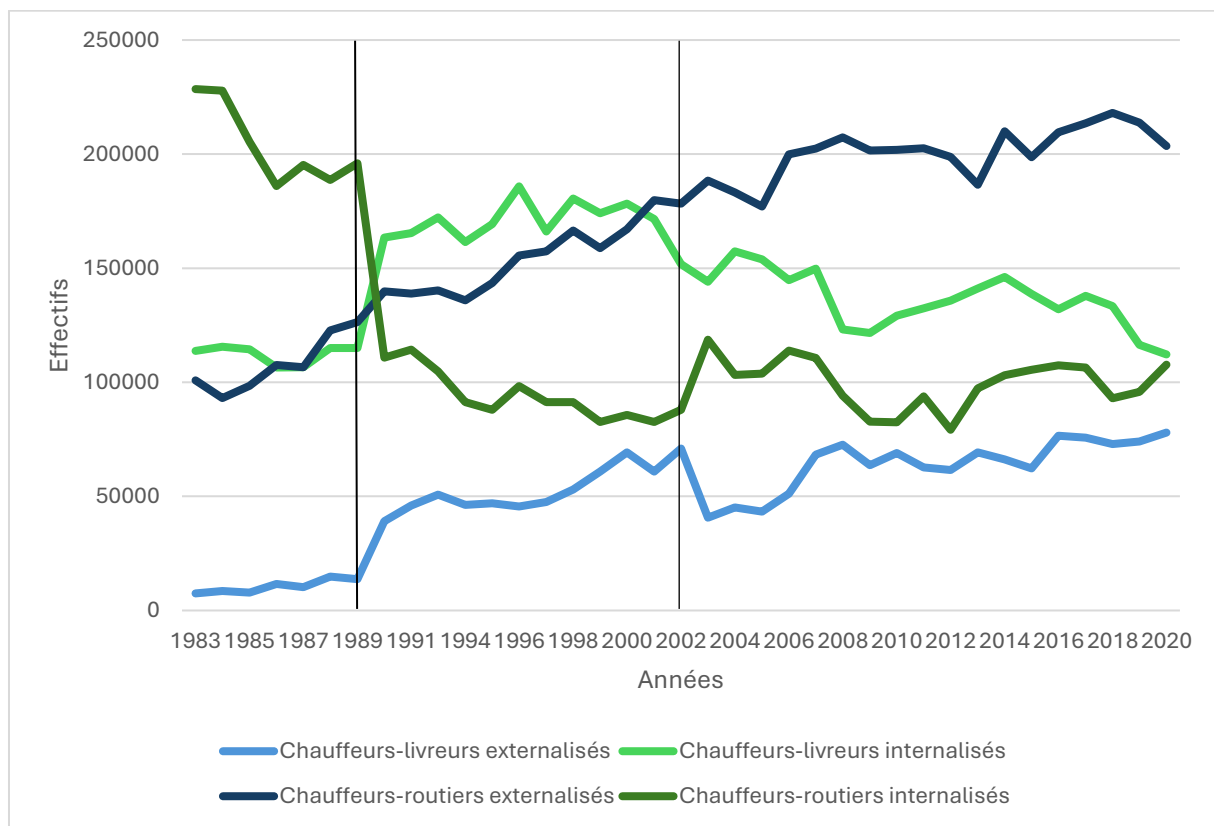
Au-delà de l'évolution des secteurs internalisés et externalisés, il est possible d'utiliser la typologie en quatre groupes pour suivre l'évolution de leurs effectifs depuis les années 1980. Traditionnellement, les chauffeurs externalisés s'occupent plutôt du transport sur de longues distances, là où l'internalisation est plutôt choisie pour des trajets courts (Cruz 2013; Savy 2006). La tendance est alors de retrouver plus souvent des chauffeurs-routiers dans le secteur externalisé, puisque c'est avec des véhicules lourds que l'on fait les trajets les plus longs grâce aux économies d'échelle qu'ils permettent. Ces camions sont aussi plus onéreux à se procurer et donc plutôt l'apanage des entreprises spécialisées. À l'inverse, on retrouve proportionnellement plus de chauffeurs-livreurs dans le transport internalisé. Ils effectuent une activité plus légère dans le sens où elle requiert des équipements moins onéreux et des travailleurs moins spécialisés (Savy 2006). Lorsque le secteur internalisé utilise des véhicules lourds, c'est souvent qu'ils répondent à des besoins très spécifiques pour les entreprises qui les emploient. En effet, ils sont plus souvent au volant de véhicules spécialisés : remorques frigorifiques, bétonneuses ou citernes. Néanmoins, l'évolution fine des quatre catégories de chauffeurs nuancent ces représentations classiques (Figure 3³).

Cette hausse des effectifs globaux de chauffeurs du TRM est composée d'évolutions inégales entre les groupes ainsi que d'une remise en cause, au moins partielle, de la répartition classique des activités entre secteur internalisé et externalisé.

Les chauffeurs externalisés voient leur nombre croître fortement au cours des dernières décennies. Le nombre de chauffeurs-routiers externalisés est important dès les années 1980 où ils sont plus de 100 000. Malgré les soubresauts du marché des transports, leur nombre croît régulièrement au cours des quarante années qui suivent pour représenter plus de 200 000 chauffeurs-routiers externalisés en 2020. Ceux-ci s'imposent alors comme le groupe le plus grand au sein du TRM. Dans le même temps, la plus forte progression est réalisée par les chauffeurs-livreurs externalisés. Dans les années 1980, le secteur externalisé n'emploie presque aucun chauffeur-livreur. Comme exposé plus haut, c'est une activité le plus souvent internalisée. Pourtant, quarante ans plus tard il y a plus de 75 000 chauffeurs-livreurs qui travaillent dans le secteur externalisé.

³ Une version en plus haute résolution de cette figure est disponible dans les annexes numériques.

Figure 3 - Evolution des groupes de chauffeurs du TRM, en valeur absolue



Source : enquêtes Emploi 1982 – 2020.

Champ : ensemble des chauffeurs salariés du TRM.

Lecture : En 1983, les chauffeurs-livreurs externalisés sont moins de 10 000, les chauffeurs-routiers externalisés sont 110 000, les chauffeurs-livreurs internalisés sont 100 000 et les chauffeurs-routiers internalisés sont 230 000.

Note : Les années 1982 et 1993 ne sont pas affichées car l'enregistrement des secteurs d'activité des employeurs est manquant pour ces années.

Cette croissance générale des deux groupes de chauffeurs externalisés se fait au détriment des effectifs des internalisés. Ils sont 340 000 en 1983 et seulement 220 000 en 2020. Ainsi, l'affirmation de la route comme mode de transport passe par un recours croissant à l'externalisation des chauffeurs. Ce phénomène est déjà observé dans les volumes transportés (Cruz 2013). Cependant, l'approche par les effectifs montre que cette hausse de l'externalisation passe aussi par une extension des activités du secteur externalisé. Il s'occupe maintenant de trajets plus courts effectués par les chauffeurs-livreurs, ce qui était par le passé presque exclusivement le fait du secteur internalisé.

Commenter en détails l'évolution des effectifs de chauffeurs internalisés est plus délicat. La Figure 3 comporte deux barres verticales, l'une en 1990 et l'autre en 2003. Elles correspondent à deux réorganisations de l'enquête Emploi. Or, ces changements impactent la répartition des chauffeurs-

livreurs et des chauffeurs-routiers, en particulier dans le secteur internalisé. Entre 1989 et 1990, le nombre de chauffeurs-routiers internalisés décroît fortement alors que le nombre de chauffeurs-livreurs du même secteur s'accroît soudainement. Ils semblent être transvasés d'une catégorie à une autre puisque les pertes et les gains de chaque catégorie sont équivalents. Un mouvement similaire se produit en 2003, cette fois au profit des chauffeurs-routiers internalisés et il semble aussi affecter une partie des chauffeurs-livreurs externalisés. Pour ces derniers, il est probable que cela soit dû à la révision de la NAF, ayant lieu cette année-là, et qui conduit à un classement difficile des entreprises employeuses. Pour les chauffeurs internalisés en revanche, ces mouvements entre les métiers proviennent de la porosité entre les deux catégories professionnelles de chauffeurs-routiers et de chauffeurs-livreurs. Les fluctuations d'effectifs résultent de chauffeurs effectuant un travail très similaire mais à bord de véhicules de gabarit différents. Comme expliqué dans le chapitre 1 sur la méthodologie, les nomenclatures socio-professionnelles peinent à bien classer ces chauffeurs qui devraient être chauffeur-routier ou chauffeur-livreur selon le gabarit de leur véhicule mais sont plutôt classés selon leur poste de travail (Rageau 2019). En conséquence, leur position fluctue au gré des nomenclatures socio-professionnelles et de la manière dont elles classent les activités professionnelles. Il n'est pas possible de savoir si l'INSEE a changé les questions de ses enquêteurs pour mettre l'accent sur le gabarit du véhicule ou sur le type de poste de travail ou encore si un autre changement dans le questionnaire provoque ces fluctuations. Quoiqu'il en soit, la porosité entre les groupes de chauffeurs internalisés renvoie à une réelle similarité entre leurs postes de travail.

L'externalisation du TRM a été progressive et concerne maintenant la majorité des chauffeurs. Ce phénomène peut être lourd de conséquences puisque les entreprises spécialisées dans le TRM, celles qui constituent le secteur externalisé, occupent souvent des positions économiques défavorables.

2.1.3 - Les entreprises externalisées du TRM : une position économique dominée

En économie, l'externalisation est souvent analysée comme un moyen d'« *éviter la relation d'emploi* » (Perraudin, Thèvenot, et Valentin 2013 p582), c'est-à-dire de déléguer les coûts de gestion de la main d'œuvre à d'autres structures. L'externalisation sert alors à de grandes organisations concentrant les ressources financières et productives à mettre sous pression les entreprises à qui elles délèguent des activités. De plus, l'externalisation se fait souvent en direction d'entreprises de plus petites tailles, ce qui permet de contourner les obligations de représentation des salariés et ainsi

de réduire l'effectivité du droit du travail (Perraudin et al. 2006, 2013). Le TRM ne fait pas exception à cette tendance bien que les modalités de l'externalisation soient particulières.

Un champ économique défavorable au secteur externalisé

On peut comprendre le TRM comme un champ au sens d'un ensemble d'« *agents, c'est-à-dire les entreprises, définies par le volume et la structure du capital spécifique qu'elles possèdent, qui déterminent la structure du champ* » (Bourdieu 2014 p293-294). Dans le cas du TRM, une représentation simplifiée du champ économique se construit autour de transporteurs et de « chargeurs ». Les premiers sont offreurs de transport et les seconds sont demandeurs de transport. Cependant, ces « chargeurs » ont un double rôle dans la structuration du champ économique du TRM. S'ils représentent la demande de transport, ils représentent aussi une partie de l'offre puisqu'ils peuvent internaliser le transport. Ainsi, les transporteurs sont en compétition entre eux pour offrir les meilleurs prix de transport mais également avec leurs clients qui peuvent potentiellement, si les prix sont trop hauts, se retirer du marché et internaliser l'activité. Cette structure avec un double rôle des chargeurs joue en défaveur des transporteurs. L'économie des transports a en effet tendance à considérer que le secteur externalisé est structurellement désavantagé (Tripier 1986). L'offre de transport est toujours composée du secteur externalisé, du secteur internalisé et du potentiel ajout d'internalisation si les prix des transporteurs sont jugés trop élevés par les « chargeurs ».

De plus, les « chargeurs » tendent à posséder un plus grand capital que les transporteurs. Ce sont souvent des grandes entreprises agricoles, industrielles ou commerciales. Les grands « chargeurs » d'une économie contemporaine sont par exemple les enseignes de la grande distribution, les industries lourdes et légères produisant de grands volumes de biens ou encore les entreprises du BTP. Du fait de la nature de l'activité et de la concentration dans ces autres secteurs, quelques « chargeurs » ont tendance à concentrer une grande part de la demande de transport. Les transporteurs peuvent alors difficilement s'opposer à ces clients qui contrôlent par leur taille une partie importante du marché. Les transporteurs ne peuvent pas non plus se targuer d'un capital très spécifique qui bloqueraient l'accès au TRM. Comme nous l'avons vu, les camions et les chauffeurs peuvent se trouver en relative abondance ; pendant longtemps, le transport a même été en majorité effectué sous le mode internalisé. Les « chargeurs » occupent alors une position dominante dans le champ économique du TRM puisqu'ils peuvent faire pression sur les transporteurs en internalisant leur activité, en changeant de prestataire ou en menaçant de ces actions pour maintenir les prix relativement bas.

Il faut ajouter que les « chargeurs » tirent parti de la concurrence que se livrent les transporteurs. Le secteur externalisé est plutôt composé de petites entreprises (Cholez 2001; SDES 2022a). En

effet, le cout d'entrée dans le champ économique du TRM est relativement faible pour un transporteur. L'investissement initial est souvent limité à l'achat de véhicules, facilité par l'accès au crédit ou à la location. Enfin, les systèmes de régulation sont rarement parvenus à ériger des obstacles à l'entrée du TRM comme nous le verrons dans la seconde partie de ce chapitre.

On peut alors représenter le champ économique du TRM comme « *polarisé* » (Savy 2006 p177). D'un côté, il y a de grands « chargeurs » qui concentrent les envois et pèsent de tout leur poids pour faire baisser les prix du transport. Leur taille leur confère un avantage qui est doublé par leur capacité à investir si nécessaire pour internaliser tout ou partie de leur propre demande de transport. De l'autre, le secteur externalisé est plutôt composé de petites entreprises se livrant concurrence entre elles et devant négocier tout ou partie de leur activité avec des « chargeurs » de bien plus grande taille. En conséquence, le secteur internalisé ou du moins les plus grands des « chargeurs » occupe une position dominante car ils occupent « *dans la structure une position telle que la structure agit en [leur] faveur* » (Bourdieu 2014 p297). En l'occurrence, les prix du TRM sont tirés à la baisse. A l'inverse, les entreprises du TRM externalisé sont dans une position dominée car, du fait de leur taille et de l'organisation du secteur, elles ont peu de prise sur les prix pratiqués par le marché et peu de possibilité d'accroître leur capital.

Emergence de grands transporteurs et accroissement de la sous-traitance

Cette polarisation offre une représentation simplifiée du TRM. Le champ économique du TRM se révèle plus complexe. S'il y a une polarisation, le marché du TRM ne se résume pas à une opposition simple entre des grands et des petits agents économiques. Il existe des marchés locaux, des marchés de niche autour de services de transport spécialisés, en somme toute une série d'espaces dans le champ qui permettent aux petits transporteurs de croître et d'acquérir une taille intermédiaire.

Parmi ces transporteurs qui ont réussi à se développer, certains ont réussi à tirer parti des transformations du champ du TRM. Ils ont accumulé suffisamment de capital au point de devenir de grands acteurs capables d'occuper eux aussi une place dominante dans le TRM. Ces grands transporteurs restent peu nombreux, notamment en termes de chauffeurs employés puisqu'en 2019, moins de 10% des chauffeurs externalisés étaient employés par une entreprise de plus de 500 salariés (INSEE 2020). En grandissant, leur place et leur rôle évoluent dans le champ économique du TRM. Ils font de moins en moins de transport et s'occupent de plus en plus d'organiser les flux de marchandises, ce qui tend à renforcer la domination s'exerçant sur le reste du secteur externalisé.

Ce travail d'organisation du TRM passe par une nouvelle vague d'externalisation mais cette fois dans le cadre de la sous-traitance (SDES 2022a). Dans le TRM, la sous-traitance qualifie un type de

relation économique bien précis. Juridiquement, la sous-traitance ne concerne pas les relations entre « chargeurs » et transporteurs. Ce type de relation est régi par des contrats de transport qui ne rentrent pas dans le cadre juridique de la sous-traitance. Elle ne s'applique qu'à la délégation d'une activité de transport par un transporteur à un autre transporteur. Environ 23% du chiffre d'affaires du TRM externalisé est effectué par de la sous-traitance, taux le plus élevé des secteurs de l'économie française (Souquet 2016). Cependant, ce taux cache d'importantes disparités selon les sous-secteurs.

Toutes les entreprises faisant du transport doivent s'inscrire à un registre public, qu'elles soient dans le secteur internalisé ou externalisé. La partie 2 de ce chapitre traite de l'évolution des conditions d'accès à ce registre. Seulement, les plus grands transporteurs s'inscrivent à un second registre : celui des commissionnaires du transport. Être commissionnaire permet d'être considéré moins comme un transporteur que comme un organisateur du transport. L'un de ses avantages est de pouvoir dépasser le taux maximum de sous-traitance autorisé, qui limite celle-ci à 15% du chiffre d'affaires. On observe alors des volumes de recours à la sous-traitance bien plus importants dans les sous-secteurs de la messagerie et de l'affrètement où se concentrent les grands transporteurs par exemple. Elle dépasse les 50% de leurs chiffres d'affaires (Rème-Harnay 2014). Les grands transporteurs se placent en effet comme intermédiaires entre des « chargeurs » et des transporteurs. Ils offrent diverses prestations de gestion de marchandises pendant le transport. Cette activité de gestion est la plus rentable et ils externalisent tout ou partie du transport, en général la moins rentable, aux plus petits des transporteurs. Les grands transporteurs ont alors tendance à augmenter l'externalisation en ayant recours à des chaînes de sous-traitance pour une grande part de leurs activités. Cette dynamique d'intermédiation s'appuie notamment sur une logique de rationalisation du TRM qui est détaillée à la partie 3 de ce chapitre. Ainsi, ils se placent entre « chargeurs » et petits transporteurs. Ils négocient des contrats avec les plus grands des « chargeurs » avant d'en déléguer tout ou partie à des plus petits transporteurs qui doivent à nouveau accepter les prix décidés par de plus grands acteurs économiques du champ.

Le champ économique du TRM peut donc être résumé à trois grands types d'acteurs. Tout d'abord, il y a des « chargeurs » qui ont un besoin de transport. Certains transportent leurs propres marchandises avec leurs propres camions et chauffeurs. D'autres exercent, grâce à leur taille et à leur possibilité d'internaliser le transport, une domination économique sur le champ qui conduit notamment à comprimer les prix. Ensuite, les grands transporteurs se positionnent comme des intermédiaires offrant aux « chargeurs » un service de gestion des marchandises et déléguant aux plus petits transporteurs le transport lui-même. Enfin, les petits transporteurs emploient la plus grande part des chauffeurs externalisés et effectuent la plus grande part du transport pour le compte

d'un grand transporteur ou d'un « chargeur ». Ils peuvent user de stratégies et de capitaux divers pour atténuer les effets de leur infériorité face aux deux autres types d'acteurs. Je propose deux cas, l'un tiré de la littérature économique, l'autre des entretiens, pour illustrer les positions plus ou moins dominées des transporteurs.

Des transporteurs plus ou moins dominés

L'un des exemples représente des transporteurs très dominés et l'autre est l'exemple d'un petit transporteur représentatif d'acteurs qui parviennent à limiter l'impact de cette domination. Le cas des « chargeurs » et des grands transporteurs sera plutôt traité pour analyser la rationalisation des activités de transport à la partie 3.

Du côté extrême de la domination économique, prenons l'exemple des petits sous-traitants de la messagerie urbaine, étudiés par Pétronille Rème-Harnay (Rème-Harnay 2014, 2017a, 2023a). La messagerie est la partie du TRM chargée de l'envoi express de petits lots de marchandises, allant d'un simple colis à une marchandise de quelques dizaines de kilogrammes. Les messagers sous-traitants sont en charge à la fois de ramasser les colis chez les clients pour les apporter vers un entrepôt où ils seront ensuite regroupés, et aussi de distribuer les colis depuis un entrepôt vers les clients. Cette activité utilise le plus souvent des camionnettes. L'activité implique en général des tournées complexes du fait de la diversité des marchandises et de la géographie urbaine. L'accès à cette partie du champ du TRM est relativement aisé car les camionnettes sont peu onéreuses voire peuvent être louées et la conduite ne nécessite qu'un permis automobile classique et élimine donc le besoin d'une main d'œuvre plus qualifiée. L'enjeu principal dans la messagerie est alors moins le véhiculage des marchandises que la constitution d'un réseau d'entrepôts proches des clients afin de ramasser et de livrer au plus vite leurs marchandises. Les grands transporteurs se concentrent sur la possession d'entrepôts. Dès lors, les sous-traitants sont dans une situation délicate car ils n'ont pas accès aux flux de marchandises autrement que par un intermédiaire, un grand transporteur possédant les entrepôts. En effet, les « chargeurs » négocient avec les grandes entreprises de la messagerie pour bénéficier de leur réseau d'entrepôts. Ensuite, ces grandes entreprises de messagerie sous-traitent une partie de l'activité, souvent la moins rentable, à de petits sous-traitants. Ces derniers peuvent difficilement espérer négocier de meilleurs prix avec des entreprises nettement plus grandes qu'eux et dont ils sont parfois les anciens salariés. De plus, la difficulté à dégager des bénéfices empêchent la croissance et donc la diversification les contrats de sous-traitance. Ces petits sous-traitants ayant quelques salariés dépendent alors entièrement du premier contrat donné par une grande entreprise de la messagerie. Leur taux de survie est faible et les grandes entreprises de la messagerie comptent surtout sur la facilité d'accès à cette activité pour

renouveler le vivier de sous-traitants. Le sous-secteur de la messagerie est en fort développement depuis les années 1990 et il a connu une accélération avec l'arrivée de l'e-commerce dans les années 2000 et 2010. Les chauffeurs-livreurs externalisés appartiennent le plus souvent à cette partie du champ économique du TRM.

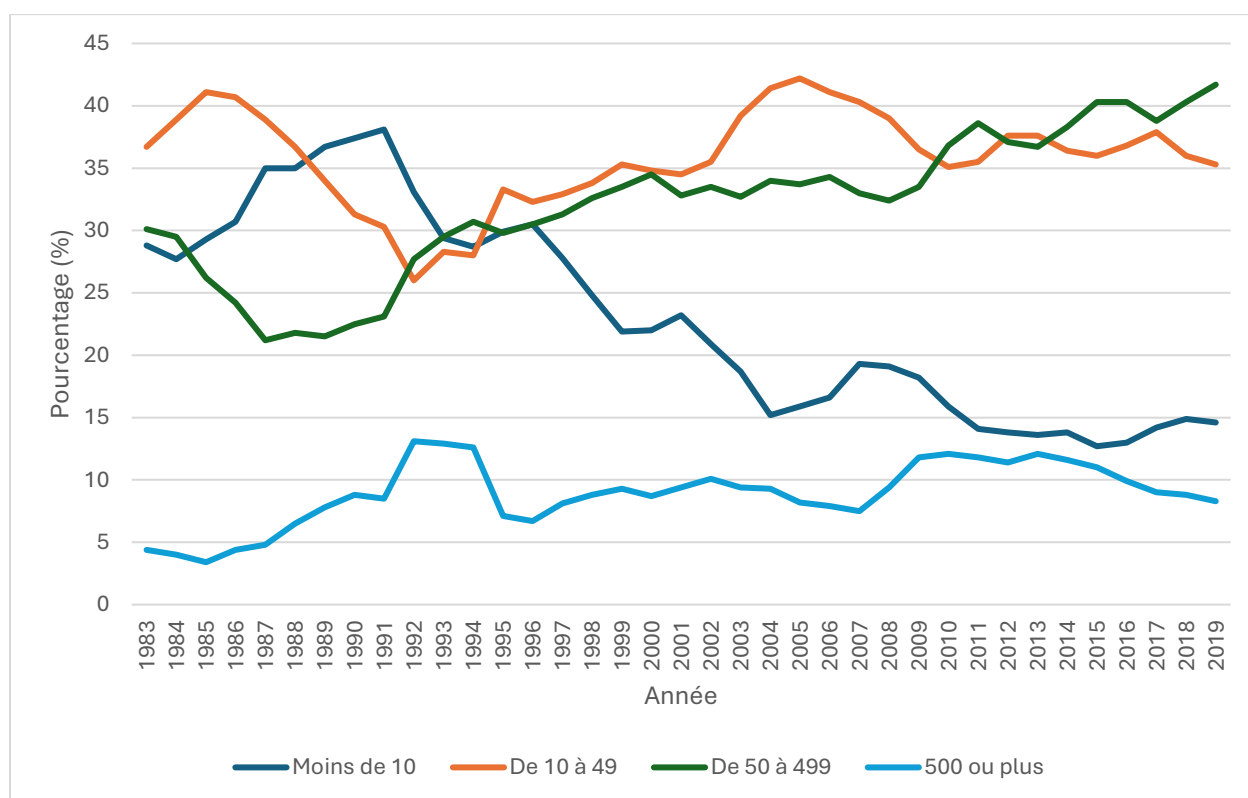
A l'inverse, on peut prendre l'exemple d'une position, dans ce champ, qui parvient à limiter les effets de la domination économique. Parmi les entretiens, il y a le cas de Philippe, un indépendant sans salarié qui fait du transport par poids lourd dans sa région du centre de la France. La taille de son entreprise le place plutôt dans une position dominée. Seulement, Philippe peut se targuer d'un certain capital économique adapté aux spécificités de son sous-champ du TRM. En effet, il a emprunté pour acheter son tracteur mais aussi trois remorques de type différent qui lui permettent de démarcher des entreprises sur des activités très spécialisées. Il possède une benne pour transporter du vrac, une remorque bâchée pour transporter des marchandises sur palettes et une remorque pour le transport d'engins de chantiers ou agricoles. Il peut ainsi intervenir dans un transport commun de palettes ou dans des niches du transport agricole pour véhiculer les produits bruts en vrac ou des engins. Il a donc un capital de départ de plusieurs dizaines de milliers d'euros, ce qui le place au-dessus d'un sous-traitant de la messagerie mais bien loin d'un grand transporteur. Par ailleurs, Philippe compte aussi sur un capital d'autochtonie (Retière 2003). Né dans la région où il opère, il a dans son réseau amical plusieurs chefs de petites et moyennes entreprises. Il peut aussi s'appuyer sur un carnet d'adresse constitué lors d'un précédent emploi de chauffeur-routier salarié. La faiblesse de ses moyens économiques est alors atténuée par le fait de traiter avec d'autres petites et moyennes entreprises et par ses liens d'amitié avec leurs dirigeants. Ces avantages n'empêchent pas Philippe de subir la domination de certains grands acteurs. La demande des petites entreprises de sa région ne suffit pas à remplir son carnet de commandes. Il doit régulièrement travailler pour des grands « chargeurs » comme les enseignes de la grande distribution à des prix plus faibles. Néanmoins sa jeune entreprise peut grandir et la diversité des capitaux qu'il mobilise atténue sa position de relative faiblesse dans le champ économique du TRM.

Les limites de la polarisation : un TRM d'entreprises intermédiaires

Ces deux exemples illustrent des positions de petites entreprises au sein du TRM. Il faut cependant nuancer les tendances décrites sous-entendant une polarisation entre très grands et très petits agents. Comme évoqué précédemment et comme l'exemple de Philippe le suggère, les entreprises du TRM externalisé peuvent mettre à profit sur une diversité de marchés et de ressources pour atténuer la faiblesse relative de leur position. En effet, le champ économique du TRM ne se transforme pas en un espace parfaitement inégalitaire entre grands transporteurs et « chargeurs »

contre petits transporteurs. Les données de l'enquête Emploi présentent une autre image du TRM. La Figure 4 - Evolution de la taille des entreprises employeuses des chauffeurs externalisés, en fonction du nombre de salariés (en %) montre l'évolution de la taille des entreprises employeuses de chauffeurs externalisés entre 1983 et 2019.

Figure 4 - Evolution de la taille des entreprises employeuses des chauffeurs externalisés, en fonction du nombre de salariés (en %)



Source : Enquêtes Emploi de 1982 à 2020.

Champ : ensemble des chauffeurs salariés du TRM externalisé.

Lecture : En 1983, 29% des chauffeurs externalisés sont employés par une entreprise de moins de 10 salariés, 37% le sont par une entreprise de 10 à 49 salariés, 30% par une de 50 à 499 salariés et 4% par une de plus de 500 salariés.

Note : du fait d'importantes variations annuelles liées aux modes de calcul des tailles d'entreprises, les données sont recalculées en moyenne mobile, couplant ainsi les deux années à l'extrémité de la série.

Au cours des quatre dernières décennies, les chauffeurs externalisés connaissent une relative concentration dans des entreprises de taille intermédiaire, nuanciant l'idée d'une polarisation. Ceci est visible par la baisse continue des chauffeurs travaillant pour des entreprises de moins de 10 salariés. Elles emploient environ 30% des chauffeurs externalisés en 1983 et deux fois moins en 2019. Ce chiffre augmente avant les années 1990 et baisse de manière prononcée entre 1996 et 2003, au moment de la transposition en droit français des directives européennes réinstaurant des barrières à l'entrée du transport, comme nous le verrons dans la partie suivante. A l'opposé de cette

baisse, la principale augmentation concerne les grandes entreprises de 50 à 499 salariés dont la part passe de 30 à 42% sur la même période. Les entreprises moyennes de 10 à 49 salariés se maintiennent autour de 35%. L'évolution du secteur externalisé ne mène pas les chauffeurs à n'être employés que par des petits transporteurs mais elle va plutôt dans le sens d'une concentration dans des structures de taille intermédiaire.

La **Figure 4** présente cependant des limites. Elle ne nous renseigne pas sur les entreprises avec qui les transporteurs traitent. L'écart relatif entre transporteurs et « chargeurs » peut rester important. Il est donc difficile d'estimer à quel point ces entreprises de taille intermédiaire peuvent atténuer la domination économique des plus grandes organisations. En revanche, l'écart démontre que le TRM externalisé est composé d'une variété de situations plus ou moins dominées et que l'idée d'une polarisation entre grands transporteurs, « chargeurs » et petites entreprises du TRM ne pouvant croître est à nuancer. Il y a bien des écarts mais la plupart des employeurs du TRM externalisés ont des entreprises de taille intermédiaire.

Malgré l'externalisation continue du TRM, le secteur internalisé continue de jouer un rôle important. Pourtant, cette partie du TRM reste mal connue au-delà du pouvoir qu'elle exerce sur le champ. En effet, les « chargeurs » véhiculent eux aussi des marchandises et peu de travaux s'intéressent à leurs manières de faire.

2.1.4 - Le secteur internalisé : des dominants méconnus

Le secteur internalisé est dans une position économique plutôt dominante mais il est composé d'une diversité de « chargeurs ». Il y a des entreprises industrielles et agricoles qui produisent beaucoup de marchandises, lourdes et volumineuses. Cela fait d'elles d'importantes consommatrices de transport. Il y a aussi les entreprises commerciales qui font transiter un important volume de marchandises, en particulier les enseignes de la grande distribution. On retrouve ensuite une variété de secteurs consommant du transport. Néanmoins, l'externalisation du transport modifie progressivement ce paysage des « chargeurs ».

L'enquête Emploi permet de renseigner les caractéristiques des employeurs des chauffeurs. Il est possible de voir notamment quel secteur internalise le plus d'emplois de chauffeurs (Tableau 3). Ils sont regroupés par période de l'enquête Emploi, à la fois pour éviter d'avoir des effectifs trop petits et aussi pour limiter l'impact des ruptures de série liées aux changements d'édition.

Depuis les années 1980, le secteur dominant parmi les chauffeurs internalisés est le commerce. Plus d'un tiers des chauffeurs internalisés sont employés par une entreprise du commerce. C'est en particulier le commerce de gros qui est le premier sous-secteur, les centrales d'achat de la grande

distribution en sont l'exemple typique. Le commerce utilise une grande quantité de transports aussi bien externalisés qu'internalisés ; cet usage des deux modes de transport répond à des besoins croissants comme nous le verrons avec la rationalisation du TRM. Outre le commerce, la construction emploie entre 10 et 11% des chauffeurs internalisés. C'est en partie lié à une caractéristique historique du secteur internalisé. Il utilise fréquemment des véhicules spécifiques comme pour la collecte de gravats, le déplacement du béton ou d'engins spécialisés par exemple (Savy 2006).

Tableau 3 - Secteurs d'activités des entreprises employeuses de chauffeurs internalisés (en %)

Libellé regroupé	1982 à 1989	1990 à 2002	2003 à 2020
Commerce	36	37	34
Construction	10	11	11
Industrie	17	12	8
Industrie agroalimentaire	11	8	6
Secteur public	6	7	7
Autres	20	24	34
Total	100	100	100

Source : enquêtes Emploi 1982 à 2020.

Lecture : Entre 1982 et 1989, 36% des chauffeurs internalisés sont employés par une entreprise du secteur du commerce, de 1990 à 2002, ils sont 37% à l'être et de 2003 à 2020, ils sont 34% à l'être.

Par ailleurs, on voit entre les années 1980 et 2010 que l'industrie et l'industrie agro-alimentaire emploient de moins en moins de chauffeurs. C'est ici que l'externalisation est la plus visible. Les grands secteurs industriels sont de moins en moins recruteurs de chauffeurs. On voit aussi la part grandissante occupée par la catégorie « Autres » qui rassemble tous les autres secteurs de l'économie employant des chauffeurs. Là où de grands secteurs continuent d'employer des chauffeurs, d'autres réduisent leurs embauches et préfèrent externaliser conduisant à une dissémination des effectifs internalisés dans une diversité de plus petits secteurs employant quelques chauffeurs.

Cette dissémination met dans l'ombre les chauffeurs internalisés. En effet, il est difficile de formuler des hypothèses à leurs égards tant leurs employeurs sont divers. Si l'on s'intéresse à la taille des entreprises employeuses grâce à l'enquête Emploi, on observe que les chauffeurs internalisés sont de plus en plus souvent employés par de grandes entreprises de plus de 500 salariés. Cela concerne environ 30% des chauffeurs internalisés. On voit alors une différence avec les chauffeurs externalisés qui sont plus souvent employés par des structures intermédiaires. Mais au-delà de la

taille et du secteur d'activité, l'enquête Emploi ne permet pas de mieux renseigner les employeurs des chauffeurs internalisés.

Les effectifs des groupes de chauffeurs ont grandement évolué à la faveur de la croissance du TRM et de son externalisation. Cependant, la typologie des chauffeurs du TRM souligne aussi que derrière les distinctions sectorielles, il y a aussi des différences en termes de régulations professionnelles comme le temps de travail ou les conditions d'accès au métier. Or, les cadres légaux qui réglementent le TRM évoluent en même temps que l'activité s'externalise.

2.2 - D'une profession encadrée au marché libre : des chauffeurs toujours exploitables

De longue date, l'Etat a porté un grand intérêt à réguler les transports, à la fois l'activité économique et le travail des chauffeurs. Cependant, cette régulation n'a pas toujours eu pour but de s'inquiéter des conditions de travail ou d'emploi des chauffeurs, comme nous le verrons. Elle a aussi visé à assurer la pérennité économique d'un secteur par un contrôle plus ou moins fort. Les règles encadrant l'activité des chauffeurs du TRM changent au cours des années 1990 et 2000 sans pour autant remettre en question un travail exigeant un investissement temporel important, en particulier chez les chauffeurs-routiers externalisés.

2.2.1 - Fraude et exploitation : le transport contre l'Etat

Dès l'entre-deux-guerres, l'Etat s'investit dans la régulation du TRM. Son émergence fait craindre des effets délétères sur l'activité de fret de la SNCF, alors récemment créée. En 1949, un décret encadre le marché du TRM en proposant une « coordination du transport » entre pouvoirs publics et responsables patronaux (Ministère des travaux publics, des transports et du tourisme 1949). Elle s'applique au « transport public », c'est-à-dire au secteur externalisé, en « zone longue » c'est-à-dire en général les trajets dépassant les frontières d'un département et donc plutôt des trajets effectués par les chauffeurs-routiers. De 1949 à 1989, cette « coordination des transports » s'incarne d'abord par un Conseil national routier (CNR) qui est une institution mixte regroupant représentants publics et fédérations patronales, puis dans des conseils similaires au niveau départemental. Ces institutions mixtes vont gérer deux outils contrôlant les transporteurs de la « zone longue ». Tout d'abord, des licences payantes similaires à celles des taxis. Les licences sont patrimoniales c'est-à-dire qu'elles sont échangeables et louables, leur prix fluctue selon la demande et elles font partie du patrimoine de l'entreprise. Comme pour les taxis, elles sont limitées en nombre et l'objectif sous-jacent est de contrôler le nombre de camions en circulation. Leur nombre est déterminé par les autorités préfectorales en lien avec les acteurs économiques dans le cadre de la « coordination du

transport ». La licence s'applique d'abord sur le tonnage des véhicules. Puis, elles portent sur un véhicule en particulier quel que soit son poids total autorisé en charge (PTAC), pourvu que ce dernier soit supérieur à 3,5 tonnes. Ces critères concernent à nouveau plutôt les chauffeurs-routiers. Le second outil est la fixation des prix. Le CNR doit produire la Tarification routière obligatoire. Cette dernière détermine les prix que les transporteurs facturent à leurs clients pour tous les trajets en « zone longue » sur le territoire français. Ces prix doivent couvrir les coûts des transporteurs sans être trop bas par rapport aux prix du fret par rail. Formellement, les contrats doivent respecter cette tarification. La tarification est consignée dans des sortes d'annuaires répertoriant tous les trajets et les prix correspondant, régulièrement réédités pour suivre les mises à jour. Quelques règles sociales sont aussi édictées et reprises dans la convention collective nationale du transport routier en 1950 (Ministère du travail, 1950). Elle prévoit un encadrement minimal du temps de travail et des temps de repos. Ces règles sont complétées en 1966 par une première directive européenne visant à uniformiser les temps de travail des conducteurs (Bon-Garcin et al. 2018). Les chronotachygraphes, des dispositifs d'enregistrement des temps de conduite, sont introduits dans les années 1960 et rendus obligatoires en 1972. L'ensemble de ces règles vise initialement l'objectif économique de restreindre l'activité des entreprises du transport et dans une moindre mesure encadrer le travail de leur main d'œuvre (Bernadet 1999; Tripier 1986). Néanmoins, elles se révèlent très peu suivies en pratique.

Une fraude répandue

Les transporteurs et les chauffeurs-routiers mettent en place divers contournements de ces outils de contrôle, soit en exploitant les zones grises, soit en fraudant clairement les règles (Tripier 1986). Ils utilisent à leur avantage la frontière poreuse entre la « zone longue » et la « zone courte ». Par exemple, les transporteurs s'enregistrent dans plusieurs départements pour faire passer de longs trajets en une série de petits trajets. Ils cherchent aussi à se faire passer pour une entreprise internalisant le transport pour dissimuler une activité principalement tournée vers le TRM. Cela permet d'échapper aux règles qui concernent en priorité le secteur externalisé. Enfin, les employeurs incitent leurs chauffeurs à frauder sur les temps de conduite ou à surcharger les véhicules au-delà de la limite autorisée.

Lors de notre entretien avec Béatrice, une ex-représentante de la Fédération Nationale des Transporteurs Routiers (FNTR), organisation patronale historique du transport, il ressort du TRM cette image d'un secteur dominé et recourant à la fraude à grande échelle. Béatrice débute sa carrière comme cadre dans l'industrie au début des années 1980. Elle travaille pour un « chargeur » en organisant ses contrats avec des transporteurs. Puis, elle rejoint l'entreprise du TRM de son mari

en 1988. Elle s'engage plus tard au sein de la FNTR et finit sa vie professionnelle comme déléguée départementale de la fédération.

Dans un premier temps, son jugement reflète sa première position, plutôt dominante dans le champ économique, c'est-à-dire celle d'un cadre chez un « chargeur ». Elle décrit les tarifs des transporteurs comme étant trop faibles pour qu'ils leur soient profitables et leurs pratiques comme menaçant la sécurité des chargements. Néanmoins, tant qu'elle reste du côté des « chargeurs », elle joue aisément sur la concurrence que se livrent les transporteurs entre eux, pour tirer les prix vers le bas. Cette facilité éprouvée dans la négociation des prix l'amène à juger durement les chefs d'entreprise du transport. Selon elle, ils manquent de « *professionnalisme* », dans le sens où la fraude est si fréquente qu'elle endommage leur crédibilité. Cette fraude est par ailleurs contre-productive puisque les transporteurs ne peuvent pas négocier un prix convenable du fait de la concurrence déloyale qu'ils se livrent entre eux et sur laquelle le « chargeur » peut compter pour baisser les prix. La fraude renforce donc la position de faiblesse des transporteurs face aux « chargeurs ». Les contournements des règles sont possibles car l'Etat a peu de moyens pour faire respecter la politique de « coordination des transports ».

Une action publique inefficace et contradictoire

L'Etat cherche initialement à limiter la croissance du TRM pour préserver l'activité de fret de la SNCF. Mais rapidement cette volonté s'érode face aux échecs de la régulation. L'action publique cherche alors à préserver le dynamisme économique des secteurs du transport. Cette limitation est d'autant moins mise en avant que le CNR est un mode de régulation s'exerçant conjointement avec les fédérations patronales du TRM. En conséquence, l'Etat desserre régulièrement son encadrement entre les années 1960 et 1980. L'assouplissement des règles doit aider économiquement le TRM ou alors répondre aux mobilisations des transporteurs, salariés comme indépendants, s'opposant à son action (Courty 1993). Le CNR octroie régulièrement de nouvelles licences, par exemple en libéralisant certains sous-secteurs tel que le transport frigorifique ou la location de camion avec chauffeur, en autorisant un accès facilité à certains groupes comme les rapatriés d'Algérie ou encore en accordant des licences gratuites face à certains mouvements sociaux locaux (Tripier 1986). Ainsi, les obstacles érigés pour barrer l'accès au transport sont à la fois contournés par les transporteurs et peu appliqués par l'Etat lui-même. Le nombre de véhicules en service dans l'ensemble du TRM ne cesse de progresser et en particulier dans le secteur externalisé. Le desserrement des règles autorise la croissance continue du TRM au point que dès 1976, il devient le premier mode de transport de marchandises avec 46% du volume de marchandises transportées (Savy 2006). La fraude est le second moteur de cette croissance

puisqu'elle permet aux transporteurs de contourner les règles limitant leur activité. Or, l'Etat n'a pas les moyens d'un contrôle efficace des transporteurs et des chauffeurs.

Surveiller les chauffeurs et les véhicules nécessite des policiers formés au droit du transport, des contrôles dans les entreprises par une inspection du travail, elle aussi préparée, et des dispositifs performants d'enregistrement des heures de conduite. Or, ces éléments sont trop peu développés ou complètement inexistantes avant les années 1990 voire 2000. Les travaux de l'époque témoignent ainsi des fraudes sur la tarification routière obligatoire. Les prix sont bien éloignés des prix autorisés, notamment grâce à des cadeaux en nature ou des commissions cachées (Tripier 1986). D'autres types de fraude passent aussi par le non-respect des règles de sécurité, en surchargeant les véhicules ou en ne respectant pas les temps de travail maximum (Bernadet 1999; Pouy et al. 1993).

Béatrice détaille l'ineffectivité des contrôles à l'occasion de sa trajectoire professionnelle. Elle rejoint l'entreprise de TRM de son conjoint, elle découvre alors l'envers du décor en changeant de position dans le champ économique du TRM. L'absence de contrôle des entreprises la frappe particulièrement. Même lorsque les contrôles ont lieu, ils sont sans effet. L'inspection du travail vient dans son entreprise à la fin des années 1980. Elle et son mari craignent les conséquences de cette visite car ils fraudent sur les heures de conduite des chauffeurs. Cependant, des plannings périmés des chauffeurs suffisent à l'inspecteur mal formé au droit du transport. Son entreprise s'en sort sans aucune sanction. Plus généralement, la question du recours à la fraude ne se pose plus une fois qu'elle a rejoint l'entreprise du TRM de son mari. Elle est une condition pour la performance de l'entreprise ; faire travailler les chauffeurs plus qu'autorisé ou surcharger les camions sont une nécessité.

Son récit montre les deux faces de la domination sur le TRM. En travaillant pour un « chargeur », elle obtient facilement des prix bas, sans trop de négociation, car la concurrence entre les transporteurs pour les contrats de sa très grande entreprise lui donne une position avantageuse dans le rapport de force. La structure du champ joue largement en faveur du « chargeur » qu'elle représente au début de sa carrière. Une fois passée chez un transporteur, les logiques des dominés font pleinement sens à ses yeux puisqu'elles sont nécessaires pour faire tourner l'entreprise. Elle a bien conscience de la contradiction, elle qui critiquait les pratiques des transporteurs plus tôt dans sa carrière. Cette contradiction joue d'ailleurs dans la suite de sa trajectoire où elle intègre une organisation patronale devant peser sur la politique du TRM.

Enfin, son récit éclaire sur un autre motif de l'ineffectivité des contrôles étatiques. Les transporteurs se mobilisent et s'opposent à l'action de l'Etat et Béatrice et son mari participent aux mobilisations collectives du secteur. Dans les années 1990, elle est présente lors de blocages de route qui visent

notamment à limiter les contrôles de l'Etat sur les transporteurs français. Ces expériences sont emblématiques de la position économique des transporteurs et de leur rapport à l'Etat. Les conflits politiques qu'ils mènent visent en premier lieu l'Etat et en second lieu les « chargeurs ». En effet, la culture politique de ce monde du transport externalisé s'articule autour d'une idée d'un petit patronat défenseur du métier contre l'Etat et les « gros » que sont les « chargeurs » ou les grands transporteurs (Lefebvre 1992). L'Etat est perçu comme un gendarme invasif du fait des taxes et de la « coordination des transports » qui brime l'activité dans le secteur externalisé. Les négociations avec l'Etat sont rarement perçues comme une opportunité d'équilibrer les relations économiques du secteur et plutôt comme un moyen d'assouplir son contrôle. Ce rééquilibrage a d'autant moins de chances de voir le jour que la mobilisation autour de « petits » patrons fait face à des contradictions. La frontière entre grands et petits est souvent poreuse. Les intérêts des transporteurs sont alors fluctuants et ils ne poussent pas à une autre forme d'intervention de l'Etat (Courty 1993). La fédération nationale du transport routier connaît d'ailleurs une importante scission au cours des années 1980 sur cette ligne de clivage de la taille des entreprises ; elle aboutit à la création de l'UNOSTRA, une organisation concurrente se voulant plus fidèle aux « petits » transporteurs. Pendant ce temps, les chauffeurs-routiers externalisés subissent doublement cette domination économique : d'abord comme salariés des « transporteurs » et ensuite comme ceux devant effectuer les fraudes pour le compte de leurs employeurs.

2.2.2 - Des « quasi-indépendants » : chauffeurs-routiers externalisés avant la libéralisation

Patrick Hamelin souligne le rôle central qu'ont joué les chauffeurs-routiers externalisés sur la croissance continue de ce secteur du TRM : *« on ne peut comprendre la formidable poussée des transports publics [autre nom du secteur externalisé] si l'on ne met pas au cœur de l'explication les phénomènes d'exploitation ou d'auto-exploitation des heures de travail des conducteurs routiers »* (Tripiier 1986, p112). Les chauffeurs-routiers externalisés fraudent les règles encadrant le TRM au même titre que leurs employeurs. Les salariés sont amenés à largement dépasser le nombre d'heures autorisées, au point de se mettre eux-mêmes en danger. Malgré une tentative d'encadrement en 1983, les chauffeurs-routiers dépassent fréquemment les 240 heures par mois ou 60 heures par semaine de travail (incluant conduite, attente et chargement) (Hamelin et Lebaudy 1997). Parmi les chauffeurs-routiers externalisés, c'est particulièrement le cas des trajets nationaux et internationaux, qui obligent le chauffeur à dormir dans son camion. Les durées sont moins importantes pour les chauffeurs-routiers effectuant des trajets plus courts. Leur temps de travail est supérieur à la moyenne des ouvriers mais ils sont relativement épargnés en comparaison des chauffeurs-

routiers qui font des trajets plus longs. Les temps de conduite sont alors la variable d'ajustement centrale des transporteurs puisque de ces temps dépendent l'utilisation des camions et la fréquence des contrats que l'entreprise peut remplir. Allonger le temps de travail pour les chauffeurs-routiers externalisés est alors la principale solution pour maintenir une entreprise qui peine par ailleurs à s'imposer face aux « chargeurs ».

Les chauffeurs-routiers retraités interrogés ont bien conscience des dangers qu'ils ont encourus et ils dénoncent l'épuisante course aux kilomètres à laquelle ils devaient participer, comme l'exprime Richard, un ancien chauffeur-routier :

« Surtout ce que je regrette à l'époque, c'est qu'il y avait pas... Qu'on respectait pas la législation et ça je tiens à le dénoncer particulièrement parce que c'est un peu tout et n'importe quoi ! A l'arrivée quand on avait dormi entre 15 et 20h dans une semaine, c'était bien quoi... »

[...]

« C'est que c'était une exploitation quoi ! En quelque sorte... D'ailleurs, on avait des salaires de merde, il fallait bosser comme un con, pas d'heures supplémentaires quand on était à l'extérieur, les week-ends extérieurs n'étaient pas payés et tout ça, c'est venu bien après ! »

Richard (ancien chauffeur-routier salarié, 67 ans).

Richard était chauffeur-routier externalisé sur des trajets internationaux et son récit met en avant les longues semaines qu'il enchainait pour maintenir les rythmes de livraison. On note d'ailleurs que le décompte des temps est absent de son récit. Il ne sait pas combien d'heures il fait, l'entreprise ne paie pas d'heures supplémentaires, il compte alors plutôt en heures de sommeil préservées. De plus, le temps de travail est aussi un temps de disponibilité, les « *weeks-ends* » sont inclus dans le travail quand ils sont parfois passés à attendre un chargement loin de chez soi avant de pouvoir repartir. Le travail déborde donc aussi sur les temps de repos qui sont transformés en temps d'attente. Quant à Michel, chauffeur-routier salarié puis indépendant, il témoigne des mêmes abus. Il est aussi victime du peu de respect des règles de sécurité. Il est blessé lors de la vidange, sans équipement et formation, d'une cuve d'acide qu'il transportait :

« Mais c'est vrai que c'était vraiment des des ah, c'était comment on appelle ça... C'était un peu des esclavagistes quoi ! On roulait nuit et jour et c'était fou quoi ! »

[...]

« Et donc après j'étais pendant 15 ans dans les produits chimiques et là eh bien... Pareil, à l'époque des produits chimiques, on exporte ça comme du pinard ! Sans aucune sécurité sans rien d'ailleurs, y en a quelques-uns qui ont... Moi, je me suis brûlé un bras avec l'acide nitrique mais ça s'arrête là. Après, après, j'ai respiré un petit peu tous les produits possibles et imaginables comme du benzène par exemple, puisqu'on charge ça le nez, le nez dans la citerne. »

Michel (ancien chauffeur-routier salarié et indépendant, 78 ans).

Ces deux extraits sont d'autant plus marquants qu'ils interviennent très tôt dans l'entretien. Les chauffeurs-routiers retraités souhaitent vivement témoigner contre les abus qu'ils ont subis. Richard dit à plusieurs reprises qu'il a accepté l'entretien comme un moyen de « dénoncer » les conditions de travail du passé. Il faut cependant souligner que Richard et Michel ont occupé des positions subordonnées dans le transport. Même lorsque Michel devient indépendant, il décrit moins ce choix comme une ambition que comme un choix contraint pour pouvoir ajuster ses horaires avec ceux de sa femme, elle aussi chauffeure-routière.

Pour Régis, le souvenir du TRM n'est pas empreint de la même colère. Au contraire, dans son récit se dégage un sentiment de nostalgie pour une époque perçue comme plus facile. C'est à mettre en lien avec sa trajectoire dans laquelle il a souvent été en position dominante dans les rapports de travail. Il est d'abord le salarié de son père, chef d'entreprise dans le bâtiment, puis il crée son entreprise avec l'aide de ce dernier. Il hérite de son père des licences de transport pour ses camions. Dans ce cas, l'absence de contrôle et la liberté avec laquelle était effectué le transport est appréciée, au moins a posteriori :

Régis : « On y va quoi ! Y a pas de question. Comme tout était beaucoup plus facile qu'actuellement, on y allait. Et puis il y a, il y avait moins de galère quoi. On se posait pas de questions comme on s'en pose actuellement, il y avait moins de législation, il y avait moins de... Les gendarmes étaient beaucoup plus drôles, il y avait pas les radars, il y avait pas tous ces trucs là... »

Enquêteur : « Ouais, voilà, ouais, t'étais plus libre dans l'organisation de ta de ta conduite ? »

Régis : « Ah ouais ! Si t'avais un petit peu, si t'avais un petit peu les couilles ! Quand même tu y allais ! Moi ça m'est arrivé de faire... Je faisais du convoyage pour [l'entreprise] T. On avait une construction à Montluçon. J'étais rentré toujours via l'intermédiaire de mon père. J'avais des remorques T. et on rentrait ensemble chez le client à Montluçon, il me faisait faire du convoyage de remorque, ça m'est arrivé de faire Montluçon Marseille, dans une

journée... C'est-à-dire que je descendais des remorques et je remontais d'autres remorques, c'était comme ça ! »
Régis (retraité, ancien chauffeur-routier salarié et indépendant, 68 ans).

Régis interprète les longues journées de travail en partie comme une performance virile (« avoir un petit peu de conilles »), il se plaint moins des conditions de travail de l'époque. Cependant, il y a tout de même un certain fatalisme face à l'effort et au danger (« c'était comme ça ! »).

Au-delà de la nostalgie, l'extrait est révélateur des fraudes de l'époque. D'abord en tant que travailleur sur le temps de travail nécessaire pour faire ce long trajet aller-retour en une journée. Ensuite sur le type de trajet car plus tard dans l'entretien, il dit que son entreprise faisait de la « zone courte », la partie non régulée du TRM, quand bien même le trajet évoqué dans l'extrait relève de la « zone longue »...

Les autres chauffeurs retraités, ayant fait tout ou partie de leur carrière comme salariés, conservent une mémoire différente de la fraude et des contrôles, comme l'exprime Richard :

« Tout le monde s'en foutait quoi du moment qu'il y avait pas d'accident. Et même, c'est paradoxal ce que je veux dire, même la maréchaussée n'en avait rien à foutre. Je veux dire, moi, je me suis fait contrôler avec des manques d'heures [de repos], personne, tout le monde fermait les yeux quoi. Du moment qu'y avait pas de d'accident et tout ça... »

Richard (ancien chauffeur-routier, 67 ans).

La vulgarité de l'extrait témoigne de l'énervement que Richard ressent, lui qui a accepté l'entretien pour « dénoncer » les conditions de travail des chauffeurs. Elle montre aussi une colère due au peu de considération dont bénéficiaient les chauffeurs-routiers selon lui. Aux yeux de Richard, l'absence de contrôle signifie qu'ils étaient surtout libres de s'épuiser et de se mettre en danger.

Cette colère accumulée ne signifie pas pour autant un souvenir complètement négatif du transport. Les chauffeurs-routiers retraités interrogés défendent des aspects positifs de leurs métiers, qu'ils aient été dans des positions subordonnées ou non au cours de leur carrière. Ils mettent en avant la sociabilité entre chauffeurs-routiers permise par les restaurants routiers ou lors des arrêts obligatoires aux postes de douane. Ils se font les hérauts d'une solidarité et d'une entraide entre chauffeurs-routiers en cas de panne, se partagent les tuyaux et autres astuces ou encore correspondent pour trouver leur chemin via les « radios CB »⁴. Par ailleurs, ils témoignent d'une

⁴ Radio embarquée dans les poids-lourds avec laquelle les chauffeurs-routiers communiquaient entre eux. CB pour Citizen Band qui correspond aux bandes radio ouvertes à tous.

nostalgie pour leur métier. Elle se caractérise peu par l'appréciation des véhicules mais bien plus par le plaisir de conduire et de voyager. Ceci est d'autant plus marquant dans les entretiens de Richard et Michel car ils ont effectué beaucoup de trajets à l'international, vers les pays d'Europe de l'Ouest, du bloc de l'Est ou du Moyen-Orient.

Malgré ces souvenirs positifs, il est difficile de comprendre l'investissement des chauffeurs-routiers dans un travail aussi difficile. Les durées de travail sont particulièrement longues et comme le dit Richard, le salaire n'est pas si élevé. Il faut ajouter que les chauffeurs-routiers ont à l'époque une grande autonomie. Leurs trajets les amènent à quitter leur entreprise pour la journée, plusieurs jours voire plusieurs semaines. Les moyens de communication étaient limités, l'enregistrement de l'activité du camion dépendait entièrement du chauffeur. Les employeurs devaient donc faire confiance aux chauffeurs pour que ces derniers prennent soin du véhicule et de la cargaison mais aussi pour qu'ils fassent les heures nécessaires afin qu'elle soit livrée à temps. Ce qui n'a rien d'évident au vu de l'épuisement que cela provoque (Hamelin 1989b). Pourtant, les chauffeurs-routiers externalisés de l'époque sont loin de résister aux demandes de fraude que les transporteurs leur demandent. C'est tout l'inverse qui se produit, ils s'investissent beaucoup, au point de se mettre en danger.

On peut alors comprendre ce phénomène par la position qu'ils occupent dans le travail. Plutôt qu'une simple autonomie offerte par l'itinérance de leur métier, la condition des chauffeurs-routiers semble plutôt correspondre à l'analyse que fait Sophie Bernard de certaines nouvelles configurations du travail cherchant à utiliser l'autonomie des salariés pour les impliquer dans leurs tâches (Bernard 2020). Plutôt que de forcer l'implication par la discipline, la contrainte est obtenue par des incitations plus subtiles. Cette autonomie est décrite comme « pour » l'organisation et ressemble à la situation des chauffeurs-routiers du passé. Les commerciaux et les banquiers étudiés par Sophie Bernard redoublent d'efforts pour décrocher de meilleures rémunérations, sous forme de primes ou de commissions. L'autonomie dont ils bénéficient doit leur permettre de se dépasser et d'améliorer leur performance dans l'espoir de décrocher une prime. De la même façon, les entreprises du transport suscitaient l'implication par la structure particulière des rémunérations des chauffeurs. Chez les chauffeurs-routiers d'avant les années 1990, le salaire est aussi évalué au résultat mais par un cadre moins formalisé que dans les grandes banques ou les entreprises commerciales. Les contrats de travail et les salaires sont surtout déterminés oralement et ils englobent à la fois du salaire pour au moins certaines heures effectuées mais aussi des primes, des frais de route ou des commissions sur les chargements livrés (Desfontaines 2005a). Les chauffeurs-routiers externalisés adoptent un comportement similaire aux salariés contemporains, autonomes

« pour » leur organisation. Ils effectuent beaucoup d'heures, au mépris des risques, en échange de salaire, de primes et de commissions devant rétribuer ce surinvestissement. De la même façon que les entreprises modernes à la gestion managériale rationalisée, les entreprises du transport avaient recours à des incitations similaires bien qu'elles soient souvent de petites structures artisanales avec moins de ressources. Hélène Desfontaines analyse dans sa thèse la structure de la rémunération des chauffeurs-routiers externalisés comme un élément participant d'une « *quasi-indépendance* » (Desfontaines 2005a). Ils sont ainsi éloignés des compromis salariaux plus classiques centrés sur le décompte et le paiement du temps de travail. Leur rémunération rétribue plutôt une contribution générale à l'entreprise, dont il ne faut pas trop détailler le contenu puisqu'elle repose largement sur un contournement des règles légales en place dans le TRM. Céline Cholez parle alors d'un « *compromis corporatiste* » liant les intérêts des employeurs, c'est-à-dire disposer d'une main d'œuvre acceptant les longues durées de travail, et ceux des chauffeurs-routiers, c'est-à-dire espérer toucher une rémunération relativement élevée (Cholez 2001 p98). De plus, ce mode de paiement des travailleurs s'imbrique à la culture politique des chauffeurs-routiers marquée par la défense du métier contre l'Etat et les « gros » chargeurs en solidarité avec les transporteurs.

Cependant, la rémunération n'explique qu'en partie l'implication des chauffeurs-routiers. Les salariés étudiés par Sophie Bernard acceptent plus ou moins bien les incitations de leur direction. En effet, l'incitation financière ne fonctionne pas systématiquement car elle n'est pas toujours suffisante pour rémunérer tous les salariés. De plus, le cadre de l'activité n'offre pas de garantie d'atteindre les objectifs fixés par l'entreprise et ainsi de décrocher la prime. Les chauffeurs-routiers externalisés sont souvent employés par de petites entreprises dominées dans le champ économique et ils ont probablement rencontré des situations similaires. D'autres hypothèses peuvent expliquer leur implication. Tout d'abord, il n'est pas certain que les chauffeurs-routiers externalisés identifient leurs employeurs comme responsables de leur exploitation. Dans un secteur où la pression provient des « chargeurs », les chauffeurs-routiers externalisés peuvent construire leur représentation du travail autrement que par l'opposition avec leurs employeurs. Ce qui contribue, au moins en partie, à désamorcer la conflictualité sociale causée par les conditions de travail et d'emploi dégradées. C'est en tout cas une partie de ce raisonnement qui organise la politisation des conducteurs du TRM et la structuration syndicale du secteur à l'époque.

Ceci est visible dans l'entretien de Richard. Il dénonce les conditions de travail dans le TRM et participe par deux fois à des mouvements sociaux de chauffeurs-routiers regroupant indépendants et salariés. Il souscrit pleinement à la vision déjà décrite où le clivage se fait sur l'opposition entre des « petits » contre les « gros » du secteur et l'Etat (Courty 1993; Ocqueteau et Thoenig 1997).

Lorsque je l'interroge sur son adhésion à un syndicat, il me répond n'avoir jamais rejoint « *l'UNOSTRA* », la scission de la FNTR mentionnée plus haut. Cette organisation avait justement été créée pour mieux représenter les petits transporteurs, cependant elle n'a jamais été une organisation pour les salariés. Ainsi, sa représentation est pleine d'une volonté de dénonciation et de conflictualité et pourtant elle est construite autour d'une solidarité avec au moins une partie des acteurs patronaux de l'époque. Dans ces conditions, changer les conditions de travail ne semble pas passer par une opposition aux dirigeants d'entreprises puisque le problème est perçu comme externe à l'entreprise et prend sa source dans les mauvaises pratiques des grosses entreprises ou de l'Etat. Plus généralement, l'action collective ne vise pas les modes de paiement, les demandes des employeurs et les organisations du travail. Elle cherche plutôt à dénoncer des mauvais acteurs du transport et les contrôles de l'Etat (Courty 1993).

Par ailleurs, les comparaisons avec d'autres contextes nationaux mettent en avant d'autres pistes d'explication. Dans une ethnographie des chauffeurs-routiers en Californie, Lawrence Ouellet s'intéresse aux modes de rémunération. Ils sont plus divers qu'en France et pourtant ils ne suffisent pas à expliquer les comportements des chauffeurs-routiers qu'il observe (Ouellet 1994). En effet, les chauffeurs-routiers rémunérés par primes ou commissions, ou par toute autre incitation financière, ne sont pas pour autant ceux qui s'impliquent le plus et font le plus d'heures. Il pointe au contraire l'importance du rapport masculin au travail pour expliquer l'investissement temporel des chauffeurs. Les chauffeurs-routiers observés endossent tantôt le rôle de *breadwinner* ou tantôt de performeur d'une masculinité virile, s'accordant bien à la conduite de véhicule lourd et correspondant au contexte culturel des Etats-Unis à l'époque étudiée. Combinée à leur subordination dans le travail, ces rôles genrés ne leur laissent que peu de manières d'être leur permettant de s'opposer à leur employeur. S'ils le font, ils risquent de perdre la face aux yeux de leurs collègues ou de leur famille selon le rôle qu'ils endossent. Ils s'impliquent donc bon gré mal gré dans un travail qui est aussi épuisant que celui des chauffeurs français. Le métier de chauffeurs-routiers est extrêmement masculinisé en France comme aux Etats-Unis. Avant les années 1990, il n'y avait quasiment pas de femmes au volant d'un camion et encore aujourd'hui leur nombre est très faible. Il est malheureusement difficile de décliner cette hypothèse au cas français et à la période antérieure aux années 1990. L'étude du transport et des chauffeurs-routiers comporte à l'époque très peu de questions sur le genre. Les premiers travaux sont plus tardifs et s'intéressent aux causes de l'absence de femmes, plutôt qu'aux manières d'être des hommes dans ce métier (Rodrigues 2010). Cette hypothèse de la masculinité au travail comme facteur sous-jacent d'implication sera analysée plus en détail dans les chapitres sur les carrières de chauffeurs-routiers externalisés.

Cette description du TRM organisé autour d'un « *compromis corporatiste* » va pourtant prendre fin à partir des années 1990. Les pouvoirs publics et les acteurs du transport vont travailler à de nouvelles formes de régulation qui vont modifier les relations économiques et les relations salariales.

2.2.3 - Réguler le marché libre : ouverture et nouvelles règles pour le TRM

Au cours des années 1980, la France s'engage plus en avant dans la construction d'un marché européen unique. La signature de l'Acte Unique en 1986 cherche notamment à unifier les marchés des différents pays du Vieux Continent (Bernadet 1999). Or, un marché européen unifié a besoin de reposer sur un système de transport unifié pour relier les marchés nationaux. L'intégration et l'uniformisation des marchés nationaux du transport devient progressivement l'objectif des pouvoirs publics. Ceci est facilité par le constat d'échec de la politique de « coordination du transport », qui comme évoqué précédemment, ne parvient ni à enrayer la croissance du TRM ni à assurer le respect des règles par les transporteurs. L'encadrement est progressivement démantelé et l'année 1985 marque le début de la libéralisation : les premiers éléments dans la tarification routière obligatoire sont assouplis en vue de leur suppression complète en 1989 (Hilal 2006). Les licences patrimoniales disparaissent progressivement entre 1986 et 1995. Elles sont remplacées par des licences gratuites qui requièrent de remplir plusieurs conditions : l'obtention d'un examen assurant une capacité professionnelle et des fonds assurant une petite capacité financière. Mais surtout elles ne sont plus limitées en nombre. Les barrières douanières et juridiques sont réduites aux frontières pour favoriser les échanges. En revanche, le « cabotage » reste limité, c'est-à-dire le fait pour un transporteur étranger de faire des opérations de livraisons entre plusieurs clients français tout en restant sur le territoire français. Ce sont principalement les trajets internationaux qui sont l'objet d'une ouverture à la concurrence entre entreprises européennes. En quelques années, les principaux éléments encadrant le TRM disparaissent. La libéralisation entraîne cependant des conséquences inattendues et négatives pour les transporteurs et les chauffeurs.

Une TRM en crise à la suite de la dérégulation

La libéralisation du transport renforce la domination économique que subissent les transporteurs. D'un côté, la suppression des barrières à l'entrée du TRM conduit à un afflux de nouvelles entreprises. La concurrence entre petits transporteurs s'accroît et accentue le déséquilibre entre « chargeurs » et transporteurs. Ces derniers baissent leurs prix et sont d'autant plus incités à ne pas respecter les règles de sécurité et à faire conduire plus les chauffeurs. Maurice Bernadet, chercheur à l'Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité (INRETS), dépeint dans son manuel d'économie des transports un système « *dysfonctionnel* » avec une situation sociale « *malsaine* » (Bernadet 1999). Ce système aggrave les abus pratiqués par les transporteurs de la « zone longue »,

mais phénomène nouveau dans la dérégulation, les abus se répandent aussi dans la « zone courte ». L'afflux de nouveaux transports concerne aussi les trajets courts et les zones urbaines. Ces arrivées sont facilitées par les couts d'entrée plus faibles pour accéder à ce sous-secteur, employant le plus souvent des chauffeurs-livreurs dans des camionnettes (Cholez 2001). C'est le début de l'essor des chauffeurs-livreurs externalisés.

Des inquiétudes naissent sur ce sous-secteur jusque-là ignoré du transport. Ce sont notamment les relations de sous-traitance qui sont mises en cause. Le TRM est, comme nous l'avons vu, un gros utilisateur de sous-traitance, notamment dans le cas de grands transporteurs déléguant certains trajets à de plus petites structures (Rème-Harnay 2014; SDES 2022a). Le déséquilibre de taille entre les acteurs du TRM contribue à une situation de domination économique et la libéralisation favorise à cause du recours à la sous-traitance. Il s'agit désormais d'une stratégie générale d'externalisation des couts qui ne se limite plus à des trajets irréguliers mais bien à l'ensemble de l'activité.

Cette libéralisation semble aussi affecter les chauffeurs-routiers externalisés. Patrick Hamelin constate par exemple que ceux effectuant plusieurs nuits hors de leur domicile ont un temps de travail en légère hausse de 59,5 heures hebdomadaires à 60,1 entre 1987 et 1997 (Hamelin et Lebaudy 1997). La dérégulation aiguise la concurrence que se livrent les petits transporteurs car ces derniers sont plus nombreux et les prix ne sont plus encadrés par la Tarification routière obligatoire. Dès lors, la principale variable d'ajustement pour améliorer la situation des transporteurs est l'allongement des temps de travail déjà élevés des chauffeurs-routiers externalisés. Cette évolution concerne surtout les chauffeurs-routiers externalisés faisant de longs trajets. Ceux faisant des trajets plus courts, ne nécessitant pas de découchers, connaissent une très légère baisse de leur durée de travail. Leur temps de travail reste tout de même supérieur à 50 heures hebdomadaires.

Cependant, les entretiens menés avec les chauffeurs-routiers retraités relativisent l'importance de la dérégulation dans leur trajectoire. Aucun ne fait de la libéralisation du TRM un moment notable de leur histoire professionnelle. Elle ne semble pas avoir changé les choses, qu'ils soient indépendants ou salariés. Ils ne témoignent pas d'une aggravation de leurs conditions de travail, déjà mauvaises. Ceci n'est pas étonnant dans la mesure où les règles précédentes étaient déjà peu respectées. Le passage d'un marché mal encadré à un marché libre ne suscite que peu de réactions parmi eux.

En dehors des chauffeurs-routiers externalisés, il est difficile de quantifier ou de donner des tendances pour les autres groupes de chauffeurs du TRM. Les chauffeurs-livreurs externalisés sont pris dans un marché où la sous-traitance est répandue mais ils sont encore peu nombreux et la comparaison à des situations antérieures est donc hasardeuse. La sous-traitance qui se généralise

contraint leurs employeurs mais les données sur les chauffeurs-livreurs eux-mêmes restent limitées (Cholez 2004; Rème-Harnay 2017a). On peut tout de même noter des actions juridiques de la part de l'inspection du travail et de chauffeurs-livreurs externalisés qui se multiplient. Ils cherchent notamment à faire reconnaître du salariat déguisé dans un contexte où les relations de sous-traitance les subordonnent au donneur d'ordre plutôt qu'à leur employeur sous-traitant (Cholez 2001). De la même façon, la situation des chauffeurs internalisés est mal connue. Seules les enquêtes de Patrick Hamelin semblent indiquer qu'entre 1987 et 1997, leur temps de travail tend à baisser légèrement.

Réguler le marché libre

La libéralisation du début des années 1990 ne marque qu'une première étape. Face aux conséquences négatives de la dérégulation, les autorités publiques et les organisations professionnelles tentent pendant une décennie d'encadrer le marché libre nouvellement créé (Ocqueteau et Thoenig 1997). L'Etat français et la Communauté Economique Européenne (CEE) cherchent à mieux encadrer le transport pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la sécurité routière devient un enjeu croissant au cours de la période de libéralisation. Or, le TRM est perçu comme source de dangers suite à une série d'accidents meurtriers impliquant des chauffeurs-routiers (Hilal 2006). La fatigue induite par les durées de travail est pointée du doigt comme une des causes des accidents. De plus, les mouvements sociaux se multiplient de la part des chauffeurs-routiers. Ils s'organisent encore en partie sous un mode corporatiste, liant patronat et salariat mais de plus en plus les organisations syndicales salariées font leur entrée dans le monde du TRM externalisé (Cholez 2001). Tous s'accordent pour viser une amélioration de la situation économique pour les petits transporteurs et une réduction de la concurrence étrangère. Néanmoins, les syndicats de salariés plaident également pour une baisse des temps de travail et une restructuration des modes de rémunération.

Les tentatives d'encadrement des conditions de travail des chauffeurs-routiers ne sont pas nouvelles. Dès 1966, une directive européenne tente de faire appliquer des temps de conduite maximum mais en vain (Bon-Garcin et al. 2018). Charles Fiterman, ministre communiste du transport, signe la Loi d'orientation des transports intérieurs, dite LOTI, puis un décret en 1983 pour tenter de limiter le temps de travail des chauffeurs-routiers externalisés (Ministère des Transports 1983). Néanmoins, les chauffeurs-routiers et les transporteurs revendiquent et obtiennent une réduction des contrôles lorsque la situation économique se détériore dans les années suivantes (Courty 1993). L'application de la réduction du temps de travail échoue une première fois.

Les pouvoirs publics renouvellent leur tentative au cours des années 1990. Elle débute par l'introduction du permis à points en 1992. Il suscite la colère des chauffeurs-routiers et des transporteurs qui craignent d'être excessivement pénalisés par ce nouveau système (Ocqueteau et Thoenig 1997). Dès l'année suivante, Bernard Bosson, ministre du transport de centre-droit, entame les discussions qui aboutissent aux Contrats de Progrès entre 1994 et 1995. Ce sont des accords tripartites, entre syndicats, patronat et Etat. Dans l'ensemble, ils visent à durcir les sanctions contre la fraude notamment par de la prison ferme ; à baisser le temps de travail à 240 puis 220 heures mensuelles ; à instaurer de nouvelles barrières à l'entrée via des capacités à valider par les nouveaux indépendants du transport et enfin des obligations de formation (Bernadet 1999; Bon-Garcin et al. 2018). Ils cherchent aussi à équilibrer les relations entre « chargeurs », grands transporteurs et transporteurs, notamment par des règles spécifiques pour la sous-traitance.

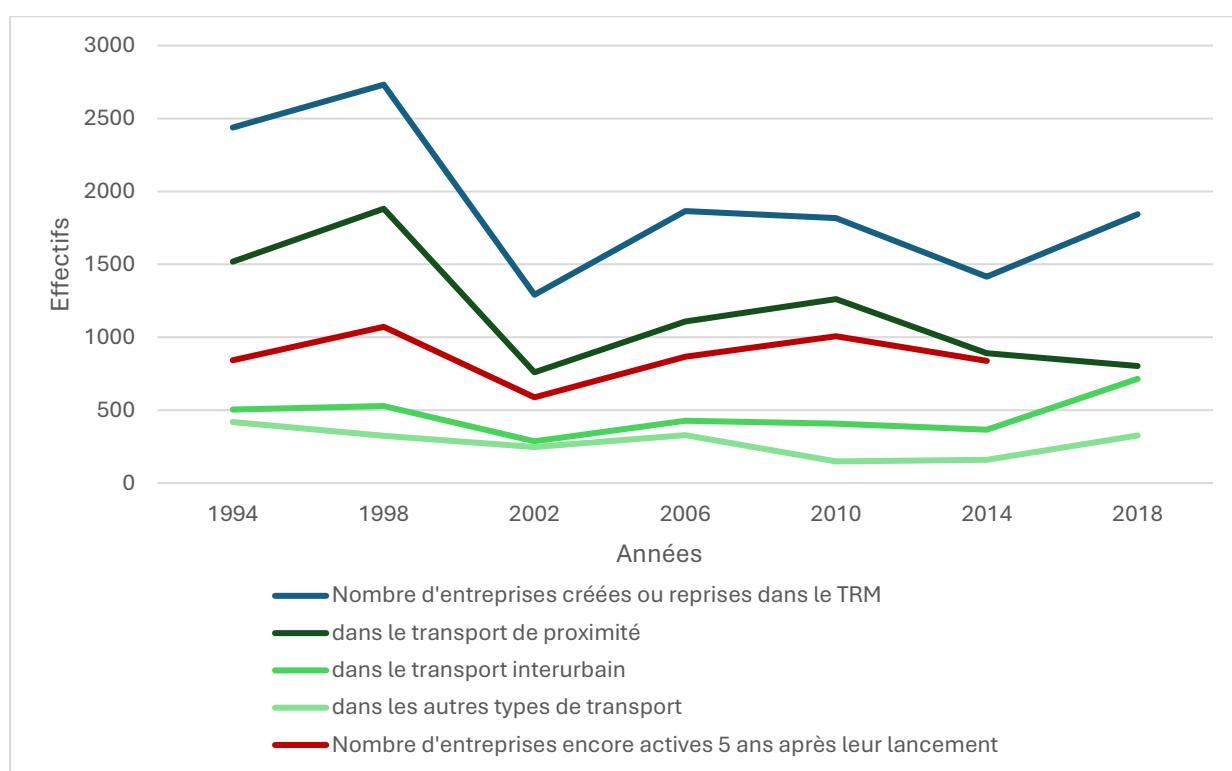
Les accords peinent cependant à modifier la situation économique et sociale dans le TRM. Les contrôles restent peu nombreux et difficiles à mener du fait de la facilité à falsifier les chronotachygraphes. De plus, l'encadrement des relations économiques vise moins à réduire la sous-traitance qu'à limiter les excès les plus graves et ainsi empêcher les transporteurs de se retourner contre leurs donneurs d'ordre en cas de litige (Rème-Harnay 2014). En revanche, l'accord introduit plus d'obligations de formation pour les chauffeurs-routiers, internalisés comme externalisés. L'obtention d'un permis C devra aller de pair avec une formation de six mois sur la conduite, la sécurité routière et la manutention des remorques et des marchandises. Ce passage en formation est nommé Formation Initiale Minimum Obligatoire (FIMO). De plus, cette formation n'est valable que 5 ans et doit donc être renouvelée par un nouveau stage d'une semaine du nom de Formation Continue Obligatoire (FCO). Ces obligations de formation rythment encore l'entrée dans la profession de chauffeur-routier. Elles ne changent cependant pas les pratiques dans le TRM externalisé. Il faut attendre une nouvelle vague de réglementation, en particulier au niveau européen pour observer une évolution.

2.2.4 - Une régulation européenne et numérique

De nouveaux conflits sociaux se déclenchent en 1997 et 2000 à propos de la concurrence européenne et de la revendication d'une retraite anticipée pour les chauffeurs-routiers. Dans le même temps, les négociations au niveau de la CEE aboutissent à une directive sur l'accès à la profession de transporteur. Les autorités françaises produisent une nouvelle série de règles pour le TRM. En 1998, le ministre communiste des Transports Jean-Claude Gayssot signe une loi, portant son nom, qui instaure un nouveau système de régulation économique et sociale du TRM. Elle est suivie de deux décrets d'application qui spécifient le texte de loi et transposent en France les

directives européennes (Ministère de l'équipement, des transports et du logement 1999, 2002). Le premier objectif est d'« assainir » le transport en éliminant les mauvais acteurs du TRM (Carré et Desfontaines 2017; Savy 2006 p185) ; il s'agit donc à nouveau d'instaurer des barrières à l'entrée de la profession et de les étendre. Les attentes vis-à-vis des créateurs et repreneurs d'entreprise dans le TRM sont revues à la hausse. Il faut une plus grande réserve financière, remplir une clause d'honorabilité et le niveau à l'examen de la capacité professionnelle est relevé. La grande nouveauté est l'extension de ces exigences à tous les types de transport : en zone courte ou longue, pour les internalisés et les externalisés. Les dirigeants d'entreprise faisant du transport, qu'il soit une activité principale ou non, doivent passer cette capacité professionnelle. Ces changements ont pour cause directe la baisse des créations d'entreprises dans le TRM (Figure 5).

Figure 5 - Nombre de création et de reprise d'entreprises par semestre dans le TRM



Source : Enquêtes SINE de 1994 à 2018.

Champ : ensemble des entreprises créées ou reprises dans le TRM en 1994, 1998, 2002, 2006, 2010, 2014 et 2018.

Lecture : Au premier semestre de 1994, 2439 entreprises sont créées ou reprises dans le TRM, dont 1518 dans le transport de proximité, 503 dans le transport interurbain et 418 dans d'autres types de transport. Sur ces 2439 entreprises, 841 sont encore actives 5 ans après leur lancement.

Note : le nombre d'entreprises encore actives 5 ans après leur création n'est pas disponible pour SINE 2018 car le suivi n'est pas terminé au moment de la rédaction.

L'évolution du nombre d'entreprises est en hausse au cours des années 1990 du fait de la libéralisation. Les créations sont principalement portées par le sous-secteur du transport de proximité, qui correspond à l'ancienne « zone courte ». En 1998, 2700 entreprises sont créées et

reprises dans le TRM mais quatre ans plus tard ce nombre est divisé par deux. En 2002, 1300 entreprises sont créées et reprises dans le TRM. La baisse concerne principalement le transport de proximité ; l'interurbain, qui correspond à l'ancienne « zone longue » est moins impacté. Les données sont tirées de SINE et elles suivent les créateurs et repreneurs d'entreprise sur 5 ans. Il est donc possible de savoir si les nouvelles entreprises survivent aux années suivant le lancement. De 1990 à 2014, le nombre d'entreprises encore en activité cinq ans après leur lancement oscille autour de mille, seul en 2002, le nombre baisse à 650 environ. Ce nombre constant dissimule néanmoins un taux de survie très variable. Dans les années 1990, le nombre de créations est élevé alors que la concurrence est forte et la fraude massive. Dans ce contexte, le taux d'entreprises encore actives après 5 ans est d'environ un tiers. A partir des années 2000, les conditions d'accès plus exigeantes sélectionnent plus fortement les créateurs et repreneurs, augmentant ainsi leur capacité de survie. Ainsi, ils sont plus de 65% à avoir leur entreprise toujours active à partir de 2010.

Les salariés du TRM sont aussi concernés par ces lois puisqu'elles réaffirment l'encadrement des temps de travail dans le secteur externalisé. Le maximum est établi à 220 heures mensuelles pour les chauffeurs-routiers et à 208 heures maximum pour les chauffeurs-livreurs. Une majoration est imposée pour les heures au-delà. Ces définitions des temps autorisés et des taux horaires vont de pair avec l'interdiction de certains modes de rémunération typiques du « *compromis corporatiste* » exposé plus haut. Les commissions sur les marchandises ou certaines primes sont interdites pour supprimer les incitations à dépasser les temps autorisés (Desfontaines 2005a). De plus, des temps de conduite et des repos obligatoires sont instaurés. Enfin, les contrôles sont renforcés avec la création d'une inspection du travail spécifique au ministère des transports. Les policiers et gendarmes sont formés aux règles du TRM pour mieux mener les contrôles.

Ces nouvelles règles sont la base actuelle de l'encadrement du transport pour les chauffeurs-routiers et chauffeurs-livreurs, salariés comme indépendants. À la suite de leur publication, l'application reste inégale. A nouveau, le contrôle des temps reste une gageure pour les chauffeurs-routiers, d'autant plus que des chauffeurs étrangers sont de plus en plus nombreux à passer sur le territoire français. Il faut attendre 2006 pour qu'un règlement européen reprenne et applique à l'ensemble des pays membres des contenus très similaires aux nouvelles normes françaises (Commission européenne 2006). Mais surtout, il instaure l'obligation pour les nouveaux poids lourds d'être équipés de tachygraphe numérique, enregistrant la vitesse et l'état du camion. Ils sont installés dans le camion et scellés. Associés à une carte individuelle appartenant au conducteur, ils enregistrent les trajets et la vitesse du camion pendant quatre semaines. Les contrôles sont alors nettement plus aisés et les fraudes sont rendues beaucoup plus compliquées. De plus, les chefs d'entreprises ont aussi des cartes qui contiennent les informations des chauffeurs salariés pendant un an. Les

contrôles en entreprise s'en trouvent grandement facilités. L'importance de ce dernier règlement est majeure puisqu'elle met en pratique fin aux possibilités de fraude et au « *compromis corporatiste* ». Il n'est plus possible de passer un accord oral entre patrons et chauffeurs salariés sur des temps de travail et des formes de rémunérations.

Contrairement à la dérégulation, cette phase de régulation des années 2000 marque les chauffeurs-routiers retraités interrogés. Ils font d'ailleurs référence aux règles qui encadrent leur temps de travail comme la « RSE », Réglementation Sociale Européenne de son nom officiel, plutôt que de se référer aux lois françaises qui la précèdent pourtant. Les chauffeurs-routiers retraités et les représentants de la FNTR parlent tous de cette période du début des années 2000 comme d'un changement important, instaurant une « *législation* » qui était absente de la pratique jusqu'ici.

2.2.5 - Les chauffeurs-routiers, des salariés subalternes comme les autres ?

L'enchaînement de ces multiples réformes parvient à modifier les conditions de travail des chauffeurs-routiers externalisés. Hélène Desfontaines décrit l'entrée en vigueur de ces nouvelles régulations comme « *l'apprentissage des normes temporelles du travail salarié* » pour les chauffeurs-routiers externalisés et donc la fin de la « *quasi-indépendance* » de la période précédente (Desfontaines 2005a p2). Avant la RSE, les chauffeurs-routiers décident des moments de conduite et des heures d'arrêt. Bien entendu, cette liberté est contrainte par les attentes des employeurs qui les poussent à se surpasser. Les modes de rémunération reflètent cette « *quasi-indépendance* ». La loi Gayssot et la RSE instaurent un contrôle des horaires qui met fin à ce système. Les chauffeurs-routiers, internalisés ou externalisés, ne peuvent conduire que 9h par jour au maximum, ils doivent faire une pause au bout de 4h30 maximum et qui doit durer 45 minutes au moins. De plus, leurs journées ne peuvent excéder 11h de travail en incluant les temps d'attente et de chargement. Des exceptions sont possibles pour amener à 13h la journée et 10h le temps de conduite. Ils doivent avoir au minimum 11h consécutives de repos entre deux journées de travail. Enfin, tous ces temps, qu'ils soient de la conduite, du repos ou de l'attente doivent être enregistrés sur le tachygraphe des camions. Ce dispositif limite grandement l'autonomie temporelle des chauffeurs-routiers ; ils ne peuvent plus complètement décider quand et combien de temps conduire ou se reposer. Hélène Desfontaines décrit alors la difficulté à appliquer ces nouvelles règles pour des chauffeurs-routiers qui étaient habitués à un autre régime temporel. Les salariés de l'entreprise qu'elle étudie oublient d'enregistrer leurs heures ou dépassent les temps légaux par souci de finir la livraison à temps. Autant d'éléments qui deviennent inacceptables par les dirigeants de l'entreprise, soit parce qu'ils mettent l'entreprise et le conducteur face au risque d'une sanction et de l'immobilisation du véhicule par les forces de l'ordre, soit parce que le décompte des heures fait passer le conducteur en heures supplémentaires

et donc rend le cout du trajet trop cher pour le transporteur. Les chauffeurs-routiers apprennent progressivement à limiter leur temps de travail.

Cet encadrement des temps va de pair avec de nouvelles possibilités de contrôle des chauffeurs par les entreprises. Alors qu'auparavant, le contrôle ne pouvait se faire qu'au résultat, une fois la cargaison livrée, l'introduction d'un décompte des temps permet une meilleure prévisibilité des trajets des chauffeurs (Desfontaines 2005b). Puisqu'ils ne peuvent conduire que par plage de 4h30 maximum, il est alors possible de planifier leurs trajets à leur place et donc de prévoir des heures d'arrivée précises auxquelles ils doivent se tenir. La planification et parfois le découpage des trajets sont rendus plus aisés pour l'entreprise. Les chauffeurs-routiers peuvent se retrouver à ne prendre en charge qu'une séquence du trajet avant de laisser leur remorque à un autre qui doit effectuer la séquence suivante du trajet. Le métier est alors réduit à la simple conduite, l'organisation du trajet et la gestion des aléas peuvent être réduites au minimum. Hélène Desfontaines décèle dans cette nouvelle organisation du transport la possibilité d'une parcellisation des tâches appliquée au TRM (Desfontaines 2005b). Nous reviendrons sur ce risque de déqualification à l'occasion du chapitre 5 sur le lien entre travail et trajectoires professionnelles.

De plus, les chauffeurs-routiers sont bientôt accompagnés de nouveaux dispositifs technologiques (téléphone portable, géolocalisation des véhicules, traçage des marchandises avec puces et codes-barres à flasher) qui renforcent les possibilités de contrôle de ce dernier. C'est une position de subordination plus classique qui se dessine pour les chauffeurs-routiers externalisés. De façon surprenante, les chauffeurs-livreurs moins qualifiés que les chauffeurs-routiers sont potentiellement moins exposés à ce nouvel encadrement. En effet, le décompte des heures ne concerne que les conducteurs de poids lourds ; or, les chauffeurs-livreurs, au moins formellement, conduisent des véhicules plus légers. Le traçage des marchandises, le téléphone portable et la géolocalisation des véhicules les concernent aussi mais ils n'ont pas à s'enregistrer dans un tachygraphe comme les chauffeurs-routiers. De plus, la prévisibilité de leurs tournées reste moindre car les imprévus dans les zones urbaines qu'ils traversent sont plus nombreux (Cholez 2008).

Si les transformations légales induisent des changements importants, il faut cependant nuancer leur portée. Elles ne font pas rentrer les chauffeurs-routiers externalisés dans un régime salarial classique. Leur situation reste dérogatoire par rapport au régime général du temps de travail. En effet, les nouvelles législations sur le transport entérinent un compromis entre le souhait de limiter les abus et les excès des transporteurs, tout en ménageant l'organisation du TRM et de son exploitation intensive des temps de conduite des chauffeurs. Le droit admet cette dérogation sous la forme d'un « *temps de service* » équivalent à un temps de travail classique uniquement par la

pondération des heures d'attente, de chargement et de repos (Carré et Desfontaines 2017). Le temps de travail des chauffeurs-routiers peut légalement dépasser les 35 heures hebdomadaires (soit 151,5 heures par mois) puisque le régime de temps plein à 220 heures mensuelles avant les heures supplémentaires est parfaitement légal et largement répandu. Si les accords et les lois ont réduit le temps de travail par rapport à la situation passée du TRM, les chauffeurs-routiers externalisés restent dans une situation particulière au regard de l'ensemble des salariés. En effet, les réglementations françaises et européennes assurent un meilleur contrôle de ces heures mais pas dans la perspective d'un alignement sur la condition salariale classique, qui était pourtant l'horizon des premières réglementations des années 1980 (Pouy et al. 1993). Pour reprendre Patrick Hamelin sur l'efficacité du TRM externalisé, la régulation du temps de travail a probablement réduit les excès les plus flagrants, elle a mis fin à un mode de compromis entre salariés et patronat du transport pour des relations plus formalisées et plus classiques mais elle permet toujours d'assurer la flexibilité du TRM en s'appuyant sur une exploitation des longs temps de travail des chauffeurs-routiers externalisés.

Le TRM se libéralise au cours des années 1990 mais cette dérégulation est suivie dans un second temps par un nouveau régime légal encadrant en particulier le travail des chauffeurs-routiers. Ils sont plus suivis, plus contrôlés par les dispositifs légaux et techniques mais ils continuent d'avoir des durées de travail élevées. Cependant, l'évolution du TRM n'est pas encore complète puisque le TRM et ses chauffeurs sont aussi affectés par une rationalisation du transport sous les traits d'une révolution dite logistique.

2.3 - La rationalisation du transport : entre secteur artisanal et révolution logistique

Entre 1983 et 2020, le nombre de chauffeurs du TRM passe de 450 000 à 500 000. C'est une hausse de 12% des effectifs mais dans le même temps, le volume de marchandises transportées croît d'autant plus. Entre 1980 et 2016, le nombre de tonnes kilométriques transportées par le TRM passe de 100 milliards à 150 milliards, soit une augmentation de 50% (Lutinier 2017). Les effectifs de chauffeurs augmentent donc moins vite que le volume des marchandises qu'ils transportent. Pour supporter cette charge supplémentaire, de nouvelles organisations du travail émergent. Elles sont soutenues d'une part par l'externalisation du transport. De plus en plus de chauffeurs du TRM sont externalisés à un secteur avec des temps de travail qui sont supérieurs aux normes classiques. D'autre part, la libéralisation et des changements technologiques ouvrent la voie à un plus grand contrôle de l'activité des chauffeurs. Elles offrent des possibilités en termes de planification et d'encadrement de leur activité. C'est alors un mouvement de rationalisation du TRM qui débute

lors de ces nouvelles décennies. Il est notamment porté par des acteurs prenant de l'importance dans le champ économique du TRM.

2.3.1 - Une intensification du transport de marchandises

Le TRM voit la charge de marchandises augmenter avec la taille de l'économie. Ainsi, la croissance du produit intérieur brut alimente de manière presque mécanique l'augmentation des tonnes kilométriques faites par le TRM. Seulement, cette augmentation n'est pas que quantitative, elle est aussi nourrie par des nouvelles organisations productives qui reposent sur des besoins d'approvisionnement plus importants.

Le TRM offre des avantages de flexibilité et de fiabilité par rapport aux autres modes de transport ; le camion et surtout le réseau routier offrent une plus grande capacité de desserte que les autres modes de transport (Nierat 2013). Les camions s'adaptent plus facilement aux horaires des entreprises clientes que des transports plus complexes comme le bateau, l'avion ou le train. Dans un régime de production fordiste, ces avantages sont atténués par la place de l'industrie et la concentration des lieux de production et la consommation de masse (François et Lemerrier 2021). Cela implique des transports volumineux et lourds entre des lieux de production concentrés. Ils peuvent donc s'adapter, au moins en partie, à des modes de transport plus massifs et moins flexibles comme le train ou le fluvial. A l'inverse, un régime post-fordiste change les modes de production et d'approvisionnement (François et Lemerrier 2021). Les entreprises sont moins concentrées : d'une part, pour profiter de la globalisation et des pays à bas salaires et d'autre part, par le recentrement sur leur cœur d'activité qui multiplie le nombre de sociétés et d'établissements. La taille des entreprises diminue puisque qu'elles externalisent les activités éloignées de leur cœur de métier ou sous-traitent des tâches à des fournisseurs. Les plus grandes voient leur site de production se réduire mais contrôlent désormais des réseaux d'entreprises, filiales, partenaires ou sous-traitants. Dans le même temps, les systèmes de production à flux tendus se développent et ils impliquent une réduction des stocks et le déclenchement de la production lors de la commande. L'exigence d'une livraison à temps devient de plus en plus prégnante pour l'approvisionnement.

Ce dernier devient alors un enjeu central pour une économie moins centralisée et organisée autour de la continuité des flux de production. Cela signifie pour le TRM la « *dépondéralisation* » des marchandises, c'est-à-dire que l'économie échange de plus en plus des produits finis ou semi-finis plus légers en comparaison des anciens échanges impliquant plus de matières premières lourdes et volumineuses (Cholez 2001 p195). Les modes de transport comme le train ou le fluvial perdent de leur pertinence face à ce nouveau type de marchandises. Dans cette perspective, les envois de marchandises changent de volume et de fréquence (Soppé et Guilbault 2009). Les enquêtes ECHO

du ministère des Transports échantillonnent des envois de marchandises et elles confirment ces tendances. Pour le même poids de marchandises, l'économie contemporaine produit davantage d'envois plus petits car à destination d'unités de production réduites. Cette tendance est aussi renforcée par la fragmentation temporelle des échanges. Les unités de production et de consommation, plutôt que de constituer des stocks importants cherchent à être approvisionnées par un flux continu de marchandises. Les envois sont alors plus fréquents, plus petits et plus nombreux. Ainsi, l'activité de TRM s'intensifie même à volume constant de marchandises. Cette évolution tend aussi à ouvrir la voie à de nouvelles activités tant pour le transport des marchandises que pour gérer et organiser les flux.

2.3.2 - L'émergence de la logistique

La complexification et la croissance des échanges sont allées de pair avec le développement d'acteurs spécialisés pour les organiser. Ils se sont appuyés sur la notion de logistique, un ancien mot tiré du vocabulaire militaire et remis au goût du jour pour désigner des acteurs, un secteur économique et une pensée normative de l'entreprise. La logistique a des liens avec le transport puisqu'elle se charge d'opérations de stockage, de chargement et déplacement de marchandises (Tranchant 2019). Néanmoins, ces nouveaux acteurs s'organisent moins autour du camion que de l'entrepôt, une infrastructure concentrant la valeur produite par le service d'organisation des flux de marchandises. Ainsi, des acteurs que nous avons déjà vus se mettent en avant comme appartenant à la logistique ou étant logisticien. C'est le cas de grands transporteurs qui trouvent dans ce terme une nouvelle appellation pour leur activité d'organisation du transport, c'est aussi le cas de filiales de « chargeurs » qui prennent en charge la gestion des transports et de l'entreposage pour la maison mère. Enfin des petits et moyens transporteurs adoptent ce terme par souci de conformité aux nouveaux codes du secteur.

La logistique se comprend alors comme une rationalisation (Raffenne 2009) c'est-à-dire une transformation des activités, des acteurs économiques et des pensées économiques en vue d'améliorer l'efficacité de l'approvisionnement en marchandises. La rationalisation ne concerne pas un processus précis sur l'organisation du travail, mais concentre une attention particulière portée par toute une série d'acteurs de l'économie capitaliste contemporaine (Bezes et al. 2021; Sica 2017). On retrouve alors aussi bien un secteur logistique composé d'acteurs et objet de politiques publiques spécifiques (Conférence nationale sur la logistique 2017), que de penseurs et promoteurs d'une réforme de l'entreprise autour de la logistique (Lièvre 2007; Mathe et Tixier 2014; Rouquet 2023), ou encore d'entreprises de tailles variées cherchant activement à se rallier à l'effervescence autour de la logistique.

Pour produire de la rationalisation, Max Weber met en avant la nécessité d'acteurs spécialisés dans un domaine d'activité, qui sont ainsi portés à produire les méthodes d'un calcul rationnel indispensable à la recherche d'une efficacité accrue (Benvegnù et Gaborieau 2020; Sica 2017). Une partie de la complexité à définir la logistique provient de la diversité des acteurs concernés cherchant justement à rationaliser l'approvisionnement en marchandises. L'origine de la logistique, du moins aux Etats-Unis, illustre bien cette complexité. Ce sont d'abord chez des acteurs internes à des entreprises que l'on retrouve le début de la révolution logistique, définie par Edna Bonacich et Jake Alimahommed-Wilson (Bonacich et Wilson 2008). Dans le régime fordiste de production, le transport et le stockage sont des fonctions souvent secondaires et considérées comme improductives au sein des grandes entreprises. Les directions n'incluent pas de responsable des branches transports et stockages, elles sont plutôt dominées dans l'entreprise. Cependant dans la grande distribution américaine, l'organisation du pouvoir commence à changer au cours des années 1970 et 1980 et les responsables du transport et du stockage gravissent les échelons, prennent de plus en plus de pouvoir tout en réorganisant les entreprises. En effet, la grande distribution américaine se distingue grâce à sa capacité à répondre à la demande de biens, un atout important dans une économie en transition cherchant à éviter les anciennes crises de surproduction du régime fordiste. Ses informations sur les habitudes des consommateurs font d'elle un acteur important de la reconfiguration des économies car elles permettent de réduire les stocks et de prévoir les variations de la demande. Cette stratégie commerciale ne fonctionne qu'à condition d'assurer un bon approvisionnement des magasins afin de suivre le plus rapidement les fluctuations du marché. Walmart, la plus grande des entreprises de distribution américaine, réorganise ses entrepôts d'une façon qui annonce les futures plateformes logistiques modernes. Elles remplissent des objectifs de groupage et dégroupage des produits, de suivi des marchandises et de fluidification des échanges entre les points de vente. Les plateformes font remonter les informations sur les types de produits consommés et leurs quantités à la maison mère. C'est à la faveur de cette évolution que les responsables de l'organisation logistique prennent le pouvoir au sein de l'entreprise de grande distribution. La « *révolution logistique* » est alors portée par des acteurs ayant des trajectoires ascendantes dans le champ économique. Bonacich et Alimohammad-Wilson identifient son origine dans un renversement des pouvoirs entre capital commercial et capital industriel (Bonacich et Wilson 2008). Autrement dit, la capacité à organiser les flux de marchandises et prévoir les tendances de consommation prend le pas sur la capacité à produire en grandes quantités. Les recettes de cette rationalisation vont ensuite s'étendre à d'autres champs économiques hors de la grande distribution.

En France, l'origine est moins directement liée à la grande distribution. On voit plus tardivement qu'aux Etats-Unis un ensemble d'acteurs faire émerger un secteur logistique (Tranchant 2019). Le cas emblématique étudié par Lucas Tranchant est celui d'un transporteur évoluant du TRM vers des activités de logistique. Il s'agit de XPO, fondé par et sous le nom de Norbert Dentressangle. Ce transporteur grandit grâce à l'exportation de produits frais à l'étranger. Il acquiert progressivement de nouvelles activités y compris des entrepôts pour proposer des offres plus complètes de transport et de stockage de marchandises. Elles permettent notamment d'accélérer la rapidité des envois. L'entreprise est rachetée par XPO Logistics, une holding américaine, puis devient XPO Logistics Europe en 2016. XPO est ainsi une entreprise logistique, au sens de la gestion des entrepôts, autant qu'un grand transporteur.

L'émergence de ces grands acteurs de la logistique est progressive et Lucas Tranchant identifie un véritable tournant dans la visibilité de la logistique autour des années 2010. En revanche, la thèse de Céline Cholez invite à reconsidérer le début de l'émergence de la logistique en France (Cholez 2001). Elle traite du sous-secteur de la messagerie au sein du TRM, une activité d'envois rapides avec la nécessité de grouper les marchandises qui sont souvent des petits lots avant l'envoi à longue distance, puis leur dégroupage avant la livraison au client final. Or, elle y observe dès les années 1990 une tendance à la concentration. Les entreprises de taille intermédiaire ne parviennent pas à suivre la baisse des prix initiée par les plus grandes qui ont investi dans une rationalisation de leur organisation. Les nouvelles technologies et notamment l'automatisation des entrepôts accroissent la rapidité des envois. Les entreprises intermédiaires du sous-secteur disparaissent progressivement. Elles sont rachetées par les plus grandes, au premier rang desquelles on trouve les filiales de la Poste et de la SNCF qui sont les plus grands messagers de l'époque, ou alors elles fusionnent et deviennent des sociétés anonymes pour augmenter leur capital et investir. C'est le cas par exemple du messager Joyaux, devenu Schencker-Joyaux. Céline Cholez souligne d'ailleurs que les méthodes anciennes de la messagerie, un secteur jusque-là de petite envergure, sont en plein essor au cours des années 1990. D'une part, la messagerie est adaptée pour répondre à une demande de livraison en flux tendus. D'autre part, la stratégie d'externalisation à des petits transporteurs est adoptée très tôt et facilitée par la libéralisation du TRM. Enfin, les méthodes de groupage et dégroupage des marchandises deviennent accessibles en dehors de la messagerie grâce à une gestion informatisée des camions et des trajets. Cette activité n'est plus réservée à la messagerie mais se diffuse dans d'autres sous-secteurs du TRM.

Ainsi, les grands transporteurs jouent un rôle dans l'émergence de la logistique mais c'est aussi le cas des grandes entreprises publiques du courrier et du rail. La SNCF possède depuis longtemps des entreprises de transport, qu'elle unifie dès les années 1950 dans une organisation, la SCETA. Elle fait de nouvelles acquisitions dans la messagerie au cours des années 1990 alors que le sous-secteur est en expansion. L'ensemble de ces filiales est fusionné dans la nouvelle entité Geodis. Cette filiale est aujourd'hui le premier transporteur de France ainsi que l'exploitant d'un grand nombre d'entrepôts logistiques. De la même façon, La Poste s'investit dans la logistique avec la distribution habituelle de colis mais aussi en développant des services spécialisés sous l'égide de sa filiale DPD. Il faut également mentionner le rôle plus général de la privatisation des postes nationales et sociétés de chemins de fer en Europe qui deviennent des acteurs de la logistique sur le territoire français. Ainsi, TNT, DB Schenker ou encore DHL sont des acteurs importants de la logistique contemporaine et sont à l'origine des entreprises ou des filiales d'entreprises postales ou du rail publiques ; la première est néerlandaise et les deux suivantes sont allemandes. Elles ont aujourd'hui une activité similaire à DPD ou Géodis. La possession déjà ancienne de réseaux d'entrepôts et la taille de ces entreprises en a fait des acteurs précurseurs dans l'émergence de la logistique.

Enfin, si Céline Cholez et Lucas Tranchant mettent l'accent sur des transporteurs et des filiales d'entreprises publiques, l'émergence de la logistique se fait aussi en France comme aux Etats-Unis autour des enseignes de la grande distribution. Malheureusement, il n'y a pas d'équivalents français aux ouvrages américains sur le rôle de la grande distribution dans l'émergence de la logistique. Néanmoins, plusieurs sources invitent à considérer la grande distribution comme représentant une part majeure des entrepôts logistiques. D'une part, les géographes ont souligné la prolifération des entrepôts logistiques et parmi eux, la grande distribution occupe une place de premier plan (Dablanc et Andriankaja 2011; Raimbault 2020; Raimbault, Douet, et Frémont 2013). D'autre part, les chauffeurs du TRM interrogés soulignent à quel point les plateformes logistiques des centrales d'achat de la grande distribution sont des clients très fréquents de leurs entreprises.

La question qui reste cependant en suspens dans ce chapitre est l'influence de ces transformations (externalisation, libéralisation et rationalisation) sur les chauffeurs du TRM. Les chauffeurs du TRM sont de plus en plus nombreux à travailler dans le secteur externalisé qui est sous la pression des « chargeurs » et des grands transporteurs et logisticiens. Les chauffeurs internalisés sont près du tiers à travailler pour la grande distribution, un acteur central de la rationalisation logistique. Le cadre légal du travail des chauffeurs-routiers a évolué mais il autorise toujours des durées de travail élevées. Cet encadrement a par ailleurs ouvert la voie à une potentielle déqualification de leur travail. Enfin, des groupes émergent à la faveur de ces évolutions comme les chauffeurs-livreurs

externalisés. Les effets de toutes ces transformations du TRM sur les chauffeurs sont mal connues. La littérature mobilisée jusqu'ici fournit cependant des indices utiles à la formulation d'hypothèses sur la manière dont le travail et l'emploi des chauffeurs sont affectés.

2.3.3 - Travail, emploi et transformations du TRM

Dans un premier temps, les raisons du manque d'information sur les chauffeurs du TRM sont à analyser. Dans un second temps, et plutôt que de rester sur un manque d'information, des hypothèses sont proposées à partir de comparaisons avec des travailleurs appartenant à des secteurs proches ou pris dans des dynamiques similaires.

Des travailleurs invisibles

Les études sur le TRM s'intéressent principalement aux chauffeurs-routiers externalisés, quand elles s'intéressent à des travailleurs. Ceci s'explique par le fait que les chauffeurs-routiers externalisés sont au cœur de politiques publiques et d'enjeux économiques forts. Ils déplacent le plus gros volume de marchandises. En 2006, ils représentent 81,5% des tonnes kilométriques du TRM réalisées par des véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC (Savy 2006). Notons d'ailleurs que les enquêtes sur le transport sont déjà révélatrices de cette focalisation sur les chauffeurs-routiers puisqu'elles excluent les véhicules les plus communément utilisés par les chauffeurs-livreurs. Les mesures en volume de transport mettent ainsi en avant la contribution des poids-lourds uniquement, qui sont surtout conduits par les chauffeurs-routiers. De plus, la seconde partie de ce chapitre a montré que l'activité des chauffeurs-routiers externalisés est soumise à des règles multiples encadrant les conditions d'accès à la profession, les temps de travail et les formations. Ils sont au cœur d'un marché particulier avec beaucoup d'acteurs publics, d'enjeux économiques et d'externalités négatives qui ont suscité un intérêt précoce et continu des pouvoirs publics.

L'intérêt de l'Etat pour le transport externalisé sur de longues distances ne s'est d'ailleurs pas limité à l'encadrement ou la libéralisation du TRM. Il a aussi participé à l'orientation de la recherche dans le domaine puisqu'il a créé l'INRETS en 1985 regroupant des équipes pluridisciplinaires devant participer à l'amélioration de l'efficacité et de la sécurité du secteur des transports. Les équipes de cet institut, devenu IFSTTAR, en 2011 ont principalement porté leur attention sur les chauffeurs-routiers externalisés. Ils se sont intéressés aux chauffeurs les plus encadrés par les régulations étatiques et les plus nombreux, du moins dans le transport externalisé.

Par ailleurs, l'étude du TRM a souvent été un objet économique et la discipline s'est particulièrement penchée sur les entreprises plutôt que sur les travailleurs. Par exemple, les principaux manuels d'économie du transport, rédigés par des chercheurs de l'INRETS, consacrent

seulement quelques pages à la comparaison entre secteur internalisé et secteur externalisé (Bernadet 1999; Savy 2006). Ils s'intéressent plutôt aux aspects juridiques et économiques de l'organisation d'une entreprise appartenant au secteur externalisé. Cecilia Cruz a réalisé une thèse en économie pour fixer des ordres de grandeur sur cette partie inexplorée du TRM qu'est le secteur internalisé (Cruz 2013). Cependant, elle traite plutôt des questions d'organisation économique que des travailleurs de ce secteur.

En sociologie, les chercheurs de l'INRETS, au premier rang desquels Patrick Hamelin, écrivent une littérature conséquente sur les chauffeurs-routiers externalisés. Il faut notamment citer dès 1986 un ouvrage dirigé par Pierre Tripier, auquel les membres de l'INRETS participent, mais qui s'intéresse surtout aux régulations du secteur plutôt qu'à ses travailleurs (Tripier 1986). Patrick Hamelin et ses équipes produisent tout de même des enquêtes sur les chauffeurs-routiers internalisés et externalisés mais l'enjeu principal reste de fournir des points de comparaison pour l'analyse des chauffeurs-routiers externalisés. Dans ce contexte académique, il est notable que la première et seule thèse sur les chauffeurs-livreurs externalisés soit écrite par Céline Cholez, hors de ce cadre de l'INRETS. Elle soutient sa thèse à l'université de Tours en 2001 alors que l'activité de ces nouveaux chauffeurs connaît un premier essor (Cholez 2001).

Enfin, les chauffeurs-routiers externalisés eux-mêmes ont participé à la popularité de leur image (Courty 2015). D'abord dans la culture populaire, de nombreuses émissions de radio se concentraient sur les chauffeurs-routiers et les interrogeaient lors de leurs longs trajets. Or, ce type de trajets revient le plus souvent à des chauffeurs-routiers externalisés. La plus connue est *Les Routiers sont sympas* animé par Max Meynier sur RTL entre 1972 et 1983. Elle a eu jusqu'à 800 000 auditeurs par soir et a été l'inspiration de nombreuses émissions du même genre. Par ailleurs, ce groupe a été le plus actif en termes de mouvements sociaux entre les années 1980 et 2000. Les mobilisations contre les régulations étatiques, la hausse des prix du carburant, les temps de travail ou encore l'ouverture au marché européen ont été des motifs d'actions collectives fréquentes. Ces mouvements ont été d'autant plus visibles qu'ils ont employé des barrages et autres blocages routiers, un répertoire d'actions ayant un fort impact sur les automobilistes (Courty 1993).

Enfin, des obstacles pratiques rendent difficile l'étude des chauffeurs autres que les chauffeurs-routiers externalisés. La dispersion des internalisés dans de nombreux secteurs économiques nuit à leur visibilité. Elle empêche aussi d'accéder facilement à eux. De la même façon, quand ils se mobilisent, c'est avec les salariés de leurs entreprises, ce qui n'aide pas à leur donner une image à part entière. Les chauffeurs internalisés ne suscitent que peu de commentaires et d'analyses dans la recherche. Quant aux chauffeurs-livreurs externalisés, ils sont une profession relativement récente

qui n'émerge qu'au cours des années 1990. Elle reste peu organisée du fait d'une position professionnelle peu enviable, mal rémunérée et peu reconnue (Cholez 2004).

Il y a tout de même eu des travaux sur les chauffeurs du TRM. Les thèses d'Hélène Desfontaines et de Céline Cholez sont des exceptions notables. Elles ont été réalisées au tournant des années 1990 et 2000. Or, la rationalisation logistique ou les effets des nouvelles règles concernant le travail des chauffeurs-routiers ne déploient complètement leurs effets que dans les années qui suivent. Quant aux travaux en économie et en géographie, ils sont nombreux sur le TRM mais comme cela a été dit, ils n'ont pas pour objet les conditions de travail et d'emploi des chauffeurs.

Les « mondes logistiques » ou la recomposition des mondes ouvriers

Si les chauffeurs du TRM ont suscité peu de travaux récents, d'autres travailleurs pris dans l'émergence de la logistique sont pris comme objet par la recherche sociologique. C'est en particulier les travailleurs des entrepôts qui ont capté le regard des chercheurs : les caristes, les manutentionnaires, les préparateurs de commande mais aussi les marins de la marine marchande. Ces travailleurs ont des statuts différents mais ils sont pris dans des transformations similaires de leur emploi et de leur travail en lien avec la rationalisation logistique. Je propose une série d'hypothèses sur les effets qu'ont les transformations du TRM sur les chauffeurs à partir de comparaisons avec ces autres travailleurs de la logistique et avec les travaux passés sur les professions de chauffeur-routier et de chauffeur-livreur.

La rationalisation logistique cherche à optimiser la production du flux de marchandises. Dans les entrepôts, cela passe principalement par une industrialisation de l'organisation du travail. On observe par exemple du travail avec une cadence imposée par une machine, que cela soit par un tapis roulant ou une commande vocale (Benvegnù et Gaborieau 2017; Gaborieau 2017). Les préparateurs de commande, caristes et manutentionnaires connaissent alors la pénibilité physique de travaux imposant le déplacement de charges lourdes, le travail debout et d'être astreint à un rythme dicté par l'organisation. Comme dans les usines, ce travail expose à des accidents du fait de la manipulation d'objets lourds et de pilotage des engins. Ainsi, la sociologie des mondes logistiques s'est développée comme une analyse de la recomposition de la condition ouvrière alors que les figures ouvrières industrielles tendent à décliner (Beaud et Pialoux 2012). Dans cette logique, la logistique correspond à l'industrialisation des activités de service à la production. Les plateformes logistiques sont ainsi comprises comme des « usines à colis » (Benvegnù et Gaborieau 2017 p69). La logistique emploie notamment des travailleurs peu qualifiés et organise le travail et l'emploi de manière à limiter la reconnaissance des qualifications de ses travailleurs (Tranchant 2018). On

retrouve alors l'analyse d'une rationalisation logistique à l'image d'une rationalisation taylorienne déqualifiant les emplois et dégradant les conditions de travail.

Le travail des chauffeurs du TRM peut-il être soumis à des formes de taylorisme de la même façon que celui des travailleurs des entrepôts ? Hélène Desfontaines répond par l'affirmative pour les plus qualifiés des chauffeurs (Desfontaines 2005b). Elle étudie des chauffeurs-routiers externalisés partant une à plusieurs semaines pour des trajets nationaux ou internationaux. Selon elle, la planification et le suivi permis par les nouveaux outils technologiques et les dispositifs légaux de comptage des temps sont de nature à réduire l'autonomie des chauffeurs et à les astreindre à suivre des délais de production fixés par leur employeur. En revanche, Céline Cholez ne va pas dans ce sens. Elle décrit les multiples compétences autant techniques que sociales qu'ils mettent à l'œuvre dans leurs tournées (Cholez 2008). Leur travail requiert des efforts physiques et cognitifs tout en étant peu encadré puisque les chauffeurs-livreurs reçoivent des consignes vagues les incitant juste à livrer le plus possible. Néanmoins, ces compétences sont rarement reconnues par une qualification officielle et reposent plutôt sur des interactions informelles entre le chauffeur-livreur, ses clients et d'autres usagers de la route.

