

Université de Paris

École doctorale 624 | Sciences des Sociétés

Laboratoire Cerlis (Centre de Recherche sur les Liens Sociaux)

Les chauffeur·es de taxi parisiens

Enquête sur un petit métier

des transports en crise

Par Guillaume Lejeune

Thèse de doctorat de Sociologie

Sous la direction d'Olivier Schwartz

Présentée et soutenue publiquement le 17 mars 2020

Devant un jury composé de :

Stéphane Beaud, professeur à l'Université de Poitiers (rapporteur)

Nicolas Duvoux, professeur à l'Université Paris VIII (rapporteur)

Delphine Serre, professeure à l'Université de Paris

Cédric Lomba, directeur de recherches au CNRS

Lise Bernard, chargée de recherche au CNRS

Olivier Schwartz, professeur émérite à l'Université de Paris



*Je dédie ce travail à mes parents, Claude et Laurence,
ainsi qu'à mon fils, Robin.*

Remerciements

Je tiens à faire part de toute ma gratitude à mon directeur de thèse, Olivier Schwartz, pour son accompagnement sans faille tout au long de la réalisation et de l'écriture de cette thèse, ainsi que pour ses encouragements, sa bienveillance, et son soutien au cours de ces années de doctorat. Je le remercie pour ses conseils avisés, ses relectures attentives, la précision et la rigueur de ses remarques, qui ont grandement contribué à enrichir ce travail. Je remercie également Eric Dagiral et Delphine Serre pour les conseils et les critiques qu'ils m'ont apportés lors de la tenue des comités de suivi de thèse annuels, ainsi que Nicolas Duvoux pour sa lecture attentive de mes premières pistes de recherche lors du comité de mi-parcours en deuxième année. Un grand merci enfin à tous les membres du jury, Delphine Serre, Cédric Lomba, Lise Bernard, ainsi que les deux rapporteurs Stéphane Beaud et Nicolas Duvoux, d'avoir accepté d'évaluer et de discuter ce travail par leurs remarques, conseils et interrogations.

Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance aux personnes que j'ai rencontrées sur le terrain, et qui se reconnaîtront peut-être dans les lignes qui suivent. Ma dette est grande à leur égard. Je les remercie de m'avoir ouvert les portes de leur univers, avec la gentillesse et la confiance qu'elles m'ont accordées et sans lesquelles ce travail n'aurait pu exister.

J'adresse mes remerciements à toutes les institutions qui m'ont accueillies et financées tout au long de cette thèse. Je dois remercier tout d'abord le GESTES (Groupe d'études sur le travail et la santé au travail) et la Région Ile-de-France, m'ayant fait l'honneur de m'accorder une allocation de recherche de trois ans, afin de me consacrer pleinement à la thèse. Je remercie également Pôle Emploi qui m'a permis de poursuivre ce travail. Un grand merci ensuite à mon laboratoire, le CERLIS, ainsi qu'à son directeur, Olivier Martin, pour les ressources et l'espace de travail qui a été mis à ma disposition. Mes remerciements vont enfin aux CENS, et sa directrice Marie Cartier, pour m'avoir intégré au laboratoire en tant que doctorant associé, tandis que j'exerçais les fonctions d'ATER au département sociologie de l'Université de Nantes. J'adresse aussi un remerciement particulier à l'IRISSO et sa directrice, Dominique Méda, pour m'avoir confié la mission d'ATER au sein de l'Université Paris Dauphine, ainsi que Sarah Abdelnour pour m'avoir permis de rendre compatible la fin de thèse avec les tâches d'enseignement.