Il faut ajouter que Hélène Desfontaines et Céline Cholez mènent leurs enquêtes au tournant des années 1990 et 2000. Les dispositifs légaux encadrant le travail des chauffeurs-routiers se mettent tout juste en place, l'essor des chauffeurs-livreurs en est à ses débuts. Or, les décennies suivantes voient se développer les dispositifs technologiques et se renforcer les dispositions légales. Les possibilités de contrôle à distance des chauffeurs du TRM s'en trouvent accrues. La rationalisation logistique signifie la mise en place de suivi informatisé, de récoltes de données informatiques et de rapports d'erreurs qui sont autant d'occasions de contrôler le travail presque en temps réel. En effet, flasher des codes-barres et des puces RFID pour alimenter la base de données d'un progiciel de gestion permet un suivi détaillé de l'activité du salarié. On retrouve ce type de contrôle dans les entrepôts (Gaborieau 2017) mais aussi dans les équipages de la marine marchande dont l'utilisation fréquente des rapports permet un suivi détaillé par les bureaux de l'entreprise à terre (Flécher 2014). Les chauffeurs du TRM font de même lors du chargement et du déchargement de leurs véhicules. Dans leur cas, on peut aussi noter le recours fréquent aux contrôles des heures de conduite et à la géolocalisation des véhicules (Kogan 2016). Il est donc possible que la déqualification, propre aux organisations parcellisant les tâches, ait lieu pour les chauffeurs du TRM.

Il faut cependant rester vigilant aux marges de manœuvre et de résistance que les chauffeurs peuvent se ménager dans ces organisations. De plus, une partie d'entre eux ne travaillent pas directement pour des grandes organisations logistiques. Une plus petite entreprise a peut-être

moins de ressources pour contrôler et encadrer le travail de ses chauffeurs. Enfin, le travail sur la route offre aussi peut-être plus de possibilités de se dérober à ces contrôles que le travail dans une « usine à colis ».

« *Marchéisation du système d'emploi* » logistique (Glaymann 2007, p100)

Le travail se dégrade dans la rationalisation logistique et l'emploi n'est pas en reste. Le recours massif à l'emploi intérimaire permet de répondre à la saisonnalité de l'activité et ainsi de faire varier considérablement le nombre de travailleurs dans les entrepôts au cours d'une même année (Tranchant 2018). Cette politique d'emploi tend aussi à comprimer les salaires et à renforcer la déqualification décrite précédemment. Les travailleurs des entrepôts peinent à s'inscrire dans des trajectoires d'emplois stables ou ascendantes tant les positions sont mal payées, peu reconnues et offrent peu de perspectives d'évolution. Ce phénomène s'observe aussi dans la marine marchande en lien avec des rapports de domination entre nationalités (Flécher 2018). Les marins est-européens ou asiatiques viennent de pays à bas salaires et ils sont soumis au recrutement par des agences de *manning* dont le fonctionnement est en tout point similaire à des agences d'intérim (Jounin 2009). Les armateurs en tirent un contrôle accru sur les travailleurs et une baisse des salaires.

Les travaux sur le TRM n'indiquent pas un tel recours à l'intérim. Pour autant, il y a tout de même des similarités dans le sens où l'intérim participe d'une « *marchéisation* » de l'emploi (Glaymann 2007), c'est-à-dire à soumettre les relations d'emploi à des règles marchandes et commerciales plutôt qu'à l'encadrement légal habituellement de rigueur. Plutôt que de se lier directement à des salariés et ainsi s'occuper de leurs droits et de la gestion de leurs carrières, les entreprises logistiques se lient plutôt à des agences d'intérim ou de *manning*, qui servent alors d'intermédiaires pour externaliser la gestion de la main d'œuvre et ses coûts. Cette stratégie facilite aussi le fait de pouvoir se séparer des travailleurs. Or, l'externalisation du TRM est un processus déjà avancé et il concerne la majorité des chauffeurs aujourd'hui. L'externalisation et la sous-traitance pratiquée dans le TRM servent aussi à « *l'évitement de la relation d'emploi* » (Perraudin et al. 2013). Elle externalise les coûts de la gestion, évite la syndicalisation et permet aussi un lien commercial plutôt qu'un lien légal entre salariés et employeurs.

Cependant, faire appel à des agences d'intérim ou recourir à l'externalisation n'est pas équivalent. Les chauffeurs du TRM ne subissent pas les mêmes types de contrat de travail et ils ne sont pas soumis à la même flexibilité de l'emploi. De la même façon, les chauffeurs internalisés du TRM peuvent aussi connaître les modes de gestion de l'emploi propre à la rationalisation logistique. Ils peuvent eux aussi être embauchés par des entreprises y ayant recours.

Conclusion

Le TRM s'est imposé au cours des dernières décennies comme la principale manière de transporter des marchandises. Cette hégémonie est en apparence paradoxale. Le TRM n'est pas un secteur de grandes entreprises innovantes et sa réussite comme mode de transport provient plutôt de la facilité qu'ont eu des acteurs économiques à le dominer. Les trois grandes transformations analysées au cours de ce chapitre ont modifié le champ économique du transport ainsi que les conditions de travail et d'emploi des chauffeurs. Cependant, elles ont aussi perpétué cette domination économique et les possibilités d'exploitation des chauffeurs.

L'externalisation accrue des chauffeurs à des acteurs spécialisés dans le TRM permet le passage d'une majorité de la main d'œuvre dans des modes de régulation autorisant des temps de travail dérogatoires à la norme salariale classique. De la même façon, l'externalisation sert dans une certaine mesure à déléguer à des agents économiques plutôt dominés, la gestion et les coûts de la main d'œuvre.

La libéralisation du TRM n'a pas changé cette dynamique. Au contraire, elle l'a renforcée, en modifiant les règles encadrant le travail des chauffeurs-routiers tout en continuant à autoriser des durées de travail importantes. Le cadre légal régissant l'activité des chauffeurs s'est rapproché des règles classiques du salariat sans pour autant les rejoindre complètement.

Enfin, la rationalisation logistique vient accroître les tendances précédentes en faisant émerger des acteurs spécialisés dans la gestion des flux de marchandises et cherchant à optimiser organisation du travail et politiques d'emploi.

Néanmoins, ces évolutions économiques et légales ne se déclinent pas dans la littérature académique par des études de leurs effets concrets sur les chauffeurs du TRM. Les conditions de travail et d'emploi des chauffeurs au tournant des années 1990 et 2000, ainsi que celles des travailleurs de la logistique aident, tout de même, à formuler des hypothèses.

Chapitre 3 - Des classes aux fractions

de classes : la place des chauffeurs du

TRM dans la stratification des classes

populaires

Les groupes chauffeurs du TRM sont traversés par des inégalités. Ils sont séparés par des écarts de qualification qui placent les chauffeurs-routiers dans une position plus élevée que les chauffeurs-livreurs. Au sein de chaque groupe, d'autres inégalités divisent les chauffeurs du TRM selon des critères plus fins comme les types de permis possédés ou le type de véhicule conduits. Certains trajets ou certaines marchandises offrent des rémunérations plus élevées comme nous le verrons avec les entretiens. De plus, ces inégalités d'ordre professionnel ne sont pas les seules à séparer les positions sociales des chauffeurs du TRM.

Les études récentes sur la stratification tendent à élargir la compréhension de la position sociale au-delà de la simple situation professionnelle. Les classes populaires sont constituées du regroupement des employés et des ouvriers et analysées au travers de fractions dont les termes et les expressions pour les désigner varient mais dont les caractéristiques tendent à rester similaires. On peut les diviser en deux grandes tendances opposant des groupes stables à des groupes fragilisés. Certaines fractions sont stables car elles peuvent compter sur un emploi à durée indéterminée et sur un accès à la propriété du logement, sur l'appartenance à un ménage avec deux actifs occupés ou encore sur des caractéristiques personnelles comme un diplôme ou une origine sociale relativement favorisée (Cartier 2008; Chenu 2005; Siblot et al. 2015). Leur stabilité provient de ressources en relativement grande quantité et qui ne risquent pas ou peu de se tarir. Par opposition, des fractions « fragilisées » ne cumulent pas ces avantages et sont au contraire dans des trajectoires professionnelles discontinues, des situations résidentielles plus précaires et dans des ménages isolés ne pouvant compter sur l'aide financière d'un conjoint ou d'ascendants (Amossé et Chardon 2006; Cayouette-Remblière 2015; Siblot et al. 2015). Elles peuvent aussi avoir des caractéristiques les exposant à des discriminations ou à des inégalités fortes comme le genre dans le cas des familles monoparentales ou une assignation ethno-raciale dans l'accès à l'emploi, au logement et aux services publics

(Duvoux et Papuchon 2018; Talpin, Carrel, et Balazard 2021). Entre ces deux tendances, il y a des groupes qui occupent des positions plus intermédiaires ou médianes par rapport aux exemples précédents (Amossé et Cartier 2019; Masclet 2020). Cet élargissement des dimensions de la position sociale interroge la situation des chauffeurs du TRM. Leur situation professionnelle varie selon les groupes, certains bénéficiant d'emplois rémunérateurs et à durée indéterminée alors que d'autres connaissent un turn-over plus fréquent. Par ailleurs, leurs origines sociales, leurs situations résidentielles et conjugales restent aussi à préciser. Ce chapitre cherche à déterminer la place des chauffeurs du TRM dans une stratification fine des classes populaires.

Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte pour comprendre la position sociale au sein des classes populaires. En premier lieu, l'emploi conserve une place prépondérante et l'appartenance à une fraction stable des classes populaires sous-entend une trajectoire continue dans l'emploi. Elle peut être renforcée par un niveau de rémunération relativement élevé grâce à une qualification ou au travail à temps complet. À l'inverse, connaître fréquemment des périodes de chômage ou avoir des emplois de courte durée tend à éloigner de cette stabilité et amène à une situation professionnelle plus fragile. L'émergence d'une fragilité ou d'une instabilité de l'emploi peut être comprise de plusieurs manières.

Cela peut d'abord être le résultat de la progression des emplois précaires ou instables touchant une part croissante de la population active. Robert Castel parle d'une « déstabilisation des stables » (Castel 1999). Des groupes bénéficiant de parcours continus dans l'emploi basculeraient progressivement vers des parcours discontinus ou vers des périodes de chômage plus ou moins longues, du fait des réformes du marché du travail et des mutations de l'économie. On peut y voir le basculement de groupes de chauffeurs dans l'instabilité, mais une autre approche est possible. Elle consiste à s'intéresser à l'évolution des classes populaires et à souligner le poids croissant des travailleurs peu qualifiés, surexposés aux conditions d'emploi précaires. Il s'agit notamment du clivage divisant le salariat subalterne entre d'un côté, ouvriers et employés qualifiés, et de l'autre les non-qualifiés (Amossé et Chardon 2006; Peugny 2018). L'évolution démographique des classes populaires est en cause. Les catégories non-qualifiées sont de plus en plus nombreuses tout en occupant des emplois instables et les catégories qualifiées sont de moins en moins nombreuses tout en conservant des positions stables. Enfin, plutôt que de penser la position sociale au travers d'une opposition entre des catégories socio-professionnelles, il est aussi possible de l'appréhender de manière dynamique par l'évolution des trajectoires professionnelles. La fragilité des positions professionnelles s'observe en particulier lors de l'entrée sur le marché du travail. C'est une insertion plus ou moins longue et difficile qui attend les plus jeunes selon la catégorie sociale d'origine, le diplôme et le genre (Chauvel 2014; Peugny et Van de Velde 2013; Plault 2019). Ces trois approches

peuvent être complémentaires et il s'agit d'analyser les classes populaires en tenant compte de leurs apports respectifs.

Par ailleurs, d'autres éléments entrent en ligne de compte pour l'analyse de la position sociale. Ainsi, Joanie Cayouette-Remblière montre que si le type d'emploi a un grand impact sur la position au sein des classes populaires, cette dimension est aussi profondément liée à la situation résidentielle (Cayouette-Remblière 2015). Les strates des classes populaires qu'elle identifie renvoient aux différents quartiers d'habitation de la ville qu'elle étudie : les plus fragilisées résident dans les grands ensembles de l'habitat social alors que les strates les plus stabilisées se rapprochent de l'habitat pavillonnaire et, entre les deux, des strates intermédiaires résident dans des habitations collectives « basses ».

La trajectoire résidentielle est alors un enjeu de stabilité dans la mesure où elle questionne la capacité à amoindrir les contraintes sur le budget du ménage et la possibilité de se constituer un patrimoine. De plus, la situation résidentielle inclut un ensemble d'effets symboliques sur la réputation ou sur les liens sociaux que peuvent nouer les ménages populaires (Cartier 2008; Girard 2014). L'appartenance à l'habitat social peut ainsi être stigmatisant alors que l'accès à la propriété dans des zones pavillonnaires peut permettre de se rapprocher et de côtoyer des membres des classes moyennes et supérieures.

Les situations résidentielles et professionnelles s'articulent aussi aux trajectoires conjugales. Les types de ménages comptent puisqu'ils déterminent la possibilité de disposer de deux revenus, une base essentielle pour accéder à une certaine norme de consommation ou à la propriété : « *bien qu'ils leur [les salaires masculins] soient systématiquement inférieurs, les salaires féminins jouent un rôle décisif puisqu'ils permettent de sortir de la pauvreté et de diversifier les achats en autorisant, à côté des dépenses d'alimentation, de loyer et de transport, des consommations hédonistes ou statutaires* » (Amossé et Cartier 2019 p109). En effet, la faiblesse des revenus des emplois subordonnés fait que même stable, un seul emploi par ménage ne suffit pas à assurer l'équilibre budgétaire ou à suivre certaines normes de consommation. Le couple biactif devient une caractéristique fréquente des fractions « stables » des classes populaires. Cependant, les couples dans lesquels la femme est inactive ne constitue pas forcément le pendant fragilisé de cette dimension. Ils peuvent aussi représenter des couples plus âgés ayant connu des normes différentes et les conditions économiques plus favorables du passé (Cayouette-Remblière 2015). La norme de l'activité féminine n'était pas aussi répandue et l'achat du logement a été possible grâce à un marché de l'immobilier plus accessible. La situation inverse au couple biactif est plutôt une diversité de situations allant du couple où l'un des conjoints accède difficilement ou

de manière intermittente à l'emploi à des personnes célibataires comme les familles monoparentales.

La diffusion de la norme de l'activité féminine ne fait pas de doute, mais parvenir à se maintenir en emploi pour les femmes de classes populaires reste difficile. Si les trajectoires continues dans l'emploi sont en augmentation, une part significative des femmes populaires restent dans des parcours discontinus du fait de l'inégale répartition du travail domestique ou des types d'emploi proposés dans les secteurs subalternes féminisés (Nicole-Drancourt 1990; Plault 2019). Par ailleurs, l'évolution de la structure des ménages populaires ne va pas dans le sens d'une diffusion du couple biactif. Les classes populaires comptent une part croissante d'hommes vivant seuls ou de femmes dans des familles monoparentales (Bernard et Giraud 2018).

Enfin, un ensemble de ressources individuelles viennent classiquement jouer dans la position sociale. Le diplôme ou le genre exercent une influence. Le diplôme conditionne l'accès à certains emplois, en particulier dans les mondes des employés mais aussi dans une part importante des emplois ouvriers (Chenu 2005; Gorgeu et Mathieu 2009; Misset 2015). Le genre joue aussi son rôle puisque les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes opportunités professionnelles mais aussi parce que les unions matrimoniales sont différentes. Les femmes populaires sont plus nombreuses à être en couple avec des hommes des classes moyennes et supérieures (Bernard et Giraud 2018; Vanderschelden 2006). Dans le même temps, elles représentent l'immense majorité des parents des familles monoparentales, un type de ménage qui est en moyenne plus exposé à la pauvreté (Duvoux et Papuchon 2018).

Les origines sociales ou migratoires constituent un autre élément influant sur l'appartenance aux fractions « stables » des classes populaires. D'une part, les origines sociales jouent classiquement par la transmission d'un héritage économique et culturel qui a un impact sur l'accès à l'emploi, la réussite scolaire et l'accès à la propriété. D'autre part, la stratification des classes populaires met souvent en avant l'association entre origine migratoire et relégation en dehors de l'emploi stable ou de l'accès à la propriété (Amossé 2019a; Cayouette-Remblière 2015). Le statut d'étranger est un frein dans l'accès à l'emploi. Un moindre réseau social, une mauvaise maîtrise de la langue ou la faible reconnaissance des diplômes participent à réduire l'accès à l'emploi des immigrés (Aeberhardt et al. 2010). Ainsi, les immigrés et leurs descendants occupent en général des positions professionnelles moins bonnes que la population majoritaire (Beauchemin et al. 2016). En plus de ces inégalités les affectant, les discriminations jouent dans les moins bonnes conditions d'emploi ou dans la trajectoire résidentielle (Beauchemin et al. 2016; Collectif Api et al. 2022; Talpin et al. 2021). A l'inverse, les membres de la population majoritaire, c'est-à-dire les personnes ni immigrées,

ni descendantes d'immigrées, ni native des Outre-mer, peuvent bénéficier de certaines ressources ou de politiques locales favorisant leur accès à la propriété (Girard 2014). Enfin, la racialisation de certains rapports sociaux, notamment dans le recrutement, participe à cantonner les immigrés et leurs descendants dans certaines positions professionnelles souvent moins qualifiées et moins rémunérées (Jounin 2009; Jounin, Palomares, et Rabaud 2008).

La compréhension de la position sociale d'un groupe est rendue plus difficile quand celle-ci est multifactorielle. En effet, l'ensemble des facteurs listés qui participent à une stabilité sociale ne sont pas tous corrélés. Si des groupes de chauffeurs du TRM ont de bonnes conditions d'emploi et bénéficient de salaires élevés, ils sont probablement dans une meilleure position pour accéder à la propriété. Cependant, il n'est pas certain que cet avantage matériel compte autant dans la situation conjugale. De la même façon, des trajectoires d'emploi stables ne vont pas systématiquement de pair avec des ressources scolaires ou des origines sociales plutôt favorisées. Ainsi, ce chapitre cherche à mieux positionner les chauffeurs du TRM en croisant les multiples dimensions qui participent à constituer la position sociale et la stabilité au sein des classes populaires. Il s'agit de s'intéresser aux convergences possibles entre ces différents facteurs et à quel point les positions professionnelles des chauffeurs du TRM renvoient à des fractions plus ou moins stables des classes populaires.

Dans une première partie, les conditions d'emploi sont analysées selon les groupes de chauffeurs du TRM. Puis, nous nous penchons sur les chauffeurs du TRM et les multiples dimensions qui constituent la position sociale : logement, couple, origine sociale et migratoire. Dans une troisième partie, l'analyse porte sur la combinaison de ces différents facteurs ainsi que les dimensions professionnelles dans un espace des classes populaires à l'aide d'une analyse des correspondances multiples (ACM) et d'une classification. Ce chapitre repose sur l'utilisation des enquêtes Emploi en continu dans les éditions de 2015 à 2019. J'exclus l'année 2020 du fait de la pandémie de Covid. Les années ultérieures sont aussi affectées par la durée de l'épidémie ainsi que par la rénovation en profondeur de l'enquête Emploi.

3.1 - Chauffeur du TRM : un bon emploi ?

Travailler dans le TRM peut offrir de bonnes conditions d'emploi. Les qualifiés et les externalisés ont une rémunération relativement élevée, parfois bien supérieure aux ouvriers. De plus, les emplois de chauffeurs dans le TRM sont plutôt stables puisque les contrats à durée indéterminée sont les plus fréquents, quel que soit le groupe. En revanche, des signes de fragilité indiquent que

derrière ces conditions formellement stables, les chauffeurs peuvent connaître des changements fréquents d'emploi.

L'échantillon pour les statistiques descriptives de cette partie, et de la suivante, est composé de 71 176 individus, dont : 20 681 employés qualifiés, 20 528 employés non-qualifiés, 20 623 ouvriers qualifiés et 9 344 ouvriers non-qualifiés. Parmi les ouvriers qualifiés, on retrouve : 1239 chauffeurs-routiers externalisés, 596 chauffeurs-routiers internalisés, 723 chauffeurs-livreurs internalisés, 393 chauffeurs-livreurs externalisés.

3.1.1 - Des inégalités salariales fortes

Les temps de travail variables des groupes de chauffeurs se répercutent dans des inégalités salariales assez fortes au sein du TRM. Elles sont renforcées par les différents niveaux de qualification des chauffeurs (Tableau 4).

Les chauffeurs-routiers externalisés touchent 2031 euros en moyenne par mois et 1840 euros pour les internalisés. L'écart s'explique principalement par les différences de temps de travail. Ces moyennes les placent dans une meilleure position que les ouvriers qualifiés qui ne touchent que 1706 euros en moyenne.

A l'inverse, les chauffeurs-livreurs sont moins bien rémunérés que leurs collègues routiers. Les chauffeurs-livreurs externalisés gagnent 1550 euros en moyenne, ce qui les place entre les ouvriers qualifiés et les non-qualifiés. Les chauffeurs-livreurs internalisés touchent 1333 euros en moyenne, ce qui les rapproche des ouvriers non-qualifiés. Ces rémunérations plus faibles pour les chauffeurs-livreurs sont le reflet des niveaux de qualification différents entre les chauffeurs du TRM mais aussi de l'impact du temps partiel. Il est plus fréquent chez les chauffeurs-livreurs, en particulier les internalisés.

Enfin, il faut souligner que le Tableau 4 minore en partie les écarts de revenu entre les groupes de chauffeurs du TRM. En effet, les chauffeurs touchent en plus de leurs salaires des « frais de route ». Ces frais doivent rembourser les dépenses des chauffeurs lorsqu'ils mangent et dorment à l'extérieur, hors de leur entreprise ou hors de chez eux. Les données de l'INSEE ne prennent pas en compte les « frais de route » dans la mesure où la question porte sur « *la rémunération mensuelle nette retirée de la profession principale primes comprises* » (INSEE 2018), or les « frais de route » ne sont pas des primes.

Tableau 4 - Salaires nets mensuels moyens par groupe (en euros)

Catégories socioprofessionnelles	Salaires mensuels nets moyens en euros constants de 2019
Chauffeurs-livreurs externalisés	1550
Chauffeurs-livreurs internalisés	1333
Chauffeurs-routiers externalisés	2031
Chauffeurs-routiers internalisés	1840
Ouvriers non-qualifiés	1299
Ouvriers qualifiés	1706
Employés non-qualifiés	1150
Employés qualifiés	1568

Source : enquêtes *Emploi en continu*, éditions 2015, 2016, 2017, 2018, 2019.

Champ : ensemble des actifs occupés ouvriers et employés, en France hors Mayotte.

Significativité : $p.value < 0,0001$ (ANOVA).

Lecture : les chauffeurs-livreurs externalisés touchent en moyenne un salaire net (primes incluses) de 1550 euros par mois.

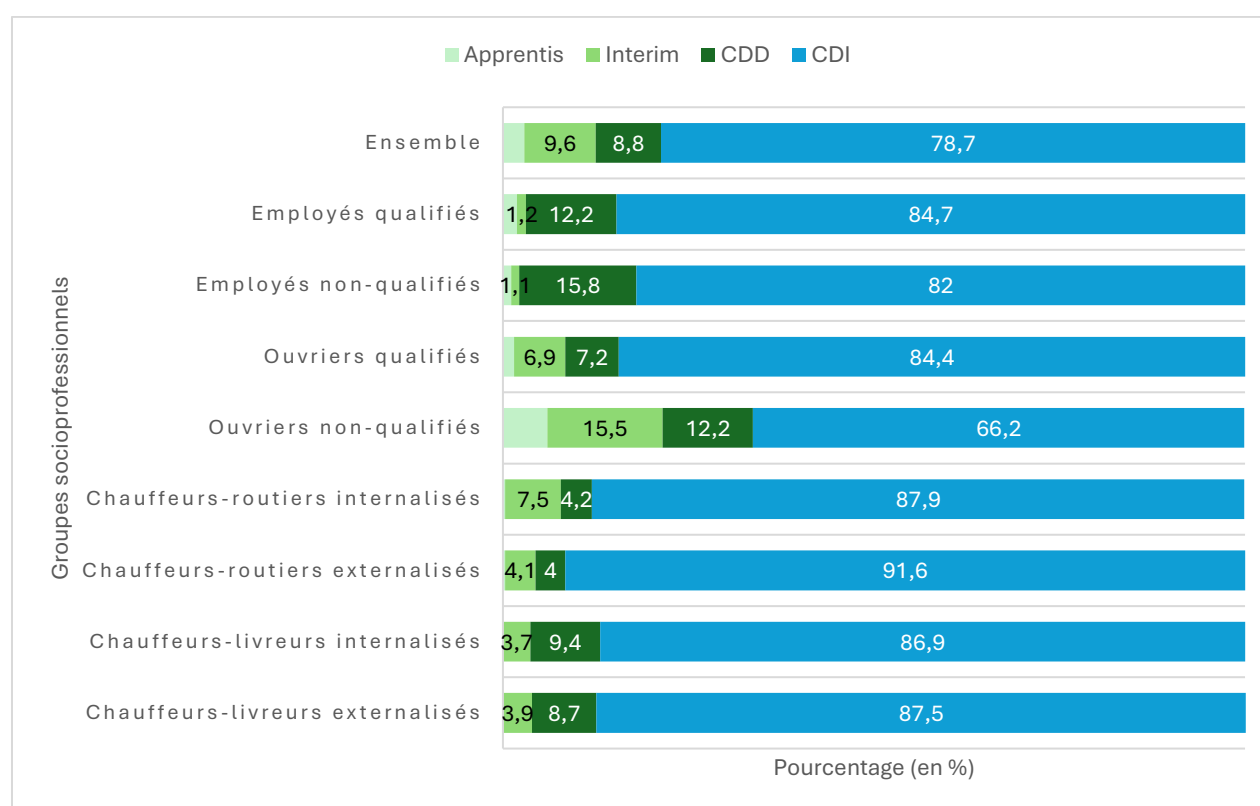
Ils existent chez tous les groupes de chauffeurs du TRM mais ils peuvent atteindre des sommes élevées chez ceux qui partent à la semaine et ainsi mangent et dorment fréquemment hors de chez eux. C'est particulièrement le cas des chauffeurs-routiers externalisés. Les entretiens menés avec eux montrent à quel point ils considèrent ces « frais de route » comme faisant partie de leur salaire puisqu'ils mélangent les deux lorsqu'ils répondent à la question sur le montant de leur rémunération. Ainsi, ils tendent à considérer gagner bien plus que les 2031 euros présentés le Tableau 4. Il n'est pas rare qu'un chauffeur-routier externalisé partant à la semaine estime ses revenus mensuels supérieurs à 3000 euros. Une fois cette somme décomposée entre salaires et « frais de route », les seconds atteignent et dépassent parfois les 1000 euros.

Néanmoins, ces « frais de route » ne sont pas du salaire. Il n'y a pas de cotisations sociales liées à ces frais, ils ne rentrent pas dans les décomptes pour le chômage, la retraite ou l'accès au crédit par exemple. Il faut tout de même les conserver dans l'analyse des revenus car les chauffeurs-routiers externalisés ont des pratiques visant à économiser sur ces « frais de route » et à en conserver une grande partie. Ils les comptent comme une partie intégrante de leur revenu.

3.1.2 - La montée de l'emploi atypique pour les internalisés

Malgré des inégalités salariales fortes, les chauffeurs du TRM sont plus protégés de la montée des emplois atypiques que les ouvriers (Figure 6 - Type de contrat de travail (en %)).

Figure 6 - Type de contrat de travail (en %)



Source : enquêtes Emploi en continu, éditions 2015, 2016, 2017, 2018, 2019.

Champ : ensemble des actifs occupés ouvriers et employés, en France hors Mayotte.

Significativité : $p.value < 0,0001$ (Khi2).

Note : pour maintenir la lisibilité, les données des apprentis ne sont pas montrées. Ils représentent moins de 1% des contrats des chauffeurs du TRM.

Lecture : Aucun chauffeur-livreur externalisé n'est en apprentissage, 3,9% sont en mission de travail intérimaire, 8,7% sont en contrats à durée déterminée et 87,5% sont en contrat à durée indéterminée.

Les chauffeurs du TRM ont en général un taux de CDI plus élevé que les catégories ouvrières. Il est de 91,6% pour les chauffeurs-routiers externalisés et aux alentours de 87% pour le reste des groupes de chauffeurs. C'est bien plus que les ouvriers non-qualifiés en CDI (66,2%) et encore un

peu plus que les ouvriers qualifiés (84,4%). Par ailleurs, il faut noter la quasi-absence d'apprentis parmi les chauffeurs du TRM. Ces derniers passent rarement par les diplômes professionnels spécialisés dans le transport. Comme nous le verrons au fur et à mesure de la thèse, ils tendent plutôt à avoir une première expérience hors du TRM avant de le rejoindre. Par ailleurs, l'accès aux qualifications est relativement aisé.

Malgré ces bonnes conditions d'emploi, trois groupes de chauffeurs sont sur-représentés dans certains types d'emploi de courte durée. Les chauffeurs-livreurs des deux secteurs sont surtout concernés par le contrat à durée déterminée, à environ 9% de chacun des deux groupes. Les chauffeurs-routiers internalisés sont quant à eux plutôt concernés par la montée de l'intérim qui représente 7,5% des contrats. Ils connaissent ainsi une autre forme d'externalisation via l'intérim. En effet, les entreprises font le choix de conserver leur flotte de camions et font appel à des agences de travail temporaire pour recruter des chauffeurs-routiers.

Ces résultats tendent à nuancer l'hypothèse d'une dégradation des conditions d'emploi plus fortes dans le secteur externalisé. Elle est surtout observable pour les moins qualifiés de ce secteur. Dans le même temps, les chauffeurs internalisés sont aussi exposés à la montée de l'emploi atypique.

Si les chauffeurs du TRM bénéficient dans l'ensemble de conditions d'emploi formellement stables, un indicateur sur leur mobilité professionnelle montre cependant des changements d'emploi fréquents.

3.1.3 - Un turn-over important chez les externalisés

L'enquête Emploi n'offre qu'une vision statique de la situation des enquêtés. Il est difficile de savoir à partir du type de contrat, si les chauffeurs du TRM sont dans des trajectoires composées de peu de discontinuités entre les emplois. Cependant, c'est une enquête riche et d'autres variables comme l'ancienneté dans l'entreprise donnent des indices sur la continuité de la trajectoire professionnelle.

Le Tableau 5 relativise la qualité formelle des emplois des chauffeurs du TRM s'ils ne sont appréhendés que par le biais du type de contrat de travail. Ainsi les chauffeurs-livreurs externalisés, qui sont pourtant 87% à être en CDI, ne travaillent en moyenne que depuis 6,3 ans dans leur entreprise. C'est moins que tous les autres groupes y compris les ouvriers non-qualifiés. Cette faible moyenne indique un turn-over relativement important qui amène ces chauffeurs à plus fréquemment changer d'employeurs. Des analyses plus avancées montrent qu'en zone urbaine et dans les petites entreprises, le taux de CDI reste élevé mais le nombre moyen d'années d'ancienneté peut baisser jusqu'à 3 ans (Lamy 2019).

Tableau 5 - Ancienneté moyenne dans l'entreprise (en année) (hors intérimaire)

Catégories socioprofessionnelles	Nombre moyen d'années d'ancienneté dans l'entreprise
Chauffeurs-livreurs externalisés	6,3
Chauffeurs-livreurs internalisés	9,2
Chauffeurs-routiers externalisés	7,8
Chauffeurs-routiers internalisés	11,3
Ouvriers non-qualifiés	8,9
Ouvriers qualifiés	10,7
Employés non-qualifiés	9,4
Employés qualifiés	11,8

Source : enquêtes *Emploi en continu*, éditions 2015, 2016, 2017, 2018, 2019.

Champ : ensemble des actifs occupés ouvriers et employés (hors intérimaires), en France hors Mayotte.

Significativité : $p.value < 0,0001$ (ANOVA).

Lecture : les chauffeurs-livreurs externalisés (hors intérimaire) travaillent en moyenne depuis 6,3 ans pour leur entreprise.

De plus, c'est chez les chauffeurs-routiers externalisés que le nombre moyen d'années d'ancienneté est le plus faible après les chauffeurs-livreurs externalisés. Là aussi, l'ancienneté moyenne est inférieure à celle des ouvriers, y compris non-qualifiés. A l'inverse, les chauffeurs internalisés qui sont plus souvent en CDD, restent plus longtemps dans la même entreprise que les externalisés. Autrement dit, c'est parmi les chauffeurs des entreprises les plus dominées, du fait de leur taille ou du type de marché où elles opèrent, que le turn-over est le plus fort (Rème-Harnay 2017a). Ces résultats vont dans le sens de l'hypothèse d'une dégradation de l'emploi parmi les chauffeurs du TRM externalisés.

Les données sur les conditions d'emploi montrent une situation ambivalente des chauffeurs du TRM. Ils ont dans l'ensemble de bonnes conditions d'emploi, plutôt des contrats à durée indéterminée et certains peuvent espérer des rémunérations relativement élevées en comparaison des ouvriers. Cependant, deux sources de fragilité sont observées et tendent à nuancer les hypothèses de départ. D'une part, les chauffeurs internalisés ne sont pas plus protégés des emplois atypiques que les externalisés. D'autre part, les chauffeurs externalisés ont des conditions d'emploi formellement stables mais ils connaissent un turn-over important. L'utilisation de données

longitudinales dans les chapitres suivants permet de mieux comprendre l'impact de ce turn-over et de l'emploi atypique dans les trajectoires d'emploi des chauffeurs du TRM.

3.2 - Un monde populaire, singulier et clivé

Thomas Amossé développe les notions de « *noyau* » et de « *halo* » des classes populaires en référence à leurs liens sociaux, c'est-à-dire les unions matrimoniales, les liens de parenté et d'adelphité (Amossé 2019a). Au sein du « *noyau* », il y a des personnes occupant des emplois subordonnés qui sont enfants et adelphe de membres des classes populaires et en couple avec des membres des classes populaires. A l'inverse, le « *halo* » est constitué de personnes occupant bien des emplois subordonnés mais vivant en couple, adelphe ou enfants d'autres catégories sociales et dont le rattachement aux mondes populaires est plus incertain. Les données sur l'origine sociale et le couple montrent l'ancrage des chauffeurs du TRM au sein du noyau des classes populaires. Dans le même temps, les chauffeurs se singularisent par rapport au reste des classes populaires par le genre et sont divisés par leur niveau de diplôme et leurs origines migratoires.

3.2.1 - Un monde masculin, au cœur des classes populaires

Un premier élément pour classer les chauffeurs du TRM est leur rattachement aux classes populaires du fait de leurs liens familiaux et conjugaux avec d'autres membres de cette partie de l'espace social. Les chauffeurs du TRM sont le plus souvent des hommes issus de familles populaires et souvent en couple avec des conjoints de classes populaires.

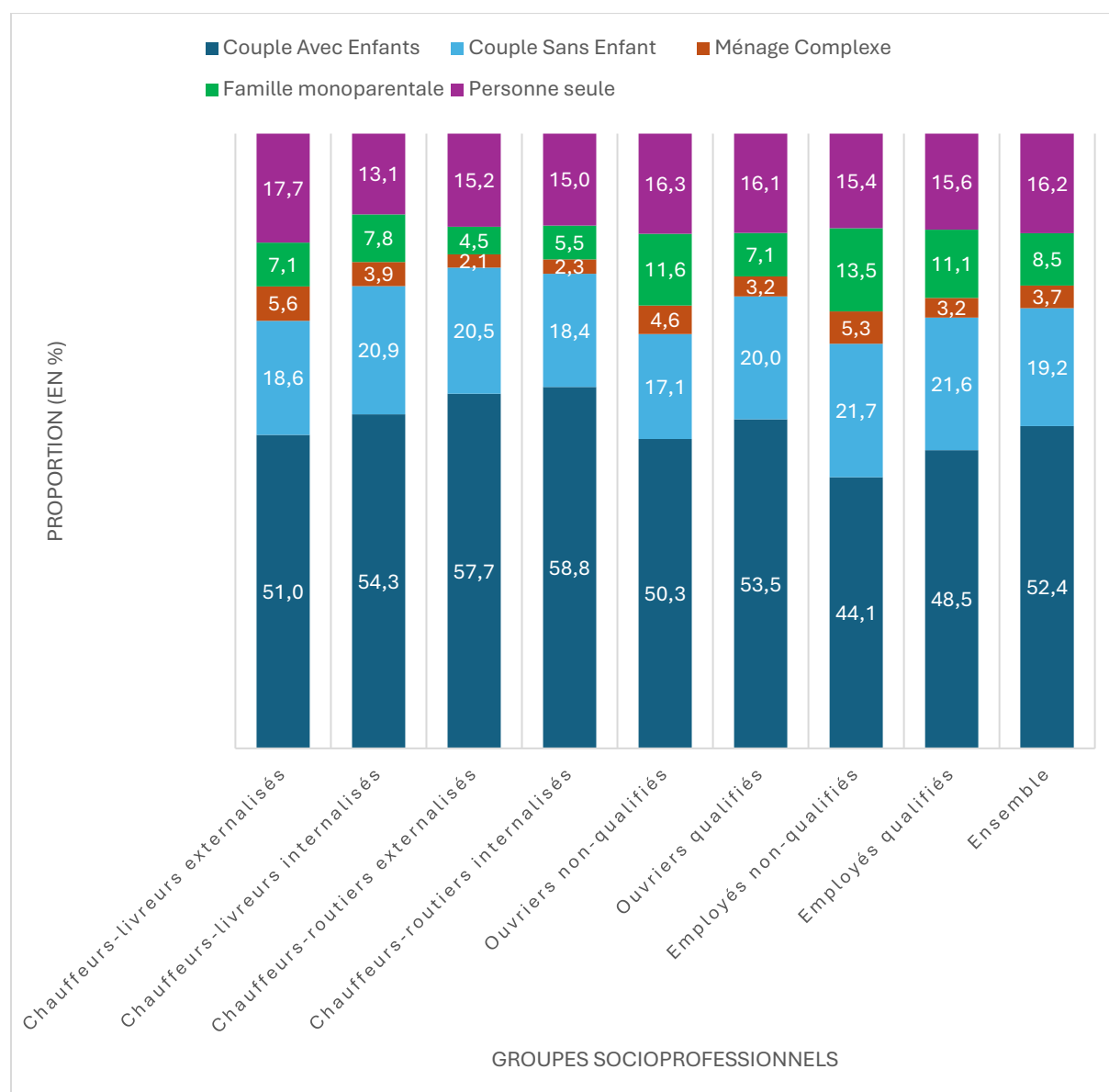
Les chauffeurs du TRM : des hommes, en couple avec des membres des classes populaires

Les chauffeurs du TRM se répartissent de façon similaire entre les différents types de ménage (Figure 7). Une majorité est en couple avec enfants, un cinquième environ est en couple sans enfant et environ un sixième vit seul. Le reste se partage entre les familles monoparentales et les ménages complexes.

Certains écarts sont imputables aux différences d'âge entre les groupes. Les chauffeurs-livreurs externalisés sont les plus jeunes avec une moyenne d'âge de 41,5 ans, suivis des chauffeurs-livreurs internalisés qui ont 43,5 ans en moyenne. Les chauffeurs-routiers sont les plus âgés : 44 ans en moyenne pour les externalisés et 45 ans pour les internalisés. En conséquence, les chauffeurs-livreurs externalisés, plus jeunes, appartiennent moins souvent à des couples cohabitants. A l'inverse, les groupes de chauffeurs plus âgés sont plus souvent en couple avec enfants comme les chauffeurs-routiers des deux secteurs.

Par ailleurs, les chauffeurs du TRM sont le plus souvent dans des couples composés de deux actifs occupés. Ils sont entre 70% et 71% à être avec un conjoint en emploi. Les chauffeurs-routiers internalisés se distinguent par un taux d'emploi des conjoints plus élevé, à 77%. Ainsi, les chauffeurs du TRM se situent entre les ouvriers non-qualifiés et qualifiés sur le taux d'activité des conjoints.

Figure 7 - Type de ménage (en %)



Source : enquêtes Emploi en continu, éditions 2015 à 2019.

Champ : ensemble des actifs ouvriers et employés, France métropolitaine.

Significativité : $p.value < 0,0001$ (Khi2).

Lecture : 51% des chauffeurs-livreurs externalisés vivent en couple avec des enfants, 18,6% vivent en couple mais sans enfant, 5,6% appartiennent à des ménages comptant plusieurs personnes qui ne sont pas des couples ou des familles monoparentales, 7,1% sont dans des familles monoparentales et 17,7% vivent seuls.

Au-delà des types de ménage, les chauffeurs du TRM se distinguent par certains types d'union. En effet, les chauffeurs du TRM sont à l'instar des ouvriers qualifiés une catégorie encore peu

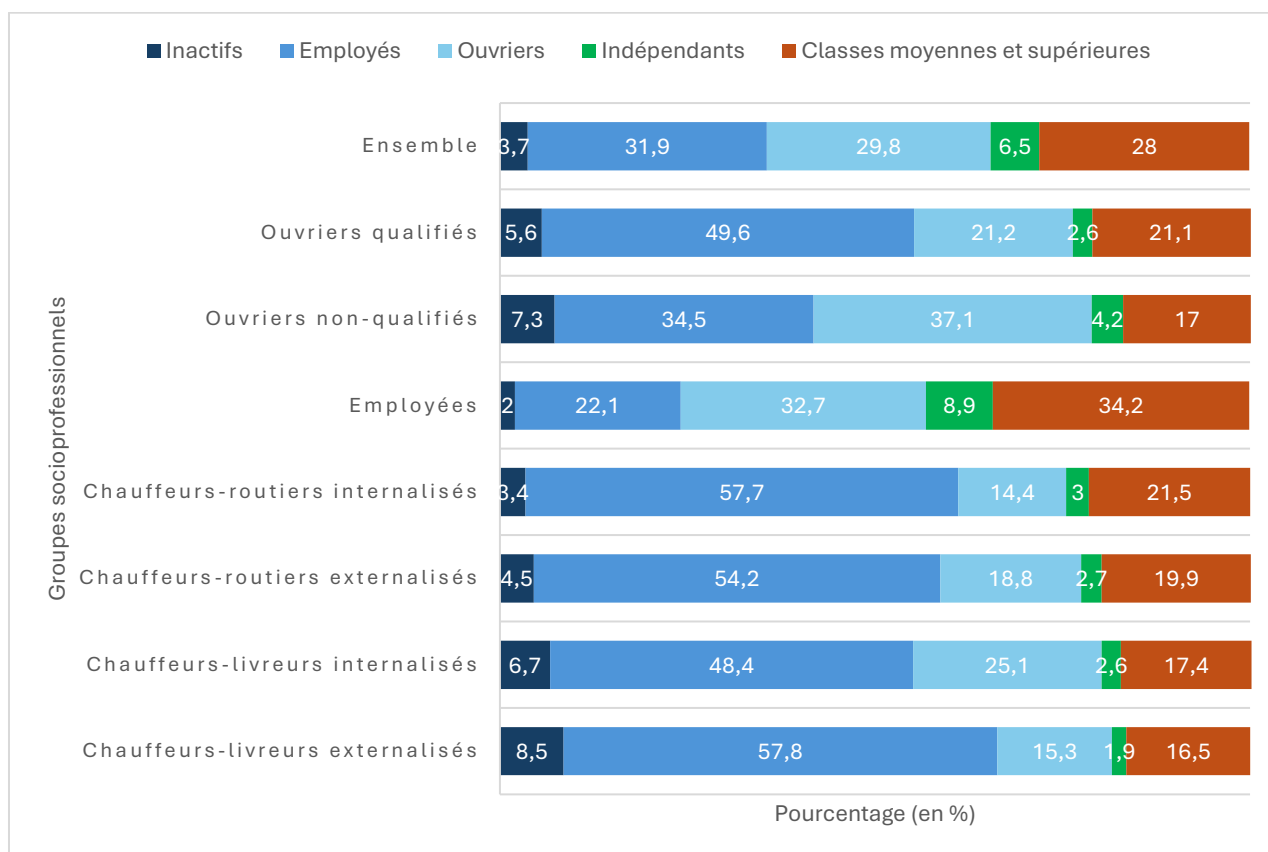
féminisée. Néanmoins, cette caractéristique est beaucoup plus prononcée chez les chauffeurs-routiers. Il y a 12,7% de femmes parmi les ouvriers qualifiés contre 2,4% parmi les chauffeurs-routiers externalisés et 2,8% parmi les internalisés. Ces groupes n'ont pas connu de féminisation. Elle est plus inégale chez les chauffeurs-livreurs. Il y a 4,4% de femmes parmi les chauffeurs-livreurs externalisés alors que 15% des internalisés sont des femmes, soit un peu plus que les ouvriers qualifiés. Cette faible féminisation a une influence sur les ménages et les types d'union des chauffeurs du TRM. Ils sont par exemple moins souvent dans des familles monoparentales et moins souvent en couple avec des ouvriers, des professions intermédiaires ou des cadres.

Cependant, si on s'intéresse aux unions au sein des classes populaires, on note une assez forte homogénéité de la catégorie sociale du conjoint puisqu'entre 72% et 73,5% des chauffeurs du TRM sont en couple avec un ouvrier ou un employé (Figure 8)⁵. On observe tout de même quelques écarts, en particulier sur les personnes en couple avec une personne inactive et sur le lien aux autres classes. Ce sont plutôt les chauffeurs-livreurs qui sont en couple avec une personne inactive, c'est-à-dire une personne qui n'a jamais travaillé : 8,5% pour les externalisés et 6,7% pour les internalisés. A l'inverse chez les chauffeurs-routiers des deux secteurs, il y a plutôt une sur-représentation des couples avec une personne appartenant aux classes moyennes ou supérieures : 19,9% pour les externalisés et 21,5% pour les internalisés. Ces proportions sont similaires au reste des ouvriers. Seuls les employés sont plus souvent en couple avec des membres des classes moyennes et supérieures. Cela reflète les unions féminines plus fréquentes avec les catégories sociales supérieures (Bernard et Giraud 2018).

Les groupes de chauffeurs du TRM se distinguent peu sur leurs types de ménage. Il y a bien des écarts entre les groupes mais ils sont en majorité en couple, le plus souvent avec des enfants et pour près des trois quarts avec une personne en emploi appartenant aux classes populaires.

⁵ Il est possible de gagner plus de précision en observant la profession du conjoint grâce aux catégories plus détaillées de la nomenclature des PCS. Une analyse factorielle des correspondances (AFC) a été menée sur le tableau croisé des groupes de chauffeurs du TRM et des catégories sociales des conjoints. Cependant, les corrélations sont difficiles à interpréter car l'enquête Emploi ne donne pas la profession détaillée des conjoints. Il n'y a que la catégorie intermédiaire des PCS qui distingue le niveau de qualification parmi les ouvriers mais pas parmi les employés. L'AFC produit alors des associations entre des groupes très hétérogènes en termes de qualification. Il est impossible de savoir si les chauffeurs du TRM se mettent en couple avec les professions les plus ou les moins qualifiées de ces agrégats intermédiaires. Enfin, l'AFC nous offre des résultats triviaux car déjà visibles dans le **Tableau 2**. Je préfère donc ne pas détailler l'analyse au-delà des catégories agrégées.

Figure 8 - Catégorie sociale du conjoint pour les individus vivant en couple (en %)



Source : enquêtes Emploi en continu, éditions 2015 à 2019

Champ : ensemble des actifs ouvriers et employés, France métropolitaine.

Significativité : $p.value < 0,0001$ (Khi2).

Lecture : 1,9% des chauffeurs-livreurs externalisés sont en couple avec un indépendant, 16,5% avec une personne appartenant aux professions intermédiaires ou aux cadres et professions intellectuelles supérieures, 57,8% avec un employé, 15,3% avec un ouvrier et 8,5% avec un inactif.

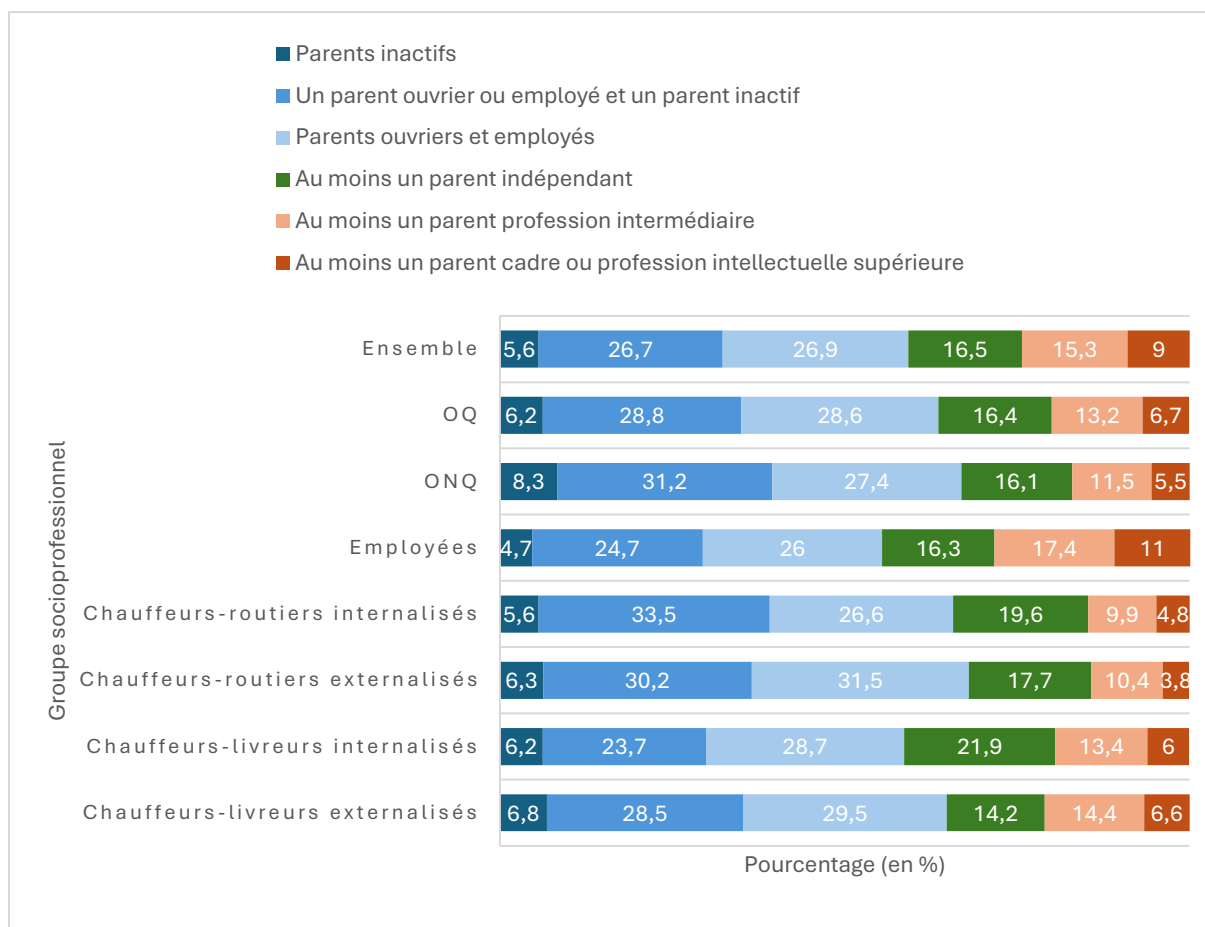
Des enfants de classes populaires

Les origines sociales des chauffeurs montrent à nouveau la prédominance des classes populaires. J'ai recodé l'origine sociale à partir de la profession des deux parents en faisant primer la profession la plus élevée pour déterminer le statut du ménage d'origine. Ces professions des parents correspondent à la situation des parents au moment où l'enquête finit ses études initiales comme l'indique le manuel de l'enquête Emploi. Dans le cas de parents de classes populaires, il faut distinguer les personnes issues d'un ménage composé de deux personnes actives, employées ou ouvrières et les personnes issues d'un ménage avec un ouvrier ou employé et un inactif.

La Figure 9 s'intéresse aux origines sociales en prenant en compte les deux parents. Cette classification reprend les traits de la « PCS Ménage » (Amossé et Cayouette-Remblière 2022). Les chauffeurs du TRM sont très majoritairement issus des classes populaires. 65% ou plus des

chauffeurs du TRM sont issus d'un couple dans lesquels les parents sont ouvriers ou employés ou inactifs.

Figure 9 - Origine sociale (en %)



Source : enquêtes *Emploi en continu*, éditions 2015 à 2019.

Champ : ensemble des actifs ouvriers et employés, France métropolitaine.

Significativité : $p.value < 0,0001$ (Chi2).

Lecture : 14,2% des chauffeurs-livreurs externalisés ont au moins un parent indépendant, 6,6% au moins un parent cadre ou profession intellectuelle supérieure, 14,4% au moins un parent profession intermédiaire, 29,5% des parents ouvriers ou employés, 28,5% un parent ouvrier ou employé et un parent inactif, 6,8% des parents inactifs.

La seule exception concerne les chauffeurs-livreurs internalisés : ils ne sont que 58,7% à avoir des parents ouvriers, employés ou inactifs. Cela est dû à la place des indépendants dans leurs origines. Ils sont 21,9% à avoir au moins un parent indépendant contre 16,5% pour l'ensemble des classes populaires. On observe une même sur-représentation, bien que plus modérée, pour les chauffeurs-routiers internalisés. Elle s'explique en partie par l'association historique entre les milieux agricoles et le TRM (Hamelin 1989; Pouy, Hamelin, et Lefebvre 1993). Les agriculteurs ou les artisans ruraux utilisent souvent des camions et peuvent parfois être dans une multiactivité au point de posséder

des licences de transport. Il est alors fréquent que leurs enfants apprennent le métier de chauffeur sur l'exploitation familiale et soient parfois employés comme chauffeurs par cette même structure. Néanmoins, ce lien entre le transport et le monde rural a tendance à s'affaiblir du fait de l'externalisation croissante du transport et du déclin des agriculteurs. Il n'est encore visible que dans les origines sociales de certains chauffeurs du TRM.

Plus généralement, les chauffeurs-livreurs ont aussi tendance à avoir des origines plus favorisées que leurs pairs chauffeurs-routiers. Ils sont plus souvent issus d'une famille avec une personne appartenant aux professions intermédiaires ou une personne appartenant aux cadres et professions intellectuelles supérieures. Néanmoins, les écarts sont assez faibles.

La distinction dans les origines populaires entre les couples avec deux actifs employés ou ouvriers et les couples avec un seul actif subalterne ne produit pas d'écart clair. Les externalisés ont à peu près la même proportion des deux types de couple. Pour les internalisés, les couples avec un seul actif populaire sont plus fréquents sans que cela s'explique aisément.

Enfin, les chauffeurs du TRM se distinguent peu du reste des ouvriers. Ils sont dans des proportions similaires enfants de couples populaires. Seules les employées sont moins fréquemment issues des classes populaires et ont des origines sociales plus diverses.

Les origines sociales et le couple différencient peu les chauffeurs du TRM entre eux. Ils sont, dans l'ensemble, majoritairement enfants des classes populaires et en couple avec des membres des classes populaires. Quelques écarts sont observables dans certaines dimensions pour certains groupes mais ils n'invalident pas la tendance majoritaire. Ce sont les caractéristiques individuelles comme le diplôme et l'origine migratoire qui varient plus souvent d'un groupe à l'autre.

3.2.2 - Des parcours scolaires et migratoires variés

Des ressources scolaires typiques des classes populaires

L'ancrage populaire des chauffeurs du TRM est aussi visible dans leur niveau de diplôme. Les chauffeurs-routiers sont le plus souvent détenteurs de diplômes professionnels courts : 54,2% des externalisés ont un CAP ou un BEP, 50,3% pour les internalisés et seulement 46,2% pour les ouvriers qualifiés. Cette sur-représentation va de pair avec une faible part de détenteurs du baccalauréat ou d'un diplôme du supérieur.

Si les chauffeurs-livreurs sont moins qualifiés, ils ont plus souvent des niveaux de diplôme supérieurs à ceux des chauffeurs-routiers. Les chauffeurs-livreurs externalisés sont 7,7% à détenir un diplôme du supérieur et 22,5% à posséder le baccalauréat, pour les chauffeurs-livreurs

internalisés ils sont 7,8% et 20,3%. Ces proportions sont similaires à celles des ouvriers qualifiés. A l'inverse, il y a une sous-représentation des détenteurs de diplômes professionnels courts par rapport aux chauffeurs-routiers ou aux ouvriers qualifiés. Ce plus haut de niveau de diplôme s'expliquent par la jeunesse relative des groupes de chauffeurs-livreurs, qui ont donc connu une scolarisation en moyenne plus longue, ou dans la part plus forte de personnes immigrées, qui ne sont pas parvenues à faire reconnaître leur niveau de compétence en France.

Des chauffeurs aux parcours migratoires variés

En effet, les chauffeurs du TRM se différencient par leurs origines migratoires. Dans l'enquête Emploi, les chauffeurs-livreurs sont plus souvent immigrés ou descendants d'immigrés que les chauffeurs-routiers. Un peu plus de 30% des chauffeurs-livreurs externalisés appartiennent à l'une ou l'autre de ces catégories (Figure 10). C'est environ 25% pour les chauffeurs livreurs internalisés et 18% à 19% pour les chauffeurs-routiers des deux secteurs.

Les chauffeurs-livreurs externalisés sont alors moins souvent des Français nés de parents français que le reste des ouvriers, y compris non-qualifiés. Les chauffeurs-routiers des deux secteurs sont à l'inverse plus souvent Français nés de parents français que les autres ouvriers. Les chauffeurs-livreurs internalisés occupent une position intermédiaire entre ces deux catégories.

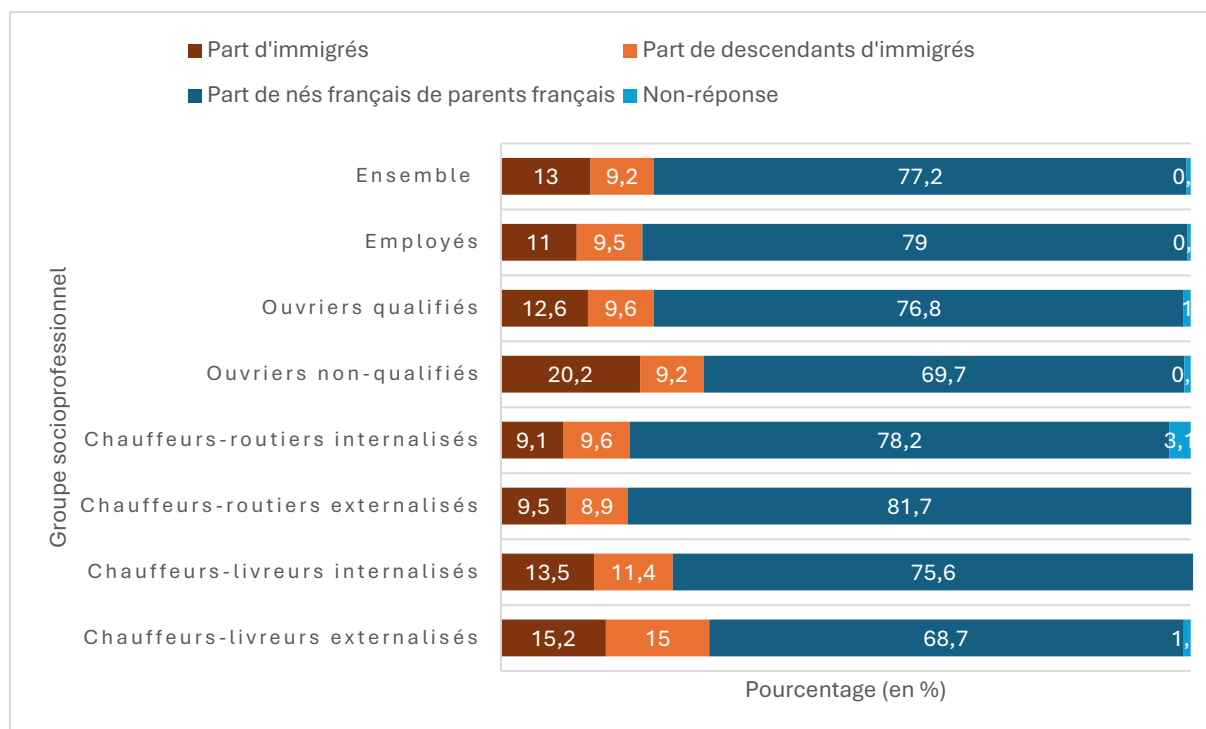
L'enquête Emploi permet aussi de s'intéresser à l'origine géographique des individus enquêtés. Cette fois, plutôt que de compiler les nationalités, il est possible d'utiliser la nationalité de naissance des parents pour déterminer l'origine géographique de l'enquêté. Cela permet de connaître l'origine migratoire des chauffeurs du TRM sur deux générations en mêlant immigrés et descendants d'immigrés.

Les chauffeurs-livreurs externalisés sont le plus souvent originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne ou ont des origines mixtes, un parent né étranger et un parent né français. Cette part élevée d'immigrés et de descendants d'immigrés, ainsi que leurs origines géographiques, sont à mettre en lien avec la position professionnelle plus défavorable des chauffeurs-livreurs externalisés. En effet, l'enquête Trajectoires et Origines souligne que les immigrés et les descendants maghrébins et africains sont parmi ceux qui rencontrent les plus grandes inégalités et discriminations dans l'accès à l'emploi ou aux positions les plus qualifiées (Beauchemin et al. 2016).

Les autres groupes de chauffeurs du TRM ont des sur-représentations moins marquées dans leurs origines géographiques. Les chauffeurs-livreurs internalisés sont plus souvent issus d'origines classées comme « reste du monde », c'est-à-dire hors Maghreb, Afrique subsaharienne et Europe,

ou ont des origines mixtes. Les chauffeurs-routiers immigrés ou descendants d'immigrés sont plus souvent originaires du Maghreb et pour les internalisés, ils sont aussi plus souvent Européens.

Figure 10 - Part d'immigrés (en %)



Source : enquêtes Emploi en continu, éditions 2015, 2016, 2017, 2018, 2019

Champ : ensemble des actifs occupés ouvriers et employés, en France hors Mayotte.

Significativité : $p.value < 0,0001$ (Khi2).

Note : un immigré est une personne née étrangère à l'étranger, un descendant d'immigré est une personne née française en France mais ayant au moins un parent immigré.

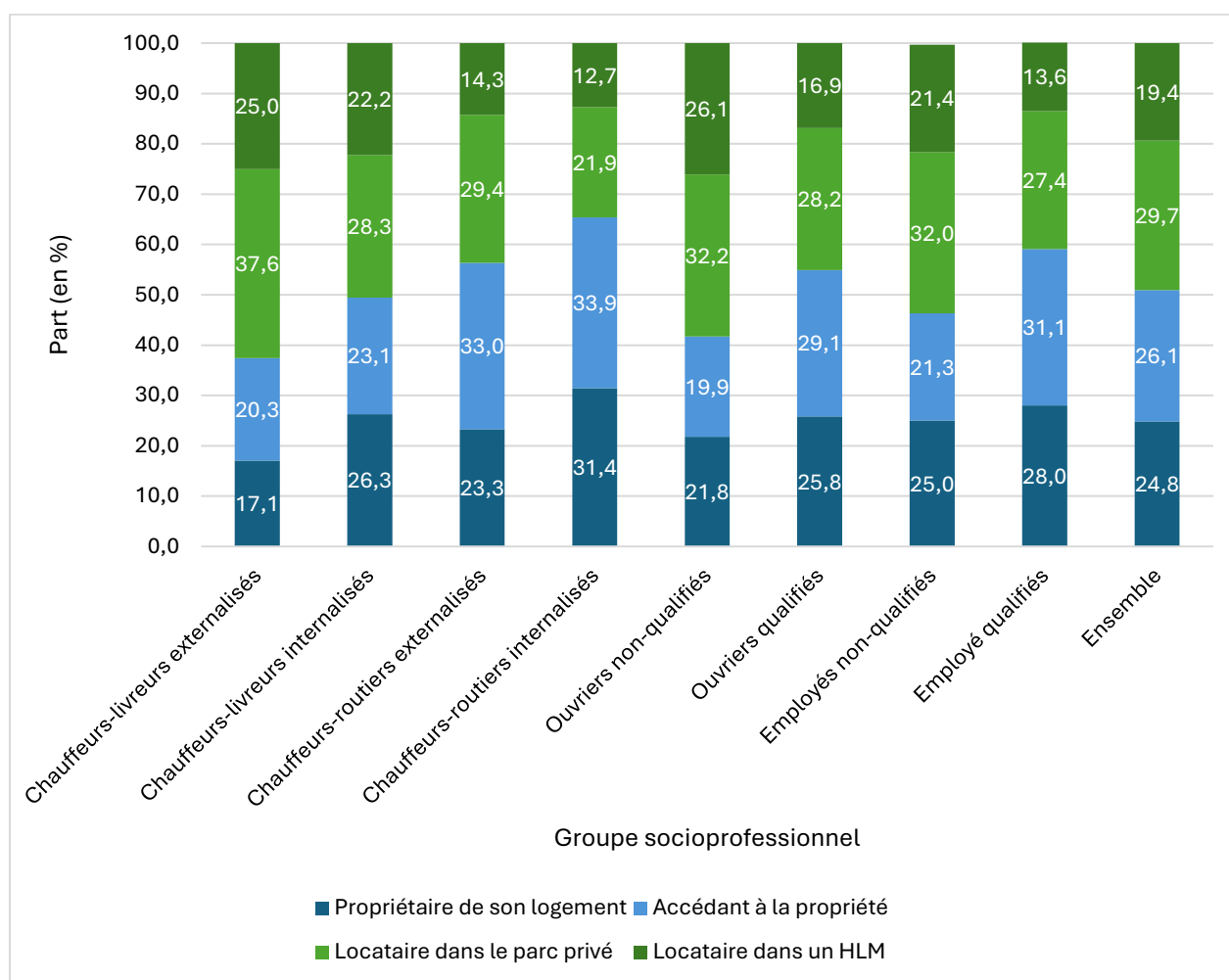
Lecture : 4,4% des chauffeurs-livreurs externalisés sont des femmes, 15,2% sont des immigrés et 15% sont des descendants d'immigrés.

3.2.3 - Des situations résidentielles clivées

Les chauffeurs du TRM se différencient par leurs diplômes et leurs origines migratoires mais aussi par leur situation résidentielle.

L'accès à la propriété du logement est inégal selon les groupes de chauffeurs du TRM (Figure 11). On observe d'une part des chauffeurs-routiers majoritairement propriétaires : 65,3% des chauffeurs-routiers internalisés et 56,3% des chauffeurs-routiers externalisés sont propriétaires ou accédants. A l'inverse, les chauffeurs-livreurs externalisés sont nettement plus éloignés de la propriété puisque seuls 37,4% sont propriétaires ou accédants. Les chauffeurs-livreurs internalisés sont dans une position intermédiaire avec relativement plus de propriétaires mais relativement moins d'accédants.

Figure 11 - Statut d'occupation du logement (en %)



Source : enquêtes *Emploi en continu*, éditions 2015 à 2019.

Champ : ensemble des actifs ouvriers et employés, France métropolitaine.

Significativité : $p.value < 0,0001$ (Khi2).

Lecture : 17,3% des chauffeurs-livreurs externalisés possèdent leur logement, ils sont 20,3% à s'acquitter de leurs prêts pour devenir propriétaires, 37,6% sont locataires dans le parc de logements privé et 25% sont locataires dans un habitat à loyer modéré.

Ces données confirment une position favorisée d'une partie des chauffeurs du TRM. L'accès à la propriété est plus répandu parmi les chauffeurs-routiers que parmi les ouvriers qualifiés. C'est surtout le taux d'accédants, près de deux fois plus élevé parmi les chauffeurs-routiers que parmi les ouvriers qualifiés qui permet de confirmer cette position favorable. Celle-ci est plutôt une stabilisation en train de se faire qu'une stabilité résidentielle déjà assurée. En effet, la trajectoire d'accession à la propriété est parfois incertaine pour les ménages populaires (Lambert 2015; Masclet 2020). Des revirements professionnels peuvent conduire à perdre la stabilité financière du ménage pourtant nécessaire au remboursement d'un prêt immobilier. Si les chauffeurs-routiers semblent

moins concernés par des pertes d'emplois, c'est probablement moins le cas des femmes avec qui ils sont en couple.

A l'inverse, les chauffeurs-livreurs sont dans des positions moins favorables. Les externalisés sont moins souvent propriétaires et moins souvent accédants que les ouvriers non-qualifiés alors que les internalisés sont un peu mieux lotis que les ouvriers qualifiés.

Ces écarts d'accès à la propriété sont à interpréter dans une moindre mesure comme des écarts d'âge. En effet, contracter un prêt, puis le rembourser prennent du temps et nécessitent un certain avancement dans la carrière. Or, les catégories les plus souvent propriétaires tendent aussi à être les plus âgées. C'est le cas pour les chauffeurs-routiers internalisés qui sont les plus âgés du TRM et les plus souvent propriétaires. A l'inverse, les chauffeurs-livreurs externalisés sont les plus jeunes et les moins souvent propriétaires. Ces écarts d'âge n'excluent pas la dimension économique. L'âge ne suffit pas à expliquer tous les écarts en termes d'accès à la propriété. A âge similaire, les chauffeurs-routiers externalisés restent plus souvent propriétaires ou accédants que les chauffeurs-livreurs internalisés.

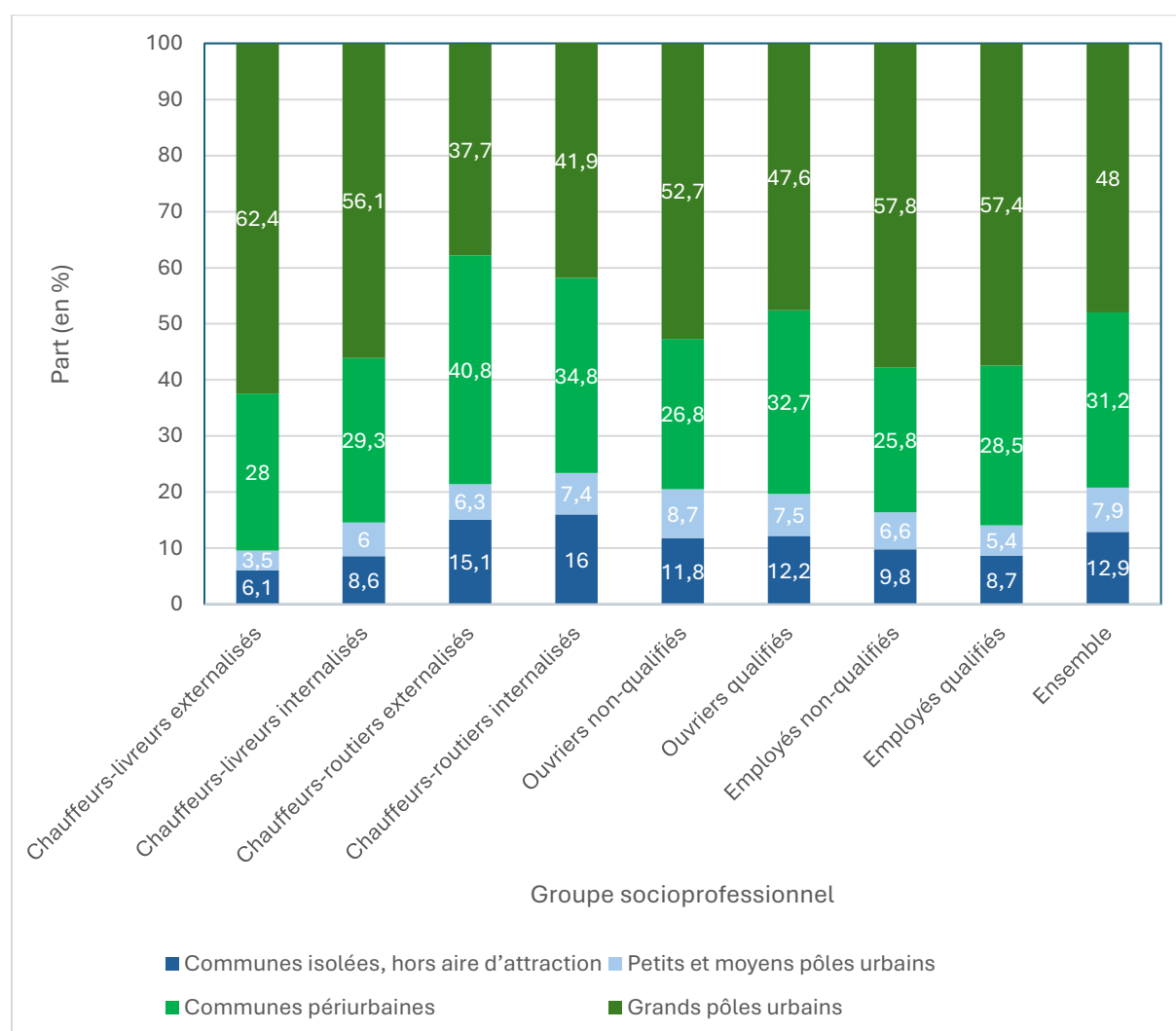
De plus, les stratégies pour accéder à la propriété ont des conséquences sur les lieux où résident les chauffeurs du TRM. L'éloignement des centres urbains au sein des classes populaires est souvent nécessaire afin de bénéficier de prix plus bas (Cartier 2008; Girard 2014). En conséquence, les groupes de chauffeurs s'opposent aussi par leur lieu de résidence.

Le principal clivage oppose alors les groupes propriétaires qui vont résider hors des centres urbains aux groupes locataires qui vont résider dans les centres urbains. Ainsi, 47,7% des chauffeurs-livreurs externalisés résident dans une unité urbaine de plus de 200 000 habitants contre 37,9% des chauffeurs-livreurs internalisés, 29,1% des chauffeurs-routiers internalisés et 25,1% des chauffeurs-routiers externalisés. A l'inverse, il n'y a que 21,4% des chauffeurs-livreurs externalisés et 25% des chauffeurs-livreurs internalisés qui vivent dans une commune rurale contre 38,8% des chauffeurs-routiers externalisés et 37,6% des chauffeurs-routiers internalisés.

Si ces oppositions s'expliquent par des stratégies résidentielles, il faut aussi noter le rôle des types d'emploi. Les chauffeurs-livreurs tendent à être plus nombreux à effectuer leurs tournées dans des zones urbaines, ce qui peut poser une contrainte en termes de lieu de résidence. Or, la notion d'unité urbaine capte mal l'organisation des villes et leur influence sur les communes environnantes. L'unité urbaine dans sa définition ne s'intéresse qu'à la continuité du bâti et peut ignorer l'attraction des pôles urbains sur les communes aux alentours et notamment les travailleurs qui y résident (INSEE 2010). Il faut alors s'intéresser aux aires urbaines et aux types de communes dans ce

zonage. Les aires urbaines mettent en relation la localisation des emplois des personnes en activité avec leur commune de résidence. Les communes sont classées selon la part d'actifs en emploi qui vont travailler dans une commune environnante. Cela permet alors de saisir la centralité de la commune dans l'aire d'attraction des pôles urbains et donc de distinguer l'urbain, le périurbain et le rural. Cette approche a cependant pour défaut de rassembler dans une même modalité des pôles urbains de taille variée. Dans l'enquête Emploi, les grands pôles urbains sont les zones ayant plus de 10 000 emplois. En revanche, elle permet de mieux saisir les chauffeurs résidant hors des unités urbaines mais dans leur périphérie proche.

Figure 12 - Catégorie de la commune de résidence dans le zonage en aire urbaine (en %)



Source : enquêtes Emploi en continu, éditions 2015 à 2019.

Champ : ensemble des actifs ouvriers et employés, France métropolitaine.

Significativité : $p.value < 0,0001$ (Khi2).

Lecture : 6,1% des chauffeurs-livreurs externalisés résident dans une commune dite « isolée » c'est-à-dire hors de l'aire d'attraction d'un centre urbain, 3,5% résident dans des petits ou moyens pôles urbains, 28% dans les couronnes périurbaines des grands pôles urbains et 62,4% dans les grands pôles urbains.

La Figure 12 présente la répartition des chauffeurs du TRM selon le type de communes dans le zonage en aire urbaine. Les échelles ont changé par rapport aux unités urbaines puisque le zonage en aire urbaine se mesure à partir du nombre d'emplois dans un pôle urbain. Les petits pôles ont entre 1500 et 5000 emplois, les pôles moyens ont entre 5000 et 10 000 emplois. Leurs couronnes périurbaines sont directement incluses dans ces petits et moyens pôles urbains. Les grands pôles ont plus de 10 000 emplois et ils rassemblent alors des villes moyennes comme des très grandes. Les communes dans leur aire d'attraction sont appelées les communes périurbaines. L'idée est moins de situer les chauffeurs sur le territoire français que de mesurer leur proximité par rapport aux zones urbaines.

Le Figure 12 relativise l'importance des zones rurales et montre plutôt une polarisation entre la résidence à l'intérieur des centres urbains et la résidence dans leurs environs. Les groupes de chauffeurs dans les zones périurbaines sont plus souvent propriétaires ou accédants à la propriété : 40,8% des chauffeurs-routiers externalisés et 34,8% des chauffeurs-routiers internalisés. Ils sont aussi sur-représentés dans les communes isolées, hors de l'attraction d'un pôle urbain, qui correspondent au monde rural. A l'inverse, les groupes de chauffeurs-livreurs sont plutôt des résidents des grands pôles urbains : 62,4% des chauffeurs-livreurs externalisés résident dans un grand pôle urbain et 56,1% des chauffeurs-livreurs internalisés. C'est plus que les ouvriers. Il semble y avoir là la convergence d'un faible accès à la propriété et des catégories de travailleurs plutôt proches des centres urbains où sont leurs emplois. Ce résultat va dans le sens d'une séparation entre d'une part, des catégories en voie de stabilisation plus proches des « petits moyens » résidant dans les zones périurbaines et pavillonnaires et d'autre part, des catégories plus fragilisées étant plutôt locataires et plutôt dans les grands centres urbains.

3.3 - Construction d'un espace des classes populaires

Les groupes de chauffeurs du TRM ont à la fois des points communs et des différences qui les séparent. Ils ont plutôt de bonnes conditions d'emploi, ils appartiennent très majoritairement aux classes populaires. Pourtant, ils sont divisés du point de vue du diplôme, de l'origine migratoire ou encore de la situation résidentielle. Autant de points qui peuvent produire des places différentes dans la stratification des classes populaires. Je propose de réaliser une analyse factorielle, suivie d'une classification, afin de donner une image de l'ensemble de ces facteurs qui participent à faire la position sociale. Dans cette partie, je détaille les données et la méthodologie pour parvenir à produire cette représentation.

3.3.1 - Une approche globale des classes populaires

L'enjeu de l'analyse factorielle de la position sociale des chauffeurs du TRM est de les situer au sein des classes populaires. Je propose alors de retenir un échantillon englobant l'ensemble des classes populaires, c'est-à-dire tous les individus classés comme ouvriers ou employés (Siblot et al. 2015). Cette approche rassemble à la fois le « *noyau* » d'individus au centre des classes populaires, du fait de leur emploi et de leurs liens sociaux, tout autant que des individus appartenant au « *halo* » c'est-à-dire à la frontière avec d'autres classes (Amossé 2019a). Je favorise cette acception large des classes populaires car la position des chauffeurs du TRM est encore à déterminer. Il est possible que certains soient dans le noyau des classes populaires alors que d'autres évoluent plutôt à leur périphérie et soient proches d'autres catégories sociales. Notre objectif est de mettre en évidence ces proximités ou ces distances avec les diverses fractions des classes populaires.

Je ne retiens que les années 2017, 2018 et 2019 des enquêtes Emploi car la puissance de calcul pour un échantillon plus grand me fait défaut⁶. Par ailleurs, seules les personnes en emploi sont retenues puisque les personnes au chômage ne peuvent fournir de réponses aux questions sur les variables professionnelles. L'échantillon est composé de 46 722 individus. 26 890 sont des employés et 19 832 sont des ouvriers dont 759 sont des chauffeurs-routiers externalisés, 375 des chauffeurs-routiers internalisés, 459 des chauffeurs-livreurs internalisés et 252 des chauffeurs-livreurs externalisés. Soit un total de 1 985 chauffeurs du TRM.

Notre approche comporte cependant une différence par rapport à la littérature mobilisée jusqu'ici. Je retiens des individus à la base de notre analyse, or, la littérature sur la stratification des classes populaires tend à s'intéresser à des couples (Amossé 2019b; Amossé et Cartier 2019; Amossé et Cayouette-Remblière 2022; Bernard et Giraud 2018; Cayouette-Remblière 2015).

Cela prend sens dans une approche par les ménages. Elle a été développée car les ressources disponibles pour les individus existent au niveau du ménage. Par exemple, le budget dépend des revenus de l'ensemble des adultes du ménage, et l'accès à la propriété se fait le plus souvent à deux. Elle s'est popularisée au sein des études sur les classes populaires mais aussi plus généralement dans l'étude de l'espace social en général comme le montre le développement de la PCS ménage (Amossé et Cayouette-Remblière 2022). Cette approche a conduit à restreindre l'analyse aux individus en couple. En effet, les ménages composés d'un seul adulte ressortent comme beaucoup moins bien

⁶ Le calcul d'un modèle de classification exige beaucoup de ressources de la part d'un ordinateur. Dans ma pratique, un ordinateur avec 16Go de mémoire vive bute sur un échantillon d'environ 25 000 individus. J'ai donc eu recours aux serveurs d'Huma-num pour accéder à une plus grande capacité de calcul. Les échantillons mobilisés dans ce chapitre sont un peu en-dessous des capacités maximales supportées par les serveurs d'Huma-Num.

dotés en ressources que ceux composés de deux adultes. De plus, les ménages d'une personne seule ne peuvent répondre à toute une série d'informations sur la structure du ménage. En conséquence, la comparaison devient techniquement difficile entre les deux catégories.

Néanmoins, je préfère tout de même retenir l'ensemble des individus y compris ceux qui ne sont pas en couple. Ceci me semble essentiel pour maintenir une cohérence entre les échantillons utilisés au cours de la thèse. En effet, les chapitres suivants porteront sur des trajectoires professionnelles de chauffeurs du TRM issus de générations différentes. Il y aura ainsi des comparaisons de cohortes entre des carrières de jeunes chauffeurs du TRM en insertion à des carrières de chauffeurs plus âgés. Or, les plus jeunes tendent à être moins souvent en couple. Exclure les individus célibataires ignore de fait une grande partie des plus jeunes et cela soustrait des informations importantes pour contextualiser et comprendre les analyses de trajectoire qui suivront. Ce chapitre doit donc rendre compte du positionnement social de l'ensemble des chauffeurs du TRM, y compris des plus jeunes qui sont moins souvent en couple.

Cette inclusion des célibataires pose cependant une difficulté dans l'élaboration d'une analyse factorielle. Les ACM sont des modèles statistiques multivariés qui mesurent les corrélations entre les modalités d'une série de variables et les traduisent en positions dans un espace géométrique. Les analyses factorielles traitent la non-réponse comme une modalité à part entière avec laquelle elles cherchent à corréliser les autres modalités. Or, les personnes célibataires ne répondent pas aux questions sur le couple dans le questionnaire. Elles auront toujours de la non-réponse comme modalité à ces questions. La manière, dont le questionnaire est construit, engendre une très forte corrélation entre ces personnes. Ceci tend à déformer l'espace factoriel de l'ACM et à le polariser autour de la non-réponse des célibataires.

J'ai recours à une ACM spécifique pour résoudre cette difficulté. L'ACM spécifique est une variante de l'ACM qui permet de réaliser le modèle en excluant certaines modalités du calcul. En l'occurrence, les non-réponses des célibataires sont mises en modalité passive et ne participent pas à la construction du modèle. Pour le reste, l'ACM spécifique se lit et s'interprète comme une ACM classique.

Enfin, il faut rappeler la dimension statique des données mobilisées. Le logement, le ménage et l'emploi peuvent aussi se comprendre comme des trajectoires marquées par des continuités et des discontinuités. Néanmoins, l'enquête Emploi ne permet pas de prendre en compte ces dimensions de façon dynamique. Elle suit bien les individus au fil de six interrogations, une à chaque trimestre, soit une période de suivi d'un an et demi. Cette fenêtre est cependant trop courte pour constater suffisamment de changement dans l'emploi, le logement ou le couple. Par exemple, la part de

chauffeurs du TRM qui connaissent une période de chômage sur un an et demi est ainsi de moins de 4% et les changements de métier concernent moins de 2% de l'échantillon etc. Ces proportions sont trop petites pour servir aux calculs de l'ACM.

3.3.2 - Données

Dans un second temps, il faut rassembler l'ensemble des données permettant de décrire les dimensions de la position sociale évoquées précédemment : emploi, ménage, résidence, origine sociale, migratoire et diplôme. Je détaille les données utilisées et surtout leur codage. En effet, le codage impose des choix dans le type d'informations retenues que je présente ici. De plus, l'analyse factorielle nécessite un recodage des données notamment pour éviter d'avoir des modalités avec des effectifs trop faibles qui ont pour conséquence une polarisation excessive du modèle autour d'elles (Escofier et Pagès 2008). La liste des variables actives et de leurs modalités est résumée dans le Tableau 6 ci-dessous.

Tableau 6 - Liste des variables et des modalités actives

Variables	Modalités
Contrat de travail	CDI, CDD et apprenti, Intérimaire
Salaire en quartile	0 à 1103,99 euros, de 1104 à 1439,99 euros, de 1440 à 1782,99 euros, 1783 euros et au-delà
Ancienneté dans l'entreprise en quartile	Moins de 2 ans, de 2 à 5,99 ans, de 6 à 13,99 ans, 14 ans et plus
Niveau de diplôme	Aucun ou CEP ou BEPC, CAP ou BEP, Baccalauréat, diplômé du supérieur
Origine sociale (profession la plus élevée parmi les deux parents)	Parents indépendants, parents cadres, parents professions intermédiaires, parents employés ou ouvriers, un parent ouvrier ou employé et un parent inactif, parents inactifs
Statut résidentiel	Propriétaire, accédant à la propriété, locataire dans le parc privé, locataire dans le logement social
Type de commune de résidence	Communes isolées hors de l'attraction des pôles urbains, petits et moyens pôles urbains, communes périurbaines, grands pôles urbains
Type de ménage	Seul, famille monoparentale, couple avec enfants, couple sans enfant, ménage complexe
Statut d'activité du conjoint	Actif en emploi, sans activité
Catégorie sociale du conjoint	Indépendant, classes moyennes ou supérieures, employé, ouvrier, inactif
Origine migratoire	Etranger, français par acquisition, descendant d'immigré, français sans origine étrangère sur deux générations

Ces trois dimensions sont relativement aisées à mesurer à partir des enquêtes Emploi. Le diplôme le plus élevé obtenu est renseigné par l'ensemble des individus interrogés. Il est divisé entre : les personnes sans diplôme ou avec un CEP ou BEPC, les détenteurs de CAP et de BEP, les détenteurs du baccalauréat et les détenteurs d'un diplôme du supérieur. Je rassemble les personnes ayant CEP ou BEPC avec les sans diplôme pour éviter des effectifs trop faibles. Ces niveaux de diplôme sont liés aux générations les plus âgées et tendent à être de moins en moins répandus. De la même façon, les niveaux de diplôme élevés sont plus rares dans les classes populaires. Cela justifie de rassembler les bacheliers généraux avec les technologiques et professionnels et de regrouper les diplômés du supérieur ensemble.

Pour l'emploi, je retiens trois aspects déjà présentés au chapitre précédent. En premier lieu, le contrat de travail divisé entre contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée et intérimaires. Les apprentis sont comptés avec les CDD car ils sont trop peu nombreux. En second lieu, le niveau de rémunération est converti en euros constants de 2019 puis divisé en quartile allant de : 0 à 1103,99 euros, 1104 à 1439,99 euros, 1440 à 1782,99 euros, 1783 euros et au-delà⁷. Enfin, une variable sur l'ancienneté dans l'entreprise est utilisée pour préciser la mesure de la stabilité de l'emploi. L'ancienneté de l'emploi est renseignée en année sauf pour les intérimaires qui ne sont pas interrogés. J'ai fait le choix de diviser la variable en quartile puis de recoder les intérimaires avec l'ancienneté la plus faible, cette dernière gagne un poids un peu supérieur au quart de l'échantillon suite à cette opération. Les modalités sont alors : moins de 2 ans, de 2 à 5,99 ans, de 6 à 13,99 ans, 14 ans et plus.

D'autres variables auraient pu être incluses. Le temps partiel est par exemple un facteur de division au sein des classes populaires. Néanmoins, je ne le conserve pas pour deux raisons. D'abord, je cherche à conserver une certaine parcimonie et à ne pas produire trop de variables pour ne pas rendre le résultat illisible. Par ailleurs, le temps partiel nous intéresse moins pour l'information en termes de conditions de travail et plutôt pour le faible niveau de salaire qui en résulte. Or, cet effet est déjà capté par notre variable de salaire.

Par ailleurs, une variable sur la taille de l'entreprise aurait pu être utilisée, notamment pour prendre en compte l'effet des marchés internes des grandes firmes (Amossé 2019b; Lefresne 2002; Petit 2004). La variable sur l'ancienneté dans l'entreprise capte un effet similaire. La continuité de

⁷ Inclure la variable de salaire signifie ne conserver que la première des 6 vagues de l'enquête Emploi car la question n'est pas reposée par la suite. Cette variable est redressée à partir des fichiers fiscaux et elle contient peu de non-réponse.

l'emploi dans la même entreprise est visible de cette manière. Par ailleurs, les chauffeurs du TRM travaillent plus souvent pour des petites structures, retenir l'ancienneté permet de capter la continuité de leur emploi sans les exclure a priori d'un pôle stable constitué par l'appartenance à de grandes entreprises.

Enfin, l'origine sociale est prise en compte de la même façon qu'à la **Figure 9** présentée un peu plus haut. Je retiens parmi les professions des parents, la plus élevée. Au sein des origines populaires, je distingue les enfants de deux parents actifs ouvriers ou employés des enfants d'un ouvrier ou employé et d'un actif. De plus, les retraités sont codés dans leur dernière catégorie sociale. La variable sur les origines sociales a les modalités suivantes : parents indépendants (agriculteurs et/ou commerçants et artisans), parents cadres (parents cadres ou professions intellectuelles supérieures, chefs d'entreprises de plus de dix salariés), parents professions intermédiaires, parents ouvriers ou employés, un parent ouvrier ou employé et un parent inactif, parents inactifs.

Situation résidentielle

Le logement participe aussi à la position sociale des classes populaires. Il peut être compris de deux façons. Le statut résidentiel c'est-à-dire locataire, propriétaire ou accédant à la propriété et le lieu de résidence c'est-à-dire dans une grande ville, une zone urbaine plus petite ou dans des zones rurales.

Le statut résidentiel, disponible dans l'enquête Emploi, permet de distinguer les locataires du parc privé et les locataires des logements sociaux, les propriétaires et les accédants à la propriété.

Sur le type de lieu de résidence, l'enquête Emploi offre plusieurs possibilités. Nous l'avons vu, il y a les unités urbaines qui prennent en compte la continuité du bâti ou les aires urbaines qui prennent en compte l'attraction des centres urbains. Pour ma part, je retiens l'approche en type de commune dans le zonage en aire urbaine comme évoqué plus haut dans ce chapitre (Erreur ! Source du renvoi introuvable.). Cette variable permet de saisir plus finement la stratégie résidentielle des individus. Par exemple, l'éloignement des centres urbains pour bénéficier de prix plus bas. Cette variable se décompose en : communes isolées hors de l'attraction des pôles urbains, petits et moyens pôles urbains, communes périurbaines et grands pôles urbains.

En revanche, je ne retiens pas sous cette approche la notion de « centralité urbaine » (Amossé 2019b). En effet, la centralité est comprise comme une ressource alors que les statistiques descriptives et la revue de littérature montrent plutôt que l'éloignement constitue une stratégie

payante pour accéder à la propriété et peut s'appuyer sur des ressources similaires à un certain capital d'autochtonie (Girard 2014; Retière 2003).

D'autres variables sur la situation résidentielle sont disponibles dans l'enquête Emploi et auraient pu être utiles. Les travaux sur la stratification des classes populaires s'intéressent par exemple aux types de bâtiments (Cayouette-Remblière 2015). Seulement, cette variable ne comprend pas le type de commune et elle semble plus adaptée à « l'analyse localisée » sur une zone urbaine limitée comme la conçoit Joanie Cayouette-Remblière. Par ailleurs, inclure le type de bâtiment et le statut résidentiel produit beaucoup de corrélation. Les locataires dans le logement social résident beaucoup plus souvent en immeubles ou dans de grands ensembles que dans l'habitat pavillonnaire. Ce dernier est alors beaucoup plus associé aux propriétaires. Pour éviter une trop grande polarisation autour de cette association, je ne conserve pas la variable sur le type de bâtiment.

Enfin, Thomas Amossé propose de prendre en compte la trajectoire résidentielle (Amossé 2019b). Dans l'enquête Emploi, les données sont limitées sur cet aspect et nous devons nous contenter d'une comparaison entre le département de naissance et le département de résidence. Cette variable donne malheureusement une information trop imprécise et dans nos tests, son positionnement est peu significatif. Je préfère ne pas la conserver.

Ménage

La situation conjugale est comprise au travers de trois éléments distincts : le type de ménage, le statut d'activité du conjoint et sa catégorie sociale.

Le type de ménage renseigne sur la structure familiale dans laquelle vivent les individus : seul, famille monoparentale, couple sans enfant, couple avec enfant et ménage complexe⁸.

D'autre part, on s'intéresse plus spécifiquement au conjoint de la personne enquêtée. L'enquête Emploi contient des données sur la catégorie sociale, au niveau intermédiaire des PCS, par rapport au dernier emploi occupé et sur le statut d'activité du conjoint. J'aurais aussi aimé savoir si le conjoint est à temps partiel ou non, ou avoir une idée de son niveau de revenu pour estimer les ressources du ménage. Ce n'est malheureusement pas possible dans l'enquête Emploi.

La variable sur l'activité du conjoint a deux modalités : en emploi ou sans emploi. La variable sur la catégorie sociale du conjoint se décompose en cinq modalités : indépendant (qui rassemble les agriculteurs, les commerçants et les artisans pour des questions d'effectifs), classes moyennes et supérieures (qui rassemblent les professions intermédiaires, les cadres et professions intellectuelles

⁸ Ce sont des ménages qui ne sont pas occupés par une seule famille ou alors occupés par plusieurs adultes sans lien de parenté. Cette catégorie rassemble des colocations ou des familles où cohabitent plusieurs générations.

supérieures et les chefs d'entreprise de plus de 10 salariés pour des questions d'effectif), employé, ouvrier, inactif. Par ailleurs, les retraités sont codés dans leur dernière catégorie sociale d'activité. Je choisis de ne pas détailler davantage cette variable pour éviter de multiplier les modalités dans le modèle sans que cela offre une meilleure lisibilité, comme cela a été le cas avec les tests sur l'AFC entre le groupe de chauffeurs du TRM et la catégorie sociale du conjoint.

Origine migratoire

La trajectoire et l'origine migratoire peuvent être appréhendées de plusieurs manières. On peut retenir un critère administratif sur la possession ou non de la nationalité. Il est aussi possible de s'intéresser au parcours migratoire et donc de retenir les personnes immigrées, c'est-à-dire les étrangers et les Français ayant acquis la nationalité. On peut également envisager les inégalités qui perdurent suite à ce parcours migratoire, notamment d'une génération à l'autre et donc de s'intéresser aux descendants des immigrés. Enfin, on peut considérer les immigrés et leurs descendants selon leurs origines géographiques.

Je choisis de construire une variable composite qui mêle statut administratif, trajectoire et origine migratoire. La variable a quatre modalités : étranger, Français par acquisition, Français descendant d'immigré et Français sans origine étrangère sur deux générations. L'origine géographique n'est pas conservée car elle gomme trop d'informations sur le statut administratif ou sur la génération. De plus, inclure une variable sur les origines migratoires et une variable composite produit à nouveau une trop forte corrélation par simple construction.

Une fois l'ensemble des données codées, l'ACM spécifique fonctionne sur les 11 variables actives et leurs 47 modalités actives.

3.4 - Des chauffeurs du TRM dans les mondes populaires : entre stabilité, fragilité et pauvreté

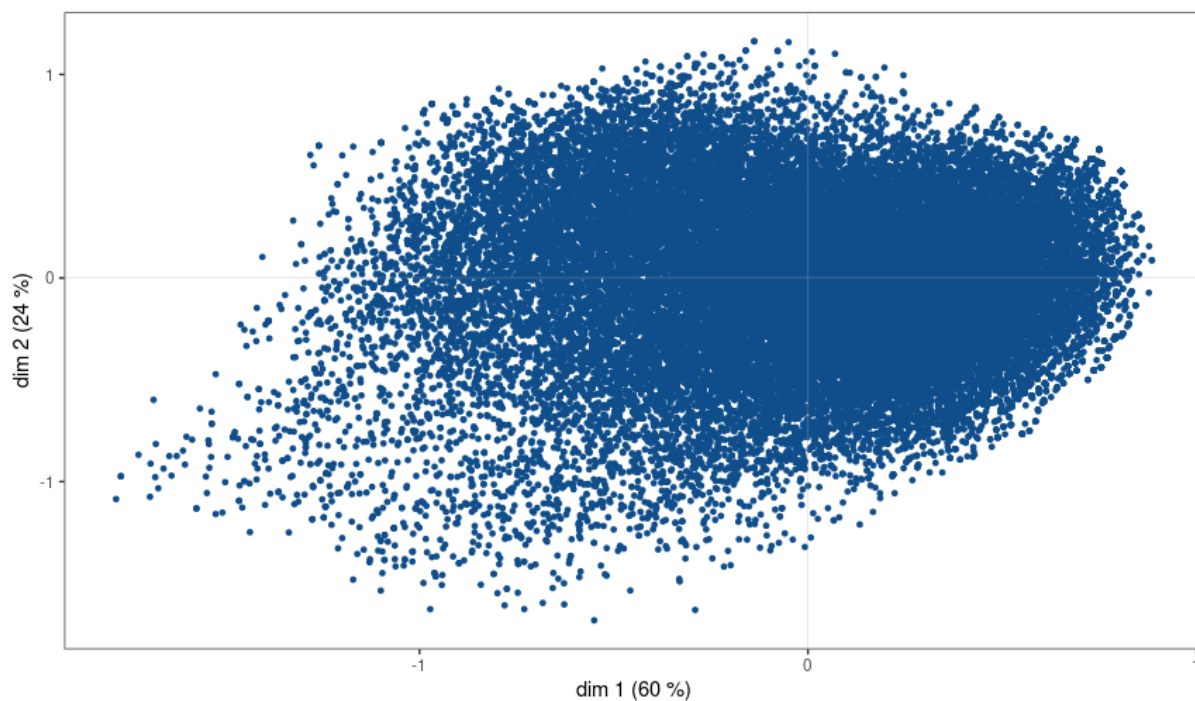
Cette partie se compose d'abord d'un commentaire de l'ACM spécifique et de la classification. Ensuite, nous passons à une analyse transversale plus détaillée.

3.4.1 - Un espace social des classes populaires

Je retiens les quatre premiers axes de l'ACM spécifique. Ils représentent 95% de l'information en taux modifiés. Au-delà du quatrième, les axes ne sont plus interprétables. L'analyse est réalisée à partir des résultats graphiques et du tableau des contributions et des cosinus² des modalités actives.

Le nuage des individus (**Figure 13**) et celui des modalités (**Figure 14**⁹) sur les axes 1 et 2 sont visibles ci-dessous. Une version en plus haute résolution est disponible dans les annexes numériques, elle est accompagnée de représentations des nuages des modalités sur les axes 2 et 3, puis 2 et 4.

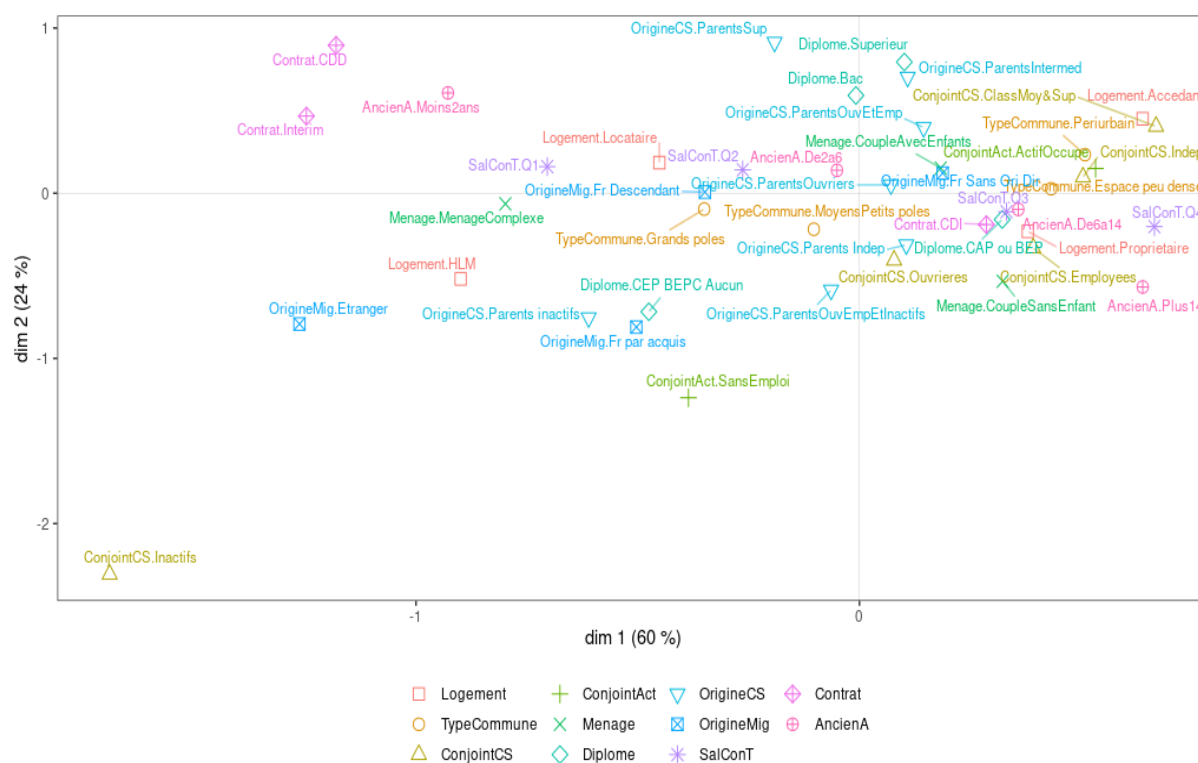
Figure 13 - Nuage des individus sur les axes 1 et 2 de l'ACM



Source : enquêtes Emploi, éditions 2017 à 2019.

Figure 14 – Nuage des modalités sur les axes 1 et 2 de l'ACM

⁹ Une version en plus haute résolution de cette figure est disponible dans les annexes numériques.



Source : enquêtes Emploi, éditions 2017 à 2019.

Note, noms complets des variables : Logement (Logement), Statut d'activité du conjoint (ConjointAct), Catégorie sociale d'origine (OrigineCS), Contrat de travail (Contrat), Type de commune de résidence (TypeCommune), Type de ménage (Menage), Origine Migratoire (OrigineMig), Ancienneté dans l'entreprise (AncienA), Catégorie sociale du conjoint (ConjointCS), Diplôme (Diplôme), Salaire Constant par Tranche (SalConT).

Axe 1 – Fractions stables et fractions fragilisées (60% de l'information)

Le premier axe se structure autour d'une opposition assez classique entre des caractéristiques favorables associées à une stabilité professionnelle, résidentielle et conjugale à l'Est du graphique, à des caractéristiques témoignant d'une plus grande fragilité dans les mêmes domaines à l'Ouest du graphique.

Ainsi, on observe à l'Est de la **Figure 14** les personnes en CDI avec l'ancienneté professionnelle la plus élevée, le quartile de rémunération le plus haut, des individus accédant à la propriété dans des zones périurbaines, des conjoints actifs et en emploi appartenant plutôt aux classes moyennes et supérieures.

A l'inverse, à l'Ouest les modalités ont plutôt trait à des situations plus difficiles. On retrouve les personnes en contrats courts, avec une ancienneté inférieure à 2 ans, plus souvent dans le premier quartile de revenu, ces mêmes individus sont plus souvent locataires dans le parc privé ou en HLM, dans les grands pôles urbains. C'est aussi dans cette partie du graphique que l'on retrouve les

conjoints inactifs. Cette modalité n'est pas excessivement contributive mais c'est autour d'elle que se construit la dispersion des individus dans le cadran Sud-Ouest visible à la **Figure 13**. Ceci est le résultat de la relative rareté de cette modalité dans l'échantillon. Enfin, on retrouve aussi plus souvent les personnes étrangères dans cette partie du graphique.

Axe 2 – Axe générationnel (24% de l'information)

Le second axe de l'ACM spécifique oppose des profils partageant des caractéristiques favorables et défavorables. Ceci s'explique par une opposition générationnelle entre les deux parties de l'axe.

Les individus placés au Nord de la **Figure 14** sont plutôt des bacheliers ou des diplômés du supérieur, enfants de parents des classes moyennes et supérieures et un peu plus souvent accédants à la propriété. Cependant, ils rencontrent des difficultés professionnelles puisqu'ils sont plus souvent en CDD et ont une faible ancienneté dans l'entreprise.

Ils s'opposent à des individus au Sud du même graphique qui sont peu diplômés, plus souvent issus de famille composée d'un parent ouvrier ou employé et d'un autre parent inactif, ils sont plus souvent en couple avec une personne inactive ou sans emploi et sont plus souvent résidents en HLM et étrangers. Cependant, ils semblent bénéficier d'une relativement bonne stabilité professionnelle car ils sont plutôt associés à une ancienneté supérieure à 14 ans.

L'interprétation de cet axe est facilitée par l'ajout d'une variable supplémentaire d'âge qui met en évidence la logique générationnelle de ce second axe. La Figure 15¹⁰ montre que la partie Nord du graphique oppose des jeunes de moins de 31 ans à la partie sud plutôt composée de personnes âgées de 52 ans et plus ; au centre on retrouve les catégories d'âge intermédiaire. Autrement dit, on retrouve au Nord des modalités plus fréquentes chez les individus les plus jeunes : un emploi plus précaire lié à l'entrée dans la vie active, des niveaux de diplôme plus élevés du fait d'une scolarisation plus longue et des origines au sein des catégories qualifiées du salariat qui sont devenues plus nombreuses au fil des générations. Ils peuvent dans une certaine mesure accéder à une relative stabilité résidentielle à un âge moyen comme le montre la place de la modalité 31 à 42 ans. A l'inverse, au Sud, on retrouve des individus avec des caractéristiques plus proches de générations plus anciennes : inactivité du conjoint, faible niveau de diplôme et emploi plutôt stable.

Axe 3 – Axe résidentiel (7,3% de l'information)

Ce troisième axe se construit plus nettement autour des variables résidentielles et dans une moindre mesure sur la catégorie sociale du conjoint et le niveau de revenu.

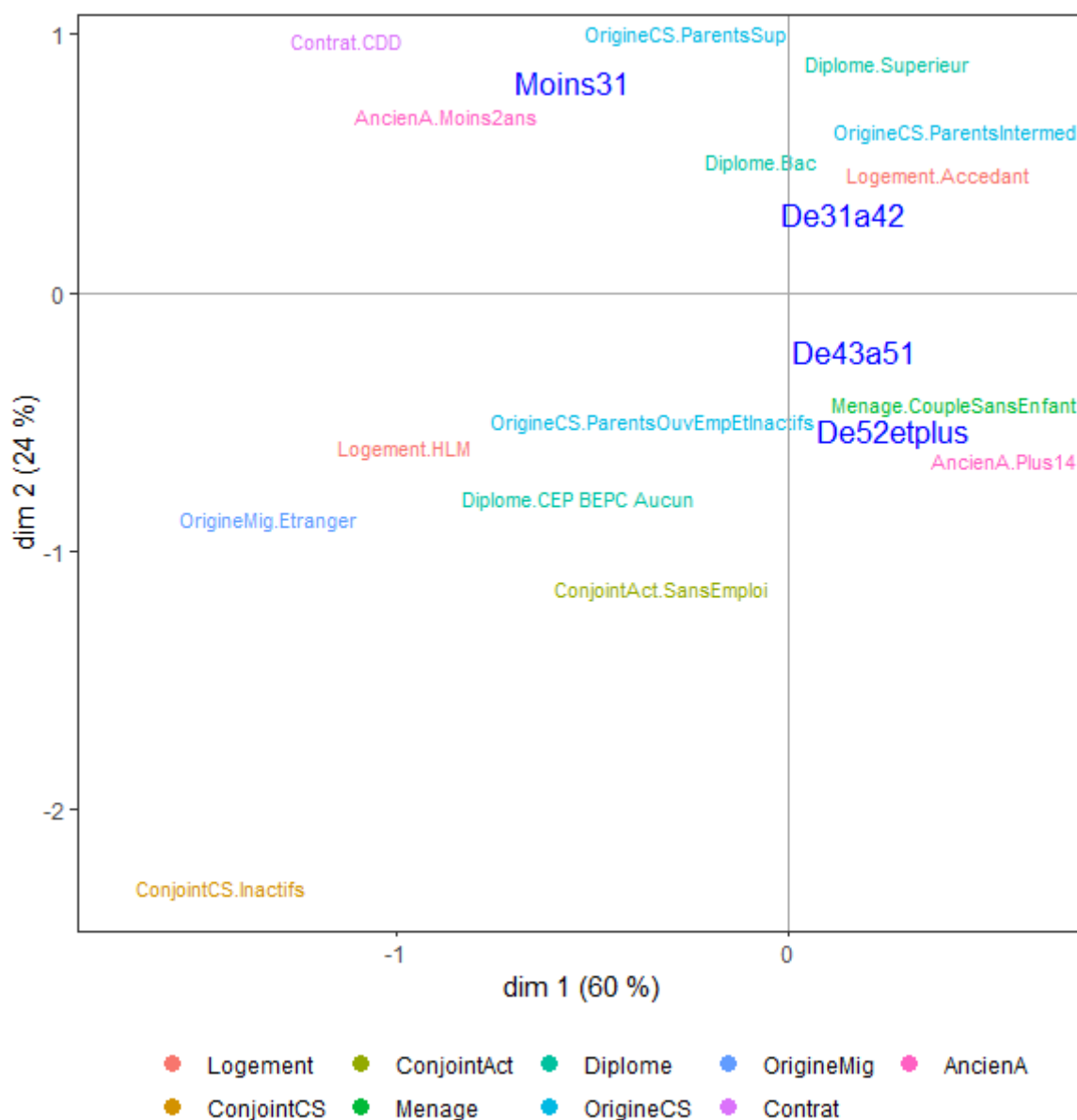
¹⁰ Une version en plus haute résolution de cette figure est disponible dans les annexes numériques.

On retrouve ainsi d'une part les résidents propriétaires dans des communes isolées. Cet accès à la propriété est facilité par des conjoints actifs plus souvent ouvriers ou indépendants. Néanmoins, il est aussi associé à des revenus faibles, dans le premier quartile. A ce pôle, il y a plutôt des individus en couple sans enfant, dans des contrats courts.

D'autre part, il y a les résidents des grands pôles urbains, plutôt locataires de HLM ou accédants à la propriété, en couple avec des conjoints appartenant aux classes moyennes et supérieures, plutôt associés au quartile de revenu le plus haut, plus souvent étrangers ou français par acquisition et diplômés du supérieur.

Il s'agit d'une opposition entre les classes populaires proches des grands pôles urbains, dont certaines parviennent à accéder à la propriété et d'autres restent locataires, à des classes populaires plutôt rurales profitant d'un accès plus aisé à la propriété, notamment grâce à des origines et des unions avec des indépendants ou des ouvriers.

Figure 15 - Représentation de la variable supplémentaire d'âge sur le nuage des modalités les plus contributives à l'axe 2



Source : enquêtes Emploi, éditions 2017 à 2019.

Axe 4 – « Halo » et « noyau » des classes populaires (3,6%)

Ce dernier axe est une opposition construite autour d'individus ayant les caractéristiques classiques des classes populaires par rapport à des personnes plutôt issues des catégories favorisées.

D'une part, on retrouve plutôt un noyau de classes populaires composé des personnes enfants de parents ouvriers ou employés, en couple avec des employés, diplômés d'un BEP ou d'un CAP. Ils sont aussi associés à l'emploi intérimaire et à des couples avec enfants.

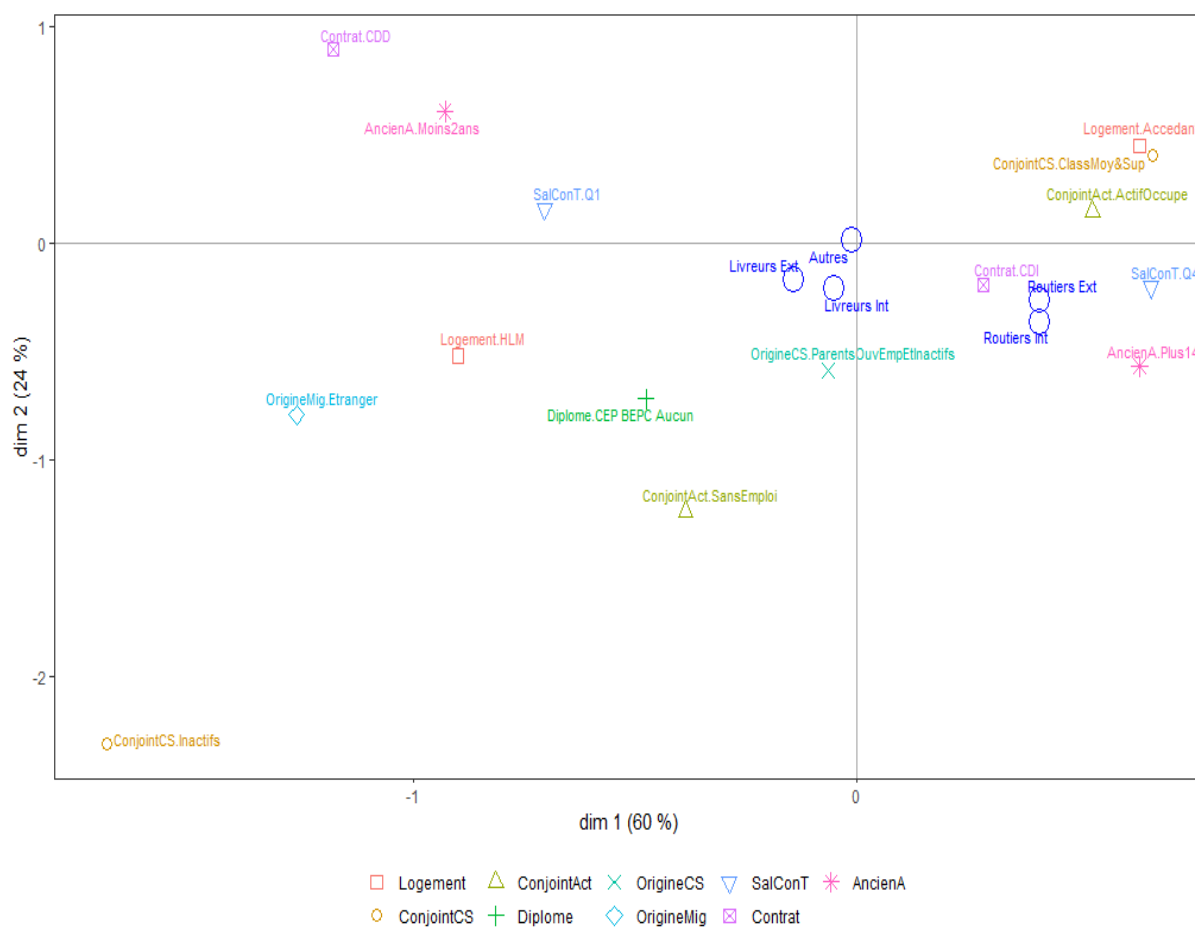
A l'inverse, le halo est plutôt constitué d'enfants de parents indépendants ou cadres et professions intellectuelles supérieures, en couple avec un membre des classes moyennes ou supérieures. Leurs

caractéristiques individuelles les rattachent aussi à des groupes plus favorisés ; ils sont plus souvent diplômés du supérieur.

Les chauffeurs du TRM dans l'espace des classes populaires

Les chauffeurs du TRM se répartissent différemment selon les groupes dans cet espace social (Figure 16¹¹).

Figure 16 - Représentation des chauffeurs du TRM sur les axes 1 et 2 de l'ACM spécifique



Source : enquêtes Emploi, éditions 2017 à 2019.

Les chauffeurs-routiers des deux secteurs sont nettement à l'Est de l'axe 1 proches des individus témoignant d'une assez forte stabilité dans les dimensions professionnelles, résidentielles et conjugales. Les chauffeurs-livreurs occupent des positions moins marquées. Les internalisés sont proches de l'origine, indiquant une dispersion du groupe entre le pôle stable et le pôle fragilisé. Les externalisés sont plutôt positionnés vers l'Ouest, ce qui les rapproche du pôle fragilisé.

¹¹ Une version en plus haute résolution de cette figure est disponible dans les annexes numériques.

Sur le second axe générationnel, l'ensemble des groupes de chauffeurs est plutôt positionné vers le bas, proches des générations plus anciennes et des liens forts avec les classes populaires.

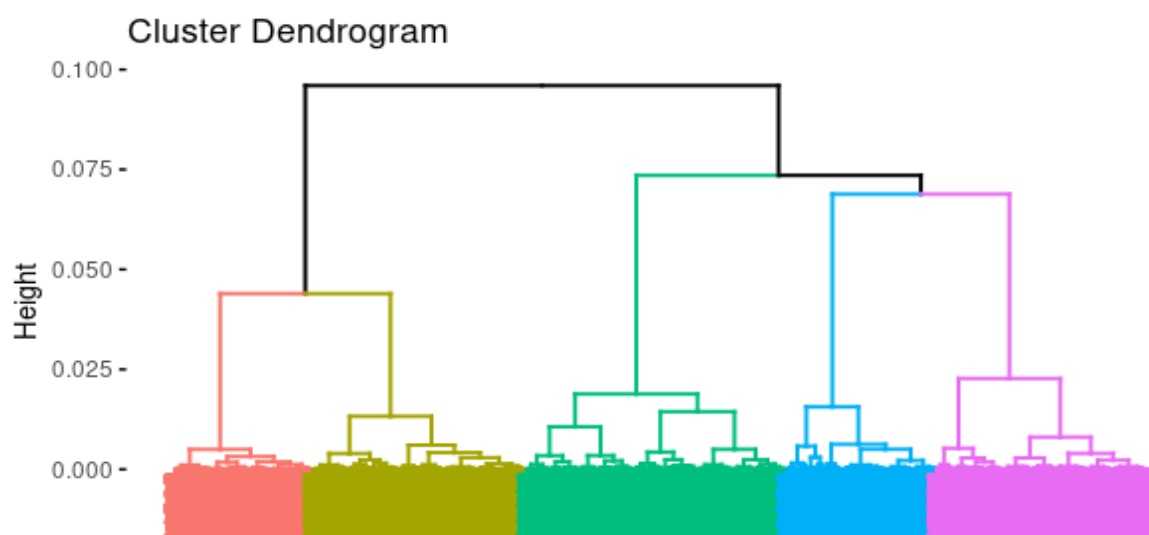
Sur l'axe résidentiel, les chauffeurs-livreurs externalisés sont positionnés du côté des individus appartenant aux grands pôles urbains, locataires ou accédants. Les autres groupes sont plutôt proches de l'origine et sont donc assez dispersés par rapport à ce troisième axe.

Enfin sur l'axe halo et noyau, l'ensemble des groupes de chauffeurs du TRM sont plus proches du noyau des classes populaires.

3.4.2 – Des classes populaires composées de cinq pôles

Une classification ascendante hiérarchique est maintenant réalisée pour identifier les différents pôles à la combinaison des axes de l'espace des classes populaires. Je retiens 5 classes comme la meilleure option qui ressort du dendrogramme de la classification (Figure 17). Le dendrogramme représente des fusions entre des groupes d'individus similaires selon le modèle. Le nombre de branches coupées selon l'endroit où est fait la coupe correspond au nombre de classes retenues. La longueur d'une branche correspond à la distance entre les centres de deux classes. Plus les branches sont longues, meilleur est le choix du nombre de classes puisque cela signifie que ces classes sont très éloignées les unes des autres ; elles sont chacune composées d'individus similaires qui sont en même temps différents de ceux appartenant aux autres classes. Les titres indiquent le numéro, le nom et la part que représente la classe dans l'échantillon.

Figure 17 - Dendrogramme de la classification ascendante hiérarchique



Classe 1 (21%) – Pôle de fragilité sociale

Cette classe est particulièrement associée aux modalités qui renvoient à une instabilité dans l'ensemble des dimensions professionnelles, résidentielles et conjugales. La classe est alors nommée pôle de fragilité sociale.

Cette classe se singularise par sa position professionnelle précaire. Le CDD est majoritaire (56%) et l'emploi intérimaire est fortement sur-représenté (16%). En conséquence, les membres de la classe occupent leur emploi depuis peu de temps : 87% depuis moins de 2 ans. Ils tirent une faible rémunération de leur emploi puisque la moitié de la classe appartient au quartile de revenu le plus faible. Ceci s'explique en partie par la place du temps partiel qui concerne 36% de la classe.

De la même façon, c'est une classe qui a peu accès à la propriété. Elle est locataire à 43% dans le parc privé et à 20% dans le logement social. Ses membres résident en majorité dans les grands pôles urbains (54%) ou dans les communes périurbaines (25%). C'est le plus souvent dans des unités urbaines moyennes ou grandes.

Enfin, les individus vivent le plus souvent seuls et n'ont pas de conjoint cohabitant (68%). Ceci s'explique en grande partie par le fait qu'il s'agit de la classe la plus jeune, dont la moyenne d'âge est de 33 ans. Il faut ajouter que les ménages hors couple cohabitant sont sur-représentés dans cette classe : il y a 20,2% de familles monoparentales, 18,1% de personnes seules et 7,9% de ménage complexe.

Sans surprise, cette classe est plutôt composée de catégories professionnelles peu qualifiées : 33% d'employés non-qualifiés et 20% d'ouvriers non-qualifiés. On retrouve plus souvent des employés du commerce ou des services directs aux particuliers ou des ouvriers non-qualifiés artisanaux ou industriels.

Classe 2 (16%) – Pôle de pauvreté

La classe 2 apparaît comme défavorisée et éloignée des caractéristiques de stabilité sociale. Ses membres sont moins souvent dans un couple avec deux personnes actives. Ils ont rarement accès à la propriété. Ils cumulent un faible niveau de diplôme, des origines sociales plus défavorisées et des origines migratoires plus fréquentes. Cependant, ils n'occupent pas pour autant des emplois instables. Le taux de CDI est élevé et l'ancienneté dans l'entreprise est relativement haute. Ils se distinguent plutôt par un faible niveau de revenu ce qui associe cette classe moins à une fragilité sociale du début de la vie active qu'à une pauvreté pérenne. En effet, cette classe a en moyenne 47 ans.

Cette seconde classe a une situation professionnelle relativement stable quoique peu rémunératrice. 87% sont en CDI (contre 81% en moyenne dans l'échantillon) et les membres sont sur-représentés

au niveau intermédiaire d'ancienneté, avec une ancienneté moyenne dans l'emploi de 10 ans (contre 11 ans en moyenne dans l'échantillon). Cependant, ils tirent une relativement faible rémunération de leur emploi puisqu'ils touchent en moyenne 1330 euros par mois, ce qui représente la deuxième rémunération la plus faible, après la classe 1. Le temps partiel est légèrement plus fréquent que dans l'échantillon (28% contre 25%).

Par ailleurs, les couples sont majoritaires dans cette classe (59%) mais sous-représentés par rapport à la moyenne. On trouve plus souvent des personnes seules (18% contre 14% dans l'échantillon) ou des familles monoparentales (16% contre 12% dans l'échantillon). Cependant, les personnes en couple sont le plus souvent avec un conjoint sans emploi (65% contre 25% en moyenne dans l'échantillon). Il apparaît donc que les ressources financières de ce groupe sont faibles tant du point de vue de l'enquête que du ménage pris dans son ensemble. Lorsque les conjoints sont en emploi, c'est le plus souvent comme employés ou ouvriers.

En conséquence, la situation résidentielle de cette classe est moins favorable qu'ailleurs dans l'espace des classes populaires. Elle est majoritairement locataire dans le logement social (57%) et dans une moindre mesure dans le parc privé (28%). Le plus souvent elle est très urbaine, 86% vivent dans les grands pôles urbains. Les unités urbaines de Paris et des grandes villes françaises sont le lieu de résidence de 57% de la classe. 34% vivent dans des grands ensembles, 36% dans des immeubles de taille intermédiaire.

Cette classe est éloignée des pôles plus stables des classes populaires. Ceci peut s'expliquer par son niveau de diplôme et ses origines. 60% de la classe ont le BEPC ou moins contre 27% de l'échantillon. Ils sont le plus souvent enfants de ménage avec un seul actif employé ou ouvrier voire de ménage avec deux parents inactifs. Ces origines sociales peu favorisées sont doublées d'une sur-représentation des personnes ayant migré au cours de leur vie. 33% de la classe sont étrangers et 16% ont acquis la nationalité française. Il y a aussi une sur-représentation des descendants d'immigrés (12% contre 8% en moyenne).

Enfin, cette classe a le plus de membres appartenant à des professions peu qualifiées. 36% sont des employés peu qualifiés et 21% des ouvriers peu qualifiés. On y retrouve plus souvent des employés des services directs aux particuliers, des ouvriers de l'artisanat et dans une moindre mesure des chauffeurs.

Classe 3 (16%) – Halo supérieur des classes populaires

Cette classe se singularise particulièrement par son rattachement aux classes moyennes et supérieures. On est alors plus proche du « halo » des classes populaires puisque c'est une classe avant tout de femmes diplômées du supérieur, issues des classes moyennes et supérieures et en couple avec un membre de ces mêmes classes.

La classe 3 a une position professionnelle favorable. 94% sont en CDI, elles sont sur-représentées dans les durées d'ancienneté dans l'entreprise intermédiaire entre 2 et 6 ans et entre 6 et 14 ans. Par ailleurs, elles bénéficient d'une rémunération élevée avec 1627 euros en moyenne par mois, ce qui est le second niveau de revenu le plus élevé de notre classification.

Cette classe est le plus souvent en couple avec enfants (54%) ou sans enfant (17%). 93% des conjoints sont actifs et le plus souvent, ils appartiennent aux classes moyennes et supérieures (68% contre 28% en moyenne). Ces liens aux classes moyennes et supérieures sont aussi visibles dans l'origine sociale de cette classe : 30% sont enfants d'au moins un parent profession intermédiaire et 32% d'au moins un parent cadre ou profession intellectuelle supérieure. Parallèlement, 58% de la classe sont diplômés du supérieur (contre 14% en moyenne) et 28% ont le baccalauréat (contre 24% en moyenne).

Cette situation favorable dans l'emploi et ces origines sociales favorisées font que les membres de cette classe ont en général accès à la propriété. 36% sont accédants et 29% sont déjà propriétaires. De plus, cet accès à la propriété ne passe pas par une stratégie d'éloignement des centres urbains. Au contraire, 67% de la classe résident dans les grands pôles urbains.

Cette classe est en majorité composée d'employés qualifiés, en particulier les employées administratives des entreprises qu'Alain Chenu associe à une « aristocratie » des employés (Chenu 2005). Dans une moindre mesure, cette classe est aussi associée aux employées de la fonction publique et aux policiers et militaires.

Classe 4 (20%) – Pôle de stabilité féminin et senior

Cette classe représente un pôle de stabilité âgé et féminin. Elle a les traits des classes populaires plus âgées où un seul parent était actif, où la scolarisation était plus courte et où le lien aux mondes indépendants était et reste assez fort. Cette classe est aussi plus associée au monde rural.

Cette quatrième classe s'illustre comme pôle de stabilité professionnelle. 98% de la classe est en CDI et 64% ont plus de 14 ans d'ancienneté dans son entreprise. Cette ancienneté s'explique par l'âge moyen le plus élevé de la classification à 52 ans. En revanche, les rémunérations sont plutôt moyennes, à 1440 euros moyens par mois, du fait du poids des temps partiels (30%).

En raison de son âge moyen, cette classe est plus souvent composée de couples sans enfant (53%) car il est probable que ces derniers ont déjà quitté le foyer familial. Ces couples ne sont pas toujours composés de deux actifs : 36% des conjoints n'ont pas d'emploi. Cependant, ces conjoints sont rarement des inactifs n'ayant jamais travaillé. En effet, ils sont le plus souvent des ouvriers (41%) et dans une moindre mesure des employés (23%). Cette classe est aussi sur-représentée dans les unions avec des indépendants (15% contre 7% en moyenne). Le recodage des retraités avec leur ancienne catégorie sociale dissimule le fait que les conjoints qui ne sont pas en emploi, sont avant tout des retraités. Cette caractéristique des conjoints s'explique en partie par la sur-représentation des femmes dans cette classe ; elles constituent les deux tiers du groupe. En effet, les femmes sont plus souvent en couple avec des hommes un peu plus âgés qu'elles (Bergström 2019).

Du fait de sa position professionnelle et d'un couple qui a pu être à un moment composé de deux actifs en emploi, cette classe est largement composée de propriétaires (74% contre 31% dans l'échantillon). Elle réside le plus souvent dans le périurbain (35%) ou dans des communes isolées (23%).

Il faut ajouter que cette classe a plutôt un niveau de diplôme faible : 39% ont le BEPC ou moins et 46% un CAP ou un BEP. Leurs origines sociales sont en revanche assez clivées puisque 34% sont des enfants d'une famille avec un seul actif ouvrier ou employé et un inactif et que 35% sont enfants d'une famille avec au moins un indépendant.

Cette classe est largement composée d'employées : non-qualifiées à 35% et qualifiées à 26%. Ce sont en particulier les employées de la fonction publique et ceux des services directs aux particuliers qui sont sur-représentées. Du fait de la féminisation de la classe, les ouvriers sont sous-représentés.

Classe 5 (27%) – Pôle stable masculin et d'âge moyen

Cette classe est l'autre pôle de stabilité de la classification. Elle est représentative d'une génération d'âge moyen et plutôt composée d'hommes.

Les membres de cette classe ont une position professionnelle favorisée. 98% sont en CDI, le temps partiel est rare (11%) et ils ont la rémunération la plus élevée de la classification à 1742 euros par mois en moyenne. L'ancienneté dans l'entreprise est plus faible qu'à la classe 4 du pôle de stabilité senior car c'est une classe plus jeune avec 43 ans de moyenne d'âge : elle est donc sur-représentée à des niveaux intermédiaires d'ancienneté.

Plus jeune que la classe précédente, cette classe est plutôt composée de couples avec enfants (70%), où le conjoint a un emploi (92%), le plus souvent comme employé (49%) ou ouvrier (25%). Il faut

d'ailleurs noter le caractère masculin de cette classe au vu de la fréquence des unions avec les employés (57% d'hommes contre 47% en moyenne).

Stable dans l'emploi et en couple biactif, cette classe a aussi largement accès à la propriété. 51% de la classe sont accédant à la propriété (contre 25% en moyenne) et 20% sont déjà propriétaire. C'est dans cette classe que l'on retrouve la stratégie d'éloignement des centres urbains pour accéder à la propriété puisque c'est la classe la plus périurbaine avec 42% de ses membres (contre 28% en moyenne). L'habitat pavillonnaire y est d'ailleurs majoritaire.

Par ailleurs, elle cumule les caractéristiques qui la placent au cœur des classes populaires. Elle a le plus souvent un diplôme professionnel court comme CAP ou un BEP (57%). Elle est le plus souvent enfant d'un couple avec deux actifs ouvriers ou employés (44%) ou d'un actif ouvrier ou employé et d'un inactif (28%).

La classe est largement composée de catégories qualifiées. On y retrouve 39% d'ouvriers qualifiés, dont une sur-représentation de chauffeurs et 30% d'employés qualifiés, principalement de la fonction publique.

3.4.3 - Stratification par âge, genre et origine des classes populaires

La classification produit cinq groupes que l'on peut clairement relier à des positions stables ou instables, favorables ou défavorables. La classe 3 occupe une position particulière du fait de sa place à la frontière entre les classes populaires et les classes moyennes et supérieures. De ce fait, je la traite moins en détail par rapport aux autres.

Une division en âges de la stabilité et de la fragilité

Cet espace social est original puisqu'il est difficile d'y décrire clairement un « haut » et un « milieu ». Si les classes 1 et 2 sont dans des situations défavorables et constituent un « bas » des classes populaires, les classes 4 et 5 sont moins faciles à hiérarchiser car elles constituent toutes les deux des pôles de stabilité. La classification va à rebours d'une tendance à identifier un niveau intermédiaire au sein des classes populaires (Amossé 2019b; Amossé et Cartier 2019; Masclet 2020).

Il y a bien des différences dans les situations professionnelles de ces classes. Le pôle de stabilité senior a un revenu plus faible que le pôle d'âge moyen. Cependant, les écarts de patrimoine contrebalancent les écarts de revenu puisque les propriétaires sont plus nombreux parmi le pôle de stabilité senior. Il n'y a alors pas de hiérarchie claire entre ces deux groupes et il est difficile de les définir l'un ou l'autre comme au « milieu » ou « en haut » des classes populaires. Ils occupent tous les deux les positions stables de l'espace populaire.

Ce résultat peut provenir des données mobilisées. Les études soulignant des positions hautes et intermédiaires des classes populaires ont parfois des données plus précises au niveau du ménage (Amossé 2019b). Il y a par exemple un plus grand spectre de revenus alors que nos données ont plutôt tendance à comprimer cette échelle des ressources financières du fait d'une information ne concernant qu'un seul des conjoints.

Ce résultat provient aussi de la dynamique générationnelle observable dans les données. Elle invite à concevoir les classes populaires moins comme des strates figées plus ou moins dotées en ressources, où certaines occuperaient une position intermédiaire, mais plutôt comme un espace dynamique où des fractions de classes accumulent des ressources ou au contraire peinent à se maintenir dans une situation stable.

Cette approche permet de saisir les pôles de stabilité comme des positions dans une trajectoire, chacune représentative de générations ayant connu des conditions sociales et professionnelles différentes. Chez les plus âgés, la scolarisation longue est peu répandue et donc les niveaux de diplôme sont plus faibles. Les origines sociales montrent aussi des enfants issus d'une époque où les emplois indépendants occupent une plus grande part de la population active et où l'activité féminine est encore relativement rare (Maruani et Meron 2012). À l'inverse, la classe d'âge moyen montre les signes d'une génération plus jeune du fait d'un niveau de diplôme plus élevé, d'origine sociale parmi les catégories salariées plus fréquentes et des couples avec deux conjoints actifs. De plus, les écarts de revenu peuvent aussi s'interpréter comme deux moments de la trajectoire professionnelle de deux générations distinctes, l'une au milieu de sa carrière et l'autre plutôt vers la fin (Maruani et Reynaud 2004; Van de Velde 2015). Les pôles de stabilité senior et d'âge moyen tendent alors à montrer des générations aux profils différents mais étant parvenus d'une manière ou d'une autre à se stabiliser dans l'emploi et le logement, grâce à des ressources personnelles mais aussi grâce aux ressources propres à leur ménage.

L'utilisation de la notion de stabilité participe aussi de la représentation de cet espace sans position intermédiaire. Plutôt que des strates, j'identifie des groupes touchés ou épargnés par l'instabilité. Il n'y a pas de groupe qui ressort comme en équilibre et risquant d'être « déstabilisé » par la perte d'un emploi, d'un logement ou par un changement dans le ménage. Ceci est d'autant plus vrai que le groupe dans une situation instable est plutôt celui des jeunes de classes populaires. Ils ne peuvent pas encore être « déstabilisés » dans la mesure où ils débutent leur vie active et cherchent à acquérir les ressources qui font la stabilité. Pour observer des trajectoires de basculement vers l'instabilité, il faut alors peut-être étendre l'échantillon à des populations qui ne sont pas incluses dedans, comme des parents inactifs dans des familles monoparentales ou des chômeurs de longue durée.

Mais la notion de stabilité rencontre une limite dans la description d'une partie des classes défavorisées. Les classes 1 et 2 sont aussi divisées par l'âge. Le pôle de fragilité sociale a en moyenne 33 ans et le pôle de pauvreté 45 ans. Le pôle de fragilité sociale correspond bien à un opposé d'une position stable. Il rassemble des trajectoires d'entrée dans la vie active. L'instabilité est observable sur les trois dimensions principales de la position sociale : l'emploi est précaire, les personnes sont plus souvent le seul adulte en emploi du ménage et les logements sont plus souvent loués que détenus. Dès lors, la fragilité a le sens d'une instabilité puisqu'il y a une forte exposition à des risques : la perte de l'emploi, la séparation ou l'absence de conjoints et la résidence dans un logement qui n'est pas le sien. Mais, la notion de fragilité sous-entend aussi la possibilité de réduire ces risques à terme et cela se confirme par le jeune âge de la classe. Ils sont dans des trajectoires où ils peuvent accéder à l'emploi qualifié et stable, les couples peuvent se former et la propriété est accessible un peu plus tard.

En revanche, le pôle de pauvreté ne correspond pas à une telle description. Les couples sont plus fréquents et les emplois sont relativement stables. Par ailleurs, l'accès au logement social est majoritaire et il est synonyme d'une contrainte moins grande sur le budget du ménage. Il est d'ailleurs souvent vécu comme une « *protection* » ou comme une possibilité de « *se maintenir* » par les individus qui en bénéficient (Dietrich-Ragon 2013). Il est difficile de décrire les membres de cette classe par une position d'instabilité au même titre que la classe 1. Il est tout aussi difficile de les décrire comme stables tant les ressources financières sont faibles. Il faut ajouter que contrairement à la classe 1, le pôle de pauvreté est plus souvent composé d'adultes ayant la charge d'enfants, ce qui contribue à réduire encore un peu plus le niveau de vie par personne du ménage. Sans données sur les budgets de ces ménages, il est difficile de les décrire mais on peut aisément imaginer les contraintes qui pèsent sur eux. Les membres de cette classe doivent alors réaliser un « *travail de subsistance* » conséquent pour tenter de compenser la faiblesse de leurs ressources financières (Rosa Bonheur 2017). La notion de pauvreté semble alors la mieux à même de décrire leur situation, plus qu'une fragilité ou qu'une instabilité.

Une pauvreté associée à l'immigration

Le pôle de pauvreté a pour autre particularité de concentrer les immigrés. Nous avons déjà vu qu'ils constituent la majorité de la classe mais il faut ajouter que la majorité des étrangers et des Français par acquisition se situent dans cette classe : 67,9% des étrangers et 57,7% des Français ayant acquis la nationalité appartiennent à cette classe. Il y a une forte corrélation entre le pôle de pauvreté et un parcours migratoire. Ce résultat est fréquent dans la littérature sur la stratification sociale (Amossé 2019a; Cayouette-Remblière 2015).

Il faut donc comprendre le pôle de pauvreté au croisement entre d'une part, les conditions professionnelles, résidentielles et conjugales et d'autre part, la dimension migratoire. L'inscription durable dans la pauvreté a lieu pour les individus cumulant les positions professionnelles non-qualifiées et les inégalités et les discriminations liées à la migration. En effet, les origines géographiques sur-représentées dans cette classe sont en premier lieu les pays du Maghreb et ceux d'Afrique subsaharienne. Or, ce sont aussi celles qui tendent à être les plus exposées aux discriminations et faisant face aux inégalités les plus fortes (Beauchemin et al. 2016).

Cependant, le constat d'association entre pauvreté et parcours migratoire ne s'étend pas aux descendants d'immigrés. Ces derniers sont sur-représentés dans la classe 2 mais cela ne correspond qu'à 22,7% des descendants d'immigrés. Ils sont aussi présents parmi le pôle de stabilité masculin et d'âge moyen (30,5%), le pôle de fragilité sociale (26,5%) et le halo supérieur (12,8%). Une part significative des descendants a donc atteint des positions sociales plus favorables et une autre part reste dans une trajectoire incertaine liée à l'insertion sur le marché de l'emploi.

Genre et stabilité sociale

La composition genrée des classes montre aussi l'importance de ce facteur dans la stratification populaire. Les hommes et les femmes ne s'associent pas de la même façon aux différents pôles de stabilité. Le pôle de stabilité d'âge moyen est principalement masculin et ceci peut s'expliquer par l'association forte à un emploi à temps plein et rémunérateur. A l'inverse, les femmes constituent les deux tiers du pôle de stabilité senior. L'explication est plutôt à rechercher dans la structure des unions : malgré une position professionnelle relativement peu rémunératrice, elles peuvent compter sur les ressources accumulées au niveau du ménage notamment avec un conjoint ayant fini ou presque fini sa vie professionnelle. Cela est cohérent avec le fait que les femmes sont plus souvent en couple avec des hommes plus âgés (Bergström 2019). La structure des unions et les conditions d'emploi semblent être les mécanismes principaux par lesquels le genre interagit avec la stratification dans les pôles stables des classes populaires.

Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses dans le halo supérieur des classes populaires. Elles sont en majorité des personnes des classes moyennes et supérieures occupant un emploi subordonné mais proches par leurs liens sociaux et leurs caractéristiques. La dynamique des unions et de l'emploi féminin joue aussi ici pour constituer ce pôle des classes populaires. C'est ici que l'on retrouve la dimension d'ascension sociale par le couple puisque la majorité de la classe est exogame. Cependant, ce rattachement aux classes moyennes et supérieures est aussi possible par un niveau de diplôme élevé et un accès à l'emploi qualifié dans la fonction publique ou les postes administratifs des entreprises.

Le genre joue aussi un rôle dans le pôle de pauvreté des classes populaires. C'est un pôle en majorité masculin. Ceci s'explique principalement par la sur-représentation des hommes parmi les étrangers dans notre échantillon. Il est possible que l'exclusion des individus au chômage ou en inactivité conduisent à enlever plus de femmes étrangères de l'échantillon. Enfin, le seul groupe dont la composition genrée est similaire à la moyenne de l'échantillon est le pôle de fragilité sociale. Il faut tout de même noter que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes conditions d'emploi dans cette classe. Les femmes sont plus souvent à temps partiel et en CDI alors que les hommes sont plus souvent à temps plein et dans des contrats courts.

3.4.4 – La place des chauffeurs du TRM au sein des classes populaires

Les clivages qui stratifient les classes populaires affectent aussi les chauffeurs et leur placement entre les différents pôles décrits précédemment. On peut observer leur répartition dans les classes au Tableau 7 ci-dessous.

Tableau 7 - Répartition des chauffeurs du TRM dans les classes (en %)

	Chauffeurs- livreurs externalisés	Chauffeurs- livreurs internalisés	Chauffeurs- routiers externalisés	Chauffeurs- routiers internalisés	Effectif des classes
Classe 1 - Pôle de fragilité sociale	19	22	8	10	21
Classe 2 - Pôle de pauvreté	23	19	14	13	16
Classe 3 – Halo supérieur	10	8	8	6	16
Classe 4 - Pôle de stabilité senior	13	24	19	26	20
Classe 5 - Pôle de stabilité d'âge moyen	35	28	51	45	27
Total	100	100	100	100	100

Source : enquêtes Emploi, éditions 2017 à 2019.

Lecture : 19% des chauffeurs-livreurs externalisés appartiennent à la classe 1, le pôle de fragilité sociale, 22% des chauffeurs-livreurs internalisés appartiennent à cette même classe, 8% des chauffeurs-routiers externalisés y appartiennent et 10% des chauffeurs-routiers internalisés y appartiennent. Cette classe représente 21% de l'échantillon total.

Un premier élément notable est que près de la majorité des chauffeurs du TRM peut être rattachée à l'un des pôles de stabilité au sein des classes populaires (les classes 4 et 5). Cette proportion s'explique en partie par l'appartenance des chauffeurs du TRM à l'emploi qualifié.

Néanmoins, il y a aussi de grandes inégalités. Environ 70% des chauffeurs-routiers des deux secteurs appartiennent aux pôles de stabilité des classes 4 et 5. Cette proportion n'est que de 52%

chez les chauffeurs-livreurs internalisés et 48% chez les chauffeurs-livreurs externalisés. Les chauffeurs-livreurs des deux secteurs sont plus proches du pôle de fragilité et du pôle de pauvreté avec plus de 40% de leurs effectifs y appartenant contre un peu moins du quart des chauffeurs-routiers. Je ne commente pas les petits écarts car les effectifs de certains groupes de chauffeurs sont assez faibles.

Ces inégalités s'expliquent d'abord par les conditions d'emploi des chauffeurs du TRM. Les chauffeurs-routiers des deux secteurs sont en moyenne mieux rémunérés que le reste des classes populaires, leur accès à la propriété est donc plus aisé. Les chauffeurs-livreurs des deux secteurs sont moins bien rémunérés et sont plus souvent dans des emplois précaires, en conséquence ils sont plus souvent locataires. Cet accès ou non à la propriété a aussi une influence sur le lieu de résidence. Les chauffeurs-livreurs sont plus urbains et ils se rapprochent alors des pôles de pauvreté et de fragilité sociale.

Ensuite, l'origine migratoire sépare également les chauffeurs du TRM. Les chauffeurs-livreurs sont nettement plus souvent immigrés que les chauffeurs-routiers, on les retrouve alors plus souvent dans le pôle de pauvreté.

Enfin, la logique générationnelle explique une partie de la répartition des chauffeurs du TRM. Elle fait écho à l'évolution des groupes de chauffeurs à la faveur des transformations du TRM. Les chauffeurs internalisés appartiennent plus souvent aux pôles de stabilité senior qu'à celui regroupant des membres d'âge moyen. Ceci s'explique par le déclin progressif des groupes internalisés sous le coup de l'externalisation continue du TRM. Les internalisés recrutent moins et leur moyenne d'âge tend à augmenter.

Cependant, les chauffeurs-livreurs internalisés sont aussi polarisés entre jeunes chauffeurs et chauffeurs plus âgés. La partie la plus jeune de leur classe est plus proche des trajectoires d'insertion dans l'emploi, de niveau de diplôme un peu plus élevé et d'une origine sociale parmi les catégories salariées plus fréquentes.

Enfin, les chauffeurs du TRM sont rarement dans le halo supérieur des classes populaires. Ceci s'explique par une féminisation très limitée et des origines populaires très majoritaires. Ils sont plus proches du noyau des classes populaires que de leur halo.

Conclusion

L'objectif de ce chapitre est de situer les chauffeurs du TRM au sein des classes populaires. En suivant la littérature, nous avons produit un espace social autour des dimensions professionnelles,

résidentielles et conjugales. Notre approche diffère cependant en incluant les personnes célibataires.

Il en ressort un espace profondément clivé entre d'une part, deux pôles de stabilité sociale et d'autre part, deux autres pôles dans des situations défavorables, l'un constitué des travailleurs dans une situation sociale fragile sur l'ensemble des dimensions et l'autre constitué de ménages pauvres. Des résultats classiques émergent en montrant l'association entre les ménages pauvres et l'immigration par exemple. L'inclusion des personnes célibataires, tendanciellement plus jeunes, montre la dynamique générationnelle de la stratification sociale. Une partie des pôles correspond à des moments dans la trajectoire de différentes générations entre insertion difficile, stabilisation à l'âge moyen et stabilité acquise en fin de vie professionnelle.

Dans cet espace, les chauffeurs du TRM occupent des positions variées et certains groupes sont clivés. Les chauffeurs-routiers sont proches des pôles de stabilité du fait d'une position professionnelle avantageuse. A l'inverse, les chauffeurs-livreurs sont plus clivés. Une partie d'entre eux se rattache aux pôles de stabilité alors que les autres sont plus proches des pôles de fragilité et de pauvreté. Ceci s'explique par des conditions d'emploi plus désavantageuses et des origines migratoires plus fréquentes.

Enfin, la question de l'emploi soulevée dans ce chapitre n'est pas entièrement résolue. Il y a des inconnues autour de la situation professionnelle des chauffeurs du TRM. Il est difficile d'expliquer leur turn-over important en comparaison du reste du salariat subalterne qualifié. De même, des groupes comme les chauffeurs-livreurs occupent des positions sociales diverses malgré des conditions d'emploi relativement favorables au moment de l'interrogation. Un recours à des données longitudinales est nécessaire pour aller au-delà des informations fournies par ces aperçus ponctuels des trajectoires des chauffeurs du TRM.

Chapitre 4 - Des stables déstabilisés ?

Mobilités et conditions d'emploi des chauffeurs du TRM au fil de leurs trajectoires

Les chauffeurs du Transport Routier de Marchandises (TRM) sont dans une position professionnelle ambivalente. Au chapitre précédent, nous avons vu que les groupes de chauffeurs du TRM bénéficient dans l'ensemble de conditions d'emploi plutôt favorables. Ils ont le plus souvent des contrats à durée indéterminée et pour les chauffeurs-routiers, ils bénéficient aussi de salaires plus élevés que les ouvriers qualifiés. Cependant, ces éléments sont à nuancer avec ce qui apparaît comme des signes de fragilité. Les chauffeurs du TRM sont amenés à changer plus souvent d'emploi car ils ont une ancienneté dans l'entreprise relativement faible en comparaison des ouvriers. Autrement dit, ils connaissent une mobilité professionnelle relativement importante.

Le sens de cette mobilité professionnelle reste à élucider. Ils peuvent choisir par exemple de changer d'emploi relativement souvent dans l'espoir de passer à un poste plus qualifié ou de changer de secteur. Les chauffeurs-livreurs espèrent peut-être obtenir une qualification plus haute et devenir chauffeur-routier, les chauffeurs externalisés peuvent chercher à réduire leur nombre d'heures en passant dans le secteur internalisé. A l'inverse, les uns et les autres peuvent subir des contraintes qui les obligent à partir. Ils peuvent avoir des conditions de travail difficilement tenables, être employés par de petites entreprises très exposées au risque de faillite ou encore faire face à des conflits réguliers avec leurs employeurs. Enfin, une combinaison de ces hypothèses est aussi possible, elle mêlerait contraintes et aspirations expliquant des mobilités professionnelles fréquentes.

Néanmoins, les hypothèses formulées jusqu'ici sur les transformations du TRM montrent plutôt que si les mobilités professionnelles sont plus fréquentes, c'est plutôt parce qu'elles sont imposées par une situation défavorable aux chauffeurs. Tout d'abord, la libéralisation du TRM a contraint les entreprises françaises de transport à se recentrer sur les trajets nationaux et régionaux. En conséquence, les places de chauffeurs à l'international qui étaient les plus valorisées et les mieux

rémunérées, sont devenues moins nombreuses. Les trajectoires de mobilité ascendante sont limitées au sein de la profession de chauffeur-routier.

De plus, la libéralisation a accentué la domination économique sur les entreprises du TRM. D'une part, elle s'est accrue à cause de l'afflux de nouveaux entrants. D'autre part, elle a favorisé l'émergence de grands groupes dominant les plus petits acteurs du TRM. Ces petites entreprises embauchent la plupart des chauffeurs externalisés et le risque est pour eux de subir indirectement la position dominée de leurs employeurs.

En effet, la libéralisation est allée de pair avec un mouvement d'externalisation des chauffeurs du TRM à des petites entreprises spécialisées dans le transport. De plus en plus de chauffeurs-routiers comme de chauffeurs-livreurs sont externalisés. Comme ils sont employés par des petites entreprises, ils peuvent subir les effets de la domination économique qu'elles subissent. Le risque de faillite de leurs employeurs peut se répercuter sur les salariés et réduire la durée de leurs emplois. Les conditions d'emploi peuvent aussi se détériorer par une contraction des salaires ou une pression à faire plus d'heures de travail. Les conséquences de l'externalisation restent à explorer dans le TRM cependant dans les autres secteurs où elle est pratiquée, elle participe souvent d'une dégradation des conditions d'emploi pour les salariés les moins qualifiés (Gorgeu et Mathieu 2009; Perraudin et al. 2013; Tinel et al. 2007). Elle est associée à une moindre représentation syndicale et des méthodes de gestion de la main d'œuvre qui tendent à favoriser les emplois atypiques et un *turn-over* élevé.

Enfin, il y a une rationalisation des flux de marchandises se manifeste principalement par des déplacements de marchandises plus nombreux et plus fréquents, dans des entrepôts dédiés et avec des outils nouveaux afin d'optimiser les flux. En effet, elle est associée, dans les entrepôts du moins, au recours massif à l'intérim (Tranchant 2018). Les travailleurs des entrepôts sont contraints de régulièrement changer d'emploi, ou d'en attendre un nouveau, du fait de la brièveté de leurs missions. Ils changent aussi d'emplois de leur propre initiative pour atténuer les conséquences de ces mêmes politiques de recrutement : la faible reconnaissance des qualifications ou la pénibilité du travail. Les données du chapitre précédent amènent à penser que les chauffeurs du TRM ne subissent pas une montée des contrats courts. La gestion rationalisée de l'emploi des chauffeurs du TRM passe peut-être par d'autres canaux plus indirects.

Ces hypothèses et les signes de fragilité observés au chapitre précédant invitent à s'intéresser aux emplois des chauffeurs du TRM, moins dans le long cours de leurs trajectoires professionnelles. En effet, c'est dans la succession des emplois et peut-être dans les périodes de discontinuité entre les emplois que l'on pourra déterminer une réelle déstabilisation des chauffeurs du TRM. Il s'agit

de savoir si les positions professionnelles qu'occupent les chauffeurs sont durables ou au contraire, s'ils sont amenés à changer fréquemment. La stabilité est alors comprise comme la perpétuation d'un même emploi ou des successions d'emploi aux caractéristiques favorables en termes de contrat de travail et de salaire. En effet, la stabilité n'équivaut pas à l'immobilité. Pour laisser la place aux hypothèses initiales, des chauffeurs du TRM stables peuvent être des professionnels qui restent à la même place ou des chauffeurs qui ont une trajectoire composée de nombreux emplois mais montrant une ascension au sein de leur métier ou une mobilité avantageuse entre les groupes du TRM.

Avec les chauffeurs du TRM, la question de la stabilité des trajectoires professionnelles traverse la sociologie de l'emploi, du salariat et de la stratification sociale. En effet, Robert Castel souligne dans les années 1990 une potentielle « *déstabilisation des stables* » (Castel 1999; Linhart et Maruani 1982). Il identifie plusieurs menaces qui planent sur la société salariale et ses protections. Il s'agit d'abord selon lui de l'apparition des « *surnuméraires* » (Castel 1999 p647), c'est-à-dire la réduction du nombre de places dans l'appareil productif conduisant à un chômage de masse. Puis, la montée de la « *précarité* » c'est-à-dire des emplois à courte durée qui fragilisent le lien salarial (Castel 1999 p649). Ces deux phénomènes conjugués touchent une part croissante de la société. La dernière menace est que les deux éléments précédents affectent aussi les segments « *stables* » de la population, c'est-à-dire les individus ayant eu jusqu'alors des trajectoires continues dans l'emploi (Castel 1999 p660). Ceci affecte plus généralement le fonctionnement et le financement des protections de la société salariale. On assisterait alors à une « *déstabilisation des stables* » car les trajectoires dans l'emploi conjugueraient précarité des emplois et chômage plus fréquent. Les chauffeurs du TRM peuvent alors se rattacher à la figure de « *stables* » menacés. En effet, ils sont des hommes de classes populaires, plutôt qualifiés, occupant des segments identifiés comme stables mais devant changer fréquemment d'emploi.

Des études en population générale ont essayé de détailler les caractéristiques de la stabilité dans les trajectoires professionnelles (Amossé et Chardon 2006; Duhautois, Petit, et Remillon 2012; Standing 2017). Plus particulièrement, la question de la « *déstabilisation des stables* » a déjà rencontré un test empirique dans la thèse de Marion Plault (Plault 2019). Son étude tend à relativiser l'ampleur d'une telle déstabilisation pour l'ensemble de la société. S'il y a bien une hausse des contrats précaires et des périodes de chômage, il s'agit bien plus d'un accroissement des inégalités entre des parcours restant stables et d'autres étant instables pour une plus ou moins grande durée. Ces inégalités suivent alors des clivages d'âge, de classe et de genre. L'autrice adopte l'image d'une « *file d'attente* » pour expliquer la structure des trajectoires. Elles s'organisent par des emplois à durée limitée et des périodes de chômage avant d'atteindre ultérieurement des positions plus stables. La

mobilité professionnelle ainsi analysée ne décrit pas une déstabilisation généralisée et durable de tout ou partie des trajectoires. De plus, elle souligne le caractère androcentré du questionnement puisque d'un point de vue historique, un des principaux constats est l'augmentation des parcours professionnels féminins continus dans l'emploi. Je propose de m'inscrire dans la suite des travaux de Marion Plault en interrogeant cette « *déstabilisation des stables* » non pas d'un point de vue général mais au contraire dans un groupe précis dont la position est à la frontière des clivages de qualification au sein des classes populaires.

Cet intérêt pour la stabilité de l'emploi est notamment présent dans la littérature sur les classes populaires. Elle a été au cœur d'analyses récentes tentant de délimiter une stratification de ces groupes. L'ouvrage collectif « Être comme tout le monde » s'intéresse par exemple aux « *stables modestes* » identifiés comme une fraction médiane des classes populaires et se définissant comme des ménages capables « *d'équilibrer leur budget* » (Masclat 2020). On retrouve d'ailleurs dans les ménages qu'ils étudient un chauffeur-routier et un chauffeur-livreur entre quelques ouvriers qualifiés et des femmes aides-soignantes ou aides à domicile. À l'inverse, « La France des petits moyens » se concentrent plutôt sur des fractions hautes des classes populaires qu'ils identifient grâce à une trajectoire résidentielle vers l'habitat pavillonnaire (Cartier 2008). Dans les deux cas, il y a un intérêt pour des facteurs de stabilité rapprochant les ménages étudiés des catégories moyennes ou supérieures et les éloignant des catégories plus fragilisées des classes populaires. Ces dernières sont définies en creux comme celles rencontrant des difficultés économiques et étant les plus distantes des classes moyennes et supérieures. Dans les deux ouvrages, les différentes fractions se définissent au moins en partie par la possession de facteurs de stabilité. Parmi eux, l'emploi à durée indéterminée est mis en avant mais il y a aussi le couple composé de deux actifs en emploi et l'accès à la propriété de son logement. Les classes populaires fragilisées n'ont pas ces différentes caractéristiques, les fractions médianes en possèdent certaines et les fractions les plus hautes peuvent ajouter à ces facteurs une certaine proximité avec les classes moyennes ou supérieures.

En effet, la position précise des chauffeurs du TRM au sein des classes populaires est encore à préciser. Dans une cartographie des classes populaires, Thomas Amossé place les chauffeurs, au sens de la PCS 64 qui regroupe les transports de marchandises et de voyageurs, dans les catégories médianes des classes populaires, plutôt stables mais relativement proches de fractions plus fragilisées (Amossé 2019b). En effet, la stabilité dans l'emploi est plutôt associée à des trajectoires professionnelles dans la fonction publique ou dans de grandes entreprises. Au contraire, les chauffeurs du TRM sont plutôt des travailleurs des petites et moyennes entreprises. Ils sont plutôt emblématiques de nouvelles catégories ouvrières en expansion, celles qui ne sont plus dans les

centres de production mais plutôt dans des services à la production (Benvegnù et Gaborieau 2020; Tranchant 2019).

La partition des chauffeurs du TRM proposée au chapitre 1 sur la méthodologie décrit d'ailleurs des travailleurs dans des positions diverses. Les chauffeurs-routiers peuvent se prévaloir d'une qualification incarnée dans leur permis et leurs formations spécifiques alors que les chauffeurs-livreurs formellement qualifiés n'ont pas de telles étapes de sélection dans l'accès à leur métier. Les internalisés sont plus proches de la grande entreprise que les externalisés mais ils sont aussi plus nombreux à être intérimaires. Les externalisés appartiennent plutôt à de petites entreprises. De plus, la partition prend en compte l'évolution des métiers du TRM. Là où des chauffeurs-routiers externalisés ont une longue histoire de régulation professionnelle, d'autres métiers comme les chauffeurs-livreurs externalisés apparaissent à la faveur des transformations du TRM dans des activités nettement moins encadrées.

Ainsi, les chauffeurs du TRM interrogent ce qui fait la stabilité de fractions médianes des classes populaires appartenant à des secteurs d'emploi en croissance. Dès lors, c'est une déstabilisation d'un groupe particulier de stables qui nous intéresse à travers ce chapitre. Celle d'un groupe dans une position frontière en termes de qualification, de caractéristiques des emplois et aux prises avec des transformations les remettant en cause. Il s'agit alors de savoir si l'on peut parler d'une « *déstabilisation des stables* » pour les chauffeurs du TRM et à travers eux de fractions médianes des classes populaires. Quelles formes peuvent prendre cette déstabilisation ? Observe-t-on l'émergence de trajectoires heurtées où il y aurait des basculements ou des transitions d'une carrière continue à une succession d'emplois peu rémunérateurs et plus précaires ? Ou y aurait-il un remplacement progressif des parcours stables vers des parcours instables au fil du renouvellement générationnel ? Enfin, il s'agit aussi de détailler la structure des trajectoires professionnelles des chauffeurs du TRM. La partition en groupes peut signifier sa fragmentation ou au contraire des circulations entre ces groupes. La déstabilisation des chauffeurs du TRM pourrait aussi affecter cette circulation, en la renforçant ou au contraire en l'empêchant.

Ce chapitre s'intéresse à la mobilité et aux trajectoires professionnelles des chauffeurs du TRM. Cette approche se fait principalement au travers de mesures quantitatives et longitudinales qui suivent l'évolution de deux générations de chauffeurs du TRM dans l'emploi. Elle repose sur l'utilisation de l'Echantillon Démographique Permanent (EDP). Cette source est aussi utilisée par Marion Plault et par Lucas Tranchant mais je propose l'utilisation de données différentes au sein de l'EDP qui offrent une plus grande précision dans la description des trajectoires. Dans un premier temps, la méthodologie utilisée pour manipuler une base complexe comme l'EDP est présentée.

Ensuite, quatre temps d'analyse se succèdent : le premier sur l'évolution des trajectoires d'une génération à l'autre, puis un second sur les parcours ne connaissant pas de déstabilisation, le suivant sur des situations intermédiaires et enfin une analyse des nouveaux parcours de chauffeurs du TRM qui émergent dans les jeunes générations.

4.1 - Définir et mesurer les trajectoires de deux générations de chauffeurs

4.1.1 - Des données administratives au service d'un usage sociologique

L'étude de trajectoires nécessite de mobiliser des données longitudinales. Or, celles-ci sont relativement rares dans l'appareil statistique français. Quant à l'étude d'une profession précise, elle suppose de mobiliser un échantillon conséquent. Je me tourne alors vers les données de l'Echantillon Démographique Permanent (EDP) (Insee et Ministère des Finances (DGFIP) 2021). Il rassemble des informations sur 1% de la population française résidente depuis plusieurs sources : recensements de la population, données fiscales, état-civil, données des employeurs voire données médicales.

L'EDP n'est pas une seule et unique base de données mais le regroupement de plusieurs bases différentes, dans lesquelles un individu possède le même identifiant. S'il apparaît dans plusieurs sources, il est alors théoriquement possible d'apparier les informations de plusieurs sources. Ainsi, il est possible de compiler des données démographiques grâce à l'état-civil, des données socio-démographiques grâce aux recensements, des données fiscales grâce aux bases FiLoSofi, des données socio-professionnelles pour les Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) et sur demande spéciale des données de santé grâce aux informations de la sécurité sociale. Pour l'étude des mobilités, j'utilise les données des DADS. Elles fournissent des informations sur chaque année de travail salarié comme la profession, le contrat de travail, le temps de travail, les rémunérations ou encore les caractéristiques de l'employeur. Si l'individu occupe plusieurs emplois durant la même année, c'est celui ayant duré le plus longtemps qui est retenu. L'autre possibilité aurait été d'utiliser les recensements car ils contiennent aussi des données sur la profession et le contrat de travail. Le choix a été porté vers les DADS car elles offrent des données plus complètes que les recensements. En effet, elles permettent un suivi année par année, là où les recensements font un suivi plus espacé dans le temps. Avant 2003, les recensements ont lieu tous les 7 à 9 ans. Après 2003, le recensement devient une enquête annuelle de recensement (EAR) qui n'interroge qu'environ 20% de la population chaque année. On obtient alors des suivis plus espacés et moins réguliers.

Seulement, ce gain en précision dans les données professionnelles se fait au prix d'un possible croisement avec les données sociodémographiques comme cela a été détaillé au chapitre 1 sur la méthodologie. Comme l'EDP n'est pas une base unique, cela implique que les plans de sondage et les méthodes de récolte de données puissent conduire à la présence d'un individu dans une source et à son absence dans une autre. Il n'y a aucune certitude que les individus apparaissent dans toutes les bases ou alors qu'ils apparaissent avec l'ensemble des données pertinentes et ce pour plusieurs raisons. Un individu peut avoir migré géographiquement, à l'intérieur ou à l'extérieur du pays, échappant ainsi à l'interrogation d'une des enquêtes de l'EDP. Il peut être décédé. Il peut avoir été interrogé enfant dans une enquête et donc ne pas avoir eu les mêmes questions que s'il avait été l'enquête principal ou la personne de référence du ménage. L'enquête peut évoluer et ne plus recouvrir qu'un échantillon et ne plus être une collecte exhaustive de la population, ce qui réduit les chances de retrouver un individu d'une source à l'autre.

Dans le cas des DADS, le croisement avec une autre source administrative exhaustive comme l'état-civil ne pose pas trop de difficulté. L'obtention de données simples comme l'âge ou le sexe est alors aisé. En revanche, le croisement avec une enquête comme le recensement est plus difficile. Lorsque le recensement est exhaustif comme avant 1999, les données sont parfois manquantes ce qui est dû aux raisons citées plus haut. Les individus sont parfois trop jeunes, ont migré ou sont décédés. Lorsque l'on passe aux EAR, l'échantillon se réduit considérablement et les chances de retrouver les personnes s'amenuisent. Même en regroupant deux ou trois années d'EAR, il n'est pas certain de retrouver les personnes car ce sont les logements qui sont échantillonnés et pas les individus. Ainsi, les chances de retrouver un individu existent mais elles sont dépendantes des parcours migratoires, de la mobilité géographique et résidentielle, de la génération ou encore de la mortalité de certains groupes. Dès lors, les taux de non-réponse sont généralement élevés, au-delà de 15%, mais aussi fortement inégaux selon les catégories de la population. Ainsi, dans les classifications de ce chapitre, les données socio-démographiques ne sont parfois retrouvées que pour moins de la moitié des catégories les plus instables dans l'emploi. Les trajectoires d'instabilité professionnelle sont corrélées à des mobilités résidentielles plus fréquentes ainsi qu'aux migrations internationales. Les informations plus détaillées comme la nationalité, le niveau de diplôme ou même l'origine sociale ne sont donc pas utilisées dans ce chapitre. Les taux de non-réponse empêchent une analyse robuste des résultats. Pour ce chapitre, je concentre mon analyse sur les parcours professionnels.

Malgré ces difficultés, les DADS contiennent un panel d'actifs qui permet de retracer une longue période allant de 1968 à 2017. Nous nous concentrons sur la période 1995-2017 car l'étude des chauffeurs du TRM nécessite d'avoir le niveau le plus détaillé des PCS et cette information n'est enregistrée qu'à partir de 1993. Les années 1993 et 1994 ne sont pas conservées à cause de données

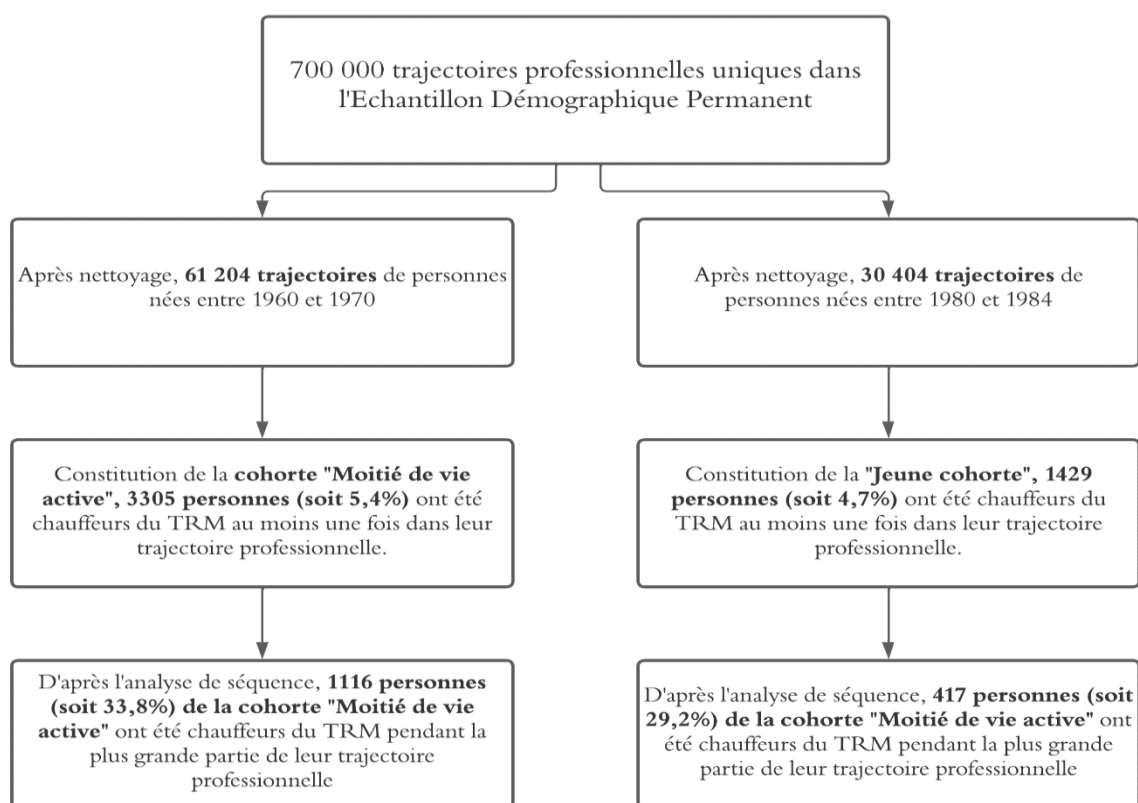
manquantes. En 1993, nous n'avons pas le secteur d'activité pourtant nécessaire à distinguer chauffeurs externalisés et internalisés. En 1994, il y a une part de non-emploi de 20 points supérieurs aux années adjacentes. Pour ne pas fausser la mesure, ces deux premières années ne sont pas prises en compte. Enfin, si les DADS sont une source très riche d'informations en tant que source administrative, elles ont subi des difficultés d'enregistrement et de conservation de données. La sélection des données valides se fait sur une partie restreinte du panel. En effet, les individus nés une année impaire ont vu leurs informations mal enregistrées et ne sont donc pas conservés dans nos analyses. Une fois ces restrictions appliquées, on peut reconstruire des trajectoires y compris pour des petits groupes d'individus grâce à un large échantillon.

Entre 1995 et 2017, l'EDP enregistre chaque année les professions détaillées dans la nomenclature PCS. Il y a donc 23 ans de parcours à étudier soit un peu plus d'une moitié de vie professionnelle. Toutefois, le choix d'une cohorte détermine la focale d'analyse. En effet, selon son année de naissance, une cohorte entre dans le marché du travail en ne connaissant qu'une partie des transformations du TRM, ces dernières s'étalant sur plusieurs décennies. Le choix est alors fait de sélectionner deux cohortes. La première est constituée de personnes nées entre 1960 et 1970. Elle étudie l'évolution d'une génération de chauffeurs du TRM, année par année, entrée sur le marché du travail peu après la libéralisation du TRM et son ouverture européenne à partir de 1989. Elle est nommée cohorte « Moitié de vie active ». Elle risque néanmoins d'être peu marquée par l'émergence de la logistique et donc de moins connaître les trajectoires professionnelles spécifiques à ce nouveau secteur. La seconde cohorte pallie ce manque en étudiant des chauffeurs du TRM au moment de leur entrée sur le marché du travail, entre 23 et 33 ans, soit entre les années 2003 et 2017. Ces derniers sont nés entre 1980 et 1984. Elle est nommée « Jeune cohorte ». La Figure 18 résume la façon dont sont constituées ces deux cohortes.

Malgré les restrictions imposées au-dessus, l'EDP est un échantillon très important qui permet de conserver un nombre conséquent d'individus. Il est composé de plus de 20 millions d'années travaillées et une fois organisé, le panel de l'ensemble des actifs contient 700 000 trajectoires professionnelles uniques, entendues comme l'ensemble des emplois salariés occupés par un individu sur la période 1995 à 2017. Parmi elles, il est possible qu'une grande diversité de parcours professionnels de chauffeurs du TRM existe. D'un côté, il y aurait des trajectoires continues comme chauffeurs du TRM et de l'autre, des passages par ces mêmes emplois mais pour des durées plus courtes. Ces derniers peuvent résulter d'une transition rapide vers d'autres métiers ou de l'occupation d'un emploi de chauffeurs du TRM à l'occasion d'une mission d'intérim par exemple. D'autres enfin peuvent être le résultat de parcours précaires imposant des changements réguliers d'emplois et de métiers. Tous ces types de trajectoires peuvent nous renseigner sur l'existence d'une

« déstabilisation des stables ». De plus, les formes précises de ce phénomène restent à déterminer. En conséquence et afin de capter l'ensemble des cas possibles, nous retenons les trajectoires d'individus ayant occupé au moins un emploi de chauffeur-routier ou chauffeur-livreur entre 1995 et 2017. Il est ainsi possible d'enregistrer les trajectoires stables où l'on est chauffeur pendant de nombreuses années tout aussi bien que les trajectoires marquées par une grande précarité où l'on change souvent d'emplois et de métiers et où l'on n'est chauffeur du TRM que pour quelques années. Une fois les filtres appliqués, la cohorte « Moitié de vie active » compte 3305 individus. Cela correspond à 5,4% des trajectoires des individus nés entre 1960 et 1970. La « jeune cohorte » comporte 1429 individus, ce qui équivaut à 4,7% des trajectoires d'individus nés entre 1980 et 1984. Tous les individus de ces deux cohortes ont été chauffeurs à un moment donné de leur trajectoire professionnelle.

Figure 18 - Constitution des cohortes à partir de l'EDP



4.1.2 - Mettre en évidence les clivages des métiers de la route

L'ensemble des trajectoires des deux échantillons est composé d'une succession de professions, par année ou par âge, selon la cohorte. Pour les classer, deux questions se posent. La première est celle

du modèle statistique à utiliser, la seconde est celle de la catégorisation des données professionnelles. Pour le modèle, l'analyse de données longitudinales peut se faire en ayant recours à des modèles de survie ou plutôt à des modèles algorithmiques (Breiman 2001; Robette 2021). Les modèles de survie ont un fonctionnement similaire aux régressions car ils se concentrent sur la probabilité d'occurrence d'un événement grâce à une série de variables explicatives. Or, nous ne pouvons réduire l'analyse des trajectoires professionnelles à la survenue d'un événement « chômage » ou « contrats courts ». L'enquête porte à la fois sur les conditions d'emploi et la mobilité fonctionnelle, c'est-à-dire les métiers occupés. La structure de la trajectoire et son hétérogénéité sont d'un intérêt particulier pour détecter les formes d'une « déstabilisation des stables » que cela soit la durée des périodes de travail, des périodes d'inactivité, leur enchaînement ou encore l'âge auxquelles elles surviennent (Billari 2001). Ainsi, une méthode algorithmique comme l'analyse de séquences répond à nos besoins d'analyse globale dans le sens où la représentation de l'ensemble des mobilités permet de saisir la structure des trajectoires ainsi que les formes que peut prendre la déstabilisation. Enfin, l'analyse de séquences a l'avantage d'utiliser un moins grand nombre d'hypothèses sur la structure des données. Par exemple, la colinéarité entre des informations portant sur la mobilité fonctionnelle, les conditions d'emploi ou encore d'autres caractéristiques risquent d'être importantes (Robette 2021). Je me tourne alors vers l'analyse de séquences qui permet de capter la structure des trajectoires, en croisant mobilité fonctionnelle et caractéristiques de l'emploi.

Le modèle de l'analyse de séquences calcule la similarité entre des trajectoires par le nombre d'opérations qu'il faut pour transformer une trajectoire en une autre. Moins il y a d'opérations nécessaires, plus les trajectoires sont proches et inversement. Des opérations de substitution, d'ajouts ou de suppression de moments de la séquence peuvent être réalisées. Les opérations d'ajouts et de suppression mettent en valeur les moments de la séquence, par exemple un changement d'emploi à 20 ans, à 30 ans etc. Les opérations de substitution mettent plutôt en valeur la succession des séquences, par exemple occuper le même emploi pendant dix ans plutôt que d'en changer tous les ans, que cela soit entre 20 et 30 ans ou entre 30 et 40 ans. Dans le cas de l'analyse de trajectoires professionnelles, les opérations de substitution sont favorisées puisqu'elles permettent de mieux saisir l'enchaînement de positions professionnelles. J'utilise alors l'algorithme d'Optimal Matching, communément employé dans ce type d'analyse (Robette 2021). Cet algorithme rassemble les carrières aux structures proches en se concentrant sur la similarité dans l'enchaînement des métiers de la séquence. D'autres variantes de l'Optimal Matching ont été testées comme l'OMstran ou l'OMspell sans que des changements significatifs ne soient observés (Gabadinho et al. 2010).

La similarité dans l'enchaînement des moments est évaluée au travers du cout nécessaire pour passer d'une position professionnelle à l'autre. Ces couts de transition sont déterminés a priori par l'auteur. Cette méthode a l'avantage de recréer les inégalités entre les différents statuts professionnels. A l'inverse, fixer un cout unique gomme tous les écarts sociaux et appliquer les taux de fréquence des transitions entre les emplois, comme des couts, ne résultent en réalité qu'en de faibles différences (Studer et Ritschard 2016). La matrice des couts de transition obéit à la logique suivante : les couts de transition sont faibles entre les emplois de chauffeurs du TRM et faibles entre les emplois peu qualifiés ; les transitions sont plus coûteuses entre les emplois subalternes qualifiés et vers les emplois peu qualifiés ; les catégories sociales supérieures ont les couts les plus élevés ; enfin le passage hors emploi salarié a un cout intermédiaire pour représenter le cout de sortie du chômage ou de l'inactivité. Cette matrice est disponible dans les annexes numériques. Une fois calculée la dissimilarité entre les trajectoires, celles-ci sont regroupées par une classification ascendante hiérarchique (CAH). Les résultats sont ensuite consolidés par une « *partition around medoids* » (PAM).

Ensuite, la classification des professions repose sur un recodage de la nomenclature PCS. En effet, maintenir la PCS détaillée pour tous les types d'emplois donnerait à voir une trop grande hétérogénéité d'emplois dont il serait difficile de tirer des régularités. Un certain nombre de rassemblements sont opérés et les détails techniques de leur codage sont présentés dans les annexes numériques. Le résumé des positions professionnelles est présenté au Tableau 8. Il présente aussi la couleur dans laquelle elles apparaîtront dans les analyses de séquences.

Les professions sont classées pour d'abord faire ressortir les catégories de chauffeurs. Les quatre premières catégories d'emploi créées correspondent aux hypothèses présentées dans la première partie. On retrouve alors un double clivage reprenant la profession des PCS et le secteur d'activité. Les chauffeurs sont donc séparés entre chauffeurs-routiers et chauffeurs-livreurs. Ils sont aussi divisés entre le transport externalisé et l'internalisé. Il y a donc des chauffeurs-routiers externalisés, des chauffeurs-routiers internalisés et la même séparation pour les chauffeurs-livreurs. Des difficultés d'enregistrement des données lors de la constitution des DADS nous contraignent à ajouter deux catégories de chauffeurs : les « Chauffeurs externalisés » et les « Chauffeurs internalisés ». Ils correspondent aux cas où la profession détaillée est mal enregistrée. Nous combinons alors le niveau intermédiaire des PCS, en l'occurrence la PCS 64, regroupant tous les conducteurs avec le secteur d'activité pour pallier le manque d'information. Il est donc possible que sur ce point précis notre typologie des professions regroupe des chauffeurs qui n'appartiennent pas au TRM. Néanmoins, ces difficultés d'enregistrement sont limitées à quelques années. De plus, les chauffeurs d'autres secteurs que le TRM auraient alors une ou deux années comme chauffeurs

du TRM avant d'être reclassés parmi les ouvriers qualifiés. Il est alors peu probable que leurs trajectoires soient conservées dans des classes de trajectoires de chauffeurs du TRM.

Tableau 8 - Liste des emplois et états possibles durant la trajectoire

Code couleur	Etats professionnels possibles
	Hors de l'emploi salarié
	Inconnu
	Catégories sociales supérieures
	Employés non-qualifiés
	Employés qualifiés
	Ouvriers non-qualifiés
	Ouvriers qualifiés
	Chauffeurs-livreurs internalisés
	Chauffeurs-livreurs externalisés
	Chauffeurs-routiers internalisés
	Chauffeurs-routiers externalisés
	Chauffeurs internalisés
	Chauffeurs externalisés

Ensuite, les autres grandes catégories d'emploi sont agrégées. Les Cadres et Professions intellectuelles supérieures sont regroupés avec les Professions intermédiaires en « Catégories sociales supérieures ». Ce choix est motivé par nos critères de sélection. Le passage obligé par au moins un emploi de chauffeur surreprésente les membres des classes populaires puisque chauffeur-routier et chauffeur-livreur sont des emplois subalternes. En conséquence, les emplois des catégories sociales supérieures sont relativement sous-représentés et donc rassemblés pour ne pas être sous-estimés par l'analyse. Pour bien prendre en compte les hiérarchies au sein des classes populaires, employés et ouvriers sont séparés entre qualifiés et non-qualifiés. Dans le cas des employés, nous suivons le classement entre qualifié et non-qualifié proposé par Thomas Amossé et Olivier Chardon (Amossé et Chardon 2006). Malgré tous ces recodages, quelques emplois restent mal codés dans les DADS. Ils sont alors catégorisés comme « Inconnu » et restent très peu nombreux.

Notre typologie contient enfin une dernière catégorie : celle du « Hors de l'emploi salarié » qui correspond à une limite des données professionnelles de l'EDP. En effet, les DADS sont des relevés annuels pour l'emploi salarié. Autrement dit, si une personne n'a pas d'emploi salarié pendant une année, nous n'avons pas d'information sur ses activités durant cette année écoulée. La personne peut avoir été au chômage pendant un an ou plus, être devenue inactive, voire avoir eu

un emploi d'indépendant, avoir résidé à l'étranger ou être décédée. Malgré ce flou, il sera possible d'inférer le devenir des individus passant par le « Hors de l'emploi salarié » grâce à des données complémentaires sur l'emploi.

Dans l'analyse de séquence, le choix du nombre de classes est laissé à la discrétion du chercheur. Il s'agit alors de trancher entre une partition en un grand nombre de classes détaillant une grande variété de parcours ou au contraire en une partition restreinte à quelques classes plus robustes. J'utilise l'indicateur *Average Silhouette Width* (ASW) qui mesure la cohérence de l'assignation d'un individu à sa classe et fournit une mesure globale de la qualité de la partition et des mesures de cohérence pour chaque classe (Studer 2013). Cet indicateur invite plutôt à sélectionner un nombre de classes réduit mais plus homogène. Dans la cohorte « Moitié de vie active », une partition en 8 classes ressort comme la plus optimale, dans la « jeune cohorte », le même indicateur identifie une partition à 10 classes comme la meilleure.

4.2 - L'évolution générationnelle des trajectoires professionnelles : entre faible mobilité fonctionnelle et précarité croissante

Dans cette première partie, deux cohortes composées d'individus passés au moins une fois dans un emploi de chauffeurs du TRM sont décrites. Certains y ont fait carrière et d'autres non. On retrouve dans ces deux cohortes, des résultats déjà observés dans la littérature sur la sociologie de l'emploi, de la mobilité professionnelle et des inégalités intergénérationnelles : une faible mobilité fonctionnelle, c'est-à-dire que les individus changent peu de métier, et une hausse des emplois précaires d'une génération à l'autre.

Les classes de trajectoires des deux cohortes sont visibles aux **Figures 19 et 20**¹² sous la forme de chronogrammes. Ces graphiques représentent pour chaque année la part de la classe dans chaque type d'emplois. Plus généralement, ils mettent en évidence la structure des parcours professionnels par classe sociale et leurs évolutions générationnelles. Les chronogrammes montrent des classes fréquemment dominées par un motif de couleur, c'est-à-dire qu'un type d'emploi est occupé par la plus grande partie de la classe, la plus grande partie du temps. Les classes sont alors constituées de trajectoires structurées autour d'un même type d'emploi. Le nom des classes est dérivé de ce type d'emploi le plus fréquent. On retrouve alors à peu près une classe par grande catégorie d'emploi dans chaque cohorte ; l'une regroupant les catégories sociales supérieures, puis d'autres avec des employés qualifiés, des ouvriers qualifiés, des non-qualifiés et des classes hors de l'emploi

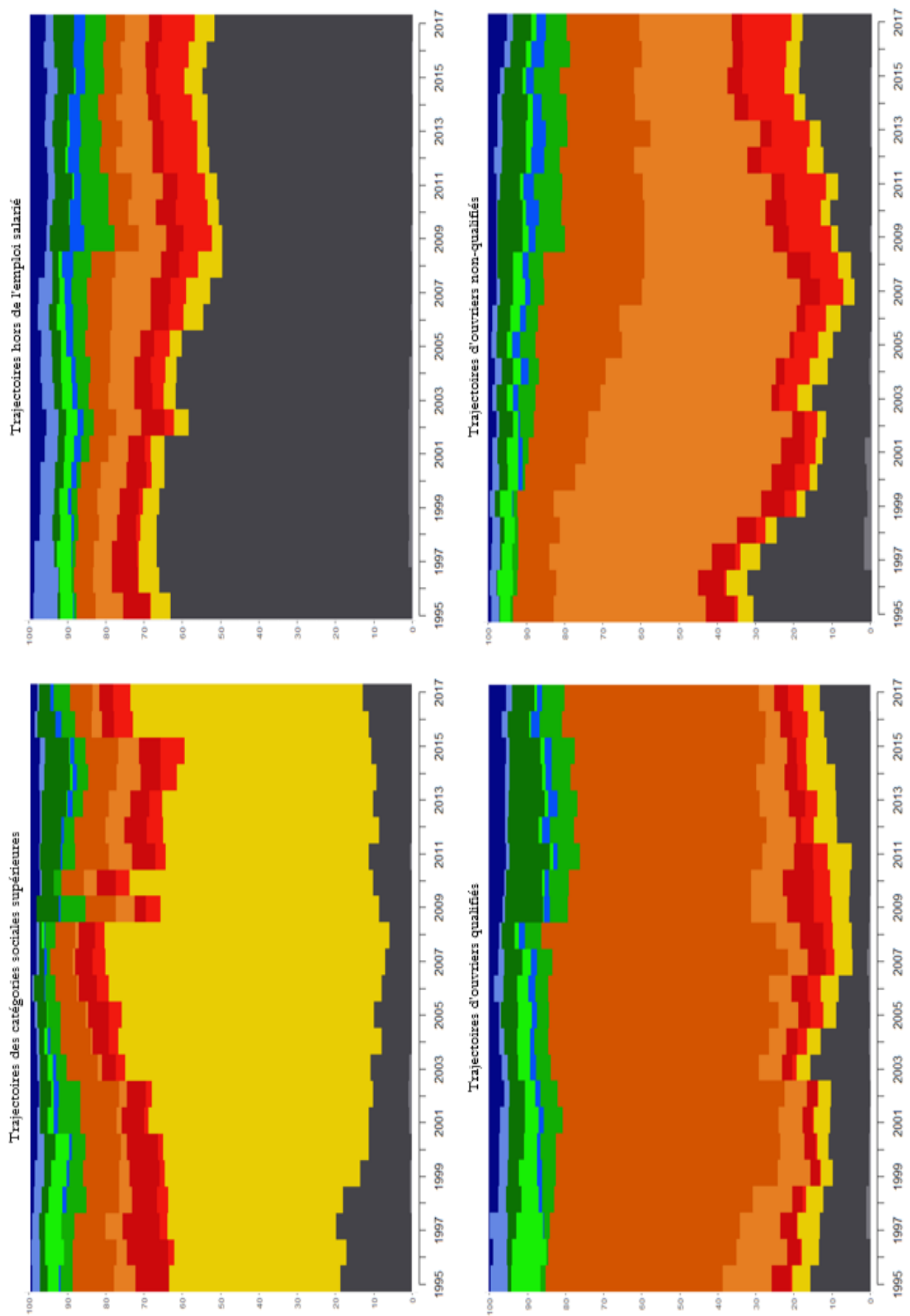
¹² Des versions en plus haute résolution de ces figures sont disponibles dans les annexes numériques. Elles sont accompagnées d'autres représentations graphiques, complétant la compréhension de l'analyse de séquences.

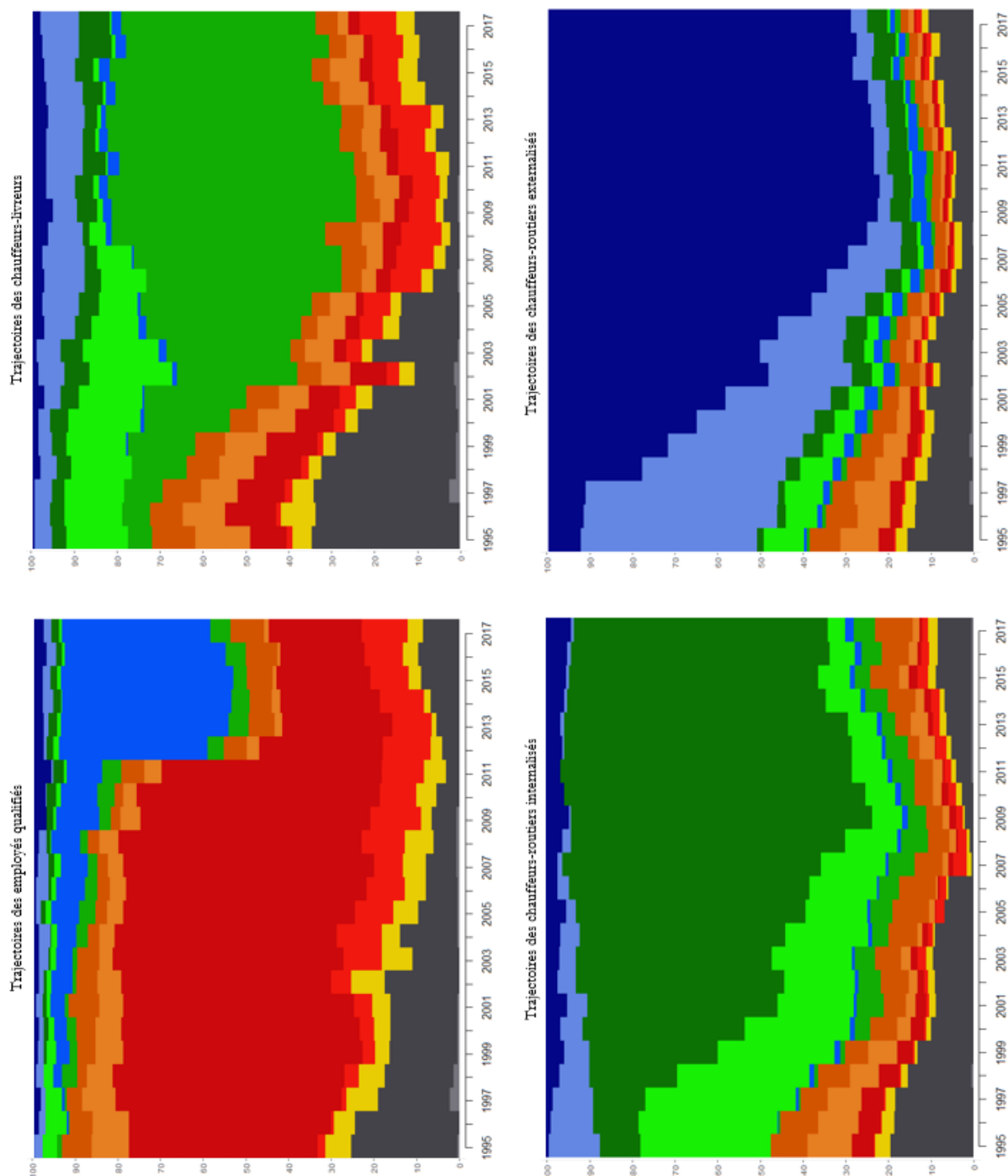
salarié. Il faut y ajouter les groupes de trajectoires de chauffeurs : les chauffeurs-routiers externalisés, puis ceux internalisés et enfin les chauffeurs livreurs internalisés. De plus, dans la « jeune cohorte », les emplois de chauffeurs-livreurs externalisés et d'employés non-qualifiés constituent des classes à part, ce qui n'était pas le cas dans la cohorte « moitié de vie active ». Cela ne signifie pas que ce type d'emploi n'existait pas dans la génération précédente mais bien qu'ils étaient trop peu nombreux ou disséminés dans des trajectoires trop différentes pour former une classe à part entière. L'effectif, la taille relative et la part de femmes dans ces classes est disponible au Tableau 9. Les données sur les caractéristiques des trajectoires et leurs conditions d'emploi sont disponibles en annexe (Caractéristiques des classes de trajectoires de l'analyse de séquences – Chapitre 4).

4.2.1 - Un métier principal par trajectoire

Cette logique de constitution autour d'un emploi le plus fréquent produit des classes où le fait dominant est une certaine homogénéité et linéarité de la trajectoire. Les individus changent peu de catégorie professionnelle et s'ils le font c'est de manière ponctuelle et courte. Cela ne revient pas à dire que les trajectoires comportant des transitions durables entre plusieurs types de métiers seraient absentes mais plutôt qu'elles sont suffisamment peu fréquentes pour ne pas constituer de classes. Ce résultat est renforcé par une exploration des autres partitions possibles en un plus grand nombre de classes. Elle montre que les transitions les plus fréquentes sont entre l'emploi et le hors emploi salarié, pas entre les catégories professionnelles. Il faut cependant nuancer cette affirmation. Tout d'abord, les modèles ignorent une part des petites mobilités professionnelles qui ne sont pas toutes constituées par de grands changements repérables au travers des nomenclatures (Lahire 2006; Pagis et Pasquali 2016). Par ailleurs, certaines mobilités peuvent être ignorées par notre classification par exemple au sein des groupes ouvriers ou employés agglomérés en de grandes catégories.

Figure 19 - Chronogrammes des classes de trajectoire de la cohorte "Moitié de vie active"



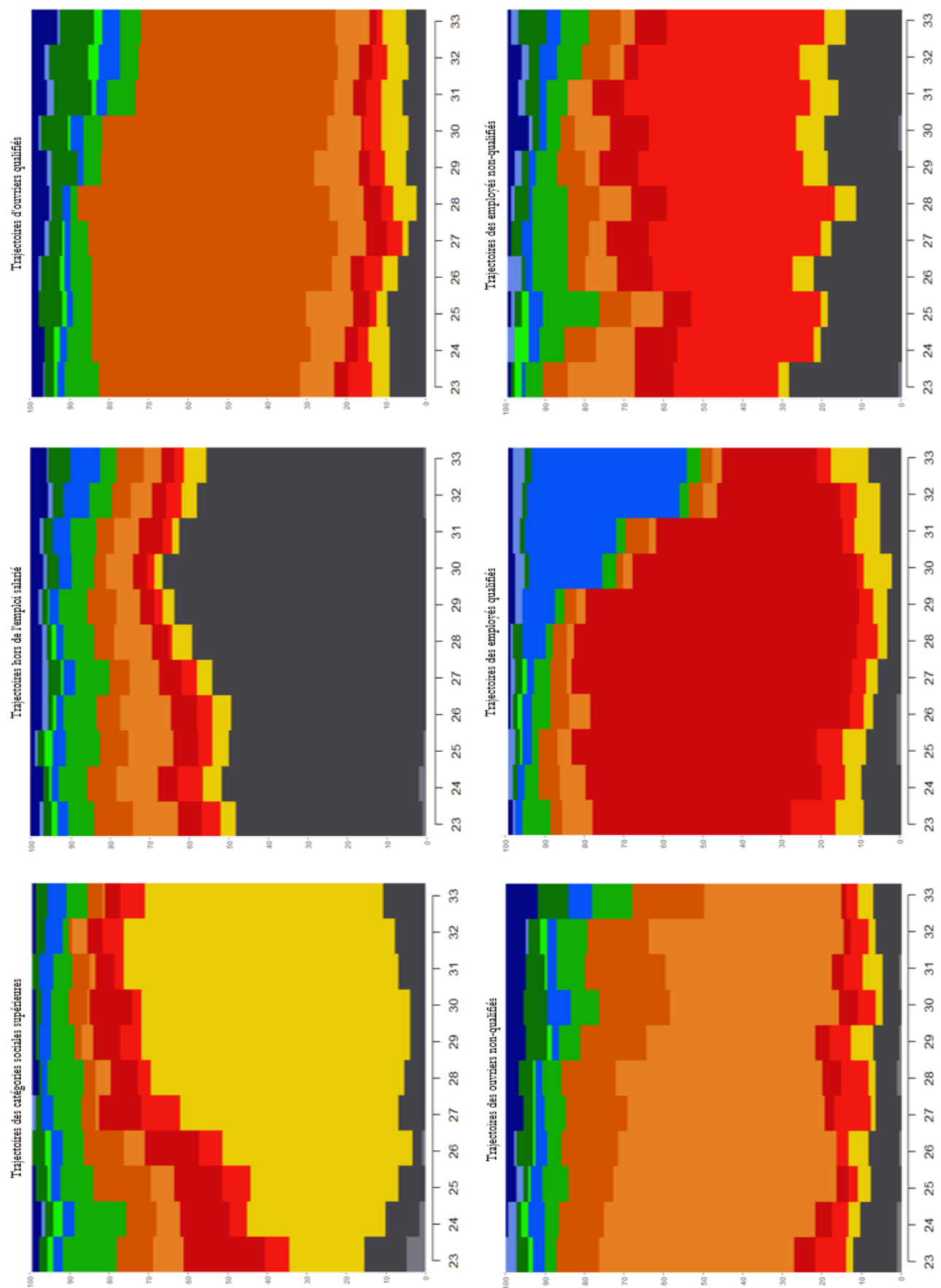


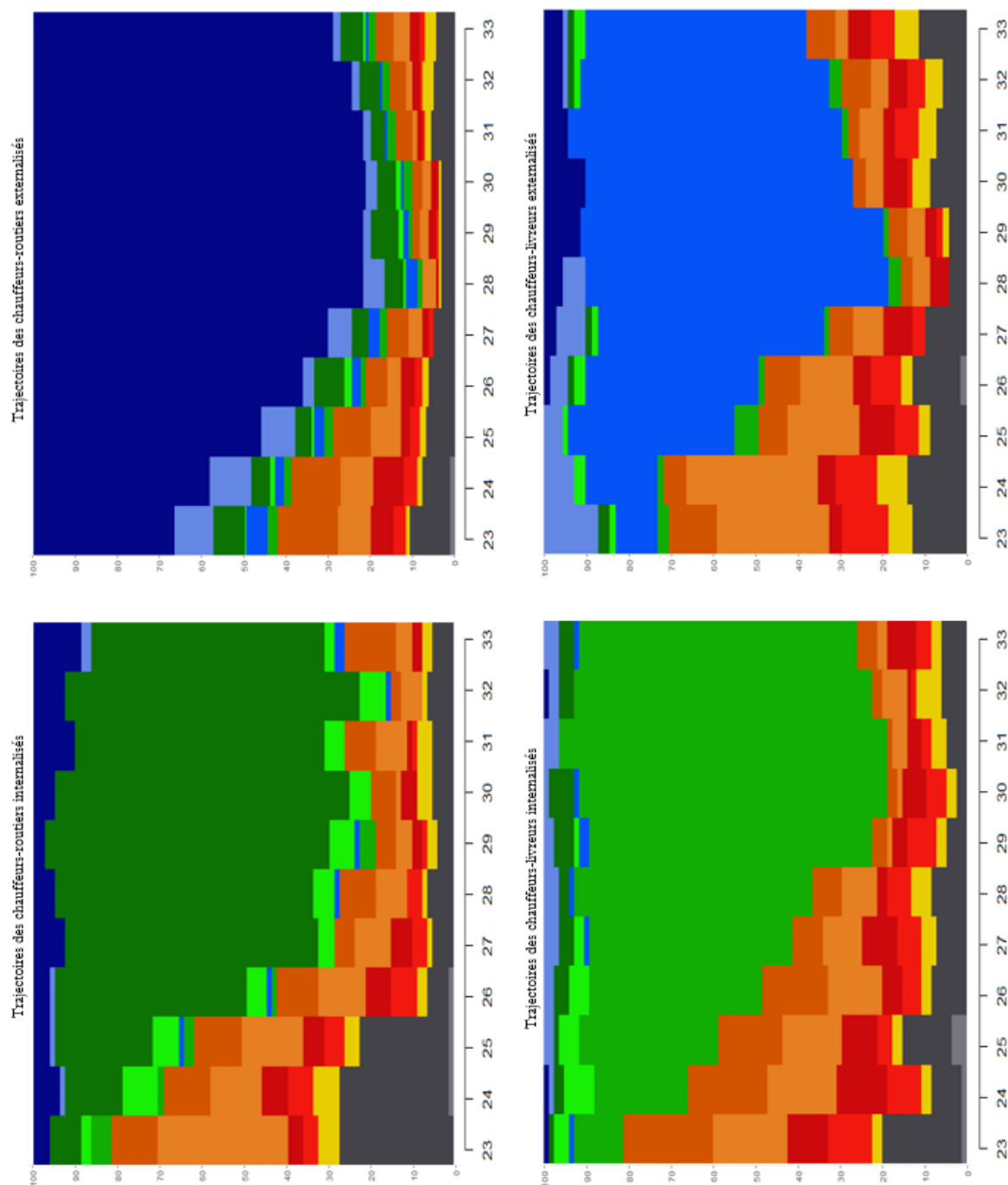
Source : Echantillon Démographique Permanent, Panel tous salariés, 2019.

Champ : ensembles des individus, nés entre 1960 et 1970, ayant eu un emploi salarié de chauffeurs du TRM.

Note de lecture des chronogrammes : le chronogramme se lit par barre. La première correspond à l'année 1995 et la dernière à 2017. Elles représentent 100% des emplois occupés par une classe. Elles se divisent en plusieurs couleurs, chacune représentant un type d'emploi comme indiqué au Tableau 8. Par exemple, la couleur jaune prend le plus d'espace dans la première barre des trajectoires des catégories sociales supérieures. Cet espace occupé signifie qu'en 1995, 45% des individus de la classe de trajectoires des catégories sociales supérieures occupent un emploi des catégories sociales supérieures. Les autres couleurs occupent des espaces plus réduits car ils représentent des parts plus petites de la classe. Par exemple, en 1995, 18% des membres de cette classe de trajectoires sont hors de l'emploi salarié (en gris), 12% sont ouvriers qualifiés (en orange foncé) et le reste est dans les autres catégories d'emploi.

Figure 20 - Chronogrammes des classes de trajectoires de la 'Jeune cohorte'





Source : Echantillon Démographique Permanent, Panel tous salariés, 2019.

Champ : ensembles des individus, nés entre 1980 et 1984, ayant eu un emploi salarié de chauffeurs du TRM.

Note de lecture des chronogrammes : le chronogramme se lit par barre. La première correspond à l'âge de 23 ans et la dernière à l'âge de 33 ans. Elles représentent 100% des emplois occupés par une classe. Elles se divisent en plusieurs couleurs, chacune représentant un type d'emploi comme indiqué au Tableau 8. Par exemple, la couleur jaune prend le plus d'espace dans la première barre des trajectoires des catégories sociales supérieures. Cet espace occupé signifie qu'à 23 ans, 20% des individus de la classe de trajectoires des catégories sociales supérieures occupent un emploi des catégories sociales supérieures. Les autres couleurs occupent des espaces plus réduits car ils représentent des parts plus petites de la classe. Par exemple, à 23 ans, 20% des membres de cette classe de trajectoires sont employés qualifiés (en rouge foncé), 10% sont ouvriers qualifiés (en orange foncé) et le reste est dans les autres catégories d'emploi.

Tableau 9 - Taille des classes

Classes	Effectif	Part en %	Part de femmes en %
<u>Cohorte « moitié de vie active »</u>			
1- Trajectoires des catégories sociales supérieures	304	9,2	6,9
2- Trajectoires d'employés qualifiés	278	8,4	47,8
3- Trajectoires hors de l'emploi salarié	829	25,1	19,8
4- Trajectoires de livreurs des autres secteurs	234	7,1	15,4
5- Trajectoires d'ouvriers non-qualifiés	295	8,9	14,2
6- Trajectoires d'ouvriers qualifiés	483	14,6	*
7- Trajectoires de routiers dans les autres secteurs	253	7,7	*
8- Trajectoires de routiers du TRM	629	19	*
Ensemble de la cohorte	3305	100	12,8
<u>« Jeune cohorte »</u>			
1- Trajectoires des catégories sociales supérieures	130	9,1	13,1
2- Trajectoires d'employés non-qualifiés	112	7,8	25
3- Trajectoires d'employés qualifiés	168	11,8	32,1
4- Trajectoires hors de l'emploi salarié	252	17,6	17,5
5- Trajectoires de livreurs des autres secteurs	85	5,9	*
6- Trajectoires de livreurs du TRM	71	5	*
7- Trajectoires d'ouvriers non-qualifiés	166	11,6	*
8- Trajectoires d'ouvriers qualifiés	184	12,9	*
9- Trajectoires de routiers dans les autres secteurs	81	5,7	*
10- Trajectoires de routiers du TRM	180	12,6	*
Ensemble de la cohorte	1429	100	12
<i>Source : EDP, édition 2019, panel tous salariés et état-civil.</i> <i>Champ : ensembles des individus, nés entre 1960 et 1970 et ceux nés entre 1980 et 1984, ayant eu un emploi salarié de chauffeurs du TRM.</i> <i>Note : les astérisques (*) correspondent à des valeurs absolues inférieures au seuil de confidentialité établi par le CASD.</i> <i>Note de lecture : dans la cohorte « moitié de vie active », 304 individus appartiennent à la classe des trajectoires des catégories sociales supérieures, cela représente 9,2% de l'ensemble de la cohorte. 6,9% des membres de cette classe sont des femmes.</i>			

Cependant, nos résultats restent cohérents avec d'autres observations sur la mobilité professionnelle. Les parcours tendent à se stabiliser dans un métier une fois passée une période d'insertion professionnelle (Duhautois et al. 2012; Härkönen et Bihagen 2011; Veljkovic 2022). Dans le cas des classes populaires, la sortie de l'emploi salarié reste le type de transition le plus fréquent plutôt que la promotion sociale (Dubost et Tranchant 2019). L'homogénéité des types d'emploi occupés est le fait saillant de ces deux analyses de séquence, elle est plus ou moins forte selon les classes sociales. En effet, l'homogénéité a tendance à être plus forte dans les catégories sociales supérieures ou dans les emplois subalternes les plus qualifiés et à être plus faibles en bas de l'échelle sociale. C'est notamment le cas pour les ouvriers et employés non-qualifiés ainsi que pour les classes de chauffeurs-livreurs. Dans ces types de trajectoires, l'emploi le plus fréquent n'occupe qu'une minorité du temps étudié, il y a donc une forte mobilité fonctionnelle vers d'autres catégories professionnelles. On observe trois types principaux de mobilité fonctionnelle dans ces classes : de nombreuses sorties de l'emploi salarié vers le hors emploi, des transitions vers les emplois subalternes les plus qualifiés et des déplacements entre les emplois peu qualifiés d'ouvriers et d'employés. Autrement dit, l'homogénéité et la linéarité des trajectoires est plus souvent une caractéristique des parcours les plus favorisés. A l'inverse, l'hétérogénéité des types d'emploi occupés singularise les non-qualifiés au sein des classes populaires.

Ces trajectoires organisées autour d'un type d'emploi le plus fréquent ont une autre conséquence. Même dans une cohorte d'individus étant passés au moins une fois par un emploi de chauffeurs du TRM, une minorité seulement effectue la majeure partie de sa trajectoire dans ces métiers, comme le montre le schéma à la Figure 18. Ainsi, un tiers des trajectoires de la cohorte « moitié de vie active » et 29% de celles de la « jeune cohorte » sont des trajectoires structurées autour des emplois de chauffeurs du TRM. Pour toutes les autres classes de trajectoires, chauffeur du TRM n'est alors qu'une position occupée de manière éphémère. Ces emplois de chauffeur n'ont duré que quelques années : 2 à 4 ans en moyenne sur 23 dans la cohorte « moitié de vie active » et moins d'un an sur 11 dans la « jeune cohorte » (les tableaux des durées passées par état professionnel sont en annexe : Tableau 21 et Tableau 23). Les individus occupent le plus souvent, des emplois de chauffeurs-livreurs ou de chauffeurs-routiers internalisés pendant quelques années. Cela fait sens dans la mesure où les positions internalisées dans les entreprises offrent probablement plus de passages vers d'autres métiers. Cependant, il n'est pas possible de savoir quel type de passage temporaire par les métiers de chauffeurs du TRM prédomine. Cela peut être un « petit job » lors de l'entrée sur le marché du travail, un passage intermittent au cours de la carrière ou en emploi refuge pour des transitions difficiles vers la retraite.

Enfin, ces premiers résultats invalident l'hypothèse de transitions professionnelles fréquentes entre les groupes du TRM. En effet, les chronogrammes montrent un monde de la route particulièrement fragmenté. Les trajectoires de chauffeurs du TRM ne franchissent que peu les clivages professionnels et sectoriels décrits plus hauts. Les chauffeurs-livreurs évoluent rarement vers les positions plus qualifiées de chauffeurs-routiers, ils y passent moins d'une demi-année en moyenne. Les externalisés cherchent rarement à obtenir une position en interne dans une entreprise. Dans la plupart des classes de trajectoires de chauffeurs du TRM, il est plus fréquent de passer par des emplois d'ouvriers qualifiés ou non-qualifiés que par d'autres emplois de chauffeurs du TRM. Il faut ajouter que l'on ne peut pas lier cette fragmentation à des évolutions particulières du TRM. Ce cloisonnement est ancien puisqu'il est tout autant présent dans la première que dans la seconde cohorte. Nous verrons plus loin que ce cloisonnement des trajectoires fait écho à des inégalités dans les conditions d'emploi.

4.2.2 - Une progression de la précarité entre les deux générations

Les deux cohortes reflètent aussi en partie les évolutions des parcours professionnels des classes populaires. Tout d'abord, sélectionner les trajectoires passées par un emploi de chauffeur déséquilibre nettement les cohortes en faveur des hommes. En effet, les métiers de la route se sont peu féminisés au fil des années. 12 à 13% des individus de chacune des cohortes sont des femmes. La présence des femmes est par ailleurs très inégale selon les classes. Les trajectoires d'employés comptent 25% à presque 50% de femmes selon la cohorte alors que les trajectoires de chauffeurs-routiers n'en ont quasiment pas. Cet élément affecte la structuration des trajectoires, par exemple autour des interruptions d'activité plus fréquentes dans les parcours féminins ou encore dans leurs conditions d'emploi, par exemple autour du temps partiel (Pak et Zilloniz 2013; Plault 2019). Tous ces éléments sont plus fréquents dans les parcours féminins et concernent moins les trajectoires masculines, dominantes dans nos cohortes.

Les deux cohortes montrent tout de même les inégalités dans les conditions d'emploi de deux générations entrées sur le marché du travail à plus de 10 ans d'écart (Chauvel 2014; Peugny et Van de Velde 2013). Le panel d'actifs de l'EDP nous permet de mesurer de diverses façons la qualité des conditions d'emplois des chauffeurs. Il enregistre les temps partiels depuis sa création et la nature du contrat de travail depuis 2005. Enfin, il est possible de mesurer la fréquence des interruptions de l'activité salariée par la durée de paie lors d'une année travaillée. Si celle-ci est inférieure à 365 jours par an, il y a eu une interruption d'activité au cours de l'année, et si ces interruptions sont régulières, on peut supposer une précarité de l'emploi. Pour chacune de ces

informations, un indicateur est produit mesurant le pourcentage d'années travaillées passées à temps partiel, avec tel type de contrat ou sans interruption d'activité.

Les conditions d'emploi de la « jeune cohorte » sont dans l'ensemble nettement plus dégradées que celles de la cohorte « moitié de vie active » (les tableaux des conditions d'emploi sont disponibles en annexe : Tableau 20, Tableau 22). Appliqués aux cohortes, les indicateurs précédents révèlent la progression de la précarité et du chômage d'une génération à l'autre. Dans la première cohorte, 73% des années travaillées le sont en CDI, un cinquième sont travaillées à temps partiel et plus des deux tiers ne connaissent aucune interruption d'activité au cours de l'année travaillée. A l'inverse, les membres de la « jeune cohorte » ne sont en CDI que pour 57% des années travaillées alors que l'emploi atypique progresse. De plus, ce sont un quart des emplois qui sont à temps partiel et une année travaillée sur deux connaît une interruption d'activité.

D'une génération à l'autre, nos deux cohortes montrent des trajectoires qui s'organisent autour d'un même métier mais dans le même temps, les conditions d'emploi se sont dégradées. A rebours de cette tendance générale, les chauffeurs-routiers connaissent des destins professionnels plus stables.

4.3 - Les chauffeurs-routiers externalisés, à rebours de la déstabilisation de l'emploi

4.3.1 - Un modèle de carrière linéaire

Malgré les transformations du TRM, les chauffeurs-routiers externalisés continuent d'avoir des trajectoires linéaires dans leur métier. Ainsi, un chauffeur-routier externalisé passera en moyenne 16,4 ans sur 23 dans ce type d'emploi dans la cohorte « moitié de vie active » (en additionnant les emplois de chauffeurs-routiers externalisés avec ceux de chauffeurs externalisés). Dans la « jeune cohorte », on observe la même homogénéité pour les routiers externalisés qui passent 7,7 ans sur 11 dans ce type d'emploi. Cette homogénéité des trajectoires est remarquable à l'échelle de notre échantillon puisqu'aucune autre classe ne passe autant de temps dans son emploi le plus fréquent. Les parcours structurés par l'emploi de chauffeurs-routiers externalisés montrent à la fois la continuité de cette carrière mais aussi sa précocité. Les chauffeurs-routiers passent peu de temps hors de l'emploi salarié, y compris en début des trajectoires là où il est le plus fréquent. Ces chauffeurs-routiers externalisés diffèrent des internalisés puisqu'ils conduisent sur de plus longues distances amenant un éloignement régulier du domicile et des amplitudes horaires élevées. En retour, les chauffeurs-routiers externalisés semblent bien bénéficier de bonnes conditions d'emploi, loin de la déstabilisation des parcours dont nous faisons l'hypothèse plus haut.

4.3.2 - Une position favorisée au sein des classes populaires

On observe que les trajectoires de chauffeurs-routiers externalisés bénéficient dans les deux cohortes d'une stabilité professionnelle relativement plus élevée que dans les autres types de trajectoires. Dans la cohorte « moitié de vie active », 90% des années travaillées des chauffeurs-routiers externalisés le sont en CDI, autant le sont à temps plein et plus de 75% de ces années sont entièrement travaillées. Parmi les membres de la « jeune cohorte », les chauffeurs-routiers externalisés continuent de profiter de trajectoires relativement plus stables bien que dans l'ensemble cette cohorte entre sur un marché du travail aux positions précaires. Ainsi, près de 75% d'années travaillées le sont en CDI (contre 57% pour la cohorte), 92% à temps plein (contre 75% pour la cohorte) et 67% d'années entièrement travaillées (contre 49% pour la cohorte).

La faible mobilité fonctionnelle et la stabilité des conditions d'emploi ancrent les chauffeurs-routiers externalisés dans une position favorable. Par comparaison, ils sont dans des situations plus favorables que les autres membres des classes populaires comme les ouvriers qualifiés, groupe auquel ils appartiennent dans la nomenclature des PCS. Ils se rapprochent ainsi dans leurs conditions d'emploi des trajectoires des catégories sociales supérieures. Ces éléments permettent alors, et à rebours de nos hypothèses initiales, d'ancrer les chauffeurs-routiers externalisés comme des catégories populaires stables professionnellement. L'idée d'une déstabilisation des trajectoires est infirmée dans cette partie du TRM. Néanmoins, la stabilité dans l'emploi des chauffeurs-routiers externalisés repose sur une relation d'emploi contraignante bien que rémunératrice.

4.3.3 - Des salariés pas comme les autres

Un des attraits de la profession de chauffeur-routier, outre sa stabilité dans l'emploi, est la rémunération que l'on peut en tirer. Les chauffeurs-routiers peuvent en effet espérer un niveau de rémunération relativement plus élevé que le reste des catégories populaires. Ils ont une rémunération annuelle médiane aux alentours de 18 000 euros à 35 ans et au-delà de 21 000 euros par an à 45 ans pour la cohorte « moitié de vie active ». Elles sont supérieures de 2000 euros à la médiane de l'ensemble de la cohorte et ne sont dépassées que par les trajectoires des catégories sociales supérieures. On retrouve pour la « jeune cohorte » des niveaux de rémunérations similaires à 33 ans et des écarts encore plus importants avec le reste de la cohorte. Enfin, ces mesures de rémunération ne prennent que partiellement en compte les primes et les frais de route. Pour rappel, ces derniers doivent couvrir les repas hors de l'entreprise et les nuits passées hors du domicile. L'itinérance des chauffeurs-routiers externalisés rend ces indemnités fréquentes et elles peuvent

finir par constituer un « deuxième salaire » qui renforce encore un peu plus l'importance de leur rémunération.

Cependant, ces montants doivent être mis en perspective des durées de travail. Si la norme salariée s'est imposée à la gestion du temps des chauffeurs-routiers (Desfontaines 2005a), la quantité de travail fournie par les externalisés reste bien supérieure à la moyenne des salariés. Quelle que soit la cohorte et quel que soit l'âge pour quel on effectue le relevé, les classes de chauffeurs-routiers externalisés travaillent 300 heures à 500 heures de plus par an que la moyenne de leur cohorte. En comparaison, les chauffeurs-routiers internalisés qui possèdent les mêmes qualifications travaillent 200 heures à 400 heures de moins que les externalisés. Ces écarts correspondent entre 2 et 3 mois de travail à temps complet supplémentaires par an, en prenant comme référence la durée légale du temps de travail. Il faut noter que ces durées ne résultent que partiellement de fraude ou d'excès car ils n'ont que peu de chances d'être renseignées dans des données administratives comme les DADS qui sont transmises aux autorités publiques. C'est plutôt l'organisation du transport et les règles dérogatoires qui amènent à des amplitudes horaires élevées. Les temps de collecte, de livraison et de chargement des marchandises s'ajoutent à celui de la conduite. De plus, les aléas sont courants qu'ils soient le fait du trafic routier, des pannes ou des ralentissements chez les clients et chacun retarde d'autant les opérations suivantes (Cholez 2002). Si l'on cumule tous ces temps et toutes les possibilités de retard, les chauffeurs-routiers externalisés sont souvent contraints de travailler jusqu'au maximum légal autorisé. Ce sont alors leurs organisations du travail qui participent à mettre en place un temps de travail structurellement conséquent.

Il convient donc de relativiser « l'apprentissage des normes temporelles salariées » (Desfontaines 2005a) par les chauffeurs-routiers. Ils ont bien connu de nouvelles formes de contrôle qui ont accru leur subordination. Leur organisation du travail s'est donc rapprochée de celles des autres types de salariés dans le sens où ils ne disposent plus aussi librement qu'auparavant de leur temps de travail. En revanche, les temps de travail restent élevés en comparaison des autres trajectoires salariées. Ils mettent en évidence l'ambivalence de la position favorisée des chauffeurs-routiers externalisés : dans ce groupe, si les emplois sont stables et bien rémunérés, c'est au prix d'une contrainte temporelle particulièrement forte.

4.4 - Une déstabilisation chez les internalisés ?

A l'opposé de nos hypothèses, les chauffeurs internalisés ne connaissent pas de trajectoires plus continues ou plus stables que les externalisés. L'évolution d'une génération à l'autre tend même à montrer une déstabilisation relative.

4.4.1 - Les chauffeurs-routiers internalisés, des ouvriers comme les autres ?

Une part significative des trajectoires de chauffeurs-routiers s'effectuent dans ces secteurs qui internalisent l'activité transport ; cela concerne 7,7% de la cohorte « moitié de vie active » et 5,7% dans la « jeune cohorte ». On observe alors que ces chauffeurs-routiers internalisés voient leurs trajectoires professionnelles évoluer autrement que celles de leurs pairs externalisés.

Dans la cohorte « moitié de vie active », leurs trajectoires sont similaires à celles des externalisés. Ils passent en moyenne 15 ans comme chauffeurs-routiers internalisés dans des trajectoires homogènes, ne connaissant que quelques passages par les emplois d'ouvriers qualifiés. Ces parcours sont aussi stables puisqu'ils passent la plupart de leurs années travaillées en CDI, à temps complet et sans interruption d'activité. La similarité entre les deux secteurs est grande à l'exception des temps de travail. Si les chauffeurs-routiers des deux secteurs ont des salaires proches, les internalisés gagnent presque autant pour un temps de travail moindre de 200 heures annuellement environ. Dans la littérature française ou internationale du transport, ce groupe est régulièrement décrit comme moins pénible (Hamelin 1989b; Viscelli 2016). Nos résultats tendent à confirmer, au moins pour les anciennes générations, que la partie internalisée du TRM exerce une moins grande pression sur ses chauffeurs notamment grâce à des trajets plus réguliers et plus prévisibles. Néanmoins, on observe dans les trajectoires les plus récentes une dégradation des conditions d'emploi des chauffeurs-routiers internalisés.

Dans la « jeune cohorte », les trajectoires des internalisés sont plus hétérogènes et les emplois occupés plus divers. Les chauffeurs-routiers internalisés passent près de 2 ans sur 11 dans des emplois ouvriers et plus d'un an hors de l'emploi salarié. La mobilité fonctionnelle s'accroît mais sans remettre en cause la stabilité générale des trajectoires. Ce sont plutôt des périodes de stabilisation plus longues en début de trajectoire que l'on observe. Les sorties de l'emploi salarié sont plus fréquentes mais concentrées au début de la décennie étudiée. Sur la fin, la plupart de la classe de trajectoires occupe des emplois de chauffeurs-routiers internalisés. Cette hétérogénéité dans le parcours va de pair avec des emplois plus souvent précaires ; une courte majorité de leurs années travaillées le sont en CDI et sans interruption d'activité, le temps partiel a doublé entre les deux cohortes. En comparaison des externalisés, les chauffeurs-routiers internalisés perdent leur situation relativement favorisée. Ils se rapprochent de la moyenne de la cohorte. Néanmoins, on peut difficilement parler d'une « déstabilisation des stables » dans la mesure où ces trajectoires continuent d'avoir une situation un peu plus favorable que le reste de la cohorte. Ils sont par exemple plus proches d'autres catégories qualifiées comme les trajectoires d'ouvriers qualifiés et

encore fortement éloignés de la situation des ouvriers non-qualifiés. C'est plutôt une insertion plus longue et difficile qui s'impose comme structure de trajectoire.

Les causes de cette dégradation sont évidemment plus difficiles à saisir dans cette catégorie dispersée en de multiples secteurs d'emploi. Il est possible qu'ils soient simplement pris dans la montée des emplois courts et que, pour eux aussi, la stabilisation dans une trajectoire professionnelle soit devenue moins aisée. Néanmoins, il faut pointer le rôle de l'emploi intérimaire dans la déstabilisation de ces chauffeurs. Il a presque triplé entre les deux cohortes pour représenter 21% des années travaillées. Dans les DADS, le secteur d'activité des intérimaires est le plus souvent celui de leur agence d'emploi intérimaire et non celui du secteur d'activité utilisateur. Il en résulte qu'une grande partie des chauffeurs du TRM intérimaires sont automatiquement classés comme internalisés alors qu'ils pourraient très bien être employés par le secteur externalisé. Un détour par l'enquête Emploi qui possède les données exactes sur le secteur utilisateur confirme néanmoins qu'en moyenne plus des deux tiers des chauffeurs-routiers intérimaires sont bien internalisés par des entreprises n'appartenant pas au transport et sont donc bien considérés comme internalisés dans notre classification (INSEE 2003, 2020). Ainsi pour les chauffeurs-routiers internalisés, la déstabilisation des trajectoires a bien progressé en particulier via l'intérim. Ce type de contrat souligne que sous une autre forme, l'externalisation tend à se prolonger dans le secteur internalisé. Une partie du secteur internalisé externalise la gestion de la main d'œuvre tout en conservant les véhicules et la gestion du flux de marchandises. A la différence du secteur externalisé, ce recours à l'intérim fragilise les trajectoires professionnelles qui sont alors plus discontinues. Cela ne cause pas pour autant une précarité sur l'ensemble de leurs parcours, mais leurs trajectoires professionnelles ne sont plus aussi protégées que celles de leurs pairs externalisés.

4.4.2 - La progressive stabilisation des chauffeurs-livreurs internalisés

Les chauffeurs-livreurs internalisés sont moins qualifiés que leurs pairs chauffeurs-routiers, leurs trajectoires prennent alors des formes plus discontinues. Ils sont aussi un groupe historique avec un effectif important, ils sont alors suffisamment nombreux pour constituer deux classes de trajectoires de taille similaire dans les deux cohortes : 7 et 6% des effectifs respectivement.

Les chauffeurs-livreurs transportent des marchandises plus légères sur de plus courtes distances, dans des véhicules plus légers, habituellement une camionnette ou un utilitaire léger. Les chauffeurs-livreurs internalisés, comme leurs pairs chauffeurs-routiers, sont eux aussi peu analysés et peu décrits par les disciplines s'intéressant au transport. Les quelques travaux qui ont porté sur des travailleurs classés comme chauffeurs-livreurs internalisés se sont concentrés sur les marges de ce groupe.

A l'inverse des trajectoires de chauffeurs-routiers, celles de chauffeurs-livreurs internalisés témoignent d'une plus grande mobilité fonctionnelle. Si les trajectoires s'organisent bien autour d'un emploi fréquent de chauffeurs-livreurs, celui-ci n'occupe pas la majorité des années étudiées, dans la cohorte « moitié de vie active » comme dans la « jeune cohorte ». Elles se rapprochent ainsi de la structure des trajectoires d'ouvriers non-qualifiés. Ces dernières décrivent pour certaines d'entre elles une stabilisation. Elles quittent les positions peu qualifiées occupées en début de trajectoire pour aller vers des postes d'ouvriers qualifiés à la fin de celle-ci. Les trajectoires de chauffeurs-livreurs internalisés se structurent de manière assez similaire. Elles débutent dans une multitude d'emplois subordonnés pour aller ensuite vers les emplois de chauffeurs-livreurs internalisés, classés comme qualifiés dans la nomenclature PCS. La seule différence avec les ouvriers non-qualifiés est que la diversité d'emplois occupés notamment en début de trajectoires est à part à peu près égale entre des emplois subordonnés qualifiés et non-qualifiés. Il y a donc une forte mobilité fonctionnelle en début de trajectoires, vers l'ensemble des positions subordonnées du salariat. Il faut ajouter que ces trajectoires connaissent aussi des sorties de l'emploi assez régulières puisqu'elles passent en moyenne 3,3 ans hors de l'emploi salarié. Elles sont aussi plus fréquentes en début de trajectoire. C'est presque autant que les ouvriers non-qualifiés et plus que les autres types de trajectoires de salariés. Cette structure de trajectoires propres aux chauffeurs-livreurs internalisés et aux ouvriers non-qualifiés souligne la proximité relative entre ces deux groupes et en conséquence l'éloignement des chauffeurs-livreurs internalisés des fractions les plus qualifiées et les plus stables que sont les chauffeurs-routiers ou les ouvriers qualifiés. De plus, cette structure de trajectoires correspond bien au modèle de la « file d'attente » proposé par Marion Plault (Plault 2019). Les chauffeurs-livreurs internalisés connaissent une forte mobilité avant de se stabiliser dans le métier qui donne son nom à leur classe de trajectoires. Il y a une forme d'attente constituée de périodes sans emploi ou d'une diversité d'emplois subalternes et peu qualifiés, avant de rejoindre de manière plus durable un métier plus qualifié.

Si la mobilité des chauffeurs-livreurs internalisés a une structure similaire à celle des ouvriers non-qualifiés, ces trajectoires s'effectuent en revanche dans des conditions d'emploi plus favorables. Les chauffeurs-livreurs internalisés sont recrutés à 87% en CDI dans la première cohorte et à 74% dans la seconde (contre 73 et 57% en moyenne pour l'ensemble), les années sans interruption d'activité dominent leurs carrières en représentant respectivement 78 et 65% des années travaillées dans les deux cohortes (contre 67 et 49% en moyenne pour l'ensemble). Les emplois de chauffeurs-livreurs internalisés sont malgré tout moins affectés par l'emploi atypique que le reste de la plus jeune cohorte. Ils se singularisent aussi des autres classes de trajectoires de chauffeurs ou d'ouvriers par la forte présence du temps partiel. Plus de 20% des années travaillées se font à temps partiel

dans chacune des deux cohortes. Cette prévalence peut s'expliquer de plusieurs façons. Tout d'abord, les marges de ce groupes, regroupant des coursiers salariés ou encore des distributeurs de prospectus publicitaires, tendent à utiliser de manière importante le temps partiel (Lamy 2019; Yon 2012). Elles peuvent ainsi participer à la surreprésentation de ce type d'emploi dans la classe. Ensuite, l'emploi à temps partiel est associé à l'emploi féminin et aux pratiques des employeurs cherchant à tirer parti de la difficile conciliation entre vie familiale et vie professionnelle du fait des inégalités de genre (Maruani et Meron 2012; Nicole-Drancourt 1990). Or, les chauffeurs-livreurs internalisés sont la classe la plus féminisée avec environ 15% de femmes. La présence du temps partiel peut témoigner d'organisations du travail où la dégradation des conditions d'emploi passe moins par l'emploi de courte durée que par le morcellement du temps de travail (Bernard 2005; Maruani et Reynaud 2004).