Je remercie toutes les personnes qui ont contribué directement ou indirectement à la réalisation et l'aboutissement de cette thèse. Merci à Elie Guéraud, Muriel Letrait, Hélène Nicolas, Raphaël Challier et Martin Manoury de leur aimable relecture et de leurs remarques rigoureuses. Je remercie également les membres de ma famille, ma mère, Laurence Lejeune, et ma sœur, Laëtitia Lejeune, pour leur travail de correction de plusieurs passages de la thèse. Merci à de nombreux/ses chercheurs/euses pour leurs conseils, leurs suggestions et leur disponibilité, ayant contribué à faire de cette thèse ce qu'elle est aujourd'hui. Je remercie l'équipe « en bas à droite » composée d'Amélie Beaumont et de Raphaël Challier, les membres du séminaire Prato de l'EHESS, et tout particulièrement Cédric Lomba, Anne Bory et Fanny Girin, ainsi qu'à ceux et celles m'ayant invité à poursuivre ma réflexion sous différents angles au cours d'interventions et de séminaires : Sarah Abdelnour, Christelle Avril, Flora Bajard, Pascal Barbier, Sylvie Célerier, Clémentine Comer, Charles Gadéa, Pierre Gilbert, Violaine Girard, Reinhart Gressel, Julien Gros, Anne Monjaret, Alexandra Oeser, Marc Perrenoud, Frédéric Poulard, Pierre Rouxel, Jasmina Stevanovic, Muriel Surdez et Marc Suteau. Je tiens aussi à remercier toutes les personnes qui m'ont accordé leur attention à de nombreuses reprises dans le déroulement de cette thèse, selon une liste non-exhaustive : Elie Guéraud, Hugo Bret, Alban Mocquin, Gaspard Lion, Véra Léon, Félix Danos, Emeline Zougbedé, Zoé Yadan, Christophe Giraud, Vincent Chabaud, Jennifer Bidet, Olivier Masclat, Delphine Serre, Muriel Letrait, Séverine Dessajan et Julie L'Azou pour le CERLIS, et Martin Manoury, Angeliki Drongiti, Mélodie Renvoisé, Alice Lermuciaux et Matéo Sorin pour les doctorant·e·s du CENS.

Il faut enfin remercier mes proches, ma famille et mes amis pour leur soutien indéfectible tout au long de ces années de recherche. Leur soutien moral et affectif a été décisif dans l'aboutissement de cette thèse. J'adresse un remerciement à Pierre, Mélanie, Antoine, Emilien, Julien, Cécile, Pierre, Basile, Anaïs, Camille et Marie-Laure. Je remercie spécialement Elie, Hélène, Véra, Amélie, Raphaël, et les « *lads* » du Cerlis, Hugo, Alban et Gaspard, pour leur solidarité et leurs encouragements. Un grand merci à Chérifa Bendaoud et sa famille pour l'accueil et le soin apporté à la garde de Robin, mon fils, sans qui il aurait été impossible de porter l'écriture à son terme. Mes remerciements vont également aux membres de ma famille, Laurence, Claude, Laëtitia et Jacqueline, ainsi que la famille de ma compagne, pour leur présence et leurs encouragements. Enfin, cette thèse et son auteur doivent beaucoup au soutien de Coline. Merci pour ces longues années à supporter un doctorant en sociologie et pour les nombreux moments de bonheurs qui les ont émaillés.

Avertissements de forme

J'ai fait le choix d'écrire cette thèse en écriture inclusive, selon le code du point médian en vigueur dans le monde académique¹. Ce choix peut paraître étonnant concernant l'étude d'un métier composé en très grande majorité d'hommes. Cela s'explique néanmoins pour deux raisons, l'une, éthique, et l'autre, plus personnelle. D'une part, s'il s'agit d'un métier à dominante masculine, mon noyau d'enquêté·e·s est quant à lui constitué d'une proportion non-négligeable de femmes conductrices que j'ai suivies sur plusieurs années et dont plusieurs propos sont régulièrement cités tout au long de ce texte. Je tenais donc à ne pas invisibiliser cette partie de mon échantillon en écrivant « chauffeur·es » plutôt que « chauffeur » de taxi. De même pour la clientèle : j'écris généralement client·e·s, passager·e·s ou voyageurs/euses de manière à faire comprendre les différents types de configuration sexués qu'un transport peut prendre. D'autre part, une raison plus personnelle a joué. Ma mère étant elle-même conductrice de taxi, je souhaitais qu'elle puisse s'identifier aux situations que j'expose en restituant la présence des femmes dans ce métier.

Les noms des individus et des entreprises citées dans la thèse ont été changés, à l'exception du cadrage socio-historique situé dans la première partie. Ce choix relève de l'usage des sources dans lesquelles les références sont déjà citées en nom propre. Pour l'ensemble des enquêté·e·s, j'ai attaché une grande importance à choisir des prénoms qui correspondent à leur identité et leur trajectoire, notamment en fonction de leur origine migratoire, et qui ne soient pas non plus trop éloignés de leurs véritables prénoms.

¹ Arbogast Mathieu, « La rédaction non-sexiste et inclusive dans la recherche : enjeux et modalités pratiques », *Document de travail n°231*, INED, juin 2017.