Les trajectoires de chauffeurs-livreurs internalisés s'inscrivent donc dans une situation intermédiaire au sein des classes populaires et de l'emploi subalterne décrit par les deux cohortes. La structure de leurs trajectoires les rapproche des groupes les moins qualifiés mais leurs conditions d'emploi les en éloignent en partie. Leurs parcours sont alors plutôt de longues stabilisations, proches du modèle de la « file d'attente » proposée par Marion Plault (Plault 2019). Les salaires des chauffeurs-livreurs internalisés sont un autre indicateur de cette position intermédiaire entre les différents groupes populaires puisque leur revenu annuel se situe entre celui des ouvriers qualifiés et des ouvriers non-qualifiés dans les deux cohortes. Tous ces éléments concourent à placer les chauffeurs-livreurs internalisés dans une position intermédiaire ; entre les fractions fragilisées et les moins qualifiées et les catégories les plus favorisées des classes populaires. À côté, des chauffeurs-livreurs internalisés, le groupe des chauffeurs-livreurs externalisés émerge. Plus récent, il ouvre la voie à des trajectoires professionnelles hétérogènes.

4.5 - Les nouveaux chauffeurs du TRM dans des trajectoires instables

4.5.1 - Les nouveaux chauffeurs-livreurs, externalisés et déstabilisés

Auparavant marginales, les trajectoires de chauffeurs-livreurs externalisés deviennent de plus en plus nombreuses. Dans la « jeune cohorte », elles constituent une classe à part entière à la faveur du développement du secteur logistique. Il émerge durant leur entrée sur le marché de l'emploi. La représentation de ce type de chauffeurs-livreurs est celle d'un conducteur sillonnant les villes dans une camionnette blanche, ou aux couleurs d'une entreprise de location de véhicules, et transportant des colis, souvent commandés sur internet. Les rythmes de travail sont alors élevés pour livrer la grande quantité de colis assignés par une entreprise donneuse d'ordre à son sous-traitant. Cette

image est répandue mais elle n'épuise par les formes du métier de chauffeurs-livreurs externalisés. Ce métier n'est pas uniquement le résultat du commerce en ligne mais bien du développement des organisations à flux tendu où les chauffeurs-livreurs externalisés se chargent de tous types de commandes de taille moyenne ou petite à destination de particuliers et d'entreprises (Cholez 2002). Ces chauffeurs-livreurs sont aussi souvent pris dans des chaînes de sous-traitance, où leur employeur est formellement un petit indépendant disposant de peu de moyens propres (Rème-Harnay 2017b). Le nouveau secteur de la livraison externalisée est le lieu de trajectoires plus déstabilisées qu'ailleurs dans le transport.

Comme pour leurs pairs internalisés, les chauffeurs-livreurs externalisés ne sont occupés par ce métier que pendant une minorité du temps étudié. Les transitions et les passages sont alors fréquents vers d'autres emplois subordonnés ou vers la sortie de l'emploi salarié. La structure de leurs trajectoires diffère toutefois en deux points de celle des internalisés. D'abord, l'hétérogénéité des positions n'est pas limitée au début de la période étudiée. Les chauffeurs-livreurs externalisés sortent fréquemment de l'emploi salarié ou occupent des positions hors de ce métier au début et à la fin de période étudiée. De plus, chez les chauffeurs-livreurs internalisés, la mobilité se fait avec des emplois subordonnés qualifiés et non-qualifiés alors que pour les externalisés, elle se fait surtout avec des emplois d'ouvriers non-qualifiés. Cette mobilité forte et durable montre des parcours ne se stabilisant pas et plus proches des fractions les moins qualifiées des classes populaires tant dans leur structure que par les emplois occupés. Par ailleurs, ces chauffeurs-livreurs externalisés sont aussi touchés par la montée des emplois précaires.

Dans l'ensemble, les conditions d'emploi des trajectoires de chauffeurs-livreurs externalisés se rapprochent de la moyenne de la « jeune cohorte ». Deux tiers de leurs années travaillées sont en CDI et seulement 56% n'ont pas d'interruption d'activité (contre 57 et 49% pour la cohorte). Par ailleurs et comme pour les internalisés, le temps partiel est relativement élevé puisqu'il concerne 17% des années travaillées mais cette fois pour une classe très masculine. On retrouve alors des conditions d'emploi similaires aux chauffeurs-livreurs internalisés, proches de la moyenne de la classe, sans rejoindre la situation de groupes les plus fragilisés comme les ouvriers non-qualifiés par exemple. Les chauffeurs-livreurs externalisés occupent alors eux aussi une position intermédiaire entre les trajectoires les plus fragilisées et les trajectoires les plus stables.

Comme pour les chauffeurs-livreurs internalisés, la structure de leurs trajectoires et leurs conditions d'emploi tendent à donner des éléments en apparence contradictoires. Alors que la première montre des trajectoires discontinues, les secondes tendent à être dans la moyenne de la cohorte n'indiquant qu'une dégradation partielle de leur situation. Pour ces raisons, ils reproduisent la

position intermédiaire des chauffeurs-livreurs internalisés mais avec certaines singularités. Là où les chauffeurs-livreurs internalisés sont dans un processus de stabilisation vers un type de métier, la mobilité fonctionnelle durable des chauffeurs-livreurs externalisés invalide en partie la similarité entre les deux groupes. Il est possible qu'une partie de ces derniers prennent plus de temps à se stabiliser dans le TRM, ou alors se stabilisent ailleurs, ou enfin restent dans des trajectoires instables. La nouveauté de ces trajectoires ne permet pas de les suivre plus longtemps et rend difficile le fait de favoriser une hypothèse plutôt qu'une autre. Enfin, la part importante du temps partiel est difficile à expliquer car on ne retrouve pas de mention de tels cas dans les analyses qualitatives faites sur ce métier. L'analyse des chauffeurs-livreurs externalisés correspond plutôt bien à l'idée d'un groupe de trajectoires déstabilisées. Les conditions d'emploi sont dégradées et la trajectoire professionnelle est discontinuée. Seulement, la nouveauté du groupe empêche de parler de « déstabilisation » dans la mesure où ce groupe est relativement nouveau et il n'a pas connu de période antérieure de stabilité. La « déstabilisation des stables » n'est pas confirmée ici. Il s'agit plutôt de l'émergence de nouveaux groupes professionnels qui sont dès le départ instables. C'est alors plutôt au fil des générations et de l'externalisation du TRM qu'une instabilité au sein des trajectoires professionnelles s'installe.

4.5.2 - Les facteurs, nouveaux chauffeurs-livreurs ?

Les emplois de chauffeurs-livreurs sont principalement présents dans la classe de trajectoires précédemment analysée. Toutefois, on retrouve ce type d'emploi de manière plus inattendue dans les trajectoires d'employés qualifiés des deux cohortes. En effet, on observe en fin de période des transitions soudaines d'une part importante des classes vers les emplois de chauffeurs-livreurs externalisés. Ce changement intervient en 2012 pour la cohorte « moitié de vie active » et est lissée sur quelques âges pour la « jeune cohorte » mais cela correspond à la même année. Ces changements d'emploi sont en réalité des reclassements des postiers en chauffeurs-livreurs (CGDD 2018). Comme cela a été expliqué au chapitre 1, les DADS utilisent une variante de la PCS, la PCS-ESE. Elle contient à peu près les mêmes codes que la PCS classique mais les questions de codage changent pour être adaptées aux entreprises qui la remplissent. En particulier, un employeur de statut privé ne peut classer ses salariés dans certaines catégories d'employés comme les « employés de la Poste » (PCS-ESE 521a). Or, en 2011 la Poste devient une société anonyme et l'année suivante une part importante de ses postiers est donc reclassée comme chauffeurs-livreurs dans les DADS sans que leur emploi n'ait changé. Ce reclassement n'est cependant pas qu'un simple artifice statistique tant ce mouvement dans la nomenclature correspond aux évolutions des métiers de la Poste où une transformation « *du facteur en livreur* » est crainte (Bouffartigue et Bouteiller 2020a;

Jounin 2019). Le groupe la Poste cherche en effet à rationaliser les activités de distribution postale qu'il juge peu rentables. Il impose alors des réorganisations régulières, un accroissement des rythmes de livraison et le recours à des personnels temporaires. Or, dans cette réorganisation, le transport de colis est un des secteurs porteurs et la Poste cherche à en tirer profit. L'entreprise investit dans le secteur et est ainsi un des principaux acteurs de la logistique par ses activités propres et sa filiale DPD. Elle augmente ses effectifs de colipostiers par le recrutement en interne mais surtout par la sous-traitance. Dans les entrepôts de la Poste, les facteurs colipostiers préparent leur tournée et chargent leur camionnette de colis. Des chauffeurs-livreurs effectuent le même travail, dans les mêmes entrepôts, mais sont employés par un sous-traitant. Jusqu'à 2011 et dans la PCS-ESE, les premiers étaient des facteurs et les seconds des chauffeurs-livreurs externalisés, ils sont maintenant tous classés comme chauffeurs-livreurs externalisés. Nous verrons dans les analyses qualitatives que les colipostiers eux-mêmes soulignent la grande proximité entre leurs activités. Il est donc nécessaire de ne pas exclure ces trajectoires de colipostiers de l'analyse.

On retrouve les facteurs colipostiers dans la classe de trajectoires d'employés qualifiés. Ils ne sont pas la seule composante de cette classe puisqu'elle agglomère aussi des trajectoires faites dans d'autres métiers d'employés et passées par d'autres emplois de chauffeurs du TRM. L'analyse porte sur l'ensemble des composantes de la classe et cherche à souligner les différences notables avec les trajectoires de chauffeurs-livreurs externalisés. Tout d'abord, les trajectoires d'employés qualifiés tendent à gagner en continuité dans l'emploi et à réduire leur mobilité fonctionnelle d'une génération à l'autre. Ceci est le résultat d'une division en deux classes des trajectoires d'employés dans la « jeune cohorte ». Dans la cohorte « moitié de vie active », il n'y a qu'une classe de trajectoires d'employés qui regroupe 8,4% des effectifs. Ils agglomèrent les employés qualifiés et quelques non-qualifiés. Dans la « jeune cohorte », les trajectoires d'employés qualifiés représentent 11,8% des effectifs et une classe de trajectoires d'employés non-qualifiés se forme et représente 7,8% des effectifs. La tertiarisation de l'économie, l'accroissement du nombre de chauffeurs et la féminisation relative de certaines professions permettent la forte croissance des classes de trajectoires d'employés. En se divisant, chacune gagne en homogénéité. Ainsi la comparaison entre les deux générations est difficile du fait de cette diversité plus forte dans la première cohorte.

On observe néanmoins que dans la cohorte « moitié de vie active », les trajectoires sont largement dominées par les positions d'employés qualifiés. Ils connaissent des changements d'emploi de courte durée à part égale avec toutes les catégories populaires. La sortie de l'emploi salarié y est un peu plus fréquente que pour des classes de trajectoires qualifiées. Dans la « jeune cohorte », les trajectoires d'employés qualifiés sont alors plus continues et homogènes, ayant des caractéristiques très similaires avec les ouvriers qualifiés. En s'homogénéisant, les classes de trajectoires d'employés

qualifiés montrent une continuité assez forte dans l'emploi et une relativement faible mobilité fonctionnelle. Les facteurs colistopiers appartiennent à ces types de trajectoires continues et stables d'employés qualifiés et sont presque absents des nouvelles trajectoires d'employés non-qualifiés. Les conditions d'emploi de cette classe vont aussi dans le sens de parcours plutôt stables.

Dans la cohorte « moitié de vie active », les employés qualifiés passent les trois quarts de leurs années travaillées en CDI et autant pour les années sans interruption d'activité. En revanche, le temps partiel est important puisqu'il représente 30% des années travaillées. C'est à rapprocher de la forte féminisation de la classe, la plus forte de la cohorte (47,8% de femmes). Une génération plus tard, les trajectoires d'employés qualifiés ont connu la montée des emplois à durée déterminée. Néanmoins, ils y sont relativement moins exposés que les autres groupes. Ils passent 62% des années travaillées en CDI et 58% sans interruption d'activité, c'est plus que dans l'ensemble de l'échantillon ou que dans des trajectoires d'ouvriers qualifiés. Par ailleurs, le temps partiel ne représente plus que 24% des années travaillées. En effet, les profils sociaux s'homogénéisent d'une génération à l'autre autour de parcours masculins et les femmes ne représentent plus que 32% de la classe. Ces trajectoires résistent donc relativement mieux à la montée des conditions d'emploi précaires que l'ensemble de la cohorte. Leurs conditions d'emploi sont à cet égard relativement similaires à celles des chauffeurs-livreurs : une moindre présence des contrats courts et une sur-représentation du temps partiel. On peut donc rapprocher ces trajectoires d'employés qualifiés de fractions intermédiaires des classes populaires. Cette classe entretient des similarités avec celles des chauffeurs-livreurs externalisés, notamment sur les conditions d'emploi, mais leurs trajectoires ne se structurent pas de la même façon. Les facteurs colistopiers ont des trajectoires plus continues et plus homogènes que les chauffeurs-livreurs externalisés.

Conclusion

L'analyse quantitative des trajectoires de chauffeurs du TRM montre des trajectoires aux structures originales qui relativisent nos hypothèses initiales. Tout d'abord, ces trajectoires ne laissent pas voir de circulation entre les différents groupes de chauffeurs du TRM. Les trajectoires indiquent au contraire que le monde du TRM est fragmenté entre des groupes éloignés les uns des autres. Les chauffeurs moins qualifiés ne rejoignent pas les positions les plus qualifiées du TRM. Le secteur externalisé, plus pénible, n'est pas délaissé au profit d'emplois plus aisés dans le secteur internalisé. Ces mouvements peuvent exister mais seulement de façon marginale. Cela renforce néanmoins la validité de la typologie proposée au chapitre 1. Les groupes de chauffeurs du TRM sont relativement étanches entre eux et découpent le secteur en des positions professionnelles bien distinctes.

Ensuite, l'analyse quantitative ne montre pas une « déstabilisation des stables » dans les fractions intermédiaires des catégories populaires. Elle invite même à confirmer l'appartenance d'une partie des chauffeurs aux fractions les plus stables des classes populaires, du moins au regard de leur position dans l'emploi. En effet, le groupe le plus stable de nos cohortes est celui des chauffeurs-routiers externalisés, à tel point qu'il résiste à la montée des emplois atypiques entre les générations. Les chauffeurs internalisés, routiers et livreurs, occupent des positions plus intermédiaires. Ce résultat s'oppose à nos hypothèses. Il va aussi à l'encontre de résultats en économie et en sociologie sur des secteurs variés comme la construction, la maintenance, le service à la personne ou des analyses entre plusieurs secteurs. Ils tendent à souligner que l'externalisation est une manière de dégrader les conditions d'emploi en fragilisant le lien entre travailleurs et employeurs (Devetter et Puissant 2018; Jounin 2009; Perraudin et al. 2013; Schütz 2018; Thébaud-Mony 2000). Dans le TRM et pour les chauffeurs-routiers, c'est l'inverse que l'on observe. Néanmoins, cette stabilité originale en comparaison des autres catégories se fait au prix de contraintes temporelles très fortes, visibles sous la forme de temps de travail bien supérieurs à toutes les autres classes de trajectoires.

La « déstabilisation des stables » ne trouve pas non plus de confirmation parmi les groupes de chauffeurs internalisés. Les chauffeurs-routiers internalisés connaissent une montée de l'emploi précaire et du chômage mais celle-ci correspond plutôt à une stabilisation plus longue d'une génération à l'autre. En revanche, chez les chauffeurs-livreurs internalisés, on retrouve des parcours plus instables. Ils connaissent des trajectoires plus discontinues et plus précaires mais là aussi, le modèle d'une « déstabilisation des stables » peine à convaincre. Il s'agit plutôt d'une « file d'attente » vers les positions stables selon le modèle décrit par Marion Plault (Plault 2019). En revanche, la structure de ces trajectoires et leurs conditions d'emploi donnent une image originale des parcours dans les positions intermédiaires des classes populaires. La mobilité fonctionnelle est forte, il y a beaucoup de changements de métiers et de passages par le chômage, mais les conditions d'emplois sont en revanche relativement favorables par rapport à des groupes populaires peu qualifiés. Le CDI est plus fréquent qu'ailleurs et les années de travail sont moins souvent interrompues. Les trajectoires d'emploi dans ces fractions intermédiaires combinent deux éléments d'apparence contradictoire : forte mobilité fonctionnelle et relativement bonnes conditions d'emploi.

Les chauffeurs-livreurs externalisés ne sont pas plus un exemple de « déstabilisation des stables ». Leurs trajectoires sont bien instables mais elles sont aussi nouvelles et ne laissent pas voir de basculement de la stabilité à l'instabilité. Ils partagent avec les trajectoires de chauffeurs internalisés des mobilités fonctionnelles fortes et des conditions d'emploi relativement moins dégradées qu'ailleurs dans le salariat subalterne. Cependant, il n'y a pas dans leur perspective de stabilisation ou de pérennisation dans des emplois plus qualifiés et plus stables en fin de trajectoires. On observe

ici un groupe durablement instable dans l'emploi. Ce résultat va dans une certaine mesure à rebours d'une approche par la « file d'attente », il est en effet rare d'observer des groupes professionnels en très grande majorité masculin et pourtant ne connaissant pas de perspective de stabilisation professionnelle.

Enfin, ce chapitre montre que les chauffeurs-routiers externalisés ont des durées de travail élevées. Leurs trajectoires ne semblent pas pour autant chercher à éviter cette contrainte temporelle puisqu'ils restent largement dans le même métier. A l'inverse, les chauffeurs-livreurs externalisés changent fréquemment d'emploi malgré des conditions d'emploi relativement favorables en comparaison de groupes similaires. Ils peuvent, contrairement à leurs pairs plus qualifiés, rencontrer des conditions de travail difficilement tenables, ce qui expliquerait en partie leurs changements plus fréquents d'emploi. Ces deux situations soulèvent alors la question du rapport entre travail et emploi et comment les conditions de travail originales des chauffeurs du TRM influent leurs trajectoires professionnelles.

Chapitre 5 - Changer d'emploi à cause

du travail : conditions de travail et

mobilité professionnelle dans le TRM

L'étude des trajectoires des chauffeurs du TRM a montré que si certains groupes connaissent une grande stabilité professionnelle, cela va de pair avec de fortes contraintes dans le travail. Les chauffeurs-routiers externalisés bénéficient de bonnes conditions d'emploi dans des parcours continus mais ils ont en revanche des temps de travail très élevés. Ce résultat attire le regard vers leurs conditions de travail. Le plus fort turn-over ou la discontinuité de certains types de trajectoires s'expliquent peut-être par des conditions de travail pénibles ; les chauffeurs du TRM changeraient d'emploi pour en atténuer la pénibilité. Si les chauffeurs-routiers externalisés sont concernés par une contrainte temporelle, les autres groupes sont potentiellement exposés à d'autres contraintes, invisibles dans l'EDP, les incitant à changer d'emploi.

De plus, le travail des chauffeurs a pu devenir plus éprouvant du fait des transformations du TRM. Les chauffeurs-routiers sont surveillés par un tachygraphe, ce dispositif de surveillance du véhicule et des temps de conduite. L'ensemble de chauffeurs du TRM sont aussi suivis par de nouveaux dispositifs de communication : téléphonie mobile, GPS, suivi des cargaisons grâce aux puces RFID des marchandises. Les possibilités de suivi des chauffeurs du TRM augmentent et remettent potentiellement en cause les marges d'autonomie qu'ils se réservent. Dans cette même période, les flux de marchandises augmentent et se fragmentent en de plus petits lots. Autrement dit, il y a une plus grande quantité de marchandises à transporter, dans un nombre croissant de colis et vers des points de livraison de plus en plus nombreux. Ces descriptions sous-entendent que le travail dans le TRM a pu devenir plus intense du fait d'une plus grande charge de travail et d'un rythme de livraison plus soutenu. Ce chapitre soulève la question du lien entre conditions de travail et mobilité professionnelle. Les chauffeurs du TRM ont un travail centré sur la conduite, mais pouvant aussi comporter d'autres tâches comme la manutention ou des interactions avec des clients. Il s'agit de mettre en évidence les conditions dans lesquelles le travail est associé à une mobilité professionnelle et quelles mutations du TRM et du travail des chauffeurs sont corrélées à des types de déplacements professionnels.

Une dégradation des conditions de travail induite par les transformations du TRM soulève la question de pouvoir tenir à son poste de travail, quand celui-ci abîme la santé physique et mentale. Il s'agit alors d'un lien entre trajectoires professionnelles et travail principalement compris dans le sens d'une insoutenabilité. Serge Paugam souligne dans sa typologie de la précarité, le rôle du travail dans l'intégration professionnelle (Paugam 2007). Si les contrats courts remettent en cause l'intégration sociale, il souligne aussi que de mauvaises conditions de travail peuvent conduire à une « *intégration laborieuse* » qui combine insatisfaction dans le travail et stabilité de l'emploi. Les individus subissent des relations sociales pénibles, des réorganisations remettant en cause leur rôle et plus généralement, ils ne retirent pas de plaisir de leur activité. Elle peut correspondre à des chauffeurs du TRM qui sont des travailleurs ayant de relativement bonnes conditions d'emploi mais subissant de nombreuses contraintes dans leur travail. D'ailleurs, la figure classique associée à ce modèle est l'ouvrier des Trente Glorieuses qui bénéficie des avantages matériels du système fordiste tout en souffrant de la routine et du manque de sens d'une organisation tayloriste (Goldthorpe 1972). C'est l'idée d'un rapport instrumental au travail qui se dessine. Plus généralement, on retrouve ici l'idée d'un rapport aliéné au travail (Marx et Lefebvre 2016). Le travail organisé par les industries modernes produirait une extériorité du travailleur par rapport au produit de son travail et à l'acte même de produire. Il n'a le contrôle ni de l'un ni de l'autre, il n'attend alors de cette activité qu'un moyen pour satisfaire d'autres besoins, en l'occurrence, il cherche à obtenir un salaire. Pour autant, qu'est-ce qu'un tel rapport au travail signifie pour la mobilité professionnelle ? Les figures associées à cette aliénation ont des situations ambivalentes. Le prolétaire chez Marx est dans une relation d'emploi précaire du fait de l'absence de garanties offerte par le salariat au XIXe siècle. A l'inverse, le « salarié de l'abondance » de la deuxième partie du XXe siècle bénéficie d'un emploi stable dont les avantages matériels relativement importants incitent fortement à rester à son poste. Enfin, d'autres travaux soulignent que dans certaines conditions les trajectoires ne peuvent être que discontinues pour supporter la pénibilité et le manque de sens du travail. Ainsi, des travaux pénibles physiquement et avec peu de sources d'épanouissement sont justement recherchés car ils ne sont pas à durée indéterminée et permettent une discontinuité de l'emploi. Sans cette discontinuité, les travailleurs ne peuvent se ménager une vie en dehors du travail pour se reposer et se consacrer à leur vie sociale et à des activités créatives. C'est le cas des ouvrières agricoles devant subir un travail pénible mais heureusement saisonnier et donc ménageant des périodes de calme et de retour à soi (Roux 2022). Michel Pialoux identifie dès le début des contrats d'intérim un intérêt pour ce type de contrat par des jeunes sans diplôme. Ils y trouvent une manière de se ménager des temps hors travail, pour eux qui, sans qualification particulière, ne peuvent accéder qu'à des postes perçus comme abrutissants et épuisants (Pialoux 1979).

Pourtant, le travail peut aussi être conçu dans un rapport plus positif et donc décaler l'interrogation de l'insoutenable vers de formes « *soutenables* » de travail (Ardenti et al. 2010). Il faut comprendre par-là que non seulement les conditions de travail permettent aux travailleurs de se préserver mais aussi qu'ils peuvent en retirer quelque chose. Cette approche du travail « *soutenable* » est à la frontière de démarches institutionnelles et académiques. Elle pose alors le cadre de conditions de travail qui renforceraient « *l'employabilité* », c'est-à-dire qui permettraient l'apprentissage de nouveaux savoirs, savoir-faire ou expériences. Je ne reprends pas l'ensemble du vocabulaire et des idées employées dans cette perspective du travail « *soutenable* ». Il y a néanmoins l'idée essentielle que les conditions de travail ne doivent pas être uniquement comprises comme un effet négatif, causée par une dégradation et forçant à quitter son emploi. Le rapport entre travail et mobilité professionnelle doit donc être compris dans un double effet, une contrainte imposée par de mauvaises conditions de travail tout autant que des possibilités ouvertes par de bonnes conditions de travail.

Les études en population générale sur ces rapports confirment la complexité des liens entre travail et mobilité professionnelle mais aussi brouillent ce qui peut être identifié comme positif ou négatif dans les conditions de travail. Au début des années 2000, une intensification du travail est observée du fait de salariés déclarant une augmentation de leur rythme de travail. De nouvelles organisations du travail combinent des rythmes industriels dictés par des machines et chaînes de production à des contraintes commerciales plutôt liées aux demandes des clients (Askenazy 2005). On peut alors interpréter ce phénomène comme une dégradation des conditions de travail puisque celui-ci devient plus intense. Or, l'impact de cette intensification du travail sur la population salariée montre qu'elle a des effets en apparence contradictoires sur la mobilité professionnelle (Amossé et Gollac 2008). Les salariés déclarant un travail plus intense changent plus souvent d'emplois mais cette mobilité est tout autant ascendante, vers des emplois mieux rémunérés, que descendante, vers des emplois moins rémunérés. L'intensité du travail peut rendre le travail insoutenable et contraint alors à quitter son emploi pour n'importe quoi d'autre, y compris un poste moins bien rémunéré. Elle peut aussi jouer un rôle positif où l'intensité du travail peut être le signe de mécanismes de mises à l'épreuve et de sélections des salariés les plus performants. L'intensité du travail est alors corrélée à une mobilité ascendante.

De la même façon, le lien entre mobilité professionnelle et conditions de travail est rendu plus complexe par l'intermédiation que jouent d'autres facteurs comme les caractéristiques individuelles ou les conditions d'emploi. Ceci est observable dans les travaux de Robert Ardenti, Armelle Gorgeu et René Mathieu sur les secteurs automobile et agro-alimentaire. Les grands groupes automobiles exercent souvent une pression sur leurs fournisseurs ou sous-traitants dans un système de production en juste-à-temps. En conséquence, les conditions de travail sont plus intenses chez ces

petites entreprises fournissant les grands groupes. Or, ces mêmes grands groupes cherchent à recruter des travailleurs déjà expérimentés pour leurs propres usines. Ils les trouvent le plus souvent parmi les salariés de leurs sous-traitants, c'est-à-dire parmi les travailleurs ayant éprouvé les rythmes les plus durs du secteur (Gorgeu et Mathieu 2009). On retrouve alors l'effet particulier de l'intensité du travail sur la mobilité mis en évidence par Michel Gollac et Thomas Amossé. Cette mobilité est aussi permise par les conditions d'emploi et les caractéristiques des travailleurs. En effet, l'ascension vers les postes mieux rémunérés des grands groupes est rendue possible par le recrutement important d'intérimaires et de CDD. Ce sont des salariés contraints de toute façon à la mobilité qui ont des mobilités ascendantes vers les grands groupes. De plus, le fait de tenir les postes les plus éprouvants, souvent occupés par les intérimaires ou les CDD, n'est d'ailleurs possible que parce que l'emploi est discontinu et permet donc des pauses entre chaque emploi (Roux 2022). Accéder aux postes des grands groupes signifie à la fois une stabilisation dans un emploi plus pérenne et un travail moins intense, condition *sine qua non* pour tenir.

Enfin, les caractéristiques individuelles jouent également dans les trajectoires, outre les conditions de travail et d'emploi. Dans le secteur automobile, il ne faut pas seulement tenir face à des cadences insoutenables, il faut aussi avoir certains capitaux. Les mobilités ascendantes s'ouvrent surtout pour les diplômés d'un bac professionnel, relativement rares dans ces emplois ouvriers et ceux disposant d'une endurance physique que souvent seuls les plus jeunes peuvent détenir (Ardenti et al. 2010). A l'inverse, les moins qualifiés et les moins jeunes tendent plutôt à accepter un travail dégradé de peur de ne pas retrouver d'emplois en cas de départ. Ils supportent alors des conditions de travail pénibles et des retombées sur leur santé, d'autant plus que dans ces industries, ils ne peuvent que difficilement maîtriser les rythmes de travail.

Notre approche doit prendre en compte les différents effets que peuvent avoir le travail sur la trajectoire professionnelle. Il faut être attentif à plusieurs types de mobilité : sortie de l'emploi face au travail intenable, mobilité ascensionnelle grâce à certaines conditions de travail ou d'autres mobilités plus horizontales selon les types de conditions de travail. Enfin, cette analyse doit se faire conjointement avec les conditions d'emploi et les caractéristiques individuelles des chauffeurs. Or, il y a une diversité de conditions de travail, d'évolution de ces dernières, de politiques de recrutement, de profils et de ressources individuelles entre les groupes de chauffeurs du TRM. Dès lors, il faut d'une part, détailler les tâches et les contraintes qui pèsent sur les différents types de travaux existant dans le TRM et d'autre part, tenir compte des possibilités de déplacement qui s'offrent aux chauffeurs selon leur entreprise ou leurs caractéristiques individuelles afin de comprendre comment le travail et ses évolutions affectent la mobilité professionnelle des chauffeurs du TRM.

Ce chapitre est composé de trois temps. D'abord, il s'agit de s'intéresser aux conditions de travail de l'ensemble des chauffeurs du TRM. Cette première partie utilise les données des enquêtes Conditions de travail/Risques psychosociaux, éditions 2013, 2016 et 2019. Ces enquêtes comportent de grands échantillons et ont un nombre suffisant de chauffeurs dans chaque groupe du TRM. Comme précédemment, la description est accompagnée d'une comparaison avec le reste des classes populaires. Pour étudier le lien entre conditions de travail et mobilité professionnelle, une seconde partie utilise le panel longitudinal de l'enquête ; il est possible de mener une analyse toutes choses égales par ailleurs mesurant les effets des conditions de travail sur les différents types de mobilité professionnelle.

Enfin, la dernière partie repose sur l'utilisation d'entretiens afin de trouver des contre-exemples par rapport aux résultats quantitatifs. Le cas de deux chauffeurs-routiers permet de retracer l'impact des évolutions du TRM sur des trajectoires professionnelles ; et de montrer à quelles conditions ces dernières bifurquent hors des métiers de chauffeurs.

5.1 - Attraites et contraintes du travail dans le TRM

Les chauffeurs du TRM ont des travaux similaires du fait de leur rôle de conducteurs de véhicules. Néanmoins, le chapitre sur les portraits de chauffeurs du TRM a souligné des différences entre ces groupes. Outre des conditions d'emploi inégales, les chauffeurs du TRM n'effectuent pas toujours les mêmes tâches ; conduite, manutention, interactions avec les clients ou solitude ne sont pas aussi fréquentes selon les groupes. Avant d'aller plus loin dans l'analyse des liens entre ces différentes conditions de travail et les trajectoires professionnelles des chauffeurs, je propose d'abord de mieux détailler les conditions de travail des chauffeurs du TRM. En effet, ce travail n'a pas encore été fait jusqu'ici. Les entretiens ne peuvent pas détailler le travail de tous les groupes et les sources quantitatives comme l'enquête Emploi ne portent pas directement sur ces questions. Je propose d'abord une analyse des conditions de travail des groupes de chauffeurs du TRM grâce aux enquêtes Conditions de travail.

Les chauffeurs du TRM effectuent des tâches différentes mais ils jouent un rôle similaire dans la division du travail, quel que soit leur groupe. Christelle Avril et Irène Ramos Vacca proposent l'idée de rôle dans la division du travail pour décrire l'activité des aides à domicile, à partir d'une idée d'Everett Hughes (Avril et Ramos Vacca 2020). Ces travailleuses ont toutes des tâches qui varient selon la personne chez qui elles interviennent. Décrire un faisceau de tâches au travers de ces multiples interventions est alors compliqué (Hughes 1996). Cependant, les autrices identifient bien un lien entre toutes les tâches qu'elles effectuent et elles le définissent plutôt comme un rôle que

les aides à domicile occupent dans la division du travail : « *elles font ce qu'il reste à faire une fois les aidant·es professionnel·le·s mais aussi profanes intervenu·e·s* » (Avril et Ramos Vacca 2020 p90). Certaines ne font que le ménage, d'autres font aussi des courses, de l'aide administrative. Bref, tout ce qu'il reste à faire après l'intervention des personnels soignants et des familles. Les chauffeurs du TRM, même s'ils interviennent à des moments différents du procès de transport, tendent à remplir le même rôle dans la division du travail. Ils jouent un rôle d'intermédiaire devant faire le lien entre des entreprises distinctes à l'aide des flux de marchandises qui les relient. Patrick Hamelin décrit par exemple le travail des chauffeurs-routiers ainsi « *l'objet même du procès de production organisé par les transporteurs est de relier des procès de production ou de commercialisation qui ont chacun leur propre mode d'organisation* » (Hamelin 1989 p254). Dans une inspiration similaire, Céline Cholez analyse le travail des chauffeurs-livreurs comme « *l'habileté des chauffeurs-livreurs consiste en effet à articuler différents lieux, en puisant dans chaque espace des ressources qui seront réutilisées dans les négociations dans d'autres espaces* » (Cholez 2002). Ce rôle des chauffeurs consiste alors à faire communiquer des mondes et des espaces autonomes au travers des échanges de marchandises et faire tout ce qui est nécessaire pour que cette communication réussisse. Dès lors, les tâches nécessaires au déplacement des marchandises entre le destinataire et l'expéditeur vont de la conduite aux interactions sociales, à la gestion des imprévus ou à de la manutention.

En revanche, ces tâches ne sont pas aussi prépondérantes dans tous les groupes de chauffeurs du TRM comme cela a été décrit dans le chapitre 1 sur la méthodologie. Hamelin décrit l'activité des chauffeurs-routiers comme un travail centré sur la conduite et la gestion de ses imprévus. À l'inverse, Céline Cholez insiste sur « *l'opacité* » du travail de chauffeur-livreur qui consiste en une consigne : « *débrouillez-vous pour tout livrer* » (Cholez 2002 p20 et p5). Il s'agit de conduire, de porter et d'interagir. Elle met d'ailleurs l'accent sur les « *capitiaux sociaux* » que les chauffeurs-livreurs utilisent « *dans les négociations* » avec les clients à propos des heures de passage ou de l'aide pour décharger ou charger la camionnette (Cholez 2002 p23).

L'enquête Conditions de travail/Risques psychosociaux permet d'étudier plus en détails les tâches et les contraintes qui pèsent sur les travaux des chauffeurs du TRM. Cette enquête est relativement nouvelle puisqu'avant 2013, l'enquête Conditions de travail n'est qu'un supplément de l'enquête Emploi et son questionnaire est centré sur la sécurité, l'hygiène et les efforts physiques. Les relations sociales, les cadences non-industrielles ou l'autonomie ne sont que peu ou pas interrogées. Il est donc difficile de donner une dimension diachronique à notre analyse puisque nos données ne portent que sur six années de 2013 à 2019. De plus, je fusionne les trois éditions afin de disposer d'échantillons suffisamment conséquents pour chacun des groupes de chauffeurs du TRM. Ainsi, les données qui vont suivre sont représentatives de la population active de 2013, 2016 et 2019. Par

ailleurs, la fusion des bases impose de n'exploiter que les questions qui ont été répétées aux trois éditions. Certaines questions sont abandonnées d'une édition à l'autre et d'autres ne sont pas posées dans la version Risques psychosociaux de l'enquête. Elles restent dans l'ensemble assez rares et il est possible de bien détailler les conditions de travail à partir des éléments communs aux trois éditions.

Comme dans les chapitres précédents, les résultats des chauffeurs du TRM sont comparés au reste des classes populaires définis comme un salariat subalterne composé des employés et des ouvriers (Siblot et al. 2015). Chacun de ces groupes est divisé entre les qualifiés et les non-qualifiés (Amossé et Chardon 2006). Il s'agit de donner un point de comparaison mais aussi de montrer la situation moyenne des autres groupes dans la perspective d'une mobilité professionnelle qui peut amener les chauffeurs du TRM à préférer changer ou garder leur métier actuel.

Enfin, l'étude quantitative des conditions de travail pose un enjeu méthodologique. Décrire le travail à partir d'un questionnaire est difficile car cela repose sur un grand nombre de questions. L'enquête Conditions de travail décompose son questionnaire en six domaines : temps de travail, contraintes physiques et sécurité, rythmes, autonomie, relations sociales et moyens de travail. Chacun des domaines contient une dizaine de questions environ. Passer en revue ces multiples domaines est fastidieux. Plusieurs alternatives sont possibles. On peut faire des variables de score pour compter à quel point un enquêté a un travail pénible physiquement par exemple, en comptant le nombre de réponses « oui » qu'il a fourni aux différentes questions de ce domaine. Le défaut de cette approche est de résumer la relation entre les différentes questions à une dimension linéaire et additive. Il n'y aurait pas différentes dimensions de la contrainte physique au travail, juste une qui irait d'un travail peu éprouvant, cumulant les réponses « non », à un travail très physique, cumulant toutes les réponses « oui ». L'autre alternative est d'avoir recours à des analyses factorielles. Elles permettent justement de faire émerger différentes dimensions dans chacun des domaines des conditions de travail. Après plusieurs tentatives, il faut souligner que la plupart des Analyses des Correspondances Multiples (ACM) utilisées sur les conditions de travail produisent des espaces où le premier axe résume 95% de l'information ou plus (en taux modifiés). Autrement dit, l'essentiel de l'information se résume bien à une seule relation linéaire, distinguant les individus ayant des travaux des plus éprouvants aux moins éprouvants. Seul le temps de travail et les moyens ont une seconde dimension notable. Dans le premier cas, c'est parce que les questions sur le temps de travail portent sur la durée du temps de travail et sur la prévisibilité des horaires, chacun de ces éléments formant un axe. Dans le second, c'est parce qu'une partie des enquêtés peut répondre ne pas avoir besoin de certains moyens plutôt que de dire s'ils en ont suffisamment ou pas assez. Les modalités « sans objet » forment un deuxième axe, en plus du premier opposant le manque de

moyens aux moyens suffisants. C'est donc l'option des scores qui est retenue car elle est la plus simple en termes de lecture et elle fournit l'essentiel de l'information. Dans le cas du temps de travail, une décomposition plus détaillée est faite. Dans le cas des moyens de travail, les réponses « non » sont comptées dans un score, elles sont dans l'ensemble peu nombreuses et ne sont pas perturbées par les réponses « sans objet ». Les scores moyens commentés dans les parties suivantes sont disponibles dans le Tableau 10 ci-dessous.

Tableau 10 - Effectifs et scores moyens des chauffeurs du TRM et des ouvriers et employés

Catégories socio-professionnelles	Effectifs non-pondérés	Scores moyens pondérés				
		Nombre de contraintes physiques et de risques	Nombre de contraintes de rythme	Nombre de facteurs limitant l'autonomie	Nombre de sources de tensions sociales ou d'absence d'aide	Nombre de moyens manquants
Chauffeurs-livreurs externalisés	120	4,1	3,7	3,7	2,6	1,5
Chauffeurs-livreurs internalisés	329	3,8	3,8	3,6	2,6	1,5
Chauffeurs-routiers externalisés	479	3,2	4	3,5	2,6	1,1
Chauffeurs-routiers internalisés	245	3,9	4,2	3,6	2,2	1
Ensemble des chauffeurs du TRM	1173	3,5	3,9	3,5	2,6	1,2
Employés non-qualifiés	12039	3,1	2,7	3	2,6	1,4
Employés qualifiés	12999	2,2	3,2	2,7	1,9	1,6
Ouvriers non-qualifiés	3810	4,1	4	3,9	2,2	1,4
Ouvriers qualifiés	9315	4,2	4,1	3,3	2,2	1,4
Ensemble des classes populaires	38163	3,3	3,4	3,2	2,2	1,4

Champ : ensemble des actifs occupés ayant un emploi d'ouvrier ou d'employé de 2013, 2016 et 2019.

Source : enquêtes Conditions de travail/ Risques psychosociaux, 2013, 2016 et 2019.

Significativité : tous les scores ont été testés avec une ANOVA. L'hypothèse nulle a été rejetée à chaque fois avec $p.value < 0,0001$.

Note : les effectifs des groupes employés sont nettement plus importants car l'enquête a un suréchantillonnage spécifique pour la fonction publique dont les catégories se situent largement du côté des employés. La pondération le prend en compte et rééquilibre le résultat final.

Lecture : Il y a 120 chauffeurs-livreurs externalisés interrogés dans les trois éditions de Conditions de travail. En moyenne, les chauffeurs-livreurs externalisés de 2013, 2016 et 2019 déclarent 4,1 contraintes physiques et exposition à risque, 3,7 contraintes de rythmes, 3,7 facteurs limitant leur autonomie, 2,6 sources de tensions ou d'absence d'aide et 1,5 moyens manquants.

5.1.1 - Contraintes physiques et risques du travail sur la route

L'enquête Conditions de travail interroge sur les contraintes physiques que rencontrent les travailleurs. Plusieurs questions sont disponibles : de longues durées passées debout, le fait de tenir des postures fatigantes ou pénibles à la longue, le fait de se déplacer à pied fréquemment ou longtemps, le fait de porter des charges lourdes, le fait de faire des mouvements douloureux, d'être exposé à des vibrations ou de ne pas pouvoir quitter son travail des yeux. Les données de Conditions de travail relativisent l'idée que les chauffeurs du TRM seraient plutôt à l'abri de certaines pénibilités typiques de métiers ouvriers plus classiques. S'ils déclarent un peu moins souvent subir ces contraintes, la conduite en elle-même est source de pénibilité physique. Par ailleurs, il y a de fortes inégalités entre les groupes de chauffeurs du TRM.

En moyenne, les chauffeurs du TRM déclarent être exposés à 3,5 contraintes physiques sur les 7 listées précédemment. Cependant, les chauffeurs-routiers externalisés n'en déclarent que 3,2 alors que les chauffeurs-livreurs externalisés, 4,1. Les chauffeurs internalisés sont à un niveau intermédiaire de 3,8.

Ces moyennes montrent la position intermédiaire des chauffeurs du TRM au sein des classes populaires. Ils se situent entre les travaux pénibles physiquement des ouvriers et les travaux moins contraignants des employés. Les ouvriers déclarent 4,1 ou 4,2 contraintes physiques à leur poste en moyenne. Les employés sont moins touchés par ces contraintes : 3,1 en moyenne pour les non-qualifiés et 2,2 pour les qualifiés. Les chauffeurs-routiers externalisés se rapprochent des mondes employés, moins touchés par les contraintes physiques. A l'inverse, les chauffeurs-livreurs externalisés partagent avec les ouvriers un travail tout aussi physique.

En regardant de plus près, les contraintes physiques déclarées par les chauffeurs du TRM sont surtout celles liées à la conduite. Ils sont 71% à déclarer subir des secousses et des vibrations contre 44% des ouvriers et 9% des employés. Ils sont 80% à déclarer ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux contre 58% des ouvriers et 40% des employés. Ces taux sont bien partagés par l'ensemble des chauffeurs du TRM à l'exception des chauffeurs-livreurs internalisés qui sont moins fréquemment concernés. Enfin, les chauffeurs du TRM sont autant touchés que le reste des classes populaires par les postures devenant pénibles ou fatigantes quand elles sont tenues longtemps. Ils sont 47% à déclarer devoir tenir de telle posture contre 46% pour l'ensemble des classes populaires ; c'est un peu moins que les ouvriers (56%) et un peu plus que les employés (39%). L'ensemble de ces contraintes renvoie à la pénibilité du poste de conduite. Le conducteur doit tenir une même posture pendant plusieurs heures, exposé aux vibrations du moteur et devant garder sa concentration sur la route.

Les autres types de contraintes physiques sont moins présentes parmi les chauffeurs du TRM ou alors ne sont sur-représentées que dans un seul groupe. C'est par exemple le cas du port de charges lourdes qui touche 88% des chauffeurs-livreurs externalisés et 70% des chauffeurs-livreurs internalisés, contre 38 et 56% des chauffeurs-routiers de ces deux secteurs. Les chauffeurs-livreurs sont plus souvent exposés à cette contrainte que les ouvriers qualifiés et non-qualifiés (63% et 67%). On retrouve ici la place inégale de la manutention dans les travaux des chauffeurs du TRM. Les chauffeurs-livreurs doivent plus souvent faire de la manutention pour charger ou décharger leurs véhicules alors que les chauffeurs-routiers tendent à avoir un travail surtout centré sur la conduite car des manutentionnaires s'occupent de charger leurs remorques.

En plus des questions sur les contraintes physiques, l'enquête Conditions de travail renseigne sur les risques posés par l'exposition au danger (produits toxiques, inhalation de fumée ou exposition au bruit). Les analyses factorielles réalisées montrent que ces risques sont fortement corrélés aux contraintes physiques. Comme pour les contraintes physiques, les chauffeurs du TRM tendent à déclarer être moins exposés à ces risques. Moins de la moitié des chauffeurs du TRM déclarent respirer parfois des poussières ou de la fumée, environ le tiers dit manipuler des produits dangereux et environ le quart parvient difficilement à entendre un collègue qui leur parle à 3 mètres d'eux du fait du bruit ambiant. Ces moyennes sont systématiquement inférieures aux ouvriers, qualifiés ou non qualifiés, les poussières et les fumées concernent les deux tiers des ouvriers, les produits dangereux la moitié d'entre eux et le bruit le tiers. Il faut tout de même noter quelques inégalités parmi les chauffeurs du TRM. Les chauffeurs-routiers internalisés déclarent plus fréquemment être exposés aux trois risques cités que le reste des chauffeurs du TRM. Leur niveau d'exposition n'atteint pas celui des ouvriers mais s'en rapproche fortement.

Enfin, les contraintes physiques et l'exposition au danger peuvent résulter en des accidents de travail. Si les chauffeurs du TRM se disent moins exposés aux contraintes physiques et aux risques, ils déclarent tout de même plus d'accidents sur leur lieu de travail. Les accidents sont plus fréquents pour le secteur externalisé et plus dangereux pour les chauffeurs-routiers. 23% des chauffeurs-livreurs externalisés déclarent avoir eu un accident de travail au cours des douze derniers mois, dont 40% ont conduit à une interruption du travail pendant un jour au moins ; 18% des chauffeurs-routiers externalisés ont déclaré un accident sur la même période et dans 73% des cas, ils ont dû interrompre leur travail pendant au moins une journée. A titre de comparaison, 16% des ouvriers qualifiés ou non-qualifiés déclarent un accident de travail, dont la majorité impose un arrêt de travail. Les chauffeurs internalisés sont entre 13% et 10% à déclarer un accident sur les douze derniers mois ; pour les chauffeurs-livreurs, un tiers des cas conduit à un arrêt de travail alors que chez les chauffeurs-routiers, ce sont les deux tiers des accidents qui interrompent le travail.

A partir de l'enquête Conditions de travail, il n'est pas possible de savoir exactement dans quel cadre les enquêtés ont subi leur accident. Si les chauffeurs du TRM déclarent moins d'exposition au danger et un peu moins de contraintes physiques, il faut souligner le rôle de la conduite dans leur exposition plus forte aux accidents du travail. Ils sont bien évidemment nettement plus nombreux à conduire dans le cadre de leur travail que le reste des classes populaires. Les risques sur la route nourrissent cette exposition plus forte aux accidents.

Les accidents relatés dans les entretiens sont souvent des collisions entre véhicules sur la route. Dans le cas des chauffeurs-routiers, ils ne causent pas forcément de blessures aux chauffeurs. C'est notamment grâce à la conception des véhicules, bien protégés contre les accidents. S'ils sont moins nombreux, il ne faut pas non plus sous-estimer les accidents de la route mortels ou causant des séquelles graves. J'ai essayé d'estimer ces dangers par diverses sources. Les « *routiers* » ressortent ainsi comme une des professions les plus mortelles en France selon un comptage journalistique (Lépine 2023). Cependant, ce comptage repose sur les brèves de presse et la description qu'elles contiennent du métier des travailleurs concernés. Or, Mathieu Grossetête a montré que les nomenclatures professionnelles de la police et la gendarmerie en cas d'accident utilisent des catégories floues, en particulier dans le cas des « *routiers* », qui ont toutes les chances de se retrouver dans les descriptions journalistiques (Grossetête 2010). Par ailleurs, les chauffeurs étrangers sont comptés, ce qui fausse la comparaison entre catégories socioprofessionnelles si la référence est la population active résidente en France. Enfin, l'assurance maladie produit un comptage mais cette dernière repose sur le secteur regroupé d'activité de la NAF, agglomérant « Transport et Entreposage ». Elle agglomère alors des chauffeurs et des travailleurs des entrepôts. Or, ces lieux sont des endroits particulièrement dangereux pour les travailleurs sédentaires (Benvegnù et Gaborieau 2017; Tranchant 2019).

Par ailleurs, il faut noter que si la conduite augmente les chances d'un accident, ce n'est pas la seule activité qui est accidentogène dans le travail des chauffeurs. Les entretiens sont l'occasion de récits difficiles d'accidents dans les entrepôts lors de la manutention. Il s'agit le plus souvent d'un membre écrasé par le déplacement d'une machine ou d'un objet lourd (transpalette chargé, benne etc.) ou le déplacement des marchandises. En général, les enquêtés relatent les événements les plus marquants et ces récits sont souvent ceux d'accidents conduisant à une invalidité longue voire définitive du fait de la perte d'usage du membre concerné.

Quoiqu'il en soit, les enquêtes Conditions de travail montrent que le secteur externalisé est plus exposé et que les chauffeurs-routiers subissent des accidents plus graves. Dans le cas des chauffeurs-routiers, leurs accidents sont probablement plus sérieux car sur la route, ils conduisent

des véhicules plus lourds sur des distances plus longues et donc à des vitesses plus élevées que du transport en zone urbaine comme les chauffeurs-livreurs. De la même façon, les opérations de chargement et déchargement concernent des marchandises plus lourdes et plus volumineuses, plus à même de les blesser. Quant au secteur externalisé, il n'apparaît pas systématiquement plus exposé aux risques ou aux contraintes physiques d'après l'enquête Conditions de travail. L'explication se situe plutôt dans un travail plus intense, du fait de rythmes et de cadences plus nombreuses.

5.1.2 - Intensification du travail sur la route ?

L'accroissement du contrôle des employeurs sur les chauffeurs est une des évolutions du TRM (Desfontaines 2005a; Kogan 2016). Or, cela signifie entre autres que les chauffeurs doivent de plus en plus travailler à un rythme dicté par leur entreprise plutôt que de pouvoir définir eux-mêmes un rythme de livraison adapté. De plus, les quantités de marchandises tendent à croître tout en se fragmentant dans un nombre d'envois plus petits (Soppé et Guilbault 2009). Le nombre de marchandises et de points à livrer se multiplie pour les chauffeurs qui doivent tenir un tel rythme de livraison.

La question des rythmes dans l'enquête Conditions de travail renvoie à un large éventail de possibilités allant des contraintes techniques imposées par une machine par exemple, en passant par la surveillance hiérarchique plus classique ou des contraintes dites marchandes comme la demande directe d'un client ou du public. 14 items sont pris en compte au total : un rythme contraint par le déplacement automatique d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, des délais de production dans l'heure ou la journée, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un collègue, la demande extérieure (client ou public) exigeant une réponse immédiate ou n'exigeant pas une réponse immédiate, des contrôles par la hiérarchie ou par suivi informatisé, le fait de travailler à la chaîne, le fait de se sentir déborder, devoir régulièrement s'interrompre, avoir des objectifs chiffrés précis.

Les chauffeurs du TRM sont astreints à un rythme soutenu dans leur travail : ils déclarent en moyenne subir 5,4 contraintes de rythme contre 4,8 pour l'ensemble des classes populaires, 4,4 chez les employés et 5,2 chez les ouvriers. Il faut aussi noter qu'il y a peu de disparités entre les groupes de chauffeurs du TRM, ils déclarent tous autour de 5,3 ou 5,5 contraintes de rythmes en moyenne.

En regardant dans le détail, ce sont surtout la surveillance, le suivi informatisé et les demandes extérieures qui rythment le plus le travail des chauffeurs du TRM. Ils sont 41% à déclarer devoir respecter des délais dans l'heure, auxquels s'ajoutent 37% qui ont des délais dans la journée. Les

délais dans l'heure concernent 40% des ouvriers et 23% des employés, les délais dans la journée concernent 27% des ouvriers et 15% des employés. Les chauffeurs-livreurs déclarent plus souvent des délais à respecter dans l'heure et les chauffeurs-routiers des délais à respecter dans la journée. Les chauffeurs du TRM sont aussi plus souvent concernés par un travail rythmé par une demande extérieure (client ou public) : 57% déclarent que cette demande contraint à une réponse immédiate, auxquels s'ajoutent 12% pour lesquels la réponse n'a pas à être immédiate. Au sein des classes populaires, ce type de contraintes est surtout partagée par les employés : 56% des non-qualifiés et 67% des qualifiés doivent fournir une réponse immédiate. Cette contrainte par la demande concerne en premier lieu les chauffeurs-livreurs qui sont les deux tiers à devoir fournir une réponse immédiate à la demande extérieure.

Enfin, la surveillance constitue une des principales contraintes de rythme pour les chauffeurs du TRM. 51% déclarent subir des contrôles au moins quotidiens par leur hiérarchie. Cette proportion n'est que de 42% pour les ouvriers et 31% pour les employés. Cependant, ce sont surtout les chauffeurs-routiers des deux secteurs qui déclarent le plus fréquemment un tel contrôle puisque ce sont 54% des chauffeurs-routiers internalisés et 58% des chauffeurs-routiers externalisés qui sont concernés. Le contrôle ou suivi informatisé est encore plus fréquent chez les chauffeurs du TRM puisque 58% déclarent en avoir un contre 33% des ouvriers et des employés. 51% des chauffeurs-routiers internalisés, 55% des chauffeurs-livreurs externalisés et surtout 71% des chauffeurs-routiers externalisés sont suivis par un dispositif informatique. Ces écarts s'expliquent par l'obligation d'avoir un tachygraphe numérique au sein des poids-lourds bien qu'en pratique tous les chauffeurs-routiers ne s'en servent pas.

Ces données confirment que les chauffeurs du TRM ont un rythme de travail intense et une activité fortement encadrée. Ils déclarent un rythme de travail plus soutenu qu'ailleurs dans les classes populaires. Ceci s'explique par l'articulation de contraintes industrielles à des contraintes marchandes ; ils sont à la fois surveillés et suivis par leur hiérarchie et des dispositifs informatiques et en même temps, ils subissent les contraintes de demandes extérieures émanant de clients. Ces deux types de contraintes les rapprochent de l'idée d'ouvriers de service à la production, c'est-à-dire de secteur économique combinant les organisations et les procès des services et de l'industrie dans des travaux souvent pénibles pour les salariés (Gollac et Volkoff 2007; Tranchant 2019).

5.1.3 - Une autonomie réduite

L'enquête Conditions de travail interroge l'autonomie des salariés au travers de plusieurs questions : possibilité de reporter les délais fixés, possibilité d'interrompre le travail quand on le souhaite, indications de la hiérarchie détaillant ce qu'il faut faire et comment le faire, application stricte ou

possibilité de déroger aux consignes, capacité à intervenir en cas d'incident, suivi de procédure, répétition continuelle de la même série d'opérations, apprentissage de nouvelles choses dans le travail.

Le travail encadré et intense des chauffeurs du TRM offre, sans surprise, relativement moins d'autonomie que le reste des travaux réalisés par les classes populaires. Sur les 8 questions retenues portant sur l'autonomie, les chauffeurs du TRM fournissent 3,5 fois une réponse indiquant une limite à leur autonomie alors que les ouvriers et les employés donnent ce type de réponses en moyenne 3,1 fois.

Les limites à l'autonomie des chauffeurs du TRM concernent surtout l'impossibilité de faire varier les délais, l'obligation de suivre des procédures, la répétition de tâches et l'absence de nouvelles choses à apprendre. 55% des chauffeurs du TRM déclarent ne pas pouvoir faire varier les délais de production qui leur sont imposés contre 36% des employés et 48% des ouvriers. Il y a par ailleurs peu de variations entre les groupes de chauffeurs du TRM. De la même façon, 53% des chauffeurs du TRM déclarent devoir suivre une procédure de qualité stricte contre 36% des employés et 54% des ouvriers. Ce sont surtout les chauffeurs-routiers qui sont concernés par les procédures puisque 58% doivent en suivre une. La répétition des tâches concerne 66% des chauffeurs du TRM contre 68% des ouvriers et 55% des employés. Ce sont surtout les chauffeurs-livreurs qui sont touchés puisqu'environ les trois quarts déclarent répéter la même série d'opérations. Enfin, 46% des chauffeurs du TRM déclarent ne pas apprendre de nouvelles choses dans leur travail contre 26% des employés et 36% des ouvriers. A nouveau, ce sont surtout les chauffeurs-livreurs qui sont les plus concernés avec 59% des externalisés et 56% des internalisés.

5.1.4 - Des travailleurs itinérants et donc solitaires ?

L'idée initiale d'une autonomie des chauffeurs du TRM prend racine dans la représentation d'un travail plutôt solitaire, sans employeur mais aussi sans collègue. En effet, une grande partie des chauffeurs du TRM ne passe que quelques heures dans la journée dans leur entreprise puis est sur la route. Cette relative solitude, si elle a pu être vraie que par le passé, permettait à des chauffeurs du TRM de s'organiser comme ils le souhaitent. Cependant, les données de Conditions de travail relativisent fortement cette autonomie. Il faut ajouter que ces mêmes données tendent à montrer que le travail itinérant des chauffeurs du TRM n'équivaut pas à de la solitude. Les entretiens ont déjà montré que toute une série d'interactions ont lieu lors des tournées des chauffeurs du TRM.

Les données de l'enquête Emploi permettent d'approcher de plusieurs manières le fait de travailler seul. Une première question interroge les enquêtés sur le fait de travailler seul, c'est-à-dire « *seul*

signifie ici en autonomie, sans collaborer et non pas seul dans une pièce » selon le dictionnaire des variables de l'enquête (DARES et al. 2013). A cette question, les chauffeurs du TRM sont effectivement plus souvent seuls dans leur travail : 84% d'entre eux déclarent travailler toujours ou souvent seul contre 55% des employés et des ouvriers. Ce type de solitude concerne en premier les chauffeurs externalisés qui répondent plus souvent travailler seuls et plus souvent dire être « toujours » seuls. Néanmoins, il est possible de mieux cerner les salariés travaillant de manière véritablement solitaire, sans collègue proche d'eux. Il faut combiner la question sur le fait de travailler seul avec le fait de pouvoir demander de l'aide aux personnes avec lesquelles on travaille habituellement en cas de travail délicat ou compliqué (Peugny 2021). Ainsi, environ 9% des chauffeurs du TRM déclarent travailler seuls et ne pas avoir de collègues. Ils sont bien loin des situations de solitude fréquemment décrites chez les aides à domicile par exemple (Avril 2014; Peugeot 2021). A titre de comparaison, les aides à domicile appartiennent à la catégorie des employés non-qualifiés où, d'après les mêmes critères, le taux de travailleurs solitaires s'élève à 25%.

La solitude est donc relativement limitée parmi les chauffeurs du TRM bien qu'ils effectuent souvent leurs tournées sans collègue. Ceci est notamment visible dans l'aide qu'ils peuvent demander aux autres. A partir des variables sur les relations sociales, j'ai produit un score de tensions sociales afin de mesurer l'aide que les travailleurs peuvent demander et les tensions qu'ils peuvent rencontrer avec les autres personnes dans le travail. Il y a sept variables : pouvoir demander de l'aide à sa hiérarchie, à ses collègues, avoir des échanges collectifs sur l'organisation du travail, si les personnes vivent des situations de tensions avec leur hiérarchie, leurs collègues ou le public (clients, usagers et dans le cas des chauffeurs, usagers de la route), si les personnes reçoivent des ordres ou des indications contradictoires. L'indicateur compte les réponses montrant des tensions ou l'absence d'aide.

En moyenne, les chauffeurs déclarent 2,5 sources de tensions ou absence d'aide dans leur travail. Les moyennes par groupe sont similaires à l'exception des chauffeurs-routiers internalisés qui ne déclarent que 2,2 sources des tensions ou absence d'aide. Les chauffeurs du TRM apparaissent dans des situations plus tendues ou isolées que les ouvriers et les employés qui déclarent 2,1 sources de tensions ou absence d'aide. Ces taux sont à nouveau assez similaires entre ouvriers et employés, seuls les employés qualifiés déclarent 1,8 source de tension ou absences d'aide.

Le détail des réponses montre que les chauffeurs du TRM déclarent manquer d'aide de la part de leurs collègues et de leur hiérarchie plutôt que vivre des situations de tensions avec eux. Ainsi, 40% des chauffeurs du TRM déclarent ne pas pouvoir demander de l'aide à leur chef et 7% ne pas avoir de hiérarchie. Ces taux sont plus faibles chez les chauffeurs-routiers internalisés. Ces proportions

sont de 33% et 3% chez les ouvriers, de 25% et 7% chez les employés. De la même façon, 20% des chauffeurs du TRM ne peuvent pas demander de l'aide à des collègues et 10% déclarent ne pas en avoir, ces taux sont à nouveau plus faibles chez les chauffeurs-routiers internalisés. Cela ne concerne respectivement que 13% et 7% des ouvriers et 11% et 16% des employés. L'itinérance des chauffeurs du TRM pendant les journées de travail les éloigne des sources d'aide et les font donc travailler relativement seuls. Il faut tout de même noter que les tensions existent chez les chauffeurs du TRM. Ils déclarent autant qu'ailleurs dans les classes populaires vivre des tensions avec leur hiérarchie ; c'est en revanche moins souvent le cas avec leurs collègues. Il faut ajouter à cela des tensions fréquentes avec le public. Ils vivent plus souvent ce genre de situations tendues avec le public que les ouvriers et un peu moins souvent que les employés.

Les questions sur les relations sociales incluent aussi les possibilités de concertation entre salariés et la participation à des cadres formels de relations professionnelles au travers des syndicats. On observe que les chauffeurs du TRM déclarent à peu près autant que les ouvriers et les employés pouvoir aborder collectivement avec les membres d'un « même atelier ou service » des questions d'organisation et de fonctionnement : cela représente 74% des chauffeurs du TRM sans disparité entre les groupes et 72% des ouvriers et des employés avec de fortes disparités entre qualifiés et non-qualifiés. L'adhésion aux syndicats est un phénomène moins partagé par les chauffeurs du TRM, ils sont divisés entre les chauffeurs-livreurs moins qualifiés des chauffeurs-routiers plus qualifiés. Alors que 11% des chauffeurs-routiers internalisés et 13% des chauffeurs-routiers externalisés sont syndiqués, ce taux n'est que 4% chez les chauffeurs-livreurs dans les deux secteurs. 14% des employés qualifiés et 11% des ouvriers qualifiés sont syndiqués contre moins de 8% des non-qualifiés. Notons que l'écart entre qualifiés et non-qualifiés est plus marqué dans le TRM que dans le reste des classes populaires. Cet écart peut s'expliquer en partie par le fait que les chauffeurs-livreurs tendent à travailler plus souvent que les chauffeurs-routiers ou que les employés et ouvriers non-qualifiés dans des établissements de moins de 50 salariés. Les petits établissements ont moins d'obligation légale de représentation et ont moins fréquemment de salariés syndiqués (Haute 2021; Perraudin et al. 2006). Il faut cependant rester prudent dans l'interprétation de ces chiffres puisque 15% des enquêtés de Conditions de travail n'ont pas donné de réponses quant à la taille de leur entreprise ou de leur établissement.

5.1.5 - Moyens de travail

L'enquête Conditions de travail nous donne quelques indications sur les moyens des chauffeurs du TRM pour effectuer leur travail. Les questions portent sur : avoir un temps suffisant pour effectuer correctement son travail, avoir des informations claires et suffisantes, la possibilité de coopérer,

des collègues ou des collaborateurs en nombre suffisant, des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés, un matériel suffisant et adapté, une formation continue suffisante et adaptée. Pour une partie de ces questions, il est possible de répondre « sans objet » car le type de moyen demandé n'est pas forcément nécessaire dans le travail de l'enquête. Je construis alors un score sur le nombre de manques de moyens. Le manque de moyens est en effet peu répandu dans l'échantillon, dès lors il y a peu de distorsion possible du fait de ne pas avoir besoin d'une partie des moyens indiqués.

En moyenne, les ouvriers et les employés déclarent 1,4 fois manquer d'un des huit moyens listés plus hauts. C'est un peu moins souvent le cas des chauffeurs du TRM qui répondent 1,2 fois manquer d'un des moyens listés. Ce sont les chauffeurs-routiers qui déclarent le moins souvent manquer de moyens alors que les chauffeurs-livreurs des deux secteurs y sont plus souvent exposés. Au sein des classes populaires, l'écart se creuse plutôt entre employés plus souvent manquant de moyens et les ouvriers déclarant moins souvent en manquer.

5.1.6 - Temps de travail

Les chauffeurs du TRM ont des régimes horaires très différents comme l'ont montré les chapitres précédents. Les chauffeurs-routiers externalisés tendent à avoir une durée très longue de travail alors qu'à l'opposé, une part significative des chauffeurs-livreurs internalisés travaille à temps partiel. Ces éléments sont déjà connus grâce à l'enquête Emploi mais ils ne portent pas sur la prévisibilité ou la régularité des horaires. Or, c'est un enjeu pour des chauffeurs du TRM qui doivent s'adapter aux aléas de la route et aux retards dans le chargement des marchandises. L'enquête Conditions de travail permet alors de mieux préciser leur « régime horaire » c'est-à-dire les normes régissant la disponibilité des salariés (Devetter 2002). Les données qui suivent sont visibles au Tableau 11. Pour rester synthétique, je ne présente que les résultats de deux variables les plus associées aux deux dimensions du temps de travail : le temps de travail hebdomadaire et la prévisibilité des horaires.

L'enquête Conditions de travail confirme des tendances déjà montrées en entretiens ou dans l'enquête Emploi. Le régime horaire, sur la durée de travail, est similaire à celui des cadres : beaucoup d'heures de travail au-delà de la norme salariale classique (Bouffartigue 2001). Il s'applique en premier lieu aux chauffeurs-routiers externalisés. A l'opposé, il y a des chauffeurs-livreurs internalisés qui sont plus souvent à temps partiel et connaissent un régime horaire se rapprochant, sur la durée, des mondes des employés des services et de la restauration. Dans Conditions de travail, près de 50% des chauffeurs-routiers externalisés déclarent faire plus de 50 heures par semaine. Les chauffeurs-routiers internalisés et les externalisés sont aussi sur-représentés

pour les temps de travail dépassant les 40 heures : respectivement 52% et 64%. A l'inverse, ce type d'horaires ne concerne que 19% des ouvriers et des employés en moyenne. Les temps de travail tendent à s'étaler sur cinq jours pour les chauffeurs-routiers alors qu'ils sont plus fragmentés pour les chauffeurs-livreurs. Là où les chauffeurs-routiers ont une norme de travail similaire au temps des cadres (cinq jours de travail avec un temps journalier élevé), les chauffeurs-livreurs se rapprochent plutôt des employés de service avec un temps de travail fragmenté à divers moments de la semaine, empiétant jusque sur le week-end ou les horaires habituels de repos (Bouffartigue 2001; Boulin et Lesnard 2017).

Tableau 11 - Temps de travail hebdomadaire et prévisibilité des horaires selon la catégorie socio-professionnelle (en %)

Catégories socio-professionnelles	Temps de travail hebdomadaire				Prévisibilité des horaires		
	Moins de 35 heures	35 à 39 heures	40 à 49 heures	50 heures et plus	Jamais connus à l'avance	Connus un jour ou une semaine avant	Connus un mois avant
Chauffeurs-livreurs externalisés	6	32	48	14	31	18	51
Chauffeurs-livreurs internalisés	39	41	16	4	9	15	76
Chauffeurs-routiers externalisés	5	15	33	47	30	45	25
Chauffeurs-routiers internalisés	1	48	40	10	15	42	43
Ensemble des chauffeurs du TRM	13	29	31	27	23	34	43
Employés non-qualifiés	42	41	12	5	3	21	76
Employés qualifiés	25	60	13	2	4	10	86
Ouvriers non-qualifiés	23	63	13	1	7	16	77
Ouvriers qualifiés	10	62	21	7	7	18	75
Ensemble des classes populaires	26	55	15	4	5	17	78

Champ : ensemble des actifs occupés ayant un emploi d'ouvrier ou d'employé de 2013, 2016 et 2019.

Source : enquêtes Conditions de travail/Risques psychosociaux, 2013, 2016 et 2019. Significativité : chacune des deux variables a été testé à l'aide d'un test du Khi2. L'hypothèse nulle est rejetée dans les deux cas avec $p.value < 0,0001$.

Lecture : Sur les trois années concernées, 6% des chauffeurs-livreurs externalisés travaillent moins de 35 heures par semaine, ils sont 32% à travailler 35 à 39 heures par semaine, 48% à travailler 40 à 49 heures et 14% à travailler 50 heures et plus. Dans ce même groupe, 31% des chauffeurs-livreurs externalisés ne connaissent jamais à l'avance leurs horaires, 18% les connaissent un jour ou une semaine à l'avance et 51% les connaissent un mois en avance.

Bien qu'opposés sur la durée, les régimes horaires des chauffeurs-routiers et des chauffeurs-livreurs sont associés à une même imprévisibilité des horaires. C'est en particulier le cas dans le secteur externalisé où chauffeurs-routiers et chauffeurs-livreurs sont contraints par les aléas de la route et les objectifs de livraison. Un peu plus de 30% des chauffeurs externalisés des deux professions ne connaissent jamais leurs horaires à l'avance, auxquels il faut ajouter 45% des chauffeurs-routiers externalisés et 18% des chauffeurs-livreurs externalisés qui en prennent connaissance la veille pour le lendemain. En comparaison, l'ignorance des horaires concerne moins de 15% des internalisés et moins de 10% des employés et des ouvriers. Les connaître la veille pour le lendemain concerne moins de 10% des chauffeurs-livreurs internalisés et 30% des chauffeurs-routiers du même secteur et moins de 10% des ouvriers et des employés. Si les horaires sont peu connus à l'avance, ils sont en revanche peu fragmentés durant la même journée. 10% des chauffeurs-livreurs internalisés ont habituellement deux périodes de travail séparées par 3 heures de pause. Ce pourcentage est résiduel pour les autres catégories de chauffeurs du TRM.

Si la comparaison avec les cadres a un sens sur la durée et l'imprévisibilité, il faut cependant la nuancer car elle ne s'inscrit pas dans la même autonomie temporelle (Ganault 2022). A l'inverse des cadres, les chauffeurs du TRM ne choisissent pas leurs horaires et leur temps de travail. Au contraire, les contrôles horaires sont fréquents chez les chauffeurs du TRM. 82% des chauffeurs-routiers externalisés voient leurs horaires contrôlés d'une manière ou d'une autre et 71% pour l'ensemble des chauffeurs du TRM. Ils sont donc un peu plus fréquemment contrôlés que les autres catégories populaires puisque le contrôle des horaires concerne 61% des ouvriers et 49% des employés. Ces éléments rejoignent les résultats sur les contrôles et la surveillance rythmant le travail des chauffeurs. Le régime horaire des chauffeurs du TRM s'inscrit dans une norme de travail dérogatoire aux temps de travail classiques, autorisant des temps de travail plus élevés tout en resserrant le contrôle des temps (Desfontaines 2005a).

Enfin, les entretiens ont déjà montré les conséquences de ces régimes horaires sur la vie des chauffeurs du TRM. L'enquête Conditions de travail confirme cette tendance. Ceux astreints aux temps de travail les plus élevés et à l'imprévisibilité des horaires la plus forte déclarent plus souvent avoir du mal à concilier leur emploi avec les autres temps sociaux (Boulin et Lesnard 2017). Ainsi, 52% des chauffeurs-routiers externalisés déclarent ne pas très bien ou ne pas arriver du tout à accorder leurs horaires de travail avec leurs engagements sociaux et familiaux contre 30% des chauffeurs-livreurs externalisés et moins de 20% des chauffeurs internalisés. Ces proportions sont de 20% ou moins chez les ouvriers et les employés. Autrement dit, les temps de travail élevés et imprévisibles sont ceux qui produisent le plus de difficultés dans l'organisation des temps sociaux des chauffeurs du TRM.

Le travail des chauffeurs du TRM apparaît bien plus contraint et encadré, moins autonome et composé d'horaires plus imprévisibles sur des durées plus longues que le reste des catégories populaires. Les chiffres de Conditions de travail montrent aussi que le travail des chauffeurs du TRM n'est pas à l'abri des contraintes physiques et des accidents du travail. Ils remettent aussi en question l'idée d'une solitude des chauffeurs du TRM dans leur travail. Néanmoins, il reste à montrer les liens entre les caractéristiques du travail des chauffeurs du TRM et leurs trajectoires professionnelles.

5.2 - Bouger dans le transport ou le quitter : conditions de travail et mobilité professionnelle dans le TRM

L'enquête Conditions de travail comporte un panel longitudinal. Il est constitué par la ré-interrogation des enquêtés de Conditions de travail depuis 2013. Tous les 3 ans, ils répondent à la nouvelle édition de l'enquête et il est alors possible de mettre en relation les conditions de travail déclarées 3 ans auparavant avec la nouvelle situation professionnelle. Ces données permettent d'étudier les liens entre travail et mobilité professionnelle pour l'ensemble des groupes de chauffeurs du TRM.

Je propose de faire une régression multinomiale pour chercher à expliquer les types de mobilité professionnelle en fonction des conditions de travail. La mobilité est étudiée au travers de trajectoires de 3 ans, c'est-à-dire la durée séparant chaque édition de Conditions de travail. Il s'agit de savoir si les conditions de travail favorisent le maintien au même poste, une sortie de l'emploi, une mobilité professionnelle courte vers des emplois de chauffeurs du TRM ou une mobilité plus longue, c'est-à-dire vers des emplois hors du TRM avec potentiellement des qualifications différentes et une ascension sociale.

5.2.1 - Méthodologie

En théorie, le panel pourrait fonctionner sur des trajectoires de 6 ans puisqu'il s'étend de 2013 à 2019. Cependant, l'attrition fait qu'une partie des individus quitte le panel car ils ne répondent pas à l'édition suivante de l'enquête. Ainsi, certains individus répondent à l'enquête en 2013, 2016 et 2019. D'autres uniquement en 2013, certains en 2013 et 2016 etc. Par ailleurs, pour éviter une trop grande attrition du panel longitudinal, l'INSEE réintroduit des individus dans le panel. Des enquêtés arrivent donc en 2016 et répondent ensuite en 2019.

Il faut alors concilier deux objectifs : avoir des trajectoires comparables, c'est-à-dire d'une durée similaire et avoir un échantillon avec un nombre suffisant de chauffeurs du TRM. Pour y parvenir,

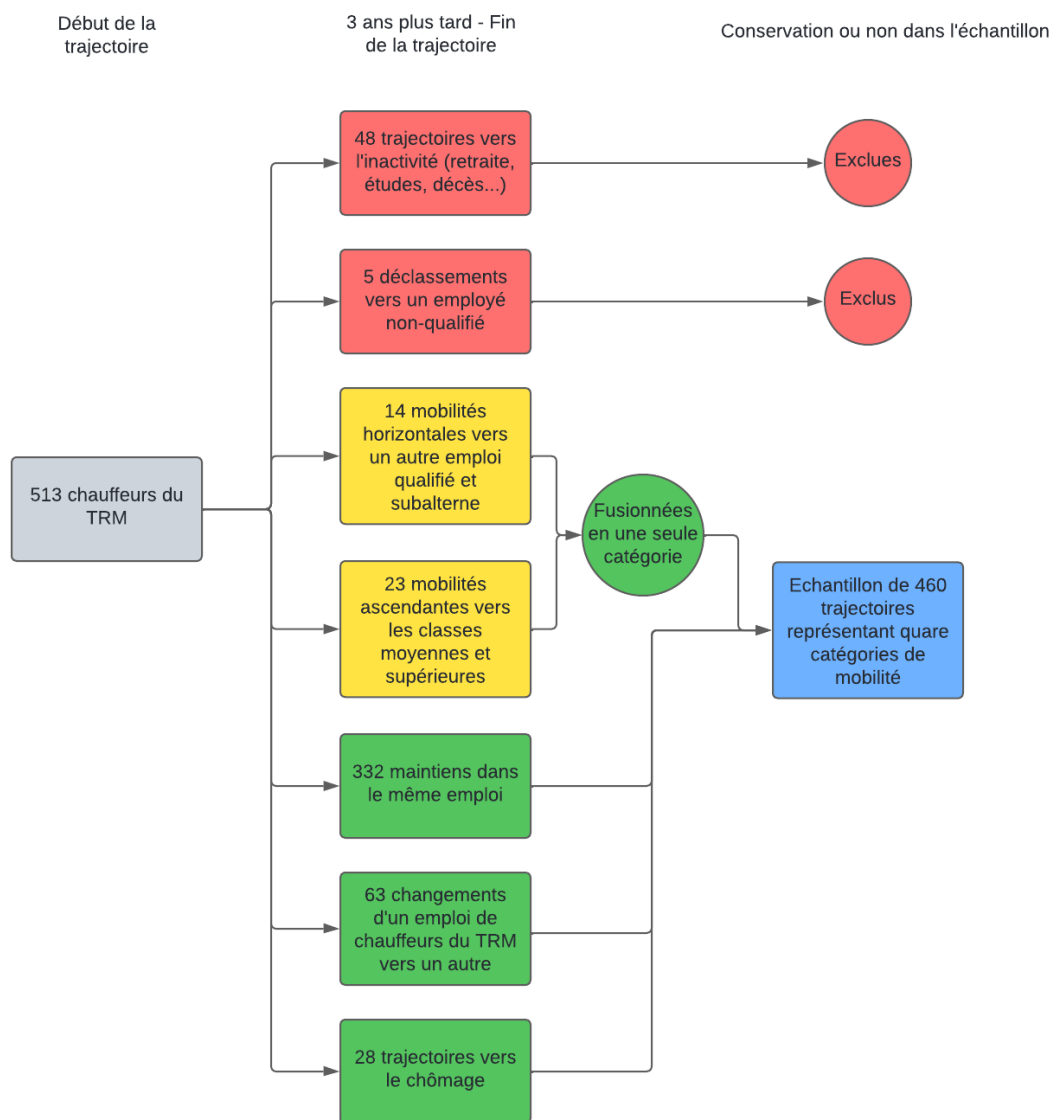
je recode les trois éditions en trajectoires de 3 ans. Soit des trajectoires effectuées entre 2013 et 2016, soit des trajectoires effectuées entre 2016 et 2019. Une fois ces trajectoires reconstituées, il est possible d'identifier les personnes étant chauffeurs du TRM au début des 3 ans étudiés ainsi que leur devenir professionnel 3 ans plus tard.

Ce recodage soulève la question des personnes ayant répondu à toutes les éditions de l'enquête. En effet, comme les trajectoires sont codées en des périodes de trois ans, si une personne a répondu en 2013, 2016 et 2019, elle apparaît deux fois dans notre échantillon. Une première fois pour sa trajectoire allant de 2013 à 2016 puis une seconde fois pour celle de 2016 à 2019. C'est le cas de 60,4% des individus interrogés dans le panel ; 17,9% n'ont répondu qu'à deux éditions et n'ont qu'une trajectoire de 3 ans disponible et 21,7% n'ont répondu qu'à une seule édition de l'enquête et n'ont donc pas de trajectoire disponible. Cette double présence des mêmes individus ne pose cependant pas de difficultés. En effet, les individus renseignent à chaque nouvelle édition des nouvelles conditions de travail et une nouvelle situation professionnelle. Ils sont alors réétudiés à partir de ces nouveaux éléments.

Les trajectoires retenues sont celles d'individus étant chauffeurs du TRM au début des 3 ans étudiés (Figure 21). Seulement, certains points d'arrivée de ces trajectoires ne rentrent pas dans le cadre de notre étude sur les liens entre travail et mobilité professionnelle. En premier lieu, les individus ayant quitté le TRM pour un statut inactif ne sont pas conservés dans l'échantillon. En effet, il n'est pas toujours possible de savoir ce qui a motivé cette inactivité et si elle a un lien avec les conditions de travail ou d'emploi. La catégorie de l'inactivité mêle alors des sorties d'emploi pour différentes raisons dont les conditions de travail et d'emploi ne sont pas toujours la cause : études, retraites, maladie ou charge parentale (Beaufils 2022). Les chauffeurs du TRM devenus inactifs trois ans plus tard sont alors écartés de l'échantillon. En second lieu, les trajectoires de déclassement ne peuvent être conservées pour des questions d'effectif. Les chauffeurs du TRM sont tous classés comme des ouvriers qualifiés et un déplacement vers les postes non-qualifiés d'employés ou d'ouvriers est alors une trajectoire descendante. En effet, il est probable qu'une trajectoire vers les emplois non-qualifiés n'ait pas les mêmes ressorts qu'une mobilité ascendante vers les classes moyennes ou supérieures ou une mobilité horizontale vers une autre catégorie d'ouvriers ou d'employés qualifiés. Or, les déclassements sont trop rares dans notre échantillon. Seules cinq trajectoires correspondent à un déplacement d'un emploi de chauffeurs du TRM vers un emploi non-qualifié. Ceci n'est pas surprenant, le chapitre sur l'EDP a montré que les trajectoires de chauffeurs du TRM connaissent surtout des passages vers les positions d'ouvriers qualifiés plutôt que vers les emplois non-qualifiés. Je ne retiens donc pas ces types de mobilité car elles sont trop peu nombreuses. Finalement, notre

échantillon conserve 460 trajectoires de personnes ayant débuté comme chauffeurs du TRM puis ayant connu une des quatre destinées professionnelles retenues.

Figure 21 - Schéma de l'échantillon de trajectoires retenues



Sur les 460 trajectoires, 194 commencent comme chauffeurs-routiers externalisés (42,6%), 101 comme chauffeurs-routiers internalisés (22,2%), 111 comme chauffeurs-livreurs internalisés (24,4%) et 49 comme chauffeurs-livreurs externalisés (10,8%). Les individus sont codés selon quatre points d'arrivée dans leur trajectoire : emploi inchangé ou immobilité, mobilité hors des emplois de chauffeurs du TRM, mobilité entre les emplois de chauffeurs du TRM et chômage. Une question permet de repérer les individus n'ayant pas changé d'emploi d'une édition à l'autre. Ils représentent 73% de l'échantillon, soit 332 individus. D'autres ont changé de métier dans le cas d'une mobilité horizontale ou ascendante. Ils représentent 37 individus soit 7% de l'échantillon.

Pour des questions d'effectif, mobilité horizontale et ascendante sont réunies ensemble. D'autres sont restés chauffeurs du TRM mais ils ont changé d'emploi. Ils représentent 13,8% du panel soit 63 individus. Enfin, des individus sont au chômage 3 ans après leur première interrogation. Cela concerne 6,1% de l'échantillon ou 28 personnes.

Dans certains cas, les individus ont connu au cours des 3 ans de leur trajectoire des changements avant d'arriver à la situation finale décrite précédemment. Ils ont pu changer plusieurs fois d'emploi, se retrouver un temps au chômage avant de retrouver un emploi. Dans le cas des personnes ayant fini au chômage mais ayant connu une mobilité horizontale ou ascendante entretemps, elles sont recodées dans cette même catégorie et non dans la case chômage. En effet, leur chômage est plus probablement le résultat des conditions d'emploi ou de travail de leur nouveau métier que de leur ancien métier de chauffeur. Il n'est en revanche pas possible d'identifier les personnes ayant fini leur trajectoire au chômage mais ayant entretemps changé d'emploi de chauffeurs du TRM ; elles restent donc dans la catégorie chômage.

L'idée est de comparer les conditions de travail avec la situation professionnelle. Or, l'enquête Conditions de travail contient un grand nombre de variables sur le travail et il est difficile d'en choisir une plutôt qu'une autre. De plus, la taille limitée de l'échantillon invite à rester parcimonieux. En effet, il faut veiller à ne pas inclure un trop grand nombre de variables par rapport à notre échantillon. Une spécification du modèle avec trop de variables par rapport à notre nombre réduit d'individus causerait une perte de fiabilité des résultats. Les scores montrés dans la première partie de ce chapitre sont alors réutilisés afin de réduire le nombre de variables indépendantes. Les ACM ont montré à quel point dans les différents domaines les mauvaises ou les bonnes conditions de travail se cumulent de manière linéaire. Les scores sont donc conservés pour les domaines des contraintes physiques et des risques, des rythmes, de l'autonomie, des tensions sociales et des moyens. Seul le temps de travail n'est pas compté comme un score puisque plusieurs dimensions émergent dans l'ACM. Deux variables représentatives de ces dimensions sont gardées : la durée hebdomadaire de travail et la prévisibilité des horaires. Enfin, la variable sur les accidents de travail est incluse afin de voir si la survenue d'un tel évènement a un impact sur la trajectoire professionnelle.

Par ailleurs, j'ajoute des données sociodémographiques à ces variables sur les conditions de travail. Les variables retenues sont : l'âge, le sexe, le revenu, le diplôme, l'origine migratoire, le groupe de chauffeurs du TRM et le type de contrat. D'autres auraient pu être incluses comme l'ancienneté professionnelle, l'expérience passée du chômage, d'autres variables sur le temps etc. Néanmoins,

ces variables se sont montrées peu significatives lors des tests, je préfère donc les supprimer pour ne pas surcharger le modèle.

Enfin, il faut mentionner que 21 individus ont une non-réponse sur l'une des seize variables du modèle de régression. Les régressions ne tolèrent pas la non-réponse et n'effectuent leur calcul que sur des individus ayant fourni l'ensemble des informations aux questions posées. Pour ne pas perdre une partie de l'échantillon, il est possible d'attribuer une valeur moyenne ou une valeur déterminée aléatoirement à la place des données manquantes. Ces deux méthodes ont pour défaut de donner une réponse qui n'aurait probablement pas été celle de l'enquêté mais qui aura l'avantage d'avoir l'influence la plus faible possible sur la régression. Je préfère recourir à une technique d'imputation des données pour remplacer les données manquantes. Elle permet justement de proposer une réponse probable de l'enquêté ou en cas d'échec de revenir à l'option d'une réponse déterminée aléatoirement. J'utilise le package MissForest sur R qui emploie des algorithmes de forêts aléatoires. Il formule une réponse probable à partir des autres réponses des individus. Il vérifie ensuite la fiabilité de son algorithme d'imputation en testant sa capacité à prédire la réponse d'individus ayant l'ensemble de leurs informations. Il réitère cet algorithme jusqu'à avoir atteint la fiabilité la plus haute possible. Deux indicateurs sont utilisés pour mesurer la fiabilité de l'imputation. La racine de l'erreur quadratique moyenne (REQM) est utilisée pour estimer la qualité de la prédiction sur les variables quantitatives, plus elle s'approche de 0 plus elle est précise, plus elle est élevée et plus les forêts aléatoires formulent une réponse au hasard. La proportion de faussement classifiés (PFC) est utilisée pour les variables qualitatives. De la même façon, plus sa valeur est proche de 0 et plus les prédictions sont précises. En l'occurrence, la REQM de notre imputation est de 0,36 et la PFC de 0,1. Autrement dit, l'algorithme est précis pour l'imputation de données qualitatives mais moins performant pour les données quantitatives. En décomposant ces valeurs par variable, la REQM est supérieure à 1 pour la variable de revenu. Dans ce cas, la prédiction des forêts aléatoires se rapproche d'une proposition faite de manière aléatoire. Ces données imputées aléatoirement aux variables quantitatives ont au moins l'avantage d'avoir peu d'impact sur les résultats de la régression.

5.2.2 - Les conditions de travail, une raison pour changer d'emploi ?

La régression multinomiale produit un résultat avec une triple comparaison avec à chaque fois la situation de référence, celle où l'on est dans le même emploi au bout de 3 ans. Cette dernière est comparée à la probabilité d'être au chômage, la probabilité de changer d'emploi pour aller hors du TRM, la probabilité de changer d'emploi tout en restant chauffeur du TRM, le tout en fonction des variables socio-démographiques et des conditions de travail. Je commente les résultats dans les trois

comparaisons, variable par variable, en commençant par les caractéristiques socio-démographiques puis en allant vers les conditions de travail. Les résultats de la régression multinomiale sont visibles ci-dessous au Tableau 12. La régression multinomiale est un modèle volumineux en termes de présentation puisque dans notre cas, il correspond à trois régressions accolées à quinze variables indépendantes. J'en propose une version allégée dans ce texte qui ne présente que les modalités ayant au moins un coefficient significatif sur les trois types de mobilité étudiés. La version complète est disponible dans les annexes numériques.

Mobilité accrue pour les profils minoritaires et précaires

Dans les trois types de mobilité, la régression multinomiale montre que toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont significativement de plus fortes chances de ne pas garder leur emploi pendant trois ans par rapport aux hommes. Elles ont 11,5 fois plus de chances de perdre leur emploi plutôt que de le garder, elles ont 3,6 fois plus de chances de quitter les métiers de chauffeur du TRM et 1,3 fois plus de chances de changer d'emploi de chauffeurs du TRM.

Cette plus grande mobilité des femmes reflète ce que les entretiens avec les chauffeuses-routières montrent en détails dans les chapitres suivants : il est difficile pour elles de se stabiliser dans ce métier masculin. D'une part, la très forte sur-représentation des hommes expose les femmes à des attitudes et des comportements hostiles (Rodrigues 2010). Leur intégration dans le métier ou leur maintien à un poste sont alors plus difficiles. Ceci est renforcé par des difficultés au sein de leur couple. En effet, les contraintes des métiers de chauffeurs du TRM signifient souvent que les femmes rencontrent les refus de leur conjoint à changer la répartition des tâches. Elles doivent alors changer d'emploi de chauffeurs, s'arrêter ou quitter le TRM pour concilier activité professionnelle et travail domestique. Ainsi, les femmes chauffeurs-routières sont contraintes à plus de mobilité professionnelle et cette régression montre que cela se vérifie dans tous les types de mobilité.

Tableau 12 - Résultats de la régression multinomiale sur les types de mobilité professionnelle des chauffeurs du TRM

Champ : Trajectoires de 3 ans commençant en 2013 ou 2016, ayant pour point de départ un individu en emploi comme chauffeur-livreur ou chauffeur-routier et ne se terminant pas dans l'inactivité ou par un déclassement.

Source : enquêtes Conditions de travail/Risques psychosociaux 2013, 2016 et 2019.

*Note : Seuils de significativité des p.value : **** 0,001 ; *** 0,01 ; ** 0,05 ; 0,1 *. Les OddsRatio correspondent à une probabilité positive quand ils sont supérieurs à 1 et une probabilité négative quand ils sont inférieurs à 1. Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont 11,5 fois plus de chances de perdre leur emploi plutôt que de le garder par rapport aux hommes, elles ont 3,6 fois plus de chances de quitter les métiers de chauffeurs du TRM et 1,3 fois plus de chances de changer d'emploi de chauffeurs du TRM que de rester dans le même emploi par rapport aux hommes.*

Variables	Chomage						Mobilité hors du TRM (mobilité horizontale et ascendente)						Mobilité entre les emplois de chauffeurs du TRM					
	Modalités	OddsRatio	Coefficients	Erreur-type	Seuils		Modalités	OddsRatio	Coefficients	Erreur-type	Seuils	Modalités	OddsRatio	Coefficients	Erreur-type	Seuils		
Sexe	Hommes Femmes	Ref 11.5	Ref 2.44	Ref 0.29	Ref ****		Hommes Femmes	Ref 3.6	Ref 1.27	Ref 0.36	Ref ****	Hommes Femmes	Ref 1.3	Ref 0.26	Ref 0.15	*		
Diplôme	Baccalauréat ou plus	0.2	-1.43	0.07	****		Baccalauréat ou plus	1.9	0.62	0.37	*		0.7	-0.42	0.46			
Age	Moins de 35 ans	0.2	-1.55	0.06	****		Moins de 35 ans	1.1	0.09	0.36			1.8	0.60	0.37			
	35 à 44 ans	0.7	-0.38	0.44			35 à 44 ans	2.0	0.72	0.37	*		1.2	0.22	0.33			
	45 à 54 ans	Ref	Ref	Ref			45 à 54 ans	Ref	Ref	Ref		Ref	Ref	Ref	Ref			
	55 ans et plus	0.6	-0.56	0.36			55 ans et plus	1.1	0.06	0.38			0.3	-1.24	0.28	****		
Statut migratoire	Français nés de parents français	Ref	Ref	Ref			Français nés de parents français	Ref	Ref	Ref			Ref	Ref	Ref			
	Descendants d'immigrés	0.5	-0.77	0.05	****		Descendants d'immigrés	1.0	0.04	0.34			1.7	0.53	0.45			
	Immigrés	4.4	1.48	0.27	****		Immigrés	0.5	-0.72	0.06	****		2.4	0.86	0.23	****		
	Chauffeurs- livreurs externalisés	2.2	0.79	0.32	**		Chauffeurs- livreurs externalisés	0.6	-0.48	0.30			0.9	-0.11	0.42			
Groupe de chauffeurs du TRM	Chauffeurs- livreurs internalisés	1.1	0.13	0.39			Chauffeurs- livreurs internalisés	1.4	0.32	0.35			0.2	-1.39	0.37	****		
	Chauffeurs- routiers externalisés	Ref	Ref	Ref			Chauffeurs- routiers externalisés	Ref	Ref	Ref			Ref	Ref	Ref			
	Chauffeurs- routiers internalisés	0.8	-0.20	0.42			Chauffeurs- routiers internalisés	0.6	-0.58	0.43			0.3	-1.06	0.37	***		
	Contrat à durée indéterminée	Ref	Ref	Ref			Contrat à durée indéterminée	Ref	Ref	Ref			Ref	Ref	Ref			
Contrat de travail	Contrats courts	3.5	1.25	0.15	****		Contrats courts	3.5	1.24	0.29	****		5.5	1.70	0.45	****		
	35 à 39 heures	Ref	Ref	Ref			35 à 39 heures	Ref	Ref	Ref			Ref	Ref	Ref			
Prévisibilité des horaires	50 heures et plus	1.2	0.15	0.34			50 heures et plus	0.2	-1.55	0.26	****		1.2	0.18	0.37			
	Jamais connus à l'avance	3.8	1.33	0.25	****		Jamais connus à l'avance	0.6	-0.56	0.31	*		1.5	0.43	0.39			
	Un jour ou une semaine avant	5.7	1.74	0.32	****		Un jour ou une semaine avant	1.6	0.46	0.39			2.0	0.67	0.32	**		
	Un mois avant	Ref	Ref	Ref			Un mois avant	Ref	Ref	Ref			Ref	Ref	Ref			
	Score de rythme	1.3	0.25	0.09	**		Score de rythme	1.1	0.07	0.09			1.0	0.01	0.07			
	Score d'autonomie	1.0	0.01	0.13			Score d'autonomie	1.5	0.38	0.12	***		1.0	-0.01	0.09			
	Score de tensions sociales	1.2	0.21	0.11	*		Score de tensions sociales	1.0	0.02	0.11			1.0	-0.01	0.09			

Ensuite, une série de coefficients significatifs nous indiquent des résultats plutôt triviaux qui sont fréquents dans la littérature sur la mobilité professionnelle et déjà observés à différents endroits de cette thèse. Le type de contrat de travail est significativement corrélé au fait de connaître une mobilité professionnelle ou d'être au chômage. Ce sont évidemment les détenteurs de contrats courts qui sont contraints toutes choses égales par ailleurs à changer de métier ou de poste ou à être au chômage plus souvent que les chauffeurs en CDI. Le niveau de diplôme joue pour réduire significativement la probabilité d'être au chômage pour les détenteurs d'un baccalauréat ou d'un diplôme du supérieur par rapport aux détenteurs d'un CAP ou BEP. Détenir ce type de diplômes augmente aussi toutes choses égales par ailleurs de 1,9 fois les chances de connaître une mobilité horizontale ou ascendante. L'origine migratoire joue aussi significativement sur la mobilité. Toutes choses égales par ailleurs, les immigrés ont 4,4 fois plus de chances d'être au chômage que les Français nés de parents français, ce ratio est de 2,4 pour la mobilité au sein du TRM. En revanche, les immigrés ont 2 fois moins de chances de quitter les métiers de chauffeurs du TRM par rapport aux Français nés de parents français¹³. Il est possible d'interpréter ce résultat comme une moindre chance de connaître une ascension sociale ou même un court déplacement vers d'autres postes qualifiés au sein du salariat subalterne. Ces résultats vont dans le sens d'études montrant que les immigrés sont sur-représentés dans les emplois les moins qualifiés et les moins rémunérateurs (Beauchemin et al. 2016). Enfin, l'âge joue significativement et négativement sur les chances de changer d'emploi au sein des chauffeurs du TRM pour les chauffeurs de 55 ans et plus par rapport aux chauffeurs de 45 à 54 ans. La crainte du chômage en fin de carrière avant la retraite est assez forte et pousse les salariés à continuer coûte que coûte dans leur emploi (Ardenti et al. 2010).

En revanche, certains résultats sont plus inattendus voire contre-intuitifs. Ainsi, les moins de 35 ans ont toutes choses égales par ailleurs 4,7 fois moins de chances de se retrouver au chômage que les 45 à 54 ans. Ce résultat est contre-intuitif dans la mesure où les mauvaises conditions d'emploi et l'exposition au chômage sont plutôt des traits communs aux plus jeunes (Peugny et Van de Velde 2013; Plault 2019). Il est probable que la variable sur le type de contrats de travail capte déjà l'effet des mauvaises conditions d'emploi. En conséquence et toutes choses égales par ailleurs, ce résultat capte plutôt l'effet propre à des jeunes générations prêtes à garder un emploi coûte que coûte pour accumuler une expérience professionnelle et éviter de retourner trop tôt sur un marché de l'emploi qui leur est défavorable. De façon similaire, les descendants d'immigrés ont toutes choses égales par ailleurs 2 fois moins de chances de se retrouver au chômage que les Français nés de parents français. Ce résultat tend aussi à aller contre d'autres études déjà faites sur le sujet (Beauchemin et

¹³ En cas d'oddsratio inférieur à 1, il faut utiliser l'inverse de l'oddsratio pour donner le nombre de chances « en moins ».

al. 2016). Il est à nouveau possible de retrouver le même effet que pour les plus jeunes : les mauvaises conditions d'emploi sont prises en compte par la variable du contrat de travail et ce résultat mesure surtout la volonté d'une catégorie de garder son emploi à tout prix pour éviter un retour sur un marché de l'emploi qui lui est défavorable. Enfin, nous observons que l'âge a une influence sur la probabilité de connaître une mobilité horizontale ou ascendante. Les 35 à 44 ans ont toutes choses égales par ailleurs 2 fois plus de chances de connaître ce type de mobilité que les 45 à 54 ans. Il est probable que l'on observe une mobilité permise par l'expérience professionnelle acquise par les chauffeurs d'âge moyen.

Les groupes de chauffeurs du TRM ne sont pas associés de la même façon aux différentes mobilités étudiées par le modèle de régression. Les chauffeurs-livreurs externalisés ont toutes choses égales par ailleurs 2,2 fois plus de chances d'être au chômage plutôt que de garder le même emploi par rapport aux chauffeurs-routiers externalisés. On retrouve ici le résultat présent dans les enquêtes Emploi et dans l'EDP, ce sont des travailleurs qui malgré des contrats à durée indéterminée un peu plus fréquents ont des trajectoires plus instables dans l'emploi. La cause est dûe à l'importante sous-traitance pratiquée dans une partie du secteur (Perraudin et al. 2014; Rème-Harnay 2014). A l'inverse, les chauffeurs internalisés, livreurs comme routiers, ont significativement moins de chances de connaître un changement vers un autre emploi de chauffeur du TRM. Il est probable que l'on mesure ici l'effet des marchés internes de l'emploi propres à des grandes entreprises. Ces marchés internes désincitent les chauffeurs internalisés du TRM à chercher un emploi hors de leur entreprise en facilitant les changements au sein de l'entreprise (Lefresne 2002). Cependant, cette interprétation n'est pas complètement satisfaisante car les coefficients des chauffeurs internalisés pour les mobilités hors des métiers de chauffeurs du TRM ne sont pas significatifs. Pourtant, les entretiens montrent dans le cas des chauffeurs-routiers de la Poste que les mobilités entre les différents métiers de l'entreprise sont fréquentes, comme nous le verrons aux chapitres suivants. On ne retrouve pas cette dimension du changement de métier dans le modèle de régression.

Enfin, il faut souligner que le revenu n'est jamais significatif. En le catégorisant en quintile, le modèle de régression ne montre pas non plus de résultats significatifs. Ceci est étonnant dans la mesure où les chauffeurs-routiers interrogés tendent à organiser leur mobilité principalement autour de la rémunération comme nous le verrons grâce aux entretiens. Il est possible que cet effet ne soit pas mesuré ici pour trois raisons. D'abord, c'est le salaire trois ans auparavant qui est retenu et pas une comparaison entre ancien et nouveau salaire. Cette comparaison n'est pas possible puisqu'elle aurait exclu les chauffeurs du TRM ayant fini au chômage. Ensuite, il est possible que comme pour l'enquête Emploi, la variable de revenu ne prenne pas bien en compte les « frais de route ». La question de l'enquête Conditions de travail interroge comme Emploi sur les « salaires,

primes ». Enfin, le revenu est la variable avec le plus de réponses manquantes. Malgré l'imputation, cela nuit à la qualité de la prédiction.

Un impact différent du temps de travail

La mobilité professionnelle et le temps de travail sont fortement associés dans les trajectoires de chauffeurs-routiers externalisés. Ces résultats se concentrent notamment sur les durées très élevées de travail, pourtant la régression invite à se pencher sur une autre dimension du temps de travail et à savoir l'imprévisibilité des horaires.

Ainsi, le fait de ne pas connaître ses horaires un mois à l'avance accroît toutes choses égales par ailleurs les chances de se retrouver au chômage et dans une moindre mesure accentue les chances de mobilités au sein et hors des métiers de chauffeurs du TRM. Les chauffeurs connaissant leurs horaires un jour ou une semaine à l'avance, ont toutes choses égales par ailleurs 5,7 fois plus de chances de se retrouver au chômage plutôt que de rester dans le même emploi par rapport à ceux connaissant leurs horaires un mois à l'avance. Ce ratio est de 3,8 pour les chauffeurs ne connaissant jamais leurs horaires à l'avance. Les coefficients ne croissent pas avec l'imprévisibilité mais ceci est possiblement dû à la taille de l'échantillon ; sur une petite population la valeur des estimateurs est moins précise. On retrouve ensuite des effets de moindre grande taille pour les autres types de mobilité. Les chauffeurs ne connaissant jamais leurs horaires à l'avance ont 1,8 fois moins de chances de changer d'emploi pour quitter les métiers de chauffeurs du TRM. Les chauffeurs du TRM connaissant leurs horaires un jour ou une semaine à l'avance ont 2 fois plus de chances de changer d'emploi au sein des métiers de chauffeurs du TRM.

Deux effets peuvent expliquer ces résultats. Derrière la variation des horaires, il est possible de voir un travail difficilement soutenable car il empiète de manière plus fréquente sur les temps sociaux réservés à d'autres activités, familiales ou personnelles (Boulin et Lesnard 2017). En effet, cet empiètement est plus difficile à contenir si les horaires sont imprévisibles. Ce qui en retour incite les chauffeurs à quitter leurs emplois pour d'autres ou à cesser de travailler. Un autre effet serait la variabilité de l'activité : un travail imprévisible capte potentiellement des postes de travail dont l'activité est plus intermittente. Il ne s'agirait pas d'emplois avec des contrats courts mais potentiellement d'autres formes plus informelles de précarité que capterait la variable de prévisibilité des horaires. Il y a alors une mobilité amorcée par les chauffeurs du TRM, quittant des horaires imprévisibles et intenables, et de l'autre une mobilité subie, du fait de postes de travail temporaires que les employeurs suppriment plus facilement. Ceci expliquerait aussi les effets différents sur les types de mobilité. Il y aurait un cumul des deux mobilités dans le cas du chômage et seulement la mobilité amorcée par les chauffeurs dans le cas des mobilités vers un autre emploi.

Enfin, les chauffeurs ne connaissant pas leurs horaires à l'avance ont moins de chances de connaître une mobilité horizontale ou ascendante. Il est probable que des horaires aussi imprévisibles et donc aussi contraignants laissent peu de place à la préparation d'une mobilité professionnelle et sociale importante.

L'imprévisibilité des horaires nuance les affirmations mises en avant dans le chapitre sur les mobilités des chauffeurs-routiers externalisés. Dans le cas de ces chauffeurs, la focale est mise sur la durée du fait de leur temps de travail très élevé. L'imprévisibilité a une moindre place dans la mesure où elle est fondue dans un temps de travail qui occupe la plus grande partie de la semaine. Lorsque l'on étend le raisonnement à l'ensemble des chauffeurs, la dimension de l'imprévisibilité du temps de travail apparaît comme significative dans les mobilités professionnelles. Un travail dont les frontières temporelles sont imprévisibles incitent plus fortement les chauffeurs à changer d'emploi ou à cesser de travailler.

Néanmoins, la régression montre tout de même des résultats allant dans le sens d'un impact de la durée du temps de travail sur la mobilité. En effet, les chauffeurs travaillant plus de 50 heures hebdomadaires ont 4,7 moins de chances de quitter leur métier de chauffeur du TRM. Ce résultat tend à souligner que même si les chauffeurs peuvent percevoir le temps de travail comme une contrainte, ils ne cherchent pas pour autant à l'éviter. Au contraire, un temps de travail élevé favorise l'immobilité et il est possible que se joue là le rôle des rémunérations plus élevées offertes par des temps plus longs.

Un effet limité des autres conditions de travail

Dans l'ensemble, la plupart des scores de conditions n'ont pas d'effet significatif sur les types de mobilité étudiés. Le fait de subir des accidents de travail n'a pas non plus d'effets significatifs : cela est possiblement dû à la fusion entre la modalité sur les accidents provoquant un arrêt de travail et celle sur ceux n'en provoquant pas. Ce recodage a été fait pour des questions d'effectifs.

Cependant, quelques modalités des conditions de travail ont un effet significatif, le plus souvent sur un type de mobilité. Chaque contrainte de rythme accroît, toutes choses égales par ailleurs, de 1,3 fois la probabilité de se retrouver au chômage plutôt que de garder son emploi. On retrouve ici l'effet décrit dans d'autres études où un travail intense motive plus souvent les salariés à quitter un travail devenu insoutenable (Amossé et Gollac 2008; Ardeni et al. 2010). Cependant, on ne retrouve pas complètement l'effet décrit par Thomas Amossé et Michel Gollac puisque ce phénomène ne concerne pas tous les types de mobilités, seul le chômage est significativement associé avec un rythme intense de travail. De la même façon, chaque source supplémentaire de

tensions sociales accroît de 1,2 fois les chances d'être au chômage plutôt qu'en emploi. On retrouve ici l'effet des conflits avec l'employeur qui seront analysés dans les chapitres suivants grâce aux entretiens. Il apparaît qu'une cause fréquente de mobilité subie par les chauffeurs est le fait d'avoir un conflit avec son employeur. Dans le cas majoritaire des chauffeurs employés par une petite entreprise, ces conflits sont souvent des tensions interpersonnelles difficiles à supporter pour les chauffeurs, d'autant plus que l'employeur a des moyens de faire pression sur eux via le travail : en les mettant sur des trajets pénibles ou en leur refusant des heures supplémentaires. Cependant, là aussi ces tensions ne sont significativement associées qu'avec une sortie de l'emploi et pas à des mobilités vers un autre emploi.

L'autonomie est bien significativement associée à la mobilité professionnelle, en particulier dans le cas du changement vers un emploi autre que chauffeur du TRM. Cependant, ce coefficient sous-entend un effet opposé à une trajectoire où la perte d'autonomie justifierait de quitter son emploi. En effet, chaque facteur supplémentaire d'autonomie accroît toute chose égale par ailleurs les chances de quitter son emploi pour un métier autre que chauffeur du TRM. Autrement dit, quand l'autonomie croît, les sorties du TRM augmentent aussi. On observe donc ici un effet inverse qui s'explique probablement par une dimension omise dans le modèle. L'autonomie mesure probablement des compétences professionnelles acquises au cours de la carrière que la variable de diplôme ne capte pas. Il est probable que l'autonomie élevée des travailleurs traduise des compétences et savoir-faire qui ont justement permis de négocier auprès des employeurs comment organiser leur travail (Terres 1992). Ce niveau plus élevé de compétences professionnelles rend alors possible des mobilités horizontales et ascendantes.

Pour conclure, les résultats de la régression mettent en avant une certaine indépendance entre les conditions de travail et la trajectoire en emploi. Les mobilités s'expliquent en premier lieu par les caractéristiques individuelles des chauffeurs du TRM (âge, sexe, origine, diplôme) ou leurs conditions d'emploi (contrats, groupe de chauffeurs). Les coefficients de ces variables sont plus souvent significatifs et de plus grande ampleur que ceux des conditions de travail.

Les conditions de travail n'interviennent que dans un second temps et en lien avec un type de mobilité en particulier. Les trajectoires vers le chômage sont les principaux cas d'associations avec les conditions de travail : ce sont les tensions sociales et l'intensité du travail qui favorisent le plus les sorties de l'emploi. L'autonomie joue en faveur de la mobilité ascendante ou horizontale. Dans les mobilités entre les emplois de chauffeurs du TRM, les conditions de travail ont moins d'influence.

Ce résultat général sur le rôle moindre des conditions de travail doit cependant être nuancé par le cas du temps reste un facteur important. Il a une influence importante via la durée et par l'imprévisibilité des horaires. Les durées élevées de travail réduisent les chances de changer d'emploi certainement en raison du gain de salaire qu'elles représentent. De la même façon, une partie de l'imprévisibilité des horaires traduit probablement des formes informelles de précarité de l'emploi.

Ainsi, la relation entre conditions de travail et trajectoires apparaît comme complexe. Le temps de travail joue et le reste des conditions de travail ont une influence, plus limitée, pour des types spécifiques de mobilité. Pour mieux saisir le lien entre ces deux éléments, deux exemples tirés des entretiens montrent des chauffeur.es-routier.es justifiant un changement d'emploi à cause de leurs conditions de travail. Leurs cas révèlent les conditions nécessaires pour formuler une critique à l'encontre du travail qui motive ensuite une bifurcation professionnelle.

5.3 - Quitter le transport à cause de ses évolutions

Le travail dans le TRM a changé au cours des dernières décennies. L'enquête Conditions de travail le montre difficilement car il n'y a pas d'édition avant 2013 mais la littérature sociologique souligne comment les transformations du TRM changent le travail des chauffeurs, routiers en particulier.

La littérature des années 1980 et 1990 souligne, à rebours des évolutions récentes, la grande autonomie des chauffeurs-routiers. L'organisation du transport leur revenait en grande partie : « *la prestation de « véhiculage » de marchandises, la gestion des itinéraires, des aléas divers, des durées et des moments des séquences de conduite, la sécurité et la fiabilité des acheminements incombent, en grande partie, aux conducteurs eux-mêmes* » (Hamelin 1989 p254). Une fois parti, le chauffeur-routier de l'époque décide de son itinéraire, juge quand et où s'arrêter, doit gérer les pannes et les imprévus. Il peut même prendre un rôle commercial à l'occasion du trajet retour. En effet, il doit parfois chercher, dans la zone où il a déchargé, un nouveau chargement pour éviter de rouler à vide lors du retour. Il peut alors négocier avec les entreprises locales pour trouver du fret, ce que son employeur peut plus difficilement faire s'il ne connaît pas bien la région dans laquelle est son chauffeur.

Or, les innovations techniques et les changements légaux ouvrent la voie à un suivi à distance. La téléphonie mobile permet aux employeurs de communiquer en permanence avec les chauffeurs, le GPS de suivre le véhicule (Kogan 2016), les bourses de fret en ligne de trouver du fret quel que soit le lieu (Rème-Harnay et Blanquart 2019), les puces RFID et les progiciels de gestion de suivre le chargement et le déchargement des remorques en temps réel (Benvegnù et Gaborieau 2017). De plus, l'enregistrement des temps réduit les possibilités des chauffeurs de choisir comment organiser leur journée. En effet, il permet une planification à l'avance des trajets par les employeurs car les

temps de conduite sont limités et les distances parcourues par jour peuvent être anticipées. L'activité de transport devient plus aisée à suivre et à planifier. En 2005, Hélène Desfontaines parle du « *chauffeur-routier, d'ouvrier porteur de savoirs, de fonctions commerciales et d'une autonomie opérationnelle, (est) devenu agent de véhiculage* » (Desfontaines 2005b p29). Elle souligne notamment que la planification et le suivi des chauffeurs-routiers signifient la possibilité de découper les trajets en des séquences régulières et bien définies, dans les limites des temps légaux de conduite. Plutôt que de prendre en charge l'ensemble d'un chargement et de ses imprévus du début jusqu'à la fin, les chauffeurs-routiers risqueraient de n'avoir plus que des parties de trajet à effectuer. Autrement dit, Hélène Desfontaines souligne la possibilité d'une forme de parcellisation des tâches chez les chauffeurs-routiers et par-là, le risque de déqualification de ces travailleurs.

Notre échantillon comporte deux exemples de chauffeurs-routiers externalisés qui ont explicitement justifié leur départ du secteur du TRM par les évolutions des conditions de travail. Si l'intensité y joue un rôle important, elle se couple avec le regret d'une perte d'autonomie. Les chauffeurs concernés expriment un certain rapport au métier qui va de pair avec une perte de sens et de plaisir dans le travail lorsque les transformations du TRM remettent en cause leur façon de faire.

5.3.1 - Critique et trajectoire artiste de chauffeurs-routiers

Ce sont deux chauffeurs de notre échantillon qui expriment leurs critiques vis-à-vis des évolutions du TRM : Eric et Suzanne. Ils étaient chauffeurs-routiers externalisés lors de leur carrière dans le TRM et ils ont maintenant changé de métier. Il faut noter aussi noter qu'ils correspondent tous deux à une génération particulière. Eric a 51 ans et Suzanne a 60 ans. Ils ont tous les deux débuté dans les années 1990 et ont stoppé leur activité de conduite au cours de la seconde partie des années 2000. Leur carrière correspond alors à la phase de transition du TRM, où les chauffeurs-routiers doivent faire un « *apprentissage des normes temporelles salariées* » (Desfontaines 2005a). Les lois sur le TRM imposent le tachygraphe mécanique puis numérique et différents dispositifs technologiques font leur apparition dans les camions des chauffeurs-routiers. Eric et Suzanne ont connu une période sans ces dispositifs et ont vécu ensuite leur introduction et leur généralisation.

Ces deux chauffeurs vont d'abord se distinguer des autres par un rapport très positif à leur travail. Ils en parlent comme un moment de « *liberté* », où ils étaient « *autonomes* ». On note aussi un rapport particulier à l'esthétique et au thème du voyage dans leurs entretiens. Ils sont touchés par la beauté des paysages traversés et cet élément revient souvent comme un thème important de leurs souvenirs du métier, comme Eric l'exprime :

Enquêteur : « OK et qu'est-ce qui vous a plu justement dans cette conduite ? »

Eric : « La liberté, ouais, la liberté. Ne pas être enfermé dans un atelier, je, je suis quelqu'un qui supporte pas de rester enfermé. Un travail à l'usine, j'en ai fait. Mais clairement, je suis absolument pas heureux. Et là... De temps en temps ils me demandaient, mais qu'est-ce qui te plaît dans ce métier ? Quels sont les avantages ? Et moi j'ai exagéré en disant Bah tu vois, t'es payé pour tenir un volant et regarder un écran géant.

[...]

Et comme devant moi, j'ai un pare-brise, c'était un peu comme un écran géant et donc, c'était sans arrêt du voyage. Ça, c'était ma plus belle période, c'était vraiment dans les camions. J'avais la sensation de voyager. »

Eric (51 ans, artiste photographe, 16 ans comme chauffeur-routier).

Suzanne exprime un même rapport esthétique à son travail :

« Je pense quand même que j'ai pas mal bougé. De toute façon, je, je pense que étant donné que j'étais relativement ouverte à tout ce qu'on pouvait me proposer, je pense que ça m'a ouvert pas mal de portes quoi. Donc euh bon, il y a des gens qui y a des chauffeurs qui par exemple des chauffeurs de nuit qui ne veulent pas faire autre chose que leurs navettes, Les choses comme ça, ça moi non. J'étais j'étais vraiment curieuse de faire tout ce qui se présentait et j'ai vu des choses bon, voilà que j'estimais intéressante de connaître dans la vie. Je vous dis, comme par exemple la vie sur le port d'Anvers, et cetera. C'est c'était vraiment c'était... C'était très particulier... »

[...]

« Je veux dire le bah le fait d'être autonome, on va dire, voilà ça c'était, c'était important, c'était vraiment une chose que je recherchais. Et et puis peut-être aussi je sais pas ce que c'était... Un défi ou je ne sais pas comment on peut qualifier ça parce que c'est vrai que on se rend compte que vous savez, quand vous êtes pris dans l'engrenage. On a l'impression que ça ne peut plus s'arrêter, on peut toujours faire plus, plus loin, autrement voilà. C'est je sais pas, c'est, c'est inexplicable. »

Suzanne (60 ans, artiste et aide à domicile, 13 ans comme chauffeure-routière).

Les deux extraits d'entretien comportent des éléments similaires comme le plaisir esthétique lié au voyage soit en regardant depuis le pare-brise décrit comme « un écran géant », soit par le fait d'avoir été témoin d'endroits marquants comme le « port d'Anvers ». Il faut aussi souligner un lexique de la passion qui est par ailleurs peu présent dans les entretiens des autres chauffeurs du TRM. Eric parle

de « *liberté* » et de « *voyage* », Suzanne de « *curiosité* » et « *d'autonomie* ». Elle ne peut « *plus s'arrêter* » et se sent prise dans un « *engrenage* ». Plus loin dans les entretiens, les mots liés à l'intérêt ou au contraire à l'ennui sont présents, ce qui est à nouveau relativement rare parmi nos enquêtés. Ces deux chauffeurs-routiers développent alors un rapport de fascination à un métier qui leur a permis de vivre des expériences intenses et positives. A l'inverse, d'autres emplois sont construits comme repoussoirs : « *l'atelier* » ou « *l'usine* » pour Eric, faire des « *navettes* » régulières comme chauffeur-routier pour Suzanne. Ils seraient la négation des plaisirs décrits précédemment : voyage et liberté. Ils ont d'ailleurs occupé des postes particuliers dans le TRM favorisant ce type d'expériences.

Cette représentation méliorative fait écho à leurs postes dans le TRM qui étaient parmi les plus qualifiés et avec une importante autonomie dans la gestion du temps et des trajets. Suzanne est chauffeure-routière en régional pendant 5 ans puis passe à l'international pendant 7 ans. Déjà en régional dans le Nord de la France, elle effectue quelques trajets transfrontaliers vers le « *port d'Anvers* » et son activité fourmillante. Une fois en international, elle livre dans toute l'Europe de l'Ouest et du Sud : Allemagne, Italie, Suisse, Espagne, Portugal et Pays-Bas. Elle part une à trois semaines à chaque fois dans des trajets où comme beaucoup de chauffeurs internationaux, elle est seule maîtresse à bord pour gérer ses itinéraires et son rythme de conduite. Eric commence aussi dans une entreprise de transport régional avant de passer 10 ans dans « *une boîte spécialisée dans le BTP* ». Il est polyvalent et varie entre des trajets nationaux et internationaux, lui aussi en Europe de l'Ouest. Il faut ajouter qu'il fait parfois un type de transport particulier : le convoi exceptionnel pour déplacer des engins de chantier spécialisés. Ce sont des véhicules très lourds et très volumineux qu'il remorque : « *je suis monté à 70 tonnes soit c'est pour de la très grande longueur soit c'est pour de la très grande largeur. [...] c'est très intéressant parce que c'est vraiment une conduite extrêmement précise. Quand vous passez à des endroits que vous êtes à 50cm des façades...* ». Si ce type de transport accroît les responsabilités du chauffeur-routier et lui confère aussi une plus grande autonomie : « *On n'a pas une pression en disant il faut absolument être à telle heure chez le client, non ! Le convoi exceptionnel, on sait quand il part mais on ne sait pas quand il arrive.* ». La difficulté de la conduite et les obstacles rencontrés permettent au chauffeur d'avoir la complète maîtrise du temps puisqu'il est le seul à pouvoir juger de la faisabilité de ses manœuvres et des itinéraires convenant à son véhicule et à sa cargaison. Ainsi, Eric et Suzanne occupent des postes dans lesquels l'autonomie est importante et les itinéraires peu routiniers les amènent à traverser fréquemment différents pays. Pourtant, ces aspects positifs sont remis en cause au cours des années 2000.

Après quelques années passées dans le transport, ils perdent goût à leur activité. Ils pointent les contrôles policiers, les demandes et les contraintes exercées par les chargeurs sur les cadences de livraison et les horaires trop stricts de livraison. Leur critique mêle ainsi une intensification du

travail du fait des pressions extérieures à l'entreprise (les chargeurs et la police) et une perte d'autonomie puisque les rythmes plus soutenus et la surveillance limitent la manière dont ils organisent leur temps. Eric explique ainsi :

« Je me suis retrouvé à conduire les camions bennes et puis, le métier devenant de plus en plus dur au niveau des restrictions, au niveau de la sévérité des contrôles, au niveau de la pression des patrons pour aller toujours plus vite, toujours plus vite ! Pousser les heures ! Alors que dans le même temps, la loi dit : si vous dépassez, on vous sanctionne et les sanctions, elles sont systématiquement sur le chauffeur. C'est le métier moi m'a vraiment... ne me paraissait... C'était il y avait plus l'attrait qu'il y avait avant. »

[...]

« Alors à l'époque, quand j'ai commencé, c'était les disques [le chronotachygraphe mécanique] qu'on mettait dans le compteur et quand il nous contrôlait, il contrôlait le disque du jour et 7 jours avant. Après tout s'est modernisé, maintenant, on a des cartes de conduite [le tachygraphe numérique] comme, comme des cartes bancaires et qu'on a inséré dans un appareil. Quand les, quand la police ou la gendarmerie prennent la carte, ils la mettent dans leur lecteur et ils font la recherche d'infractions et la recherche d'infraction se fait sur 28 jours avant ! Ça veut dire que si un jour vous faites un dépassement de temps. Ensuite, vous traînez ce boulet donc risque de PV pendant 28 jours. [...] Il y a toujours le petit stress, il est encore plus grand parce que déjà les amendes sont beaucoup plus fortes. Les amendes commencent normalement, les infractions liées au camion et cetera, ça commence généralement à 750 euros, certaines c'est 1500 euros. Et puis mis à part le problème financier, il y a aussi le problème du temps. Vu qu'on est souvent très juste sur les temps, on se dit si le contrôle dure trop longtemps, je vais être dans la merde au niveau de mes temps de route et si même il y a un problème plus grave, je risque une immobilisation ! Ouais donc voilà, y a toujours ce couperet de de la justice, des lois qui sont là si on fait un pas de côté ou si notre camion est pas comme si, comme ça, le couperet tombe ! C'est soit de l'argent, soit du temps de perdu. Et derrière, il y a les patrons et les donneurs d'ordre qui poussent vite, vite, vite. T'es en retard alors qu'est-ce que tu fous ? Donc c'est une pression d'un côté, des sanctions de l'autre. Alors j'ai jamais été sanctionné en France, j'ai jamais été immobilisé. Mais j'ai eu plusieurs fois des contrôles qui se sont bien passés. J'ai jamais été pris en surcharge, j'ai jamais été pris en défaut de papier. Moi, j'ai jamais été en défaut de de permis, donc ça s'est toujours bien passé. Mais oui, à chaque fois qu'on voit les flics nous arrêtent pour un contrôle, c'est toujours un stress. »

Eric (51 ans, artiste photographe, 16 ans comme chauffeur-routier).

Suzanne exprime une même insatisfaction face aux réglementations :

« Non, ça, ça a pas été le principal facteur [le travail de nuit]. Le facteur principal, c'est que, en fait, de nouvelles lois passaient sans arrêt, étaient accordées sans arrêt, donc par exemple sur les routes secondaires, on nous a limité à 80 au lieu de 90, donc ça, ça a été une première chose. Et puis, et puis, on sentait quand même que... Bon, ça devenait un peu compliqué dans le sens où les preneurs, les preneurs d'ordres, étaient complètement tributaires en fait et très maltraités par leurs clients. Vous savez, des centrales d'achat, et cetera. Voilà qui exigent bien la marchandise pour hier quoi. Quelque part, c'est un peu ça, donc il y avait des répercussions aussi. Bah forcément sur nous. Donc, l'ambiance, l'ambiance devenait franchement très très compliquée. L'hiver, c'était très compliqué aussi parce que de plus en plus, si vous voulez les préfets se faisaient passer l'ordre, s'il tombait 2 flocons, on était immobilisé là où on se trouvait, interdit, même si la neige ne tombait pas. Le préfet ne voulait pas prendre de, de risques ou quoi que ce soit. Donc voilà, ça devenait vraiment très très compliqué à tout niveau. Au niveau des forces de l'ordre aussi ça. Bon après je les incrimine pas. De toute façon ils ne faisaient que qu'appliquer ce qu'on leur demandait de de... Mais ça devenait vraiment très compliqué. On avait l'impression de nous considérer comme des assassins potentiels, quelque part donc. C'était, voilà... »

Suzanne (60 ans, artiste et aide à domicile, 13 ans comme chauffeure-routière).

La multiplication des contrôles et l'accroissement de la pression rendent le travail pénible. Eric pointe ce qui lui semble être une contradiction : d'un côté, l'accroissement des pressions pour être à l'heure et respecter les demandes des clients et de l'autre, la rigidification des temps de conduite qui ne laisse pas de marges de manœuvre. Quant à Suzanne, ce sont d'autres réglementations qu'elle met en cause comme celles sur la vitesse ou sur le transport en cas de chutes de neige. Elle pointe de la même façon la pression des clients qui sont les donneurs d'ordre, là où ses employeurs sont des « *preneurs d'ordre* » dans la chaîne de sous-traitance. La pression sur leur entreprise se répercute sur le travail des chauffeurs-routiers.

Dans ces extraits, c'est la rationalisation du TRM qui se manifeste par l'intensification du travail venue de l'extérieur, des clients qui « *exigent la marchandise pour hier* ». La production en juste-à-temps se généralise chez les donneurs d'ordre des entreprises de transport. Par ricochet, ces dernières doivent suivre des horaires plus stricts afin d'assurer la continuité des flux de marchandises. Dans le même temps, la libéralisation du TRM est allée de pair avec de nouvelles réglementations. C'est le cas pour les temps de conduite avec l'introduction des tachygraphes mais aussi d'un certain nombre de règles de sécurité routière. En conséquence, le travail s'intensifie et la liberté d'action des chauffeurs-routiers se restreint. Eric et Suzanne envisagent de quitter le TRM au cours des années 2000 quand toutes ces transformations sont déjà bien en place. Eric juge ainsi :

« Et voilà, c'est en gros c'est la pression mise sur les chauffeurs qui a fini par me dégoûter... Et puis ben les événements ont fait que petit à petit, j'ai lâché le pied, donc j'ai diminué. J'ai arrêté le transport, je me suis retrouvé à conduire les camions bennes [ramassage d'ordures] après, je me suis retrouvé ripper à être derrière les camions, peinard et au moins il y avait plus de prise de tête. Et puis maintenant, ben je suis artiste photographe et je vis dans... Je vis dans un camion par contre, donc je conduis toujours des camions. »

Eric (51 ans, artiste photographe, 16 ans comme chauffeur-routier).

Suzanne explique de façon similaire son départ :

« Oui, oui, parce que en fait, cette profession m'a voilà, je dirais toujours, c'était franchement au-dessus de tout. Dans mon parcours professionnel, ça a vraiment été la la meilleure période de ma vie quoi. Mais petit à petit, j'ai senti que bah le enfin le le meilleur était derrière et... Et ça, ça ne ça me plaisait pas. Je n'ai, je, je n'avais. J'avais de moins en moins ce ce. Ce goût d'exercer cette profession tout simplement parce que bah. C'était compliqué pour tout le monde... Les rapports étaient compliqués, les, les ordres étaient de plus en plus difficiles à exécuter. »

Suzanne (60 ans, artiste et aide à domicile, 13 ans comme chauffeure-routière).

Ils justifient leur départ progressif du TRM par ce dégoût envers un travail qu'ils ont beaucoup apprécié mais qui s'est transformé. Leur mobilité est originale puisque ce type de justifications est rare parmi les enquêtés. Elles ne doivent cependant pas passer pour les seules causes de leur mobilité. Eric quitte le TRM après que son entreprise a fait faillite, il ne retrouve pas d'emploi avec les mêmes types de trajets. Il change plusieurs fois d'emploi avant de se tourner vers le ramassage d'ordures et d'entamer une reconversion. Suzanne fait aussi face à la faillite de son employeur, elle déménage dans le Sud de la France et entame aussi une reconversion.

Les trajectoires d'Eric et de Suzanne n'en restent pas moins singulières car ils formulent une critique du métier sur la base d'un plaisir et d'un sens perdu. Cette mise en relation entre la perte d'un sens esthétique, d'une liberté d'action dans le travail et l'accroissement de l'encadrement et des rythmes aliénants et angoissants fait écho à une « critique artiste » du travail dans les sociétés capitalistes modernes (Boltanski et Chiapello 2011). On ne retrouve cependant pas toutes les dimensions de cette critique comme la formulent Boltanski et Chiapello. Il n'y a par exemple pas de remarques sur la standardisation de la production ou sur une recherche de l'authentique. En revanche, le refus d'un travail encadré et prescrit au profit du travail comme un espace de liberté est bien présent. Leurs discours développent également la contemplation comme une part importante dans le travail du chauffeur-routier. C'est cet épanouissement esthétique et individuel qu'ils perdent dans les transformations du TRM et qui motive une critique ayant une dimension artistique. A l'inverse, la critique sociale du capitalisme a peu de place dans leurs récits. Eric et Suzanne parlent peu de

thèmes pouvant s'apparenter aux inégalités et à la misère comme les salaires ou les conditions d'emploi. Seuls les temps de travail sont évoqués, comme dans les autres entretiens, pour déplorer l'impossible conciliation avec les temps familiaux. Une fois le travail changé par les transformations du TRM, Eric et Suzanne perdent leurs raisons de s'impliquer dans leur métier de chauffeur-routier. Ils entament alors chacun une bifurcation qui, comme leur critique, est artistique.

5.3.2 - Une critique exceptionnelle

Cette « critique artiste » n'est pas répandue parmi les chauffeurs du TRM enquêtés. J'ai déjà souligné le vocabulaire particulier qu'emploient Eric et Suzanne, qui est rarement retrouvé ailleurs. Evidemment, d'autres chauffeurs-routiers expriment du désintérêt pour leur métier ou de la colère face à des normes ou à des règles. Cependant, il y a uniquement chez eux cette articulation entre une représentation très valorisée du travail sur la route et sa dégradation par des règles et rythmes de travail imposés.

Il faut d'abord y voir le rôle des générations : Eric et Suzanne vivent l'évolution du transport. Ils peuvent comparer deux expériences passées, plus ou moins encadrées et contrôlées. Des chauffeurs-routiers externalisés ayant commencé plus tard ont moins de chances de vivre ces changements et construisent un rapport au métier qui n'est pas empreint par la nostalgie d'un passé qu'ils n'ont pas vécu. Ils ne sont pour autant pas les seuls à avoir vécu ces changements. Seulement, la critique artiste d'Eric et de Suzanne prend racine dans des origines sociales et des trajectoires originales par rapport aux chauffeurs du TRM.

Ils sont tous les deux enfants de classes moyennes ou supérieures. Le père de Suzanne est cadre d'une entreprise de logistique et les parents d'Eric sont des commerçants. De plus, leur sens esthétique du métier de chauffeur-routier fait écho à un certain capital culturel acquis dans leur jeunesse. Ils ont diverses pratiques artistiques. Suzanne a une licence d'une école belge de beaux-arts où elle a pratiqué la peinture et la sculpture. Eric n'a pas de diplôme mais il exprime tout de même un intérêt précoce pour plusieurs pratiques artistiques comme la peinture et la musique puis la photographie.

Leurs trajectoires professionnelles sont également originales. Ils commencent tous les deux dans des emplois subalternes peu qualifiés : Suzanne est standardiste et Eric fait de l'intérim dans divers secteurs. Ils intègrent le TRM à la faveur d'un conseil d'une connaissance et passent leurs permis poids lourds, pendant son service militaire pour Eric, pendant une période de chômage pour Suzanne. Ils passent environ 15 ans dans le TRM comme chauffeur-routier dans le secteur externalisé avant de partir pour d'autres métiers. L'insatisfaction pousse Eric à quitter le TRM mais

c'est aussi la cessation d'activité de son employeur qui l'oblige à ce départ. Après la fin de cette entreprise, il ne parvient pas à trouver un poste similaire chez un autre employeur et ses postes suivants ne font que renforcer son insatisfaction. Il est pendant un temps dans le ramassage d'ordure comme conducteur puis ripper. Puis, il s'installe dans un camion aménagé et essaie de vivre de sa passion pour la photographie. Suzanne est muée par la même insatisfaction qui se conjugue aussi à une fin de contrat là aussi dû à la cessation d'activité de son employeur. Elle part alors vivre dans le Sud de la France, continue de faire des missions d'intérim dans le TRM pendant un temps avant de se lancer comme sculptrice. Chacun réactive des dispositions sociales cultivées dans leur jeunesse : une pratique artistique personnelle pour l'un, et une discipline artistique dans laquelle elle est diplômée, pour l'autre.

Cette trajectoire les singularise d'une part, parce que les bifurcations sont rares dans l'échantillon, a fortiori vers une activité artistique ou intellectuelle et, d'autre part, parce que cette reconversion se fait difficilement. Eric et Suzanne sont les enquêtés ayant la situation économique la plus défavorisée parmi nos enquêtés. Eric vit au RSA avec sa compagne et au moment de l'entretien, il va bientôt être exposé dans une galerie privée après plusieurs années de travail. Suzanne, quant à elle, doit compter sur la multi-activité pour se maintenir, elle travaille aussi comme aide à domicile salariée. Bien que dans des situations économiques précaires, les deux enquêtés ont trouvé une relative stabilité dans leur vie permise par un mode de vie peu dépensier, des revenus saisonniers et la propriété de leur logement. Ils expriment au contraire une satisfaction face au temps qu'ils ont réussi à se dégager hors du travail pour se consacrer à une activité artistique épanouissante (Roux 2022).

Tant par leurs origines, que par leur trajectoire, ces deux enquêtés illustrent un rapport particulier au métier de chauffeur-routier. Ce rapport est néanmoins pertinent pour interroger le lien entre conditions de travail et trajectoires professionnelles. Même si d'autres facteurs participent à leur bifurcation, ils justifient et expliquent ce changement de métier par un travail devenu insoutenable. Cependant, l'originalité de leurs trajectoires et de leurs critiques soulignent aussi la dimension minoritaire de ce phénomène. Changer de métier ou d'emploi à cause des conditions de travail serait-il alors réservé à des trajectoires atypiques ? Les autres chauffeurs du TRM interrogés ne sont pas insensibles aux transformations de leur métier. Les rythmes accrus et les surveillances les concernent et ils les déplorent. Cependant, ils ont un rapport moins épris d'épanouissement et de sens esthétique à leur travail. La dégradation des conditions de travail ne les affecte pas de la même façon et ne justifie pas un changement d'emploi.

5.3.3 - Une recherche de tranquillité plutôt que d'autonomie

Les autres chauffeurs du TRM enquêtés n'expriment pas avec la même vigueur des critiques contre les rythmes imposés ou les contrôles. Ceci s'explique en partie par l'effectivité relative de ces contrôles et de ces rythmes :

Enquêteur : Euh, et je me demandais dans les camions modernes, il y a quand même pas mal d'appareils pour le suivi, le GPS, et cetera. Est-ce que, est-ce que vous avez souvent votre direction, votre patron, l'exploitation qui je sais pas qui est qui, vous suit, qui est présente ? Qui vous demande des comptes ?

Cédric : En permanence. C'est le gros problème de ce métier...

Enquêteur : Ah ouais ?

Cédric : C'est qu'aujourd'hui avec la géolocalisation, vous savez exactement où on est, en temps réel. Et c'est heu... Faut aller plus vite, faut aller plus vite. Pourquoi ? Bon, alors pourquoi ? Parce qu'il y a un pourquoi aussi... Le le pourquoi c'est. Par exemple, chez nous. Nos exploitants ont une part, une part variable de leur salaire qui est fait en fonction de notre chiffre d'affaires. Donc en fait, plus on va faire de contrat en un minimum de temps et plus leur salaire à eux va se retrouver, euh, va se retrouver grandi. Donc si vous préférez, ils vont réduire les délais au maximum.

Enquêteur : Ouais j'imagine. Et et et donc ça veut dire quoi, que votre patron ? Il vous appelle pour dire t'es pas sur la bonne trajectoire ? Enfin tu prends pas la bonne direction ou alors est-ce qu'il fait ça ?

Cédric : Non, ça c'est pas... Donc ça c'est pas c'est pas vrai c'est c'est pas. Chez nous en tout cas c'est pas vrai...

Enquêteur : Ok ?

Cédric : D'autres oui. J'ai déjà entendu, des collègues me dire. C'est mon exploitant qui me dit où il faut que je m'arrête pour faire ma coupure de nuit... Mais chez nous, non. Faut rester bonnête.

Enquêteur : Ouais, ouais et donc c'est... ça se manifeste comment la la présence du chef ?

Cédric : Ah bah c'est et pourquoi, t'es arrivé là ? Enfin, ça arrive de temps à autre et pourquoi t'as fait 19h15 de de coupure ? Alors que au bout de 19h tu pouvais partir ? Par exemple. Et euh. Et tu, tu penses arriver vers quelle heure alors qu'ils le savent très bien... Tu penses arriver vers quelle heure, s'il te plaît ? Bah en fonction de la circulation vers vers telle heure. Ok bah on va devoir annuler le tour suivant parce que on va se retrouver autre chose

parce que ça va pas ça, disons. Ils sont tellement pressés par les délais. Si vous préférez que... Bah y a... ça passe pas quoi...

Enquêteur : Ouais, ouais, je comprends, ouais. Et ça, c'est un problème pour vous dans le boulot actuel ?

Cédric : C'est pas un problème. Faut faire avec de toute façon, c'est comme ça...

Enquêteur : Ouais ?

Cédric : De toute façon, avant quand j'écoute les anciens, tu disais quand on était vide, on passait un coup de fil à notre exploitant via une cabine téléphonique. Et puis on s'en sort autant, aujourd'hui, si on prend 1/4 d'heure qu'on avait pas à prendre heu bah ils le savent...

Enquêteur : Oui oui donc donc il vous, il vous contacte et il vous le reproche quoi ?

Cédric : Bah pas forcément, hein. Si... Si ça va pas dans le sens du travail. Si vous préférez... Oui ils vont nous appeler et nous dire, oui pourquoi tu as fait ça ?

Cédric (47 ans, chauffeur-routier depuis 6 ans, ancien sous-officier de l'armée de Terre).

Cet extrait d'entretien avec Cédric montre les limites du contrôle des chauffeurs-routiers autant que le rapport ambivalent à celui-ci. Cédric souligne que le suivi informatisé des camions et la possibilité pour les employeurs de l'appeler pour lui demander des comptes sont un « *gros problème* ». Mais plus tard, lorsqu'il est interrogé directement sur la forme que cela prend au quotidien, il dit que ce type de contrôle ne constitue pas pour autant un « *problème* ». En effet, si ses employeurs ont la possibilité de le contrôler et de le rappeler à l'ordre, ils ne le font que rarement. Les récits de chauffeurs-routiers racontant qu'au moindre quart d'heure de retard, ils peuvent être appelés, parsèment plusieurs entretiens. En revanche lorsque je demande des détails, ils disent que ça ne les concerne pas directement mais, comme Cédric, ils disent avoir « *entendu des collègues* » qui auraient vécu cela. Le contrôle apparaît bien plus comme une possibilité que comme une surveillance effective. Sur l'ensemble des entretiens, aucun chauffeur-routier ne m'a dit être régulièrement appelé ou rappelé à l'ordre par téléphone ou d'une autre manière.

Il est possible que la simple existence d'un possible rappel à l'ordre dissuade la plupart des chauffeurs-routiers de ne pas respecter les horaires et les itinéraires assignés. La possibilité du contrôle dissuade aussi les chauffeurs-routier de tenter d'autres manières de faire. Quoiqu'il en soit,

les chauffeurs-routiers enquêtés relatent un quotidien au travail où les contrôles ne sont pas si fréquents et la hiérarchie ne s’immisce pas régulièrement dans leur travail.

De la même manière, il y a rarement une valorisation de l’autonomie ou de la liberté d’action que revendiquent par exemple Eric et Suzanne dans leur « critique artiste ». Ce type de discours existe chez quelques chauffeurs-routiers, parmi les plus qualifiés qui ont la chance de pouvoir encore faire des trajets internationaux et de vivre les expériences de contemplation esthétique d’Eric et Suzanne. Cependant, la majorité des chauffeurs-routiers n’ont pas de mots sur l’autonomie ou la liberté. La plupart de mes questions sur les marges de manœuvre des chauffeurs-routiers provoquent peu de réaction chez les enquêtés. Ils se disent vaguement autonomes ou répondent rapidement un « oui » une fois que je les interroge directement sur le sujet. Ils ne cherchent pas à élaborer et les relances sont peu efficaces. Ceci laisse l’impression à l’enquêteur que la question n’a simplement pas de sens pour l’enquêté. L’explication se trouve peut-être dans l’évolution du travail dans le TRM, vers une activité plus encadrée, qui comme cela est dit précédemment, limite les possibilités de faire autrement. Il y a peu de choix dans les itinéraires et les chauffeurs-routiers tendent de toute façon à suivre le trajet supposément optimal déterminé par un GPS ; les temps de pause interviennent quand le temps légal de conduite est épuisé ou la destination atteinte ; les pannes et les imprévus existent encore mais ils sont rarement évoqués comme des occasions de prise de contrôle et d’intervention. En effet, les pannes sont souvent réglées par l’intervention de mécaniciens. Les marges de manœuvre des chauffeurs-routiers apparaissent relativement réduites et la possibilité de dévier du travail prescrit semble, du moins au travers des entretiens, assez faible. La réduction du chauffeur-routier à un « *agent de conduite* » (Desfontaines 2005b) est en ce sens en partie une réalité, surtout si on le compare à la figure du chauffeur-routier à l’international qui appartient plutôt au passé. Dans ces conditions, la valorisation de l’autonomie a peu de sens dans la mesure où d’autres manières d’agir ne semblent pas possibles aux yeux des chauffeurs-routiers.

Néanmoins, les chauffeurs-routiers ne sont pas dénués de tout rapport positif à leur travail. Simplement, chercher un rapport positif au travail sous l’angle d’une possible autonomie semble être trop fort pour correspondre à leurs récits. Il s’agit plutôt d’une *tranquillité*. Ils n’utilisent pas directement ce terme car leur travail est loin d’être calme, il y a bien des pressions et des contraintes. Cependant, la *tranquillité* prend sens dans l’appréciation d’un travail où le contrôle hiérarchique n’est pas si prégnant, où ils subissent moins la présence de leurs chefs grâce à leur itinérance durant leurs tournées. On retrouve alors des expressions soulignant un rapport plus positif à leur travail comme le fait de ne pas « *être enfermé entre quatre murs* », comme le dit Cédric par exemple. Certains citent en opposition à leur situation de chauffeur-routier l’image du travail ouvrier en usine, comme l’a fait Eric. C’est une image qui a d’autant plus de sens que la plupart ont eu des expériences

professionnelles dans le salariat subalterne à des positions où la hiérarchie est proche et contrôle étroitement le travail. Autrement dit, le TRM permet un travail, qui s'il est suivi, offre néanmoins une relative distance par rapport au contrôle et donc une certaine *tranquillité*. Le patron n'est pas toujours sur le dos du chauffeur, on travaille seul pendant la tournée et on ne doit pas rester dans un atelier aux postes de travail contraignants. Il y a bien des horaires de livraison, un tachygraphe qui enregistre ou un téléphone qui peut sonner mais la cabine de conduite est un espace de relative *tranquillité* par rapport à bien d'autres postes de travail.

Comprendre le rapport au travail comme un souhait de *tranquillité* est une approche plus minimaliste en comparaison de la liberté recherchée par Eric ou Suzanne. Ces derniers expriment le désir d'un travail avec beaucoup de marges de manœuvre et la recherche de plaisirs esthétiques, les autres chauffeurs formulent un souhait moins exigeant, où la relative absence de l'encadrement est suffisante. Dès lors, les autres chauffeurs interrogés trouvent plus facilement satisfaction, ou en tout cas un mécontentement moindre, dans l'état du travail dans le TRM. Ils ne souhaitent pas quitter le TRM ou changer d'emploi au sein du secteur à cause de l'intensité du travail ou du manque d'autonomie. Les chapitres suivants montrent que ce sont bien les conditions d'emploi, les revenus et le temps de travail qui restent au cœur de leurs trajectoires. Cela se justifie d'autant plus que l'encadrement du travail est moins strict que ce que les transformations du TRM ou même les chiffres de Conditions de travail peuvent laisser penser.

5.3.4 - Des évolutions positives du métier de chauffeurs-routiers

Enfin, les évolutions du TRM ont principalement été thématiques comme une dégradation des conditions de travail mais les chauffeurs-routiers ont mis en avant d'autres évolutions plus positives. Il me semble important de les citer dans le sens où elles participent à nuancer l'image d'un travail du chauffeur-routier uniquement dégradé par l'intensité et la perte d'autonomie. Elles peuvent alors aussi expliquer le maintien fréquent des chauffeurs-routiers à leur poste.

La plupart des anciens chauffeurs-routiers apprécient les progrès techniques qui ont amélioré leurs camions. Il s'agit moins d'esthétique ou de puissance du véhicule mais bien de confort dans la conduite et la cabine. Les chauffeurs-routiers interrogés citent une série de modernisations qui se sont généralisées au cours des années 1990 et 2000, de façon parallèle aux transformations légales et économiques du TRM. La généralisation de l'air conditionné et du chauffage permet de mieux vivre les journées de canicule et les nuits froides en hiver, les cabines aménagées avec des lits confortables et avec des frigos embarqués améliorent nettement la qualité des nuits passées dans le camion. De la même façon, la téléphonie mobile et les appareils électroniques peuvent servir au contrôle des chauffeurs mais ils peuvent aussi aider à maintenir le lien avec la famille ou se divertir

lorsque l'on ne dort pas chez soi (Kogan 2016). Enfin, la puissance de freinage ou la conduite assistée procurent un réel sentiment de sécurité aux chauffeurs-routiers qui ont l'impression de mieux maîtriser leurs véhicules. La plupart des chauffeurs-routiers âgés soulignent à quel point le travail de conduite a été facilité par la transformation des camions. Les chiffres de Conditions de travail montrent bien que la conduite est un travail associé à des contraintes physiques et les chauffeurs-routiers ont bénéficié d'une série d'innovations technologiques qui les ont atténuées. Evidemment, la modernisation des véhicules permet aussi l'installation d'outils de surveillance comme le GPS. Seulement, les chauffeurs-routiers ont à cœur de souligner que parallèlement à ces dispositifs de suivi, d'autres éléments ont rendu le travail de conduite moins éprouvant.

Ces progrès techniques sont souvent mis en avant par des chauffeurs-routiers âgés qui ont fait l'ensemble de leurs trajectoires dans le TRM. L'idée n'est pas de dire que l'amélioration technique des camions aurait contrebalancé l'intensification du travail et la perte d'autonomie. Il est tout de même nécessaire d'évoquer ici que toutes les évolutions dans le TRM ne sont pas allées dans le sens d'une dégradation. Certaines ont joué dans le sens d'une amélioration du travail et ont donc pu participer à un maintien des chauffeurs-routiers dans leur métier.

Conclusion

Le travail des chauffeurs du TRM apparaît à l'aune de Conditions de travail comme une activité physique, aux rythmes intenses et aux marges de manœuvre limitées. Pour autant, ces conditions de travail plutôt dégradées en comparaison des classes populaires n'exercent qu'un lien complexe avec les types de mobilités professionnelles. Ce sont les caractéristiques individuelles des chauffeurs et celles de leurs emplois qui sont le plus associées aux mobilités. Le temps de travail est un second facteur qui rentre en compte. Les autres conditions de travail ne jouent qu'un rôle plus limité et cantonner à certains types de mobilité.

Parmi les enquêtés, certains ont des trajectoires à rebours de ce résultat quantitatif. Deux d'entre eux formulent notamment une critique du TRM face à la dégradation des conditions de travail. Elle s'articule à une trajectoire de bifurcation vers un métier artistique, en partie grâce à des capitaux culturels accumulés dans leur jeunesse. A l'inverse, la majorité des chauffeurs-routiers interrogés ne vivent pas de la même façon les évolutions du TRM. Ils trouvent dans leur activité, malgré les contrôles et les rythmes, une relative tranquillité. Dès lors, ils s'accommodent des conditions de travail dans le TRM et ne trouvent pas en elles un motif suffisant pour changer d'emploi.

Jusqu'ici, les mobilités étudiées ont interrogé l'impact des conditions de travail sur la trajectoire des chauffeurs du TRM. Dans un sens inverse, une nouvelle étape dans la trajectoire peut amener à

effectuer un type de travail différent. C'est le cas de l'accès à l'indépendance. Il signifie d'une part l'accès au statut de non-salarié mais aussi que le travail de conduite doit s'accompagner d'un travail gestionnaire et commercial. Les sources de données utilisées jusqu'ici ne permettaient pas d'étudier les indépendants mais SINE, une base spécifique à ces travailleurs, rend possible l'analyse de leurs trajectoires.

Chapitre 6 - La route vers

l'indépendance : trajectoires

d'indépendants du TRM

Les trajectoires vers le statut d'indépendant ont été jusqu'ici laissées de côté pour des raisons pratiques. En effet, l'EDP ne rassemble des données que sur les salariés et l'échantillon de Conditions de travail est trop petit pour retrouver suffisamment d'indépendants du TRM. Pourtant, ce type de trajectoires est une manière fréquente d'accéder à une certaine ascension sociale, en particulier dans le cas d'une population composée d'hommes issus des classes populaires (Mayer 1977; Zarca 1986).

En effet, les chauffeurs du TRM aspirent à devenir indépendant. Par le passé, les chauffeurs-routiers en particulier ont exercé leur métier de manière autonome. L'indépendance dans le travail s'est souvent transformée en aspiration à devenir indépendant dans l'emploi (Hamelin 1989b). De plus, le TRM, au moins dans sa partie externalisée, est principalement composé de petites entreprises. Le monde de la petite entreprise est souvent le lieu d'une proximité entre salariés et petits patrons. Il participe alors à un imaginaire d'ascension sociale par la mise à son compte (Mazaud 2019). Ceci est d'autant plus prégnant que pour les ouvriers, l'indépendance est souvent une des principales voies ouvertes pour la promotion sociale (Dubost et Tranchant 2019; Mayer 1977).

Par ailleurs, les transformations du TRM peuvent participer à l'accroissement des opportunités d'accès à l'indépendance. Parmi elles, l'externalisation croissante du TRM à des entreprises spécialisées dans le transport et la logistique passe souvent par la mobilisation de petits indépendants et de leurs entreprises dans des relations de sous-traitance (Rème-Harnay 2014). En conséquence, de nouvelles opportunités se présentent pour devenir indépendant dans le TRM. Ce mouvement d'externalisation concerne l'ensemble des niveaux de qualification : il s'agit aussi bien du transport par poids-lourds que du transport par des véhicules plus légers.

Au-delà du TRM, des évolutions politiques et sociales favorisent aussi l'accès à l'indépendance. Un contexte culturel de promotion de l'entrepreneuriat participe de ce phénomène (Boltanski et Chiapello 2011; Flécher 2019). Les profils des indépendants se sont ainsi diversifiés au cours des dernières décennies. La féminisation de certains métiers a eu pour conséquence à la mutation de

certaines activités (Jourdain 2017; Landour 2017). De nouvelles trajectoires vers l'indépendance côtoient alors des trajectoires plus classiques d'héritiers ou d'ascension sociale depuis les classes populaires (Mazaud 2019; Zarca 1986).

De manière plus tangible, la promotion de l'indépendance se manifeste par des politiques d'incitation qui visent notamment les classes populaires. Les dispositifs d'aide à la création par des soutiens financiers ou des statuts plus faciles d'accès se sont multipliés au cours des dernières décennies (Abdelnour et Lambert 2014; Darbus 2008). « *S'autonomiser* » est une incitation qui s'adresse aux classes populaires au travers d'une reconfiguration des politiques étatiques poussant à « *s'aider soi-même* », par exemple en créant son emploi si on n'en trouve pas sur le marché du travail salarié (Abdelnour et Lambert 2014). Les transformations du TRM prennent alors sens dans cette atmosphère plus générale d'incitation à la mise à son compte.

Néanmoins, ces nouvelles possibilités de mises à son compte se font parfois dans des contextes défavorables et augurent de trajectoires instables dans l'indépendance. En effet, l'externalisation du TRM est allée de pair avec le renforcement de la domination économique sur les petites entreprises du transport. Les nouvelles entreprises de la livraison urbaine et de la messagerie express en sont représentatives (Rème-Harnay 2017b). Elles sont souvent lancées par d'anciens salariés d'une grande entreprise de la logistique ou du transport. Ces derniers travaillent pour le compte de leurs anciens employeurs et n'ont que peu accès à d'autres clientèles. En effet, les moyens limités en termes financiers et le faible nombre de salariés empêchent de travailler pour plusieurs donneurs d'ordre à la fois. Plus petites et pouvant difficilement diversifier leurs clients, ces entreprises tombent parfois dans une situation de dépendance qui augmente fortement leurs risques de faillite.

De la même façon, la libéralisation du TRM a conduit à un afflux de nouveaux transporteurs indépendants. Ces derniers ont été perçus comme mal préparés à l'exercice du travail indépendant, ils ont participé à une dégradation de la situation économique par un accroissement de la concurrence et des fraudes notamment sur les règles de sécurité routière (Bernadet 1999; Hilal 2006). Cet afflux a conduit les autorités françaises et européennes à modifier les conditions d'accès à l'indépendance dans le transport. Auparavant, cet accès était principalement contrôlé par l'achat d'une licence de transport, dont le nombre était limité (Tripier 1986). Il est maintenant réglementé par l'obtention des capacités de transport. C'est un examen dont le niveau a été réhaussé pour assurer un meilleur niveau et un meilleur comportement des nouveaux indépendants du transport (Bon-Garcin et al. 2018; Savy 2006). Nous avons vu au chapitre 3 que cette nouvelle barrière par l'examen avait conduit à une baisse du nombre d'entrants dans la profession à partir de 2002. Cette décade reste relative car les créations d'entreprises qui parviennent à se pérenniser sont restées

stables entre le début des années 1990 et le milieu des années 2010. Ainsi, les transformations du TRM ont peut-être moins accru le nombre de places d'indépendants que modifié les conditions d'accès. Là où par le passé, la barrière était financière dans l'obtention d'une licence coûteuse, aujourd'hui, elle se manifeste par un obstacle plus scolaire qui teste les candidats à la profession sur leurs connaissances en matière de sécurité routière, de droit du transport ou en comptabilité.

L'ensemble de ces évolutions dans l'accès à l'indépendance interroge d'une part sur les trajectoires *vers* l'indépendance et d'autre part sur la réalisation de ces trajectoires *dans* l'indépendance. S'il y a de nouvelles attentes plus scolaires à l'entrée de la profession, cela peut modifier le recrutement social des transporteurs indépendants : des profils plus dotés en capital culturel deviennent plus nombreux par exemple. Cette hausse peut se faire au détriment d'autres modèles de trajectoires *vers* l'indépendance. En effet, les chauffeurs salariés du TRM sont souvent des hommes de classes populaires peu diplômés et donc moins à même de passer la barrière de l'examen.

Ce rôle accru du capital culturel interroge aussi sur la place relative des autres capitaux dans l'accès à l'indépendance. Le capital économique est bien évidemment central dans l'objectif de détenir une entreprise. Cependant, son obtention peut également être plus liée à la capacité à se conformer à des attentes scolaires. C'est par exemple le cas si les transporteurs indépendants cherchent à mobiliser des dispositifs d'aide publique qui vont évaluer le projet des candidats avant de leur octroyer un soutien (Darbus 2008; Giraudeau 2007).

Ces trajectoires *vers* l'indépendance ont aussi des conséquences sur le déroulement du parcours. Des transporteurs indépendants plus diplômés, dotés de ressources financières, ont-ils les mêmes trajectoires *dans* l'indépendance que d'anciens salariés ayant comme principale ressource leur expérience professionnelle dans la conduite ? Au cœur de la trajectoire *dans* l'indépendance, la double nature du travail indépendant est questionnée. D'un côté, il est constitué par l'exercice autonome d'un métier, comme un artisan, et de l'autre, il s'agit d'une position de direction nécessitant d'effectuer des tâches de gestion (Delabie 2020; Gollac 2008; Mazaud 2019). Deux idéaux-types de travail indépendant ressortent de la littérature sur le sujet : l'un *artisanal* et l'autre *gestionnaire*. Si dans leur quotidien, les indépendants mêlent ces deux types de travaux, la capacité à les mener à bien dépend de la trajectoire antérieure et des ressources accumulées par le transporteur indépendant. La possession d'un diplôme ou d'une expérience dans la gestion ou l'encadrement peut faciliter la réalisation du travail *gestionnaire*. À l'inverse, une expérience dans le métier facilite la participation à la production, en l'occurrence la conduite de véhicules et donc la réalisation d'un travail *artisanal*.

Or, la réussite mais aussi la forme de la trajectoire *dans* l'indépendance dépend de la capacité à mener à bien ces types de travaux. Le fait de savoir effectuer un travail gestionnaire d'encadrement des salariés et de démarchage commercial sera plus à même de favoriser l'expansion de l'entreprise. A l'inverse, le travail artisanal est plus centré sur la participation à la production et laisse moins de place au rôle de direction de l'entreprise. Michel Offerlé analyse la stratification des milieux non-salariés entre expansion de l'entreprise pour certains et le refus de « *grossir* » pour d'autres (Offerlé, 2017 p26).

Les trajectoires *dans* l'indépendance dépendent en partie du type de travail effectué par les indépendants et dans le même temps, réaliser un travail plutôt *artisanal* ou plutôt *gestionnaire* reflète aussi les ressources accumulées dans la trajectoire passée. Un travail gestionnaire peut s'appuyer sur des capitaux scolaires acquis dans des cursus dédiés au management et à la gestion. Il peut aussi utiliser des expériences professionnelles passées à des postes d'encadrement. De la même façon, leur absence rend plus difficile la réalisation d'un travail gestionnaire. La trajectoire passée a pu nourrir des aspirations individuelles qui seront tournées vers un imaginaire plus artisanal ou bien plus entrepreneurial. Ce chapitre cherche donc à identifier les trajectoires *vers* et *dans* l'indépendance au prisme du travail des indépendants et des ressources qu'ils mobilisent. En retour, cette analyse dynamique des trajectoires met en évidence la stratification de ces indépendants du TRM. Ainsi, l'interrogation porte sur les ressources mobilisées dans les trajectoires *vers* l'indépendance et sur la manière dont elles conditionnent ensuite le type de travail *dans* l'indépendance. Quelles trajectoires et ressources orientent vers l'expansion économique ? Et à l'inverse, qu'est ce qui détermine des trajectoires plutôt centrées sur l'exercice du métier comme artisan ? Dans quelle mesure ces deux orientations sont-elles compatibles ou incompatibles ? Est-ce que l'examen à l'entrée de la profession fait jouer un plus grand rôle au capital culturel dans les trajectoires ? En miroir, l'examen socialise-t-il à un travail indépendant en particulier ?

Pour étudier le renouvellement de ces petits indépendants du transport, nous proposons d'analyser les trajectoires *vers* et *dans* l'indépendance depuis un point de vue original. L'enquête Système d'Information des Nouvelles Entreprises (SINE) de l'INSEE propose un des rares échantillons conséquents et représentatifs d'indépendants. Elle a déjà été utilisée dans l'étude des mondes indépendants pour fournir des éléments de contexte (Flécher 2019). Je propose plutôt d'utiliser pleinement cette enquête afin de reconstituer des trajectoires d'indépendants. SINE présente aussi l'avantage de se concentrer sur de nouveaux indépendants et pendant les années suivant leur installation. Ainsi, cette source offre un point de vue sur des trajectoires d'indépendants en train de se faire en explorant les ressources qu'ils mobilisent au départ, le type de travail indépendant qu'ils accomplissent et leur réussite économique. Dans une moindre mesure, des entretiens sont

utilisés. Ils ont été menés avec des chauffeurs-routiers externalisés qui sont ou ont été indépendants au cours de leur carrière. Ces entretiens ont pour objectif d'illustrer les types de trajectoires. Ils sont cependant limités par leur nombre et par l'absence de trajectoire dans le transport de plus courte distance, plus représentatif des chauffeurs-livreurs.

Dans un premier temps, le chapitre présente les données de SINE et le champ d'étude restreint à la partie externalisée du TRM. Puis, les étapes de la trajectoire *vers* et *dans* l'indépendance des créateurs et repreneurs de SINE sont présentées à l'aide de statistiques descriptives. Enfin, une analyse conjointe est menée à l'aide d'une analyse factorielle mixte suivie d'une classification afin de reconstituer les trajectoires et de les mettre en lien avec des profils sociaux. Des entretiens sont utilisés pour illustrer les classes qui ressortent de la classification.

6.1 - Quels indépendants ?

Les données de SINE contiennent de nombreuses informations sur des indépendants de statuts divers. Les enjeux méthodologiques de ce chapitre se centrent d'abord sur l'utilisation de données économiques à des fins sociologiques.

6.1.1 - Des données économiques au service d'une enquête sociologique

SINE est une enquête longitudinale de l'INSEE qui interroge un nouveau panel de créateurs et de repreneurs d'entreprise tous les quatre ans. Elle interroge environ un quart des entreprises créées ou reprises lors d'un semestre, à chaque édition. Environ 90% sont créées et 10% sont reprises. Elle les suit grâce à trois questionnaires sur 5 ans : un premier au lancement, un second trois ans après et un troisième cinq ans après le lancement. Le premier questionnaire interroge les nouveaux indépendants sur les conditions de lancement de leur entreprise alors que le second et le troisième posent les mêmes questions sur l'activité de l'entreprise et de l'indépendant au cours des années précédentes.

Ce panel est conçu comme une base économique informant sur la pérennité des jeunes entreprises. La base s'intéresse ainsi à toute une série de données économiques. Au lancement, elle contient des informations sur le financement, le statut juridique de l'entreprise, le nombre de travailleurs salariés. Dans les questionnaires suivants, elle récolte des données sur les chiffres d'affaires, l'investissement, les relations aux autres entreprises et la clientèle.

Si ces informations sont utiles pour cerner des données qui ont trait au capital économique, d'autres variables enrichissent l'analyse. Les nouveaux indépendants sont interrogés sur leur capital social et les relations qu'ils ont mobilisées au lancement de l'entreprise, ainsi que sur les formations qu'ils

ont suivies. Les questionnaires suivants renseignent sur le travail indépendant qu'ils effectuent : la participation à la production, à l'activité commerciale ou gestionnaire. Des éléments plus divers sont enregistrés : la participation du conjoint à l'entreprise, les raisons de se lancer dans l'indépendance ou la manière dont se définissent eux-mêmes les indépendants interrogés. Enfin, la base contient des données socio-démographiques classiques sur le créateur ou repreneur de l'entreprise.

On peut en revanche déplorer que l'enquête n'étudie pas à proprement parler les indépendants comme des travailleurs au même titre que les salariés. Par exemple, il n'y a pas de question sur le temps de travail, les horaires ou sur d'autres formes de pénibilité physique, mentale ou relationnelle. Enfin, les données ayant trait à l'origine sociale sont parfois trop peu détaillées.

SINE offre tout de même une variété importante de données sur un échantillon conséquent de travailleurs non-salariés. Elle est suffisante pour reconstituer les trajectoires *vers* et *dans* l'indépendance dans un secteur spécifique comme le TRM. Pour ce chapitre, nous utiliserons principalement les données de l'édition 2014. Ce choix est motivé par le caractère longitudinal de l'enquête. L'édition 2014 est la dernière à être complète et à avoir des données disponibles pour les chercheurs. Au moment de la rédaction, le troisième questionnaire de l'édition de 2018 n'est toujours pas disponible pour la recherche, puisqu'il a à peine été passé en 2023. L'édition de 2022 commence tout juste et n'est pas non plus accessible.

Dans SINE 2014, 850 indépendants créent une entreprise dans l'un des sous-secteurs du TRM¹⁴. 64% sont dans le transport de proximité ; celui le plus souvent effectué sur de courtes distances et mobilisant plutôt des chauffeurs-livreurs dans des camionnettes légères. 25% font du transport interurbain ; c'est l'activité de plus longue distance qui mobilise plutôt des chauffeurs-routiers au volant de poids lourds. Enfin, les 10% restants sont constitués de plus petits secteurs annexes au transport comme « l'affrètement », qui est plutôt l'organisation des transports, et la « messagerie », qui rassemble les transports express ou la location de camions avec chauffeurs.

La partition du TRM utilisée jusqu'ici s'intéresse à des chauffeurs et des entreprises des secteurs externalisés et internalisés mais ce chapitre ne s'intéresse par définition qu'au secteur externalisé. En effet, les transporteurs indépendants étudiés dans ce chapitre sont identifiables avant tout par

¹⁴ Contrairement aux données sur les salariés, nous n'avons ici qu'une variable de secteur d'activité pour identifier les travailleurs non-salariés du TRM. En effet, leur PCS rassemble des artisans du transport de marchandises mais aussi de voyageurs, de la batellerie ou d'autres modes de transport encore. Nous restreignons donc la définition de notre population à des sous-secteurs spécifiques de la NAF de 2008 qui recouvrent l'ensemble du TRM. En l'occurrence : le « transport interurbain » (49.41A), le « transport de proximité » (49.41B), la « location de camions avec chauffeur » (49.41C), la « messagerie, fret express » (52.29A) et « l'affrètement et l'organisation des transports » (52.29B).

leur activité économique principale, qui est le transport routier de marchandises. Or, l'appartenance au secteur externalisé est définie, dans la partition du TRM, par l'activité économique principale. En conséquence, l'échantillon retenu de créateurs et repreneurs appartient nécessairement au secteur externalisé.

Il est en revanche possible que des indépendants d'autres secteurs emploient et utilisent des véhicules pour du transport de marchandises. Comme ces indépendants appartiennent à d'autres secteurs, leurs trajectoires sont probablement plus déterminées par les conditions socio-économiques de ces derniers que par celles du transport. Il n'y a donc pas le même sens à se pencher sur un transporteur indépendant dont le quotidien se fait autour de la conduite ou de l'organisation de celle-ci et un indépendant pour lequel ce n'est qu'une activité secondaire. Enfin, il n'est pas possible d'identifier les activités économiques secondaires des entreprises dans SINE.

6.2 - Les étapes d'une trajectoire d'indépendants du TRM

Les trajectoires *vers* et *dans* l'indépendance rassemblent des profils sociaux divers qui font écho à la trajectoire ambivalente des indépendants. D'un côté, l'indépendance n'est pas la garantie d'une réussite matérielle. Certains projets d'entreprise échouent et d'autres n'offrent pas la prospérité espérée. De l'autre, elle peut constituer une voie d'ascension sociale vers des positions de pouvoir économique. C'est ce que reflète la population des indépendants du TRM de SINE. Ils parviennent très inégalement à mobiliser des ressources financières et sociales, leurs entreprises ont par la suite des destins variés reflétant des trajectoires plus ou moins réussies *vers* et *dans* l'indépendance. Enfin, cette partie aurait gagné à être complétée par des statistiques descriptives comparant les nouveaux indépendants du TRM à la situation générale des nouveaux indépendants de SINE. Malheureusement, la fin de l'abonnement au CASD a contraint à un arrêt de l'exploitation de l'enquête. Il n'a pas été possible de revenir en arrière pour ajouter de nouvelles informations à l'analyse. Malgré cela, la population des nouveaux indépendants du TRM a pu être comparée à d'autres groupes, grâce aux enquêtes Emploi, comme les chauffeurs du TRM salariés ou les indépendants et les chefs d'entreprise du TRM.

6.2.1 - Trajectoire vers l'indépendance : des inégalités de départ...

Créer ou reprendre une entreprise nécessite un certain nombre de ressources. Capital économique bien évidemment mais aussi capital social pour se constituer un carnet de commande, capital culturel pour les connaissances et savoirs qui vont constituer le travail indépendant. Or, tous les créateurs et repreneurs du TRM dans SINE ne possèdent pas les mêmes ressources pour lancer leur trajectoire *vers* l'indépendance.

De faibles capitaux de départ

La création ou reprise d'une entreprise dans le TRM ne nécessite pas forcément un capital très important ou des investissements conséquents. En effet, une partie significative des créateurs et repreneurs se lance dans l'indépendance avec peu de ressources économiques.

Pour devenir transporteur indépendant, il faut disposer des capacités de transport pour entrer dans le TRM, examen qui conditionne l'obtention d'une licence. Néanmoins, ce n'est pas la seule clause exigée. Outre une clause d'honorabilité et de résidence, il faut également présenter quelques garanties financières. Celles-ci dépendent du poids des véhicules utilisés : avoir une camionnette de moins de 3,5t de PTAC nécessite aussi de disposer d'une provision de 900 euros pour la première et 500 euros pour chacune des camionnettes suivantes, un poids lourd de plus de 3,5 tonnes de PTAC doit être accompagné d'une réserve de 9000 euros pour le premier et 5000 pour chacun des suivants.

Malgré cela, une bonne partie des entreprises débute avec des réserves financières limitées. Dans SINE 2014, 28% ont moins de 8000 euros de capital de départ, 43% ont entre 8000 et 39 999 euros et 30% ont plus de 40 000 euros. Pour donner un ordre d'idée, le tracteur (c'est-à-dire le camion sans la semi-remorque) d'un poids lourd de 44 tonnes de PTAC a un coût de l'ordre de 80 000 euros neuf et hors taxe. Le prix des camionnettes utilitaires et des camions porteurs de gabarit intermédiaire est plus variable mais neufs, leur prix est de quelques dizaines de milliers d'euros. Autrement dit, la majorité des créateurs et repreneurs du TRM commencent avec des véhicules d'occasion ou alors des véhicules qu'ils ne possèdent pas. Tout comme les chauffeurs du transport de voyageurs, ils louent et remboursent progressivement le véhicule conduit (Bernard 2023; Lejeune 2020). La faiblesse relative de ces capitaux de départ reflète aussi le poids du transport de proximité dans notre échantillon. Ce sous-secteur mobilise des véhicules plus légers, moins onéreux et plus faciles à louer. Les sommes nécessaires au départ sont donc plus faibles.

La faiblesse relative du capital économique s'explique aussi par un recours minoritaire à des institutions financières. Seuls 48% des créateurs et repreneurs du TRM passent par une banque ou une autre institution financière privée. Le plus souvent, il s'agit d'un prêt professionnel (37% des créateurs et repreneurs du TRM) mais dans des cas plus minoritaires les créateurs et repreneurs du TRM ont aussi recours à des prêts personnels ou sont financés par d'autres entreprises.

Ces financements privés sont complétés par des financements publics. 47% des créateurs et repreneurs du TRM bénéficient d'une aide monétaire d'un organisme public. Elle peut prendre la forme d'une aide au capital de départ, d'exonération d'impôts ou de cotisations sociales ou encore

le maintien des allocations chômage lors des premières années suivant le lancement. Cette aide est particulièrement liée à leur parcours vers l'indépendance puisqu'ils demandent le plus souvent l'Aide aux Chômeurs à la Création et Reprise d'Entreprise (ACCRE), 38% l'obtiennent. Elle est accordée aux chômeurs présentant un projet d'entreprise (Giraudeau 2007). Les demandeurs sont accompagnés et évalués par les organismes d'aide à l'emploi. Ils doivent compléter une série de conditions comme avoir fait des analyses de marché, savoir présenter leur projet, avoir la maîtrise de certaines connaissances en gestion ou dans l'exercice du métier. Il faut parfois aussi la compléter avec des engagements de clients ou fournisseurs. C'est donc une aide plus exigeante et plus encadrée que des dispositifs de facilitation d'accès au travail non-salarié comme l'auto-entreprise. Les créateurs et repreneurs du TRM ont recours de manière plus minoritaire à d'autres aides publiques, souvent délivrées par des collectivités territoriales. Elles nécessitent également la présentation d'un dossier et de certaines garanties.

Avoir du réseau

Le capital social joue aussi un rôle dans l'obtention de certains financements. Les nouveaux indépendants peuvent en effet mettre en avant l'engagement de futurs partenaires ou clients pour faciliter l'accès à une aide ou au crédit. Comme le capital économique, le capital social est relativement rare dans notre échantillon. 47% des créateurs et repreneurs disent compter sur l'aide d'une relation professionnelle. Il s'agit à part à peu près égale d'anciens employeur ou fournisseur ou client.

Comme ces relations sont liées à une connaissance du milieu professionnel du TRM, le capital social s'appuie souvent sur une expérience passée dans le secteur. Or, tous les créateurs et repreneurs du TRM n'ont pas une telle trajectoire. Certains arrivent dans le TRM avec une connaissance plus limitée. Dans SINE 2014, 59% des créateurs et repreneurs du TRM avaient un métier « *identique* » à l'activité de leur entreprise. Une minorité significative se lance dans le TRM alors qu'ils viennent probablement d'un secteur différent. Néanmoins, il faut nuancer cette absence d'expérience par le passage probable dans le TRM internalisé. Les nouveaux indépendants du TRM peuvent ainsi déjà posséder les permis poids lourds ou avoir une expérience dans la gestion d'une flotte de véhicules mais, même dans ce cas, ils ne bénéficient pas d'une expérience directe dans le TRM externalisé et ses règles.

Par ailleurs, les créateurs et repreneurs du TRM sont à peine la moitié à recourir à des formations. En 2014, 50% des indépendants ont suivi une formation avant de lancer leur entreprise. En outre, dans les trois quarts, des cas il s'agissait d'une formation obligatoire. Il peut s'agir d'une formation nécessaire à l'obtention d'une aide publique ou pour préparer l'examen des capacités de transport.

« Une affaire de couple » (Bertaux-Wiame 2004)

Enfin, la mise à son compte engage le travail du créateur ou repreneur et parfois aussi celui de ses proches. Elle repose sur l'implication des proches pouvant donner un coup de main, et parmi eux les conjoints occupent une place centrale. Les travaux d'Isabelle Bertaux-Wiame, qui s'intéressent aux hommes lançant des entreprises, montrent à quel point une trajectoire vers l'indépendance dépend de la mobilisation en coulisse du travail des femmes d'indépendants. Le propos se centre sur les hommes indépendants et ils sont aussi largement majoritaires parmi les indépendants du TRM dans SINE. Nous verrons cependant que les femmes sont plus souvent indépendantes que salariées dans le TRM et qu'elles font face à des inégalités dans ces deux statuts d'emploi. Par ailleurs, SINE ne renseigne pas le sexe du conjoint, il n'est donc pas possible d'analyser la situation de couples homosexuels par rapport aux hétérosexuels.

La répartition des tâches entre les conjoints prend des formes diverses et évolutives. Isabelle Bertaux-Wiame identifie trois modes de participation des conjointes. Dans un mode traditionnel, les hommes indépendants s'appuient sur une division genrée stricte. Les hommes s'occupent de l'entreprise, « *du travail productif* » et les femmes prennent en charge l'entièreté des tâches domestiques et parentales, « *du travail reproductif* ». Les hommes cherchent à se dégager le plus de temps disponible pour leur entreprise. Un second mode dit « *conjugal* » est associé à une participation des femmes bien qu'elle soit invisibilisée par le discours masculin. En plus du travail reproductif, la conjointe s'occupe de tâches perçues comme moins centrales à l'activité mais non moins indispensables à la gestion de l'entreprise, telles que la comptabilité ou l'administratif. Enfin, de nouveaux couples d'indépendants peuvent remettre en question cette subordination du travail féminin dans l'entreprise du conjoint. Ils le font tout de même dans une logique « *complémentaire* » à l'activité entrepreneuriale masculine. Il s'agit des « *couples professionnels* » dans lesquels les deux conjoints sont actifs. L'objectif est de compter sur le revenu de la conjointe pour assurer la stabilité financière du ménage en cas de difficulté dans l'entreprise. Le couple sert toujours le projet d'indépendance du conjoint masculin mais plutôt comme une façon de se prémunir du risque économique.

Dans SINE 2014, il n'y a pas suffisamment de questions pour prendre en compte les différents niveaux d'implication des conjoints. On sait seulement si l'indépendant déclare une implication officielle de son conjoint c'est-à-dire comme associé, salarié ou aide familiale. Il n'y a en revanche pas d'autres questions sur la division genrée du travail dans le couple ou sur l'implication ponctuelle dans certaines tâches.

Dans l'ensemble, les créateurs et repreneurs d'entreprise du TRM mobilisent peu le travail de leur conjoint. 15% des créateurs et repreneurs lancent leur entreprise avec leur conjoint dans l'un des statuts évoqués précédemment. Cependant, cette proportion tend à s'élever durant le suivi. En 2019, 25% des créateurs et repreneurs disent que leur conjoint participe à l'entreprise. Il est possible qu'au fur et à mesure que l'entreprise se développe, la participation informelle du conjoint soit reconnue par un statut salarié plus officiel.

Les données de SINE montrent que les créateurs et repreneurs du TRM sont très inégalement dotés en capitaux. Là où certains peuvent compter sur des financements divers, des relations pour remplir leur carnet de commandes ou encore le soutien de leur conjoint, d'autres au contraire se lancent sans ces ressources et parfois avec une faible expérience du secteur. En conséquence, les trajectoires dans l'indépendance révèlent des indépendants qui travaillent différemment et qui sont inégalement touchés par les difficultés.

6.2.2 - Trajectoire dans l'indépendance : des indépendants inégaux mais en voie de stabilisation

Des indépendants au travail

L'enquête SINE permet également d'explorer le travail indépendant. Elle interroge d'abord les fonctions qu'occupent les créateurs et repreneurs dans l'entreprise : la production (plutôt le pôle artisanal du travail) ou plutôt la communication, la gestion ou encore le commercial (plutôt le pôle gestionnaire). Dans SINE 2014, au bout de 3 ans d'activité, seuls 47% des créateurs et repreneurs du TRM encore actifs participent à la production dans leur entreprise. Cette part tend à se réduire puisqu'au bout de cinq ans, ils ne sont plus que 40% à le faire. Malgré cette baisse, participer à la production continue d'être une dimension importante du travail, au moins pour une minorité significative de l'échantillon.

A l'inverse, le travail gestionnaire est répandu. 82% s'occupent de la gestion au bout de 3 ans et 86% au bout de 5 ans. Au bout de 3 ans et 5 ans, 76% des créateurs et repreneurs du TRM se chargent d'activités commerciales. Seule la communication est moins fréquente et tend même à diminuer puisqu'au bout de 3 ans, ce sont 55% des créateurs et repreneurs du TRM qui s'en chargent et 49% au bout de 5 ans.

Le travail gestionnaire est très présent dans l'activité des indépendant, comme le montre les réponses affirmatives sur les fonctions commerciales et gestionnaires. Cela a d'autant plus de sens dans SINE, car les entreprises sont encore des petites structures où la spécialisation est forcément limitée. Néanmoins, d'autres questions enrichissent la compréhension de l'activité gestionnaire et

commerciale des créateurs et repreneurs du TRM. Par exemple, SINE interroge les indépendants sur la réalisation d'une nouvelle organisation du travail, l'introduction d'un nouveau produit ou d'un nouveau procès de production. En 2017, 48% des indépendants du TRM avaient effectué une de ses actions, en 2019, ils n'étaient plus que 43%. De la même façon, l'activité commerciale est interrogée notamment la recherche de nouvelles clientèles, qui peut passer par de nouveaux produits ou services, ou par la prospection. En 2017, 61% des créateurs et repreneurs du TRM ont entrepris de chercher de nouveaux clients par un de ces moyens, en 2019, ils ne sont plus que 51%. Ces réponses nuancent la diffusion du travail gestionnaire au sein des indépendants du TRM. Certains enquêtés détaillent leur travail gestionnaire par une série d'actions alors que d'autres ne le font pas. Cela sous-entend pour ces derniers que le travail gestionnaire peut recouvrir des tâches routinières de gestion et d'organisation, peu tournées vers le développement de l'entreprise. Par ailleurs, les réponses positives tendent à être de moins en moins fréquentes. Cela peut indiquer que la recherche d'une expansion permanente de l'entreprise intéresse de moins en moins les créateurs et repreneurs du TRM, une fois leur trajectoire *dans* l'indépendance bien avancée.

Il y a néanmoins une croissance des entreprises créées et reprises puisque le nombre de salariés tend à augmenter. Au lancement, les créateurs et repreneurs du TRM ont peu de salariés : 65% n'en ont pas, 16% en ont un et 20% en ont au moins deux. En 2017, 37% n'ont pas de salarié et 51% en ont deux ou plus. Cette expansion ralentit vers la fin de l'enquête puisqu'en 2019, 35% n'ont aucun salarié et 54% en ont deux ou plus. Les entreprises créées et reprises tendent à grandir mais comme pour les actions de travail gestionnaire et commercial, il y a un ralentissement entre la troisième et la cinquième année après le lancement. Par ailleurs, il faut noter la part minoritaire mais significative de ceux qui n'embauchent pas, ils représentent plus d'un tiers de créateurs et repreneurs. Cette croissance variable s'explique par les difficultés que rencontrent les indépendants.

Des indépendants en difficulté

Une trajectoire dans l'indépendance est aussi la confrontation aux risques économiques : endettement, clientèle trop peu nombreuse, difficultés de paiement, chiffre d'affaires trop faible. Les indépendants voient une partie de leur trajectoire rendue instable par ces difficultés. Au départ en 2014, 77% des créateurs et repreneurs de SINE rencontrent au moins une difficulté au lancement de leur entreprise. Sans surprise, celles-ci sont principalement d'ordre financier, au vu des faibles dotations financières : accès au crédit, ouverture de comptes bancaires et autorisation de découverts.

Ces difficultés tendent néanmoins à concerner un nombre réduit de créateurs et de repreneurs au fur et à mesure du temps. Ainsi en 2017, 16% des créateurs et repreneurs du TRM ont des

problèmes d'endettement, 10% déclarent avoir un chiffre d'affaires (CA) trop faible et 23% ont des problèmes pour payer à temps leurs fournisseurs. Ces indicateurs continuent de baisser en 2019 puisque les difficultés liées à l'endettement ne concernent plus que 12% des créateurs et repreneurs du TRM, les CA trop faibles plus que 8% et les paiements 21%.

Cette diminution s'explique par deux choses. D'une part, une partie des entreprises ont cessé leur activité et il est fort probable que ce sont celles ayant rencontré le plus de difficultés. L'attrition de l'échantillon réduit de façon disproportionnée le nombre de créateurs et repreneurs du TRM en difficulté. D'autre part, les difficultés financières se résolvent car les indépendants du TRM ont plus souvent accès aux financements. 50% ont recours aux banques pour régler leurs difficultés en 2017 et 49% en 2019. Cette aisance sert aussi à financer des investissements. En 2017, 82% ont investi. Les montants varient beaucoup mais ils démontrent une certaine capacité d'action. Néanmoins, cette part d'indépendants qui investit ne continue pas de croître en 2019, ils ne sont plus que 72% à le faire. A l'instar du nombre de salariés, la fréquence de l'investissement fléchit au fil des années. On peut imaginer que des indépendants du TRM n'envisagent pas de continuer à faire croître leur organisation, une fois les difficultés résolues.

Enfin, il faut souligner que si les nouveaux indépendants du TRM cherchent à investir, ils ne le font pas uniquement dans la perspective d'un investissement matériel. Ils cherchent aussi à se former. En 2017, ils sont 32% à avoir suivi des formations, auxquels on peut ajouter 22% qui souhaitent le faire mais n'en ont pas eu la possibilité. SINE ne nous renseigne pas sur les raisons de cet empêchement. En 2019, la part des créateurs et repreneurs du TRM qui se sont formés monte à 35% et ils sont toujours 22% à souhaiter le faire. Par ailleurs, ces formations sont, dans les deux tiers des cas, des formations métiers liées au TRM. Cela est à mettre en relation avec le potentiel manque d'expérience d'une minorité importante des créateurs et repreneurs d'entreprise du TRM.

Enfin, ces trajectoires vers et dans l'indépendance dépendent de capitaux constitués avant la mise à son compte. Ils sont au moins en partie visibles au travers des caractéristiques et des profils sociaux des transporteurs indépendants.

6.2.3 - Un groupe plus divers que la population salariée

Ces ressources initiales et les différentes formes du travail indépendant renvoient aussi à des profils sociologiques variés chez les indépendants du TRM. Pour mieux cerner les créateurs et repreneurs du TRM, leur situation est comparée d'une part, à la population des indépendants du TRM et de l'autre à celle des chauffeurs salariés du TRM. Les deux groupes sont issus des enquêtes Emploi.

Pour les salariés, nous prenons l'enquête Emploi de 2014 ; pour les indépendants nous devons rassembler les éditions 2013, 2014 et 2015 pour avoir des effectifs suffisants. Le but est de comparer l'échantillon de SINE à deux bornes. L'une est supérieure puisque les indépendants et chefs d'entreprise du TRM sont parvenus à se stabiliser dans l'indépendance. En effet, les entreprises des indépendants de 2013, 2014 et 2015 ont en moyenne 12,4 ans et celles des chefs d'entreprise, 19,5 ans. Pour rappel, les indépendants dirigent des entreprises de moins de 10 salariés alors que les chefs d'entreprise en ont 10 ou plus. Ils sont donc représentatifs de trajectoires stabilisées dans l'indépendance alors que les créateurs et repreneurs de SINE peuvent être composés de profils ayant moins de chances de réussite. L'autre borne est inférieure et représente plutôt les groupes salariés, subordonnés aux indépendants du TRM. Le Tableau 13 présente quelques caractéristiques socio-démographiques des populations évoquées plus haut.

Tableau 13 - Caractéristiques socio-démographiques comparées (en %)

	Créateurs et repreneurs du TRM dans SINE 2014	Salariés de 2014		Indépendants et chefs d'entreprise du TRM (de 2013, 2014 et 2015)	
		Chauffeurs-livreurs	Chauffeurs-routiers	Indépendant du TRM	Chef d'entreprise du TRM
Femmes	19	8,2	1,8	10,4	6
Moins de 35 ans	36	28,1	23,7	25,7	10,9
Etrangers	11	6,9	3,5	21,8	0
Sans diplôme	14	22,3	23,7	9,7	7,4
Diplômés du supérieur	21	3	0,7	27	27

Source : SINE 2014 pour les entreprises, enquête Emploi 2014 pour les salariés, enquête Emploi 2013, 2014 et 2015 pour les indépendants.

Champs : ensemble des entreprises créées et reprises dans le TRM au premier semestre de 2014, ensemble des personnes de plus de 15 ans résidant en France, hors Mayotte.

Lecture : au premier semestre de 2014, 19% des entreprises créées et reprises dans le TRM le sont par des femmes, elles ne représentent. En comparaison, au premier semestre de 2014, parmi les salariés conducteurs du TRM, 8,2% des chauffeurs-livreurs étaient des femmes et 1,8% des chauffeurs-routiers. Parmi les non-salariés du TRM en général, 10,4 des indépendants sont des femmes et 6% des chefs d'entreprise sont des femmes.

Une population indépendante plus diverse que celle des salariés

Les créateurs et repreneurs de SINE sont une population plus diverse que les autres groupes du TRM. En effet, il y a 19% de femmes parmi les nouveaux indépendants du TRM, contre 10,4% chez les indépendants du TRM d'Emploi, elles ne sont plus que 6% chez les chefs d'entreprise. Les données d'Emploi et de SINE montrent qu'un plafond de verre existe chez les non-salariés puisque plus on progresse dans le temps ou dans la taille des entreprises, moins les femmes sont nombreuses. Quant aux catégories salariées, elles sont encore moins féminisées avec 8,2% de chauffeuses-livreuses et surtout, 1,8% de chauffeuses-routières.

Cette plus forte féminisation chez les indépendants du TRM peut s'expliquer de plusieurs façons. Il est possible qu'une partie de ces entreprises soient lancées par un couple et qu'une répartition des tâches amène les femmes à se charger des aspects administratifs et juridiques. Elles inscrivent alors leur nom comme principale gestionnaire de l'entreprise. Cette hypothèse est plausible : les femmes créatrices et repreneuses du TRM ont deux fois plus souvent un conjoint actif dans l'entreprise que les hommes. Néanmoins, elle ne suffit pas car cette implication plus fréquente des conjoints ne concerne que 27% des femmes indépendantes du TRM dans SINE. De plus, cette hypothèse sous-entend que les hommes indépendants laissent la propriété des entreprises à leur conjointe. Or, les hommes ont plutôt tendance à minimiser la participation féminine à la gestion de l'entreprise (Bertaux-Wiame 2004; Delabie 2020), voire à exclure les femmes de la propriété économique (Bessière et Gollac 2020).

L'autre option est que les femmes aspirent plus souvent que les hommes à devenir indépendantes. Ainsi, les chauffeuses-routières interrogées, dans les entretiens, mentionnent souvent un lien avec l'indépendance. Elles l'ont souvent été ou alors elles expriment le regret de ne pas avoir pu se lancer : par manque de capital ou parce qu'après une trajectoire de reconversion, elles estiment qu'il est trop tard. Cette aspiration à l'indépendance prend aussi sa source dans une socialisation précoce au métier. Plusieurs femmes interrogées ont été introduites dès le plus jeune âge à la conduite grâce à un parent, lui-même chauffeur-routier. De plus, ce contexte familial consacre également des avantages matériels. Ce réseau de proches travaillant dans le TRM peut constituer un certain capital social pour lancer leur entreprise. Les femmes peuvent ainsi avoir relativement plus de ressources que les hommes chauffeurs salariés. Cependant, cette hypothèse doit être précisée puisque nos enquêtées déclarent aussi manquer de ressources. En effet, leurs trajectoires sont marquées par des ruptures conjugales et professionnelles, qui ont un impact négatif sur leur capital économique, comme nous le verrons dans les chapitres suivants. Il n'en reste pas moins que les trajectoires

féminines vers l'indépendance sont en proportion plus fréquentes que leur présence dans les postes salariés du TRM.

Par ailleurs, les indépendants de SINE sont plus jeunes que les catégories salariées, avec plus d'un tiers de moins de 35 ans. Ici, l'écart se creuse avec les indépendants d'Emploi. Il est possible que les indépendants les plus jeunes finissent plus souvent par devoir abandonner leur statut d'indépendant après les cinq premières années d'exercice. Il est aussi possible que cette population passe la barre des 35 ans rapidement après son installation. La moitié des moins de 35 ans a passé la trentaine. Ainsi à la fin des 5 ans de suivi de SINE, ils ont déjà tous passés la barre des 35 ans et sont hors de cette catégorie. Cette explication fonctionne aussi pour les chefs d'entreprise ; pour atteindre une certaine taille d'entreprise il faut passer du temps dans l'indépendance, ce qui mécaniquement exclut une bonne partie des plus jeunes créateurs.

Enfin, les créateurs et repreneurs du TRM de SINE et d'Emploi sont aussi plus souvent étrangers que les catégories salariées et les chefs d'entreprise. Ils représentent 11% des indépendants de SINE et 22% des indépendants d'Emploi. Cette sur-représentation peut s'expliquer par le rôle de certaines ressources disponibles grâce aux diasporas. Il peut s'agir de capitaux sociaux et parfois de petits capitaux économiques (Offerlé 2017). L'établissement à son compte peut aussi servir pour les personnes étrangères à gommer l'effet d'un déclassement subi lors de la migration. Elles ne parviennent pas à retrouver le statut qu'elles avaient auparavant dans leur pays d'origine et tentent de minorer leur déclassement grâce à l'indépendance (Bernard 2023; Zalc 2012). Enfin, le plafond de verre s'applique aussi chez les chefs d'entreprise. Il n'y a pas d'étrangers parmi eux. L'enquête Emploi permet de détailler ce point car elle précise si la nationalité française a été acquise. Or, les chefs d'entreprise ont plus souvent acquis leur nationalité que les indépendants. Ainsi, le succès de l'affaire peut aller de pair avec le souhait d'obtenir la nationalité et donc expliquer en partie l'absence des étrangers parmi les non-salariés les plus favorisés.

Une population plus favorisée ?

Les créateurs et repreneurs du TRM ainsi que les indépendants d'Emploi peuvent compter sur des ressources culturelles relativement importantes car ils sont nettement plus souvent diplômés que les catégories salariées. La part de non-diplômés tend même à se réduire avec l'ancienneté des indépendants puisqu'ils sont moins nombreux parmi les catégories indépendantes d'Emploi. Cela s'explique par les conditions d'accès au TRM. L'examen des capacités de transport constitue à lui seul une barrière qu'un capital culturel relativement important permet de franchir plus aisément. De plus, l'obtention de ressources comme les financements bancaires et les aides publiques passent

par des évaluations de projet. Un capital culturel permet aussi de se conformer davantage à ces attentes en termes de démonstration et d'acquisition des compétences de gestion.

Cependant, ce capital culturel ne va pas forcément de pair avec des trajectoires favorisées avant l'entrée dans le TRM. Ainsi, 35% des créateurs et repreneurs de SINE étaient au chômage ou inactifs avant de lancer leur entreprise ; pour plus du tiers cette période de chômage durait depuis plus d'un an. Les trajectoires vers l'indépendance ne sont donc pas forcément des ascensions linéaires et aisées mais peuvent faire suite à des carrières discontinues. Par ailleurs, notre échantillon comprend 36% d'anciens salariés. Parmi eux, il y a 29% de classes moyennes et supérieures. Il y aurait donc une majorité de classes populaires parmi les anciens salariés. Il faut cependant être prudent car 48% de ces salariés se déclarent être d'anciens employés. On peut formuler l'hypothèse que ce sont moins les chauffeurs salariés du TRM qui deviennent indépendants mais plutôt les anciens agents de quai et de gestion des entreprises du transport et de la logistique. Mais vu la part d'hommes indépendants du TRM, il est peu probable que les anciens salariés soient issus de la catégorie des employés, qui est majoritairement féminine. Il faut rappeler ici que cette question n'est pas renseignée, comme dans d'autres enquêtes, par un enquêteur avec un ordinateur. Il s'agit d'un questionnaire et il est possible qu'une bonne partie des répondants ne se reconnaissent pas dans l'étiquette d'ouvrier bien qu'ils aient exercé un métier appartenant à cette catégorie socio-professionnelle.

Enfin, il y a tout de même une forte sur-représentation des catégories indépendantes parmi les anciennes professions. Il y a 16% d'anciens indépendants et 12% anciens chefs d'entreprise alors qu'en 2014, ces deux groupes ne représentaient que 7% des actifs occupés. Cela nous rappelle que les trajectoires vers l'indépendance peuvent être des trajectoires de continuité dans l'indépendance. Elles peuvent résulter d'une diversification de son activité par un indépendant qui crée alors une nouvelle entreprise. Il s'agit donc plutôt d'une expansion de ces activités que d'une trajectoire *vers* l'indépendance.

L'enquête SINE montre des trajectoires *vers* et *dans* l'indépendance contrastées. Les ressources au départ sont très inégalement réparties. Par la suite, si les créateurs et repreneurs semblent se stabiliser, du moins pour ceux qui tiennent pendant cinq ans, cette stabilisation a lieu dans des conditions variées, avec plus ou moins de difficultés et avec des entreprises plus ou moins grandes. Enfin, les créateurs et repreneurs ont des profils divers : plus féminins, plus étrangers, plus jeunes, mais pas toujours plus favorisés ; il y a une forte présence d'anciens salariés subalternes, de chômeurs et d'inactifs. L'analyse de ces profils sociaux et de leurs trajectoires *vers* et *dans*

l'indépendance a été faite séparément jusqu'ici. Le recours à l'analyse factorielle permet d'étudier conjointement ces différentes dimensions.

6.3 - Méthodologie d'une analyse des trajectoires d'indépendants

6.3.1 - Une variante de l'analyse des correspondances multiples

L'objectif est de définir des types de trajectoires *vers* et dans l'indépendance à partir des données de SINE et de les rapprocher de profils socio-démographiques. Il n'y a pas a priori de types définis de trajectoires. Il s'agit alors de trouver des liens entre les différentes étapes des trajectoires des indépendants tout en restant attentif aux diverses formes que peuvent prendre ces trajectoires dans leur ensemble.

L'analyse factorielle possède un avantage dans cette démarche. Ses qualités inductives permettent de repérer des corrélations entre les étapes des trajectoires sans devoir formuler trop d'hypothèses *a priori* sur la structure des données. En revanche, l'analyse factorielle est un modèle plus typiquement utilisé pour une analyse statique d'un espace social à un moment donné. En effet, les corrélations résumées dans un facteur ne permettent pas toujours de bien voir la succession des états dans le temps pour une trajectoire. Ainsi, pour combiner les qualités inductives de l'analyse factorielle avec de l'analyse longitudinale, je propose une double solution. D'une part, je recours classiquement à une classification ascendante hiérarchique (CAH), sur les résultats de l'analyse factorielle, qui groupe les individus et à partir de laquelle il est plus facile de distinguer les étapes d'une même trajectoire. D'autre part, j'utilise une variante des modèles classiques d'analyse factorielle.

SINE contient de nombreuses variables qu'il est difficile de regrouper car elles sont issues de trois vagues d'interrogation différentes, chacune aussi importante que les autres dans une trajectoire. L'objectif est de montrer les similarités et les oppositions à chaque moment d'interrogation mais aussi de mettre en évidence les corrélations sur l'ensemble de la trajectoire. Or, une analyse factorielle classique risque de ne pas parvenir à équilibrer les contributions des groupes de variables que sont les 3 questionnaires de l'enquête. Ils risquent en effet d'avoir par construction des corrélations assez fortes entre les variables du fait du simple nombre de questions ou de la manière dont elles sont posées. Par exemple, le questionnaire de 2014 tend à poser beaucoup de questions à filtre de type « avez-vous demandé une aide ? », « si oui, laquelle ? », chaque type d'aide étant une variable. La corrélation est alors très forte par simple construction entre les modalités de toutes ces variables puisqu'un individu n'ayant pas demandé d'aide aura forcément une réponse négative à toutes les suivantes.

Le recours à une Analyse Factorielle Multiple (AFM) a l'avantage de pondérer la contribution de chacun des groupes de variables (Robette et Roueff 2017). Techniquement, elle revient à réaliser des ACM sur chacun des groupes de variables, en l'occurrence les questionnaires de 2014, 2017 et 2019. Puis, de pondérer les coordonnées de ces ACM par la variance du premier axe et enfin de réaliser une Analyse en Composantes Principales (ACP) sur les coordonnées pondérées (Escofier et Pagès 2008). Les résultats de cette AFM seront utilisés dans une CAH pour produire une typologie. Les résultats de l'AFM ressemblent à ceux d'une ACM puisqu'on peut avoir le nom des modalités placées sur les axes d'un plan factoriel. Ils diffèrent néanmoins par la présence d'un plan factoriel partiel qui correspond aux résultats de l'ACP où l'on voit la corrélation des axes des ACM aux axes de l'ACP.

Tableau 14 – Objets des questions conservées dans l'enquête SINE 2014

Questionnaire de 2014
Relations sociales : aides de l'entourage proche ou professionnel (fournisseurs, clients, ancien employeur)
Financements au démarrage : montants, sources de financements privés, ressources personnelles, sources d'aides publiques
Structure de l'entreprise : catégorie juridique, direction seule ou à plusieurs, sous-traitance, direction salariée ou non, nombre de salariés
Utilisation d'internet : réseaux sociaux, internet ou site pour l'échange d'information, le démarchage, la vente en ligne
Autre : formation pour la création, difficultés rencontrées, type de clientèle, innovations introduites
Questionnaires de 2017 et 2019
Evolution de l'entreprise : de sa clientèle, de la concurrence, changements introduits
Structure de l'entreprise : fonctions du dirigeant, sous-traitance reçue et donnée, direction salariée ou non, nombre de salariés, participation du conjoint, emploi de personnel occasionnel
Utilisation d'internet : réseaux sociaux, internet ou site pour l'échange d'information, le démarchage, la vente en ligne
Résultats de l'entreprise : chiffres d'affaires, évolution
Financements de l'entreprise : problèmes de trésorerie, moyens de gestion, autres revenus du dirigeant
Investissement : montant, type, source de financement
Autre : formation, type de formation, conseils reçus

Source : SINE 2014, situation initiale, vague 2 et vague 3.

La stratégie adoptée est de garder le plus grand nombre de variables du questionnaire dans le modèle et de peu les recoder. Notre AFM utilise alors 156 variables actives : 46 de la 1^e vague, 55 de la seconde et 55 de la troisième. Ces variables sont recodées uniquement en cas de modalités avec un effectif inférieur à 5%, afin d'éviter une trop grande polarisation de l'AFM. Elles sont

généralement fusionnées avec d'autres. Une liste indicative des variables actives est disponible au Tableau 14.

6.3.2 - Un échantillon restreint aux « survivants »

Les données de l'édition 2014 de SINE sont, comme dans la partie précédente, celles utilisées car elle est la dernière à avoir ses 3 vagues d'interrogation disponibles. Cependant, je ne conserve pour l'analyse factorielle et la typologie que les entreprises encore actives au bout de 5 ans, ce qui correspond à un échantillon de 545 entreprises du TRM sur les 850 que contient SINE 2014. Les entreprises qui ont cessé leur activité ne répondent pas aux vagues d'interrogation suivant leur arrêt, dès lors il y a un fort taux de non-réponse qui empêche toute analyse.

Evidemment, une telle sélection peut induire des biais. Les entreprises qui ont survécu aux premières années suivant leur lancement sont potentiellement lancées par des créateurs et repreneurs mieux dotés que ce que la première partie monte. Les données du Tableau 15 atténuent ces craintes.

Tableau 15 - Profils des créateurs et repreneurs au démarrage et cinq ans après (en %)

	Créateurs et repreneurs du TRM dans SINE 2014	
	Au démarrage en 2014	Encore actifs en 2019
Femmes	19	17
Moins de 35 ans	36	35
Etrangers	11	10
Sans diplôme	14	16
Diplômés du supérieur	21	20

Source : SINE 2014, situation initiale, vague 2 et vague 3.

Champ : ensemble des entreprises créées ou reprises dans le TRM en 2014, ensemble des entreprises créées ou reprises dans le TRM en 2014 encore actives cinq ans plus tard.

Lecture : au premier semestre de 2014, 19% des créateurs et repreneurs du TRM sont des femmes, cinq ans plus tard, en 2019, les femmes ne représentent plus que 17% des créateurs et repreneurs encore en activité.

L'échantillon retenu correspond aux créateurs et repreneurs encore actifs en 2019. Ils sont moins divers que l'ensemble des indépendants au lancement en 2014. Néanmoins, les écarts observés ne

dépassent pas deux points de pourcentages et l'échantillon reste relativement similaire entre 2014 et 2019. Par ailleurs, j'ai effectué d'autres croisements et les écarts restent négligeables. Il n'y a notamment pas d'écart dans les chances de pérennité entre les différents types de transport (proximité, interurbain ou autre). Enfin, des analyses toutes choses égales par ailleurs montrent que les caractéristiques socio-démographiques ne sont pas significatives pour déterminer la pérennité à 5 ans des entreprises du TRM.

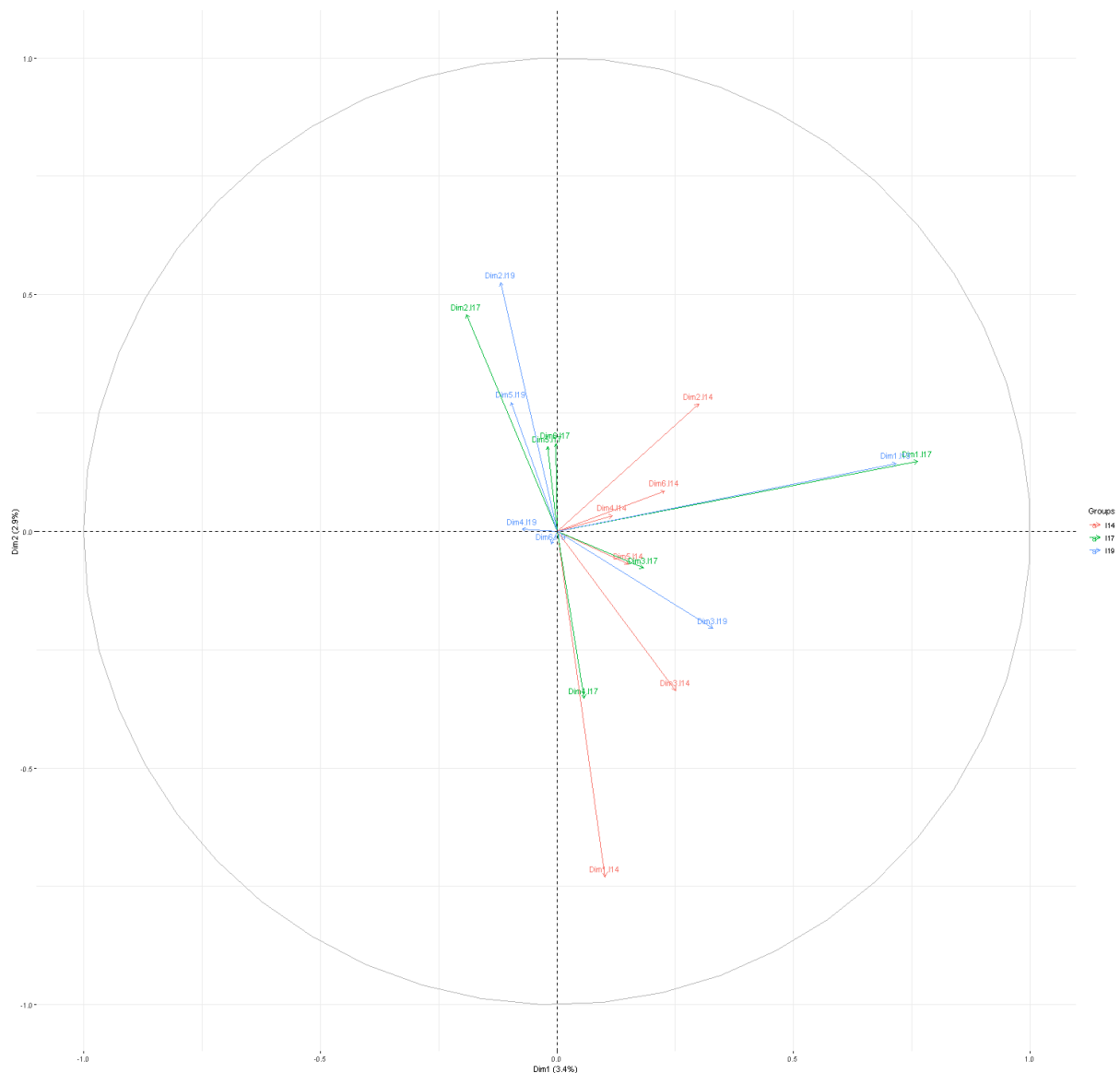
6.3.3 - Un espace factoriel complexe

Si l'AFM a l'avantage de pouvoir traiter un grand nombre de données issues de groupes stratifiés, elle a en revanche pour désavantage de rendre la lecture de ces données parfois assez complexe. En effet, un espace factoriel contenant 156 variables produit une représentation graphique assez touffue même lorsque l'on applique des correcteurs pour séparer les intitulés de modalités. Je préfère utiliser les plans factoriels partiels pour présenter les résultats (Figure 22). L'analyse se fait en revanche sur l'ensemble des résultats graphiques ainsi que les tableaux présentant les contributions et les cosinus² des modalités à chaque axe de l'AFM. Une version en plus haute résolution de la Figure 22 est disponible dans les annexes numériques, elle est accompagnée des plans factoriels partiels et des nuages des modalités des axes retenus de l'AFM.

Je présente succinctement les différents axes de l'AFM dans la suite de cette partie mais pour plus de clarté dans la compréhension des trajectoires, je concentre mon analyse sur les résultats de la CAH dans la partie suivante. Les six premiers axes de l'AFM sont conservés pour réaliser la CAH. Au-delà du 6^e axe, ils ne sont plus interprétables clairement. Leur structuration est détaillée ci-dessous.

Axe sur le travail gestionnaire (part de l'information résumée : 3,38%) : Le premier axe de l'AFM est principalement structuré par les contributions des questionnaires de 2017 et 2019. C'est une opposition autour du travail indépendant gestionnaire qui se dégage. Du côté droit du plan factoriel partiel, on retrouve les réponses positives sur les actions faites par le créateur ou repreneur : réorganisation de l'activité, des procès de production, réalisation de démarchage commercial, prospection de nouveaux clients. Ces actions contribuent de manière équivalente à l'axe qu'elles soient menées en 2017 ou en 2019. Corrélées aux réponses positives sur les actions, on retrouve les modalités des chiffres d'affaires les plus hauts et les plus grandes organisations en nombre de salariés.

Figure 22 - Plan factoriel partiel de l'AFM (axes 1 et 2)



Source : SINE 2014, situation initiale, vague 2 et vague 3.

Le côté gauche du plan factoriel partiel présente les réponses négatives aux questions sur la réalisation d'actions commerciales ou de réorganisations de l'entreprise. Autrement dit, l'absence ou la présence relativement faible de ce travail gestionnaire dans les réponses des indépendants. Ces réponses négatives sont corrélées aux plus petites structures, de plus petits chiffres d'affaires et l'absence d'investissement.

Axe sur les ressources financières (part de l'information résumée : 2,88%) : Le second s'organise principalement autour du questionnaire au lancement en 2014. Il s'agit d'un axe sur les conditions de départ en particulier financières. Il y a en bas du plan factoriel partiel les organisations ayant obtenu au lancement un financement privé (prêt professionnel, personnel, investissement

par une autre entreprise) ou l'obtention d'une aide publique (ACCRES ou autres dispositifs). Dans une moindre mesure, les questionnaires de 2017 et 2019 participent aussi à la construction de cet axe. En effet, les bonnes conditions financières de départ sont corrélées à des modalités sur l'investissement dans les questionnaires suivants. Enfin, les créateurs et repreneurs en bas de cet axe déclarent plus souvent être des sous-traitants, à chaque interrogation.

En haut du plan factoriel partiel, on retrouve à l'inverse des modalités décrivant des organisations avec de petits moyens, de petits chiffres d'affaires et peu de salariés. Dans une moindre mesure, elles sont aussi associées à des actions de réorganisation et l'utilisation d'internet en 2017 et 2019.

Axe sur la persistance des difficultés (part de l'information résumée : 2,55%) : Le troisième axe est structuré, d'un côté, par les difficultés rencontrées au cours de la trajectoire dans l'indépendance, en particulier en 2014 et 2019 et de l'autre côté, par les bonnes conditions financières de l'entreprise en 2014 et 2017. Il s'agit d'un axe où s'oppose la persistance des difficultés, souvent financières, à la facilité de les résoudre grâce à une bonne santé financière ou à l'accès au crédit.

Du premier côté, il y a l'ensemble des difficultés possibles au lancement ainsi que les difficultés de financement enregistrées plus tard dans le suivi de SINE. Enfin, les modalités liées à de mauvais résultats financiers et aux chiffres d'affaires sont aussi associés à ce pôle. A l'opposé, on retrouve des indépendants avec de très gros revenus, de grandes tailles, le plus souvent financés hors des soutiens publics.

Axe des « start-ups » (part de l'information résumée : 2,21%) : Le quatrième axe s'organise autour de créateurs et repreneurs d'entreprises qu'ils déclarent innovantes, qui utilisent internet, ont pour clients des particuliers et qui ont accès à des types de financement rares comme l'apport par capital risque. Ce type de financement et le caractère innovant revendiqué les rapprochent des fondateurs de start-up analysés par Marion Flécher (Flécher 2019). Ces modalités s'opposent à celles sur des relations économiques plus classiques comme la sous-traitance, les difficultés avec les fournisseurs ou les entreprises créées par un seul dirigeant.

Axe des créations et reprises collectives d'entreprises (part de l'information résumée : 1,89%) : Le cinquième axe rassemble les modalités à propos de la création d'entreprises avec des associés et des dirigeants qui n'ont pas le statut salarié. Elles sont corrélées à des modalités indiquant la réalisation d'un travail gestionnaire.

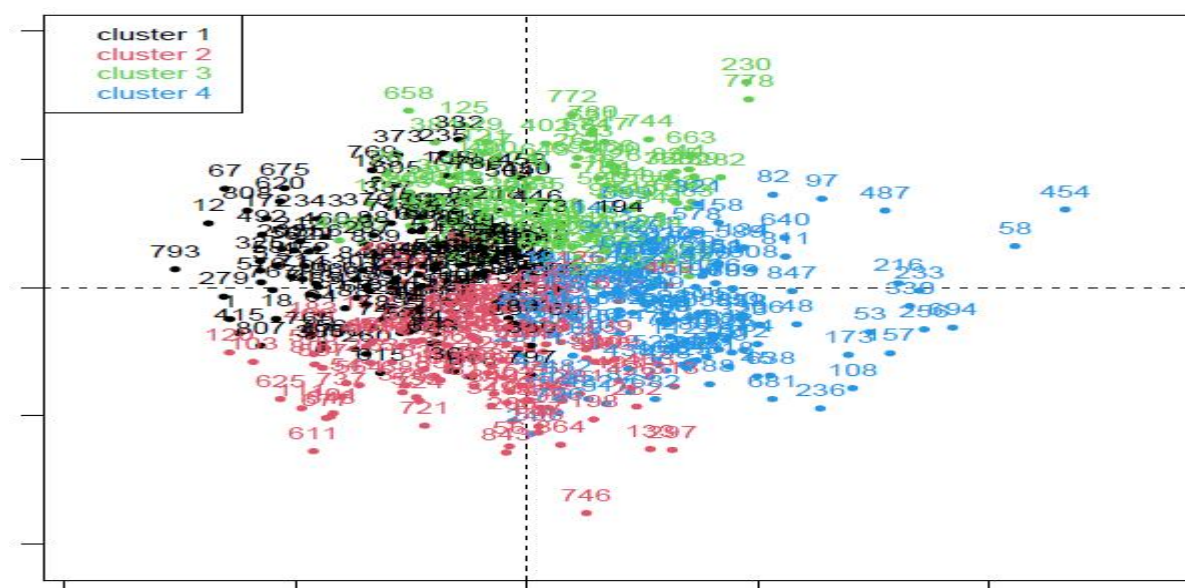
Axe de participation du conjoint (part de l'information résumée : 1,81%) : Le sixième axe s'organise autour d'une implication du conjoint au départ et dans les interrogations suivantes. Ces modalités sont aussi associées au fait d'avoir plus d'un dirigeant dans l'entreprise.

Ces six axes sont retenus pour réaliser la CAH où 4 classes permettent de concilier une description suffisamment fine et une bonne parcimonie.

6.4 - Un espace quaternaire des trajectoires *vers* et *dans* l'indépendance

Quatre classes illustrant chacune un type de trajectoire ressortent de notre classification. Elles sont particulièrement associées à leur position sur les deux premières dimensions de l'AFM. La Figure 23 montre la disposition des individus et leur appartenance aux classes. Le premier axe est construit autour du travail gestionnaire par l'indépendant. Le second axe renvoie plutôt à la situation financière de l'entreprise, en particulier à son lancement. De la combinaison de ces deux axes, et dans une moindre mesure des quatre autres axes de l'AFM, quatre types de trajectoires émergent : des « *artisans* » (cluster 2) dotés en ressources mais moins portés vers l'expansion de leur organisation, des « *entrepreneurs* » (cluster 4) dotés et engagés à développer leur entreprise, des « *débrouillards* » (cluster 3) gestionnaires actifs mais peu dotés et des « *routiniers* » (cluster 1) peu dotés et concentrés sur le maintien de leur entreprise. L'analyse de ces classes est complétée par des exemples tirés des entretiens. Le faible nombre d'indépendants parmi nos enquêtés ne permet pas de fournir une illustration parfaitement représentative du profil quantitatif tiré de SINE pour toutes les classes. Dans certains cas, le choix vise plutôt à exemplifier un trait particulier de la classe d'indépendants plutôt que l'ensemble de ses caractéristiques. Enfin, les résultats complets de la classification sont disponibles dans les annexes numériques, ils montrent l'association entre chacune des modalités et les classes de trajectoires *vers* et *dans* l'indépendance.

Figure 23 - Position des classes sur le plan factoriel partiel des axes 1 et 2



Source : SINE 2014, situation initiale, vague 2 et vague 3.

Avant de détailler ces classes, il faut noter qu'aucune d'entre elles n'est corrélée significativement à un type de transport (proximité, interurbain ou autre). Cela signifie en premier lieu que si les chauffeurs salariés du TRM connaissent des trajectoires structurées par les conditions d'exercice de leur groupe, comme avec le temps de travail des chauffeurs-routiers externalisés, cela est moins le cas des transporteurs indépendants. De plus, cette absence de corrélation avec un type de transport conforte la généralisation de ces résultats au-delà du cas particulier du TRM. Les trajectoires identifiées ici peuvent avoir une valeur au-delà du monde du transport et être pertinentes pour l'analyse d'autres groupes indépendants.

6.4.1 - Les « artisans » (cluster 2, 24% de l'échantillon, n=129) :

Une première classe se constitue autour de trajectoires de salariés du transport se mettant à leur compte pour devenir des artisans du transport. Ces trajectoires sont alors nommées « artisans », en référence à leur travail centré sur la production. Ils continuent de conduire mais sous le statut de l'indépendance. Ce nom renvoie aux trajectoires ascendantes d'ouvriers accumulant des expériences chez différents patrons avant de se mettre à leur compte (Mazaud 2019). Les « artisans » correspondent en partie à cette image mais s'en éloignent sur d'autres dimensions. Les principales caractéristiques de la classe sont résumées au Tableau 16 - Principales caractéristiques des « artisans » (en %).

Tableau 16 - Principales caractéristiques des « artisans » (en %)

	Participe à la production en 2019	Part d'anciens chômeurs	A bénéficié d'une aide publique	A mobilisé des relations professionnelles	CAP, BEP ou équivalent	Bac professionnel ou technologique	Formation au lancement
Artisans	57	52	94	59	40	23	79
Ensemble	40	27	47	47	28	17	50

Source : SINE 2014, situation initiale, vague 2 et vague 3.

Champ : ensemble des entreprises du TRM créées ou reprises en 2014, encore actives en 2019.

Lecture : 57% des artisans occupent une fonction dans la production en 2019 contre 40,2% sur l'ensemble des entreprises du TRM créées ou reprises en 2014 et encore actives en 2019.

Une classe emblématique d'un travail indépendant artisanal

Les membres de cette classe se distinguent par leur travail d'indépendant. Il est centré sur l'exercice du métier plus que sur le travail de gestion. Ils sont en effet 64% à encore exercer un rôle dans la production en 2017 et 57% en 2019, contre 47% et 40% dans l'ensemble de l'échantillon. Pour les entreprises du TRM, cela signifie le plus souvent participer au transport en conduisant. En conséquence, les réorganisations de l'entreprise ou les nouvelles actions de démarchage sont moins

nombreuses puisque le dirigeant se dédie avant tout à la production. Cette dimension est aussi renforcée par la taille modeste de leurs entreprises ; 82% d'entre elles ne comptent pas de salariés en 2014. Ils tendent à embaucher par la suite mais moins souvent et moins de salariés que le reste de l'échantillon. Ce type de travail est tourné vers l'activité artisanale et l'expansion ne fait pas partie de leur objectif.

Les « *artisans* » déclarent plutôt chercher à se maintenir qu'à croître (46% en 2017 et 48% en 2019, contre 41% en moyenne dans l'échantillon). Dans le même temps, le souhait de développer leur activité tend à baisser entre 2017 et 2019. C'est le signe que ces trajectoires cherchent plutôt à atteindre une certaine taille d'entreprise et à s'y maintenir. Ainsi, la trajectoire vise plutôt à accéder au statut d'indépendance qu'au développement d'une entreprise en croissance. Les « *artisans* » motivent plus souvent leur création ou reprise d'entreprise comme le souhait d'accéder au statut d'indépendant (68% contre 56% en moyenne). De la même façon, ils se définissent moins souvent comme chefs d'entreprise et plutôt comme « *à leur compte* » ou comme « *indépendants* » (respectivement, 25% contre 14% en moyenne et 18% contre 12% en moyenne). Cette importance de parvenir au statut d'indépendant a pour origine leur situation professionnelle précédente.

La classe des « *artisans* » confirme une circulation entre le salariat et l'indépendance. Ils sont plus des deux tiers à déclarer pratiquer exactement la même activité que dans leur emploi passé contre 59% de l'échantillon. Ils sont souvent d'anciens salariés (37%) mais l'accès à l'indépendance passe en grande partie par une sortie temporaire de l'activité salariée puisqu'ils sont en majorité d'anciens chômeurs (52%). Cette sortie du salariat marque un point de différence avec le modèle de parcours plus continu des artisans analysés par Caroline Mazaud. En effet, ce passage par le chômage dénote parfois d'une trajectoire difficile vers l'indépendance. Pour la moitié des anciens chômeurs, la période d'inactivité fut longue et a duré plus d'un an. Cela s'oppose à l'image d'une trajectoire linéaire vers la mise à son compte. Elle peut être le fruit d'un processus long et à l'issue incertaine.

Parvenir à mobiliser des ressources

En revanche, le chômage peut aussi être une ressource dans ces trajectoires plutôt bien dotées financièrement. En effet, les « *artisans* » mobilisent largement les dispositifs publics d'aide à la création d'entreprise. Ainsi, 83% bénéficient de l'ACCRE, 28% bénéficient de dispositifs similaires et 40% d'un autre type d'aides. Ces financements sont complétés par des prêts bancaires classiques pour 66% d'entre eux. Ainsi, le passage par le chômage revêt un double sens. Il peut renvoyer à des ruptures professionnelles mais il est aussi nécessaire pour mobiliser un capital économique grâce aux politiques d'incitation à l'indépendance.

Ces ressources sont d'autant plus accessibles que les « *artisans* » s'appuient sur un capital social important. Ils sont en effet 60% à déclarer s'appuyer sur des relations professionnelles pour se mettre à leur compte en 2014, que ce soit d'anciens clients, fournisseurs ou employeurs. Ils débutent leur activité en étant déjà insérés dans le marché du transport. C'est une ressource d'autant plus utile que nécessaire pour accéder à l'ACCRE, il faut démontrer la pertinence de son projet d'entreprise par des études de marché et des engagements de potentiels clients (Giraudeau 2007).

Ce capital social va de pair avec une position de sous-traitance dans le champ économique du TRM. Ils sont 52% à avoir la sous-traitance comme principale activité, en 2014. Il est donc probable que ces relations professionnelles leur servent à avoir leur premier contrat mais dans la position défavorable de preneur d'ordre. Au fur et à mesure de leur trajectoire, les « *artisans* » parviennent à s'extirper progressivement de leur dépendance à la sous-traitance puisqu'en 2019, ils ne sont plus que 35% à l'exercer comme principale activité. On peut d'ailleurs imaginer que les entreprises n'ayant pas réussi à être moins dépendantes de la sous-traitance n'ont probablement pas survécu au bout des 5 ans de suivi.

Ce résultat tend à nuancer l'image initiale que la littérature donne de la sous-traitance dans le TRM. En général, elle correspond à une situation économique dominée, menant à une certaine vulnérabilité du fait de la dépendance au donneur d'ordre (Rème-Harnay 2017b). Pourtant, la sous-traitance apparaît ici dans une trajectoire relativement bien dotée et bien insérée professionnellement dans le transport. Elle est liée à des trajectoires plutôt favorisées au sein de notre classification. Il faut donc réévaluer cette sous-traitance comme jouant un rôle plus ambivalent. Elle est un atout au lancement pour avoir rapidement des contrats ou pour mobiliser des ressources financières. Toutefois, au cours de la trajectoire, elle peut devenir un danger à cause de la dépendance qu'elle induit. Il s'agit alors pour les « *artisans* » de parvenir à diversifier leur clientèle pour amoindrir la dépendance.

Cette mobilisation des ressources sociales et économiques se double d'un investissement dans la formation. La formation est plus centrale dans la trajectoire des « *artisans* » que dans les autres classes. Plus de 60% reçoivent une formation obligatoire et 19% une formation facultative (contre 37 et 13% pour l'ensemble). Elle est centrale d'abord pour préparer à l'examen des capacités de transport. Elle peut aussi l'être du fait des modes de financement. Cet investissement se poursuit par la suite puisque les « *artisans* » continuent de se former dans les années suivant leur installation : en 2017 et 2019, 34% et 35% déclarent faire des formations, soit un peu plus que la moyenne de l'échantillon.

Les « artisans », d'anciens chauffeurs ?

Les « artisans » sont donc une classe représentative d'un travail éponyme, centré sur un métier et la production. Ceci s'explique en partie par le fait qu'ils sont similaires aux chauffeurs salariés du TRM. Ils sont le plus souvent des hommes (90%) et des Français (93%). Leur profession avant d'être indépendant montre qu'ils sont probablement issus de ce groupe salarié. Ils s'éloignent en revanche du profil type du chauffeur salarié par la détention d'un certain capital culturel. Ils ont la plus faible proportion de sans diplôme (9%) et sont plutôt détenteurs de titres scolaires courts et professionnalisant comme le CAP ou le BEP (40%) ou un baccalauréat professionnel ou technologique (23%). A nouveau, ce capital culturel est central pour la mobilisation des dispositifs d'aides publiques.

On s'éloigne aussi de l'image des trajectoires vers l'indépendance permises par des procédures facilitées à destination des membres des classes populaires (Abdelnour et Lambert 2014). Les « artisans » partagent probablement une même origine populaire avec ces trajectoires mais ils sont en revanche relativement bien dotés culturellement, socialement et finalement économiquement pour se lancer dans leur projet. Avant de se mettre à leur compte, ils faisaient probablement partie des profils les plus favorisés de la population des chauffeurs salariés.

Enfin, l'étude des petits artisans fait du couple un élément central de la trajectoire et de leur entreprise (Bertaux-Wiame 2004; Mazaud 2019). Ceci n'est cependant pas vérifié pour nos « artisans » puisque s'ils sont le plus souvent des hommes et en couple, leur conjoint n'est pas plus qu'ailleurs actif dans l'entreprise.

Philippe, un artisan du transport

Dans les entretiens que nous avons menés, celui de Philippe correspond largement à l'image de l'artisan du transport. Nous avons déjà parlé de lui dans le chapitre 2 à propos des ressources qu'il mobilise pour atténuer sa relative faiblesse dans le champ économique du TRM.

Sa trajectoire vers l'indépendance est celle d'un chauffeur salarié se mettant à son compte. Il est titulaire d'un « BEP mécanique » et est issu d'une famille ouvrière. Il commence à 20 ans dans le TRM comme chauffeur-routier externalisé et se met à son compte après 16 ans d'expérience. Il passe par une période de chômage avant de lancer son entreprise. Elle recouvre la même double signification que pour les « artisans » de SINE. D'une part, un conflit avec son ancien employeur l'oblige à faire un abandon de poste ; d'autre part, cette situation a aussi facilité son accès à l'indépendance car Philippe a dû faire une « formation à distance » pour préparer l'examen des capacités de transport. Il travaillait « le matin sur son examen » et l'après-midi il faisait « quelques missions

d'intérim ». Il touche le chômage et tire parti de ce moment pour faire des demandes d'aide. Il obtient l'ACCRE. Cette aide lui offre des exonérations de cotisations patronales et un maintien de ses indemnités chômage lors des premières années dans l'indépendance. Il dit qu'il ne se serait pas lancé sans ce dispositif. Il a par ailleurs bénéficié d'un prêt bancaire.

En plus de sa préparation pendant le chômage, Philippe peut compter sur son capital social. Son expérience passée dans le transport lui a permis de se constituer un carnet d'adresses composé des clients de son ancienne entreprise. Il a aussi son réseau amical constitué d'« *exploitants* » agricoles. Il peut d'ailleurs s'appuyer sur eux pour avoir des contrats ou pour des services, comme pour garer son camion et ses remorques sur leurs terrains. Il ne parle en revanche pas de sous-traitance et rien n'indique qu'elle soit une activité importante pour son entreprise. Au contraire, il met en avant ses relations directes avec ses clients.

Ses ressources lui permettent de lancer une entreprise certes modeste mais avec un certain capital. Il n'a pas de salarié et il ne compte pas embaucher tout de suite. En revanche, il a pu investir dès le départ. En plus de son camion, il possède trois remorques différentes : une benne pour les produits en vrac, une bâchée pour les palettes et une pour transporter des engins de chantier ou agricoles. Il dit avoir acheté le tout d'occasion pour « 75 000 euros hors taxe ». Il continue néanmoins de rembourser un prêt. Grâce à ce capital investi, il est plus polyvalent et peut démarcher une plus grande diversité de clients.

Cette origine professionnelle fait écho à une trajectoire dans l'indépendance où le travail artisanal prend une grande place. Il prend mon appel en conduisant et me décrit ses semaines sur la route. Son travail indépendant n'est certes pas exclusivement un travail artisanal. Il doit par exemple interrompre pendant quelques minutes notre entretien pour prendre l'appel d'un client. Il fait donc les du travail artisanal et gestionnaire à la fois. Sa trajectoire dans l'indépendance montre que ces pôles du travail indépendant restent des idéaux types et que dans des petites structures comme celles de Philippe, il n'y a pas de spécialisation complète dans certains types de tâches.