Sommaire

Remerciements	3
Avertissements de forme	5
Introduction	9
I. Un « petit métier » des transports confronté à des transformations majeures	11
II. Méthodologie de l'enquête ethnographique	22
PARTIE 1. UNE CONDITION PROFESSIONNELLE MARQUEE PAR L'INCERTITUDE	36
Chapitre introductif - D'un petit métier à un métier de petits.....	39
I. La consolidation progressive du métier	40
II. La construction des ambitions	47
Conclusion du chapitre introductif	55
Chapitre I – Un éclatement statutaire révélateur des positions occupées par les chauffeur·es.....	57
I – L'artisanat, entre chances présupposées et espérances reportées d'une promotion par l'indépendance.....	60
II – Non-titulaire de la licence, une simple transition vers l'indépendance ?.....	88
Conclusion du chapitre I.....	117
Chapitre II - Une « profession refuge en temps de crise » ?.....	120
I.Un métier de reconversion qui porte l'espoir d'une stabilisation dans le monde du travail	121
II.La fragilisation des positions acquises par le travail	150
Conclusion du chapitre II	185
PARTIE 2. LES MULTIPLES FACETTES D'UN TRAVAIL EN MOBILITE.....	188
Chapitre III – Le temps des chauffeur·es	189
I.Les contraintes économiques et familiales et la pression temporelle dans le travail	192
II – « Enchaîner » les courses, un travail de tous les instants	224
III- Une attente génératrice de tensions.....	268
Conclusion du chapitre III.....	283
Chapitre IV - Les relations de service à bord du taxi	286
I –Faire face à la clientèle.....	290

II – Une gestion émotionnelle à deux fronts dans la relation de service.....	316
III– De la coprésence à la coexistence : travailler avec une clientèle de luxe, socle d’une élite professionnelle contestée.....	341
IV – Epilogue : quelques considérations liées au terrain	373
Conclusion du chapitre IV.....	379
Chapitre V- La pause entre chauffeur·es. Ethnographie d’un espace d’attente.....	381
I – L’espace des relations quotidiennes.....	383
II - Des relations de travail entremêlées à la sociabilité.....	427
III - Combattre l’attente par la mise en commun des enjeux.	456
Conclusion du chapitre V	486
Conclusion.....	488
I – Statuts et travail des chauffeur·es de taxi / résumé et principaux résultats.....	488
II – L’ « <i>ubérisation</i> » du taxi parisien.....	491
Bibliographie.....	497
Annexes.....	517
Table des matières	541

Introduction

C'était un dimanche d'avril 2016. Yessine, chauffeur de taxi, et moi devions nous retrouver pour un « *café rapide* » avant qu'il ne reprenne son service. Nous avons convenu d'un rendez-vous à mi-chemin, dans un fast-food près du Stade de France. Sur place, plusieurs vitrines étaient fissurées de toute part, nous rappelant l'explosion récente d'une bombe lors des attaques terroristes ayant eu lieu quelques mois auparavant. Le décor avait de quoi surprendre pour cette rencontre. Ce fut l'occasion pour Yessine d'évoquer la méfiance qu'il avait désormais envers une partie de sa clientèle : « *des rebeu, surtout les jeunes, ceux qui ont un look bizarre* », « *j'évite de les prendre* ». Il me rappelle à ce titre que les responsables des attentats du Bataclan n'ont pas hésité à prendre le taxi pour fuir, et qu'il ne veut surtout pas se retrouver pris dans une telle situation. Yessine est pourtant un chauffeur qui d'ordinaire dénonce les discriminations faites envers les gens qui habitent en banlieue, se faisant un plaisir d'effectuer ce type de trajet et de le revendiquer auprès de ses collègues. Lui-même est un jeune chauffeur musulman, ayant grandi dans une cité d'habitat social à quelques pas d'ici. Il insiste néanmoins pour bien distinguer sa « *barbe de trois jours* » d'une « *barbe religieuse* ». Sa pratique de la prière, qu'il effectue scrupuleusement cinq fois par jour, l'« *aide* » toutefois « *à tenir* » au travail face à la tourmente qu'il connaît dans la conjoncture actuelle. En effet, depuis quelques temps, son principal sujet de préoccupation est celui de la concurrence que lui portent les plateformes comme Uber et les chauffeur-es VTC². A bord du taxi, il est souvent pris à partie par la clientèle, qui encense ces nouveaux moyens de transport, et face à laquelle il tente de garder son calme. Lui-même ne sait pas très bien quoi en penser. Au lendemain de ses trente ans, Yessine se pose beaucoup de questions sur ses projets professionnels et sa vie personnelle. Il voudrait acheter sa licence et devenir artisan, pour pouvoir « *au moins prendre un jour de repos par semaine* » ou des vacances qui lui permettraient de « *voyager pour aller dans des destinations lointaines* ». Mais il n'a pas encore, selon lui, assez le « *goût du métier* » pour prendre cet engagement. Yessine cherche encore un cap. Il se demande ainsi comment rendre ses nombreuses heures de conduite compatibles avec la vie conjugale qu'il désire. Son célibat prolongé se fait pesant et son travail ne l'aide pas beaucoup à s'investir à-côté pour se sortir de cette situation. Il aimerait,

² Acronyme de Voiture de Transport avec Chauffeur. Il s'agit des principaux concurrents des taxis à l'heure actuelle.

comme il le dit, rencontrer « *des étudiantes* », et « *être à l'aise dans un milieu cosmopolite* » qu'il ne fait qu'effleurer par les rencontres passagères quotidiennes à bord de son taxi. Cette aspiration à l'évasion de son univers professionnel, il l'explique notamment par la « *honte* » qu'il peut ressentir face aux manières d'être et de faire de certains collègues : « *Franchement je te mens pas, 80% des gens que je vois dans ce métier, leur véhicule est sale à l'intérieur, ils sont sales.* ». Voilà le bilan qu'il dresse après quatre années d'activité : ça n'est pas simple dans ses relations avec les client·e·s, dans sa vie personnelle ainsi qu'avec les collègues. De son point de vue, il n'y a donc que peu d'intérêt à vouloir étudier les gens qui composent ce métier. D'où la question qu'il m'adresse ensuite : pourquoi y avoir consacré tant de temps ?

Ce moment passé avec Yessine m'amène à faire le point après quatre ans sur le terrain passés aux côtés des chauffeur·es de taxis parisiens. Son témoignage restitue en effet plusieurs dimensions importantes du métier, dont je n'avais pas soupçonné l'existence lorsque j'ai débuté en 2012 en arrivant à Paris³. L'objectif initial de ma démarche était alors de restituer les conditions statutaires d'exercice des chauffeur·es de taxi, alors que la grève contre Uber faisait rage dans la profession⁴. Au cours d'un mémoire de Master2, j'avais notamment été très surpris que le métier ne soit pas composé uniquement d'artisans indépendants. Dans le milieu rural d'où je viens, cette activité est en effet principalement constituée par des travailleurs/euses propriétaires de leur affaire. Ce n'est pas le cas dans la capitale, mais il y a plus. Les sources d'inquiétudes au travail dont fait part Yessine dépassent en effet le cadre de son rapport au statut, notamment artisanal. Elles touchent à un contexte plus large qui s'entremêle constamment à son appréciation du métier. On le voit notamment avec la méfiance qu'il exprime vis-à-vis de la clientèle en référence aux attentats de novembre 2015, mais aussi, et surtout, avec l'expansion d'un secteur concurrent que représente Uber et les VTC, venant bouleverser les manières d'exercer et de se projeter à travers cette condition professionnelle.

³ J'ai réalisé un mémoire de Master 2 entre 2012 avant de débiter l'étude de ce métier en thèse à partir de 2013.

⁴ Les grèves contre Uber ont commencé à partir de 2013 avec de plus fortes mobilisations au début de l'année 2014.

I. Un « petit métier » des transports confronté à des transformations majeures

A. Présentation des enjeux théoriques

Mon intention avec cette étude est de restituer ce qui est trop souvent laissé de côté lorsqu'on parle des chauffeur·es de taxi : c'est la compréhension de leurs points de vue et l'explication de leurs expériences subjectives au travail. En effet, lorsque j'ai commencé mon enquête, je me suis rapidement aperçu de l'opinion négative que suscitait l'évocation de mon sujet. Peu coutumier des déplacements par taxis et récemment installé dans la capitale, je n'étais alors que très peu au fait d'une mauvaise réputation dont beaucoup de personnes se faisaient le relais. Parler de ce métier donnait l'occasion à mes interlocuteurs d'évoquer les anecdotes négatives qu'ils avaient vécues et dont ils me livraient le récit régulièrement⁵. Ce dialogue était souvent à sens unique : seule une posture d'écoute m'était assignée, de sorte que je ne perde pas de vue que les chauffeur·es de taxi méritaient leur sort dans la situation de mise en concurrence avec Uber et d'autres catégories de transporteurs. L'expérience de client du taxi, qu'elle soit globalement positive ou négative, reproduit généralement les catégories de jugements issues d'une sociologie spontanée. Cela s'accompagne dans le cas des taxis d'un regard médiatique et politique au ton généralement accusateur vis-à-vis des chauffeur·es, supposé·e·s bénéficier d'un régime de faveur dans le monde du travail.