Enfin, son entreprise repose sur une complémentarité dans son couple. Il est plutôt représentatif du « *couple professionnel* » car en couple avec une infirmière en libéral qui ne participe pas aux activités de son entreprise. L'emploi de sa conjointe permet d'assurer un revenu stable en cas de difficulté économique dans l'entreprise (Bertaux-Wiame 2004).

6.4.2 - Les « entrepreneurs » (cluster 4, 25,7% de l'échantillon, n=140) :

Contrairement aux « artisans », d'autres trajectoires s'inscrivent nettement dans un travail gestionnaire et une croissance de l'entreprise. Cette classe rassemble les plus grandes entreprises

créées et reprises et les plus dynamiques économiquement. Cette position économique correspond aux profils les plus favorisés de notre classification. Elles sont plus souvent le fait d'héritiers d'indépendants du transport. On nomme ces trajectoires celles des « *entrepreneurs* ». Le Tableau 17 présente les principales caractéristiques de la classe.

Tableau 17 - Principales caractéristiques des « entrepreneurs » (en %)

	Entreprise de plus de 5 salariés en 2019	CA supérieur à 777 000 euros en 2019	Changements introduits en 2017	Démarchage de nouvelles clientèles en 2017	Formation faite en 2019	Diplômé de l'enseignement supérieur	Profession antérieure : chef d'entreprise
Entrepreneurs	59	48	66	89	59	41	17
Ensemble	26	19	48	72	35	32	13

Source : SINE 2014, situation initiale, vague 2 et vague 3.

Champ : ensemble des entreprises du TRM créées ou reprises en 2014, encore actives en 2019.

Lecture : 58,6% des expansionnistes ont une entreprise de plus de 5 salariés en 2019 contre 25,7% sur l'ensemble des entreprises du TRM créées ou reprises en 2014 et encore actives en 2019.

Des trajectoires vers la grande entreprise

Les « *entrepreneurs* » sont une classe de trajectoires où les entreprises sont en croissance. Ce sont les modalités sur la grande taille des entreprises et les bons résultats économiques qui sont les plus associés à cette classe : 55% ont des salariés au départ en 2014 et en 2019, 59% en ont 5 ou plus. Les chiffres d'affaires sont aussi croissants puisqu'en 2017, 36% déclarent un résultat supérieur à 777 000 euros et 48% en 2019. Ces plus grandes structures sont la plupart du temps le fruit d'un travail collectif. Les « *entrepreneurs* » sont plus souvent associés à d'autres dirigeants (47% contre 13% en moyenne).

En écho à ce développement économique, les « *entrepreneurs* » effectuent un travail de type gestionnaire tourné vers l'expansion de l'entreprise. Ils déclarent davantage mener des réorganisations de leur entreprise (45% contre 24% en moyenne en 2017, 53% contre 23% en moyenne en 2019), introduire de nouveaux produits (41% contre 18% en moyenne en 2019) et démarcher des clients de plusieurs façons (41% contre 17% en moyenne en 2017). Ils tendent par ailleurs à abandonner le travail artisanal. Ils sont 60% à ne pas participer à la production en 2017 et 68% en 2019, contre respectivement 53% et 59% en moyenne.

Ce travail gestionnaire sert la croissance de l'entreprise. C'est évidemment visible dans la taille des organisations des « *entrepreneurs* » mais aussi dans le jugement qu'ils portent sur leurs propres trajectoires. Ils déclarent plus souvent vouloir continuer à développer leur structure (52% en 2017

contre 36% en moyenne pour l'échantillon, 46% contre 31% en 2019). De la même façon, ils s'identifient moins souvent comme artisans, indépendants ou à leur compte mais sont plus des deux tiers en 2017 et 2019 à s'identifier comme des chefs d'entreprise (contre respectivement 42 et 43% en moyenne).

Enfin, ces trajectoires vers l'expansion économique s'appuient à la fois sur le travail des conjoints et la formation pour garantir leur expansion. Si les « *entrepreneurs* » sont les moins nombreux à s'appuyer sur l'aide de leur conjoint au lancement de leur entreprise, ils sont ensuite les plus nombreux à l'y employer et cette part croît au fil du temps passant de 27 à 32% entre 2017 et 2019. Cela est possible puisque ce sont les entreprises les plus à même d'embaucher. C'est aussi probablement une condition nécessaire au fonctionnement de la structure dans des organisations qui restent relativement petites par rapport à l'ensemble de l'économie. Enfin, les « *entrepreneurs* » se forment peu au lancement de l'entreprise. En revanche, ils sont les plus présents en termes de formation au cours du suivi : 51% reçoivent des formations en 2017 et cette part augmente à 59% en 2019. La logique d'expansion passe autant par une accumulation de capitaux économiques que culturels.

Une trajectoire vers l'indépendance dans la continuité du passé

Derrière cette logique d'expansion économique, on peut voir les profils sociaux les plus favorisés. C'est une classe peu féminisée (89% d'hommes) et peu composée d'étrangers (94% de Français). Elle rassemble le plus de détenteurs de diplôme du supérieur (24% enseignement supérieur général, 18% BTS ou DUT), ayant eu des professions antérieures plutôt favorisées (17% d'anciens chefs d'entreprise, 40% d'anciens salariés, dont le quart appartient aux cadres et professions intellectuelles supérieures). Ainsi, les trajectoires des « *entrepreneurs* » sont plus souvent associées à des trajectoires déjà favorisées avant le lancement de l'entreprise.

Elles sont en effet marquées par la continuité dans la position d'indépendant. 64% ont déjà exercé dans le même secteur (contre 59% en moyenne), 20% de leurs entreprises ne sont pas des créations mais des rachats ou des héritages, 28% ont créé une entreprise qui est la filiale d'une autre organisation. Leur création ou reprise d'entreprise peut alors être le fait d'une diversification de leur activité en ajoutant une organisation à celle qu'il possède déjà. L'accumulation capitaliste et la croissance sont bien au cœur de ces trajectoires de transporteurs indépendants qui constituent ainsi la catégorie la plus favorisée de notre typologie. Il est même probable que ces derniers ne restent que peu de temps dans les catégories indépendantes et rejoignent rapidement les catégories de chefs d'entreprises tant leur trajectoire les amène à faire croître rapidement leur structure.

On retrouve en partie l'exemple d'un « *entrepreneur* » dans la trajectoire de Régis. Nous l'avons déjà croisé au second chapitre sur l'histoire du TRM. Au moment de l'entretien, il a 66 ans et est retraité depuis 4 ans. Il a fait sa trajectoire professionnelle majoritairement comme indépendant du TRM.

Celle-ci est représentative du caractère continu de la trajectoire des « *entrepreneurs* ». Elle est moins une ascension que la reproduction d'un statut hérité. En effet, Régis est le fils d'un « *négociant en matériaux* ». L'affaire familiale faisait du commerce de matériaux de construction. Cependant, l'entreprise était à cheval avec le TRM puisqu'elle était détentrice d'une ancienne version des licences de transport, celles qui étaient limitées en nombre et coûteuses. Régis se dit « *plutôt attiré par ce qui roule* », alors en 1974 à 18 ans, il passe les permis poids-lourds et commence à conduire pour son père pendant 6 ans. Puis, il se lance à son compte mais sur la licence de transport de son père. Au bout de 4 ans, son père lui cède la licence et il devient alors le seul propriétaire de son affaire.

Il dirige son entreprise de 1984 à 2005. Il aura jusqu'à six camions et autant de conducteurs dans son organisation. Son entreprise demande beaucoup de travail de gestion de sa part mais elle est trop modeste pour qu'il ne fasse plus de conduite : « *Ça m'est arrivé de pas rouler, ça m'est arrivé de rouler. En même temps, bon, il fallait tout gérer* ». Comme pour les autres « *entrepreneurs* » la présence du conjoint est fréquente et s'il fallait tout gérer, Régis n'était pas seul dans cette tâche : « *J'avais ma femme qui s'occupait de toute la gestion de mon entreprise, c'est-à-dire tout ce qui était comptabilité* ».

Son entreprise fait du transport de produits ménagers pour des grandes usines mais il précise que sa « *clientèle est en direct* ». Autrement dit, il ne dépend pas de la sous-traitance pour trouver du fret. Il a d'ailleurs pu compter sur les contacts de son père lors du lancement de l'entreprise. La trajectoire de Régis souligne l'aspect intergénérationnel dans la continuité des trajectoires d'« *entrepreneurs* ». En effet, il peut compter sur les capitaux accumulés par son père. La licence de transport est d'ailleurs une transmission directe de patrimoine à l'époque. Il fonde une entreprise de taille assez grande pour notre échantillon. Néanmoins, c'est ici que la similarité s'arrête avec les trajectoires d'« *entrepreneurs* » car Régis en « *a eu marre* » de tout gérer.

En 2005, Régis finit par être fatigué du travail de gestion et il revend son affaire en gardant les meilleurs clients pour devenir « *tractionnaire* ». C'est un petit indépendant qui travaille seul et ne possède que la partie tracteur du camion, il tracte des remorques possédées par ses clients. Habituellement, c'est une position de faiblesse dans laquelle il est difficile de négocier avec les clients. Mais grâce à son carnet d'adresse et un petit peu de sous-traitance, il continue cette seconde

entreprise pendant 14 ans jusqu'en 2019. Il explique l'arrêt de sa première entreprise par le fait que « *toute cette gestion m'a amenée à vouloir m'arrêter* » : selon lui il y avait « *beaucoup de problèmes avec la clientèle, avec les chauffeurs* ». Il se plaint des impayés des clients et de l'absentéisme de ses chauffeurs. C'est donc le travail de gestion qui le pousse à abandonner sa structure pour retourner vers une entreprise individuelle où il se concentre sur son métier de chauffeur-routier.

Ce dégoût pour l'aspect gestionnaire de son activité renvoie aussi à quelques discontinuités dans la trajectoire de Régis, qui relativisent sa proximité avec le profil social des « *entrepreneurs* ». Il a moins de capital culturel. Il dit sortir de l'école sans diplôme (ou peut-être avec un CEP car il dit aussi aller jusqu'au collège). Ce qui est à l'opposé de la tendance des « *entrepreneurs* », plus diplômés que la moyenne. Ceci peut expliquer son inconfort à réaliser un travail gestionnaire plutôt tourné vers des tâches administratives et la délégation de la comptabilité à sa compagne. Par ailleurs, si Régis lance son entreprise grâce à son père, il ne reprend pas telle quelle l'affaire paternelle. Il n'explique pas pourquoi il n'a pas repris l'activité commerciale de son père à part en justifiant de son intérêt pour « *ce qui roule* ». Il reprend une activité de transport plutôt que de commerce, une position de transporteur plutôt que de chargeur. Déjà dans les années 1980, faire du transport est souvent moins profitable que d'organiser les flux de marchandises. Il y a derrière la création d'une entreprise de transport une petite forme de déclassement du fait des positions des deux types d'entreprise dans le champ économique du TRM.

6.4.3 - Les « débrouillards » (cluster 3, 21% de l'échantillon, n=114)

Cette troisième classe nous fait passer du côté des indépendants avec peu de moyens. En l'occurrence, il s'agit de trajectoires qui combinent petitesse des moyens avec une activité gestionnaire intense pour parvenir à une stabilisation économique. Cette classe est alors désignée par l'expression les « *débrouillards* » en raison du travail gestionnaire qu'ils déploient pour que leur entreprise survive. Ses principales caractéristiques sont présentées au Tableau 18.

Un travail gestionnaire pour sortir la tête de l'eau

Les « *débrouillards* » ont en général lancé des petites entreprises individuelles avec peu de ressources. Le plus souvent, ils sont seuls sans associé (90% en 2014 comme en 2019, contre respectivement 72% et 67% en moyenne dans l'échantillon) et sans salarié (75% en 2014 et 57% en 2019 n'en ont aucun, contre respectivement 63% et 35% en moyenne). Ces petites entreprises sont aussi peu dotées au départ et moins rentables par la suite : 50% ont moins de 8000 euros de capital de départ (contre 28% en moyenne), 60% ont moins de 150 000 euros de chiffres d'affaires en 2017 (contre 44% en moyenne) et 52% en 2019 (contre 36% en moyenne). Les « *débrouillards* » ont des

trajectoires dans l'indépendance faites de petites entreprises qui, en majorité, restent modestes au cours de leur trajectoire.

Tableau 18 - Principales caractéristiques des « débrouillards » (en %)

	CA inférieur à 150 000 euros en 2019	N'a pas mobilisé de relation professionnelle	Pas d'expérience du TRM	Problème d'endettement en 2017	Problème d'endettement en 2019	Parts d'anciens indépendants
Débrouillards	53	76	50	30	13	37
Ensemble	36	53	41	16	12	28

Source : SINE 2014, situation initiale, vague 2 et vague 3.

Champ : ensemble des entreprises du TRM créées ou reprises en 2014, encore actives en 2019.

Lecture : 52,6% des débrouillards ont un chiffre d'affaires inférieur à 150 000 euros en 2019 contre 35,6% sur l'ensemble des entreprises du TRM créées ou reprises en 2014 et encore actives en 2019.

Cette petitesse des moyens est liée à des difficultés rencontrées plus souvent au cours de la trajectoire qu'au début. En effet, ils n'ont pas plus de difficultés que les autres en 2014 (79% en déclarent au moins une contre 76% en moyenne). A partir de 2017, les difficultés apparaissent et concernent des enjeux financiers : endettement (40% contre 16% en moyenne), aiements des impôts (31% contre 24% en moyenne) et faiblesse du chiffre d'affaires (49% contre 8% en moyenne). Néanmoins, les « débrouillards » parviennent à se stabiliser. En effet, à la fin du suivi en 2019, ils déclarent des difficultés dans des proportions similaires aux autres trajectoires. Elles se sont en grande partie résorbées.

Ceci s'explique par le fait que les « débrouillards » sont particulièrement actifs dans la dimension gestionnaire du travail indépendant. Ils proposent plus souvent qu'ailleurs de nouveaux produits, de nouvelles organisations, ils entament plus souvent du démarchage commercial et publicitaire, on les retrouve davantage dans les fonctions de communication. En 2017, 66% ont effectué au moins une de ces actions contre 53% en moyenne et en 2019, ils sont 74% contre 57%. Cet investissement dans une logique plus gestionnaire leur permet de se dégager des difficultés notamment par l'obtention de nouvelles sources de financement. En 2014, les deux tiers n'ont ni financement bancaire, ni subvention publique. Trois ans plus tard, ils sont plus de 60% à avoir recours aux banques pour résoudre leurs problèmes de trésorerie, 50% à le faire pour investir. Notons que la formation joue peu de rôle dans l'amélioration de leurs conditions. Ils en bénéficient peu au lancement et l'utilisent peu dans la suite de leurs trajectoires.

Les trajectoires des « *débrouillards* » sont plutôt celles de créateurs et repreneurs démunis qui parviennent malgré tout à se maintenir, notamment en s'impliquant dans un travail gestionnaire conséquent. De plus, ce type de trajectoires est potentiellement associé à de nouveaux marchés du TRM.

Des précurseurs des travailleurs des plateformes ?

Les « *débrouillards* » ont plutôt pour clients des particuliers (48% en 2014 contre 24% en moyenne dans l'échantillon). De plus, la place de la sous-traitance est faible dans leur activité. En 2017 comme en 2019, près de 80% ne déclarent effectuer aucune activité de sous-traitance contre 55% en moyenne. Par ailleurs, ils sont surreprésentés dans les variables d'utilisation d'internet et en particulier dans la vente en ligne. Ils utilisent deux fois plus souvent ce moyen pour vendre à des clients que le reste de l'échantillon. En outre, cette part progresse au cours du suivi mais il faut souligner qu'elle reste minoritaire et ne dépasse pas les 20% de la classe. Ce sont surtout sur les réseaux sociaux qu'ils sont le plus actifs. En 2017, 63% y ont recours et 52% en 2019 (contre 33% en moyenne). Cette forte utilisation des nouvelles technologies peut faire partie de leur travail gestionnaire visant à diversifier la clientèle de leur entreprise. Elle peut aussi montrer que l'utilisation de plateformes numériques permet d'atteindre une nouvelle clientèle. Cela irait dans le sens d'une faible présence de la sous-traitance puisque les « *débrouillards* » seraient mobilisés au travers de nouvelles relations de subordination, contournant les cadres juridiques classiques (Abdelnour et Bernard 2018).

Il faut cependant rester nuancé et ne pas céder à la tentation de voir dans ces « *débrouillards* » les précurseurs des auto-entrepreneurs au service des plateformes numériques d'aujourd'hui. Tout d'abord, en 2014, ces plateformes sont encore peu nombreuses. Des plateformes numériques de transport de marchandises apparaissent au cours du suivi, entre 2014 et 2019, mais elles restent de taille modeste (Rème-Harnay et Blanquart 2019). Il est possible que les « *débrouillards* » soient représentatifs d'une phase de transition, où ils se sont appuyés sur des plateformes et des réseaux numériques pour diversifier leur activité. Néanmoins, cette phase de transition n'a pas les caractéristiques d'un état plus abouti comme le capitalisme de plateforme, qui ne tarde pas à arriver par la suite.

Des trajectoires avec peu de capitaux spécifiques

La trajectoire des « *débrouillards* » est parsemée de difficultés car ils s'engagent dans le TRM avec de faibles ressources utiles pour une carrière dans ce secteur. Comme évoqué précédemment, ils ont peu de ressources financières. Au départ, ils n'ont pas accès aux banques et aux dispositifs d'aides

publiques. Ceci est à rapprocher de leur absence de capital social. Ils sont faiblement intégrés au monde du transport. Ils n'ont pas mobilisé de relations professionnelles en 2014 (76% ne l'ont pas fait contre 53% du reste de l'échantillon). Cela va de pair avec le fait d'avoir plus souvent exercé un métier différent par le passé (50% contre 41% en moyenne). Leur trajectoire renvoie à celle d'une entrée sur le TRM avec peu de capitaux pour intégrer ce champ économique. Cependant, les « *débrouillards* » ne manquent pas de ressources en général, ce sont plutôt des capitaux spécifiques au champ du TRM qui leur manquent.

Les « *débrouillards* » disposent en effet d'autres capitaux mais qui sont moins liés au transport. Cette classe est diplômée de l'enseignement général plutôt que des cursus techniques et professionnels ayant plus de chances d'être en lien avec le transport. Il y a une surreprésentation des diplômés de l'enseignement supérieur hors BTS et DUT (22%) et des bacheliers généraux (8%). De la même façon, les « *débrouillards* » ne sont pas forcément issues de catégories plus défavorisées puisque 21% de ses membres sont d'anciens indépendants, 16% d'anciens chefs d'entreprises (contre 15% et 13% pour l'ensemble).

La détention de ces capitaux peut expliquer la trajectoire incertaine des « *débrouillards* ». L'absence de ressources spécifiques au TRM les expose à des difficultés dans leur trajectoire *vers* et *dans* l'indépendance mais ils peuvent compter sur des savoirs plus généraux en gestion et en commerce pour entreprendre un travail gestionnaire important visant à les maintenir à flot. Il faut aussi souligner que cette classe plutôt favorisée est aussi plus diverse que les autres. Derrière ces trajectoires de transporteurs en voie de stabilisation, une part des individus s'éloigne du profil typique du transporteur indépendant. Les 24% de femmes et les 16% d'étrangers font de cette classe la catégorie la plus féminisée et la plus souvent étrangère de notre classification.

Enfin, l'origine professionnelle des « *débrouillards* » met en évidence une mobilité originale et peu investiguée en sociologie. En effet, les mobilités du salariat vers l'indépendance sont souvent étudiées. En revanche, la mobilité horizontale d'indépendants changeant d'activité peu analysée. Des monographies analysent de tels mouvements, comme des indépendants fermant leur entreprise et en ouvrant une autre dans un autre secteur d'activité. Caroline Frau en identifie dans les trajectoires de buralistes (Frau 2017). En effet, le bureau de tabac est vu comme un commerce relativement facile en termes de travail physique et d'horaires. Elle observe le cas de commerçants qui revendent leur précédente affaire pour s'installer comme buralistes.

Les « *débrouillards* » peuvent être représentatifs de ce type de trajectoire horizontale. En effet, la faiblesse de leurs moyens financiers tend à exclure la possibilité qu'ils diversifient simplement leur portefeuille d'investissements, en lançant une nouvelle société. Il semble plutôt se reconvertir, en

démarrant une nouvelle dans un autre secteur, après la cessation de leur précédente. Ils s'opposent ainsi aux « *entrepreneurs* » pour lesquels la création et reprise est le plus souvent le fruit d'une continuité avec une activité passée et dénotent probablement de l'ajout d'une nouvelle entreprise au patrimoine de l'indépendant. Dans le cas des « *débrouillards* », la trajectoire vers le TRM est moins marquée par la continuité que par une bifurcation vers un secteur d'activité plus éloigné, auquel ils sont peu préparés. En revanche, il est difficile de saisir les motivations à rejoindre le TRM de cette classe. On ne peut que formuler des suppositions : une précédente affaire où on utilisait déjà un camion peut par exemple faciliter une réinstallation dans le TRM.

Morgane, une courte indépendance

Morgane est une chauffeur-routière de 34 ans qui exerce depuis presque 13 ans au moment de l'entretien. Après ses sept premières années dans le transport, elle tente de se mettre à son compte. Son entreprise dure moins de deux ans avant qu'elle n'arrête. Sa trajectoire ne représente pas l'ensemble des caractéristiques de celles des « *débrouillards* » en partie à cause de sa brièveté mais elle nous renseigne sur les difficultés rencontrées dans ce type de parcours.

Morgane se lance à son compte avec le contact de son ancien employeur qui promet de l'aider. C'est le premier point de différence avec les autres « *débrouillards* ». L'objectif est aussi de chercher à concilier son emploi du temps de jeune mère avec celui de chauffeur-routière en pouvant choisir elle-même ses horaires. Elle part avec un capital minimal : les 9000 euros exigés par la clause financière pour l'utilisation d'un premier poids lourds. Elle loue alors un tracteur et est donc « *tractionnaire* » pour son ancien employeur mais aussi des « *affréteurs* », c'est-à-dire des entreprises jouant l'intermédiaire entre les transporteurs et les « *chargeurs* ».

Sa position dans le champ économique est plutôt défavorable puisqu'elle peut difficilement batailler sur les prix ou négocier certaines choses : « *j'avais pas encore les mots ou les arguments pour me défendre et c'était pas évident à gérer parce que sans cesse se battre sur les prix, à négocier les tournées et du coup comme j'étais tractionnaire, j'avais pas ma remorque, je dépendais des transporteurs quoi* ». Elle met aussi ses difficultés à négocier sur le compte de sa jeunesse. Elle ignore parfois certaines choses comme négocier des lieux et des heures de livraison plus avantageux pour optimiser ses tournées.

D'autre part, elle fait face à une hostilité de la part des autres chauffeurs : « *bah j'ai eu des coups de pieds à deux reprises dans le jeu du tracteur et ça a été dire que j'avais gagné au loto, que j'avais acheté mon camion cash partout, des méchancetés, des jalousies quoi parce qu'une fille qui se permet de se mettre à son compte ça... ça plaisait pas par contre* ». Cet aspect permet de lier le profil plus féminin et plus souvent étranger des « *débrouillards* » aux difficultés qu'ils rencontrent. Dans une profession très largement masculine et

française, les indépendants au profil majoritaire peuvent ne pas tolérer l'accèsion de femmes ou d'étrangers au statut d'indépendant. Ils peuvent alors intimider, discriminer ou marginaliser ces indépendant.es comme dans le cas de Morgane.

Après presque deux ans d'indépendance, Morgane met fin à son entreprise. En effet, elle devait emprunter pour acheter son camion au risque de voir sa situation financière devenir déficitaire. Par ailleurs, la position d'indépendante ne se concilie pas avec sa vie familiale. Son arrêt est autant représentatif des difficultés des « *débrouillards* » que des conflits rencontrés par les femmes pour exercer leur métier dans le TRM. Nous verrons dans le dernier chapitre que pour Morgane ou pour les autres chauffeuses-routières, cette conciliation entre vie familiale et professionnelle est très difficile. Sa trajectoire dans l'indépendance s'arrête avant qu'elle ait pu mettre en œuvre le travail gestionnaire caractéristique des « *débrouillards* ».

6.4.4 - Les « routiniers » (cluster 1, 29,7% de l'échantillon, n=162).

Cette classe est principalement constituée par des transporteurs s'investissant peu dans le travail d'expansion de l'entreprise et par une faible mobilisation des ressources économiques ou sociales. Il ne faut cependant pas la considérer comme une classe de petits transporteurs puisqu'on retrouve plutôt des entreprises de taille intermédiaire et une forte présence d'anciens indépendants. On nomme alors cette classe les « *routiniers* » puisqu'il y a peu d'évolutions de leur travail indépendant d'années en années. Le Tableau 19 résume les principales caractéristiques de la classe.

Tableau 19 - Principales caractéristiques des « routiniers » (en %)

	Aucune action faite en 2019	Aucun démarchage fait en 2019	Absence de financement bancaire en 2014	Chiffres d'affaires entre 82 et 300 000 euros en 2019	Parts d'anciens indépendants	Part de sans diplôme
Routiniers	72	48	67	52	35	24
Ensemble	57	33	48	39	28	16

Source : SINE 2014, situation initiale, vague 2 et vague 3.

Champ : ensemble des entreprises du TRM créées ou reprises en 2014, encore actives en 2019.

Lecture : 71,6% des routiniers n'ont entamé aucune action de réorganisation de leur entreprise en 2019 contre 56,9% sur l'ensemble des entreprises du TRM créées ou reprises en 2014 et encore actives en 2019.

Le maintien d'une activité

La routine qui caractérise cette classe provient de la forte proportion de réponses négatives aux questions sur différents aspects du travail indépendant. Ainsi, les « *routiniers* » déclarent faire peu d'actions liées au travail gestionnaire. 72% de cette classe n'a entrepris aucune action pour

réorganiser son entreprise, développer de nouveaux procès de production ou de nouveaux produits en 2019 (contre 57% en moyenne dans l'échantillon). 55% n'ont fait aucun démarchage commercial en 2017 et 48% en 2019 (contre 39% et 33% en moyenne). Plus généralement, en 2017 comme en 2019, ils occupent moins souvent des fonctions commerciales ou de communication dans leur entreprise que la moyenne de l'échantillon. De plus, ils sont aussi moins présents du côté du travail artisanal. En 2017 comme en 2019, ils occupent également moins souvent des fonctions de production dans leur entreprise. La seule fonction qu'ils occupent presque autant que le reste de l'échantillon est celle de gestion, sans pour autant déclarer beaucoup d'actions liées à ce type de travail (en 2017, 70% déclarent occuper cette fonction, en 2019 ils sont 83% contre respectivement 82% et 86% en moyenne dans l'échantillon). Cette classe de trajectoire se caractérise par un faible investissement dans les deux pôles du travail indépendant.

Le lancement de leur entreprise a lui aussi fait l'objet d'une mobilisation de peu de ressources. Ils mobilisent en effet moins souvent des relations dans le secteur du TRM au lancement (59% contre 53% en moyenne). Ils n'ont pas recours à des financements privés ou publics au départ. En 2014, ils sont 77% à n'avoir reçu aucun soutien public et 67% aucun financement privé.

Cette classe rappelle que la mise à son compte ne passe pas nécessairement par la mobilisation de réseaux économiques. Nombre de nouveaux dirigeants d'entreprise financent par eux-mêmes leur nouvelle entreprise. C'est particulièrement le cas pour les « *routiniers* » car contrairement aux « *débrouillards* », ils ont des entreprises de taille intermédiaire à l'échelle de notre population. Si 36% partent avec un capital de moins de 8000 euros contre 28% dans l'échantillon, les « *routiniers* » sont aussi sur-représentés à des niveaux intermédiaires de capital de départ. De la même façon, ils ont plus souvent tendance à avoir au moins un salarié. Au début du suivi en 2014, 84% n'en ont pas (contre 62% en moyenne) mais par la suite ils embauchent à peu près autant qu'ailleurs : en 2017, 64% ont au moins un salarié (contre 63% en moyenne) et en 2019, 62% (contre 65% en moyenne). De plus, ces entreprises connaissent une relative bonne santé économique puisqu'elles sont plus souvent représentées à des niveaux intermédiaires de chiffres d'affaires entre 80 000 et 300 000 euros annuels.

Les « *routiniers* » semblent faire peu de travail en vue de développer leur entreprise. Cela s'explique par le fait qu'ils sont une majorité à vouloir maintenir leur activité en 2017 et 2019. Ils sont aussi fortement sur-représentés à la modalité « Ne sait pas » de cette question (21% en 2017 et 15% en 2019). Dans des cas minoritaires mais surreprésentés dans ce groupe, cette insatisfaction et ce retrait par rapport au travail indépendant s'expliquent par une trajectoire contrainte vers l'indépendance. Ils sont ainsi 10% à déclarer qu'être indépendant est une « obligation pour exercer leur métier »

(contre 6% dans le reste de l'échantillon). Je n'ai pas connaissance de type de transport où cette obligation existerait. Cette réponse peut alors faire écho à des trajectoires où les individus sont plus ou moins contraints par un ancien employeur ou un fournisseur de se mettre à leur compte pour continuer à exercer une ancienne activité salariée.

Un manque de ressource

L'origine sociale des « *routiniers* » montre une ambivalence similaire à celle des « *débrouillards* » : sans être défavorisés, ils ont peu de capitaux spécifiques au TRM. Ils sont ainsi nombreux à être d'anciens indépendants (35% d'anciens indépendants ou chefs d'entreprises). La mobilité horizontale entre secteurs d'activité est aussi assez forte puisque 44% d'entre eux n'avaient pas d'expérience du monde du transport avant de débiter leur entreprise (contre 41% en moyenne). De la même façon, les « *routiniers* » entretiennent une certaine distance avec le profil typique des conducteurs. Il y a plus souvent des femmes (23%) et des étrangers (13%) dans cette classe.

En revanche, ils se différencient des « *débrouillards* » par leur âge plus élevé et leur moindre niveau de diplôme, ce qui peut expliquer leur investissement moindre dans le travail gestionnaire. Ainsi, 24% des « *routiniers* » ont de plus de 50 ans (contre 16% en moyenne). Ils sont aussi 24% à n'avoir aucun diplôme contre 16% en moyenne.

Néanmoins, les caractéristiques socio-démographiques de cette classe peinent à expliquer le faible investissement des « *routiniers* » dans le travail indépendant, quel que soit le pôle. La sur-représentation de trajectoires contraintes, les moindres capitaux scolaires ou l'âge sont bien présents et significatifs mais ils ne sont que des tendances minoritaires au sein de la classe. Cette classe repose la question de la mobilité horizontale des indépendants. D'autant plus que ces trajectoires contrairement aux « *débrouillards* », ont peu de difficultés et comptent plutôt sur des financements propres pour lancer leur activité. Ainsi, ils disposent tout de même de certaines ressources pour se déplacer entre des secteurs d'activité.

Michel, indépendant malgré lui ?

Michel est un chauffeur retraité de 78 ans. Il a conduit pendant 38 ans dont 17 ans comme transporteur indépendant. Il est issu d'une famille modeste, un « *père petit paysan* » et une mère au foyer. Michel déclare n'avoir aucun diplôme. Il devient chauffeur-routier après une suite d'emplois et d'apprentissages lors desquels il est régulièrement en conflit avec des employeurs. Il passe ensuite les permis et conduit pendant 17 ans avant de se lancer à son compte.

Sa trajectoire vers l'indépendance illustre une certaine forme de contrainte. Rien ne l'oblige à devenir indépendant mais ce n'est pas son premier projet pour autant. En effet, il est en couple

avec une chauffeure-routière de son entreprise et un conflit avec son employeur les empêche d'avoir des tournées synchronisées pour avoir du temps ensemble. Il finit par être licencié pour ne pas vouloir partir en tournée le jour de la naissance de sa fille. Sa compagne et lui peinent à trouver un emploi qui leur convient à tous les deux et ils décident alors de lancer leur entreprise, non sans échouer une première fois à l'examen des capacités de transport.

Dans un premier temps, ils conduisent tous les deux à l'international dans un même camion où ils se relaient. C'est à la fin des années 1980 dans une période où ce genre de trajets est encore facilement accessible à des chauffeurs français. Michel se sépare de sa compagne mais il conserve l'entreprise et tente de la faire croître. Il a jusqu'à « 7 ou 8 camions ». Cependant, il explique cette croissance moins par ses propres projets que par la motivation et les conseils d'un de ses chauffeurs qu'il considère comme son bras droit. Ainsi, la trajectoire *vers* et *dans* l'indépendance de Michel est contrainte dans la mesure où elle ne semble jamais naître dans ses propres aspirations. L'indépendance est plutôt choisie pour favoriser sa vie conjugale, puis portée par les aspirations de son bras droit.

Enfin, Michel fait faillite en 2001 et comme il est endetté, sa maison est saisie par la justice. Selon lui, cette faillite s'explique par le fait qu'il est « *mauvais gestionnaire, bosseur mais mauvais gestionnaire* ». Il ne détaille pas précisément ce qu'il faisait *mal* à l'exception de ses conflits avec ses chauffeurs absents. Il dit aussi ne pas avoir beaucoup conduit une fois qu'il avait des salariés dans son entreprise. Il faisait le « *bouche trou* » en cas d'absence d'un chauffeur. Il décrit avec peu de précision son travail en tant qu'indépendant. Cela fait écho à la fin difficile de son entreprise. Ses réponses semblent alors similaires aux réponses négatives des « *débrouillards* » sur les actions menées dans SINE. Le travail gestionnaire est difficile à réaliser dans cette trajectoire et Michel parle peu de nouveaux clients ou de types de transport qu'il aurait pu tenter avec son entreprise. Dans le même temps, il dit faire assez peu de travail artisanal ou de conduite en général. En revanche, Michel se distingue des « *débrouillards* » par le fait que sa trajectoire n'est pas une mobilité horizontale, il s'agit bien d'une ascension du salariat subalterne vers le statut non-salarié.

Conclusion

SINE est une source de données originale encore peu utilisée qui peut être mise au service d'une analyse sociologique des trajectoires d'indépendants. Cette enquête est un des rares échantillons représentatifs et conséquents de travailleurs non-salariés. Malgré certaines de ses limites, la grande variété des données qu'elle contient permet de reconstituer en détails des trajectoires *vers* et *dans* l'indépendance.

Cette méthodologie met en évidence des trajectoires classiques de l'étude des indépendants (Mazaud 2019). On y retrouve des profils d'« *entrepreneurs* », alliant beaucoup de capitaux à un travail gestion pour développer l'entreprise. Ils s'opposent à des trajectoires d'« *artisans* », centrées sur la participation à la production. Ces « *artisans* » peuvent compter sur une diversité des ressources pour leur mise à leur compte. En particulier, on observe leur forte appropriation des politiques d'aide à la création d'entreprises. Leur trajectoire invite d'ailleurs à considérer avec plus de nuance le rôle de la sous-traitance dans l'accession à l'indépendance. Elle est autant une ressource pour se lancer en début de trajectoire qu'un risque à moyen terme.

La classification met en évidence deux autres types de trajectoires plus rarement présentes dans les études sur les indépendants. Les trajectoires des « *débrouillards* » se constituent autour de la difficulté à s'établir à son compte et le travail gestionnaire important pour se stabiliser. Quant aux « *routiniers* », ils s'organisent plutôt autour du « *refus de grossir* » (Offerlé 2017). Ces deux classes montrent des strates des mondes indépendants plutôt en difficulté qui tendent malgré tout à maintenir leur activité. Ils peuvent notamment compter sur des ressources accumulées par le passé.

En effet, ces deux classes de trajectoires soulignent aussi l'importance d'une forme de mobilité horizontale où les indépendants changent de secteur d'activité sans abandonner leur statut de non-salarié. Il s'agit moins pour eux d'une trajectoire vers l'indépendance que d'une trajectoire entre des indépendances, séparées par un changement de secteur d'activité. Malgré sa place significative dans notre échantillon, cette mobilité horizontale des indépendants est peu investiguée ailleurs en sociologie en dehors d'études de groupes professionnels précis, comme les buralistes (Frau 2017).

Enfin, SINE met en évidence la faiblesse des circulations entre salariat et indépendance pour les chauffeurs du TRM. D'une part, les transporteurs indépendants sont peu nombreux, ce que nous avons déjà vu au chapitre 2. D'autre part, la plupart des classes de trajectoires sont plutôt associées à des mobilités horizontales au sein des mondes indépendants ou à des trajectoires au sein des groupes sociaux les plus favorisés. Seuls les « *artisans* » sont plus représentatifs de ce passage du salariat à l'indépendance. Cependant, ce sont plutôt les profils les plus favorisés qui se mettent à leur compte en raison de l'évolution des conditions d'accès à l'indépendance dans le TRM et ailleurs. En effet, les « *artisans* » sont plus diplômés que les chauffeurs salariés du TRM et disposent de ressources spécifiques comme le capital social facilitant leur trajectoire vers l'indépendance. Ainsi, la trajectoire de promotion sociale vers l'indépendance est plutôt réservée aux profils les plus favorisés du TRM.

Chapitre 7 - Petits déplacements et

grands routiers : construire une

trajectoire professionnelle dans le

TRM externalisé

Il ressort du chapitre 4 sur les données de l'EDP qu'au sein des chauffeurs du TRM et des classes populaires, les chauffeurs-routiers externalisés ont les trajectoires les plus stables. Cette observation invite cependant à poursuivre le questionnement : si les chauffeurs-routiers externalisés ont des positions stables, peuvent-ils en tirer parti pour s'orienter vers des emplois aux conditions encore plus avantageuses ? D'emblée, les données quantitatives ont plutôt montré que les mobilités possibles vers de meilleures opportunités professionnelles sont limitées. La faiblesse des ressources scolaires et des possibilités de promotion interne explique que leurs trajectoires se déroulent pour l'essentiel au sein de leur groupe professionnel. Les ascensions vers les classes moyennes et supérieures, les reconversions vers d'autres métiers subalternes ou encore les déclassements sont rares. Les trajectoires de chauffeurs-routiers externalisés sont avant tout des mobilités horizontales cantonnées aux limites de leur groupe professionnel.

Grâce aux entretiens biographiques, il est possible d'étudier plus en détails les trajectoires au sein d'un groupe professionnel et ainsi d'analyser les possibilités offertes par une position stable. Derrière le changement entre deux emplois du même type, il peut se dissimuler de petites mobilités professionnelles affectant la position sociale des individus (Lahire 2006). Les chauffeurs-routiers externalisés peuvent ainsi espérer accroître leur revenu, obtenir des horaires moins pénibles ou encore chercher d'autres gratifications plus informelles mais non moins constitutives d'une évolution professionnelle et sociale. Ces petites mobilités ont d'autant plus de chances d'améliorer la situation des chauffeurs-routiers externalisés qu'ils bénéficient d'une bonne stabilité professionnelle. En effet, ils sont à l'abri de conditions d'emploi précaires, ils ont alors potentiellement plus de marge de manœuvre pour construire des carrières faites de petits déplacements vers des positions plus avantageuses.

Anne-Marie Arborio propose de comprendre l'ensemble de ces mobilités horizontales comme des « *carrières officieuses* » (Arborio 2004 p85). Elle étudie les aides-soignantes dont les possibilités de promotion sont limitées. Construire une carrière consiste pour elles en une succession de changements d'emploi « *horizontaux* », sans montée dans la hiérarchie, et qui ont pour but d'améliorer leur situation et de « *régler des problèmes concrets* » (Becker 1952 p470). Ces mobilités se font entre des postes du même type de métier et ne correspondent en général pas à un changement officiel de titre ou de fonction. Cependant, elles permettent de gagner des petits avantages dans les conditions d'emploi ou de travail. Pour les aides-soignantes, il s'agit d'avoir de meilleurs horaires de travail pour concilier vie professionnelle et vie familiale ou de s'adapter à ses propres mobilités résidentielles. D'autres changements d'emploi visent plus directement le contenu des tâches. Grâce à des arrangements informels, les aides-soignantes peuvent effectuer des tâches normalement réservées aux personnels plus qualifiés. Ces soins ou ces petites responsabilités enrichissent l'activité professionnelle et valorisent les aides-soignantes. Réussir à construire une « *carrière officieuse* » signifie dans ces conditions une mobilité professionnelle permettant de gagner de petits avantages dans le travail et l'emploi.

En revanche, ces « *carrières officieuses* » sont fragiles. En effet, les avantages reposent bien souvent sur des accords informels et interpersonnels qui les rendent vulnérables aux changements : une réorganisation d'un service, une nouvelle hiérarchie ou tout autre évènement. De plus, changer d'emploi peut signifier remettre en cause tout ou partie des avantages acquis dans l'emploi précédent. D'une certaine manière, la notion de « *carrière officieuse* » réintroduit une relative précarité. Les positions acquises sont fragiles, les changements dans l'organisation du travail ou les mouvements des travailleurs peuvent les remettre en cause.

Dans le cas des chauffeurs-routiers externalisés, deux éléments complexifient l'idée de « *carrières officieuses* ». D'abord, la stabilité professionnelle des chauffeurs-routiers externalisés est démontrée statistiquement mais d'autres formes d'instabilité peuvent être visibles sous une focale qualitative. D'autres professions formellement stables connaissent par exemple des pressions hiérarchiques et des conditions de travail pénibles conduisant à un turn-over fréquent (Bernard 2012). Dès lors, une étude des « *carrières officieuses* » doit aussi être attentive à des formes plus discrètes d'instabilité professionnelle.

Ensuite, les mobilités professionnelles sont motivées par des enjeux extra-professionnels comme la conciliation de la vie familiale et du travail. Or, les chauffeurs-routiers externalisés sont une population très majoritairement masculine à l'inverse des aides-soignantes. Il est probable que les hommes et les femmes ne changent pas d'emploi de la même façon, en particulier au regard des

motifs familiaux et conjugaux. En effet, les hommes restent moins impliqués dans le travail domestique et parental que les femmes (Champagne, Pailhé, et Solaz 2015). La recherche d'une conciliation entre travail et famille ne prend probablement pas le même sens pour eux. Même si les idéaux égalitaires sont maintenant davantage partagés par les couples, le maintien de la carrière masculine reste encore souvent un élément non-négociable aux yeux des hommes (Nicole-Drancourt 2010). Ainsi, pour les hommes, la construction d'une carrière peut moins viser une bonne conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que remplir d'autres objectifs comme un rôle de pourvoyeur de revenu au sein du couple (Ouellet 1994). Cet objectif est potentiellement d'autant plus important dans des ménages populaires n'ayant que de faibles ressources matérielles.

L'articulation de la carrière à une dimension genrée ne se résume pas non plus à la prise en compte de facteurs extra-professionnels. Lawrence Ouellet analyse les carrières de chauffeurs-routiers californiens au tournant des années 1990 (Ouellet 1994). Son analyse souligne une tension entre ce qu'il identifie comme une masculinité professionnelle et une autre extra-professionnelle. D'un côté, il y a le souhait d'être un *trucker*, c'est-à-dire d'incarner la représentation d'un routier viril et vantard. Ce répertoire est d'autant plus accessible qu'il est partagé par beaucoup. Dans les Etats-Unis de cette époque, Ouellet montre le grand nombre d'œuvres culturelles (films, séries, publicité, presse) promouvant une telle représentation du chauffeur-routier. De l'autre côté, les chauffeurs-routiers sont des époux et des pères de famille qui cherchent à rapporter un revenu élevé à la fin du mois. Ces deux masculinités entrent en tension du fait de la position subordonnée des chauffeurs-routiers dans l'appareil productif. Être un *trucker* c'est notamment se valoriser et se mettre en avant à l'aune de critères qui vont dans le sens des attentes patronales : endurer les longues heures de conduite, tricher sur les régulations officielles et surcharger son camion. C'est aussi dépendre de privilèges accordés par le patron : avoir un camion d'un bon constructeur, avoir l'autorisation de le personnaliser ou pouvoir s'accorder des pauses au *truckstop* avec ses collègues. Le risque est alors de ne plus pouvoir dire non à son employeur. A l'inverse, pour être un bon pourvoyeur de revenu, il faut pouvoir tenir tête aux patrons pour refuser les trajets avec de mauvais taux horaires, des horaires trop contraignants ou pour des chargements qui rapportent trop peu. Voire même en allant faire carrière dans le secteur syndiqué du transport : les horaires sont encadrés, les heures sont bien payées mais on ne peut pas personnaliser son camion, il est d'une marque assez commune et il faut bien suivre les réglementations. Impossible d'être un *trucker* dans ces conditions. La plupart des chauffeurs-routiers qu'il étudie opte pour des positions intermédiaires : ils varient d'un rôle à l'autre au cours de leur trajectoire familiale et conjugale ou au gré des conflits avec les employeurs qui profitent de ce jeu sur les rôles masculins. Evidemment, l'exemple de Ouellet est difficilement transposable à la France des années 2020. Il faut néanmoins en retirer la difficile articulation entre

genre et carrière. Les attentes de la masculinité sont rarement entièrement accessibles et elles sont généralement limitées par la structure du marché de l'emploi et par la position subordonnée des travailleurs.

Raewyn Connell, avec ses co-auteurs, développe cette idée que les hommes ne remplissent que rarement l'ensemble des attentes associées à la masculinité (Carrigan et al. 1985). Elle souligne plutôt que les hommes sont hiérarchisés en fonction de ces attentes et analyse à partir de cela des types de masculinité. Certains hommes peuvent cumuler les ressources dans diverses sphères sociales (professionnelles, familiales, politiques etc.) et ainsi asseoir leur pouvoir dans leurs relations aux femmes mais aussi aux autres hommes. Elle parle alors d'une « *masculinité hégémonique* » qui peut commander le travail des autres, dans la sphère domestique par exemple, et définir la masculinité des autres hommes plus bas dans la hiérarchie (Carrigan et al. 1985 p552). Ceux-là à l'inverse sont dans des positions plus intermédiaires ou plus basses dans leurs sphères sociales, qui les positionnent dans des masculinités « *complices* », « *subordonnées* » ou même « *marginalisées* » pour les plus dépossédés (Connell et al. 2022 p80). Ils ont moins de ressources et ils sont dominés dans certaines sphères comme le monde du travail. Cependant, ils participent plus ou moins activement à la domination masculine et peuvent même en tirer certains bénéfices.

Pour décliner ces idées au travail et à l'emploi, Haude Rivoal propose en particulier de dissocier virilité et masculinité (Rivoal 2017, 2021). La virilité est un idéal de performance, statique et commun à l'ensemble des classes sociales. En revanche, « *la masculinité est évolutive et plurielle* » (p9 Rivoal 2017). Les configurations économiques et sociales font évoluer son contenu. Ainsi, la démonstration de force physique est perçue comme masculine et légitime dans des groupes populaires, souvent dans des emplois manuels (Renahy 2010). A l'inverse, de telles démonstrations seront mal perçues dans des milieux plus aisés qui valoriseront les longues durées de travail, la concentration et la prouesse intellectuelle (Rivoal 2018; Schœnberger 2022). La masculinité constitue alors des manières d'être et de faire auxquelles les hommes se conforment pour correspondre à des identités valorisées, notamment dans la sphère professionnelle. Du point de vue des employeurs et de l'économie, la masculinité constitue aussi un dispositif de mise au travail puisque ses attitudes vont souvent dans le sens des attentes productives et de la performance virile (Rivoal 2021).

La carrière des chauffeurs-routiers externalisés doit alors être analysée à la lumière de ces définitions des masculinités. Construire une « *carrière officieuse* » signifie accumuler des responsabilités ou des gratifications matérielles et symboliques valorisables dans la hiérarchie des masculinités. Cependant, dans quelle mesure la construction de ces carrières peut-elle offrir une meilleure position dans des

hiérarchies professionnelles ou genrées alors qu'elle ne correspond généralement qu'à de petits mouvements professionnels qui remettent peu en cause la position subordonnée dans le travail ? De plus, ces carrières masculines doivent répondre à des exigences et à des injonctions à la performance. C'est notamment le cas des chauffeurs-routiers externalisés qui ont des durées de travail particulièrement élevées. Comment les mobilités professionnelles reflètent-elles les attitudes vis-à-vis de ces attentes productives ? Les chauffeurs-routiers externalisés cherchent-ils à atténuer ces longues durées par leur mobilité professionnelle ou au contraire cherchent-ils à accroître leur temps de travail dans l'espoir d'obtenir certains gains ? Et en retour, comment ces attitudes vis-à-vis des injonctions à la performance nous informent-elles sur les hiérarchies professionnelles et genrées qui existent dans le TRM ?

Pour ce chapitre, j'ai recours à des entretiens biographiques. Ils portent sur l'histoire professionnelle de 33 chauffeurs et ex-chauffeurs du TRM. La plus grande part de l'échantillon est composée de chauffeurs-routiers externalisés. Quelques entretiens ont été faits avec des catégories de chauffeurs plus marginales dans le TRM externalisé et ils constituent un contrepoint utile pour l'analyse. Une première partie se concentre sur les caractéristiques des trajectoires telles que décrites par les chauffeurs-routiers externalisés. Une seconde souligne la difficulté pour ces chauffeurs de construire des « *carrières officieuses* » de la même façon que les aides-soignantes. Une troisième pointe que les trajectoires s'articulent essentiellement autour de la question des trajets du fait de la masculinité des chauffeurs-routiers externalisés. La dernière partie s'intéresse à des trajectoires minoritaires au regard des hiérarchies masculines, certaines parvenant à développer, sous certaines conditions, d'autres masculinités.

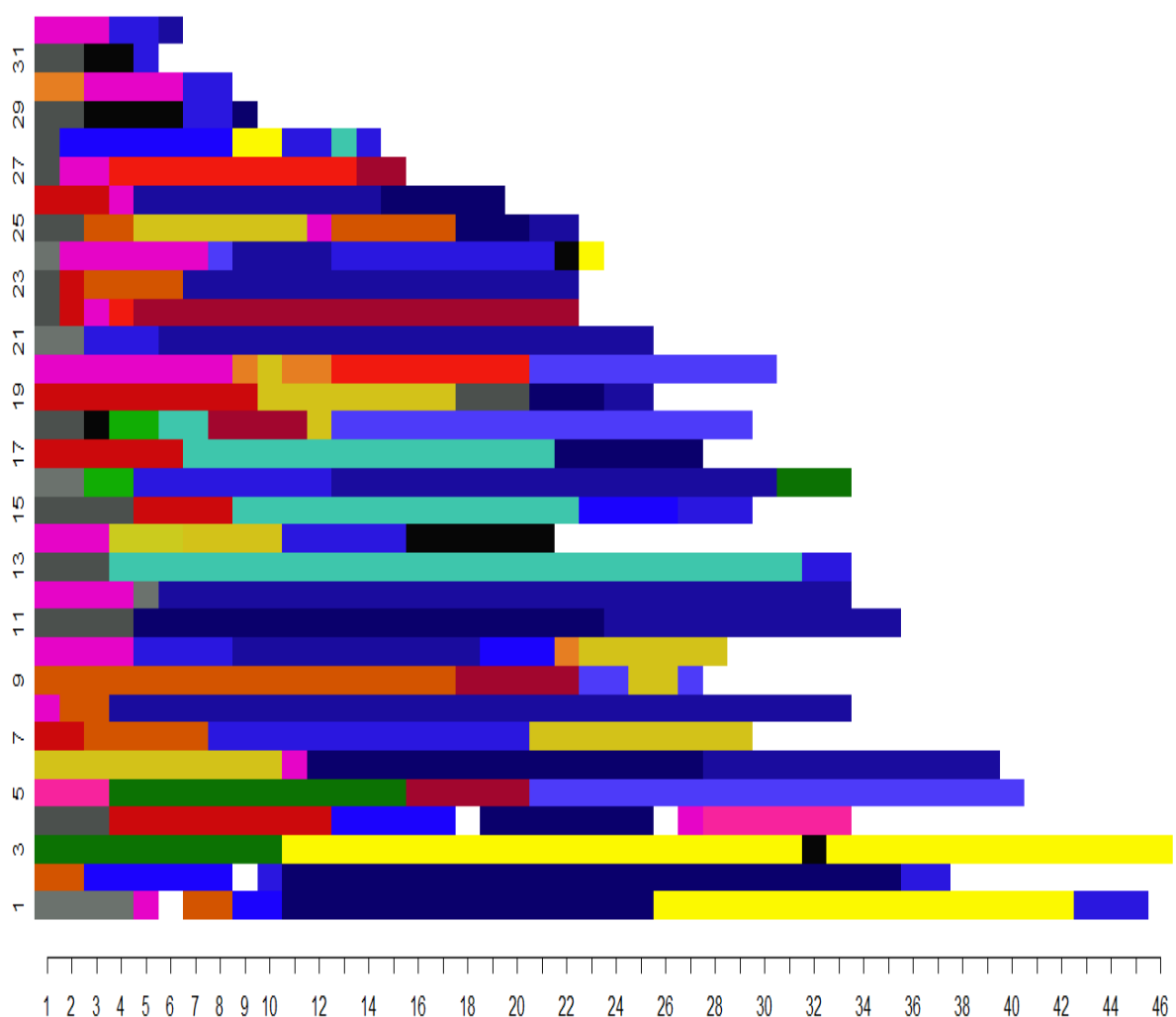
Encadré méthodologique - Représentation graphique des trajectoires des enquêtés

A des fins de comparaison avec les données de l'EDP, je propose une représentation graphique des trajectoires des chauffeurs interrogés. Leur apparence est similaire aux analyses de séquences précédentes car j'ai utilisé le même package R, TraMineR (Gabadinho et al. 2010). Elles sont construites à partir des séquences d'emploi décrites en entretien. La Figure 24 représente, ci-dessous, les trajectoires et la légende des types d'emploi (une version en plus haute résolution est disponible dans les annexes numériques). Les trajectoires sont classées de l'enquêté le plus jeune en haut à l'enquêté le plus vieux en bas. L'axe des abscisses indique le nombre de séquences et les ordonnées indique le numéro des enquêtés. Une séquence correspond à une année. Ainsi, les trajectoires vont de 5 à 46, 46 étant le maximum de séquences décrites par un enquêté et donc qu'on estime avoir eues une carrière de 46 ans.

Le code couleur varie par rapport au chapitre 4 sur les données de l'EDP, bien que j'aie cherché à conserver le plus de similarité. Le bleu représente toujours les chauffeurs-routiers externalisés. Les différentes teintes renvoient aux types de trajets. Le plus clair correspond à des trajets courts en messagerie, généralement dans une même ville, puis en plus foncé, les trajets en régional qui n'impliquent généralement pas de découchés, puis encore plus sombre, les trajets nationaux et internationaux qui impliquent de découcher pendant la semaine de travail. Le vert représente toujours les chauffeurs internalisés. En rouge, on retrouve les employés et en violet, la situation particulière des facteurs colipostiers qui, nous l'avons vu au chapitre précédent, ont un travail similaire aux chauffeurs-livreurs. Les teintes de noir et de gris désignent les périodes hors de l'emploi. Le bleu turquoise est pour les emplois de professions intermédiaires, l'orange pour les emplois ouvriers. Comme il n'y a pas d'emploi de cadres ou professions intellectuelles supérieures dans notre échantillon, j'ai utilisé le jaune pour désigner les indépendants. Enfin, le violet désigne des périodes de « petits boulots » ou d'intérim où les enquêtés ont dit avoir occupé une série d'emplois pendant une brève période décrite comme des « galères » et où tous les emplois ne sont pas détaillés.

Il faut souligner que ces représentations sont approximatives. La reconstitution à partir des entretiens biographiques a rencontré les limites habituelles de ces récits. Ils sont parsemés d'erreurs de mémoire, d'oublis ou d'approximations (Bourdieu 2014; Dubar et Nicourd 2017). Lors de l'entretien, il n'est pas toujours possible de corriger ou de remarquer les oublis et les approximations des enquêtés. Certaines incohérences n'apparaissent que lors de la reprise du verbatim. Par exemple, on remarque que la somme des périodes d'emploi et hors de l'emploi n'atteint pas l'âge donné par la personne ; des années sont donc manquantes. Ceci s'explique principalement par un mauvais comptage pour toutes les années passées hors de l'emploi ou dans des périodes d'instabilité professionnelle. Les enquêtés ont été plus vagues dans le comptage de leurs périodes de chômage ou des successions de petits boulots alors que les années d'emploi stables sont bien détaillées. Les périodes d'inactivité sont aussi touchées, c'est en particulier le cas des femmes dont les trajectoires sont sensiblement plus courtes que celles des hommes d'un même âge. Si elles parlent de leur maternité, elles ont moins évoqué sa durée et la période de retour à l'emploi. Ainsi, les trajectoires plus discontinues apparaissent comme plus courtes que les parcours linéaires et stables. En conséquence, ce graphique se veut d'abord une représentation d'une série de séquences d'emplois plutôt qu'une retranscription exacte des carrières des enquêtés. Il parvient à montrer la structure des trajectoires des enquêtés et à attester la diversité de leurs emplois. Je les détaillerai au fur et à mesure de ce chapitre en regroupant et en classant des types de trajectoires.

Figure 24 - Ensemble des trajectoires des enquêtés et légende des différentes situations professionnelles



● Routier ext Regional	● Facteur
● Routier ext National	● Apprentissage
● Routier ext International	● Etudes
● Routier ext Messagerie	● Inactive
● Multiples emplois de chauffeurs	● Petits boulots
● Routier internalisé	● Interim
● Chauffeur-livreur	● Multiactivite
● Facteur-colis	● Professions intermédiaires
● Transporteur independant	● Ouvriers qualifiés
● Independant	● Ouvriers non-qualifiés
● Aide familiale	
● Employé	

7.1 - Des trajectoires stables faites de marchandises et de lieux de livraison

Le changement de focale dans l'analyse des trajectoires professionnelles permet de suivre d'autres petits déplacements, cette fois ayant lieu au sein d'un même groupe. Les mobilités entre les emplois de chauffeurs-routiers externalisés révèlent alors les petites fragilités de leur position et les tâches dans les différents postes.

7.1.1 - Expliquer la stabilité des stables

Les entretiens avec les chauffeurs-routiers externalisés confirment qu'ils sont à l'abri de l'instabilité professionnelle. Ils n'ont pas de mobilité contrainte par des contrats de courte durée ou des licenciements. En ce sens, les entretiens font écho aux résultats du chapitre 4. En revanche, ils montrent aussi que cette stabilité professionnelle n'est pas totale. Leurs positions sont parfois instables, notamment chez les plus jeunes.

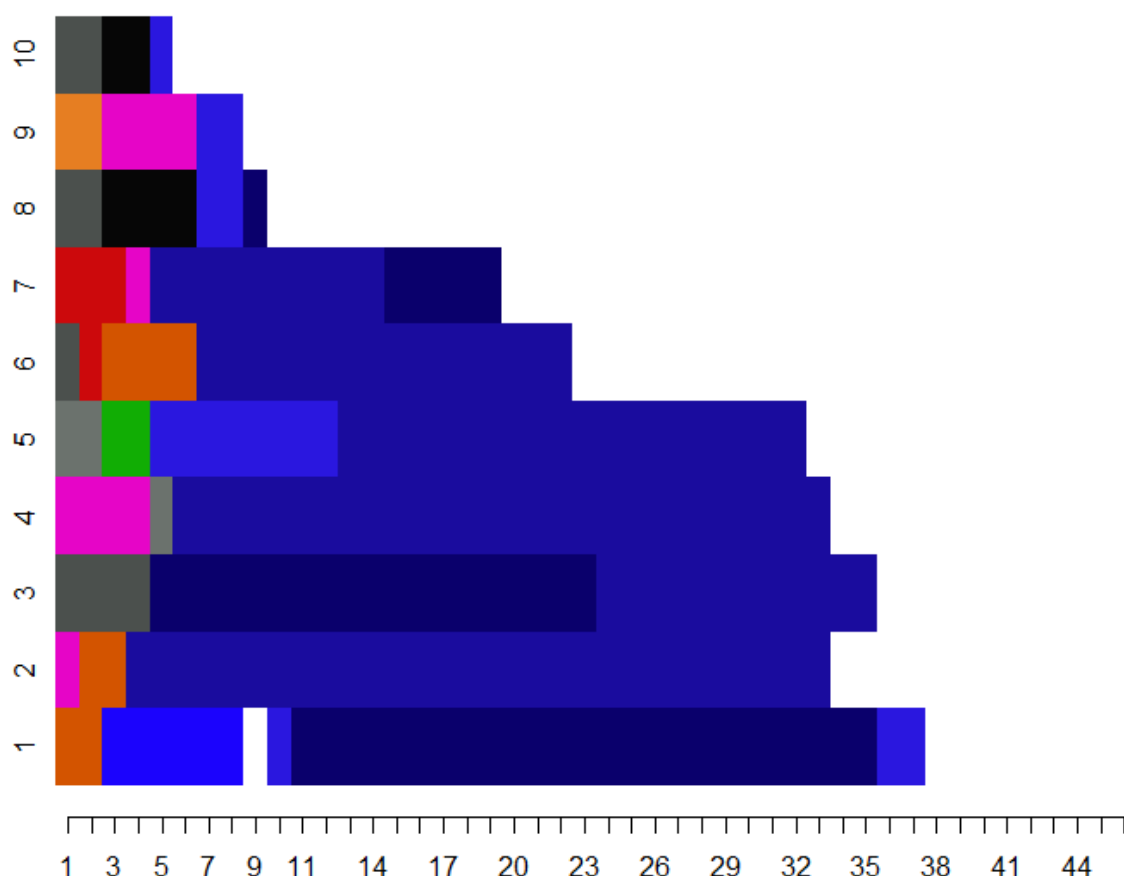
Des trajectoires sans mobilité imposée

Pour illustrer la stabilité professionnelle des chauffeurs-routiers externalisés, je rassemble à la Figure 25 un groupe de onze trajectoires d'enquêtés qui sont emblématiques de la stabilité décrite au chapitre 4. Elle est nettement visible dans ces trajectoires qui sont essentiellement structurées par le métier de chauffeur-routier externalisé. En effet, ils n'ont pas fait de reconversion professionnelle, ne sont pas passés par le secteur internalisé (ou que très brièvement) et ne sont pas devenus indépendants. Ils connaissent principalement les conditions d'emploi du TRM externalisé et témoignent ainsi de la stabilité qu'il offre. Il faut cependant noter que la stabilité professionnelle analysée dans cette partie n'est pas exclusive à ces 11 trajectoires, au contraire, elle est partagée par l'ensemble des enquêtés lorsqu'ils sont chauffeurs-routiers externalisés. Ainsi, on retrouve des trajectoires marquées par des débuts de parcours hors du TRM et relativement précaires. Ces chauffeurs-routiers externalisés connaissent dans un premier temps des périodes sans emploi ou en études. Selon l'âge, ces périodes sont aussi marquées par des emplois ouvriers, notamment chez les plus âgés ou par des positions d'employés et des enchainements de « petits boulots » pour les plus jeunes. Cette période est suivie par une longue période comme chauffeurs-routiers externalisés, sans discontinuité. A cette étape, aucun des enquêtés de ce groupe ne connaît de période de chômage ou d'interruption d'activités au-delà de quelques semaines.

L'absence de discontinuité dans la trajectoire fait écho à des entretiens où les enquêtés n'expriment pas de crainte de perdre leur emploi. Au contraire, on retrouve au fil des entretiens des chauffeurs exprimant leur certitude de retrouver aisément un emploi en cas de nécessité. Plusieurs nous disent

qu'ils peuvent « *quitter un patron le vendredi, en retrouver un autre le lundi* ». Cette expression renvoie parfois à des changements effectifs d'emploi ayant eu lieu en l'espace d'une semaine. Plus généralement, les récits ne montrent pas d'expériences de chômage durable ou d'interruptions d'emploi fréquentes. Enfin, ces témoignages sont illustrés par les enquêtés ayant des trajectoires essentiellement comme chauffeurs-routiers externalisés mais elle concerne aussi les autres types de carrières. Reconvertis, femmes, indépendants et anciens chauffeurs témoignent dans leurs entretiens de la même facilité à trouver et retrouver un emploi ainsi que de l'absence de crainte du chômage lorsqu'ils sont chauffeurs-routiers externalisés.

Figure 25 - Trajectoires emblématiques de chauffeurs routiers externalisés



Ces carrières stables sont aussi visibles au travers des attentes formulées. Le récit de la mobilité professionnelle de Mathieu, 48 ans, chauffeur-routier ayant longtemps exercé dans le secteur externalisé, illustre ce sens de la stabilité professionnelle :

« *Je suis parti [de son premier emploi dans le transport de produits frais] ailleurs pour des postes un peu plus bas [dans le Sud], un peu mieux installés, un peu moins contraignants. Bah pas trop la nuit quoi parce que la nuit, c'est, c'est quand même fatigant, c'est contraignant, c'est voilà quoi. Et donc, de fil en aiguille, bon bah tu*

prends de l'expérience, tu entends parler de sociétés qui paient plus ou moins bien, où l'ambiance est plus ou moins bien, où le chauffeur est plus ou moins bien considéré et puis bon, bah tu restes. Plus ou moins chez... bah chez les personnes les plus avenantes, quoi en fait et les plus respectueuses de ton métier de chauffeur. Parce que moi, si je suis pris pour un numéro ou si.. c'est même pas la peine, je m'en vais direct ! Si on ne me fait pas confiance, si on est tout le temps derrière moi, à me dire, qu'est-ce que tu fais, t'en es où ? Tu fais quoi ? Pourquoi t'es pas là à telle heure ? Bah parce que... Parce qu'il y a des bouchons ? Ben oui, mais tu prends la bande d'urgence. Bah tu vas lui dire, bon écoute, c'est bon bonhomme ! Moi je ne joue pas à ça et puis voilà quoi ! Et ça s'est toujours relativement bien passé avec mes employeurs. »

Mathieu, 48 ans, chauffeur-routier externalisé depuis 3 ans, trajectoire n°4, Figure 25.

Le récit de Mathieu illustre des attentes vis-à-vis des employeurs plutôt que la crainte de ne pas retrouver d'emploi. Il passe en revue les postes qu'il a occupés selon l'autonomie qu'ils offrent et il parle avec emphase des relations avec la hiérarchie. Il se dit prêt à s'opposer aux injonctions patronales quitte à partir. Ce genre d'affirmations est relativement commune chez les enquêtés. Ils disent ne pas être prêts à tout accepter et au contraire à résister si nécessaire. L'évocation du départ comme une menace est aussi fréquente. Elle illustre la faible crainte que les chauffeurs-routiers externalisés ont du chômage. Ainsi, le récit de Mathieu donne à voir une carrière qui se fait sans accroc et ce modèle est commun. Il montre des chauffeurs-routiers externalisés choisissant les emplois qui composeront leur carrière.

Par ailleurs, les récits des chauffeurs-routiers externalisés ne font pas des transitions entre les emplois, des moments d'intérêt. Par exemple, Mathieu ne détaille pas au cours de l'entretien comment se sont déroulés ses changements d'emploi. Il évoque une connaissance qui le met en contact avec une entreprise et c'est le seul détail qu'il livre spontanément. Dans la plupart des cas, la transition entre deux emplois est annoncée et réalisée sans qu'il y ait eu de difficultés apparentes. Les chauffeurs enquêtés détaillent plutôt les motifs personnels ou professionnels qui ont justifié le changement que la réalisation de celui-ci. L'absence de ces moments de transitions fait écho à leur relative facilité : elles n'ont pas duré longtemps et il n'y a pas eu beaucoup d'échecs en entretiens d'embauche. A rebours de cette tendance générale, quelques sources d'instabilité apparaissent dans certains entretiens. Elles concernent notamment les jeunes chauffeurs au début de leur carrière.

Une instabilité rare

Certains chauffeurs-routiers externalisés rapportent des mobilités imposées par de mauvaises conditions d'emploi. Elles prennent moins leur source dans des contrats de courte durée que dans

les relations avec l'employeur. C'est notamment le cas des jeunes chauffeurs-routiers qui connaissent des insertions plus difficiles tel que de Guillaume qui est le seul chauffeur du corpus à être en intérim. A 25 ans, il est aussi parmi les plus jeunes chauffeurs de notre échantillon. Il conduit une semi-remorque dans le nord de la France et il déclare avoir choisi l'intérim :

« Je gagne mieux ma vie en intérim. Ça me permet de voir un petit peu de tout. Et puis... Euh et puis si je trouve qu'une société ne va pas tellement. Ben voilà, je peux dire « salut » et m'en aller assez facilement. »

Guillaume, 25 ans, chauffeur-routier externalisé, trajectoire n°10, Figure 25.

L'intérim est l'opportunité pour Guillaume d'avoir une meilleure rémunération. Il ajoute un peu plus loin dans l'entretien, qu'il n'a aucun mal à avoir du travail. Il ne se souvient pas avoir eu une seule semaine sans qu'on lui propose une mission intéressante lors de l'année passée. Dans l'extrait, on retrouve chez ce jeune chauffeur la même confiance dans le fait de retrouver un emploi s'il y a un problème avec le patron. L'intérim lui permet de « voir de tout » c'est-à-dire de varier les types de trajet et de marchandises et ainsi d'éviter la routine. Il est représentatif de cette « intégration incertaine » visible dans un idéal-type décrit par Serge Paugam (Paugam 2007). Guillaume cumule une relative satisfaction dans le travail tout en ayant un emploi de courte durée. La précarité n'est pour autant pas mal vécue puisqu'elle offre des avantages comme une rémunération plus élevée. Plus paradoxalement, elle offre aussi une forme de protection mais cette fois contre les mauvais employeurs puisqu'elle permet plus facilement de dire « salut » à la fin de la mission et d'aller voir ailleurs. Cette expression n'est pas un hasard pour Guillaume car il a justement connu des conflits avec un ancien patron :

Guillaume : « Ah, j'ai déjà été en conflit. Voilà, avec une petite société... Je suis resté 2 ans là-bas quand même. Mais j'ai été en conflit avec parce que je commençais et j'ai eu plusieurs mois d'arrêt maladie et c'est une petite société... Il [le patron] a pas accepté, il n'a pas accepté.

Enquêteur : Vous, vous étiez pas en intérim à cette époque là ?

Guillaume : Non, non, c'était pas... C'était ma toute première société, j'ai eu un arrêt maladie de 3 mois. Bon justifié tout ça, mais bon il a pas... Il a pas accepté et derrière il a fait le maximum pour me mettre dehors : en me retirant des heures, en jouant un petit peu sur tout, un petit peu sur tout donc...

Enquêteur : Vous avez dû partir ?

Guillaume : J'ai dû partir. Alors j'ai fait tout ce qu'était en mon pouvoir pour pas faire une démission. Pour pas perdre... Si je retrouvais pas parce que je savais pas encore dans le transport, si ça cherchait bien tout ça, parce que j'étais jeune. Et puis je savais pas trop, si j'allais retrouver rapidement donc j'ai joué la sécurité. J'ai pas fait de démission. »

Guillaume, 25 ans, chauffeur-routier externalisé, trajectoire n°10, Figure 25.

Le choix de l'intérim apparaît moins libre dans ce second extrait par rapport à l'explication initiale de Guillaume. Son recours à l'intérim est aussi le résultat d'un conflit avec son ancien patron. Ce dernier fait tout pour l'obliger à quitter son emploi, soulignant ainsi que l'instabilité provient aussi de pratiques patronales informelles (Bernard 2005; Linhart et Maruani 1982). Il tient néanmoins jusqu'à la fin de son CDD pour ne pas se retrouver sans allocation chômage. Une fois son contrat terminé, il se tourne vers l'intérim à cause de son inexpérience, dit-il. Il confie qu'au moment du conflit, il est « *jeune* » et ignore donc si « *ça cherchait* » des chauffeurs-routiers dans le transport. Dès lors, il va directement en intérim pour faciliter ses chances et il se satisfait de sa place où il ne manque pas de travail et bénéficie d'un bon salaire. Guillaume n'est pas le seul dans ce cas, plusieurs jeunes chauffeurs interrogés avouent manquer d'expérience et mal connaître le TRM au point de regretter d'avoir accepté certains contrats ou certaines tâches. Au début de leurs trajectoires, ils ignorent les pratiques communes du secteur et le fonctionnement du marché du travail. À l'inverse, les chauffeurs-routiers externalisés plus âgés revendiquent, comme Mathieu le faisait plus haut, une véritable pugnacité à l'égard de leurs employeurs, se vantant de ne pas accepter ce qu'ils savent illégal ou dangereux.

L'exemple de Guillaume introduit de la mobilité imposée dans la carrière. Elle se cantonne à ces pratiques patronales informelles d'intimidation de chauffeurs-routiers trop inexpérimentés pour savoir comment s'y opposer. D'autres chauffeurs-routiers externalisés confient quitter leur emploi pour ce même motif. Ce type d'instabilité renvoie en partie à la structure du TRM externalisé ; dans un secteur composé de petites entreprises, les relations personnelles jouent un rôle important et les conflits avec le patron rendent souvent la situation professionnelle intenable. Il faut aussi juger l'emphase de Mathieu sur les relations hiérarchiques à l'aune de ce risque. S'assurer d'une bonne relation avec la hiérarchie revêt une importance certaine. On peut aussi relever un autre type de mobilité imposée liée à la structure du TRM externalisé, il s'agit des faillites et de la cessation des activités des entreprises. À nouveau, un secteur de petites entreprises expose plus ses travailleurs à ce risque qu'un secteur de plus grandes organisations. Les mobilités liées à la cessation d'activité sont à peu près aussi fréquentes dans notre échantillon d'enquêtés que les conflits avec l'employeur.

Néanmoins, il faut nuancer l'ampleur de ces sources d'instabilité. En effet, dans les deux cas, elles restent relativement rares. Une minorité de notre échantillon témoigne avoir connu des conflits suffisamment violents pour motiver un changement d'emploi ; de même une minorité de chauffeurs sont concernés par la faillite de leur employeur. Ainsi, ces sources d'instabilité n'imposent pas des mobilités aussi fréquentes que des politiques systématiques de recrutement dans des contrats à courte durée par exemple (Tranchant 2018). De plus, ces mobilités imposées ont un faible impact dans le temps. Elles ne se traduisent pas par un « effet cicatrice » (Duhautois et al. 2012), c'est-à-dire que les chauffeurs ayant connu des conflits avec leur employeur ne sont pas pénalisés durablement dans leur carrière. Il en va de même pour les cessations d'activité des entreprises. Les chauffeurs-routiers soulignent qu'après ces difficultés, ils ont pu retrouver un emploi et poursuivre une trajectoire stable ailleurs dans le TRM externalisé. Enfin, les entretiens offrent aussi des pistes pour comprendre d'où provient la stabilité professionnelle des chauffeurs-routiers externalisés.

Une pénurie de chauffeurs ?

Cette relative stabilité professionnelle des chauffeurs-routiers trouve une part d'explication au fil des entretiens. Plusieurs enquêtés m'affirment qu'ils ne sont pas assez nombreux et que la facilité à se faire embaucher est le résultat d'une pénurie de main-d'œuvre. Ce discours peut être perçu comme un écho des arguments patronaux. En effet, les entretiens menés avec les représentants de la FNTR insistent sur cette pénurie de main-d'œuvre. Les organisations patronales mettent en avant le chiffre de 40 000 chauffeurs manquant en France¹⁵. Elles sont à l'unisson des organisations patronales internationales. L'International Road Transport Union publiait ainsi en novembre 2023 un rapport qui prévoyait un manque de 3 millions de chauffeurs-routiers à travers le monde avec des pénuries qui iraient en s'amplifiant (IRU 2023). Ce chiffre est d'ailleurs repris dans la presse et se retrouve même jusque dans les discours de quelques chauffeurs-routiers enquêtés.

Cependant, il faut prendre avec précaution l'ensemble de ces chiffres. Leur origine et leur conception ne sont pas connues. Il semble que ces données déclaratives des entreprises soient compilées par les organisations patronales elles-mêmes. Si on peut douter de la qualité de ces

15 A titre d'exemple dans la presse généraliste : « Transport routier : il manque de "40 000 à 50 000 personnes" dans ce secteur, alerte la fédération », France Info, 27 septembre 2021. (https://www.francetvinfo.fr/economie/transports/transport-routier-il-manque-de-40000-a-50000personnes-dans-ce-secteur-selon-la-fntr_4785805.html). Ou dans la presse spécialisée : « Pénurie de conducteurs routiers : l'Union TLF se tourne vers les réfugiés », Actu Transport Logistique, 27 septembre 2023. (<https://www.actu-transport-logistique.fr/franceroutes/actualites/transporteur/penurie-de-conducteurs-routiers-lunion-tlf-se-tourne-vers-les-refugies-792817.php>)

chiffres, il faut aussi souligner l'intérêt des organisations patronales à présenter leur secteur comme touché par une pénurie de main-d'œuvre (Zune 2014). En effet, la rhétorique de la pénurie sert à revendiquer des réformes du marché du travail ou des mesures en faveur des entreprises. Dans le cas du TRM, le rôle de ces mesures est visible notamment dans le début de carrière des chauffeurs-routiers externalisés.

L'insertion professionnelle dans le TRM est souvent le moment où les futurs chauffeurs-routiers doivent acquérir les qualifications obligatoires. En effet, les chauffeurs-routiers doivent posséder des permis de conduire spécifiques pour exercer (le permis C ou « poids lourd » pour les véhicules de plus de 3,5 de PTAC et les permis C1 et C1E ou « super lourd » pour les semi-remorques de 44 de PTAC) et passer par une Formation Initiale Minimum Obligatoire (FIMO) de six mois. Ces conditions d'accès ont été mises en place au cours des années 1990 à la faveur de la libéralisation du TRM, comme nous l'avons vu au chapitre 2. Il existe une voie d'accès scolaire à ce niveau de qualification : le CAP et le baccalauréat professionnel dans les métiers du transport donnent les permis et la FIMO. Cependant, cette voie d'accès est rare. Une seule chauffeure-routière de notre échantillon possède un tel titre scolaire. Il est possible alors d'obtenir les permis et la FIMO via une formation couteuse dans un organisme spécialisé. Or, peu de chauffeurs-routiers externalisés ont payé leur permis. Une seule conductrice dit avoir eu ses permis « *en sec* », c'est-à-dire les avoir payés elle-même. Les autres ont pu se les faire financer grâce à des dispositifs publics d'aide.

Deux voies d'accès principales existent et elles reposent sur la participation financière d'acteurs publics. Parmi les plus jeunes, le passage par le « titre professionnel » est fréquent. Il s'agit d'une formation en alternance permettant d'obtenir un niveau de formation égal au CAP avec les permis poids lourds et l'équivalent de la FIMO. Cette formation est payée à moitié par France Travail ou d'autres organismes d'aide à l'emploi et par la future entreprise employeuse. Cette dernière finance en échange d'un engagement d'une année de travail. Ceci explique en partie l'instabilité que peuvent connaître les jeunes chauffeurs-routiers externalisés. Ils rentrent dans le TRM avant d'en connaître les rouages et ils sont contraints de rester un temps dans leurs emplois. Les conditions de travail de ces premiers emplois sont parfois pénibles comme nous le verrons par la suite. Elles motivent alors ces jeunes chauffeurs à quitter le plus rapidement possible ce poste d'entrée. Dans les trajectoires de personnes arrivant plus tardivement dans le transport, elles ont plus souvent recours à des aides de Pôle Emploi ou d'autres organismes pour financer directement les permis et la FIMO dans un organisme spécialisé de formation. Elles cherchent ensuite librement un emploi de chauffeur-routier.

Il n'existe pas de chiffres accessibles pour connaître le volume du financement public de ces formations. On peut tout de même savoir la part que représente chaque voie d'accès aux qualifications, grâce aux statistiques du ministère des Transports (SDES 2022b). En 2019, 41 835 permis poids-lourds ont été délivrés. Parmi eux, 19 292 l'ont été grâce à des titres professionnels, 15 985 par des FIMO hors titres professionnels, le reste par d'autres voies. Autrement dit, la grande majorité des candidats qualifiés au métier de chauffeur-routier le sont via des aides publiques. Les titres professionnels correspondent à une aide publique. Cela est plus difficile à savoir pour les personnes étant passées par une FIMO hors titre professionnel, mais nous avons vu que même dans ce cas, les candidats paient rarement leur formation. Enfin, les autres voies d'accès incluent encore d'autres titres scolaires plus rares.

De plus, le total des permis poids lourds délivrés équivaut à peu près au nombre de chauffeurs-routiers manquants d'après les organisations patronales. Il faut souligner que ce chiffre est plutôt faible par rapport aux années précédentes. En 2010, il y a eu jusqu'à 60 000 permis poids lourds délivrés. La mise en relation de ces chiffres avec le discours patronal invite à nuancer l'idée d'une pénurie de main-d'œuvre. Les dispositifs publics contribuent à envoyer un flux important de nouveaux candidats qualifiés chaque année vers le TRM. Cette pénurie de recrutement est peut-être autant un manque de personnels qualifiés qu'une difficulté à fidéliser les nouveaux entrants dans le TRM.

Les chauffeurs-routiers externalisés font partie d'un salariat stable, du moins pour ceux qui choisissent de se maintenir dans ce secteur. Pour eux, s'ouvre une trajectoire faite d'une variété d'itinéraires, de marchandises et de lieux de livraison. Chacun de ces aspects peut correspondre à des tâches agréables et valorisantes ou alors à des activités pénibles et à éviter.

7.1.2 - Une carrière de marchandises et de lieux de livraison

Le métier de chauffeur-routier externalisé recouvre différents postes composés de tâches variées, qui suscitent l'intérêt ou au contraire sont évitées. C'est ici que commencent à se dessiner les « *carrières officieuses* » des chauffeurs-routiers externalisés. Derrière des emplois d'un même type, il se cache une multitude de places différentes dans l'organisation du travail et n'offrant pas les mêmes gratifications. Avant d'étudier les mobilités entre ces emplois et les stratégies pour tenter de se déplacer dans le TRM, cette sous-partie analyse les tâches effectuées par les chauffeurs-routiers externalisés, afin de distinguer celles qui constituent un « bon » poste, de celles qui vont faire un « mauvais » poste.

Pour trier la grande diversité de travaux qu'offrent le TRM, il est possible de les appréhender par le type de marchandises transportées et les lieux de livraison. Les chauffeurs-routiers externalisés présentent d'abord leur emploi par ce qu'ils transportent. La locution la plus fréquente pour se présenter en entretien est : « je transporte telle marchandise pour telle entreprise ». Du type de marchandises découle toute une série de choses comme les types de remorque : bennes, citernes, remorques bâchées etc. Ces types de remorque sont liés à des opérations de manutention qui peuvent être effectuées par le chauffeur-routier et constituer un aspect important de son travail. Les marchandises impliquent des interactions sociales différentes selon la marchandise transportée : agents de quai des entrepôts logistiques, indépendants à la tête de petites entreprises ou particuliers. Les lieux de livraison ont le même effet sur les tâches et le déroulement d'une journée de travail. Ils sont le théâtre d'interactions sociales plus ou moins plaisantes et importantes dans la journée des chauffeurs. Ils comportent des infrastructures pour aider au chargement et au déchargement de la cargaison, en leur absence, ces opérations doivent être faites par le chauffeur lui-même. Les lieux de livraison et les marchandises jouent aussi sur les trajets ; ces derniers influent notamment sur le plaisir esthétique au cœur de la conduite et l'appréciation des paysages parcourus.

Sales marchandises, sale boulot ?

Les chauffeurs-routiers externalisés sont avant tout des conducteurs de véhicules. Seulement, cette tâche de conduite s'accompagne souvent d'autres activités. Ainsi, transporter des marchandises signifie aussi faire de la manutention pour charger et décharger le camion, attendre, interagir avec des clients ou des agents de quai. Pour certaines marchandises et dans certains lieux, ces tâches deviennent particulièrement pénibles aux yeux des chauffeurs-routiers interrogés. La notion de « *carrière officieuse* » s'articule alors avec celle de « *sale boulot* » (Hughes 1996 p63). Il se définit comme les tâches dévalorisées propres à chaque métier. Mais le « *sale boulot* » est aussi l'objet de luttes dans la division du travail pour qu'il soit délégué aux catégories les plus basses hiérarchiquement et socialement (Hughes 1996 p82). Les « *carrières officieuses* » des aides-soignantes sont alors constituées de mobilités pour éviter le « *sale boulot* » (Arborio 2001). Les chauffeurs-routiers externalisés en font de même dans leur monde professionnel.

Une partie du « *sale boulot* » concerne des marchandises particulières, unanimement considérées comme sales : les déchets, les objets odorants, les matériaux qui tâchent ou font de la poussière. Le « *sale boulot* » prend alors le sens littéral de véhiculer et manipuler ce qui est communément vu comme sale. Dans ce sens, il perd sa dimension relative, dépendante de la division du travail et de ses luttes, comme c'est le cas pour les aides-soignantes qui doivent nettoyer les patients : « *il semble*

donc nécessaire de prendre en compte l'existence de tâches socialement dévalorisées, 'universellement' reconnues comme dégradantes, laissées aux catégories sociales les plus basses » (Arborio 2001 p123).

C'est le cas de Thibaud qui commence sa carrière dans le TRM dans une entreprise avec laquelle il a passé son titre de transport. Ses tournées consistent à collecter des déchets, notamment organiques et parfois en voie de pourrissement, pour les acheminer vers des exploitations agricoles. L'odeur provoque la nausée quand il doit charger et décharger sa remorque. Ce sont en premier lieu les opérations de manutention qui sont au cœur de la perception du « *sale boulot* ». Thibaud se plaint de l'odeur, parce qu'il doit parfois aller dans la benne ou charger les déchets avec une grue auxiliaire placée à proximité d'eux. D'autres marchandises s'apparentent au « *sale boulot* », même si ce ne sont pas des déchets. Corinne a effectué du transport de céréales depuis des silos à grain. Le chargement et le déchargement des céréales se fait par un déversement à ciel ouvert dans la benne. Les grands volumes ainsi déplacés rejettent des poussières, qui salissent la peau et les vêtements. Elle a alors un sentiment de saleté, qui la suit pendant sa journée de travail.

Néanmoins, les infrastructures peuvent limiter cette perception si elles mettent à distance la marchandise sale. Aymeric déplace des déchets sous la forme de « *bone* », c'est-à-dire les restes des centrales d'épuration des eaux mais il ne s'en plaint pas puisque sa marchandise est déplacée dans une citerne parfaitement étanche et qu'il n'est jamais en contact avec elle. Toute la manutention est faite par les pompes des installations qu'il livre, la « *bone* » ne sort jamais des tuyaux. Ainsi, Aymeric dit avec amusement ce qu'il transporte mais n'en tire pas de dégoût particulier. Son travail se rapproche des chauffeurs-routiers convoyant des hydrocarbures, un métier plutôt apprécié par ceux qui le font, car justement lié à la maîtrise de techniques et de procédures de sécurité et sans saleté.

Le « *sale boulot* » provient donc de marchandises communément vues comme sales, mais il reste lié à la division du travail et à la délégation de ces marchandises à certains chauffeurs. Ainsi, Thibaud et Corinne sont de jeunes chauffeurs inexpérimentés quand ils transportent déchets et céréales. Les autres chauffeurs-routiers externalisés, ayant transporté ce type de marchandises, sont souvent parmi les plus jeunes ou du moins, parmi les nouveaux entrants. De plus, Corinne est une des rares femmes de notre échantillon. Autrement dit, le « *sale boulot* » est plus fréquemment délégué à des chauffeurs sans expérience et avec un profil minoritaire. Ces derniers cherchent d'ailleurs à se défaire de ce genre de marchandises. Thibaud espère changer d'emploi mais il est bloqué chez son employeur, car ce dernier lui a financé son titre de transport. Son contrat l'oblige à continuer pendant encore six mois dans cette entreprise. Il répète néanmoins son souhait de partir. Corinne quitte le transport de céréales au bout de 3 ans. Son changement n'est pas immédiat car cet emploi est un de ses premiers dans le TRM et elle cherche à acquérir de l'expérience. A l'inverse, les sales

marchandises mises à distance par des infrastructures logistiques sont l'apanage de chauffeurs plus expérimentés. Aymeric est plus âgé et a effectué une reconversion vers le TRM. Au moment de commencer dans la « boue », il a déjà 4 ans d'expérience dans le TRM et il est conseillé dans sa carrière par son frère, un transporteur indépendant. De plus, le transport de « boue » est un des rares types de transport qui offre un taux horaire de rémunération un peu plus élevé.

Logistique et isolement

Ces exemples nous montrent aussi tout un enjeu autour de la manipulation et de la proximité avec les marchandises. Selon les conditions, la manutention participe de la définition du « sale boulot », notamment quand elle est source de pénibilité physique. Marcel est un chauffeur-routier employé par La Poste pour faire les relais de courriers entre les grands dépôts de l'entreprise. Il approche de la retraite et parle de sa venue à La Poste comme d'une tentative d'éviter la pénibilité physique de son précédent emploi. Il était chauffeur-routier dans le secteur internalisé pour une entreprise de viande et déplaçait des pièces de viandes pendues par crochet entre Rungis et des boucheries de la région parisienne. Les pièces devaient être portées et mises sur un chariot manuellement, chacune des pièces pesant plusieurs dizaines de kilos. Il se plaint alors des douleurs au dos causées par le port de ces charges lourdes. A nouveau, le « sale boulot » se construit autour de l'absence d'infrastructure ou d'aide pour le chauffeur-routier qui doit effectuer seul et une manutention pénible.

Or, dans beaucoup de lieux de livraison, il existe une division du travail plus nette qui éloigne les chauffeurs des activités de manutention. Les entrepôts logistiques disposent d'installations spécialisées dans la gestion du flux de marchandises comme des quais et ont leurs propres travailleurs équipés d'engins mécanisés (pompes, transpalettes, grues). La division du travail dans la logistique éloigne ainsi les chauffeurs-routiers externalisés de la manutention. Ils ne touchent presque pas aux marchandises puisque ce sont des caristes et des manutentionnaires du site qui s'occupent du chargement et du déchargement. A l'inverse, les exemples précédents ont comme particularité de ne pas impliquer des entrepôts ou du moins des installations logistiques minimales. Le chauffeur-routier doit « faire-fonction » de manutentionnaire en leur absence (Arborio 2001). Pour les aides-soignantes, ce « faire-fonction » est l'opportunité de faire des tâches réservées aux infirmières et aux médecins et ainsi de pouvoir réaliser du travail de soin plus prestigieux. Les chauffeurs-routiers externalisés apprécient plus rarement de devoir faire des tâches de manutentionnaire. Ici se joue la relativité du « sale boulot », les aides-soignantes apprécient de réaliser des tâches techniques de soin déléguées par un corps professionnel prestigieux. En revanche, les chauffeurs-routiers ne trouvent pas le même intérêt dans une activité réalisée par une autre

profession subordonnée. Ils désignent d'ailleurs les travailleurs des entrepôts comme les « *gars du quai* », terme témoignant d'un certain dédain puisqu'il mêle employés administratifs et manutentionnaires. Seule la manutention la plus technique comme dans le cas d'Aymeric avec des tubes et des pompes, imposant une procédure et une certaine technicité joue, un rôle plus positif dans la perception du travail.

La séparation plus stricte entre chauffeurs-routiers et manutentionnaires produit également des effets inattendus en reléguant les chauffeurs hors des lieux de gestion des flux de marchandises. Les chauffeurs-routiers travaillent avec des marchandises mais aussi avec des personnes. Même s'ils sont des travailleurs itinérants passant une grande partie de leur temps seuls dans leur cabine de conduite, cela n'implique pas nécessairement de l'isolement. Ils sont au contraire à l'interface entre des espaces, des organisations avec leurs travailleurs ou usagers. Céline Cholez parle des chauffeurs-livreurs comme des travailleurs devant « *ajuster des mondes qui entretiennent de bien faibles relations, de combiner les demandes d'acteurs qui pour certains sont quasiment indépendants* » (Cholez 2008 p9). Les chauffeurs-routiers externalisés partagent cette nécessité d'interagir avec de multiples interlocuteurs. Ils échangent d'abord avec leurs patrons ou avec les commerciaux de leur entreprise. Une fois arrivés à destination, ils rencontrent les clients, les agents de quai ou les manutentionnaires. Enfin, la route et les lieux de repos sont des espaces avec d'autres chauffeurs du TRM ou d'autres usagers. Ce travail itinérant les met en contact plus qu'ils ne les isolent. Comme nous le verrons ensuite, ces interactions peuvent nourrir une image positive du travail. Pourtant, l'ensemble des interactions sociales ne sont pas plaisantes pour les chauffeurs-routiers. Les entrepôts logistiques sont notamment associés à des accueils froids et à des échanges expéditifs avec les « *gars du quai* », comme l'exprime Philippe :

« Moi je fais, je fais de la ramasse ou de la livraison en grande distribution. Et ça, c'est, c'est super ingrat parce que vous avez rendez-vous à une heure et des fois on vous fait attendre 2h sur un parking. Pas de machine à café, enfin franchement, moi la sensation est.. Bon excusez-moi les mots, mais je trouve que on est traité comme de la merde quoi ! Puis attendre sur un parking avec un numéro ou un talkie-walkie jusqu'à temps qu'on nous dise « c'est bon, c'est ton tour ».

[...]

Et ça, c'est, c'est habituel quand vous faites du national et vous arrivez genre dans des grandes plateformes logistiques, des trucs comme ça, ou c'est vraiment dans... Toutes les entreprises, de, sur la grande plateforme logistique. Y a même pas ouais, la petite machine à café, petite salle de repos, je sais pas... Des fois y en a ou y en a pas, ça dépend hein,

mais ça dépend quoi. Et franchement, franchement, c'est ingrat quoi de faire attendre les gens comme ça, c'est ingrat. Les gens sont derrière des vitrines, on peut pas discuter. »

Philippe, 40 ans, transporteur indépendant en régional et national.

Philippe exprime un avis qui revient fréquemment à propos des entrepôts logistiques. Selon les chauffeurs-routiers externalisés, ils n'offrent aucune opportunité pour « discuter », les échanges sont peu chaleureux avec les agents de quai « derrière des vitrines ». Les chauffeurs-routiers disent être traités « comme des numéros ». Cette expression renvoie notamment aux procédures numériques que les agents de quai suivent et qui associent le chauffeur-routier au numéro de sa cargaison. L'infrastructure de la plateforme logistique, autre nom des entrepôts, n'est pas conçue pour offrir des commodités aux chauffeurs-routiers de passage. Elle n'aménage pas d'espace pour les conducteurs qui sont relégués à l'extérieur de l'entrepôt, sur le parking. Ils arrivent sur le parking, attendent leur tour et garent leurs remorques au quai sans assister et ou entrer dans l'entrepôt. Le chargement se fait avec un minimum de contacts. Cette relégation limite aussi les échanges entre chauffeurs. Comme l'exprime Philippe, il n'y a pas de lieu pour une « petite machine à café » ou une « salle de repos ». Compliqué d'organiser une sociabilité entre les chauffeurs qui attendent dans ces conditions.

Il est difficile d'élucider pourquoi les plateformes logistiques se sont construites de manière si peu accueillantes pour les chauffeurs-routiers. Il est possible qu'une architecture pensée pour traiter efficacement les flux de marchandises fait peu de place pour les moments de pause et de repos, a fortiori pour des travailleurs qui n'appartiennent pas directement à l'entrepôt. De la même façon, il est possible que l'intensité du travail impose des cadences soutenues qui laissent peu de temps aux agents de quai pour discuter et échanger avec les chauffeurs-routiers de passage. Il faudrait néanmoins passer du côté de la plateforme logistique pour comprendre son organisation et sa gestion des arrivées des chauffeurs.

L'importance donnée à ce manque de considération peut surprendre mais il occupe une place qui est loin d'être négligeable dans le TRM. Tout d'abord, il est fréquent. Il est décrit dans presque tous les entretiens avec les chauffeurs-routiers externalisés. Ensuite, il touche particulièrement la profession car il intervient à un moment particulier dans la journée de travail. Les imprévus sur la route et dans les entrepôts conduisent souvent à des temps d'attente. En effet, les chauffeurs-routiers peuvent parfois attendre longtemps qu'un quai se libère, que des manutentionnaires soient disponibles pour vider le camion, qu'ils déchargent le camion ou le charge, qu'une entreprise ou un entrepôt ouvre pour pouvoir livrer ou ramasser la marchandise. Ces temps morts sont fréquents

dans l'activité des chauffeurs, à tel point qu'ils sont pris en compte dans l'organisation légale de leur temps de travail. Au chapitre 2 sur les transformations du TRM, il a été mentionné qu'en droit, le temps de travail des chauffeurs-routiers est considéré comme un temps de service. Cela sert notamment à prendre en compte les nombreux temps d'arrêt lors desquels le chauffeur est inactif. L'attente en fait partie. Les tachygraphes embarqués enregistrent même les temps d'attente comme un type d'état du camion et du chauffeur à part entière.

Or, les temps d'attente ne sont pas forcément des moments de solitude comme les plateformes logistiques semblent l'imposer. Les chauffeurs-routiers insistent souvent sur les personnes qu'ils croisent lors de ces temps d'attente. Ce type d'interaction peut être une source de satisfaction importante dans le travail. Un contre-exemple aux attentes solitaires devant les entrepôts logistiques est donné par les anciens chauffeurs-routiers à l'international. Le passage des douanes pouvait constituer des temps d'attente particulièrement longs : « *sur les pays de l'Est, on avait des périodes d'attente qui allaient d'une journée à 4 ou 5 jours, voire plus même. Et bon ben... On était ensemble ! C'était une bande de copains !* » (Richard, 67 ans, chauffeur-routier à la retraite). Ce sont des souvenirs joyeux. Bloqués avec d'autres chauffeurs-routiers, ces moments étaient souvent des temps de camaraderie et de fête entre chauffeurs. Dans ces conditions, l'attente n'apparaît pas comme un problème. Le passage des douanes est l'archétype du temps d'attente long et heureux. D'autres configurations sont aussi propices à des interactions sociales plaisantes ; dans les exploitations agricoles, dans l'atelier d'un artisan pour échanger avec ses clients ou dans des lieux de pause fréquentés par d'autres chauffeurs comme un restaurant routier. L'organisation de l'entrepôt logistique empêche de tels moments. Ces moments d'attente viennent, par ailleurs, nuancer les résultats du chapitre 5 sur travail et trajectoire professionnelle. Les chauffeurs du TRM n'y apparaissent pas comme des travailleurs isolés, d'après les enquêtes Conditions de travail. Les transformations du TRM viennent, en partie, contredire ces enquêtes. Au moins dans le cas des chauffeurs-routiers externalisés, une dynamique renforce l'isolement par le développement de certains modes d'organisation, liés à la rationalisation logistique.

Pourtant, il est difficile de dire que ce « *sale boulot* », lié à l'isolement dans les entrepôts, motive les chauffeurs-routiers à changer d'emploi. Certes, les conditions de travail dans les entrepôts reviennent souvent en entretien mais dans le même temps, elles affectent une grande partie du groupe professionnel. En effet, ce type de transport est répandu. Les chauffeurs-routiers n'en font cependant pas une raison pour changer d'emploi, comme c'est le cas avec les marchandises sales par exemple. Au mieux, ce « *sale boulot* » participe à dévaloriser un poste et en creux à en valoriser d'autres. Les « bons » postes, ceux que les chauffeurs-routiers externalisés apprécient le plus, comportent très peu de passages par ces entrepôts logistiques.

7.1.3 - Trouver un « bon » poste dans le TRM

D'autres positions sont particulièrement appréciées. Le type de marchandises et les lieux de livraison s'articulent entre eux pour constituer des conditions de travail plus appréciables. Il serait difficile de lister l'ensemble des postes offrant des gratifications et des satisfactions. Je m'attarde plutôt sur le cas d'un chauffeur-routier externalisé. Après une trajectoire classique dans le TRM, Samuel change pour un emploi dont il se dit très satisfait. Son poste offre tous les types de gratifications matérielles et symboliques que les autres enquêtés ont pu citer au cours de leur entretien. La trajectoire de Samuel est emblématique d'une mobilité réussie vers un travail très apprécié.

Samuel a 50 ans et réside dans le sud de la France. Il est en couple avec une cuisinière salariée qui travaille dans un petit restaurant. Ils ont des enfants qui sont maintenant adultes et ont quitté le foyer familial. Il conduit des poids-lourds depuis 23 ans et a effectué la plus grande partie de sa carrière dans le nord de la France. Il a travaillé pour trois employeurs différents, à chaque fois des petites entreprises. La première cesse son activité, la seconde est rachetée par la troisième. Il a une trajectoire continue presque sans interruption d'activité. Il faisait au début des trajets plutôt courts où il rentrait « *tous les jours* » chez lui. Puis dans son second et troisième emploi, ses trajets s'allongent et il découche « *une à deux fois par semaine* ». Enfin, il a fait jusqu'ici beaucoup de transport vers des « *bases logistiques Auchan* ». Sa trajectoire est en ce sens assez typique des chauffeurs-routiers externalisés, tant par sa continuité que par le type de marchandises et les lieux qu'il a livrés.

Elle prend cependant un nouveau tournant lors du rachat de sa précédente entreprise par son nouvel employeur. Ce dernier cherche à diversifier ses activités et propose à ses chauffeurs-routiers de venir travailler dans le sud de la France pour livrer des marchandises de gros volume à des particuliers. Samuel accepte afin de pouvoir déménager dans une région au climat plus agréable que le nord de la France et pour « *suivre l'évolution de la société* ». Avec cette dernière expression, il fait autant référence aux changements dans son entreprise qu'au fait d'aller vers une activité de transport moins traditionnelle, qui serait représentative de nouveaux secteurs économiques. Il faut en effet noter que cette mobilité est en soi originale par rapport à notre échantillon. Elle correspond d'abord à une mobilité interne à une entreprise, ce type de changement est rare dans le TRM externalisé comme nous le verrons plus tard. Par ailleurs, livrer des particuliers est plutôt rare pour des chauffeurs de poids lourds. La quantité de marchandises qu'ils transportent les amène plutôt à être en relation avec d'autres entreprises. La bonne place qu'occupe Samuel est donc un poste plutôt rare dans le TRM.

« Avoir affaire à des gens d'importance majeure »

Le premier aspect mis en avant par Samuel est que la livraison à des particuliers va de pair avec des interactions sociales valorisantes. La livraison d'objets volumineux vers des particuliers concerne surtout des ménages très aisés. Samuel est en contact avec des personnes ayant un statut social élevé et la liste des marchandises livrées reflète une consommation de luxe : chalet préfabriqué pour un jardin, jacuzzi, sauna ou encore jets-skis. Il côtoie des propriétaires de demeures luxueuses du sud de la France lors des temps d'attente et des opérations de déchargement des marchandises. Ce type d'interactions le change de son emploi précédent où il livrait des bases logistiques et des usines, une « routine » selon lui. A l'image des domestiques des ménages très fortunés, Samuel valorise les interactions avec des personnes très aisées (Delpierre 2022) :

Samuel : *« Ah Ben non, parce que si tu veux le lien social, c'était que d'usine à usine donc forcément bon ben avec les réceptionnaires, les gars de quais, comme on appelle ça dans le jargon. Si tu veux t'avais pas affaire à des gens entre guillemets... Comment je vais dire ça ? D'importance majeure si tu veux ? »*

Enquêteur : *Alors que là tu tu rencontres des gens différents ?*

Samuel : *« Ah Ben de de tout type social différent. Tu vois, ça peut être un gars... Ben l'autre fois je suis allé à Monaco. Je sais pas trop ce qu'il faisait, mais c'était du hype, tu vois. Il lui fallait un sauna par exemple. Je savais un peu où j'étais, tu vois ? »*

Samuel, 50 ans, chauffeur-routier régional.

Ces interactions sont alors particulièrement valorisées parce qu'elles mettent en relation avec des groupes sociaux très favorisés et éloignés socialement. Elles sont l'occasion de découvrir des univers habituellement inaccessibles. Samuel décrit avec passion par exemple les maisons qu'il voit et les marchandises de luxe qu'il apporte. Chez les particuliers, les relations sociales sont fréquentes et ont lieu dans un cadre de vie enviable. Samuel représente un cas extrême car peu de chauffeurs-routiers sont aussi souvent en contact avec des groupes aussi élevés dans la hiérarchie sociale. Néanmoins, les relations sont souvent mises en avant comme un élément gratifiant de l'emploi occupé, *a fortiori* quand elles ont lieu avec des clients ou des personnes d'un statut social élevé. Ainsi, les chauffeurs-routiers externalisés citent plus volontiers comme éléments positifs leurs interactions avec des chefs d'entreprise, des artisans ou des agriculteurs qu'avec des ouvriers ou des employés des entrepôts par exemple.

Conduire et de voyager

Livrer des gens aisés ajoute aussi une autre gratification que les relations sociales. En effet, livrer des maisons dans le sud signifie quitter les paysages plus mornes des zones industrielles où sont habituellement situés les entrepôts logistiques et autres industries livrés par le TRM (Dablanc et Andriankaja 2011; Raimbault 2014). Samuel explique la même chose dans son entretien :

« C'est y a pas de dépôt si tu veux. C'est que des paysages de Côte d'Azur où moi j'ai livré des particuliers dans les villas, les domaines, les machins comme ça. »

Samuel, 50 ans, chauffeur-routier régional.

On retrouve alors le plaisir du « *voyage* » et la beauté des paysages traversés. Si Samuel fait des trajets au sein d'une même région, on retrouve souvent ce plaisir esthétique chez des chauffeurs-routiers faisant de longs trajets. C'est presque systématiquement le cas des quelques chauffeurs-routiers à l'international de l'échantillon et on retrouve la même sensibilité chez certains chauffeurs-routiers en national.

Notons d'ailleurs que les chauffeurs-routiers, qui décrivent leur entrée dans le transport comme une vocation, mettent souvent en avant cet imaginaire du voyage. Ils veulent traverser de beaux paysages, aller loin et découvrir de nouveaux pays. Ils disent choisir de conduire des camions sur de longues distances précisément pour avoir ce sentiment de voyager. Néanmoins, les récits vocationnels sont minoritaires dans l'échantillon. Ils sont présents chez quelques chauffeurs, notamment ceux faisant encore des trajets internationaux ou chez ceux faisant une reconversion. Nous verrons, plus tard dans le chapitre, la manière dont ces vocations se construisent à propos des trajectoires féminines dans le TRM.

La conduite comme « challenge »

Enfin, la conduite en elle-même est parfois évoquée comme une source de plaisir dans le travail. Si les chauffeurs-routiers externalisés disent apprécier conduire, certaines activités constituent des défis qu'il est gratifiant de relever. Samuel trouve des « *challenges* » dans son travail car livrer des particuliers en poids-lourds signifie souvent devoir emmener un véhicule encombrant sur des routes mal adaptées à le recevoir. Il tire alors une grande fierté à trouver des solutions pour atteindre ses clients et décharger ses marchandises avec son chariot-élévateur embarqué :

« En gros, tu vois, c'est honnêtement... Pour faire ce que je fais... Ah c'est pas pour me vanter de rien du tout hein ! Et même tous mes collègues qui font la même chose mais il faut aimer le challenge, enfin aimer en gros gérer des difficultés si tu veux. Que ce soit dans le transport, quand t'arrives dans les villes où c'est interdit ou c'est toujours embêtant pour stationner ou plein de choses qui te mettent en difficulté et faut accepter tout ça. »

[...]

Samuel : « C'est mentalement si tu veux... Ouais faut travailler, il faut être dans la logique des choses et il faut savoir se débrouiller. Mais physiquement proprement parlant tu manipules rien si tu veux, parce que tu travailles avec le chariot. Là, justement, c'est l'inverse d'un autre transporteur qui va vider ses palettes au transpalette à la main ou électrique dans les dépôts où je ne sais où, par exemple.

Enquêteur : Ouais ouais toi t'es bien équipé pour la manutention ?

Samuel : Voilà exactement. Moi, je travaille plus avec.. Ben, mes réflexions, mon mental et ma logique si tu veux. »

Samuel, 50 ans, chauffeur-routier régional.

Samuel sous-entend que son travail pose des défis difficiles à relever et il en tire une grande fierté. En effet, il parvient à emmener son véhicule dans des routes de montagne escarpées ou au travers de vieux villages aux rues étroites. On retrouve dans son discours un récit qui se rapproche de l'« *ethos de la virtuosité* » qui renvoie dans les travaux de Nicolas Dodier aux performances des travailleurs lorsqu'ils manipulent les objets du système productif (Dodier 1995 p217). Cet *ethos* prend forme dans des « *arènes d'habileté* » (Dodier 1995 p233), c'est-à-dire des performances réalisées devant des audiences composées de collègues, de patrons ou même d'un sociologue en pleine enquête et qui servent à affirmer la prouesse d'une personne aux yeux du collectif. Mais, Samuel fait souvent ses livraisons seul alors il enregistre des preuves pour son arène sous la forme de photos. Une série d'entre elles sont visibles à la Figure 26. Il descend de son véhicule pour prendre en photos les endroits improbables où il parvient à faire passer son camion. Il les partage spontanément puisqu'il prend contact avec moi grâce à un message écrit accompagné d'une telle image. Ici, le « *challenge* » renvoie autant à une conduite dans des endroits difficiles comme les routes en lacets à flanc de montagne ou des centres-villes anciens et étriqués, que le déplacement des marchandises avec un chariot électrique lui aussi imposant pour les lieux qu'il traverse. Ces photos réaffirment aussi la dimension relative du « *sale boulot* », puisqu'ici la manutention avec un chariot est vue comme positive car elle fait partie intégrante du « *challenge* ». Enfin, les images attestent du

caractère exceptionnel de son travail et de l'opulence de ses clients au vu des châteaux et autres vignobles.

Si les chauffeurs-routiers apprécient la conduite, la manière dont Samuel la présente reste relativement minoritaire. Elle rejoint par exemple le récit qu'Eric faisait au chapitre 5 de ses trajets en tant que conducteur dans le convoi exceptionnel. Lui aussi témoigne d'un « *ethos de la virtuosité* » lié à la « *précision* » de son travail qui partage beaucoup de caractéristiques avec celui de Samuel. Cependant, l'arène est plus difficile à délimiter dans son récit, qui a lieu des années après. Au-delà de ces deux cas, le plaisir de manœuvrer et d'aller dans des endroits escarpés se retrouve peu dans d'autres entretiens. Une conduite difficile et périlleuse illustre une position favorisée dans le transport. Eric et Samuel font un type de transport qui nécessite une reconnaissance, même informelle, d'un niveau élevé de compétence. L'« *arène d'habileté* » sert notamment à construire des hiérarchies, souvent informelles et temporaires, dans les collectifs de travail. Dans le cas d'Eric et Samuel, cela va un peu plus loin parce qu'il y a une trajectoire vers un poste exigeant et qui les place un peu plus haut dans la hiérarchie du TRM. Ils sont d'ailleurs chacun dans des activités qui rémunèrent un peu mieux qu'ailleurs dans le TRM.

Figure 26 - Photos du camion de Samuel (photos transmises par l'enquête)





Dans les autres récits de chauffeurs-routiers, les plaisirs de la conduite prennent moins la forme de la prouesse technique. Les chauffeurs-routiers parlent des camions pour souligner des questions de confort dans la conduite (conduite assistée, puissance de freinage) ou dans les moments de pause (couchette, air conditionné ou frigos embarqués). Les différences entre véhicules sont parfois débattues comme les discussions sur le mérite de certaines marques de camion. Elles ont cependant rarement constitué une raison motivant à se maintenir à son poste ou de chercher à en changer. Les chauffeurs-routiers apprécient surtout de conduire un véhicule ayant de grandes dimensions et qui en impose autant à eux qu'aux autres ; le fait que ce soit un Scania, Mercedes ou Renault ne joue que dans une moindre mesure (Hamelin 1989b). Par exemple, Samuel conduit un Volvo, marque peu réputée et n'en fait pas mention dans l'entretien. Il préfère dans ses photos jouer sur les perspectives pour faire varier la taille de son camion, en le faisant apparaître comme particulièrement grand dans des petits espaces ou au contraire tout petit au milieu de beaux paysages. C'est là un point commun entre le récit de Samuel et des autres chauffeurs-routiers : la question du voyage s'entremêle avec le plaisir de conduire puisque les deux éléments sont souvent cités ensemble. La conduite est mise en avant quand il s'agit de traverser de belles régions et moins quand on se retrouve dans des zones industrielles.

Les gratifications de l'emploi de Samuel font écho en creux aux éléments négatifs sur l'isolement et le « *sale boulot* » de la partie précédente. Accéder à ce travail a constitué une étape importante de sa « *carrière officieuse* » de chauffeur-routier. Dans son entretien, ses deux emplois passés sont décrits de manière concomitante, à tel point qu'ils sont difficiles à distinguer et semblent former une seule et même séquence de sa trajectoire. À l'inverse, son travail actuel est décrit comme une évolution, inattendue, vers un meilleur poste et qu'il faut maintenant préserver. Samuel est d'ailleurs proche de la retraite et il projette de se maintenir dans cet emploi jusqu'à la fin de sa vie professionnelle.

7.2 - Des mobilités incertaines

Jusqu'ici, les entretiens ont permis d'identifier de « bons » et « mauvais » postes au travers de certaines tâches. En revanche, ils ont moins montré de construction de carrière par des stratégies pour atteindre certains postes : les marchandises sales sont assignées aux jeunes, la logistique est difficile à éviter et Samuel connaît une mobilité rare et inattendue. Il y a seulement le cas des jeunes chauffeurs qui cherchent à quitter les sales marchandises. D'après les entretiens, les mobilités s'organisent peu en fonction de tâches valorisées, d'endroits prestigieux à livrer ou de marchandises dont la manutention est moins pénible. La construction d'une « *carrière officieuse* » n'a pas lieu, du moins pas sur ces aspects de conditions de travail et de valorisation des tâches. Plusieurs indices

laissent penser qu'il est difficile pour les chauffeurs-routiers externalisés de peser sur le contenu de leur travail par des changements d'emploi.

7.2.1 - Des mobilités sur des marchés externes de l'emploi

Les chauffeurs-routiers externalisés décrivent leur changement d'emploi sans parler de leurs attentes en termes de contenu des tâches dans leur futur poste. Ceci s'explique par un double mouvement vers l'extérieur : tout changement de poste est un changement d'employeur et le travail dépend largement d'organisations extérieures à celle qui les emploie.

La composition en petites entreprises du TRM externalisé influe sur les trajectoires des chauffeurs. En effet, chaque changement de poste signifie changer d'entreprise le plus souvent, tant les possibilités en interne sont rares. Le cas de Samuel est une exception ; il change d'emploi au sein de son entreprise pour aller livrer des particuliers fortunés. Au sein de l'échantillon, il est le seul à faire une mobilité interne. Le reste des chauffeurs-routiers externalisés doivent candidater à d'autres entreprises pour espérer changer de poste. Le passage par un marché externe de l'emploi renforce l'incertitude sur le contenu du travail dans un futur poste. Il est impossible d'échanger des informations avec des collègues du même établissement par exemple. A l'inverse, les aides-soignantes évoluent dans des grandes structures dans lesquelles la mobilité interne est une réelle possibilité. De plus, leur marché de l'emploi se caractérise par un moins grand nombre d'employeurs. Une aide-soignante dans une grande ville peut se déplacer vers d'autres établissements de soin. Une « *carrière officieuse* » est possible dans cet environnement où elles peuvent plus aisément anticiper les caractéristiques des services recherchés et échanger certaines informations. Ceci est renforcé par le marché l'emploi interne à ces établissements (Caroli et al. 2009). La reconnaissance de l'ancienneté et de certaines compétences joue en faveur d'une grande mobilité et de la diffusion d'informations. Chez les chauffeurs-routiers externalisés, le cloisonnement en petites entreprises fait obstacle à la diffusion de l'information entre les chauffeurs. Ceci est visible dans les mobilités des chauffeurs-routiers qui se font rarement sur les conseils d'un ami ou d'un collègue. Elles passent par un marché externe de l'emploi, rendant difficile d'anticiper le contenu du futur travail.