1. Une analyse de l'« ubérisation » du taxi parisien

Pour mener cette thèse, il a fallu procéder à un décentrement du regard porté généralement sur ce métier. Peu de travaux sociologiques lui sont consacrés, alors même qu'au cours de ces dernières années, les chauffeurs parisiens ont été mis sous le feu des projecteurs médiatiques. Si les chauffeur·es bénéficient d'une certaine visibilité, plusieurs aspects de leur travail et de leurs vies ont été laissés dans l'ombre. Certains aspects de leur réglementation professionnelle ont été régulièrement décrits dans les médias (leur « *monopole* » d'activité ou encore le fonctionnement des licences de taxi), alors que des connaissances approfondies de ce type de métier font défaut. La sociologie du travail évoque

⁵ Il s'agit notamment des refus de prise en charge, des suspicions de détour dans l'itinéraire effectué, de l'accusation d'un prix trop élevé ou d'une forme de « *lourdeur* » dans la présence du chauffeur ou les thèmes de discussion abordés. L'application de cette opinion à l'ensemble des chauffeur·es de taxi marque ainsi une forme de dégoût qui vise l'ensemble de la population professionnelle.

quant à elle fort fréquemment la question de l'avènement du « capitalisme de plateforme⁶ », communément désignée par un processus d'« ubérisation⁷ » du monde du travail, mais en ignorant trop souvent les situations de départ sur lesquelles cette « ubérisation », fort réelle, s'est développée. Les taxis parisiens en sont un cas de figure pourtant central.

Cette thèse propose d'analyser les transformations singulières des conditions de travail et de vie des taxis parisiens, profession au cœur d'un processus néo-libéral désigné de façon symptomatique par le terme d'ubérisation. Figure du petit entrepreneuriat, les chauffeur·es de taxi sont en effet organisé·e·s en « marché fermé du travail⁸ » par la limitation du nombre de licences professionnelles accordées pour avoir le droit d'exercer le métier. A cette protection s'ajoute l'application de tarifs communs qui restreint la concurrence que ces travailleurs/euses peuvent se porter. Or, leur travail est désormais exposé à ce que l'on peut nommer une libéralisation à-côté du métier. Sans que les modes de régulation du groupe professionnel précédemment énoncés soient directement remis en cause, l'expansion de la concurrence dans le secteur du transport de personne leur fait perdre tout sens : la population des chauffeur·es de taxi est limitée, mais d'autres types de transporteurs ne le sont pas tout en exerçant la même activité. De même pour le prix des courses : si les tarifs restent communs dans le taxi, ils sont dorénavant en concurrence avec ceux appliqués en dehors du métier. C'est le sens même des petites protections dont ils bénéficiaient qui s'effondre. Cette nouvelle configuration qui les touche particulièrement à partir de l'année 2014 vient perturber tout un ensemble de repères qu'avaient les chauffeur·es de taxi dans leur travail. Pour bien le comprendre, il faut cependant repartir de la situation de base qui était la leur, afin de mesurer les transformations subies depuis. Cette thèse constitue donc une plongée ethnographique dans cet univers professionnel et dans les errances et les luttes que l'arrivée d'Uber et des VTC ont engendrées.

Ces changements de grande ampleur, bien que décisifs dans le secteur d'activité du transport de personnes, ne peuvent cependant à eux-seuls constituer l'objet central de ma recherche. La thèse que je présente ici s'appuie plus largement sur l'analyse des conditions de

⁶ Voir notamment le numéro de la Nouvelle Revue du Travail coordonné par Sarah Abdelnour et Sophie Bernard consacré à ce thème. Abdelnour Sarah, Bernard Sophie, « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 13 | 2018, mis en ligne le 31 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3797>

⁷ *Ibid.*

⁸ Paradeise Catherine, « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? », *Revue française de sociologie*, 1984, 25-3. pp. 352-375.

travail et de vie des chauffeur·es de taxis, dont la compréhension est préalablement nécessaire à toute tentative pour caractériser la configuration dans laquelle ils sont aujourd'hui pris. Je laisse donc de côté le cas des chauffeur·es VTC, plus récemment arrivé·e·s sur le marché du travail, pour mieux me focaliser sur celui des chauffeur·es de taxis parisiens. Plusieurs dimensions de leur travail sont livrées au fil de ces pages, qui permettent de se faire une idée des différentes facettes de leur quotidien. Celui-ci ne se résume pas seulement à son aspect le plus visible, celui de transport et de l'acheminement des passager·e·s d'un point A à un point B. Certes, il s'agit d'une tâche cruciale, qui contribue à déterminer leur niveau de rémunération, mais c'est loin d'être la seule. Conduire un taxi nécessite en effet de déterminer l'organisation de sa présence et de ses déplacements. Cela relève de multiples décisions prises tout au long de la journée, à l'aune d'un travail en mobilité constante, décisions qui s'ajoutent à la gestion des relations de service à bord du taxi. Il y a également toute l'incertitude qui pèse sur leur situation économique selon la charge de leurs différents statuts, et dont je vais démontrer toute l'étendue à travers les chapitres qui suivent. Enfin, on pourrait penser que la condition professionnelle dont il va être ici question se vit de manière strictement individuelle, puisque les chauffeurs de taxi travaillent seuls, mais ce n'est pas tout à fait le cas. Dans ce monde professionnel à l'écart des normes salariales, les pairs de métiers, plus communément désignés comme des « *collègues* », occupent une place majeure dans la transmission des modes de gestion et d'organisation du travail, ainsi que dans la reproduction d'une culture professionnelle tournée vers l'idée d'accès à l'indépendance. C'est au cœur de ces dynamiques individuelles et collectives que se trouve l'explication de la crise actuelle que ce métier traverse. C'est donc l'objet plus général de cette thèse.

2. Une sociologie des « petits métiers »

Cette recherche a pour ambition d'enrichir la sociologie des « petits métiers ». En effet, alors que les chauffeur·es de taxi sont majoritairement non-salarié·e·s, voire sont venues à ce métier par rejet du salariat, ils et elles sont pourtant soumis à de fortes sujétions économiques au travail. Sans pouvoir être rattachés à l'étude des travailleurs « subalternes » puisqu'exerçant en dehors de l'autorité directe d'une hiérarchie, ils/elles n'en appartiennent pas moins à un groupe du « bas de l'échelle⁹ », qui dépasse le clivage entre « travail

⁹ Cours-Salies, Pierre, et Le Lay, Stéphane. *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*. ERES, Paris, 2006.

dépendant¹⁰ » et « travail indépendant » C'est cet ensemble que je propose de rattacher au concept de « petit métier¹¹ ».

J'entends par cette expression des activités professionnelles à statut peu élevé au sein de la « société des diplômés¹² », parce que, tout en demandant des savoir-faire supposant un apprentissage, elles requièrent peu d'études, de connaissances abstraites, de scolarisation préalable. Les travailleurs qui vivent de ces « métiers¹³ » bénéficient donc de peu de prestige social dans l'exercice de leur activité, à la différence notamment des professions établies¹⁴. Ces travailleurs/euses à condition professionnelle modeste sont présents dans les secteurs les plus variés, qu'il s'agisse d'activités indépendantes¹⁵ ou d'emplois subalternes relevant du privé comme du public¹⁶. Je souhaite donc contribuer à une sociologie des petits métiers dans

¹⁰ Chaumette Patrick, « Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant ? », in Supiot Alain (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.J., 1998, pp.79-87.

¹¹ Cette expression est notamment employée par Florent Champy dans son analyse sociologique des professions pour désigner les activités qui, ne nécessitant pas la mise en œuvre d'une expertise « prudentielle » développée, ne constituent pas des professions au sens anglo-saxon. Champy Florent, *La sociologie des professions*, Presses Universitaires de France, 2012, p 66, p.186-187.

¹² Millet Mathias, Moreau Gilles (dir.), *La société des diplômés*, La Dispute, Paris, 2011.

¹³ Je retiens ici par l'usage du mot « métier » celui employé par Geneviève Latreille qui vise « sous le nom de métiers des groupes professionnels exerçant un même type d'activité avec une compétence analogue, et surtout, une certaine subculture et conscience commune, se traduisant par exemple par des regroupements au moins occasionnels pour la définition ou la défense de certains intérêts communs » (Latreille, 1980 : 15). Latreille Geneviève, *La naissance des métiers en France, 1950-1975. Etude psycho-sociale*, Presses universitaires de Lyon, Lyon, 1980.

¹⁴ Même s'ils peuvent revendiquer le contrôle d'un certain degré d'autonomie dans leur travail, les membres de ces petits métiers ne peuvent bénéficier de la reconnaissance sociale liée à une expertise basée sur la certification de cursus d'études longs, à l'inverse des « professions » au sens anglo-saxon. Demazière Didier, Gadéa Charles, « Introduction », in Didier Demazière et Charles Charles (dir.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, La Découverte, Paris, 2009, pp. 13-24, p. 20.