Les mobilités professionnelles font face à une seconde source d'incertitudes car les organisations du travail sont tournées vers l'extérieur que ni les chauffeurs-routiers ni leur employeur ne connaissent bien. Les infrastructures qui vont les recevoir sont celles d'entreprises autres que la leur, autant au chargement qu'au déchargement, les interactions sociales ont le plus souvent lieu avec des travailleurs autres que les collègues de leur entreprise. Une grande part de leur temps de travail est passée à l'extérieur, sur la route, où, à nouveau, les interactions ou les plaisirs de la

conduite ne dépendent pas de l'employeur. Il y a ainsi une multitude de configurations, de lieux et de marchandises qui rendent d'autant plus difficile d'anticiper le contenu des tâches.

Ces deux arguments ne signifient pas que les chauffeurs-routiers externalisés ne peuvent jamais chercher à se rapprocher de certains postes plus valorisés. Seulement, ces tentatives de construction se font plutôt sur l'évitement des tâches de l'emploi passé, sans pouvoir anticiper les tâches de l'emploi futur. Ainsi, quand les chauffeurs-routiers décrivent leurs mobilités, ils ne semblent pas planifier ou s'organiser vers certains types de postes mais semblent plutôt y parvenir. Une fois le poste obtenu, ils découvrent ses caractéristiques pour le meilleur ou pour le pire. Enfin, deux autres éléments renforcent la difficulté à construire des carrières professionnelles autour du travail dans le TRM externalisé : les chauffeurs-routiers peuvent rarement parvenir à des arrangements pour effectuer certaines tâches plus valorisées et la rationalisation du TRM diffuse le « *sale boulot* », au point de le rendre inévitable.

7.2.2 - De rares arrangements

Un des aspects des « *carrières officieuses* » consiste à parvenir à gagner quelques responsabilités ou pouvoir effectuer des tâches techniques habituellement réservées à d'autres, grâce à des arrangements avec la hiérarchie (Arborio 2004). Les aides-soignantes peuvent ainsi espérer rejoindre certains services où la division des tâches est moins stricte et où elles participent à la gestion des services ou à des activités de soin. Des accords informels leur permettent d'apprendre « sur le tas » des gestes de soin que les médecins et les infirmières veulent déléguer. C'est pour elles l'occasion de bâtir une identité professionnelle plus proche de celle des infirmières, à rebours de leur poste, nominalement exclu du soin (Arborio 2001). De la même façon, les chauffeurs-routiers externalisés peuvent espérer accéder à des tâches commerciales ou de gestion, plus valorisantes et les rapprochant des personnels plus qualifiés de leur entreprise. Cependant, ces arrangements informels sont plus rares dans le TRM et peuvent difficilement structurer les mobilités. D'une part, ils doivent compter sur une proximité avec la hiérarchie de leur futur emploi. D'autre part, ces arrangements s'appuient sur un petit capital scolaire, qui est rarement possédé à l'échelle de notre échantillon.

Deux chauffeurs-routiers externalisés parviennent, en effet, à négocier une sorte de petite promotion informelle. Mathieu rejoint l'entreprise d'un ami paysagiste. Cette dernière emploie plusieurs chauffeurs-routiers et il vient pour les superviser : il gagne dans cette mobilité des tâches d'encadrement et se considère comme le « *bras droit* » de son futur chef. Pierrick, quant à lui, travaille depuis longtemps dans la même entreprise. Il a réussi à négocier avec son patron le fait de se charger des activités commerciales et de coordination avec les clients de l'ouest de la France. Il dit

même considérer son patron « *comme un collègue* ». Dans les deux cas, l'arrangement permet d'atténuer la subordination de leur position salariée.

Ces petites promotions informelles sont cependant rares et elles s'expliquent tant par des amitiés avec les chefs d'entreprise, que par des profils sociologiques particuliers. Dans le premier cas, Mathieu présente le chef d'entreprise comme son ami, rencontré en dehors de ses liens professionnels. L'arrangement a pu se conclure à la faveur d'une relation amicale, tissée dans son cercle familial. Dans le second cas, Pierrick est très impliqué dans son emploi. Il fait de longs trajets et fait partie des rares à encore partir à l'international. De plus, c'est un chauffeur expérimenté qui travaille depuis plus 30 ans dans le TRM et depuis 12 ans dans son entreprise. Son investissement personnel lui a permis de tisser des liens avec son employeur ainsi qu'avec ses clients. Au fur et à mesure du temps, il explique être devenu ami avec son employeur. C'est en partie ces liens et cette reconnaissance professionnelle, aussi bien avec son chef qu'avec ses clients, qu'il met en avant pour expliquer qu'il fait maintenant des tâches commerciales. Les arrangements s'expliquent par de bonnes relations interpersonnelles mais ils s'appuient aussi sur le capital culturel relativement élevé des deux chauffeurs.

Mathieu a un baccalauréat technologique et possède les capacités de transport. C'est l'examen nécessaire pour devenir transporteur indépendant. Il l'a obtenu alors qu'il projetait de se mettre à son compte, il a cependant abandonné ce projet pour des raisons familiales et financières. C'est grâce à la réussite à ce concours que son ami lui demande de le rejoindre. En effet, pour recruter des chauffeurs-routiers, même les entreprises du secteur internalisé doivent avoir du personnel possédant les capacités de transport. En ce sens, Mathieu par son examen est qualifié à superviser des opérations de transport. Son exemple est rare parmi les trajectoires de chauffeurs-routiers externalisés car ces derniers possèdent rarement les capacités de transport. Ils n'en ont pas l'utilité, à moins de vouloir se mettre à leur compte, et l'examen n'est pas facile d'accès pour des travailleurs ayant par ailleurs peu de diplômes.

Pierrick, quant à lui, est le chauffeur le plus diplômé de l'échantillon, à l'exception des trajectoires de reconversion. En effet, il possède un « *BTS commercial* », là où aucun autre chauffeur n'a de diplôme du supérieur. Ce BTS dans un domaine commercial lui permet justement d'être le seul chauffeur-routier rencontré à avoir des tâches de suivi des clients, qu'il remplit pendant ses pauses et après ses heures de conduite. Ce capital culturel renvoie dans les deux cas à des origines sociales un peu plus élevées ou un peu plus proches de groupes dotés culturellement : Pierrick est fils d'agriculteur exploitant et Mathieu a deux parents employés qualifiés.

Chez les aides-soignantes, les arrangements reposent sur un apprentissage fait « sur le tas » des tâches médicales avec l'aide de personnels médicaux enclins à transmettre leurs connaissances. Chez les chauffeurs-routiers interrogés, la possession d'un certain capital scolaire en lien avec les tâches concernées est nécessaire et aucun apprentissage « sur le tas » n'a été relevé dans les entretiens. L'importance des diplômes et des relations amicales avec la hiérarchie signifient que les arrangements informels sont hors de portée pour la plus grande partie des chauffeurs-routiers externalisés. Leurs mobilités professionnelles peuvent alors difficilement se construire autour de tels arrangements.

7.2.3 - Une rationalisation difficilement évitable

Enfin, la rationalisation du TRM est un troisième et dernier obstacle qui empêche les chauffeurs-routiers externalisés de construire des mobilités autour du travail. Elle participe à rendre de plus en plus fréquent le « *sale boulot* ». Les entrepôts logistiques, lieux d'attente solitaire et d'interactions déplaisantes, ont été évoqués, or, ils ont une emprise croissante sur les flux de marchandises.

Dans les entretiens, la livraison de plateformes logistiques est souvent associée au transport « par palettes ». C'est un mode de transport standardisé qui s'est diffusé dans la deuxième moitié du XXe siècle et a notamment été porté par le développement de la logistique¹⁶. La palette est au TRM, ce que le conteneur est au transport maritime : un contenant standardisé, adapté au véhicule et qui devient le mode de stockage pour une grande variété de produits. Les remorques bâchées sont les semi-remorques les plus communes pour les poids lourds. Elles sont généralement remplies de 33 ou 26 palettes, selon le format de ces dernières. Les palettes servent typiquement au transport d'une très grande variété de produits finis ou semi-finis. La palette est un support qui facilite le stockage et la manutention notamment. L'utilisation et la diffusion des palettes comme contenant est un des aspects techniques de la rationalisation du TRM.

La palette devient ainsi la métaphore des entrepôts logistiques dans les entretiens ; les chauffeurs-routiers interrogés disent souvent faire du « *transport par palettes* » pour désigner la livraison dans les entrepôts. Cet effacement des marchandises au profit de leur contenant correspond à une diffusion des modes d'organisation logistiques et au fait que de plus en plus de marchandises sont transportées de cette façon. Pourtant, les chauffeurs-routiers sont peu nombreux à vouloir éviter le transport par palettes, tant il constitue un mode de transport fréquent dans le TRM. En effet, il

¹⁶ La palette joue un grand rôle dans les techniques et les transformations du transport. Pour plus d'informations, consulter la thèse à venir de Gaëtan Levillain (Université de Nantes) : *L'enrésinement des forêts et l'industrialisation du bois en France (XIXe-XXe siècles): une histoire technologique, culturelle et environnementale de la redéfinition d'un matériau traditionnel*.

devient si commun qu'un chauffeur-routier externalisé peut difficilement y échapper. Tous les chauffeurs-routiers externalisés interrogés ont effectué ce type de transport et il constitue la majeure partie de l'activité d'une grande partie d'entre eux. Même ceux transportant habituellement d'autres marchandises doivent accepter occasionnellement de faire du transport par palettes.

Le mauvais accueil sur les plateformes logistiques est tel que même les représentants patronaux et syndicaux en parlent spontanément dans les entretiens. Il fait d'ailleurs l'objet d'une campagne de sensibilisation et de revendication par des organisations du TRM à l'intention des entrepôts logistiques et de leurs travailleurs¹⁷. Le mauvais accueil est fréquemment associé dans mes entretiens aux entrepôts logistiques mais il peut exister, plus rarement, dans d'autres configurations. C'est notamment l'épidémie de Covid 19 qui a joué dans la mise à l'agenda de ce problème par les organisations professionnelles. Les restrictions sanitaires ont renforcé le mauvais accueil et l'isolement des chauffeurs en l'étendant à des lieux habituellement accueillants comme les aires d'autoroute.

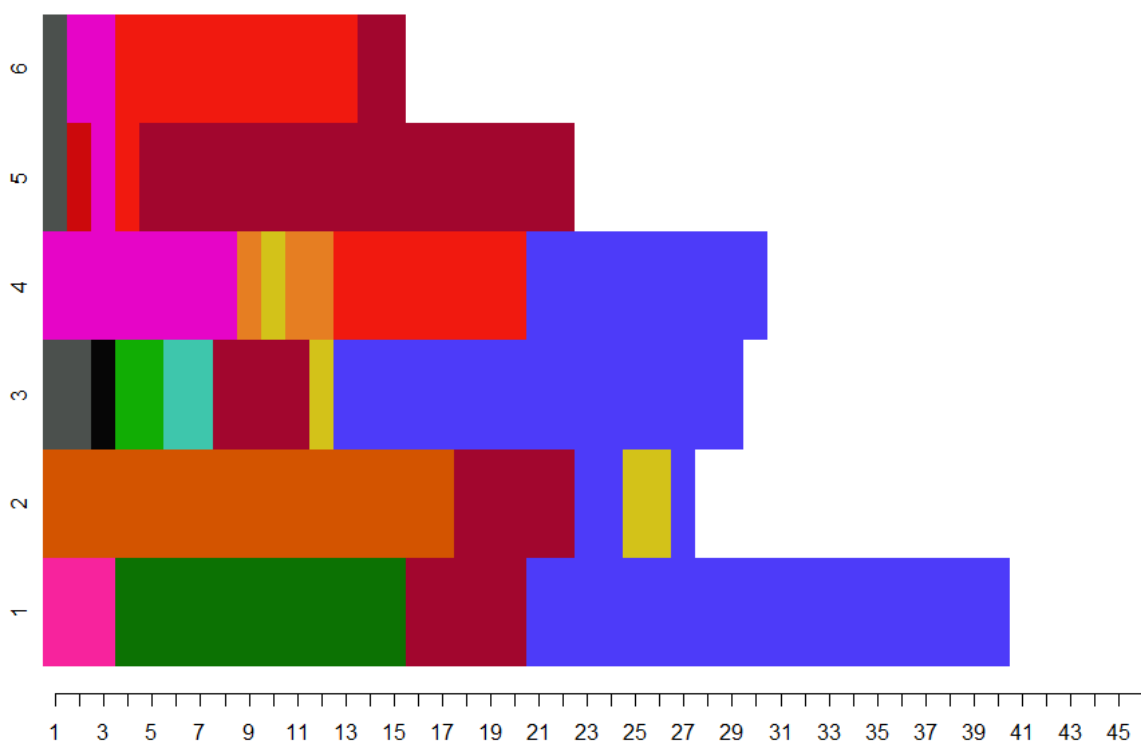
Une grande partie des marchandises transportées par palettes passe par les plateformes logistiques. Dès lors, il est difficile de construire une trajectoire qui évite cette standardisation et son « *sale boulot* ». A la lumière de ces trois éléments, les chauffeurs-routiers orientent peu leurs « *carrières officielles* » autour du travail. Cela ne veut pas dire pour autant qu'ils sont réduits à faire des tâches ingrates dans des lieux peu accueillants. Les chauffeurs interrogés décrivent bien des changements et des évolutions quand ils parviennent à se défaire du « *sale boulot* » ou à atteindre un poste enviable, comme dans le cas de Samuel. Cependant, ces nouvelles tâches valorisées sont le plus souvent la conséquence inattendue d'une mobilité que l'on amorce pour des raisons conjugales ou familiales. La structure du marché de l'emploi, la difficulté à créer des arrangements informels ou encore la rationalisation du TRM rendent difficiles d'organiser les mobilités autour du travail. Ceci est particulièrement visible lorsque l'on compare les chauffeurs-routiers évoqués jusque-là à un groupe particulier de chauffeurs-routiers externalisés, travaillant pour la Poste, une grande entreprise offrant une diversité de postes dans un marché interne de l'emploi.

¹⁷ Par exemple, la presse spécialisée a relayé une campagne de prévention lancée par un assureur du transport. « Lancement de l'opération 'Respectons les routiers' », Actu Transport Logistique, 27 octobre 2023 : <https://www.actu-transport-logistique.fr/officiel-des-transporteurs/social/lancement-de-l-operation-respectons-les-routiers-848051.php>.

7.2.4 - Des carrières organisées par et dans la grande entreprise : trajectoires des chauffeurs de la Poste

Comme évoqué précédemment, les chauffeurs-routiers externalisés font leur mobilité dans un monde professionnel de petites entreprises. Or, notre corpus permet de voir un contrepoint à cette tendance majoritaire du TRM externalisé, grâce aux entretiens menés avec des chauffeurs employés pour la Poste. Ces travailleurs évoluent dans une très grande entreprise et leur mobilité est en partie structurée par le marché interne de l'organisation. Ils se distinguent aussi par leurs caractéristiques socio-démographiques du reste des chauffeurs-routiers externalisés. En effet, ils sont plus souvent issus de l'immigration, ce qui a un impact sur leurs carrières. Leurs trajectoires sont visibles à la **Figure 27**. Les séquences d'emploi comme chauffeurs-routiers pour la Poste sont codés en bleu clair, ce qui correspond à chauffeur-routier dans la messagerie. Ceci est justifié par leur tournée courte qui ne dépasse pas l'étendue d'une agglomération. D'autres sont classés comme facteurs colipostiers en rouge sombre.

Figure 27 - Représentation des trajectoires de chauffeurs de la Poste



La Poste, une entreprise particulière au sein du TRM

Certains chauffeurs de la Poste ont le statut de chauffeurs-routiers et ils conduisent des poids lourds pour véhiculer les bacs de courriers d'un dépôt à l'autre. Contrairement au reste de l'échantillon, ils

font des trajets plus courts qui ne dépassent que rarement les frontières de leur agglomération. D'autres ont le statut de postier et livrent des colis. Ils chargent leur camionnette dans des entrepôts aux côtés de chauffeurs-livreurs, employés par les sous-traitants de la Poste, aux mêmes tâches qu'eux. Ainsi, leur travail est très similaire à celui d'un chauffeur-livreur. Cependant, leur statut diffère en raison de leur employeur. Ce flou sur le statut des facteurs colipostiers a déjà été rencontré dans la classification des emplois des DADS. Lorsque la Poste est devenue une entreprise privée, ces colipostiers sont reclassés comme chauffeurs-livreurs au moins dans les nomenclatures socioprofessionnelles à l'usage des employeurs. De leur propre point de vue, les colipostiers continuent de s'appeler « facteur » ou « postier », bien qu'ils mesurent leur grande proximité avec les chauffeurs-livreurs.

Ces positions originales au regard du corpus d'entretien ou des nomenclatures de la statistique publique sont le reflet du statut particulier de la Poste au sein du TRM. En suivant notre propre définition, c'est une entreprise qui appartient au secteur externalisé. Son activité principale consiste à transporter du courrier et des colis, qui sont des marchandises. Au chapitre 2, nous avons vu que la Poste et ses filiales sont depuis longtemps de grandes actrices du TRM qui réalisent une part significative de l'activité du secteur (Cholez 2001). En revanche, la Poste possède sa propre convention collective, différente de celles des chauffeurs-routiers externalisés par exemple. Entre autres choses, il n'y a pas un droit dérogatoire en termes de temps de travail. Enfin, la Poste est l'une des rares grandes entreprises du secteur. Là où les chauffeurs-routiers externalisés tendent à évoluer dans des petites structures, les chauffeurs de la Poste appartiennent à un groupe organisant de multiples possibilités de mobilité interne. Cette position originale a des effets sur les trajectoires des chauffeurs étudiés.

Des trajectoires de stabilisation vers la grande entreprise

Pour les chauffeurs de la Poste, les trajectoires sont avant tout marquées par le fait de rejoindre « *la Poste* » en tant que grande entreprise offrant des opportunités de stabilisation. L'image de l'entreprise domine et les dénominations professionnelles que les enquêtés utilisent sont propres à l'entreprise de service postal : « *postier* », « *facteur* » ou encore « *facteur colipostier* ». A l'image d'autres travailleurs subalternes, ils font primer l'image un peu plus prestigieuse de la grande entreprise dans leur manière de se présenter et ils délaissent des termes comme chauffeur, routier ou livreur, qui caractérisent aussi le contenu de leur travail (Thibault 2017). Le terme de conducteur est utilisé uniquement quand ils font référence aux grilles salariales de l'entreprise.

Marcel et Guy ont plus de cinquante ans et sont les deux chauffeurs les plus âgés du groupe, ils entrent à la Poste tardivement dans leurs parcours professionnels (trajectoires 1 et 2 à la Figure 27).

Ils ont surtout rejoint cette grande entreprise sur les conseils de proches et après une rupture professionnelle. Marcel a dû arrêter son emploi de chauffeur-routier à Rungis à cause de la pénibilité du transport de viande. Guy a été licencié suite à la faillite de l'imprimerie où il travaillait. La Poste offre une opportunité d'obtenir un emploi stable relativement facile d'accès pour ces ouvriers qualifiés. Pour les quatre autres chauffeurs plus jeunes (trajectoires n°3, 4, 5 et 6 à la Figure 27), la Poste est le point d'arrivée d'une période plus ou moins longue d'insertion professionnelle plutôt précaire. En effet, ils sortent du lycée entre 16 et 18 ans avec un diplôme professionnel mais en ayant échoué ou arrêté avant le baccalauréat. Seul Adama obtient un bac technologique mais il échoue à l'université et se concentre assez rapidement sur son premier emploi de livreur de pizzas. Ils connaissent alors plusieurs années d'emplois de courte durée et peu qualifiés dans la restauration, la vente ou la manutention. Ces périodes d'emplois instables ne sont pas mal vécues pour autant. Adama parvient plus ou moins à construire une « *carrière officieuse* » faites de petits avantages et responsabilités en négociant des horaires dans la pizzeria où il est livreur, puis en bénéficiant d'une promotion officielle, en devenant chef de magasin (trajectoire n°3 à la Figure 27) (Arborio 2004). D'autres profitent des premiers salaires dans une période où encore célibataires, ils peuvent consacrer leurs revenus à leurs loisirs et aux sorties.

Ils finissent par chercher à se stabiliser car bien qu'appréciables en certains points, les emplois qu'ils occupent sont souvent en intérim ou en CDD. Les revenus peuvent être conséquents mais ils sont irréguliers. Dans le même temps, leur célibat a pris fin. Ils cherchent à se stabiliser une fois qu'ils projettent de devenir propriétaires ou parents. La Poste apparaît alors comme une opportunité de stabilisation. Deux sont déjà en intérim dans l'entreprise et se voient offrir un emploi par les responsables du bureau de poste où ils étaient placés. Pour deux autres, c'est par le conseil d'un proche qu'ils entrent à la Poste. Cette stabilisation correspond moins à la nécessité d'avoir un emploi plus rémunérateur qu'au besoin d'avoir un revenu régulier. En effet, ils témoignent que les rémunérations proposées par la Poste sont, en général, plus faibles que celles proposées dans leurs emplois passés (Cartier 2005). Néanmoins, une grande entreprise, comme la Poste, est une opportunité de stabilité objective pour ces travailleurs, qui à ce moment de leurs trajectoires sont peu qualifiés (Duhautois et al. 2012; Masclet 2020).

La Poste offre aussi des conditions de travail moins pénibles. Pour une partie des chauffeurs de la Poste, leurs emplois précédents sont souvent usants physiquement. Le cas de Marcel qui doit porter des pièces de viande a déjà été évoqué. Jean est intérimaire et fait des missions chez Citroën, sur la chaîne d'assemblage, ou comme manutentionnaire dans un aéroport. Les charges sont lourdes, la fatigue s'accumule et il finit par se dire « *non je reste pas ici !* ». Pour d'autres, ce sont les horaires atypiques qui deviennent difficilement supportables. Adama travaillait dans une pizzeria et les

horaires fractionnés au cours de la journée ou le travail le week-end finissent par l'épuiser. Son frère lui conseille alors de postuler à la Poste.

Dans tous les cas, l'entrée à la Poste est faite sur le conseil de proches, que ce soit un « frère », « l'amie de l'époque », un « ami », voire « mon facteur lui-même ». Le plus souvent ces proches travaillent déjà à la Poste et mettent en avant les avantages de l'entreprise. C'est cette bonne réputation de l'entreprise qui motive la mobilité. Ce type de motif n'existe presque pas ailleurs dans le TRM externalisé où les petites entreprises sont mal connues et bénéficient rarement d'une réputation. Le réseau amical ou familial des chauffeurs-routiers externalisés peut les aider à s'orienter professionnellement. A l'inverse, les chauffeurs-routiers de la Poste peuvent anticiper, grâce à leurs connaissances ou à une expérience en intérim, leurs futures conditions d'emploi et de travail. Ainsi, la possibilité de stabilisation joue en faveur de la Poste mais ce sont aussi ses conditions de travail qui sont recherchées : temps de travail réduit et pénibilité physique plus faible.

Ces éléments contribuent à structurer différemment les trajectoires des chauffeurs-routiers externalisés des parties précédentes et de ceux de la Poste. Tout d'abord, la première partie des carrières diffère, notamment dans les motivations. Les deux groupes passent par des périodes d'insertion composées d'emplois subalternes parfois précaires avant de rentrer dans le TRM. Cependant, les chauffeurs de la Poste ne sont pas attirés par le TRM mais par la grande entreprise. A l'inverse, les chauffeurs-routiers externalisés s'intéressent plutôt à un secteur et à un métier qu'à une entreprise en particulier. Ensuite, le rôle des proches ou des expériences professionnelles passées ne sont pas les mêmes. Les chauffeurs de la Poste évoquent le rôle d'un proche qui met en avant son expérience et la réputation de la Poste comme employeur. Ceux n'ayant pas de proches dans l'entreprise de service postal peuvent compter sur une mission d'intérim pour leur faire découvrir de l'intérieur l'organisation. A l'inverse, il n'y a pas toujours un proche pour les autres chauffeurs-routiers externalisés. Ils ne peuvent pas non plus découvrir le métier grâce à une mission d'intérim puisqu'il faut passer les permis poids-lourds. Ils évoquent plutôt des expériences de jeunesse de conduite de camion ou le fait d'être guidés par des organismes d'aides à l'emploi. Ensuite, les chauffeurs de la Poste acceptent une perte de revenus contre la promesse de se stabiliser. Là où les chauffeurs-routiers externalisés ne sont pas contraints d'échanger la stabilité contre un mauvais revenu, mais peuvent espérer avoir les deux. L'horizon professionnel des chauffeurs de la Poste au moment de leur entrée n'inclut pas le reste TRM ; ils n'évoquent pas d'alternatives plus rémunératrices et plus stables, ailleurs dans le TRM, lorsqu'ils se remémorent ces moments de bifurcation. Ceci renvoie probablement au fait qu'intégrer la Poste est une tentative de stabilisation dans l'emploi mais aussi dans le travail. Leurs emplois passés ont souvent des conditions de travail intenable à terme. Intégrer la Poste, c'est chercher à réduire sa durée de travail

et moins se fatiguer, soit l'inverse des carrières des chauffeurs-routiers externalisés qui s'orientent plutôt vers des emplois contraignants comme nous le verrons par la suite. Une fois intégrés à la Poste, les trajectoires des deux groupes continuent de diverger.

Des carrières verticales

Tous commencent au courrier en tant que postier. Marcel est le seul à devenir directement chauffeur-routier pour la Poste car à son entrée, il possède déjà les permis poids lourds. L'option de devenir chauffeur-routier ou facteur colipostier est le fait d'un marché du travail interne à l'entreprise où les transitions professionnelles sont orientées par les conseils des ressources humaines ou des collègues. Ces mobilités professionnelles suivent la structuration proposée par l'entreprise pour fidéliser ses salariés. Elle les envoie vers des branches en expansion comme le colis ou des postes plus qualifiés comme chauffeur-routier (Bouffartigue et Bouteiller 2020). Il faut aussi noter que dans certains cas, la recherche de conditions de travail moins pénibles s'est soldée par un échec. En effet, une partie des enquêtés évoque les réorganisations à répétition des tournées postales qui rendent intenable certains postes de postier (Jounin 2019). Les trajectoires prennent davantage la forme d'une progression entre les métiers et les postes désignés par l'employeur.

La carrière des enquêtés est alors faite de petites mobilités officielles au sein de la grande entreprise. Ceux qui deviennent chauffeurs-routiers pour la Poste passent les permis poids lourds grâce à l'entreprise. Pour une partie d'entre eux, cela signifie quitter les emplois moins qualifiés de postier pour des postes plus qualifiés et mieux rémunérés de chauffeurs-routiers (trajectoires 1 à 4 à la Figure 27). Ceux qui deviennent colipostiers se dirigent vers une partie dynamique du service postal où les primes sont plus nombreuses.

Enfin, le monde de la grande entreprise offre plus de possibilités d'ascensions verticales. Il y a d'abord les possibilités de promotion interne aux échelons intermédiaires d'encadrement. Les colipostiers espèrent devenir responsables ou le sont déjà et espèrent gravir quelques échelons au sein de la hiérarchie interne (trajectoires 5 et 6 à la Figure 27). Leurs carrières au sein de la Poste redeviennent verticales. Ensuite, deux des chauffeurs interrogés exercent des responsabilités au sein d'un syndicat et ils sont, au moment de l'entretien, délégués du personnel. Cela reflète évidemment le mode d'accès à ce terrain d'enquête, mais cela est aussi représentatif du fossé entre les trajectoires dans des petites entreprises et dans les grandes. Les chauffeurs-routiers externalisés ont rarement des syndicats, ils disent ne pas avoir de délégués et ne se déclarent ni adhérents ni sympathisants. En effet, la syndicalisation est nettement plus faible dans les petites entreprises (Haute 2021). Deux enquêtés seulement déclarent une appartenance syndicale mais ils sont les seuls à travailler dans une très grande entreprise, d'une taille similaire à la Poste. Dans la grande

entreprise, l'engagement syndical ouvre de nouveaux horizons et aspirations professionnelles (Leclercq et Pagis 2011). Guy et William ont des heures syndicales réservées, ils sont des visages connus de leurs entrepôts. Ils interagissent avec les cadres de la Poste sous un autre registre que dans les relations hiérarchiques habituelles, car en tant que délégués syndicaux, ils participent à des instances de concertation de l'entreprise. De la même façon, ils ont des affectations à l'échelon fédéral de leur syndicat. Ils réfléchissent, tous les deux, à continuer cet engagement en allant vers d'autres positions syndicales, au sein de la fédération notamment. Le syndicat représente alors une certaine ascension professionnelle, qui n'est pas possible pour les chauffeurs-routiers externalisés des petites entreprises.

Enfin, la verticalité de ces trajectoires est renforcée par quelques tentatives de sortie de la Poste. C'est notamment le cas des chauffeurs-routiers de la Poste dont trois lancent leur propre entreprise à un moment ou à un autre de leur trajectoire. Cette mise à son compte est permise par les ressources qu'offre la Poste. Dans le cas de Jean, il s'agit principalement de la durée limitée du temps de travail (trajectoire n°4 à la Figure 27). Cela lui permet de maintenir un commerce de textiles sur son temps libre avec des amis. Adama et Guy ont directement utilisé un dispositif de la Poste aidant à la création d'entreprise. Ils continuent de toucher leur salaire pendant un an après le lancement de leur commerce et en cas d'échec, ils peuvent réintégrer l'entreprise. Le premier met en place une papeterie et le second une épicerie. Malheureusement, dans les deux cas, leurs entreprises échouent et ils reviennent à leur poste de chauffeur-routier au sein de la Poste un an ou deux après leur départ. Ces ascensions vers l'indépendance ne sont que des tentatives, néanmoins elles sont plus fréquentes que pour les chauffeurs-routiers externalisés. Les ressources offertes par la Poste comptent bien évidemment mais ces mobilités sont aussi liées à l'origine migratoire des chauffeurs-routiers de la Poste.

Ces commerces sont en effet en lien avec leurs pays d'origine. Adama s'est implanté au Sénégal, là où il est né. Guy et Jean font surtout des échanges avec leur pays d'origine, la République du Congo. Le premier importe et vend des produits alimentaires du pays et le second exporte du textile européen. Cette origine migratoire motive la mise à son compte puisqu'elle est liée à la nature même du projet d'entreprise. De plus, les chauffeurs de la Poste ont en général une ascendance étrangère ou sont eux-mêmes des immigrés. En l'occurrence, trois sont d'origine africaine. Il faut ajouter deux chauffeurs-routiers antillais. Les mobilités entre les Outre-mer et la métropole ne franchissent pas de frontière internationale mais ces parcours ont des similarités avec ceux des personnes étrangères (Haddad 2018). Cette caractéristique est d'autant plus frappante que sur les 27 chauffeurs-routiers externalisés ou ex-chauffeurs-routiers externalisés interrogés, aucun n'est immigré ou descendant d'immigré et un seul est né en Outre-mer. On retrouve ici un des résultats

du chapitre 3 sur l'appartenance des chauffeurs du TRM aux classes populaires. Les chauffeurs-routiers externalisés sont de manière très majoritaire des Français nés de parents français. Il faut s'intéresser à une partie minoritaire et très urbaine de ce TRM externalisé pour rencontrer des immigrés et des descendants d'immigrés. Dans le cas des enquêtés, cela ne se double pas d'une appartenance à des fractions stables ou instables des classes populaires. L'intégration à la grande entreprise a permis la stabilisation des chauffeurs de la Poste interrogés. En revanche, les chauffeurs-routiers de la Poste ont des trajectoires bien distinctes, aiguillées par les marchés internes de la grande entreprise et offrant quelques possibilités d'ascension professionnelle, inaccessible au reste des chauffeurs-routiers externalisés.

Les entretiens montrent que ces derniers peinent à construire des trajectoires autour du travail. Elles ne se structurent pas autour de marchandises ou de lieux qui seraient associées à des tâches prestigieuses ou à du « *sale boulot* ». Les entretiens soulignent cependant le rôle d'autres facteurs dans les mobilités des chauffeurs-routiers externalisés. Ils sont notamment attentifs aux temps de travail et à la longueur des trajets effectués.

7.3 - Des trajectoires masculines subordonnées aux contraintes du TRM

7.3.1 - Eloignement et rémunération variable

Les chauffeurs-routiers externalisés ont de longues durées de travail. Dans l'EDP, ils travaillent 300 à 400 heures supplémentaires par an par rapport à la moyenne de l'échantillon. Soit l'équivalent de 2 à 3 mois de travail annuel supplémentaires si on prend, comme référence, un temps complet de 35 heures hebdomadaires. Ils subissent à la fois une durée de travail très élevée et une imprévisibilité des horaires. L'exemple de Gilles montre bien cette situation.

Résumé d'une semaine-type de Gilles à partir de son entretien (51 ans, chauffeur-routier externalisé depuis 30 ans) :

Gilles travaille pour une entreprise de moins de 10 salariés et il effectue le plus souvent des trajets entre Nantes et Paris. Sa carrière est un modèle de stabilité puisqu'il n'a jamais changé d'emploi et travaille depuis près de 30 ans dans la même entreprise. Il donne dans son entretien une description détaillée de son temps de travail. Il faut souligner l'originalité de cette description. Malgré le tachygraphe numérique, le patron de Gilles lui demande un récapitulatif écrit de ses heures et il les a donc bien mémorisées. Par ailleurs, les trajets de Gilles sont assez réguliers ce qui permet d'établir une semaine-type. A l'inverse, beaucoup de chauffeurs peinent à répondre à la question « à quoi ressemble une journée classique de travail pour vous ? ». La diversité des trajets et des clients crée une forte imprévisibilité dans le déroulement des journées. Ceci est à garder à l'esprit car c'est un peu moins le cas dans le travail de Gilles. Une semaine type de Gilles ressemble donc à ceci :

- *Lundi : début entre 3 et 5h du matin, prise du camion déjà chargé et départ de son entreprise. Arrivée à Paris vers 10h. Le reste de la journée est consacré à livrer des clients. Il dort dans son camion.*
- *Mardi : Livraison des derniers clients, chargement de nouvelles marchandises, retour et arrêt vers Angers ou Le Mans. Il dort dans son camion.*
- *Mercredi : arrivée à Nantes, livraison et chargement de nouvelles marchandises, début d'un 2nd tour vers Paris et arrêt en soirée à Chartres. Il dort dans son camion.*
- *Jeudi : arrivée à Paris, livraison des clients, chargement de nouvelles marchandises et repos à Angers ou Le Mans à nouveau. Il dort dans son camion.*
- *Vendredi : livraison des clients, chargements de nouvelles marchandises pour un départ direct le lundi matin et retour chez lui entre 14h et 21h.*

En une semaine, Gilles a pu faire deux tours entre Nantes et Paris. Chaque jour, il travaillé entre 11 et 13h, avec de la conduite, des temps d'attente pour le chargement et déchargement et des pauses. Il a dormi en dehors de son domicile 4 nuits. En termes de temps de travail total, Gilles a un forfait mensuel de 186 heures. Ses heures supplémentaires sont majorées à « 20 ou 25% » et il monte ainsi régulièrement à 220 heures mensuelles.

L'exemple de Gilles nous montre l'ampleur de son temps de travail. Ses journées atteignent souvent les maximums légaux pour le TRM qui sont de 11 ou 13 heures par jour. Les chauffeurs-routiers externalisés, qui partent à la semaine comme lui, dépassent souvent les 50 heures par semaine. Cet extrait montre aussi la variabilité des horaires avec des durées d'embauche et de débauche sur des plages horaires de plusieurs heures. Toute une série d'aléas empêche de savoir précisément quand la journée va finir. Le trafic routier et les attentes chez les clients introduisent, en effet, une dose d'incertitude dans les trajets. La planification des trajets est souvent faussée par les imprévus. En conséquence, Gilles passe peu de temps en famille :

Gilles : « Si si ouais j'ai des enfants, j'ai des des enfants. Ben ça veut dire que je les vois que le week-end quoi. Donc c'est vrai que c'est... Je les vois le vendredi, le samedi, le dimanche soir donc quand ils sont couchés... Le lundi matin après moi je suis parti quoi. Là ce matin je suis parti donc je les vois pas. Heureusement que ma femme s'occupe, s'occupe d'eux quoi. Parce que ouais, que c'est... Ah non, c'est pas, c'est pas une vie de famille hein ! Le métier qu'on fait, hein, c'est pas... Oh, c'est très... Bah je vois, j'ai j'ai un enfant qui est malade c'est ma femme qui s'en occupe, moi à distance je peux plus rien faire quoi. »

Enquêteur : « Ouais vous vous arrivez à garder contact ? Je sais pas via téléphone ? »

Gilles : « Ah oui, oui, oui, oui, oui, on se téléphone, ça c'est pas, c'est pas le souci, hein, c'est. C'est vrai que ben ma femme est comptable donc elle fait aussi beaucoup d'heures mais bon elle est là quand même pour les enfants heureusement d'ailleurs sinon. Ouais bah ça veut dire que nous on part on... Oui là où on est, on s'arrête le soir et

puis ben on attend, on a plus qu'à attendre le lendemain pour repartir donc. On peut rien faire quoi. C'est, on reste dans le camion et puis voilà quoi... »

Gilles, 51 ans, chauffeur-routier externalisé depuis 30 ans.

La contrainte temporelle l'éloigne régulièrement de son domicile. Cela l'empêche d'être présent et de participer aux activités familiales. Cela lui pose notamment souci pour les tâches parentales. Il doit compter sur sa femme qui s'occupe de la plupart du travail domestique et familial. En effet, en cas de souci à la maison, *« on peut rien faire. C'est... on reste dans le camion et puis voilà quoi... »*. Il juge que *« ce n'est pas une vie de famille »*. Les chauffeurs-routiers externalisés sont, comme Gilles, nombreux à souligner la difficulté de concilier d'un côté, des départs à la semaine et de l'autre, l'implication dans la sphère familiale. Malgré cela, les chauffeurs-routiers externalisés n'évitent pas pour autant les emplois les plus contraignants temporellement, c'est-à-dire ceux impliquant de partir à la semaine. Comme Gilles, ils touchent des rémunérations relativement élevées pour compenser l'éloignement qu'imposent ces trajets.

Salaire-type de Gilles à partir de son entretien (51 ans, chauffeur-routier en national depuis 30 ans) :

Pour son temps de travail, Gilles gagne un revenu total variant entre « 3000 et 3400 euros » mensuels en fonction des heures supplémentaires et du nombre de découchers. Dans ce revenu total, il estime avoir entre « 900 euros et 1000 euros » mensuels de frais de route, soit l'indemnisation pour les repas et les nuits passées dans le camion. Il estime avoir un salaire net aux alentours de « 2200 ou 2400 euros ». J'emploie des termes comme « estimer », « variable » ou « environ » car même pour Gilles qui consigne ses heures sur papier, ce calcul n'est pas évident. Entre le nombre d'heures effectuées, la majoration de certaines et les frais de route, la plupart des chauffeurs interrogés donnent des estimations de leur revenu en précisant bien qu'il varie d'un mois à l'autre.

Gilles estime avoir un revenu entre *« 3000 et 3400 euros par mois »*. D'un côté, c'est une somme modeste si on la rapporte au nombre d'heures faites chaque mois. De l'autre, c'est un revenu relativement élevé pour un homme issu des classes populaires. Gilles est fils d'un marin pêcheur salarié et d'une mère au foyer ; il détient un CAP. Malgré cet ancrage dans les classes populaires, son niveau de revenu le rapproche de travailleurs avec une meilleure qualification. D'ailleurs, la manière dont il est payé le rapproche aussi de travailleurs plus élevés dans la hiérarchie professionnelle. Comme Gilles, les chauffeurs-routiers externalisés sont le plus souvent payés au forfait. Temps de travail important, horaires imprévisibles et rémunération forfaitaire sont quelques parallèles que l'on peut faire entre chauffeurs-routiers et cadres salariés (Boltanski 1982; Bouffartigue 2001). Evidemment, ces similarités sont limitées au vu de l'écart dans la hiérarchie professionnelle entre ces deux catégories de travailleurs. Néanmoins, dans les deux cas, ce sont

souvent des hommes que l'on paie beaucoup pour des temps de travail élevés, difficiles à comptabiliser et qui s'appuient souvent sur le travail féminin pour la gestion du foyer.

Tous les chauffeurs-routiers externalisés ne travaillent pas autant que Gilles. Dans l'ensemble des entretiens, il ressort plutôt une tension entre le temps de travail et la rémunération. Une partie des enquêtés rentre chez eux tous les soirs et voit plus fréquemment leur famille. Ils font le plus souvent des trajets plus courts ou dits régionaux, parcourant quelques centaines de kilomètres autour de leur point de départ. Ils sont plus proches de leur domicile et peuvent y retourner chaque soir. Cependant, ce moindre éloignement signifie aussi moins de frais de route car ils ne bénéficient pas du dédommagement pour les nuits passées dans leur camion. Leurs trajets sont aussi plus courts et plus réguliers, ils sont moins souvent amenés à faire des heures supplémentaires, bien que dans certains cas l'imprévisibilité des horaires demeure. Ainsi, les chauffeurs-routiers externalisés qui font du régional ont des rémunérations nettement moindres, entre 1800 et 2300 euros. S'ils veulent bénéficier de revenus similaires à ceux de Gilles, ils doivent alors effectuer des trajets dits nationaux, c'est-à-dire traverser une partie du pays pour dormir dans leur camion et avoir des durées de travail plus conséquentes. Quelques-uns font même des trajets internationaux les amenant à s'éloigner une semaine ou deux. Ils sont cependant plus rares du fait du recentrement du TRM français sur les marchés nationaux à cause de la concurrence européenne. Dans notre corpus d'entretiens, il n'y a pas d'exception à ce système de rémunérations variant par l'éloignement. Nous avons vu précédemment que quelques marchandises de haute valeur offrent aux chauffeurs de meilleurs taux horaires, mais ce n'est pas suffisant pour égaliser le gain de revenu qu'apporte l'éloignement des trajets nationaux ou internationaux. Tous les chauffeurs-routiers externalisés réfléchissent à leur carrière en fonction de ce mode de rémunération.

C'est ainsi une nuance à apporter aux travaux sur les transformations du cadre légal du TRM (Carré et Desfontaines 2017). Ces dernières ont formalisé les modes de rémunération des chauffeurs-routiers, sans pour autant réduire l'incitation à travailler longtemps. Par le passé, une combinaison de primes et de frais de route compensait l'importance du temps de travail et récompensait l'implication dans de longs trajets. Ce système était discrétionnaire et était pensé comme une rémunération globale sans un décompte précis du temps passé et de l'éloignement. Actuellement, le système est plus rigide et transparent. Les heures, les repas et les nuits découchées sont comptabilisées pour la rémunération. Malgré les évolutions, ce mode de rémunération standardisé n'a que partiellement modifié l'implication des chauffeurs-routiers externalisés. Ils sont contraints par des rémunérations de facto variables. La part variable n'est plus une prime à la performance mais les frais de route remplissent la même fonction ; du moins les chauffeurs-routiers interrogés les perçoivent comme une partie intégrante de leur revenu. Ce sont ces indemnités qui font les

bons revenus des chauffeurs-routiers externalisés. Ils doivent, bon gré, mal gré, s'investir beaucoup dans leur emploi pour que ce dernier rapporte. Les chauffeurs-routiers externalisés ressemblent alors moins à des cadres qu'à des travailleurs au revenu variable, à l'instar des commerciaux (Bernard 2020). Ce sont les incitations financières qui motivent les travailleurs à une implication forte, visible notamment par des temps de travail élevés.

7.3.2 - Une masculinité subordonnée aux contraintes du TRM

Une « fatalité » masculine et populaire face aux contraintes du transport (Chatot 2020)

Dans une première version de cette analyse, j'ai parlé du rapport à la contrainte temporelle comme d'un dilemme pour les chauffeurs-routiers externalisés. Soit ils gagnent beaucoup et s'éloignent de leur famille, soit ils gagnent moins mais ils sont plus souvent présents. Mais au travers des entretiens, force est de constater que les chauffeurs-routiers externalisés expriment peu leur situation sous la forme d'une hésitation, entre temps familiaux et temps professionnel. Les conséquences de l'éloignement ne sont pas un thème central des entretiens. La question sur les temps de travail n'est que très rarement suivie d'une réponse liant ces temps et l'éloignement de la famille. Il faut une seconde question sur ce thème pour qu'il soit évoqué ; ils ne le font pas spontanément mais une fois qu'elle est posée, ils déplorent le manque de temps passé en famille. Ils s'inquiètent principalement de ne pas être assez avec leurs enfants mais ne parlent pas d'autres tâches et la question de la répartition du travail domestique n'apparaît pas dans les entretiens (Modak, Palazzo, et Denisart 2002). Les longs temps de travail provoquent bien des conflits dans la sphère familiale et nous verrons au fur et à mesure du chapitre des tensions et des ruptures conjugales. Néanmoins, elles ne constituent pas des obstacles face à une implication professionnelle accrue et les trajectoires des chauffeurs-routiers externalisés se font vers les emplois aux temps de travail les plus longs.

Jérémy : « Bon regarde, toi, tous les soirs tu es à la maison quoi tu vois ? Tu es rentré, tu dors dans ton lit, tu vois ? Les routiers par exemple on a une pause, par exemple, le weekend je sais pas ce qu'on t'a dit mais le patron, il a le droit de te faire reposer que 24h bon. On a des clauses bien spécifiques que 45 h, c'est bon, c'est vraiment... Faut que ta femme, ta famille, en ce qui concerne les enfants, que ça aille quoi. Parce que je sais pas, le gars il est boulanger le mec il va au travail. Voilà, il part le matin, il rentre le soir, c'est une routine bein. Tu peux être amené comme moi je suis déjà parti, pendant 3 semaines. Alors effectivement, quand t'as des gamins c'est évidemment, c'est assez compliqué. »

[...]

Enquêteur : « Ok ok d'accord donc ok et et ? Et ce mode de vie, tu tu l'apprécies toi ? »

Jérémy : « Je l'adore. Après malheureusement c'est que... Comme je disais je suis pas tout seul, ben Madame, pour l'instant, ça va, ça va, mais je sens, voilà que je sens que y a des moments ça ça lui casse les pieds. Qu'elle est pas fan, je peux comprendre... »

Jérémy, 26 ans, chauffeur-routier à l'international depuis 3 ans.

Jérémy est encore un jeune chauffeur-routier qui effectue des trajets entre la France et un pays européen limitrophe. Il exprime les contraintes temporelles qui pèsent sur les chauffeurs-routiers comme une obligation du métier. Il y a bien des tensions dans son couple car il sent que « *Madame [...] y a des moments ça lui casse les pieds* », mais ces tensions ne sont pas suffisantes pour le détourner des emplois les plus contraignants temporellement. En effet, il commence, comme tous les jeunes chauffeurs de l'échantillon, dans le régional, puis il se dirige vers une position de chauffeur-routier à l'international. Un poste rare qui impose les contraintes temporelles les plus fortes puisqu'il part, en général, pour deux semaines. Si son choix est justifié positivement par le fait qu'il dit « *adorer* » le métier et voyager, il envisage difficilement de faire moins d'heures. Il anticipe en revanche la difficulté que son emploi va poser si jamais lui et sa compagne concrétisent leur projet d'avoir des enfants.

« Alors si... Quand j'aurai des gamins, je pense que je partirai, je roulerai de nuit quoi tu vois... Pour ben parce que malheureusement bah je sais pas.. T'imagines ? Ben niveau salaire, les routiers ce qui fait nos salaires c'est les frais de route... Ça qui fait qu'on est bien payé mais alors si je devais arrêter de partir la semaine, pour compenser je devrais essayer d'équilibrer. Ben j'essaierai de rouler de nuit parce que quand tu roules de nuit, t'es quand même [bien] payé. Mais, mais comme disait [...] Max Meynier¹⁸, je lâcherai jamais le cerceau [le volant]. »

Jérémy, 26 ans, chauffeur-routier à l'international depuis 3 ans.

S'il arrête de partir à l'international, alors il « fera les nuits ». Il échange une contrainte temporelle pour une autre, l'éloignement pendant deux semaines pour les horaires décalés, mais quoiqu'il arrive, il n'abandonne pas la route et ses contraintes horaires. C'est surtout la perspective de la perte de salaire qu'il refuse à tout prix. La représentation que développe Jérémy se retrouve souvent chez les autres chauffeurs-routiers externalisés. Il n'y a pas d'autres options qu'avoir des contraintes horaires importantes. Accepter une baisse de salaire n'est pas envisageable. Ce raisonnement est fréquent dans les trajectoires masculines, où le rôle de pourvoyeur de revenus implique souvent

¹⁸ Animateur de l'émission de radio très populaire *Les routiers sont sympas* de 1972 à 1983.

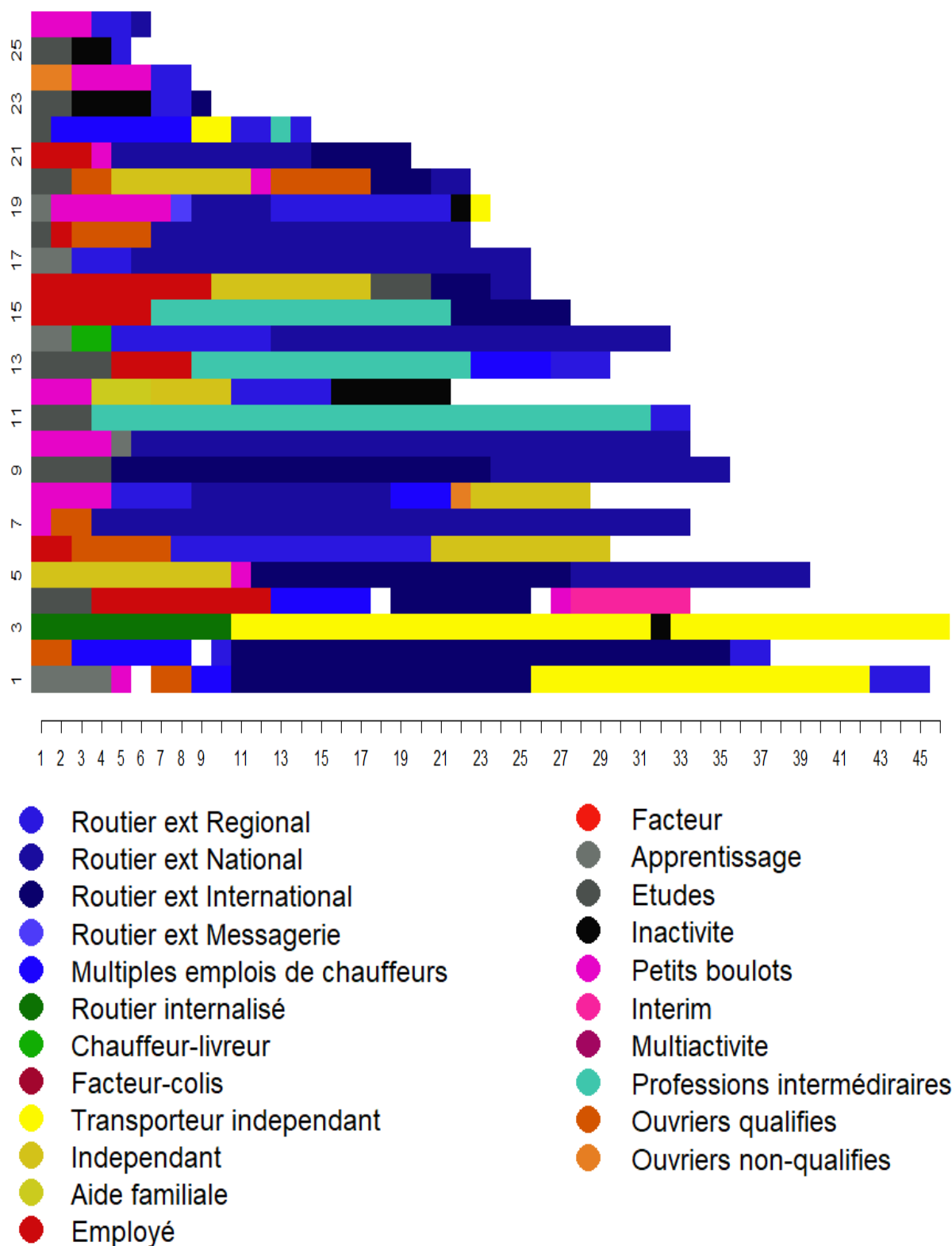
que les hommes aient un temps de travail élevé, voire l'augmentent lorsqu'ils ont des enfants (Nicole-Drancourt 2010).

De même, cette représentation va de pair avec une certaine « *fatalité* » car quoiqu'il arrive il faudra faire beaucoup d'heures (Chatot 2020). Le terme de « *fatalité* » est utilisé par Myriam Chatot à propos des hommes de classes populaires décrivant les contraintes de leurs emplois, en lien avec l'articulation des temps parentaux et professionnels. Les hommes issus des classes populaires, à l'opposé de ceux des classes moyennes ou supérieures, disent ne pas avoir de prise sur leurs horaires, ni de moyen d'atténuer cette contrainte. Les entretiens avec les chauffeurs-routiers font ressortir la même tendance à l'acceptation, tantôt résignée tantôt raisonnée, des contraintes du transport. La « *fatalité* » traduit une certaine acceptation des contraintes du TRM externalisé et l'impossibilité de les remettre en cause si l'on souhaite gagner suffisamment. Ainsi, les entretiens ne comportent pas d'exemples de chauffeurs-routiers externalisés réfléchissant à changer d'emploi pour un secteur du TRM externalisé moins contraignant ou à une autre manière de réduire son temps de travail sans trop perdre de salaire.

En conséquence, la masculinité des chauffeurs-routiers externalisés les conduit à des mobilités professionnelles qui s'orientent vers des postes aux trajets plus longs et aux revenus plus élevés. La plupart des chauffeurs interrogés quittent les postes avec des trajets régionaux, occupés en début de carrière, pour des postes avec des trajets nationaux, voire internationaux. Ceci est notamment visible dans les trajectoires des chauffeurs-routiers à la Figure 28 (une version en plus haute résolution est disponible dans les annexes numériques). Elle représente les 26 chauffeurs-routiers externalisés classiques, c'est-à-dire sans les chauffeurs de la Poste vus précédemment. Ces trajectoires connaissent toutes un mouvement durable d'un emploi avec peu de contraintes temporelles vers un emploi plus contraignant, typiquement en passant de trajets régionaux à des trajets nationaux. Certaines commencent directement par un emploi avec des trajets nationaux, dès leur entrée dans le TRM.

Ce passage du régional au national permet le gain de revenu, lié aux heures supplémentaires et aux frais de route détaillés. Il s'observe à un moment ou à un autre des trajectoires, chez les hommes et les femmes, dans les parcours précoces et stables aussi bien que dans des reconversions. Il est visible dans la Figure 28 par le passage d'un emploi de chauffeur-routier externalisé, coloré en clair, vers un autre, coloré en plus foncé. La teinte foncée indique des trajets plus longs et donc des contraintes temporelles plus grandes ; il y a des nuances à apporter cependant.

Figure 28 - Trajectoires de chauffeurs-routiers externalisés classiques



Quelques chauffeurs font exception à cette tendance, sans la remettre en cause. Tout d'abord, les chauffeurs de moins de 30 ans n'ont pas encore acquis l'expérience pour faire des trajets nationaux ;

trois font des trajets régionaux mais tous souhaitent passer en national (trajectoires n°24, 25 et 26). Le quatrième est Jérémy qui a déjà effectué une mobilité professionnelle du régional vers des trajets internationaux (trajectoire n°23). Notons au passage que la jeune génération de chauffeurs-routiers adhère, de la même façon que ses aînés, au rôle de pourvoyeur de revenu. Il n'y a pas d'évolution générationnelle sur ce point.

Ensuite, il y a des trajectoires plus minoritaires dans le TRM. Trois trajectoires sont celles des femmes qui n'ont pas pu effectuer de mobilité vers des trajets nationaux (trajectoires n°12, 13 et 22). Comme nous le verrons par la suite, le fait de rester dans du transport régional est plus contraint que choisi pour elles. Il y a aussi une trajectoire de reconversion récente, où le chauffeur-routier concerné fait du régional et n'a pas exprimé le souhait de passer en national (trajectoire n°11).

Puis, le modèle de mobilités vers des emplois plus contraignants doit être précisé par rapport aux transformations du TRM. En particulier, des trajectoires quittent le transport international pour revenir à du national (trajectoires n°5, 15, 16 et 20). Les trajets internationaux se faisant souvent sur plusieurs semaines, il est possible de les considérer comme plus contraignants que des trajets nationaux se faisant durant la semaine. Cependant, les transformations du TRM amènent à nuancer ces représentations. Une grande partie des trajets internationaux sont des trajets transfrontaliers entre une région française et le pays directement limitrophe. En effet, le recentrement du TRM français signifie que les quelques trajets internationaux encore possibles se sont eux aussi recentrés sur des trajets plus courts, ne passant qu'une frontière pour aller livrer les villes étrangères les plus proches. Les chauffeurs-routiers effectuant ce type de trajets partent alors à la semaine, comme leurs collègues sur des trajets nationaux. Ainsi, ce type de mobilité ne décrit pas un changement vers un emploi moins contraignant temporellement. Il faut aussi noter que parmi les plus âgés, le recentrement du TRM français a eu pour conséquence une mobilité contrainte. Leurs entreprises ont perdu leurs contrats internationaux et les chauffeurs ont dû changer d'activité pour des trajets nationaux.

Enfin, une série de trajectoires ne suit pas le modèle de mobilités vers des postes toujours plus contraignants. Certaines de ces mobilités ont déjà trouvé leurs explications plus tôt dans cette thèse. Quelques-unes décrivent des passages entre des trajets internationaux très contraignants et des trajets nationaux qui le sont un peu moins. On retrouve aux trajectoires n°4 et 8, Suzanne et Eric, les chauffeurs-routiers développant une critique artiste du TRM que nous avons vue au chapitre 5. Leurs trajectoires décrivent une sortie progressive du TRM notamment par le passage à du régional avant une sortie définitive du métier. A la trajectoire n°9, il y a Pierrick qui passe une longue carrière

à l'international avant de revenir à du national. Cette mobilité correspond à l'arrangement évoqué précédemment dans ce chapitre. Ce chauffeur-routier diplômé du supérieur s'occupe de tâches commerciales dans son travail et pour cette raison, il doit faire des trajets moins longs.

Enfin, deux types de trajectoires correspondent à des passages « en sens inverse », d'emplois contraignants temporellement à des emplois moins contraignants. On retrouve trois trajectoires d'accession à l'indépendance (trajectoires n°1, 3 et 19). Puis, trois trajectoires où un chauffeur-routier salarié fait le choix inverse au modèle décrit précédemment (n°2, 14 et 18). Ils acceptent une perte de salaire en revenant à un emploi moins contraignant. Une partie ultérieure est consacrée à expliquer les ressorts de ces trajectoires minoritaires et ce qu'elle signifie en termes de reconfiguration des masculinités.

Pour résumer, la tendance générale est constituée de trajectoires vers des emplois plus contraignants dans les trajets nationaux ou internationaux, bien que quelques exceptions existent. Les chauffeurs-routiers externalisés ne disent pas chercher à échapper à ce cadre, si tant est que cela soit possible. En ce sens, l'expression de « *fatalité* » mise en avant par Myriam Chatot retranscrit bien l'acceptation des contraintes qui pèsent sur eux. Pourtant, cette adhésion ne débouche pas non plus sur une résignation complète des chauffeurs-routiers externalisés. Ils développent aussi un rapport positif aux contraintes du TRM externalisé, qui met en évidence la concordance entre attentes productives et masculinité.

7.3.3 - D'une masculinité à l'autre dans le TRM : le développement d'une morale ascétique

Les chauffeurs-routiers externalisés ne construisent pas leur rapport à la contrainte temporelle qu'à travers une résignation ou des silences. Ils développent aussi une image positive de leur forte implication dans le travail. Michael met en avant cette représentation. S'il s'éloigne lors de longs trajets et ne fait pas de régional, c'est d'abord pour que cet argent serve pour sa famille et que « *ses enfants aient quelque chose en plus un jour* » :

Michael : « Bah c'est... l'indemnité, oui... Nous, on dort dans le camion, donc un contrat français, oui, ça couvre le soir. Mais bon, si c'est pour dépenser 600€ ou 700€ dans le mois dans la bouffe et les canons, moi, ça m'intéresse pas. Moi si je fais de la déconche et que je dors dans le camion, c'est pour que mes enfants aient quelque chose en plus un jour quoi... »

Enquêteur : « Ouais effectivement... »

Michael : « Si je pars au mois et que je gagne, 3200€ que j'en fait 700 dans les canons et compagnie mais il m'en reste 2500. Et 2500 bah tu tu te trouves un boulot et tu rentres tous les jours à la maison. Maintenant, si c'est pour rentrer tous les jours à la maison et t'as 2300 et et puis bah faire chier dans ta vie, faire toujours les mêmes tournées, les machins, et tout ça faire du régional, moi, ça m'intéresse pas... »

Michael, 39 ans, chauffeur-routier externalisé depuis 5 ans, ancien artisan du BTP.

Son éloignement est justifié par deux raisons. Il mentionne le souhait de ne pas se « *faire chier dans [la] vie, faire toujours les mêmes tournées* ». On retrouve dans cette raison une gratification symbolique déjà présentée au chapitre précédent. Michael valorise un emploi qui le fait voyager et pas toujours pratiquer les mêmes itinéraires. Mais il insiste en premier lieu sur le fait de constituer un patrimoine pour le donner à ses enfants. Sa pratique professionnelle se dote alors d'un sens moral sous la forme d'une certaine ascèse, en vue d'épargner (Weber et Kalinowski 2017). Si on s'éloigne, c'est pour gagner plus pour sa famille et pas pour en profiter personnellement. Les chauffeurs-routiers justifient alors leur pratique par une forme d'auto-contrôle. Aller au restaurant routier, comme le dit Michael, ce serait faire passer la part variable du revenu en alcool et en nourriture. Il faut éviter de manger et boire ses frais de route quand bien même ils sont prévus pour indemniser des repas. Les chauffeurs-routiers externalisés interrogés mangent pour la plupart dans leur camion. Le plus souvent, ils ont un sandwich ou des tupperwares, préparés par leur compagne avant le départ. Ainsi, ils « *économisent* » sur les frais de route. Quelques-uns disent passer une fois ou deux par semaine au restaurant routier mais ils présentent cette pratique comme l'exception plutôt que la règle.

Cette ascèse est ancrée dans les conditions matérielles du travail des chauffeurs-routiers externalisés. En effet, les heures et l'état des véhicules sont enregistrées par le tachygraphe et parfois par un GPS embarqué. Il est difficile de faire un détour pour aller manger dans un endroit fréquenté par d'autres chauffeurs-routiers si ce dernier n'est pas proche de l'itinéraire prévu. De la même façon, les chauffeurs-routiers externalisés ne peuvent pas s'arrêter quand ils le souhaitent. Il est difficile de s'arrêter dans un restaurant si ce dernier ne se situe pas proche de l'itinéraire prévu. Comme, ils sont incités à prendre leur pause au bout des 4h30 autorisées de conduite, ils ne peuvent pas s'arrêter dans un restaurant si ce dernier ne se trouve pas au bon moment dans leur trajet. Comme nous l'avons vu au chapitre 5 sur les conditions de travail, ce contrôle s'exerce moins par la surveillance effective que par son éventualité, la prévision des trajets par les employeurs et la pression à atteindre rapidement les destinations. Le contrôle du travail limite les possibilités de faire des pauses, de rencontrer des collègues chauffeurs-routiers et de fréquenter des lieux de sociabilité professionnelle, comme les restaurants routiers. L'ascèse des chauffeurs-routiers externalisés reflète les transformations du TRM car elle est à la fois le fruit à la fois des rémunérations variables et d'un

contrôle accru du travail. La masculinité montre alors sa dimension évolutive, elle change avec les conditions matérielles de travail et d'emploi dans le TRM en développant une morale permettant une implication forte dans le travail.

Cette évolution est d'autant plus visible que les chauffeurs-routiers à la retraite tendent à raconter dans leurs entretiens des pratiques à rebours de l'ascétisme contemporain. Richard, chauffeur-routier à la retraite, se souvient de l'attente aux douanes comme un moment « *entre copains* ». Il décrit l'ambiance des restaurants routiers de l'époque où il ne se sentait « *pas attendu mais presque !* ». Ainsi, les anciens chauffeurs-routiers externalisés développent un rapport aux restaurants routiers et plus généralement aux moments de socialisation entre chauffeurs-routiers très différents des chauffeurs actuels. Ils clament haut et fort un attachement à ces lieux comme le fait Richard :

« Eh non déjà en 2011 [moment de son départ en retraite], vous savez, c'était tout en perdition, ça fermait de partout pour des raisons déjà, de toujours pareil, budgétaires. Les gars... maintenant les gars, ils préfèrent tous manger dans le camion alors que nous, ça existait pas ! On mangeait jamais au camion, c'était vraiment un... Puis d'abord c'était notre moment de de repos quoi. Pendant 2h à table, parce que à l'époque, on mangeait, on arrivait même à manger le midi au resto ! Le soir, c'était le repas au resto [...] Il y avait pas de problème quoi. On discutait entre nous, on rigolait. C'était le resto routier, c'était la famille quoi ! »

Richard, 67 ans, retraité et ancien chauffeur-routier à l'international.

Richard décrit l'opposé d'une morale ascétique et montre au contraire un certain hédonisme revendiqué face aux contraintes du travail sur la route. Au chapitre 2, il parlait du TRM avant ses transformations en décrivant les employeurs comme « *des esclavagistes* » qui payaient « *des salaires de merde* » et forçaient à « *bosser comme un con* », c'est-à-dire très longtemps sans se reposer. Les deux heures de repas au restaurant routier étaient alors une réponse aux attentes productives excessives des patrons : on profite avec des amis lors des repas car le temps de travail était encore plus élevé pour des chauffeurs-routiers de son époque. Son discours se retrouve chez d'autres chauffeurs-routiers retraités qui évoquent une ère révolue avec nostalgie. Ils partagent le constat du déclin de ces pratiques, il y a déjà 10 ou 20 ans. D'autres chauffeurs-routiers moins âgés abondent dans son sens et soulignent qu'au fil des dernières décennies, le repas au restaurant routier était déjà devenu plus rare.

De la même façon que l'ascèse prend racine dans les conditions matérielles de l'exercice du métier de chauffeur-routier, l'hédonisme reflétait d'autres conditions de travail et d'emploi. Dans leur cas, la rémunération dédommageait globalement une implication forte sans décompte précis des heures. Il n'y avait pas non plus de surveillance de la conduite dans la mesure où les dispositifs de contrôle

à distance n'existaient pas encore ou n'étaient pas suffisamment fiables. Les contrôles policiers étaient aussi peu développés et faciles à tromper. Les marges de manœuvre pour s'arrêter et profiter d'une soirée en restaurant routier étaient plus grandes. La masculinité favorisant un hédonisme se construit principalement dans ces lieux de sociabilité professionnelle. La prise de distance des chauffeurs-routiers contemporains avec ces pratiques a un sens dans la construction des masculinités au travail.

Ainsi, le « *trucker* » de chez Ouellet trouve plus facilement une transposition dans le contexte français des années 1980 et 1990 décrit par Richard que dans le TRM contemporain (Ouellet 1994). Le rôle masculin de « *trucker* » existe dans la Californie des années 1980 et 1990 car il a un auditoire dans les « *truckstops* », fréquentés par des collègues, des automobilistes et d'autres travailleurs des classes populaires (Ouellet 1994). Ces auditoires existent même sur la route où les chauffeurs-routiers interagissent avec les piétons qui les saluent et ils répondent en klaxonnant, par des saluts aux autres conducteurs de poids-lourds ou par des attitudes agressives envers les automobilistes. Ouellet insiste également sur la dimension érotique de certaines interactions avec des conductrices qui sont ensuite racontées, exagérées et déformées lors des arrêts au « *truckstop* » devant un auditoire. On retrouve cette centralité des lieux de pause dans la sociabilité masculine des chauffeurs-routiers au Canada à la même époque (Bouchard et Fortier 2021). De plus, la culture américaine des années 1980 met en avant les chauffeurs-routiers à l'aide de films, de publicités ou d'émissions de radio. Nombre d'enquêtés de Ouellet développent une masculinité affirmée en reproduisant ces images grâce à la personnalisation du camion, d'une conduite agressive et d'une attitude vantarde auprès des collègues et des autres usagers de la route. Les chauffeurs-routiers californiens peuvent alors jouer pleinement le rôle de « *trucker* » devant plusieurs auditoires et y trouver des gratifications symboliques dans les hiérarchies masculines informelles, dans l'image qu'ils dégagent et dans des rencontres sexuelles avec les femmes de leurs auditoires.

Les entretiens avec les chauffeurs-routiers retraités français ne reflètent pas tous ces détails, mais on retrouve bien les mêmes conditions qui permettent de jouer un rôle masculin hédoniste grâce à sa profession. Il y a des lieux fréquentés par des hommes partageant une même profession ou un métier subalterne similaire. Il y a un contexte culturel favorable, notamment du fait de la popularité des émissions de radio sur les chauffeurs-routiers avant les années 1990. Les chauffeurs-routiers français de l'époque pouvaient donc compter sur des auditoires et des répertoires culturels favorables à la valorisation du métier de chauffeur-routier. Ils investissaient alors des pratiques de commensalité pour jouer leur rôle masculin et étaient, dans une certaine mesure, des formes d'opposition au contrôle patronal. Jouer au routier dans un restaurant, c'est prendre son temps

pendant la journée de travail et avoir une place dans une hiérarchie informelle et hors du contrôle des employeurs.

Dans ce contexte, le développement d'une ascèse signifie une prise de distance avec les modes de sociabilités historiques et les rôles masculins de l'époque. Les conditions d'exercice des chauffeurs-routiers contemporains n'offrent ni auditoire, ni répertoire culturel, pour jouer une masculinité de « *trucker* ». Il y a bien évidemment des moments de sociabilité sur les aires d'autoroute ou lors des pauses mais ces échanges n'ont pas la même centralité dans la vie professionnelle. Les pratiques de commensalité disparaissent des entretiens avec les chauffeurs-routiers encore en activité. Le côté « *trucker* » ne se retrouve pas non plus dans d'autres pratiques ; la personnalisation des véhicules est rarement mise en avant, les chauffeurs-routiers se sentent plutôt méprisés par une partie de leurs interlocuteurs, dans les entrepôts logistiques notamment, et leur conduite est étroitement contrôlée. Il existe bien des gratifications comme l'attrait pour le voyage ou pour la conduite mais elles sont plutôt mises en avant pour la qualité de l'environnement de travail plutôt que dans une relation à d'autres. La représentation masculine du « *trucker* » n'a plus lieu d'être au moment où les lieux de rencontre et les conditions de travail changent. Le rapport au travail se construit donc davantage dans un lien avec le monde domestique et familial.

Les chauffeurs-routiers externalisés sont limités à l'autre rôle évoqué par Ouellet, celui d'une représentation d'eux-mêmes comme des « *breadwinners* » ou pourvoyeurs de revenus (Ouellet 1994). Ce rôle est constitué par un rapport particulier à l'espace domestique. C'est parce qu'ils veulent épargner pour leur famille et leurs enfants que les chauffeurs-routiers externalisés, comme Michael, partent à la semaine. L'ascèse s'oppose aux pratiques du passé trop dispendieuses. La sociabilité masculine décrite précédemment est délégitimée et un contrôle de soi s'installe. Les pratiques de commensalité sont de moins en moins présentes et les lieux de sociabilité historiques que sont les restaurants routiers ferment puisque leur clientèle se raréfie. L'évolution morale est concomitante des transformations du TRM contrôlant plus étroitement le travail et en retour, les nouvelles pratiques des chauffeurs-routiers externalisés contribuent à modifier leur espace de travail.

C'est dans ces rôles masculins en évolution que l'on retrouve la difficile réponse des chauffeurs-routiers aux attentes de la masculinité. Qu'il soit vantard et viril comme un « *trucker* » ou économe et précautionneux comme un ascète, l'existence de ces rôles ne remet pas en cause sa subordination dans la hiérarchie économique. Dans les deux cas, il remplit, pour des raisons différentes, les attentes productives de leurs employeurs de se plier aux contraintes temporelles du TRM. Le cas français contemporain montre même un peu moins de possibilités d'échapper aux injonctions patronales. A l'opposé de l'exemple américain, endosser le rôle de « *breadwinner* » ne correspond pas

à une résistance vis-à-vis des attentes patronales. D'une part, le marché de l'emploi états-unien est bien différent du cas français. Le TRM français n'est pas divisé entre un secteur non-syndiqué et un secteur syndiqué, il n'y a pas de turn-over possible entre les deux. Les règles issues de la libéralisation du TRM sont en vigueur partout et les entretiens ne rapportent que très peu de déviation par rapport à elles ou de pratiques frauduleuses. De plus, ce rôle de « *breadwinner* » s'inscrit bien dans un idéal viril accepté qui va dans le sens des attentes patronales. Les extraits des entretiens de William et de Michael témoignent tous deux de leur capacité à faire beaucoup d'heures, voire de leur fierté à démontrer une telle endurance. On retrouve ici l'idée de la masculinité comme dispositif de mise au travail en vue d'accomplir une performance virile en atteignant certains objectifs (Rivoal 2021). Cette implication dans de longues durées de travail sert évidemment l'entreprise et ne témoigne pas d'une forme d'autonomie par rapport aux attentes patronales. Les chauffeurs-routiers externalisés ne cherchent pas à atténuer les contraintes temporelles, ils les acceptent comme la chose à faire puisque c'est la seule solution pour être un bon pourvoyeur de revenu.

Et la subordination des femmes ?

Il faut cependant pointer une limite dans l'analyse des masculinités des chauffeurs-routiers externalisés. La construction des masculinités se fait de manière relationnelle, en lien avec des femmes ou d'autres hommes (Carrigan et al. 1985). En l'occurrence, elles sont analysées dans les *masculinity studies* dans leur capacité à subordonner des femmes et des hommes, notamment à commander leur travail. Si la masculinité des chauffeurs-routiers externalisés se construit en lien avec leur place dans la sphère domestique et familiale, il n'est pour autant pas évident de savoir quelle division genrée du travail est produite par les trajectoires professionnelles de ces chauffeurs. On peut imaginer que les chauffeurs-routiers externalisés sont plus souvent les seuls actifs du ménage ou sont en couple avec des femmes à temps partiel. Il y aurait alors une division genrée assez stricte du travail avec le masculin lié au professionnel et le féminin lié au domestique. Comme les extraits d'entretien l'ont montré, ils ne peuvent de toute façon pas s'impliquer autant que nécessaire dans les tâches domestiques et parentales du fait de leur absence. On peut aussi imaginer d'autres répartitions des tâches, moins inégalitaires, du fait de compagnes qui « *refusent une forme très accentuée et assujétissante* » d'une telle division du travail (Masclat 2020 p214).

Cependant, il n'y a pas de tendance claire qui se dégage des entretiens. La situation professionnelle des conjointes de la population interrogée est difficile à déterminer. Certaines travaillent alors que d'autres sont inactives sans qu'une logique particulière ne puisse être décelée. Les données quantitatives de l'enquête Emploi indiquent que les chauffeurs-routiers externalisés sont un peu plus souvent les seuls actifs du ménage qu'ailleurs chez les ouvriers, mais cet écart reste assez faible

(24,4% contre 21,3% pour les ouvriers, INSEE, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020). Cependant, ces données quantitatives et qualitatives restent trop parcellaires. *A posteriori*, je n'ai pas l'information sur le temps partiel ou complet des conjointes, pas plus que je n'ai d'information sur leur trajectoire d'emploi potentiellement marquée par des périodes d'inactivité prolongées. Enfin, les hommes sont peu loquaces sur les tâches qu'ils effectuent chez eux et leurs seuls récits ne sont pas une base suffisante. Pour bien comprendre, la division du travail au sein du couple, il faudrait sans doute mener des entretiens directement avec leur conjointe. Il est donc difficile de déterminer quelle division genrée du travail domestique va de pair avec la masculinité de pourvoyeur de revenus des chauffeurs-routiers. Il est néanmoins possible de contourner en partie cette limite en s'intéressant à des trajectoires plus minoritaires dans le TRM. Le cas des chauffeuses-routières externalisées montre les obstacles qu'elles rencontrent dans leurs trajectoires. Ils proviennent, le plus souvent, de tensions au sein de leur couple ou de leur famille. D'autres trajectoires, cette fois masculines, montrent des reconfigurations de l'implication professionnelle et de la division genrée du travail. Ces changements sont parfois limités, et d'autres fois, de plus grande ampleur, selon les conditions et la place dans la hiérarchie sociale et masculine.

7.4 - Des trajectoires minoritaires : femmes chauffeuses et hommes en recherche d'emplois moins contraignants

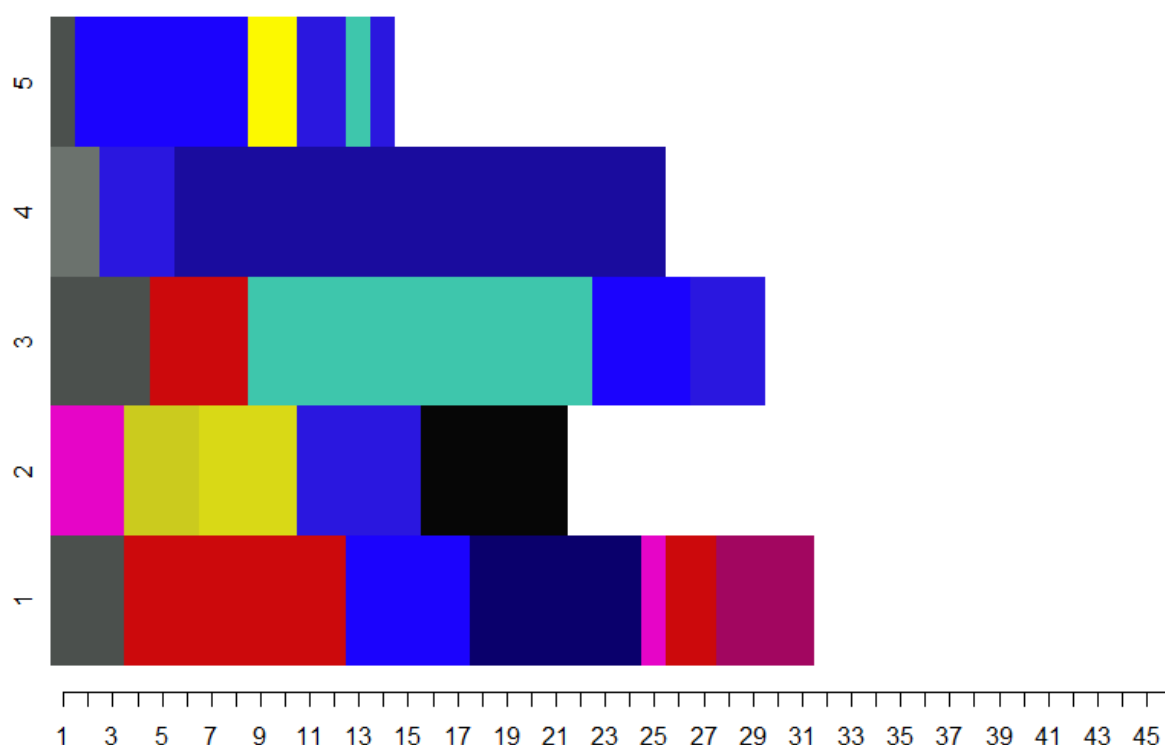
7.4.1 - Des trajectoires féminines dans le TRM : entre déterminisme et bifurcations

Les chauffeurs-routiers externalisés s'orientent vers des postes toujours plus contraignants, d'un point de vue temporel. Ils adoptent ce rôle sans déclarer d'obstacles ou de refus de leur part de leur conjointe, malgré l'éloignement que cela implique. Les trajectoires des chauffeuses-routières externalisées montrent l'implicite des trajectoires masculines. Leur implication bute sur les refus des conjoints ou de la famille.

D'emblée, il faut souligner que les femmes ne peuvent que très difficilement être des chauffeuses-routières externalisées. Les données de l'enquête Emploi l'ont montré, ce groupe de chauffeurs du TRM est le moins féminisé, environ 1% des chauffeurs-routiers externalisés étaient des femmes en 2020 (INSEE 2021). Il ne connaît pas de féminisation même relative au cours de son histoire. La contrainte temporelle évoquée précédemment explique en grande partie cette faible féminisation. En effet, les femmes sont plus présentes dans des emplois à temps partiels ou avec une contrainte temporelle plus faible (Ganault 2022; Nicole-Drancourt 1990; Pak et Zilloniz 2013). Cela renvoie à l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales, qui malgré certains progrès échoient

largement aux femmes (Champagne et al. 2015). Néanmoins, il a été possible d'interroger des chauffeuses-routières externalisées au cours de la campagne d'entretiens. 5 femmes ont été interrogées au cours des deux vagues d'entretiens. Leurs trajectoires sont visibles à la Figure 29. L'intégration des femmes au métier de chauffeur-routier rencontre des difficultés structurelles que les entretiens confirment. Les chauffeuses-routières interrogées n'arrivent ainsi pas dans ce métier par hasard, elles sont presque « sur-déterminées » à le rejoindre.

Figure 29 - Représentation de trajectoires de chauffeuses-routières



Des femmes proches du TRM

Les femmes interrogées ont des trajectoires familiales et personnelles les conduisant à rejoindre le métier de chauffeur-routier. Elles en sont familières, grâce à des proches et à des expériences de jeunesse. Ces éléments existent chez les hommes mais ne sont pas majoritaires. Chez eux, l'accession au métier de chauffeur-routier externalisé est plus souvent une opportunité qu'une vocation construite par une longue socialisation familiale. Les chauffeuses-routières de l'échantillon sont par exemple quatre sur cinq à avoir un parent chauffeur-routier, parfois même plusieurs membres de la famille : le père, l'oncle, la mère ou des grands-parents. Le cas de Sandrine est exemplaire (trajectoire n°2) puisque sa famille conduit des poids lourds depuis trois générations, y compris les femmes. Elle annonce fièrement que dans les années 1930 sa grand-mère est la première

femme de sa région à avoir obtenu son permis poids-lourds. Pour les autres, il s'agit le plus souvent d'un père ou d'un oncle qui était chauffeur-routier.

Le thème d'une socialisation précoce au métier et surtout d'une familiarisation aux camions est présent dans tous les entretiens. Il s'agit le plus souvent d'expérimenter la conduite à bord du véhicule professionnel du proche en question. Seule Floriane n'a pas de parent chauffeur-routier mais est issue d'une famille où son père était mineur et sa mère inactive (trajectoire n°3). Elle décrit néanmoins une certaine fascination pour les camions, dès le plus jeune âge, qui la pousse à vouloir rejoindre ce métier. Ces récits peuvent bien évidemment montrer une forme de reconstruction *a posteriori* d'une vocation à devenir chauffeure-routière (Bourdieu 2014b). Ceci est d'autant plus vrai que les trajectoires féminines sont en général marquées par un accès difficile, voire tardif, dans le métier.

Des obstacles à l'entrée de la profession

Les carrières féminines dans le TRM sont souvent des trajectoires où l'accès au métier est difficile, quand bien même un proche est lui-même chauffeur. Chauffeure-routière est rarement la voie professionnelle choisie en premier. Morgane est la plus jeune des chauffeures-routières interrogées (trajectoire n°5), son oncle était chauffeur et elle raconte avec nostalgie ses premiers moments comme enfant dans la cabine. Pourtant, elle ne s'oriente vers le TRM qu'après deux échecs dans ses études. Elle a obtenu un baccalauréat technologique et se tourne vers l'étude des langues : « *j'aimais bien l'anglais, j'étais bonne en anglais* ». Néanmoins, elle ne se sent pas à sa place à l'université et se voit mal partir à l'étranger, ce qu'elle décrit comme un passage obligé pour une future enseignante en langue. Elle arrête alors l'université mais ne se tourne pas immédiatement vers le transport bien qu'elle « *voulait déjà passer les permis* ». En effet, le souhait de Morgane rencontre l'hostilité de sa famille, en particulier de sa mère. C'est un thème récurrent dans les entretiens des chauffeures-routières ; les familles, bien que composées de chauffeurs-routiers, s'opposent à l'entrée dans le métier de leur fille. Dans le cas de Morgane, elle entame d'abord un CAP esthétique avant d'abandonner au bout de quelques mois et de finalement trouver une entreprise prête à lui financer un titre de transport.

Le thème de l'obstacle posé par l'entourage est fréquent et il est notable que les chauffeures-routières interrogées sont dans trois cas sur cinq des trajectoires de reconversion après une première carrière en dehors du transport (trajectoires n°1, 2 et 3). Ces trois chauffeures-routières externalisées témoignent de la même façon d'une famille ayant refusé de les soutenir. Sandrine, qui est issue d'une lignée de chauffeures-routières, relate que sa mère, elle-même chauffeure, refuse son orientation initiale :

Enquêteur : Et vous avez pu commencer à conduire assez tôt ?

Sandrine : Ah non très tard ! Parce que ma mère avait décidé que je ferais de très longues études... J'avais pas du tout envie de faire de très longues études, je voulais être conductrice. Elle a pas voulu parce qu'elle pensait pas que c'était un métier qui était pas prêt pour les filles. Très paradoxal quand même ! Etant conductrice elle-même...

Sandrine, 49 ans, chauffeure-routière en régional, trajectoire n°2 à la Figure 29.

Les familles expriment souvent des craintes pour motiver leur refus de soutenir les aspirations des futures chauffeuses-routières interrogées. Il transparaît des entretiens, parfois de façon euphémisée, la peur de la discrimination, des comportements sexistes et des risques de violence envers elles. Il faut souligner que, dans une certaine mesure, cette crainte est justifiée. Si les enquêtées du corpus ne relatent que peu de violences, les entretiens de la thèse d'Anne-Catherine Rodrigues sur les femmes chauffeuses montrent de véritables menaces de violences physiques et sexuelles de la part de chauffeurs hommes à l'encontre des chauffeuses-routières (Rodrigues 2010). Dans notre corpus, les femmes interrogées parlent de « *commentaires déplacés* » mais insistent pour mettre en avant le bon accueil qu'elles ont connu. Cependant, elles décrivent aussi avoir adopté certains comportements pour se faire accepter par les hommes. On retrouve alors des stratégies similaires à celles décrites par Geneviève Pruvost chez les policières : adopter une attitude virile et familière pour intégrer la sociabilité masculine, y compris au niveau des blagues sexuelles, ou adopter des rôles non-sexualisés pour ne pas être perçues comme une partenaire potentielle par les hommes (Pruvost 2008).

Une partie des femmes interrogées doit donc dans un premier temps se diriger vers un autre métier du fait de la pression familiale. Sandrine est d'abord aide familiale dans l'entreprise de son mari puis lance son propre commerce pendant 8 ans ; Floriane est secrétaire puis enseignante contractuelle pendant 18 ans ; Suzanne est hôtesse d'accueil pendant 12 ans. La reconversion vers le TRM est alors une bifurcation marquée par une ou deux ruptures : professionnelle d'une part et conjugale d'autre part (Denave 2015). La rupture professionnelle signifie la nécessité de trouver un nouvel emploi alors que la rupture conjugale signifie que le refus du conjoint n'est plus un obstacle. Suzanne quitte un emploi d'hôtesse d'accueil jugé « *ennuyeux* » pour se tourner vers le TRM mais non sans tension avec son conjoint de l'époque.

Enquêteur : « Et je me demandais aussi, vous m'avez dit qu'il y avait pas mal d'amplitude horaire, ça, pour certains, ça pose des problèmes avec la vie familiale. Est-ce que vous, ça vous a posé des soucis ou pas ? »

Suzanne : « Non, dans le sens où mes premières années, lorsque j'ai travaillé en régional, mon, mon fils n'était pas encore majeur, donc c'était une volonté, justement, par rapport à ça, pour moi de rester en régional en attendant qu'il puisse devenir autonome aussi. Donc non, ça n'a pas, bon, j'ai eu aucun souci. Aucun souci à ce niveau. »

Enquêteur : « Oui ça c'est, ça s'est bien passé ? »

Suzanne : « En fait, ça s'est bien passé, tout simplement parce que j'ai divorcé de mon mari. C'est ce qu'on appelle un mal pour un bien quelque part. Je ne sais pas comment il faut formuler ça. Enfin, en tout cas non, ça je ça, j'ai pas... Alors s'il y a quand même des choses qui nous pèsent un peu dans le sens où... Lorsqu'on fait de la longue distance et plus particulièrement en température dirigée, il n'existe aucune restriction d'horaire de conduite, donc ça veut dire qu'on travaille le week-end. On travaille la nuit, on travaille les soirs de réveillon, on travaille. Bah quand il faut travailler. »

Suzanne, 60 ans, aide à domicile et artiste, ex-chauffeure routière, trajectoire n°1 à la Figure 29.

La carrière de Suzanne dans le TRM suit la structure majoritaire des trajectoires masculines de s'orienter vers les emplois plus contraignants et plus rémunérateurs. Seulement, ces mobilités ne se font qu'au rythme de l'amointrissement des contraintes familiales. Il faut le divorce d'avec son mari et l'accession à la majorité de son fils pour qu'elle débute dans le transport international. A l'inverse, les récits masculins ne conditionnent pas leur mobilité à un accord nécessaire du conjoint ou à l'autonomie des enfants. Ce n'est qu'après avoir changé d'emplois que certains évoquent les tensions qui peuvent en résulter dans la sphère familiale.

Pour Floriane (trajectoire n°3), ce sont l'incertitude sur la reconduction de son contrat d'enseignante contractuelle et l'angoisse liée qui la motivent à quitter son emploi. Elle est en revanche soutenue par son mari, lui aussi enseignant, mais elle le fait à un âge plus avancé et sa fille est déjà adolescente. Pour Sandrine (trajectoire n°2), la rupture avec son conjoint signifie une rupture professionnelle car elle doit fermer le commerce qu'ils détenaient ensemble. Elle se tourne vers le transport régional à ce moment-là car ses enfants sont encore à sa charge. Dans chacun de ces cas, aller vers le TRM signifie atteindre un moment biographique où la disponibilité se conjugue avec la recherche d'emploi. Les enfants sont âgés, les conjoints ne posent plus de souci et une rupture professionnelle incite à la reconversion. Elles peuvent alors se tourner vers le transport et potentiellement réactiver des dispositions construites durant leur jeunesse (Denave 2015). Dans les autres carrières féminines étudiées, il n'y a pas de reconversion et ces femmes n'attendent pas une opportunité biographique pour bifurquer vers le transport. Néanmoins, leur trajectoire connaît tout de même des tensions fortes pour concilier temps professionnel et temps familiaux.

Une conciliation difficile durant la carrière

Les deux carrières féminines sans reconversion sont celles de Morgane et Corinne. Comme nous l'avons vu, Morgane (trajectoire n°5) rencontre des difficultés au début de sa vie adulte pour rentrer dans le TRM. Seule Corinne (trajectoire n°4) est l'exception et son parcours ressemble en de nombreux points à une trajectoire masculine, avec une entrée tôt dans le transport et une carrière stable dans ce métier. Cependant, elle justifie son accès au métier par le fait qu'elle est « *issue d'une famille où il n'y avait pas trop d'argent* » et que ses parents lui avaient annoncé ne pas financer ses études, malgré ses bons résultats scolaires et son acceptation en seconde générale. Elle décide alors de commencer un BEP « conduite et services » à 16 ans. Ce diplôme lui donne les permis poids lourds et l'équivalent de la FIMO. Elle commence comme chauffeure-routière dès 18 ans. C'est la seule de l'échantillon à avoir un diplôme professionnel propre au transport. La nécessité matérielle semble dans son cas mettre de côté les obstacles qui s'imposent aux autres chauffeures-routières.

Dans ces deux cas, la conciliation entre travail et famille est aussi difficile et elle a un impact sur la carrière de ces deux femmes. Morgane doit par exemple arrêter son premier emploi comme chauffeure-routière de nuit, du fait de la naissance de son premier fils. L'éloignement fréquent conduit d'ailleurs à des tensions puis au divorce d'avec son premier mari. Elle connaît alors des changements d'emplois fréquents pour trouver une position qui lui convienne. Elle se met à son compte, fait faillite, devient formatrice dans la conduite des poids-lourds puis finit par se remettre dans le transport régional où elle fait quelques emplois avant de trouver le bon. Malgré cela, elle éprouve un certain regret à ne pas pouvoir partir plus longtemps :

« Ben voilà, moi j'ai eu une petite fille avec mon mari. Là, elle a un an et même vis-à-vis de lui, c'est pas possible... J'ai une petite fille, j'ai un grand qui a 10 ans, ben non, stop les conneries ! A un moment donné, ça va un temps partir la semaine ou comme je le faisais avant. Ça va enfin après moi je suis une femme, peut-être que les hommes ont une autre vision. C'est différent le travail de la maman. Malgré tout je regrette pas de l'avoir fait. J'aimais partir quoi. »

Morgane, 34 ans, chauffeure-routière en régional, trajectoire n°5 à la Figure 29.

L'arrivée de sa fille signifie qu'elle veut arrêter « *les conneries* », c'est-à-dire partir à la semaine dans des trajets nationaux. Là où des trajectoires masculines se construisent plutôt autour de l'idée que partir à la semaine permet justement d'être responsable en offrant un meilleur niveau de vie à sa famille. Elle juge que malgré tout, « *le travail de la maman* » est différent et elle ne peut se permettre les mêmes choses que les hommes. Son nouvel emploi ne règle cependant pas toutes les tensions

dans son couple. Morgane fait des trajets régionaux où elle rentre à la maison tous les jours mais il y a tout de même une grande amplitude horaire. Cette contrainte n'est pas toujours bien perçue par son mari car elle s'occupe encore d'une grande partie des tâches domestiques. Elle dit un peu plus loin dans son entretien : « *Il a accepté quand même, ça va ça va... Après il a juste peur de pas avoir à manger le soir ! Il est pressé que je rentre...* ».

Morgane, 34 ans, chauffeuse-routière en régional, trajectoire n°5 à la Figure 29.

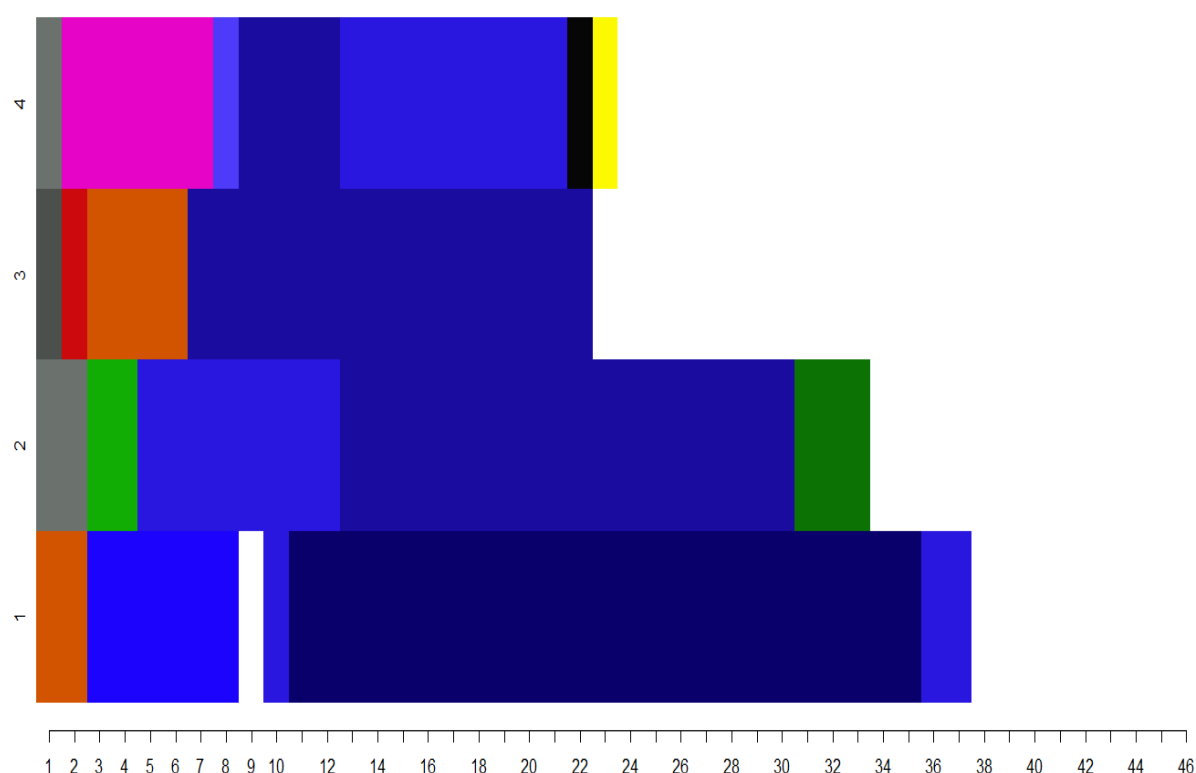
Corinne rencontre un refus similaire de la part de son mari. Son premier emploi est dans le transport frigorifique, un type de transport qui se fait souvent la nuit et le week-end. Son mari n'accepte pas ces horaires décalés. Elle change alors d'emploi qui comporte tout de même des contraintes horaires fortes puisqu'elle fait des trajets nationaux et part à la semaine. Selon son récit, cette organisation suscite moins de tensions dans son couple. Néanmoins, cela semble reposer sur une division du travail moins genrée puisque son mari, lui aussi chauffeur-routier, ne part qu'à la journée et est donc présent tous les soirs à leur domicile, notamment pour s'occuper de leurs enfants.

Dans les trajectoires féminines comme dans les trajectoires masculines, faire des trajets qui éloignent suscite des tensions dans la sphère familiale. Seulement, ces tensions n'ont pas la même influence sur les trajectoires. Là où les hommes valorisent cet éloignement et s'orientent vers ce type d'emploi malgré les tensions, chez les femmes, la contrainte temporelle n'est pas acceptée par les conjoints ou la famille. L'option de choisir l'éloignement apparaît alors comme une voie masculine puisque par défaut, les hommes tendent à construire leur carrière dans ce sens. L'approbation de leur compagne est d'ailleurs rarement évoquée. À l'inverse, les femmes ne peuvent choisir cette option qu'une fois les contraintes conjugales et familiales levées.

7.4.2 - D'autres positions dans la hiérarchie masculine ? Les mobilités pour mieux concilier travail et famille

Les trajectoires féminines dans le TRM montrent à quel point les hommes comptent sur une division genrée du travail pour s'impliquer dans le métier de chauffeur-routier externalisé. Cependant, tous les hommes ne suivent pas le même modèle de trajectoires vers des postes aux trajets plus longs. Certains font le chemin inverse. Ce sont des mobilités, plus ou moins durables, qui vont de pair avec des changements dans la sphère familiale et parfois une position différente dans les hiérarchies masculines. Elles sont visibles à la Figure 30.

Figure 30 - Trajectoires masculines de conciliation entre travail et famille



Changer d'emploi face aux ruptures conjugales

Les chauffeurs-routiers externalisés aiment rappeler, en entretien, que les divorces sont fréquents dans leur profession du fait de l'éloignement prolongé. L'enquête Emploi ne confirme pas ce sens commun (INSEE, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020). En revanche, les ruptures conjugales ou le risque d'en subir une motivent une série de mobilités professionnelles qui vont dans le sens inverse à celles évoquées précédemment. Les chauffeurs-routiers externalisés cherchent alors à mieux concilier temps professionnel et temps familiaux en allant vers des trajets où ils découchent moins souvent, voire plus du tout. Richard (trajectoire n°1 à la Figure 30) a effectué par le passé des trajets à l'international qui duraient deux à trois semaines. Cette situation suscite des tensions avec sa compagne de l'époque, en particulier lors de l'arrivée de leur première fille. En effet, il est absent à sa naissance car il livre des clients à Lisbonne. En conséquence, il quitte son emploi et revient vers des trajets à la journée dans sa région de résidence. Dans d'autres cas, les ruptures conjugales mettent fin à toute division genrée du travail domestique et elles imposent alors des changements dans la conciliation des temps sociaux. C'est le cas des gardes alternées des enfants suite à un divorce (Nicole-Drancourt 2010). Mathieu a passé 17 ans dans le transport en national avec des bennes pour véhiculer des céréales, des matériaux de construction ou des déchets (trajectoire n°2 à la Figure 30). Il change d'emploi pour du transport régional après une séparation et l'obtention

de la garde alternée de ses enfants. Il les garde une semaine sur deux et ne peut donc plus découcher. Il refuse même l'offre de son ancien patron de repasser en national car il doit continuer à être présent auprès de ses enfants.

Ces mobilités surviennent quand les relations sont sur le point de rompre ou une fois la séparation effective. Pourtant, dans ces deux cas comme dans d'autres, ces mobilités sont souvent temporaires ou alors coïncident avec des opportunités professionnelles. Ainsi, Richard ne reste qu'un an dans le transport régional avant de poursuivre sa carrière dans le transport international pendant 25 ans, malgré un divorce et l'arrivée d'autres enfants. Il reviendra, en toute fin de carrière, faire du régional pour justement « *éviter un deuxième divorce* » avec sa nouvelle compagne. Quant à Mathieu, il reste dans des trajets à la journée qui sont, de plus, effectués dans le secteur internalisé. C'est une des rares mobilités entre groupes de chauffeurs de notre corpus. Cependant, elle correspond aussi à une petite promotion professionnelle comme nous l'avons vu plus tôt. Mathieu est le chauffeur de l'entreprise nouvellement créée par son ami paysagiste. Il l'appelle pour gérer la partie transport de l'activité. Le retour à des trajets régionaux coïncide à une petite ascension professionnelle.

Ces quelques mobilités sont contraintes par la situation familiale et conjugale plutôt que recherchées en premier lieu par les chauffeurs eux-mêmes. Elles restent relativement rares à l'échelle de l'échantillon. Leur caractère réversible ou leur coïncidence avec des opportunités professionnelles expliquent aussi qu'elles soient peu fréquentes. Néanmoins, d'autres trajectoires décrivent des mouvements durables, vers une meilleure conciliation des temps professionnels et familiaux.

« *Trouver une pépite* »...

Pour d'autres chauffeurs-routiers externalisés, les contraintes temporelles deviennent difficilement supportables. C'est en particulier autour du rôle paternel que se construit le souhait d'une plus grande présence en famille. Les enjeux de répartition des tâches ne sont pas mis en avant (Modak et al. 2002). Comme évoqué précédemment, ces mobilités sont minoritaires et ne se retrouvent que dans quelques cas de chauffeurs-routiers externalisés, dont deux sont particulièrement emblématiques de ces tendances. Leurs trajectoires et les caractéristiques de leur ménage expliquent la rareté de telles mobilités professionnelles.

Gautier est un chauffeur-routier externalisé depuis 16 ans (trajectoire n°3 à la Figure 30). C'est un contre-exemple tant en termes de mobilité professionnelle que de masculinité par rapport à ce que nous avons vu précédemment. Il commence sa vie active par des petits boulots, avant de passer ses permis poids-lourds et de travailler pour une entreprise de déménagement. Il s'oriente, dans un

second temps, vers le TRM et devient chauffeur-routier en national, pendant 10 ans. Il change une première fois d'emploi car son entreprise est loin de son domicile et il essaie de se rapprocher de sa famille. Il suit les conseils d'un ami en se faisant embaucher dans une petite entreprise du TRM près de chez lui. Malheureusement, il est en conflit avec le patron qui veut le faire frauder sur ses heures de conduite. Il refuse catégoriquement et commence à chercher, une deuxième fois, un emploi. Il candidate chez un transporteur spécialisé dans l'agroalimentaire. Gautier est accepté et fait certes du transport national mais son travail bénéficie d'une organisation tout à fait originale à l'échelle de notre échantillon. Il est organisé en « 5-5 », c'est-à-dire cinq jours de repos chez lui pour cinq jours de travail au rythme classique de 11 à 13 heures par jour. Le même camion est alors utilisé en continu, mais conduit alternativement par deux conducteurs. Cette configuration n'enlève pas complètement les contraintes de l'éloignement puisque Gautier découche quelques nuits durant ses cinq jours de travail. Elle permet tout de même un investissement beaucoup plus important de Gautier dans sa vie parentale et conjugale. Ceci est notable car il est le seul chauffeur masculin interrogé à parler spontanément de ses enfants, de ses activités avec eux et surtout des tâches ménagères :

Gautier : « Ah ben avant c'était en classique, donc en classique c'est au bas mot, 22 jours sur la route donc 22 jours sur la route. Sur tes 22 jours, tu travailles 5 jours, tu rentres 2 jours, tu travailles 5 jours, tu rentres 2 jours. Moi mon premier enfant, je l'ai pas vu grandir quoi. Je, je, tu loupes plein de trucs. Ses premiers pas... [...] Moi, je suis-je suis vraiment accro à mes enfants donc il y a plein de choses que tu loupes quoi ! Ouais, il y a les les, les, les bobos, les... Après, c'est c'est un truc tout con, mais en tant que père qui rentre à la maison, quand j'étais en classique, ton fils, il se fait mal, il se fait bobo, il se fait, machin, t'as envie de, il va directement voir sa mère et c'est normal c'est, c'est pas de ta faute. Voilà, c'est comme ça, mais ça à encaisser, c'est dur. Mais enfin moi je sais que chez moi, ça a été compliqué de pas être là. »

[...]

Gautier : « Et moi depuis que je suis en 5 - 5 donc y a des fois les 5 jours de repos tombent la semaine. Donc c'est moi qui m'occupe des enfants, c'est moi qui fait à manger voilà. Je ne porte plus le slip à la maison et je te jure que je suis content de refaire mon sac des fois hein ! J'ai eu les gosses pendant 5 jours, le mercredi après-midi, le machin et tout. On n'a pas l'habitude déjà, moi il a fallu un temps d'adaptation moi aussi pour réapprendre à... C'est con ce que je vais dire, mais à supporter mes enfants quoi ! Parce que t'es tout seul dans ton camion, t'as une certaine liberté quand même hein tu t'occupes que de toi. »

Gautier, 40 ans, chauffeur-routier en national depuis 16 ans, trajectoire n°6 à la Figure 30.

Le « 5-5 » permet à Gautier de passer plus de temps avec ses enfants mais ce nouveau rôle parental n'est pas aisé à endosser. A l'image des pères qui prennent des congés parentaux, il implique une reconfiguration de l'identité masculine (Merla 2007). Son récit montre la réadaptation et ce qui est vécu en partie comme une transgression à certaines normes et habitudes genrées. Gautier n'a « *pas l'habitude* » de passer autant de temps avec ses enfants, il lui faut un temps « *d'adaptation* » et il ironise en disant qu'il « *ne porte plus le slip à la maison* ». L'humour sur les supposés rôles masculins et féminins ne dissimule que partiellement un certain inconfort quant à son implication dans le travail domestique et parental. Il résout en partie ce conflit en virilisant les tâches domestiques. En effet, il souligne la difficulté à faire toutes les tâches domestiques, s'occuper des enfants et ensuite être capable de reprendre le travail. Il réévalue le travail domestique de sa femme lorsqu'elle était seule à la maison et lui dans un emploi classique en national. Il virilise sa figure en la qualifiant plus loin dans l'entretien et de manière répétée de « *viking* ». Le qualificatif utilisé renvoie alors directement à une figure virile et guerrière qui, d'une certaine manière, rejaillit sur lui puisque maintenant lui aussi prend part à cette guerre domestique. La virilité n'est plus associée à la performance professionnelle mais, par un retournement, le travail domestique devient une performance qu'il est viril d'accomplir (Rivoal 2017). Gautier transgresse les normes de genre habituelles qui assignent les hommes au travail productif et les femmes au travail reproductif (Kergoat 2012). Cette transgression est d'autant plus remarquable qu'elle est presque unique dans notre échantillon. Seul Mathieu, évoqué un peu plus tôt, a aussi parlé de son réinvestissement dans les tâches domestiques dans le cas d'une garde alternée.

Si la carrière de Gautier est unique, c'est aussi par son ménage et les conditions de sa mobilité vers cet emploi en « 5-5 ». En effet, Gautier accepte une perte de salaire par rapport à ses emplois précédents et touche environ 2500 euros mensuels. Il ne s'en plaint pas et souligne que sa femme travaille aussi à temps plein comme préparatrice en pharmacie. Cette profession est notable car si elle renvoie à des niveaux de qualification divers, elle est au moins classée comme profession intermédiaire dans les nomenclatures PCS. En tout cas, c'est un emploi qui se rapproche des professions intermédiaires. Le ménage de Gautier a alors peut-être plus de ressources matérielles qu'un ménage de classe populaire, grâce à la profession de sa compagne. La perte de salaire est peut-être plus facile à compenser.

Le couple de Gautier est exogame et ceci implique souvent des comportements parentaux et domestiques différents. Les hommes ayant des positions professionnelles moins élevées que leur conjointe ont tendance à s'investir plus dans le travail domestique et parental. Ils sont plus nombreux à prendre des congés parentaux, par exemple (Nicole-Drancourt 2010). De plus, cela peut aller de pair avec certaines représentations de cette même division du travail domestique.

Myriam Chatot a comme point de départ de sa réflexion l'idée d'obstacles différents à la parentalité selon la position sociale des hommes (Chatot 2020). Les hommes de classes moyennes et supérieures expriment des représentations plus égalitaires sur la répartition des tâches. Plus proches de ces catégories sociales, Gautier peut partager certains de ces idéaux, d'autant plus que sa mobilité lui a permis d'atténuer les contraintes temporelles de son métier. Cependant, il faut rester nuancé car il ne motive pas explicitement sa mobilité par de telles représentations. Appartenir à un ménage à dominante profession intermédiaire peut avoir une influence indirecte. Il faut aussi ajouter que Gautier ne laisse pas transparaître le même rapport à la morale ascétique que les autres chauffeurs-routiers externalisés. Il vit globalement plus mal l'éloignement et l'absence de sa famille que les autres chauffeurs. Il trouve une solution dans la mobilité vers un emploi moins contraignant plutôt que dans une justification morale de l'éloignement.

Enfin, la mobilité professionnelle de Gautier fait écho à la structure des mobilités observées au chapitre précédent. Si Gautier trouve une organisation du travail plus adaptée, c'est un peu par hasard. Il a candidaté dans son entreprise actuelle après une mobilité imposée par un conflit avec son ancien patron. Il choisit sa nouvelle entreprise parce qu'il voit souvent passer ses camions citernes devant chez lui. Initialement, il se disait surtout curieux du transport par citerne et ignorait totalement l'existence de l'organisation en « 5-5 ». Il mesure lui-même le hasard d'être tombé sur cette entreprise :

« Moi, c'est ce que je dis maintenant tous les jours. J'ai galéré pendant plus de 20 ans à faire de la merde alors que j'aurais pu être là depuis 20 ans quoi ! Tu vois ? Bon après ça, faut le savoir aussi. [...] Trouver une bonne entreprise dans le transport aujourd'hui, c'est une pépite... »

Gautier, 40 ans, chauffeur-routier en national depuis 16 ans, trajectoire n°6 à la Figure 30.

Il ne découvre l'organisation du travail qu'une fois entré dans l'entreprise car cette dernière a aussi des chauffeurs soumis à un régime horaire plus classique. Cela fait cinq ans qu'il occupe cette nouvelle place et il compte y rester. La trajectoire de Gautier est en partie le résultat d'un facteur de chance qui renvoie à la difficulté d'anticiper le contenu du travail lors des mobilités professionnelles dans le TRM.

La trajectoire de Gautier est donc originale car elle dessine une mobilité professionnelle durable vers moins de contrainte temporelle. Elle est aussi rare du fait de l'image paternelle très investie que se construit Gautier et d'une proximité avec les classes moyennes. Elle est aussi représentative des difficultés d'orienter les mobilités professionnelles dans le TRM du fait de la mauvaise connaissance des diverses conditions de travail. Sa mobilité dessine alors une reconfiguration de

son identité masculine en écho avec une nouvelle organisation du travail domestique, moins strictement genrée. Cependant, son investissement parental renouvelé est le fruit de la chance ; une mobilité heureuse levant les contraintes professionnelles. Pour un autre chauffeur, la meilleure conciliation entre travail et vie familiale est rendue possible par sa trajectoire professionnelle ascendante.

Une ascension sociale permettant une meilleure conciliation

Un autre cas de chauffeur-routier externalisé est emblématique d'une mobilité visant une plus grande présence en famille. Philippe est chauffeur-routier externalisé depuis 16 ans : après 15 ans comme salarié, il est indépendant depuis un an (trajectoire n°4 à la Figure 30). Sa trajectoire a déjà été analysée aux chapitres 2 et 6, pour ce qu'elle dit des indépendants du TRM. Il a connu une diversité de positions professionnelles dans le TRM en national puis en régional. Sa mise à son compte coïncide avec une organisation où il peut être plus présent :

Enquêteur : « Ouais parce que là vous faites du transport plutôt régional ? »

Philippe : « Ouais, alors en majorité mais je fais quand même du national. Oui, la semaine dernière, lundi dernier, j'étais à Tarbes la semaine d'avant, j'étais dans la Drôme. J'essaye en fait de découcher maximum 2 fois par semaine. »

Enquêteur : « OK, d'accord maximum ? Parce que vous avez des obligations chez vous ? »

Philippe : « Ouais ben parce que j'ai la famille. Ma femme est infirmière libérale. On a une petite. Et que j'ai fait ça, j'ai déouché pendant 3 ans avant d'attaquer ce boulot-là, dans le dernier boulot que j'ai eu. Et très sincèrement... La vie de famille, c'est compliqué, tout est compliqué quoi. Il y a de moins en moins de restos, de moins en moins d'endroit pour s'arrêter, on est de moins en moins bien payé. Donc il faut se restreindre en fait. On se restreint... pour gagner de l'argent, on se restreint sur les repas, au resto, les plaisirs, en fait, parce que déjà, les journées sont longues, il y a la solitude et pour gagner de l'argent bah on mange dans le camion. Moi je faisais, je faisais midi, pas le soir... Mais en fait, on se désociabilise à force... Et voilà. Et puis c'est long pour les dames aussi, hein ? Parce que de rester à la maison, c'est... Je pense que je sais pas si vous en avez entendu beaucoup, mais je pense qu'il y a une bonne pelletée de divorcés chez les routiers nationaux... »

Philippe, 40 ans, chauffeur-routier indépendant depuis un an, anciennement salarié pendant 15 ans, trajectoire n°24 à la Figure 30.

Ce récit montre la difficulté qu'a eue Philippe à tenir une position comme chauffeur-routier en national, imposant un éloignement fréquent et un certain isolement. Il évoque clairement sa difficulté à tenir la morale ascétique associée au rôle de pourvoyeur de revenu. Elle impose une

solitude difficilement supportable. L'ascèse est dévalorisée car « *c'est long pour les dames* » et on « *se désocialise* ».