¹⁵ Pour des exemples d'activités indépendantes, cf. les métiers mêlant activité artisanale et commerçante (les boulangers, pâtisseries, coiffeurs (voir Zarca, 1987), les métiers de l'artisanat dans des domaines variés tels que carreleur, mécanicien (Mazaud, 2013, 2017), dans l'artisanat d'art tel que céramiste (Bajard, 2018), l'artisanat du bâtiment (charpentier, maçon, voir Zarca, 1987 et Perrenoud, 2008) ou dans d'autres types de domaines (Maréchal-ferrant par exemple, voir Crasset, 2013). Zarca Bernard, *Les artisans. Gens de métier, gens de parole*, L'Harmattan, Paris, 1987 ; Mazaud Caroline, *L'artisanat français. Entre métier et entreprise*, PUR, Rennes, 2013 ; Mazaud, Caroline. « « Rester petit... ». Patrick Gouret, artisan carreleur », in Michel Offerlé (dir.), *Patrons en France*. La Découverte, Paris, 2017, pp. 441-456 ; Crasset, Olivier. « « On se fait mal un peu tous les jours », l'effet travailleur sain chez les maréchaux-ferrants », *Travail et emploi*, vol. 136, no. 4, 2013, pp. 5-20.

¹⁶ Je pense notamment au travail subalterne dont la sociologie du travail nous donne de nombreux exemples : les chauffeurs de bus (Schwartz, 2011), les facteurs (Cartier, 2003), les aides-soignantes à l'hôpital (Arborio, 2001), les activités ouvrières qui relèvent du « salariat à statut » (éboueur par exemple, voir Corteel, 2010) ; ou encore dans le secteur privé, les travailleurs du bâtiment (Jounin, 2008), les aides à domicile (Avril, 2014) ou les gardiens d'immeuble (Marchal, 2006). Schwartz Olivier, « La pénétration de la « culture psychologique de masse » dans un groupe populaire : paroles de conducteurs de bus », *Sociologie*, vol. 2, no. 4, 2011, pp. 345-361 ; Cartier Marie, *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, La Découverte, Paris, 2003 ; Arborio Anne-Marie, *Un personnel invisible, les aides-soignantes à l'hôpital*, Economica, Paris, 2012 [2001] ; Corteel Delphine, « Devenir éboueur à la « Ville de Paris » et s'en accommoder. Eléments d'analyse des combinaisons possibles du métier et du statut », in Cartier Marie, Retière Jean-Noël, Siblot Yasmine, *Le salariat à statut. Genèses et cultures*, PUR, Rennes, 2010, pp. 161-173 ; Jounin Nicolas, *Chantier interdit au public*.

la société française d'aujourd'hui, en m'intéressant à un groupe de travailleurs/euses, qui, d'une part, a été peu étudié jusqu'ici, et qui, d'autre part, présente l'intérêt de permettre d'étudier un segment non-salarié de cet ensemble¹⁷.

B. Trois caractéristiques d'un petit métier non salarié

Je vais m'arrêter maintenant sur trois caractéristiques essentielles de ce petit métier non-salarié dont la connaissance est indispensable pour la compréhension de la suite de cette thèse. Tout d'abord, il s'agit d'une activité qui bénéficie de petites protections, ayant pour corollaire un encadrement important (A.). Ensuite, bien qu'exerçant à travers un marché du travail dont l'accès est régulé, les chauffeur-es sont néanmoins exposés à la précarité par d'importantes contraintes économiques à surmonter (B). Enfin, relevant de différents statuts de non-salarié-e-s, les chauffeur-es de taxi nourrissent de fortes aspirations à l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie par l'accès à l'indépendance artisanale (C.).

1. Un métier encadré, qui dispose de certaines protections.

Les chauffeur-es de taxi exercent à travers deux types de protections principales : d'une part l'ancrage territorial de leur activité, et d'autre part l'accès règlementé à leur métier, exigeant l'obtention d'une certification pour exercer.