Cette dévalorisation fait écho à la trajectoire de Philippe, même avant sa mise à son compte. Lorsqu'il est salarié, il tente d'amoindrir la contrainte temporelle de son métier en passant à du transport régional. Il occupe ce type d'emploi pendant 9 ans mais il doit, tout de même, « *déconcher* » dans ce poste ; une partie seulement des trajets régionaux permettent de rentrer le soir chez soi. Puis, il se met à son compte et Philippe souligne les marges de manœuvre dont il dispose grâce à son nouveau statut. Il choisit dans une certaine mesure les contrats qu'il prend et il fait en majorité des trajets où il rentre le soir. Cela reste des choix contraints car il est un petit indépendant, sans salarié, et plutôt dans une situation dominée économiquement. Il doit faire du national, de temps en temps, pour maintenir son activité. Son exemple est à rebours des récits des autres chauffeurs-routiers externalisés ; une fois indépendant, la nécessité de partir à la semaine pour ramener de bons revenus est moins prégnante. Elle rappelle aussi que la « *fatalité* » face aux contraintes du métier est liée à la position subordonnée des chauffeurs-routiers externalisés. La sortie du salariat signifie pour Philippe une ascension sociale mais aussi une possibilité d'abandonner la morale ascétique et d'appartenir à un autre type de masculinité.

En effet, le nouveau statut de Philippe l'éloigne des classes populaires et de leurs contraintes. En premier lieu, son statut d'indépendant le place hors des liens directs de subordination. De plus, il se rapproche de catégories sociales supérieures par ses relations conjugales et amicales. Sa femme appartient clairement aux professions intermédiaires en tant qu'infirmière libérale. L'analyse de sa position d'indépendant aux chapitres 2 et 6 a montré qu'il peut aussi compter sur un capital social déterminant. Il parle de plusieurs de ses amis qui ont des « *exploitations* » agricoles et sont aussi ses clients. Il fréquente des indépendants ou des chefs d'entreprise. Néanmoins, ces liens et ce statut ne s'accompagnent pas d'une représentation plus égalitaire de la division genrée du travail domestique.

Au cours de l'entretien, Philippe revendique de passer plus de temps auprès de ses enfants. On retrouve cette aspiration à une paternité plus investie dans des configurations professionnelles similaires, comme chez des indépendants du transport de voyageurs (Benvegnù et Bernard 2024). En revanche, il n'exprime pas le souhait de mieux partager les tâches domestiques avec sa femme. On voit se dessiner une masculinité différente mais qui ne rejoint pas l'aspiration égalitaire décrite par Myriam Chatot dans son analyse des hommes de classes moyennes et supérieures.

Ces liens à des catégories sociales supérieures servent plutôt un projet d'ascension sociale. Le ménage de Philippe s'apparente au modèle du « *couple professionnel* » décrit par Isabelle Bertaux-

Wiame à propos des indépendants (Bertaux-Wiame 2004). Il se construit moins sur une subordination du travail domestique féminin que sur une complémentarité du travail professionnel féminin, au service du projet d'indépendance masculin. Le couple est biactif et la carrière de sa femme sert à assurer un revenu stable en cas de difficulté. Une précaution qui n'est pas inutile car Philippe lance son entreprise dans un contexte économique peu favorable. La position professionnelle et familiale de Philippe l'éloigne de la « *masculinité complice* » proposée par Connell pour décrire les positions masculines intermédiaires dans les hiérarchies sociales et professionnelles (Connell et al. 2022 p80). L'ethnographie de Ouellet donne une bonne image de cette position dans son analyse de la subordination des chauffeurs-routiers salariés. De son côté, Philippe se rapproche plutôt d'une « *masculinité hégémonique* » sans subordination directe du point de vue du travail et dans un couple au service de son ascension professionnelle.

Cette dernière partie s'est intéressée aux exceptions. Il existe des trajectoires masculines vers des emplois moins contraignants mais leurs exemples montrent en creux que ces mobilités restent rares. Orienter sa trajectoire vers des postes moins contraignants signifie s'extraire de positions subordonnées dans la hiérarchie professionnelle et masculine. Cela n'est possible qu'à la faveur d'opportunités professionnelles peu fréquentes dans le TRM : une mobilité chanceuse vers une nouvelle organisation du travail ou une ascension sociale vers l'indépendance. De plus, une telle trajectoire amorce une reconfiguration des masculinités, sans que cela ne signifie nécessairement un changement vers une plus grande égalité dans la répartition des tâches. Certains cas montrent une implication accrue dans le travail domestique alors que d'autres cas montrent des implications plus limitées, se cantonnant à des tâches parentales.

Conclusion

Les chauffeurs-routiers externalisés ont des trajectoires professionnelles allant d'emplois composés de « *sale boulot* », à cause de marchandises sales ou d'entrepôts inhospitaliers, à des emplois comportant des relations sociales gratifiantes, offrant des plaisirs de conduire et de voyager. Cependant, les mobilités entre les emplois s'expliquent mal par la recherche de ces tâches valorisées ou par l'évitement du « *sale boulot* ». En effet, lors des changements d'emploi, les chauffeurs peuvent difficilement anticiper le contenu de leur travail car la structure du TRM et de ses entreprises contraint à des mobilités plus incertaines qu'ailleurs. De plus, les petites promotions informelles sont rares et les entrepôts peu accueillants sont de plus en plus nombreux à cause de la

rationalisation logistique. Ainsi, la construction d'une « *carrière officieuse* » autour des gratifications qu'offre le travail est difficile pour les chauffeurs-routiers du TRM externalisé.

Articuler le genre à l'analyse des carrières met en évidence un autre type de construction des trajectoires. Les chauffeurs-routiers externalisés s'orientent principalement vers les postes obligeant à partir à la semaine pour accroître leur revenu. Cette orientation répond à la structuration de leur revenu qui est *de facto* variable. Elle se double d'une morale ascétique promouvant un rôle de pourvoyeur de revenu. Ce rôle provient d'une position intermédiaire dans les hiérarchies professionnelles et de genre. Les chauffeurs-routiers externalisés sont subordonnés aux conditions de travail et d'emploi dans le TRM ; remplir un rôle de pourvoyeur de revenu passe par l'acceptation de ces contraintes malgré les tensions qui peuvent émerger dans la sphère familiale. S'éloigner de ce modèle de trajectoire est alors difficile puisqu'il signifie s'extraire de ces mêmes hiérarchies professionnelles ou de genre. Les femmes interrogées ne peuvent s'investir dans les mêmes travaux que les hommes qu'à la faveur de ruptures conjugales et professionnelles. Quelques hommes parviennent aussi à s'extraire de ces contraintes soit à la faveur d'une mobilité chanceuse et d'un couple exogame soit à la faveur d'une ascension sociale vers l'indépendance.

Conclusion générale

Cette thèse a étudié les trajectoires professionnelles des chauffeurs du TRM, grâce à une variété de sources quantitatives et qualitatives. L'hypothèse initiale était que les chauffeurs peuvent représenter un phénomène de « *déstabilisation des stables* », du fait des transformations du TRM (Castel 1999; Linhart et Maruani 1982). Néanmoins, au fil des chapitres, les données mobilisées et les résultats obtenus ont montré l'inadéquation de cette approche pour comprendre la structure de leurs trajectoires et leurs évolutions.

Synthèse

Le premier point de départ de cette thèse est la construction d'un objet original pour étudier la stratification des classes populaires. Les chauffeurs du TRM rassemblent des groupes professionnels unis autour d'une même activité économique. Ils subissent cependant ses transformations et sont traversés par des inégalités. Ces dynamiques, comme les clivages sociaux et professionnels, sont communs au reste des classes populaires. Pour ces raisons, les chauffeurs du TRM se prêtent bien à une étude plus générale des trajectoires mettant en évidence la stratification des classes populaires. Le premier chapitre présente alors les contours précis de cet objet et le dispositif méthodologique pensé pour l'étudier. Une partition des chauffeurs du TRM est présentée croisant chauffeur-routier et chauffeur-livreur avec le secteur d'emploi, externalisé ou internalisé. Cette partition exclut pour des raisons pratiques et théoriques des professions connexes, comme les auto-entrepreneurs livreurs à vélo. Ensuite, la stratégie derrière les méthodes mixtes est présentée. Enfin, les différentes bases de données sont détaillées en fonction de leurs atouts et de leurs limites.

Le second chapitre présente l'autre point de départ de cette thèse. Les transformations du TRM peuvent avoir pour conséquence une dégradation des conditions d'emploi et de travail des chauffeurs du TRM. Trois transformations à l'œuvre sont analysées. Tout d'abord, il y a une externalisation croissante des chauffeurs vers de petites entreprises du TRM. Occupant une position dominée dans le champ économique, elles subissent la pression de leurs commanditaires pour encadrer le travail et flexibiliser l'emploi. Ensuite, la libéralisation a transformé les cadres régissant l'activité des chauffeurs du TRM. Elle les a formalisés et a fait disparaître les compromis locaux et informels, qui participaient au prestige professionnel des chauffeurs-routiers notamment. Cependant, si cette transformation a changé les cadres, elle n'a pas modifié des éléments clés et en particulier, la possibilité légale pour les chauffeurs-routiers d'avoir des durées de travail très élevées.

Enfin, des entreprises de la logistique ont fortement développé une rationalisation de la gestion des flux de marchandises. Ce qui a aggravé la pression sur les travailleurs et leurs emplois.

Une fois les éléments de cadrage méthodologique, théorique et historique posés, la thèse analyse ensuite les positions et les trajectoires des chauffeurs du TRM, par le biais d'une focale quantitative. Au troisième chapitre, l'enquête Emploi révèle que les chauffeurs du TRM occupent des positions contrastées au sein des classes populaires. En effet, les chauffeurs-routiers externalisés sont emblématiques des pôles les plus stables des classes populaires appartenant à des couples biactifs, propriétaires dans des zones périurbaines et disposant souvent de revenus conséquents. De leur côté, les chauffeurs-routiers et les chauffeurs-livreurs du TRM internalisé occupent des positions un peu plus hétérogènes mais ils restent dans l'ensemble proches des pôles de stabilité des classes populaires. En revanche, le groupe émergent des chauffeurs-livreurs externalisés est associé à un pôle précaire et jeune ou à un pôle pauvre et d'âge moyen. A ce niveau des classes populaires, les couples n'ont qu'un seul actif, les locataires sont très majoritaires et résident en zone urbaine. Ces positions rejoignent les lignes de clivage observées dans les classes populaires. Les plus qualifiés sont plus proches des pôles stables que les moins qualifiés. Les plus jeunes occupent des positions plus instables que les personnes d'âge moyen ou les seniors. Enfin, un clivage géographique émerge en séparant zones périphériques et rurales où l'on accède à la propriété pour les pôles stables ; et les zones urbaines des locataires pour les pôles instables ou pauvres. Ce clivage géographique se double largement d'une séparation entre immigrés et population majoritaire, les premiers sont associés aux zones urbaines et les seconds aux zones périphériques. Cette séparation tend à s'atténuer pour les descendants d'immigrés. Chez les chauffeurs du TRM, cela signifie des chauffeurs-routiers et des chauffeurs internalisés appartenant très largement à la population majoritaire et des chauffeurs-livreurs externalisés venant plus souvent des catégories immigrées et descendantes d'immigrés.

Ces positions sociales s'appuient sur des trajectoires aux structures variables et le quatrième chapitre montre qu'elles vont à rebours d'une déstabilisation généralisée des stables. Ainsi, trois formes de trajectoire sont observées, grâce aux données de l'EDP. Les chauffeurs-routiers externalisés sont un groupe de chauffeurs connaissant des trajectoires stables : leur période d'entrée dans la vie active est peu marquée par l'instabilité, les contrats sont en majorité à durée indéterminée et les périodes d'emploi sont continues tout au long de la trajectoire. Ensuite, le TRM internalisé se distingue par des chauffeurs bénéficiant d'une certaine stabilité au cours de leurs trajectoires, bien que des limites apparaissent au fil de l'analyse. Les périodes d'insertion sont un peu plus longues, l'emploi est plus souvent discontinu, les salaires un peu moins hauts et l'emploi atypique tend à s'accroître. Ces limites ne sont cependant pas suffisantes pour modifier la structure générale des trajectoires qui

témoignent d'une stabilité élevée, en particulier en comparaison des autres groupes populaires. Enfin, les transformations du TRM font émerger de nouveaux travailleurs. Au sein du TRM externalisé, les chauffeurs-livreurs ont des trajectoires marquées par une profonde instabilité. Les emplois sont souvent atypiques et les trajectoires sont discontinues dans l'emploi. De plus, la mobilité entre les emplois de chauffeurs-livreurs externalisés et d'autres emplois subalternes reste forte jusqu'à la fin de la trajectoire. Ainsi, il n'y a pas de perspective de stabilisation professionnelle, ou même de pérennisation dans un métier. Plus généralement, les données de l'EDP montrent que les trajectoires de reconversion, d'ascension ou de déclassement restent minoritaires dans l'ensemble de la population étudiée. Elles sont surtout faites de petites mobilités au sein de leur métier et, dans une moindre mesure, de mobilités vers d'autres emplois subalternes, le plus souvent qualifiés.

La stabilité professionnelle entretient un lien plus subtil avec les conditions de travail, qui est analysé au cinquième chapitre. Les enquêtes Conditions de travail montrent que les chauffeurs du TRM sont contraints par des temps de travail longs et décalés, par une activité sous pression et pénible physiquement, qui offre relativement peu d'autonomie. Pourtant, les mobilités professionnelles ne sont qu'assez peu structurées par ces conditions de travail. Seules les sorties de l'emploi sont très associées à une grande pénibilité. Sinon, elles jouent peu dans l'explication des changements d'emploi ou des reconversions. D'une part, elles n'ont des effets que limités et spécifiques à un type de mobilité. D'autre part, les entretiens montrent bien une relation plus subtile entre conditions de travail et trajectoires professionnelles par l'exemple d'une perte d'autonomie. Les transformations du TRM réduisent l'autonomie mais cette perte ne motive des mobilités que pour une partie des chauffeurs, celle dont la trajectoire suit la temporalité de ces transformations. De plus, ces mêmes chauffeurs sont davantage issus de milieux sociaux un peu plus aisés et leurs mobilités s'articulent à d'autres ruptures professionnelles. Pour les autres chauffeurs du TRM, la perte d'autonomie est perçue moins négativement et ne motive pas des changements d'emploi. Ainsi, les conditions de travail pénibles du TRM n'interagissent qu'indirectement avec les trajectoires des chauffeurs.

Si les mobilités des chauffeurs du TRM sont en général des « petits déplacements », certains parviennent tout de même à une ascension sociale, grâce à l'indépendance. SINE permet de les étudier dans un sixième chapitre. Pourtant, cet accès à la mise à son compte n'est pas aisé. Il suppose la mobilisation de ressources variées, ainsi qu'une implication dans un travail de gestion de l'entreprise, rarement effectué par les salariés subalternes. L'interrogation porte alors sur les trajectoires *vers* l'indépendance, les différents profils sociologiques et les ressources qu'ils mobilisent ; mais elle s'intéresse également aux trajectoires *dans* l'indépendance et sur le type de

travail effectué, une fois à son compte. L'enquête SINE montre que les salariés ne constituent qu'une partie des mises à son compte. Ceci s'explique par le fait que les anciens salariés devenant indépendants sont des individus relativement dotés financièrement, socialement et scolairement. A l'inverse, les trajectoires d'individus peu dotés sont plutôt le fait d'indépendants se reconvertissant vers un autre secteur d'activité. De plus, les anciens salariés se distinguent par une trajectoire dans l'indépendance marquée par un travail artisanal, peu porté vers l'expansion de l'entreprise. Les autres trajectoires, notamment d'indépendants faisant une mobilité horizontale, montrent un investissement plus fort dans le travail gestionnaire.

Enfin, le septième chapitre change de focale et s'intéresse aux chauffeurs-routiers externalisés par les entretiens biographiques. Il reprend le fil sur les liens entre travail et trajectoires professionnelles. Malgré un « *sale boulot* » et des tâches valorisées bien identifiées, les trajectoires des chauffeurs-routiers externalisés se construisent peu en fonction de ces éléments. En effet, la structure du TRM en petites entreprises et l'organisation du travail tournée vers l'extérieur empêchent les chauffeurs-routiers externalisés d'anticiper le contenu des tâches de leurs futurs emplois. Leurs « *carrières officieuses* » (Arborio 2004) prennent plutôt la forme de découvertes chanceuses, lors de certains changements d'emploi, ou au contraire de résignation face à certaines transformations du TRM, qui rendent de plus en plus inévitable le « *sale boulot* » dans les entrepôts logistiques. Les « *carrières officieuses* » des chauffeurs-routiers externalisés se déploient plutôt autour de la question des trajets et du temps de travail. Le mode de rémunération des chauffeurs-routiers externalisés varie en fonction des types de trajets, ceux imposant le plus d'éloignement et faisant travailler le plus longtemps, sont ceux qui rapportent le plus. Suivant cette logique, les trajectoires stables des chauffeurs s'orientent vers les emplois avec les durées les plus élevées. Cette contrainte temporelle nuit à la conciliation des temps professionnels et personnels. Cependant, les chauffeurs-routiers externalisés ne cherchent pas à amoindrir ces contraintes. Ceci s'explique en grande partie par leur masculinité. Elle se centre sur un rôle de pourvoyeur de revenus, associé à une morale ascétique, qui justifie une implication forte dans le travail, pour assurer un niveau de vie élevée et la constitution d'un patrimoine. Cette masculinité épouse les transformations du TRM et correspond aux nouveaux modes d'organisation de cette activité. L'adhésion aux contraintes du TRM n'est pas totale, mais seules quelques trajectoires bien particulières peuvent y échapper. Ainsi, des mobilités chanceuses ou des ascensions sociales vers l'indépendance réduisent la contrainte temporelle et correspondent à d'autres positions dans les hiérarchies masculines.

Apports

Cette thèse a apporté plusieurs résultats dans l'analyse des trajectoires professionnelles, de la stratification des classes populaires et des chauffeurs du TRM.

D'un point de vue méthodologique, elle repose sur la modélisation, habituellement complexe, de trajectoires professionnelles sur une longue durée et sur des groupes professionnels de relativement petite taille. L'utilisation de sources originales comme l'EDP rend possible mon approche, qui se distingue de l'usage de cette source dans d'autres travaux (Plault 2019; Tranchant 2019). L'utilisation des données professionnelles au sein de l'EDP a permis de représenter des trajectoires continues. Elle a rendu possible l'observation de la stabilité professionnelle par la continuité des périodes d'emploi plutôt que d'être restreinte à des données de recensements très espacés dans le temps, ou plus classiquement, à des indices indirects, comme le type de contrat ou l'ancienneté dans l'entreprise. Elle prend tout son sens dans l'analyse de groupes comme les chauffeurs du TRM, qui connaissent un turn-over plus élevé qu'ailleurs mais dont les conséquences en termes de stabilité de l'emploi varient selon les groupes.

Par ailleurs, les travaux quantitatifs sur les trajectoires des indépendants sont encore plus rares. Cependant, le recours à SINE a permis de contourner cette difficulté et même d'analyser ces trajectoires dans leur complexité. Cette source croise les informations sur le travail des indépendants et les ressources qu'ils mobilisent. Il ressort de cette analyse toute la complexité des trajectoires de mise à son compte : entre diversité des ressources et variété des types de travaux effectués. Elle met aussi en évidence les mobilités horizontales des indépendants, peu étudiées en sociologie, qui se concentre plutôt sur les mobilités entre salariat et indépendance (Offerlé 2017).

Néanmoins, cette approche méthodologique a rencontré un certain nombre d'obstacles. D'un point de vue quantitatif, les limites de l'EDP ont été un obstacle à l'étude des trajectoires des chauffeurs du TRM. Il n'a pas été possible de croiser directement trajectoires professionnelles et caractéristiques socio-démographiques ; cela aurait pu être l'opportunité d'une analyse plus fine des interactions entre parcours professionnel, résidentiel, conjugal et migratoire. Des croisements plus indirects ont cependant été possibles et m'ont permis de montrer les relations entre ces différentes dimensions. D'un point de vue qualitatif, les campagnes d'entretien n'ont pas atteint l'ensemble des chauffeurs du TRM, certains sont restés hors de portée. En conséquence, cela a porté la focale principalement sur les chauffeurs-routiers externalisés, groupe classiquement étudié en sciences sociales. Néanmoins, l'utilisation de données quantitatives a tout de même permis d'explorer les

trajectoires des autres groupes, travail peu effectué jusqu'ici, et les entretiens ont permis d'étudier les marges des chauffeurs-routiers externalisés, en soulignant ainsi la diversité de ce groupe.

Plus généralement, ces résultats réfutent aussi l'hypothèse initiale d'une « *déstabilisation des stables* » (Castel 1999; Linhart et Maruani 1982). Différentes structures de trajectoires sont visibles en fonction des groupes. Les chauffeurs-routiers externalisés sont le groupe avec la stabilité professionnelle la plus forte, les chauffeurs internalisés sont dans une situation intermédiaire du fait de la montée de l'emploi atypique et les chauffeurs-livreurs externalisés sont marqués par des trajectoires durablement instables. Ainsi, il ressort que les groupes stables tendent à rester stables et que ce sont plutôt les groupes émergents qui sont instables. Une déstabilisation sous-entend un basculement vers l'instabilité ; or mon travail sur le TRM dément cette approche et souligne plutôt que c'est l'évolution des groupes professionnels qui est en jeu. Des groupes émergent qui sont dès le départ dans des emplois instables marquant plus ou moins durablement leurs trajectoires en fonction du secteur et des caractéristiques sociales des individus.

De plus, le cas du TRM nuance les résultats habituels sur les sources d'instabilité professionnelle. Ainsi, l'externalisation n'apparaît pas comme un effet uniquement négatif sur les conditions d'emploi. Les groupes externalisés sont très clivés sur ce point puisque les chauffeurs-routiers externalisés sont les plus stables et les chauffeurs-livreurs externalisés, les moins stables. Même les chauffeurs internalisés connaissent une montée de l'emploi atypique plus forte que les chauffeurs-routiers externalisés. Cependant, l'externalisation s'accompagne de mauvaises conditions de travail puisque les chauffeurs-routiers externalisés s'illustrent par des temps de travail très élevés, bien plus que les autres chauffeurs du TRM ou le reste du salariat subalterne. Ainsi, si l'externalisation croissante du TRM ne signifie pas forcément une instabilité croissante, elle signifie bien la subordination d'un nombre toujours plus grand de chauffeurs à des temps de travail plus longs et à des horaires décalés.

Dans le même temps, le cas des chauffeurs-livreurs externalisés nuance une partie de l'argumentaire classique réfutant la « *déstabilisation des stables* » (Plault 2019). En effet, cet argumentaire repose d'une part, sur le fait qu'à terme, les trajectoires masculines se stabilisent après une période d'intégration à la vie active et d'autre part, que les trajectoires féminines sont de plus en plus continues dans l'emploi. Or, les chauffeurs-livreurs externalisés ont des trajectoires masculines durablement instables et sans perspective d'amélioration des conditions d'emploi ou de pérennisation dans un métier. Ainsi, l'exemple du TRM montre qu'il existe des groupes professionnels minoritaires durablement instables. Cette thèse n'a pas tous les éléments pour expliquer cette instabilité durable.

Néanmoins, la faible reconnaissance de la qualification des chauffeurs-livreurs externalisés, le turnover important et la sur-représentation des immigrés et descendants d'immigrés sont des indices à approfondir pour expliquer ce type de trajectoires.

Cette thèse renseigne aussi plus généralement la structure des mobilités professionnelles au sein des classes populaires. Initialement, elle repose sur l'idée de trajectoires faites de petites mobilités. Les données de l'EDP et les entretiens biographiques confirment la rareté des grands déplacements à travers l'espace social ; ils montrent aussi la rareté des déplacements horizontaux entre les groupes professionnels subalternes. Dans l'ensemble, les trajectoires observées, qu'elles se fassent dans le TRM ou ailleurs, se concentrent sur un même métier et les changements sont relativement rares. Ceci n'épuise pas les questionnements sur les petits déplacements et les petites mobilités mais les plus fréquents de ces petits changements ont lieu dans un métier ou alors dans des dimensions extra-professionnelles, comme les mobilités résidentielles (Cartier 2008).

Malgré leur rareté, les petites mobilités horizontales ont tout de même participé à illustrer la stratification des classes populaires. On observe des associations entre des groupes professionnels grâce à ces changements horizontaux. Ainsi, les trajectoires stables de chauffeurs du TRM présentent surtout des passages vers les emplois subalternes qualifiés. A l'inverse, les trajectoires instables ont des mobilités autant vers les emplois subalternes qualifiés que non-qualifiés. Les trajectoires dans des situations intermédiaires montrent une prévalence des passages vers les emplois subalternes qualifiés, plutôt en fin de trajectoire, indiquant alors une stabilisation dans ce type d'emploi. Les mobilités horizontales, bien que rares, décrivent bien une proximité entre des groupes professionnels. Les travailleurs plus qualifiés se déplacent vers les emplois plus qualifiés ; et les travailleurs moins qualifiés ont des trajectoires plus incertaines, permettant à certains d'atteindre des positions qualifiées, alors que d'autres restent dans des emplois moins qualifiés et plus instables.

En sociologie des professions, l'application d'une partition du TRM en quatre groupes ainsi que l'utilisation de données quantitatives ont permis d'analyser l'ensemble des chauffeurs, y compris les groupes habituellement délaissés par les analyses sociologiques ou économiques du sujet. Les enquêtes Emploi, Conditions de travail et l'EDP ont permis d'analyser l'évolution des différents groupes professionnels de chauffeurs et de constater le développement de l'externalisation et l'émergence des chauffeurs-livreurs externalisés. Il ressort aussi que le secteur internalisé est

caractérisé par une plus grande confusion entre les différents postes des chauffeurs ; la distinction séparant chauffeur-routier et chauffeur-livreur se brouille facilement dans ce secteur. L'observation des trajectoires a montré que les chauffeurs du TRM ne forment pas un espace uni par des mobilités entre les groupes, comme certains auteurs sur le TRM le soutiennent (Hamelin 1989a), mais plutôt des groupes fragmentés avec peu de mobilités entre eux. En effet, les trajectoires diffèrent en fonction du secteur d'emploi et de la qualification. Leur structure et leur stabilité ne sont pas non plus les mêmes. Les chauffeurs internalisés ont des trajectoires plutôt stables mais la montée des emplois atypiques les affecte de plus en plus. Les externalisés sont clivés entre trajectoires stables et instables en fonction de leur qualification.

Si les données quantitatives ont rendu possible cette exploration des différents groupes de chauffeurs du TRM, c'est moins le cas des entretiens. Une grande partie des chauffeurs sont restés difficilement accessibles. Ils ont néanmoins été l'occasion d'analyser en détail les chauffeurs-routiers externalisés, groupe classique des études sur le transport et ainsi, de relativiser certains résultats formulés par une littérature plus ancienne. La crainte d'une perte totale d'autonomie face à la surveillance du travail est à nuancer (Desfontaines 2005b) ; les entretiens montrent au contraire un exercice limité de la surveillance et plutôt une pression à livrer rapidement et une planification des trajets. De la même façon, la libéralisation change les règles du TRM mais les conséquences sont à nuancer (Desfontaines 2005a; Hilal 2006). Non pas dans les changements légaux qu'elle a engendrés mais dans le fait que les chauffeurs, routiers en particulier, sont toujours incités à travailler de longues heures. La réduction du temps de travail dans le TRM reste limitée et les chauffeurs-routiers externalisés occupent une position tout à fait originale sur ce point par rapport au reste des classes populaires.

Il ressort de cette analyse un TRM plus fragmenté et plus contrasté que l'image laissée par certains travaux antérieurs, se centrant sur les chauffeurs-routiers externalisés. De la même façon, les résultats de la thèse relativisent les hypothèses initiales, élaborées à partir des effets possibles des transformations du TRM. Plus qu'une déstabilisation, l'analyse des chauffeurs du TRM brosse un portrait plus nuancé de ce groupe original. Il est représentatif de classes populaires se recomposant autour d'activités de services à la production, ainsi que des inégalités qui se creusent entre les différentes fractions stables ou instables.

Enfin, l'étude qualitative des trajectoires les plus stables du TRM montre aussi le rôle des dynamiques de genre dans la construction des trajectoires. Le groupe des chauffeurs du TRM s'est très peu féminisé et la dimension masculine des trajectoires participe à expliquer leur structure. Les

trajectoires vers des emplois stables mais contraignants sont justifiées par une masculinité au travail faisant du pourvoyeur de revenus un rôle valorisé. Elle nuance ainsi l'idée de « *fatalité* » observée ailleurs chez les hommes de classes populaires (Chatot 2020). Le cas des chauffeurs-routiers externalisés montrent au contraire qu'il ne s'agit pas seulement d'un rapport négatif, fait de résignation et de passivité face aux contraintes issues de la subordination salariée. Les chauffeurs-routiers développent bien un rapport positif à leur travail par cette masculinité. De plus, celle-ci est évolutive et suit les transformations du TRM. Ainsi, les chauffeurs du TRM contemporains s'éloignent de la masculinité des chauffeurs du passé puisque leur travail se déroule dans des conditions matérielles nouvelles (Ouellet 1994). Cette masculinité peut alors bien être comprise comme un dispositif de « *mise au travail* » (Rivoal 2017 p19) : d'un côté, elle valorise la performance et l'implication et de l'autre, elle n'offre que peu de possibilités de se placer en opposition aux attentes productives et renforce ainsi la subordination aux contraintes du TRM.

Prolongements

Cette thèse visait à porter le regard sur « les stables », leurs trajectoires et leurs évolutions. Or, plusieurs dimensions de l'analyse pourraient être poursuivies afin d'approfondir ce regard sur la stabilité professionnelle. En particulier, l'analyse sur les chauffeurs internalisés peut révéler le rôle d'autres facteurs dans les trajectoires de salariés subalternes et stables. En effet, l'exemple analysé, dans les entretiens, est surtout celui de chauffeurs-routiers externalisés recrutés par de petites entreprises et s'appuyant sur leurs qualifications. Etudier les trajectoires de chauffeurs internalisés permettrait de souligner l'importance des marchés internes de l'emploi liés aux grandes entreprises. Ils influencent grandement la stabilisation des chauffeurs de la Poste par exemple et ils semblent avoir un impact important dans les « *carrières officieuses* » des aides-soignantes (Arborio 2001; Caroli et al. 2009). Ainsi, une part de la stabilité professionnelle des classes populaires semble se déterminer dans cette appartenance à la grande entreprise, tout autant que la capacité à construire une carrière horizontale dans de ce type d'organisation.

De plus, cette thèse s'est intéressée à des groupes qui ne sont pas stables et qui se rapprochent plutôt des « *périphéries précaires* » décrites par Castel (Castel 1999 p660). Ainsi, l'émergence d'un groupe de chauffeurs-livreurs aux trajectoires durablement instables invite à décliner les questions de cette thèse à leur cas. Par exemple, les dimensions genrées du parcours professionnel sont apparues comme centrales chez des chauffeurs-routiers externalisés. Elles participent d'une masculinité favorisant l'adhésion aux contraintes du TRM et *in fine* à maintenir sa position professionnelle stable. Ce constat invite alors à s'interroger sur le type de masculinité qui émerge dans des trajectoires durablement instables. La masculinité peut-elle encore être comprise comme

un dispositif de mise au travail (Rivoal 2021), alors que le travail et l'emploi ne sont qu'intermittents et peu rémunérateurs ? N'est-elle alors pas façonnée autrement et peut-être ne va-t-elle pas se former en opposition aux attentes du monde professionnel ?

En outre, l'interrogation sur les trajectoires a fait l'impasse sur les rapports sociaux de race. Or, les données de l'enquête Emploi ont montré que les inégalités entre groupes de chauffeurs du TRM recouvrent des écarts en termes d'origine migratoire. Ainsi, la manière dont ces écarts structurent les trajectoires reste à explorer. Des inégalités structurelles peuvent être à l'origine de ces différences : les chauffeurs-livreurs sont plus souvent des immigrés et descendants d'immigrés mais aussi des résidents des zones urbaines. Ils évoluent alors dans les marchés de l'emploi de ces mêmes zones, dans lesquels les emplois moins qualifiés de chauffeurs-livreurs sont plus nombreux. D'autres pratiques discriminatoires peuvent aussi contribuer à creuser les inégalités, à la façon des agences d'intérim du bâtiment qui organisent des marchés de l'emploi hiérarchisés racialement (Jounin 2009). Le monde professionnel du TRM est lui aussi structuré par des intermédiaires du marché de l'emploi : organisations d'aide à l'emploi et organismes de formation en tête. Ils jouent un grand rôle pour orienter les candidats vers ces métiers et vers les formations nécessaires. Ces acteurs peuvent notamment participer à des pratiques discriminatoires et renforcer les inégalités entre groupes de chauffeurs. Enfin, de la même façon que des représentations genrées construisent des masculinités au travail, il est possible que des représentations raciales jouent dans les imaginaires professionnels de certains groupes de chauffeurs. Ils peuvent aussi participer à forger une identité professionnelle autour du rejet ou de la valorisation de certaines figures.

Un dernier élément contribue à affirmer l'originalité des chauffeurs du TRM au sein des classes populaires. Au cours de la thèse, il a été régulièrement question de participation politique. Les chauffeurs, compris ici comme le transport de marchandises et celui de voyageurs, sont par exemple le groupe de classes populaires ayant la participation au vote la plus élevée (Peugny 2015). Des sondages de sortie des urnes au cours des élections les plus récentes ont confirmé cette tendance. Seulement, il n'existe pas d'enquête disponible avec un échantillon suffisant pour s'intéresser, au-delà de la participation, aux choix électoraux. De même, les entretiens n'ont pas spécifiquement porté sur cette question. Néanmoins, les chauffeurs semblent être associés à des pratiques politiques particulières et à un comportement électoral qui les distingueraient du reste des classes populaires.

Bibliographie

- Abdelnour, Sarah. 2018. *Les nouveaux prolétaires*. Paris: Textuel.
- Abdelnour, Sarah, et Sophie Bernard. 2018. « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus ». *La nouvelle revue du travail* (13). doi: 10.4000/nrt.3797.
- Abdelnour, Sarah, et Anne Lambert. 2014. « « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? : Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012) ». *Genèses* 95(2):27. doi: 10.3917/gen.095.0027.
- Aeberhardt, Romain, Denis Fougère, Julien Pouget, et Roland Rathelot. 2010. « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés ». *Economie et statistique* 433(1):31-46. doi: 10.3406/estat.2010.8084.
- Aguilera, Anne, Laetitia Dabanc, et Alain Rallet. 2018. « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée: Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris ». *Réseaux* n° 212(6):23-49. doi: 10.3917/res.212.0023.
- Amossé, Thomas. 2004. « Professions au féminin ». *Travail, genre et sociétés* N° 11(1):31-46.
- Amossé, Thomas. 2019a. « Diversité et dynamique des couples populaires au regard de leur milieu social familial. Une analyse statistique à partir des enquêtes Emploi (2011-2014) et Formation et qualification professionnelle (1993 et 2014/2015) ». *Sociologie* 10(1):17-36.
- Amossé, Thomas. 2019b. « Quelle définition statistique des classes populaires ? : Propositions d'agrégation des situations socioprofessionnelles des ménages ». *Sociétés contemporaines* N°114(2):23. doi: 10.3917/soco.114.0023.
- Amossé, Thomas, et Marie Cartier. 2019. « "Si je travaille, c'est pas pour acheter du premier prix !". Modes de consommation des classes populaires depuis leurs ménages stabilisés ». *Sociétés contemporaines* 114(2):89-122. doi: 10.3917/soco.114.0089.
- Amossé, Thomas, et Joanie Cayouette-Remblière. 2022. « A New Nomenclature for French Statistics: The Household PCS ». *Economie et Statistique / Economics and Statistics* (532-33):135-53. doi: 10.24187/ecostat.2022.532.2074.
- Amossé, Thomas, et Olivier Chardon. 2006. « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? » *Economie et Statistique* 393(1):203-29. doi: 10.3406/estat.2006.7148.
- Amossé, Thomas, et Michel Gollac. 2008. « Intensité du travail et mobilité professionnelle ». *Travail et emploi* 113(1):59-73. doi: 10.4000/travailemloi.2307.
- International Roadfreight Union. 2023. « Global Truck Driver Shortage to Double by 2028, Says New IRU Report ». Consulté 8 janvier 2024 (<https://www.iru.org/news-resources/newsroom/global-truck-driver-shortage-double-2028-says-new-iru-report>).
- Arborio, Anne-Marie. 2001. *Un personnel invisible: les aides-soignantes à l'hôpital*. Paris: Anthropos.

- Arborio, Anne-Marie. 2004. « Climbing Invisible Ladders: How Nurse's Aides Craft Lateral Careers ». *Ethnography* 5(1):75-105. doi: 10.1177/1466138104041589.
- Ardenti, Robert, René Mathieu, et Armelle Gorgeu. 2010. « Caractère soutenable du travail et trajectoires ouvrières : études de cas dans la filière automobile et les industries agroalimentaires ». *Sociétés contemporaines* 78(2):87-113. doi: 10.3917/soco.078.0087.
- Askenazy, Philippe. 2005. « Sur les sources de l'intensification ». *Revue économique* 56(2):217-36. doi: 10.3917/reco.562.0217.
- Audouin-Desfontaines, Hélène. 2002. « Chauffeurs-routiers : du métier à l'emploi ». Thèse de doctorat, Université Paris-Nanterre.
- Avril, Christelle. 2014. *Les aides à domicile: un autre monde populaire*. Paris: La dispute.
- Avril, Christelle, et Irene Ramos Vacca. 2020. « Se salir les mains pour les autres. Métiers de femme et division morale du travail ». *Travail, genre et sociétés* 43(1):85-102. doi: 10.3917/tgs.043.0085.
- Bataille, Pierre, Isabelle Borras, et Sidonie Naulin. 2024. « Introduction: L'insaisissable relation formation-emploi : une lecture renouvelée à l'échelle des groupes professionnels ». *Formation emploi* (165):7-17. doi: 10.4000/formationemploi.12335.
- Beau, Anne-Sophie. 2004. *Un siècle d'emplois précaires: patron-ne-s et salarié-e-s dans le grand commerce (XIXe - XXe siècle)*. Paris: Payot.
- Beaubatie, Emmanuel. 2021. « Transfuges de sexe: passer les frontières du genre ». la Découverte, Paris.
- Beauchemin, Cris, Christelle Hamel, Patrick Simon, et François Héran. 2016. *Trajectoires et origines : Enquête sur la diversité des populations en France*. Paris: INED.
- Beaud, Stéphane, et Michel Pialoux. 2012. *Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Nouvelle éd. Paris: la Découverte.
- Beaufils, Constance. 2022. « Les Retraits Féminins Du Marché Du Travail : Un Fait Social Invisibilisé Par La Catégorie Statistique de l'inactivité Professionnelle ». *Quetelet Journal* 10(1):1-25. doi: 10.14428/rqj2022.10.01.01.
- Becker, Howard S. 1952. « The Career of the Chicago Public Schoolteacher ». *American Journal of Sociology* 57(5):470-77. doi: 10.1086/221015.
- Benvegnù, Carlotta, et Sophie Bernard. 2024. « La bourse ou la vie ? : Régimes temporels et normes parentales chez les chauffeurs Uber à Paris et à Montréal ». *Revue des politiques sociales et familiales* n°149(4):55-72. doi: 10.3917/rpsf.149.0055.
- Benvegnù, Carlotta, et David Gaborieau. 2017. « Produire le flux: L'entrepôt comme prolongement d'un monde industriel sous une forme logistique ». *Savoir/Agir* 39(1):66. doi: 10.3917/sava.039.0066.
- Benvegnù, Carlotta, et David Gaborieau. 2020. « Les mondes logistiques ». *Travail et emploi* N° 162(3):5-22.

- Bergström, Marie. 2019. *Les nouvelles lois de l'amour: sexualité, couple et rencontres au temps du numérique*. Paris: la Découverte.
- Bernadet, Maurice. 1999. *Le transport routier de marchandises : fonctionnements et dysfonctionnements*. Paris : Economica.
- Bernard, Lise, et Christophe Giraud. 2018. « Avec qui les ouvrières et les employées vivent-elles en couple ? »: *Travail, genre et sociétés* n° 39(1):41-61. doi: 10.3917/tgs.039.0041.
- Bernard, Sophie. 2005. « Le temps de l'activité de la caissière : entre logique productive et logique de service ». *Sociologie du travail* 47(2):170-87. doi: 10.4000/sdt.26121.
- Bernard, Sophie. 2012. « La promotion interne dans la grande distribution : la fin d'un mythe ? : » *Revue française de sociologie* Vol. 53(2):259-91. doi: 10.3917/rfs.532.0259.
- Bernard, Sophie. 2020. *Le nouvel esprit du salariat: rémunérations, autonomie, inégalités*. 1re édition. Paris: Presses universitaires de France.
- Bernard, Sophie. 2023. *Uberusés: le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal*. Paris: Puf.
- Bertaux-Wiame, Isabelle. 2004. « Devenir indépendant, une affaire de couple ». *Cahiers du genre* (2):13-40.
- Bessière, Céline, et Sibylle Gollac. 2020. *Le genre du capital: comment la famille reproduit les inégalités*. Paris: la Découverte.
- Bezes, Philippe, Sebastian Billows, Patrice Duran, et Michel Lallement. 2021. « Introduction. Pour une sociologie de la rationalisation: De Max Weber aux programmes de recherche contemporains ». *L'Année sociologique* Vol. 71(1):11-38. doi: 10.3917/anso.211.0011.
- Billari, Francesco C. 2001. « Sequence Analysis in Demographic Research ». *Canadian Studies in Population* 28(2):439. doi: 10.25336/P6G30C.
- Boltanski, Luc. 1982. *Les cadres: La formation d'un groupe social*. Paris : Editions de Minuit.
- Boltanski, Luc, et Ève Chiapello. 2011. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Nouvelle éd. Paris: Gallimard.
- Bonacich, Edna, et Jake B. Wilson. 2008. *Getting the Goods: Ports, Labor, and the Logistics Revolution*. Ithaca, NY: Cornell Univ. Press.
- Bon-Garcin, Isabelle, Maurice Bernadet, et Philippe Delebecque. 2018. *Droit des transports*. 2e édition. Paris: Dalloz.
- Bouchard, Serge, et Mark Fortier. 2021. *Du diesel dans les veines: la saga des camionneurs du Nord*. Montréal (QC): Lux Éditeur.
- Bouffartigue, Paul. 2001. *Les cadres: fin d'une figure sociale*. Paris: La Dispute.
- Bouffartigue, Paul, et Jacques Bouteiller. 2020a. *Du facteur au livreur ? dans les coulisses d'un service public en péril*. Vulaines-sur-Seine: Éditions du Croquant.

- Bouffartigue, Paul, et Jacques Bouteiller. 2020b. *Du facteur au livreur ? : dans les coulisses d'un service public en péril*.
- Boulin, Jean-Yves, et Laurent Lesnard. 2017. *Les batailles du dimanche: l'extension du travail dominical et ses conséquences sociales*. 1re édition. Paris: Puf.
- Bourdieu, Pierre. 1986. « L'illusion biographique ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 62(1):69-72. doi: 10.3406/arss.1986.2317.
- Bourdieu, Pierre. 2014a. *Les structures sociales de l'économie*. Paris: Éd. Points.
- Bourdieu, Pierre. 2014b. *Raisons pratiques: sur la théorie de l'action*. Paris: Éd. du Seuil.
- Breiman, Leo. 2001. « Statistical Modeling: The Two Cultures (with comments and a rejoinder by the author) ». *Statistical Science* 16(3). doi: 10.1214/ss/1009213726.
- Bryman, Alan. 2006. « Integrating Quantitative and Qualitative Research: How Is It Done? » *Qualitative Research* 6(1):97-113. doi: 10.1177/1468794106058877.
- Caroli, Ève, Jérôme Gautié, et Robert M. Solow. 2009. *Bas salaires et qualité de l'emploi: l'exception française ?* Paris: Éd. Rue d'Ulm.
- Carré, Stéphane, et Hélène Desfontaines. 2017. « De l'engagement au service du transporteur au temps de service des conducteurs : mesure et norme temporelle du travail des chauffeurs routiers en France ». *Droit et société* 1(95):131-52.
- Carrigan, Tim, Bob Connell, et John Lee. 1985. « Toward a New Sociology of Masculinity ». *Theory and Society* 14(5):551-604.
- Cartier, Marie. 2003. *Les facteurs et leurs tournées: Un service public au quotidien*. Paris: La Découverte.
- Cartier, Marie. 2005. « La petite fonction publique, monde stable et séparé ? : L'exemple des facteurs des PTT des trente glorieuses ». *Sociétés contemporaines* 58(2):19. doi: 10.3917/soco.058.0019.
- Cartier, Marie, éd. 2008. *La France des « petits-moyens »: enquête sur la banlieue pavillonnaire*. Paris: La Découverte.
- Castel, Robert. 1999. *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Paris: Gallimard.
- Castel, Robert. 2009. *La montée des incertitudes travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Éditions du Seuil.
- Cayouette-Remblière, Joanie. 2011. « Reconstituer une cohorte d'élèves à partir de dossiers scolaires. La construction d'une statistique ethnographique ». *Genèses* (4):115-33.
- Cayouette-Remblière, Joanie. 2015. « De l'hétérogénéité des classes populaires (et de ce que l'on peut en faire) ». *Sociologie* 6(4):377-400.
- Champagne, Clara, Ariane Pailhé, et Anne Solaz. 2015. « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? » *Economie et statistique* 478(1):209-42. doi: 10.3406/estat.2015.10563.

- Chatot, Myriam. 2020. « L'articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ? » *Les Politiques Sociales* 3-4(2):30-44.
- Chauvel, Louis. 2014. *Le destin des générations: structure sociale et cohortes en France du XXe siècle aux années 2010*. 2e éd. Paris: PUF.
- Chenu, Alain. 2005. *Sociologie des employés*. Paris: La Découverte.
- Cholez, Céline. 2001. « Une culture de la mobilité : :trajectoires et rôles professionnels des chauffeurs-livreurs de messagerie et fret-express ». These de doctorat, Université de Tours.
- Cholez, Céline. 2002. « La résolution au quotidien des contraintes urbaines par les chauffeurs-livreurs ». *Les cahiers scientifiques du transport* (41):29.
- Cholez, Céline. 2004.« Différenciation des savoirs, segmentation des collectifs et trajectoires des chauffeurs-livreurs de messagerie et fret express ». Présenté à Savoirs, Travail et Organisation, septembre, France.
- Cholez, Céline. 2008. « Compétences spatiales, compétences d'action dans l'espace: La tournée du chauffeur-livreur ». *Revue d'anthropologie des connaissances* 2, 1(1):37. doi: 10.3917/rac.003.0037.
- Cingolani, Patrick. 2015. *La précarité*. Paris, France: PUF.
- Collectif Api, Vincent Béal, Marine Bourgeois, Rémi Dormois, Yoan Miot, Gilles Pinson, et Valérie Sala Pala. 2022. « Sous la mixité sociale, la race: Les impasses renouvelées d'une politique publique ». *Terrains & travaux* N° 39(2):215-37. doi: 10.3917/tt.039.0215.
- Commissariat général au développement - Service de la donnée et des études statistiques durable. 2018. *Bilan social annuel du transport routier de marchandises*. Edition 2018.
- Commission européenne. 2006. *Durée de conduite et temps de repos dans le secteur du transport routier*.
- Conférence nationale sur la logistique. 2017. *France Logistique 2025 : document cadre pour une stratégie nationale*.
- Connell, Raewyn, Meoïn Hagège, Arthur Vuattoux, et Éric Fassin. 2022. *Masculinités: enjeux sociaux de l'hégémonie*. Nouvelle éd. augmentée. Paris: Éditions Amsterdam.
- Courty, Guillaume. 1993. « Barrer, filtrer, encombrer : les routiers et l'art de retenir ses semblables ». *Cultures & conflits* (12). doi: 10.4000/conflits.445.
- Courty, Guillaume. 2015. « Faire voir les routiers : les artistes et le dispositif de relégation dans les classes populaires ». *Travail, Emploi et Formation* (15).
- Crepin, Laure. 2022. « Les conséquences résidentielles des séparations conjugales : articuler les inégalités de classe et de genre dans la France contemporaine ». Paris 8 Vincennes Saint-Denis, CRESPPA.
- Cruz, Cécilia. 2013. « Les échelles du transport pour compte propre, du local vers l'international : contraintes et développement ». *Rech. Transp. Secur.* 2013(01):75-84. doi: 10.4074/S0761898013001076.

- Dablang, Laetitia, et Dina Andrianakaja. 2011. « Desserrement logistique en Île-de-France : la fuite silencieuse en banlieue des terminaux de fret ». *Flux* n° 85-86(3):72. doi: 10.3917/flux.085.0072.
- Darbus, Fanny. 2008. « L'accompagnement à la création d'entreprise: Auto-emploi et recomposition de la condition salariale ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 175(5):18. doi: 10.3917/arss.175.00018.
- Darmon, Muriel. 2008. « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation ». *Politix* 82(2):149-67. doi: 10.3917/pox.082.0149.
- Delabie, Charlotte. 2020. « Re-construire les masculinités patronales en s'adaptant aux transformations du travail: » *Cahiers du Genre* n° 67(2):73-96. doi: 10.3917/cdge.067.0073.
- Delpierre, Alizée. 2022. *Servir les riches: les domestiques chez les grandes fortunes*. Paris: la Découverte.
- Denave, Sophie. 2015. *Reconstruire sa vie professionnelle*. Paris : PUF.
- Desfontaines, Hélène. 2005a. « Apprentissage des normes temporelles du travail salarié, un nouveau défi pour les chauffeurs routiers ». in *Le travail nous est compté, Recherches*. La Découverte.
- Desfontaines, Hélène. 2005b. « Le travail des chauffeurs routiers de marchandises ». *Le travail des chauffeurs routiers de marchandises*.
- Devetter, François-Xavier. 2002. « Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? » *Formation Emploi* 78(1):53-67. doi: 10.3406/forem.2002.2924.
- Devetter, François-Xavier, et Emmanuelle Puissant. 2018. « Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile ». *Travail et Emploi* (155-156):31-64. doi: 10.4000/travailemploi.8826.
- Dietrich, Pascale, Marie Loison, et Manuella Roupnel. 2012. « 10 – Articuler les approches quantitative et qualitative ». P. 207-22 in *L'enquête sociologique, Quadrige*. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Dietrich-Ragon, Pascale. 2013. « Qui rêve du logement social ? » *Sociologie* (N°1, vol. 4).
- Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques. 2019. « Enquête Conditions de travail 2019 ».
- Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, et Direction générale de l'administration et de la fonction publique. 2013. « Enquête Conditions de travail (volet des actifs occupés) - 2013 ».
- Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, et Direction générale de l'administration et de la fonction publique. 2016. « Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux - Volet Individus - 2016 ».

- Dodier, Nicolas. 1995. *Les hommes et les machines: la conscience collective dans les sociétés technicisées*. Paris: Éd. Métailié.
- Dressen, Marnix, et Arnaud Mias. 2008. « Action publique et institution d'une branche professionnelle. Le cas de la course urbaine ». *Travail et emploi* (114):7-19. doi: 10.4000/travailemploi.1968.
- Dubar, Claude, et Sandrine Nicourd. 2017. *Les biographies en sociologie*. Paris : La Découverte.
- Dubost, Claire-Lise, et Lucas Tranchant. 2019. « Changer d'emploi, est-ce changer de position sociale ? : La structure des classes populaires au prisme des mobilités professionnelles des ouvriers et des employés ». *Sociétés contemporaines* N°114(2):59. doi: 10.3917/soco.114.0059.
- Duhautois, Richard, Héloïse Petit, et Delphine Remillon. 2012. *La mobilité professionnelle*. La Découverte.
- Duvoux, Nicolas, et Adrien Papuchon. 2018. « Qui se sent pauvre en France ? Pauvreté subjective et insécurité sociale ». *Revue française de sociologie* 59(4):607. doi: 10.3917/rfs.594.0607.
- Escofier, Brigitte, et Jérôme Pagès. 2008. *Analyses factorielles simples et multiples: objectifs, méthodes et interprétation*. 4e éd. Paris: Dunod.
- Flécher, Claire. 2014. « Écrire l'incertitude. Le travail à bord des navires de commerce entre stabilisations, prises de risques et responsabilisations ». *Sociologie du travail* 56(1):40-63. doi: 10.4000/sdt.4791.
- Flécher, Claire. 2018. « Les marins de commerce, des professionnels des flux internationaux très ancrés dans le national ». *Critique internationale* N° 81(4):43. doi: 10.3917/crui.081.0043.
- Flécher, Marion. 2019. « Des inégalités d'accès aux inégalités de succès : enquête sur les fondateurs et fondatrices de start-up ». *Travail et emploi* 159(3):39-68.
- François, Pierre, et Claire Lemerrier. 2021. *Sociologie historique du capitalisme*. Paris : La Découverte.
- Frau, Caroline. 2017. « « Un bureau de tabac, c'est de la rigolade comme commerce »: La mobilité horizontale des indépendants ». P. 317-28 in *Patrons en France*. La Découverte.
- Gabadinho, A., Gilbert Ritschard, Matthias Studer, et N. S. Müller. 2010. *Mining sequence data in R with the TraMineR package : A user's guide*. University of Geneva.
- Gaborieau, David. 2017. « Quand l'ouvrier devient robot: Représentations et pratiques ouvrières face aux stigmates de la déqualification ». *L'Homme et la société* 205(3):245. doi: 10.3917/lhs.205.0245.
- Ganault, Jeanne. 2022. « L'autonomie temporelle et ses usages : un révélateur des inégalités sociales devant le temps ». Thèse de doctorat. Institut Polytechnique de Paris.
- Gebrial, Dalia. 2022. « Racial Platform Capitalism: Empire, Migration and the Making of Uber in London ». *Environment and Planning A: Economy and Space* 0308518X221115439. doi: 10.1177/0308518X221115439.

- Girard, Violaine. 2014. « Un peuplement au-dessus de tout soupçon ? : Le périurbain des classes populaires blanches ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 204(4):46. doi: 10.3917/arss.204.0046.
- Giraudeau, Martin. 2007. « Le travail entrepreneurial, ou l'entrepreneur schumpetérien performé ». *Sociologie du travail* 49(3):330-50. doi: 10.4000/sdt.22250.
- Glaymann, Dominique. 2007. *L'intérim*. Paris : La Découverte.
- Goldthorpe, John. 1972. *L'ouvrier de l'abondance*. Paris: Éd. du Seuil.
- Gollac, Michel, et Serge Volkoff. 2007. *Les conditions de travail*. Paris: La Découverte.
- Gollac, Sibylle. 2008. « Travail indépendant et transmissions patrimoniales : le poids des inégalités au sein des fratries ». *Economie et statistique* 417(1):55-75. doi: 10.3406/estat.2008.7688.
- Gorgeu, Armelle, et René Mathieu. 2009. « La place des diplômés dans la carrière des ouvriers de la filière automobile ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales* (105):37-51.
- Greene, Jennifer C., Valerie J. Caracelli, et Wendy F. Graham. 1989. « Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs ». *Educational Evaluation and Policy Analysis* 11(3):255-74. doi: 10.3102/01623737011003255.
- Gros, Julien. 2019. 4. *Les statistiques de l'emploi face aux mutations du travail indépendant*. Paris : La Découverte.
- Grossetête, Matthieu. 2010. « L'enracinement social de la mortalité routière ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 184(4):38. doi: 10.3917/arss.184.0038.
- Haddad, Marine. 2018. « Des minorités pas comme les autres ? Le vécu des discriminations et du racisme des ultramarins en métropole ». *Revue française de sociologie* 59(4):649. doi: 10.3917/rfs.594.0649.
- Hamelin, Patrick. 1989a. « Le monde des routiers, histoire et images d'un groupe professionnel composite ». *Centre de recherche sur la culture technique* 10.
- Hamelin, Patrick. 1989b. « Le temps d'un piège ». *Travail* (18):p24-33.
- Hamelin, Patrick, et Marie Lebaudy. 1997. *Les conditions temporelles de travail et les carrières des conducteurs de poids lourds : Analyse des résultats de l'enquête auprès des conducteurs de poids lourds menée en 1993, comparaison avec ceux de 1983. Research Report*. IFSTTAR - Institut Français des Sciences et Technologies des Transports, de l'Aménagement et des Réseaux.
- Härkönen, Juho, et Erik Bihagen. 2011. « Occupational attainment and career progression in Sweden ». *European Societies* 13(3):451-79. doi: 10.1080/14616696.2011.568261.
- Haute, Tristan. 2021. « Les logiques plurielles d'une très faible participation : retour sur les scrutins auprès des salariés des très petites entreprises: » *La Revue de l'Ires* n° 101-102(2):3-27. doi: 10.3917/rqli.101.0003.

- Hilal, Nadia. 2006. « Effets pervers des dérèglementations européennes : le cas du transport routier de marchandises ». *Sociologie du travail* 48(Vol. 48-n° 2):175-87. doi: 10.4000/sdt.23921.
- Hughes, Everett Cherrington. 1996. *Le regard sociologique: essais choisis*. édité par J.-M. C. Chapoulie. Paris, France: Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- INSEE. 2003. *Table de correspondance entre la PCS-ESE 1982 et la PCS-ESE 2003*.
- INSEE. 2010. *Réflexions et avancées statistiques*. 109.
- Insee. 2013a. « Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises - 2002 - situation initiale ».
- Insee. 2013b. « Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises - 2006 - situation initiale ».
- Insee. 2013c. « Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises - 2006 - vague 2 en 2009 ».
- Insee. 2013d. « Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises - 2010 - situation initiale ».
- Insee. 2014a. « Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises - 1994 - situation initiale ».
- Insee. 2014b. « Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises - 1998 - situation initiale ».
- INSEE. 2016. *Guide analytique de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles*. INSEE.
- Insee. 2016. « Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises - 2014 - situation initiale ».
- Insee. 2019. « Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises - 2014 - vague 2 en 2017 ».
- Insee. 2020. « Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises - 2018 - situation initiale ».
- Insee, et Ministère Des Finances (DGFIP). 2021. « Echantillon Démographique Permanent - 2019 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1982. « Enquête Emploi - 1982 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1983. « Enquête Emploi - 1983 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1984. « Enquête Emploi - 1984 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1985. « Enquête Emploi - 1985 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1986. « Enquête Emploi - 1986 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1987. « Enquête Emploi - 1987 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1988. « Enquête Emploi - 1988 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1989. « Enquête Emploi - 1989 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1990. « Enquête Emploi - 1990 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1991. « Enquête Emploi - 1991 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1992. « Enquête Emploi - 1992 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1993. « Enquête Emploi - 1993 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1994. « Enquête Emploi - 1994 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1995. « Enquête Emploi - 1995 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1996. « Enquête Emploi - 1996 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1997. « Enquête Emploi - 1997 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1998. « Enquête Emploi - 1998 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 1999. « Enquête Emploi - 1999 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2000. « Enquête Emploi - 2000 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2001. « Enquête Emploi - 2001 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2002. « Enquête Emploi - 2002 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2003. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2003 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2004. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2004 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2005. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2005 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2006. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2006 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2007. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2007 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2008. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2008 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2009. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2009 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2010. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2010 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2011. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2011 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2012. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2012 ».

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2013. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2013 ».

- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2014. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2014 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2015. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2015 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2016. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2016 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2017. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2017 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2018. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2018 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2019. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2019 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2020. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2020 ».
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques. 2021. « Enquête Emploi en continu (version FPR) - 2021 ».
- Jan, Arthur. 2018. « Livrer à vélo... en attendant mieux ». *La nouvelle revue du travail* (13). doi: 10.4000/nrt.3803.
- Jayet, Cyril. 2021. « L'approche de la mobilité sociale par les microclasses : une application sur données françaises ». *Revue française de sociologie* Vol. 62(1):63-104.
- Jonsson, Jan O., David B. Grusky, Matthew Di Carlo, Reinhard Pollak, et Mary C. Brinton. 2009. « Microclass Mobility: Social Reproduction in Four Countries ». *American Journal of Sociology* 114(4):977-1036. doi: 10.1086/596566.
- Jounin, Nicolas. 2009. *Chantier interdit au public*. Paris: La Découverte.
- Jounin, Nicolas. 2019. « Le calcul de La Poste faisant foi. La prescription du travail des facteurs et ses contradictions ». *La nouvelle revue du travail* (14). doi: 10.4000/nrt.5020.
- Jounin, Nicolas, Élise Palomares, et Aude Rabaud. 2008. « Ethnicisations ordinaires, voix minoritaires ». *Sociétés contemporaines* 70(2):7. doi: 10.3917/soco.070.0007.
- Jourdain, Anne. 2017. « Des artisans d'art aux artisanes d'art: Ce que le genre fait aux métiers d'art indépendants ». *Travail et emploi* (150):25-52. doi: 10.4000/travailemploi.7562.
- Kergoat, Danièle. 2012. *Se battre, disent-elles*. Paris: La Dispute.
- Kergoat, Prisca, et Philippe Lemistre. 2022. « Introduction: Aux frontières de la formation initiale et du travail ». *Formation emploi* (159):7-22. doi: 10.4000/formationemploi.10930.
- Kogan, Anne-France. 2016. « TIC, tac, tic, tac... Du temps traqué au travail contrôlé : le cas du transport routier de marchandises ». *Tic & société* (Vol. 10, N° 1). doi: 10.4000/ticetsociete.1998.

- Kristanadjaja, Gurvan. 2018. « Dans la peau d'un forçat d'Amazon ». *Libération*, octobre 5.
- Lahire, Bernard. 2006. *La culture des individus: dissonances culturelles et distinction de soi*. Paris: la Découverte.
- Lambert, Anne. 2015. « *Tous propriétaires! » l'envers du décor pavillonnaire*. Paris: Seuil.
- Lamy, Anatole. 2019. « Des travailleurs sous pression : dégradation de l'emploi et segmentation du métier de livreur ». Mémoire de recherche, UVSQ.
- Landour, Julie. 2017. « Les Mompreneurs. Entre entreprise économique, identitaire et parentale ». *Travail et emploi* 150(2):79-100.
- Lechien, Marie-Hélène, Olivier Masclet, et Gérard Mauger. 2023. *Le je, l'entre-soi, le nous dans les classes populaires*. Vulaines-sur-Seine: Éditions du Croquant.
- Leclercq, Catherine, et Julie Pagis. 2011. « Les incidences biographiques de l'engagement: Socialisations militantes et mobilité sociale. Introduction ». *Sociétés contemporaines* n° 84(4):5-23. doi: 10.3917/soco.084.0005.
- Lefebvre, Bruno. 1992. « Les dynamiques d'un espace professionnel : le cas des routiers ». Thèse de doctorat, Université Paris-Sorbonne, Paris V.
- Lefresne, Florence. 2002. « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste. » *Economies et sociétés* (tome XXXVI, n° 8):1241-67.
- Lejeune, Guillaume. 2018. « Les chauffeurs de taxi face à Uber ». *Politix* n° 122(2):107-30.
- Lejeune, Guillaume. 2020. « Les chauffeur.es de taxi parisiens : enquête sur un petit métier des transports en crise ». Thèse de doctorat, Université Paris Cité.
- Lépine, Matthieu. 2023. *L'hécatombe invisible: enquête sur les morts au travail*. Paris: Éditions du Seuil.
- Lévy-Guillain, Rébecca, Alix Sponton, et Lucie Wicky. 2023. « L'intime au bout du fil. Enjeux méthodologiques de l'entretien biographique à distance: » *Revue française de sociologie* Vol. 63(2):311-32. doi: 10.3917/rfs.632.0311.
- Lièvre, Pascal. 2007. *La logistique*. Paris : La Découverte.
- Linhart, Danièle, et Margaret Maruani. 1982. « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers : quelques hypothèses ». *Travail et Emploi* 1(11).
- Loison, Marie, et Gwenaëlle Perrier. 2019. « Les trajectoires des femmes sans domicile à travers le prisme du genre : entre vulnérabilité et protection ». *Déviance et Société* 43(1):77-110. doi: 10.3917/ds.431.0077.
- López Calle, Pablo. 2016. « L'autoexploitation au volant : les camionneurs indépendants espagnols ». *La Nouvelle Revue du Travail* (8). doi: 10.4000/nrt.2715.
- Lutinier, Bruno. 2017. *Le transport routier de marchandises français entre 1996 et 2016 : impacts de la crise économique et de la concurrence*. Commissariat général au développement - Service de la donnée et des études statistiques durable.

- Maruani, Margaret, et Monique Meron. 2012. *Un siècle de travail des femmes en France: 1901- 2011*. Paris : La Découverte.
- Maruani, Margaret, et Emmanuèle Reynaud. 2004. *Sociologie de l'emploi*. Paris : La Découverte.
- Marx, Karl, et Jean-Pierre Lefebvre. 2016. *Le capital: critique de l'économie politique*. Nouvelle éd. Paris: les Éditions sociales.
- Mascllet, Olivier, éd. 2020. *Être comme tout le monde: employées et ouvriers dans la France contemporaine*. Paris: Raisons d'agir.
- Mathe, Hervé, et Daniel Tixier. 2014. *La logistique*. 8^e éd. Paris : La Découverte.
- Mayer, Nonna. 1977. « Une filière de la mobilité ouvrière : l'accès à la petite entreprise artisanale et commerciale ». *Revue française de sociologie* 18(1):25-45. doi: 10.2307/3320868.
- Mazaud, Caroline. 2019. *L'artisanat français: Entre métier et entreprise*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Merla, Laura. 2007. « Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail : le cas des pères au foyer en Belgique ». *Recherches sociologiques et anthropologiques* 38(2):143-63. doi: 10.4000/rsa.473.
- Ministère de l'équipement, des transports et du logement. 1999. *Décret n°99-752 du 30 août 1999 relatif aux transports routiers de marchandises*.
- Ministère de l'équipement, des transports et du logement. 2002. *Décret n°2002-534 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement*. - Légifrance.
- Ministère des transports. 1983. *Décret n°83-40 du 26 janvier 1983 RELATIF AUX MODALITES D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL CONCERNANT LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES*.
- Ministère des travaux publics, des transports et du tourisme. 1949. *Décret n°49-1473 du 14 novembre 1949 relatif à la coordination et à l'harmonisation des transports ferroviaires et routiers*.
- Ministère du travail. 1950. *Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950*.
- Misset, Séverine. 2015. « Une nouvelle « élite des réprouvés » ? Les bacheliers professionnels industriels devenus ouvriers qualifiés ». *Formation emploi* (131):121-40. doi: 10.4000/formationemploi.4500.
- Modak, Marianne, Clothilde Palazzo, et Madeleine Denisart. 2002. *Les pères se mettent en quatre!: responsabilités quotidiennes et modèles de paternité*. Lausanne: EESP.
- Nicole-Drancourt, Chantal. 1990. « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi ». *Sociologie du travail* 32(2):173-93. doi: 10.3406/sotra.1990.2502.
- Nicole-Drancourt, Chantal. 2010. *Conciliation travail-famille: attention travaux*. Paris: L'Harmattan.

- Nierat, Patrick. 2013. « Report Modal : Un Problème de Réseaux Ou Une Question de Services ? » *Recherche Transports Sécurité* 2011(04):273-82. doi: 10.1007/s13547-011-0024-2.
- Observatoire national interministériel de la sécurité routière. 2024. *Accidentalité routière 2023 en France*.
- Ocqueteau, Frédéric, et Jean-Claude Thoenig. 1997. « Mouvements sociaux et action publique : le transport routier de marchandises ». *Sociologie du travail* 39(4):397-423. doi: 10.3406/sotra.1997.2326.
- Offerlé, Michel, éd. 2017. *Patrons en France*. Paris: La Découverte.
- Olivier de Sardan, Jean-Pierre. 1995. « La politique du terrain: Sur la production des données en anthropologie ». *Enquête* (1):71-109. doi: 10.4000/enquete.263.
- Ouellet, Lawrence J. 1994. *Pedal to the metal: the work lives of truckers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Pagis, Julie, et Paul Pasquali. 2016. « Observer les mobilités sociales en train de se faire: Micro-contextes, expériences vécues et incidences socio-politiques ». *Politix* n° 114(2):7. doi: 10.3917/pox.114.0005.
- Pak, Mathilde, et Sandra Zilloniz. 2013. *Le travail à temps partiel*. 04. DARES.
- Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions comme marchés du travail fermés ». *Sociologie et sociétés* 20(2):9-21. doi: <https://doi.org/10.7202/001543ar>.
- Passeron, Jean-Claude. 1990. « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires ». *Revue française de sociologie* 31(1):3-22. doi: 10.2307/3321486.
- Paugam, Serge. 2007. *Le salarié de la précarité*. Paris : PUF.
- Perraudin, Corinne, Héloïse Petit, Nadine Thevenot, Bruno Tinel, et Julie Valentin. 2014. *Les rapports de force au cœur des relations de sous-traitance: conséquences sur les relations de travail*.
- Perraudin, Corinne, Nadine Thèvenot, Bruno Tinel, et Julie Valentin. 2006. « Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail : une analyse économique ». *Économie et Institutions* (9):35-55. doi: 10.4000/ei.380.
- Perraudin, Corinne, Nadine Thèvenot, et Julie Valentin. 2013. « Sous-traitance et évitement de la relation d'emploi: les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 ». *Revue internationale du Travail* 152(3-4):571-97. doi: 10.1111/j.1564-9121.2013.00195.x.
- Perrin-Joly, Constance, et Veronika Kushtanina. 2018. « La composition biographique. Quels effets des choix conceptuels pour saisir les temporalités ? » *Recherches sociologiques et anthropologiques* (49-2):115-34. doi: 10.4000/rsa.2963.
- Petit, Héloïse. 2004. « Cambridge contre Cambridge : Deux approches segmentationnistes face au tournant des années 1980 ». *Économies et sociétés. Série AB, Économie du travail* 38(23):1-26.

- Peugny, Camille. 2015. « Pour une prise en compte des clivages au sein des classes populaires. La participation politique des ouvriers et des employés ». *Revue française de science politique* 65(5-6):735-59. doi: 10.3917/rfsp.655.0735.
- Peugny, Camille. 2018. « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ? » *Sociologie* (N° 4, vol. 9).
- Peugny, Camille. 2021. « Comment mobiliser des salariées isolées ? Le cas des femmes de ménage ». *Sociologie du travail* 63(2). doi: 10.4000/sdt.39083.
- Peugny, Camille, et Cécile Van de Velde. 2013. « Repenser les inégalités entre générations »: *Revue française de sociologie* Vol. 54(4):641-62. doi: 10.3917/rfs.544.0641.
- Pialoux, Michel. 1979. « Jeunes sans avenir et travail intérimaire ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 26(1):19-47. doi: 10.3406/arss.1979.2628.
- Piore, Michael J. 1986. « Perspectives on Labor Market Flexibility ». *Industrial Relations* 25(2):146-66. doi: 10.1111/j.1468-232X.1986.tb00677.x.
- Plault, Marion. 2019. « Métamorphoses et permanences des parcours professionnels en France (1968-2018). Pour une approche cohortale et sexuée des évolutions de l'emploi. » Thèse de doctorat, Université Paris-Saclay.
- Pouy, Jean-Bernard, Patrick Hamelin, et Bruno Lefebvre. 1993. *Les Routiers, des hommes sans importance ?* Paris : Syros.
- Pruvost, Geneviève. 2008. « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession: L'exemple de la police nationale ». *Sociétés contemporaines* n° 72(4):81-101. doi: 10.3917/soco.072.0081.
- Raffenne, Marc. 2009. « La rationalisation de la logistique : de la supply chain à la coopération complexe externe dans le travail ». Thèse de doctorat, Université d'Evry-Val d'Essonne.
- Rageau, François. 2019. *Dans le transport routier de marchandises, un chauffeur sur cinq conduit un véhicule utilitaire léger*. Commissariat général au développement - Service de la donnée et des études statistiques durable.
- Raimbault, Nicolas. 2014. « Gouverner le développement logistique de la métropole : périurbanisation, planification et compétition métropolitaine, le cas du bassin parisien et éclairages étrangers ». Thèse de doctorat, Université Paris Est.
- Raimbault, Nicolas. 2020. « Nouveaux emplois ouvriers, nouveaux territoires ouvriers ? » *Travail et emploi* N° 162(3):71-102.
- Raimbault, Nicolas, Marie Douet, et Antoine Frémont. 2013. « Les implantations logistiques entre réseaux et territoires ». *LEspace géographique* Tome 42(1):32-43.
- Rème-Harnay, Pétronille. 2014. « La sous traitance de la messagerie urbaine : logiques économiques et rapports de dépendance ? » *Economies et sociétés* (36):p1473-1512.
- Rème-Harnay, Pétronille. 2017a. « Parcours de sous-traitants économiquement dépendants : l'exemple de la messagerie urbaine ». *La Revue de l'Ires* 93(3):79. doi: 10.3917/rdli.093.0079.

- Rème-Harnay, Pétronille. 2017b. « Parcours de sous-traitants économiquement dépendants : l'exemple de la messagerie urbaine ». *La Revue de l'Ires* 93(3):79. doi: 10.3917/rdli.093.0079.
- Rème-Harnay, Pétronille. 2023a. « La sous-traitance dans les transports routiers de marchandises : une approche sous l'angle de la dépendance économique ». Habilitation à diriger des recherches, Université Gustave Eiffel.
- Rème-Harnay, Pétronille. 2023b. « La sous-traitance dans les transports routiers de marchandises : une approche sous l'angle de la dépendance économique ». Conservatoire national des arts et métiers, Paris.
- Rème-Harnay, Pétronille, et Corinne Blanquart. 2019. *Ubérisation des transports routiers de marchandises*. Rapport de recherche. Ministère de la transition écologique et solidaire.
- Renahy, Nicolas. 2010. « Les gars du coin: enquête sur une jeunesse rurale ». Paris : La Découverte.
- Retière, Jean-Noël. 2003. « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire ». *Politix* 16(63):121-43. doi: 10.3406/polix.2003.1295.
- Rivoal, Haude. 2017. « Virilité ou masculinité ? L'usage des concepts et leur portée théorique dans les analyses scientifiques des mondes masculins: » *Travailler* n° 38(2):141-59. doi: 10.3917/trav.038.0141.
- Rivoal, Haude. 2018. « Les hommes en bleu : une ethnographie des masculinités dans une grande entreprise de distribution. » Thèse de doctorat, Université Paris 8.
- Rivoal, Haude. 2021. « La fabrique des masculinités au travail ». Paris : La Dispute.
- Robette, Nicolas. 2021. *L'analyse statistique des trajectoires : Typologies de séquences et autres approches*. Paris: Ined Éditions.
- Robette, Nicolas, et Olivier Roueff. 2017. « L'espace contemporain des goûts culturels : homologues structurales entre domaines de pratiques et entre classes sociales ». *Sociologie* 8(4):369-94.
- Rodrigues, Anne-Catherine. 2010. « Des femmes conductrices de poids lourds : parcours de vie et rapport au métier d'une portion croissante de la main d'oeuvre dans un métier en mutation ». Thèse de doctorat, Université Paris-Est.
- Rosa Bonheur, Collectif. 2017. « Des « inactives » très productives. Le travail de subsistance des femmes de classes populaires ». *Tracés* (32):91-110. doi: 10.4000/traces.6862.
- Rouquet, Aurélien. 2023. « La Naissance de La Pensée Sur La Logistique d'entreprise En France ». *Logistique & Management* 1-19. doi: 10.1080/12507970.2022.2158141.
- Roux, Nicolas. 2022. *La précarité durable: vivre en emploi discontinu*. Paris: PUF.
- Savy, Michel. 2006. *Le transport de marchandises*. 1^{re} éd. Paris: Editions d'Organisation.

- Schœnberger, François. 2022. « Sacrifier sa vie pour le travail ? : Les ressorts paradoxaux de l'engagement dans le métier de banquier d'affaires ». *Genèses* n° 126(1):102-24. doi: 10.3917/gen.126.0102.
- Schütz, Gabrielle. 2018. *Jeunes, jolies et sous-traitées: les hôtesse d'accueil*. Paris: la Dispute.
- Schwartz, Olivier. 2011. « Peut-on parler des classes populaires ? » *La Vie des idées*.
- SDES. 2022a. *Bilan annuel des transports en 2021*. Ministère de la transition écologique et la cohésion des territoires.
- SDES. 2022b. *Données sociales du transport routier de marchandises - Edition 2022*. Ministère de la transition écologique.
- Siblot, Yasmine, Marie Cartier, Isabelle Coutant, Olivier Masclet, et Nicolas Renahy. 2015. *Sociologie des classes populaires contemporaines*. Paris: Armand Colin.
- Sica, Alan. 2017. *Max Weber and the New Century*. 1st ed. Milton: Taylor and Francis.
- Soppé, Martin, et Michèle Guilbault. 2009. « Partage modal et intermodalité. Évolutions structurelles de l'économie: » *Revue d'Économie Régionale & Urbaine* novembre(4):781-805. doi: 10.3917/reru.094.0781.
- Souquet, Catherine. 2016. *La majorité des entreprises font appel à des sous-traitants*. INSEE Focus n°67. INSEE.
- Standing, Guy. 2017. *Le précarariat: les dangers d'une nouvelle classe*. Paris: les Éditions de l'Opportun.
- Studer, Matthias. 2013. « WeightedCluster Library Manual: A practical guide to creating typologies of trajectories in the social sciences with R ».
- Studer, Matthias, et Gilbert Ritschard. 2016. « What Matters in Differences between Life Trajectories: A Comparative Review of Sequence Dissimilarity Measures ». *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 179(2):481-511. doi: 10.1111/rssa.12125.
- Talpin, Julien, Marion Carrel, et Hélène Balazard. 2021. *L'épreuve de la discrimination: Enquête dans les quartiers populaires*. Presses Universitaires de France.
- Terssac, Gilbert de. 1992. *Autonomie dans le travail*. Paris: Presses universitaires de France.
- Thébaud-Mony, Annie. 2000. *L'industrie nucléaire: sous-traitance et servitude*. Paris: Ed. Inserm : EDK.
- Thibault, Martin. 2017. « Se voir « avec les yeux des autres »: Ou comment de jeunes ouvriers se sont laissés imposer des représentations dominantes d'eux-mêmes ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 216-217(1):104. doi: 10.3917/arss.216.0104.
- Tinel, Bruno, Corinne Perraudin, Nadine Thèvenot, et Julie Valentin. 2007. « La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail ». *Actuel Marx* 41(1):153. doi: 10.3917/amx.041.0153.
- Tranchant, Lucas. 2018. « L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle: Le cas des emplois ouvriers de la logistique ». *Travail et emploi* (155-156):115-40. doi: 10.4000/travailemploi.8667.

- Tranchant, Lucas. 2019. « Les ouvriers du déplacement : travail en entrepôt et recompositions du salariat populaire en France (1980-2018) ». Thèse de doctorat, Paris Sciences et Lettres (ComUE).
- Tripier, Pierre, éd. 1986. *Travailler dans le transport: recherches économiques, historiques, sociologiques*. Paris: Editions L'Harmattan.
- Van de Velde, Cécile. 2015. *Sociologie des âges de la vie*. Paris: Armand Colin.
- Vanderschelden, Marie. 2006. *Position sociale et choix du conjoint : des différences marquées entre hommes et femmes*. INSEE.
- Veljkovic, Marta. 2022. « Des trajectoires professionnelles qui ramènent au milieu social d'origine : une analyse de la contre-mobilité en France en 2015: » *Revue française de sociologie* Vol. 62(2):209-51. doi: 10.3917/rfs.622.0209.
- Viscelli, Steve. 2016. *The Big Rig: Trucking and the Decline of the American Dream*. Berkeley: University of California Press.
- Weber, Max, et Isabelle Kalinowski. 2017. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. 4e éd., 2017. Paris: Flammarion.
- Weeden, Kim A., et David B. Grusky. 2005. « The Case for a New Class Map ». *American Journal of Sociology* 111(1):141-212. doi: 10.1086/428815.
- Yon, Karel. 2012. « Représentation du travail et représentativité syndicale aux marges du salariat : le cas de la distribution directe ». *Travail et emploi* (131):103-18. doi: 10.4000/travailemploi.5783.
- Zalc, Claire. 2012. « Les petits patrons en France au 20e siècle ou les atouts du flou ». *Vingtième Siècle. Revue d'histoire* 114(2):53-66.
- Zarca, Bernard. 1986. *L'artisanat français*. Paris : Economica.
- Zimmermann, Bénédicte. 2011. *Ce que travailler veut dire: une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Paris: Economica.
- Zune, Marc. 2014. « De quoi les pénuries de main-d'œuvre sont-elles le nom ? » *Revue Française de Socio-Économie* n° 14(2):5-14. doi: 10.3917/rfse.014.0005.

Annexes

Caractéristiques des classes de trajectoires de l'analyse de séquences – Chapitre 4

Cohorte « Moitié de vie active »

Tableau 20 - Conditions d'emploi par classes de trajectoires (en % et en euros), dans la cohorte « Moitié de vie active »

Classes de trajectoires	CDI	CDD	Intérim	Temps partiel	Temps complet	Années entièrement travaillées	Années partiellement travaillées	Années très partiellement travaillées	Salaire médian annuel à 35 ans	Salaire annuel médian à 45 ans
Catégories sociales supérieures	82	7	4	12	88	77	14	9	21948	24762
Employés qualifiés	74	10	3	30	69	73	15	12	13844	16796
Hors emploi salarié	52	23	12	36	63	43	23	34	9922	10421
Chauffeurs-livreurs internalisés	87	6	2	23	77	78	13	9	15561	17351
Ouvriers non-qualifiés	64	12	13	25	75	62	20	19	13180	15724
Ouvriers qualifiés	72	9	9	12	88	73	17	10	16957	19097
Chauffeurs-routiers internalisés	84	4	8	9	91	82	12	6	17713	20386
Chauffeurs-routiers externalisés	89	6	3	8	92	77	16	7	18267	21059
Ensemble	73	11	7	20	79	67	18	16	16432	18550

Tableau 21 - Temps moyen passé dans chaque état professionnel par classe (en années), pour la cohorte « Moitié de vie active »

Classes de trajectoires	Catégories sociales supérieures	Employés qualifiés	Hors emploi salarié	Chauffeurs-livreurs internalisés	Ouvriers non-qualifiés	Ouvriers qualifiés	Chauffeurs-routiers internalisés	Chauffeurs-routiers externalisés	Ensemble
Effectif	304	278	829	234	295	483	253	629	3305
Part (en %)	9,2	8,4	25,1	7,1	8,9	14,6	7,7	19	100
Etat professionnel									
Hors emploi salarié	2,6	2,6	13,2	3,3	3,4	2,3	1,9	1,8	5,1
Chauffeurs internalisés	0,3	0,3	0,4	1,9	0,5	0,7	3,7	0,7	0,8
Chauffeurs externalisés	0,2	0,3	0,7	1,5	0,3	0,4	0,8	3,9	1,2
Catégories sociales supérieures	13,3	1,1	1	0,8	0,8	1,1	0,3	0,4	1,9
Employés non-qualifiés	0,7	1,7	1	1,2	1,5	0,5	0,3	0,2	0,8
Employés qualifiés	1,3	10,6	1	1,2	1	0,9	0,5	0,3	1,7
Inconnu	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0	0	0,1
Chauffeurs-livreurs internalisés	0,8	0,6	0,9	8,4	0,9	1	0,9	0,3	1,3
Chauffeurs-livreurs externalisés	0,2	3,1	0,4	0,3	0,4	0,3	0,2	0,5	0,6
Ouvriers non-qualifiés	0,7	1	1,7	1,5	8,9	1,7	0,8	0,6	1,9
Ouvriers qualifiés	1,8	1,1	1,2	1,3	4	12,3	1,4	0,8	3,1
Chauffeurs-routiers internalisés	0,7	0,2	0,6	1	0,8	1,2	11,2	0,9	1,6
Chauffeurs-routiers externalisés	0,4	0,3	0,7	0,5	0,4	0,7	0,8	12,5	2,9
Lecture : la classe de trajectoires des catégories sociales supérieures rassemble 304 individus, soit 9,2% de l'échantillon. Dans cette classe, les individus ont passé en moyenne 2,6 ans hors de l'emploi salarié, en moyenne 0,3 an comme chauffeurs internalisés etc.									

« Jeune cohorte »

Tableau 22 - Conditions d'emploi par classes de trajectoires (en % et en euros), pour la "Jeune Cohorte"

Classes de trajectoires	CDI	CDD	Interim	Temps partiel	Temps complet	Année entièrement travaillée	Année partiellement travaillée	Année très partiellement travaillée	Salaire médian annuel à 25 ans	Salaire médian annuel à 35 ans
Catégories sociales supérieures	58,8	18,8	7,1	23,1	76,7	56,2	23,7	20,2	4408	21318
Employés non-qualifiés	55,6	23,5	8,7	39,7	58,9	39,4	28,4	32,2	6674	8763
Employés qualifiés	61,8	18,8	4,8	24,3	75,7	57,9	23	19,2	7958	18000
Hors de l'emploi salarié	43,1	28,4	12,9	42,3	57	25,1	28	46,8	5091	9828
Chauffeurs-livreurs internalisés	73,9	12,6	4,9	21,3	78,4	65,4	17,7	16,9	12552	16678
Chauffeurs-livreurs externalisés	65,3	16,4	9,3	17,2	82,8	56,2	24,8	19	11203	16241
Ouvriers non-qualifiés	43,9	18,1	25,5	28,3	71,4	42,5	30,6	26,9	8293	15305
Ouvriers qualifiés	56,1	14	16,3	16,3	83,3	54,3	27,1	18,6	12280	17983
Chauffeurs-routiers internalisés	53,2	13,3	20,6	16,5	83,1	52,4	27,1	20,5	9355	18324
Chauffeurs-routiers externalisés	74,7	10,8	5	7,5	92,5	66,8	23,4	9,8	15707	20660
Ensemble	57	18,4	11,8	24,9	74,7	49,4	25,8	24,7	9395	17104
Lecture : la classe de trajectoires des catégories sociales supérieures a passé, en moyenne, 58,8% de ses années travaillées en CDI, 18,8% en CDD, 7,1% en intérim. 23,1% des années travaillées sont à temps partiel et 76,7% à temps complet. Dans cette classe 56,2% des années étaient passées entièrement en emploi, 23,7% ne l'étaient que partiellement et 20,2% ne l'était que très partiellement. Le salaire médian net annuel de cette classe est de 4408 euros à 25 ans, à 35 ans ils gagnent 21 318 euros.										

Tableau 23 - Temps moyen passé par état professionnel selon la classe de trajectoires (en années), pour la "Jeune Cohorte"

Classes de trajectoires	Catégories sociales supérieures	Employés non-qualifiés	Employés qualifiés	Hors de l'emploi salarié	Chauffeurs-livreurs internalisés	Chauffeurs-livreurs externalisés	Ouvriers non-qualifiés	Ouvriers qualifiés	Chauffeurs-routiers internalisés	Chauffeurs-routiers externalisés	Ensemble
Effectifs	130	112	168	252	85	71	166	184	81	180	1429
Part (en %)	9,1	7,8	11,8	17,6	5,9	5	11,6	12,9	5,7	12,6	
Etat professionnel											
Hors de l'emploi salarié	0,7	2,1	0,7	6,1	0,8	1	0,8	0,7	1,1	0,6	1,8
Chauffeurs internalisés	0,1	0,1	0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,6	0,1	0,1
Chauffeurs externalisés	0	0,2	0,2	0,1	0,3	0,4	0,1	0,1	0,1	0,5	0,2
Catégories sociales supérieures	6	0,5	0,6	0,4	0,3	0,4	0,3	0,5	0,3	0,1	0,9
Employés non-qualifiés	0,6	4,3	0,5	0,4	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3	0,1	0,7
Employés qualifiés	1,1	1	6,1	0,5	0,7	0,5	0,3	0,4	0,4	0,3	1,2
Inconnu	0,1	0	0	0	0,1	0	0,1	0	0	0	0
Chauffeurs-livreurs internalisés	0,8	0,8	0,4	0,8	5,7	0,2	0,7	0,6	0,1	0,2	0,8
Chauffeurs-livreurs externalisés	0,3	0,3	1,4	0,4	0,1	5,4	0,4	0,3	0,1	0,2	0,7
Ouvriers non-qualifiés	0,4	0,8	0,4	0,9	0,9	1,2	5,3	0,9	1,1	0,4	1,3
Ouvriers qualifiés	0,6	0,7	0,4	0,7	1	0,6	1,7	6,1	0,9	0,6	1,5
Chauffeurs-routiers internalisés	0,2	0,3	0,1	0,3	0,3	0,1	0,4	0,6	5,4	0,6	0,6
Chauffeurs-routiers externalisés	0,1	0,2	0,1	0,3	0	0,4	0,4	0,4	0,7	7,2	1,2
Lecture : la classe de trajectoires des catégories sociales supérieures rassemblent 130 personnes, soit 9,1% de l'échantillon. Au cours de leurs trajectoires, ces individus ont passé en moyenne 0,7 an hors de l'emploi salarié, 0,1 an en moyenne comme chauffeur internalisé, etc											

Profil des enquêtés

Pseudonyme	Age	Situation professionnelle	Diplôme	Origine sociale	Type de transport actuel et passé	Trajectoire professionnelle	Situation conjugale	Condition de l'appel
Michel	78	Retraité, chauffeur-routier	Sans diplôme	Père paysan, mère sans emploi	Matières dangereuses, international, national	Apprenti mécanicien, chauffeur routier pendant plus de 35 ans, dont 17 comme indépendant	Divorcé, avec enfants, nouvelle union	Chez lui
Richard	67	Retraité, indépendant et salarié	CAP conducteur d'engin	Père ouvrier, mère non-précisée	International, BTP, matières dangereuses	Conducteur d'engin dans le BTP, puis chauffeur-routier salarié pendant 32 ans	Divorcé, avec enfants, nouvelle union	Chez lui
Régis	66	Retraité, indépendant	Sans diplôme (ou CEP)	Père chef d'entreprise, commerce de gros	Bâché, national, régional	Chauffeur-routier pour son père pendant 10 ans, puis indépendant du TRM pendant 31 ans	Divorcé, avec enfants, nouvelle union	Chez lui
Suzanne	60	Artiste sculptrice, aide à domicile	Formation aux beaux-arts (Belgique)	Père cadre, ayant ses permis poids-lourds	Tout sauf alimentaire, national et international	Hôtesse d'accueil pendant 12 ans, chauffeure-routière pendant 12 ans, petits boulots et sculptrice	Divorcée, avec enfant (adulte)	Chez elle
Marcel	59	Chauffeur-routier pour la Poste	CEP	Père ouvrier agricole, mère au foyer	Courrier, alimentaire	Musicien, puis chauffeur-routier salarié dans le TRM internalisé puis pour la Poste	Divorcé, avec enfant, nouvelle union	Chez lui
Pierre	56	Chauffeur-routier externalisé	Sans diplôme	Père artisan, mère au foyer	Bâché, national et international	Brocanteur pendant 10 ans, chauffeur-routier salarié pendant 28 ans	Divorcé, avec enfant, nouvelle union	En conduisant

Yann	52	Mécano indépendant, ex-chauffeur-routier	Echoue Bac F (mécanique générale)	Parents ouvriers d'usine	Bâché, national et régional	Gardien, mécanicien, chauffeur-routier pendant 13 ans puis mécanicien indépendant pour poids lourds depuis 2 ans	Séparé, avec enfants (adultes), en couple	A son bureau
Gilles	51	Chauffeur-routier externalisé	Inférieur au bac	Pêcheur, mère au foyer	Bâché, national	Déménageur, chauffeur-routier salarié pendant 30 ans	En couple avec enfants	Chez lui
Guy	51	Chauffeur-routier pour la Poste	CAP imprimeur	Parents agriculteurs (Cameroun)	Courrier, régional	Opérateur en imprimerie pendant 17 ans, facteur colipostier, chauffeur-routier pour la Poste depuis 3 ans, tentative de mise à son compte	En couple avec enfants	Chez lui
Eric	50	Artiste photographe	Sans diplôme	Commerçants	Bâché, convoi exceptionnel, national et international.	Petits boulots, chauffeur-routier salarié pendant 15 ans, ripper puis photographe	Divorcé, avec enfant, nouvelle union	Chez lui
Pierrick	50	Chauffeur-routier externalisé	BTS Gestion	Fils d'agriculteurs	International, national, alimentaire, bâché, citerne, frigorifique	Délinquance, petits boulots et chauffeur-routier salarié pendant 31 ans	En couple, sans enfant	En voiture et chez lui
Samuel	50	Chauffeur-routier externalisé	CAP Mécanique	Père policier, mère non-précisée	Bâché, livraison, e-commerce, national et régional	Intérim et petits boulots, chauffeur-routier pendant 25 ans	En couple, enfants déjà adultes	En conduisant
Yoann	50	Chauffeur-routier externalisé	Bac +3 (Diplôme comptabilité gestion)	Parents "emploi de bureau", 2 oncles routiers, parrain	Frigorifique et bâché, régional	Etudes jusqu'à bac +3, comptable pendant 20 ans, chauffeur-routier depuis 1 an	En couple, sans enfant	Chez lui

Sandrine	49	Chauffeure-routière, syndicaliste	BEP commerce	Famille de routiers sur 2 générations	Bâché, régional et national	Petits boulots, aide familiale dans le commerce de son mari, commerçante à son propre compte, chauffeure-routière pendant 12 ans, accident du travail et invalidité	Divorcée, avec enfants	Chez elle
Floriane	48	Chauffeure-routière externalisée	Licence Sciences de l'éducation	Mineur, mère au foyer	Frigorifique, bâché, transport d'engins, messagerie, régional	Etudes jusqu'à bac +3, Secrétaire, Enseignante pendant 15 ans, chauffeure-routière depuis 4 ans	En couple avec enfant	Chez elle
Mathieu	48	Chauffeur-routier externalisé	Bac pro chaudronnerie	Père cadre dans le textile, oncle et frère chauffeur	BTP, benne, bâché, alimentaire, frigorifique	Etudes en chaudronnerie, chauffeur-routier pendant 25 ans	Célibataire, divorcé, avec enfant	En conduisant
Cédric	47	Chauffeur-routier externalisé	Inférieur au bac	Père militaire, mère non-précisée	Citerne, liquide alimentaire, national	Sous-officier pendant 21 ans, chauffeur-routier depuis 4 ans	Célibataire, divorcé, avec enfant	En conduisant
Adama	46	Chauffeur-routier pour la Poste	Bac pro commercial		Courrier, régional	Jobs étudiants, gérant pizzeria, facteur colipostier, chauffeur-routier pour la Poste pendant 16 ans, tentative de mise à son compte	En couple avec enfants	Chez lui
Aymeric	43	Chauffeur-routier externalisé	CAP Cuisinier Bac et études supérieures en cours	Père cadre à la Poste, frère routier indépendant	Benne, citerne, conteneur, bâché, national	Cuisinier, restaurateur, tentative de reprise d'études en droit, chauffeur-routier depuis 4 ans	Séparé, sans enfant, nouvelle union	En conduisant

Jean	43	Chauffeur-routier de la Poste	Bac professionnel	Parents ouvriers agricoles	Courrier, régional	Quinze ans d'intérim (ouvrier, bagagiste, facteur), facteur, chauffeur-routier salarié depuis 8 ans	Divorcé, avec enfants, nouvelle union	Chez lui
Corinne	41	Chauffeure-routière externalisée	CAP Conduite et services	Famille pauvre, père chauffeur	Métaux, benne, bâché, plateau, benne céréalière, national	BEP Conduite et service, chauffeure-routière depuis 22 ans	En couple avec enfant	En conduisant
Erwan	41	Facteur colipostier	CAP Vente	Père ouvrier d'usine, mère aide à domicile	Courrier, régional	Echec au lycée, vendeur dans un grand magasin, intérimaire, facteur, facteur colipostier	En couple, sans enfant	Chez lui
Gautier	40	Chauffeur-routier externalisé	CAP Mécanique	Père et mère chefs de gare à la SNCF, père devient routier sur la fin de sa vie, beau-frère routier	Citerne laitière, porteur, déménagement, bâché, national	CAP, Vigile, Déménageur, Chauffeur-routier depuis 16 ans	En couple avec enfants	En conduisant
Philippe	40	Indépendant du TRM	BEP mécanique automobile	Père agriculteur et mère aide familiale	Agricole, BTP, messagerie, national	Petits boulots (magasinier, manutentionnaire), chauffeur-routier depuis 15 ans, la dernière année à son compte	En couple avec enfants	Chez lui
Michael	39	Chauffeur-routier externalisé	Bac pro travaux publics	Père ouvrier BTP, mère non-précisée	Bâché, produits alimentaires, national	Chauffagiste salarié, puis indépendant, monteur de grue, chauffeur-routier depuis 5 ans	En couple, avec enfants	En conduisant
Brice	35	Chauffeur-routier externalisé	Titre professionnel (CAP)	Père ingénieur	Fret aérien, bâché	Soldat du rang, intérim, chauffeur-routier depuis 15 ans	En couple, avec enfants	En conduisant

Morgane	34	Chauffeure-routière externalisée	Bac Techno - STT (maintenant STG)/CAP transport	Parents ouvriers, Oncle routier	Matières dangereuses, citernes, frigorifique, bâché, ferraille, régional et national	Echec d'études de langue étrangère, chauffeure-routière à plusieurs postes, indépendante pendant 2 ans, chauffeure-routière, formatrice, chauffeure-routière	Divorcée, avec enfants, nouvelle union	En conduisant
Rémy	32	Facteur colipostier	CAP Carrosserie	Parents employés ("bureau")	Courrier, régional	Echec bac pro, intérim, facteur pendant 10 ans, facteur colipostier depuis 2 ans	En couple, avec enfants	Chez lui
Jérémy	26	Chauffeur-routier externalisé	Bac pro mécanicien poids lourd	Père garagiste, mère au foyer	Bâché, international et national	Etudes, problèmes de santé, chauffeur-routier pendant 3 ans	Couple cohabitant	En pause
Kamel	26	Chauffeur-routier externalisé	CAP (titre de transport)	Père enseignant, cousins chauffeurs routiers	BTP, bâché, déchets, frais, messagerie, régional	Technicien climatiseur, intérim dans la logistique, conducteur régional depuis 1 an et demi	Célibataire	En pause, en conduite
Thibaud	25	Chauffeur-routier externalisé	Titre de transport, CAP Commerce	Père ouvrier agricole et mère aide à domicile	Ferraille, déchets, régional	Echec au lycée, inactivité, chauffeur-routier depuis 6 mois	Couple non-cohabitant	En conduisant
Guillaume	25	Chauffeur-routier externalisé	Bac pro commerce	2 générations de routier (père et grand-père)	Bâché, régional	Petits boulots, chauffeur-routier depuis 4 ans	Couple cohabitant	En conduisant

Table des illustrations et acronymes

Tableaux :

Tableau 1 - Professions des enquêtés.....	42
Tableau 2 - Typologie du TRM.....	53
Tableau 3 - Secteurs d'activités des entreprises employeuses de chauffeurs internalisés (en %)....	88
Tableau 4 - Salaires nets mensuels moyens par groupe (en euros)	127
Tableau 5 - Ancienneté moyenne dans l'entreprise (en année) (hors intérimaire).....	130
Tableau 6 - Liste des variables et des modalités actives.....	145
Tableau 7 - Répartition des chauffeurs du TRM dans les classes (en %).....	165
Tableau 8 - Liste des emplois et états possibles durant la trajectoire	179
Tableau 9 - Taille des classes	186
Tableau 10 - Effectifs et scores moyens des chauffeurs du TRM et des ouvriers et employés....	209
Tableau 11 - Temps de travail hebdomadaire et prévisibilité des horaires selon la catégorie socio-professionnelle (en %).....	219
Tableau 12 - Résultats de la régression multinomiale sur les types de mobilité professionnelle des chauffeurs du TRM.....	226
Tableau 13 - Caractéristiques socio-démographiques comparées (en %)	261
Tableau 14 – Objets des questions conservées dans l'enquête SINE 2014.....	266
Tableau 15 - Profils des créateurs et repreneurs au démarrage et cinq ans après (en %)	267
Tableau 16 - Principales caractéristiques des « artisans » (en %).....	272
Tableau 17 - Principales caractéristiques des « entrepreneurs » (en %).....	277
Tableau 18 - Principales caractéristiques des « débrouillards » (en %)	281
Tableau 19 - Principales caractéristiques des « routiniers » (en %)	285
Tableau 20 - Conditions d'emploi par classes de trajectoires (en % et en euros), dans la cohorte « Moitié de vie active ».....	389
Tableau 21 - Temps moyen passé dans chaque état professionnel par classe (en années), pour la cohorte « Moitié de vie active »	390
Tableau 22 - Conditions d'emploi par classes de trajectoires (en % et en euros), pour la "Jeune Cohorte"	391
Tableau 23 - Temps moyen passé par état professionnel selon la classe de trajectoires (en années), pour la "Jeune Cohorte"	392

Figures :

Figure 1 - Internalisation et externalisation dans le TRM	76
Figure 2 – Evolution des secteurs internalisés et externalisés, en valeur absolue	77
Figure 3 - Evolution des groupes de chauffeurs du TRM, en valeur absolue.....	79
Figure 4 - Evolution de la taille des entreprises employeuses des chauffeurs externalisés, en fonction du nombre de salariés (en %)	86
Figure 5 - Nombre de création et de reprise d'entreprises par semestre dans le TRM.....	104
Figure 6 - Type de contrat de travail (en %)	128
Figure 7 - Type de ménage (en %).....	132
Figure 8 - Catégorie sociale du conjoint pour les individus vivant en couple (en %)	134

Figure 9 - Origine sociale (en %)	135
Figure 10 - Part d'immigrés (en %)	138
Figure 11 - Statut d'occupation du logement (en %)	139
Figure 12 - Catégorie de la commune de résidence dans le zonage en aire urbaine (en %)	141
Figure 13 - Nuage des individus sur les axes 1 et 2 de l'ACM	150
Figure 14 - Nuage des modalités sur les axes 1 et 2 de l'ACM	150
Figure 15 - Représentation de la variable supplémentaire d'âge sur le nuage des modalités les plus contributives à l'axe 2	153
Figure 16 - Représentation des chauffeurs du TRM sur les axes 1 et 2 de l'ACM spécifique	155
Figure 17 - Dendrogramme de la classification ascendante hiérarchique	156
Figure 18 - Constitution des cohortes à partir de l'EDP	176
Figure 19 - Chronogrammes des classes de trajectoire de la cohorte "Moitié de vie active"	182
Figure 20 - Chronogrammes des classes de trajectoires de la "Jeune cohorte"	184
Figure 21 - Schéma de l'échantillon de trajectoires retenues	223
Figure 22 - Plan factoriel partiel de l'AFM (axes 1 et 2)	269
Figure 23 - Position des classes sur le plan factoriel partiel des axes 1 et 2	271
Figure 24 - Ensemble des trajectoires des enquêtés et légende des différentes situations professionnelles	296
Figure 25 - Trajectoires emblématiques de chauffeurs routiers externalisés	298
Figure 26 - Photos du camion de Samuel (photos transmises par l'enquêté)	315
Figure 27 - Représentation des trajectoires de chauffeurs de la Poste	323
Figure 28 - Trajectoires de chauffeurs-routiers externalisés classiques	336
Figure 29 - Représentation de trajectoires de chauffeuses-routières	345
Figure 30 - Trajectoires masculines de conciliation entre travail et famille	351

Liste des acronymes

Acronymes	Nom complet
ACCRE	Aide aux Chômeurs à la Création et Reprise d'Entreprise
ACM	Analyse des Correspondances Multiples
ACP	Analyse en Composantes Principales
AFC	Analyse Factorielle des Correspondances
AFM	Analyse Factorielle Mixte
ASW	Average Silhouette Width (Largeur Moyenne de la Silhouette)
CAH	Classification Ascendante Hiérarchique
CASD	Centre d'Accès Sécurisé aux Données
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEE	Communauté Economique Européenne
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
DADS	Déclarations Annuelles des Données Sociales
EAR	Enquête Annuelle de Recensement
EDP	Echantillon Démographique Permanent
FCO	Formation Continue Obligatoire
FIMO	Formation Initiale Minimum Obligatoire
FNTR	Fédération Nationale du Transport Routier

FPR	Fichier Pour la Recherche
IFSTTAR	Institut Français des Sciences et Technologies du Transport, de l'Aménagement et des Réseaux
INRETS	Institut National de Recherche et d'Etudes sur les Transports et leur Sécurité
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
NACRE	Nouvel Accompagnement à la Création ou à la Reprise d'Entreprise
NAF	Nomenclature d'Activités Française
NAP	Nomenclature d'Activités Productives
PAM	Partition Around Medoids (Partition Autour des Médoïdes)
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PCS-ESE	Professions et Catégories Socioprofessionnelles - Emplois Salariés des Employeurs
PFC	Proportion of Falsely Classified (Proportion de faussement classé)
PTAC	Poids Total Autorisé en Charge
REQM	Racine de l'Erreur Quadratique Moyenne
RSE	Réglementation Sociale Européenne
SINE	Système d'Information des Nouvelles Entreprises
TRM	Transport Routier de Marchandises
UE	Union Européenne

Table des matières

Sommaire.....	3
Remerciements	5
Introduction générale.....	1
1 - Une analyse des trajectoires.....	7
1.1 - Des trajectoires discontinues	7
1.2 - Des trajectoires faites de petites mobilités.....	8
1.3 - Des trajectoires à articuler au travail, à l'âge, au genre et à l'origine	10
2 - Les chauffeurs du TRM, un groupe peu étudié et en transformation.....	11
2.1 - Des chauffeurs du TRM de plus en plus nombreux	12
2.2 - Le TRM en transformation.....	13
2.3 - Un groupe hétérogène	15
3 - Des chauffeurs du TRM au sein des classes populaires	16
3.1 - Stratification sociale et place des chauffeurs	16
3.2 - Des transformations communes à l'ensemble des classes populaires	19
4 - Problématique et annonce de plan	21
Chapitre 1 - Etudier les chauffeurs du TRM et à travers eux, les classes populaires : construction d'un objet et méthodes d'enquête	25
1.1 - Une approche méso-sociale de la stratification des classes populaires	26
1.1.1 - Des chauffeurs aux chauffeurs du TRM : origine et parcours d'un objet de recherche	26
1.1.2 - Des trajectoires, des parcours ou des carrières de chauffeurs ?	30
1.1.3 - Une thèse en méthodes mixtes.....	33
1.2 - Enquêter quantitativement et qualitativement.....	36
1.2.1 - Diversifier les sources quantitatives	36
1.2.2 - Bases de données originales : enjeux d'accès et d'exploitation.....	38
1.2.3 - Enquêter les chauffeurs du TRM tout en faisant du « quanti ».....	42
1.3 - Définir les frontières du groupe des chauffeurs du TRM.....	48
1.3.1 - Des chauffeurs appartenant au TRM.....	48
1.3.2 - Porosité des nomenclatures socio-professionnelles.....	53
1.3.3 - TRM, indépendance et capitalisme de plateforme	56
1.4 - Des chauffeurs du TRM : illustrations d'une typologie originale	59
1.4.1 - Des chauffeurs externalisés aux tâches bien distinctes.....	60
1.4.2 - Une frontière plus floue entre les chauffeurs internalisés	66

Conclusion	70
Chapitre 2 - Externalisation, libéralisation et rationalisation : le TRM en transformation.....	73
2.1 - Une externalisation vers des acteurs dominés	74
2.1.1 - Une activité divisée entre internalisation et externalisation	75
2.1.2 - Une externalisation progressive à des petites entreprises.....	76
2.1.3 - Les entreprises externalisées du TRM : une position économique dominée	80
2.1.4 - Le secteur internalisé : des dominants méconnus	87
2.2 - D'une profession encadrée au marché libre : des chauffeurs toujours exploitables	89
2.2.1 - Fraude et exploitation : le transport contre l'Etat	89
2.2.2 - Des « quasi-indépendants » : chauffeurs-routiers externalisés avant la libéralisation.....	93
2.2.3 - Réguler le marché libre : ouverture et nouvelles règles pour le TRM	100
2.2.4 - Une régulation européenne et numérique	103
2.2.5 - Les chauffeurs-routiers, des salariés subalternes comme les autres ?.....	106
2.3 - La rationalisation du transport : entre secteur artisanal et révolution logistique	108
2.3.1 - Une intensification du transport de marchandises	109
2.3.2 - L'émergence de la logistique.....	110
2.3.3 - Travail, emploi et transformations du TRM	114
Conclusion	119
Chapitre 3 - Des classes aux fractions de classes : la place des chauffeurs du TRM dans la stratification des classes populaires.....	121
3.1 - Chauffeur du TRM : un bon emploi ?	125
3.1.1 - Des inégalités salariales fortes	126
3.1.2 - La montée de l'emploi atypique pour les internalisés	128
3.1.3 - Un turn-over important chez les externalisés	129
3.2 - Un monde populaire, singulier et clivé	131
3.2.1 - Un monde masculin, au cœur des classes populaires.....	131
3.2.2 - Des parcours scolaires et migratoires variés.....	136
3.2.3 - Des situations résidentielles clivées	138
3.3 - Construction d'un espace des classes populaires	142
3.3.1 - Une approche globale des classes populaires.....	143
3.3.2 - Données.....	145
3.4 - Des chauffeurs du TRM dans les mondes populaires : entre stabilité, fragilité et pauvreté	149
3.4.1 - Un espace social des classes populaires	149
3.4.2 - Des classes populaires composées de cinq pôles.....	156
3.4.3 - Stratification par âge, genre et origine des classes populaires.....	161

3.4.4 – La place des chauffeurs du TRM au sein des classes populaires.....	165
Conclusion.....	166
Chapitre 4 - Des stables déstabilisés ? Mobilités et conditions d'emploi des chauffeurs du TRM au fil de leurs trajectoires.....	168
4.1 - Définir et mesurer les trajectoires de deux générations de chauffeurs.....	173
4.1.1 - Des données administratives au service d'un usage sociologique.....	173
4.1.2 - Mettre en évidence les clivages des métiers de la route.....	176
4.2 - L'évolution générationnelle des trajectoires professionnelles : entre faible mobilité fonctionnelle et précarité croissante.....	180
4.2.1 - Un métier principal par trajectoire.....	181
4.2.2 - Une progression de la précarité entre les deux générations.....	188
4.3 - Les chauffeurs-routiers externalisés, à rebours de la déstabilisation de l'emploi.....	189
4.3.1 - Un modèle de carrière linéaire.....	189
4.3.2 - Une position favorisée au sein des classes populaires.....	190
4.3.3 - Des salariés pas comme les autres.....	190
4.4 - Une déstabilisation chez les internalisés ?.....	191
4.4.1 - Les chauffeurs-routiers internalisés, des ouvriers comme les autres ?.....	192
4.4.2 - La progressive stabilisation des chauffeurs-livreurs internalisés.....	193
4.5 - Les nouveaux chauffeurs du TRM dans des trajectoires instables.....	195
4.5.1 - Les nouveaux chauffeurs-livreurs, externalisés et déstabilisés.....	195
4.5.2 - Les facteurs, nouveaux chauffeurs-livreurs ?.....	197
Conclusion.....	199
Chapitre 5 - Changer d'emploi à cause du travail : conditions de travail et mobilité professionnelle dans le TRM.....	202
5.1 - Attraites et contraintes du travail dans le TRM.....	206
5.1.1 - Contraintes physiques et risques du travail sur la route.....	210
5.1.2 - Intensification du travail sur la route ?.....	213
5.1.3 - Une autonomie réduite.....	214
5.1.4 - Des travailleurs itinérants et donc solitaires ?.....	215
5.1.5 - Moyens de travail.....	217
5.1.6 - Temps de travail.....	218
5.2 - Bouger dans le transport ou le quitter : conditions de travail et mobilité professionnelle dans le TRM.....	221
5.2.1 - Méthodologie.....	221
5.2.2 - Les conditions de travail, une raison pour changer d'emploi ?.....	225
5.3 - Quitter le transport à cause de ses évolutions.....	233
5.3.1 - Critique et trajectoire artiste de chauffeurs-routiers.....	234

5.3.2 - Une critique exceptionnelle	240
5.3.3 - Une recherche de tranquillité plutôt que d'autonomie	242
5.3.4 - Des évolutions positives du métier de chauffeurs-routiers.....	245
Conclusion	246
Chapitre 6 - La route vers l'indépendance : trajectoires d'indépendants du TRM	248
6.1 - Quels indépendants ?	252
6.1.1 - Des données économiques au service d'une enquête sociologique	252
6.2 - Les étapes d'une trajectoire d'indépendants du TRM	254
6.2.1 - Trajectoire vers l'indépendance : des inégalités de départ... ..	254
6.2.2 - Trajectoire dans l'indépendance : des indépendants inégaux mais en voie de stabilisation.....	258
6.2.3 - Un groupe plus divers que la population salariée	260
6.3 - Méthodologie d'une analyse des trajectoires d'indépendants	265
6.3.1 - Une variante de l'analyse des correspondances multiples	265
6.3.2 - Un échantillon restreint aux « survivants »	267
6.3.3 - Un espace factoriel complexe.....	268
6.4 - Un espace quaternaire des trajectoires <i>vers</i> et <i>dans</i> l'indépendance	271
6.4.1 - Les « artisans »	272
6.4.2 - Les « entrepreneurs »	276
6.4.3 - Les « débrouillards ».....	280
6.4.4 - Les « routiniers ».....	285
Conclusion	288
Chapitre 7 - Petits déplacements et grands routiers : construire une trajectoire professionnelle dans le TRM externalisé	290
7.1 - Des trajectoires stables faites de marchandises et de lieux de livraison	297
7.1.1 - Expliquer la stabilité des stables.....	297
7.1.2 - Une carrière de marchandises et de lieux de livraison	304
7.1.3 - Trouver un « bon » poste dans le TRM	311
7.2 - Des mobilités incertaines	317
7.2.1 - Des mobilités sur des marchés externes de l'emploi.....	318
7.2.2 - De rares arrangements.....	319
7.2.3 - Une rationalisation difficilement évitable	321
7.2.4 - Des carrières organisées par et dans la grande entreprise : trajectoires des chauffeurs de la Poste	323
7.3 - Des trajectoires masculines subordonnées aux contraintes du TRM.....	329
7.3.1 - Eloignement et rémunération variable.....	329

7.3.2 - Une masculinité subordonnée aux contraintes du TRM.....	333
7.3.3 - D'une masculinité à l'autre dans le TRM : le développement d'une morale ascétique	338
7.4 - Des trajectoires minoritaires : femmes chauffeuses et hommes en recherche d'emplois moins contraignants	344
7.4.1 - Des trajectoires féminines dans le TRM : entre déterminisme et bifurcations	344
7.4.2 - D'autres positions dans la hiérarchie masculine ? Les mobilités pour mieux concilier travail et famille	350
Conclusion	358
Conclusion générale	361
Synthèse.....	361
Apports.....	365
Prolongements	369
Bibliographie	371
Annexes	389
Caractéristiques des classes de trajectoires de l'analyse de séquences – Chapitre 4.....	389
Cohorte « Moitié de vie active »	389
« Jeune cohorte »	391
Profil des enquêtés.....	393
Table des illustrations et acronymes	399
Tableaux :	399
Figures :.....	399
Liste des acronymes.....	400
Table des matières	403