L'organisation du taxi est morcelée entre les différents espaces où les chauffeur-es peuvent circuler, et cela pour plusieurs raisons. Premièrement, les chauffeur-es bénéficient du mandat exclusif d'effectuer les courses non-réservées ; seules les courses avec réservation sont accessibles aux autres types de transporteurs (VTC, taxis-motos, limousines etc.). Ce monopole sur une partie de leur activité leur est garanti au sein d'un espace d'activité spécifique. En effet, les chauffeur-es exercent à l'intérieur d'une zone délimitée qui est la commune de rattachement, à l'exception de Paris où c'est l'agglomération entière qui délimite leur champ d'intervention¹⁸. Cela signifie qu'il leur est possible de prendre des passager-es en charge uniquement dans ce périmètre, dans le cas tout au moins d'une course non-réservée ; dans le cas inverse d'une course réservée, ils peuvent circuler au-delà de cette zone,

Enquête parmi les travailleurs du bâtiment, La Découverte, Paris, 2008 ; Avril Christelle, *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, La Dispute, Paris, 2014 ; Marchal Hervé, *Le petit monde des gardiens-concierges : un métier au cœur de la vie HLM*, L'Harmattan, Paris, 2006.

¹⁷ La sociologie du travail s'est jusqu'ici surtout intéressée aux travailleurs salariés, ouvriers et employés, même si le non-salariat – on revient ci-dessous sur ce point – suscite de plus en plus d'intérêt aujourd'hui.

¹⁸ La zone de prise en charge des taxis parisiens comprend la capitale *intra-muros* ainsi que quatre-vingts communes aux alentours qui correspondent à une superficie légèrement inférieure à la petite couronne (voir Annexe III).

mais cela arrive peu fréquemment¹⁹. Cette configuration s'accompagne deuxièmement d'une limitation des effectifs de taxis en circulation selon les territoires et le nombre de licences délivrées par les Mairies et les préfetures. A Paris, c'est sous l'égide de la Préfecture de Police, ainsi qu'en présence des organisations professionnelles, qu'est négocié chaque année le nombre de licences - la licence donnant l'autorisation d'exercer le métier - qui viennent s'ajouter à celles déjà existantes.

Encadré : La licence professionnelle dans le secteur du taxi

J'utilise tout au long de la thèse le mot licence ou licence professionnelle pour désigner les Autorisations De Stationnement (ADS). Cet usage relève aussi bien du sens que leur attribuent les chauffeur-es en la nommant ainsi, que d'un sens sociologique désignant par « licence » la reconnaissance du droit exclusif « d'exercer certaines activités en échange d'argent, de biens ou de services²⁰ ». Dans le secteur du taxi, cette « autorisation légale d'exercer un type d'activité²¹ » est matérialisé administrativement par l'ADS dont des chauffeur-es ou des entreprises peuvent être titulaires. Légalement, ces licences restent la propriété de l'Etat, mais elles donnent la possibilité à son titulaire d'être propriétaire de l'outil de travail (le véhicule taxi). Celles-ci sont uninominales et confèrent un droit de prise en charge de la clientèle sur un territoire limité. La vente des licences s'apparente donc à la cession d'un droit d'usage et non à un acte patrimonial, qui a lieu pour les taxis parisiens sous l'égide de la Préfecture de Police de Paris.

Cet ancrage territorial des licences est l'une des caractéristiques qui limitent leur possibilité de se faire concurrence. A cela s'ajoute enfin l'application de tarifs communs selon des règles spécifiques au métier²² (cf. Annexe III) qui vient parachever ces petits protections.

Si le nombre de taxis en circulation est limité par le plafonnement du nombre de licences, l'effectif des chauffeur-es est par ailleurs restreint par une condition de qualification pour exercer. En effet, il est nécessaire pour être chauffeur-e d'être titulaire d'une carte

¹⁹ Il arrive cependant peu fréquemment aux chauffeur-es d'être réservés depuis des zones situées en dehors de leur espace de circulation.

²⁰ Huges Everett C., *Le regard sociologique*, éditions de l'EHESS, Paris, 1996 [1971], p. 99.

²¹ *Idem*.

²² Les tarifs pratiqués sont cependant divisés en deux catégories : ceux spécifiques aux taxis parisiens (trois tarifs différents qui varient selon les heures de la journée et les lieux de prise en charge) et ceux communs aux autres taxis en France (quatre tarifs différents qui correspondent à d'autres critères : les heures, mais aussi l'existence d'un trajet « retour » que fait le chauffeur une fois sa clientèle débarquée).

professionnelle qui s'obtient à la suite de la validation de plusieurs épreuves²³. La formation ainsi que l'examen ont changé de forme au cours des dernières années, plus particulièrement depuis l'arrivée d'Uber et des VTC, puisqu'ils ont fusionné avec la formation des chauffeur·es VTC depuis 2017²⁴.

Encadré : La formation des chauffeur·es de taxi

A la suite d'une formation de deux à trois mois qui a lieu à Paris dans des centres agréés par la Préfecture de Police, puis de la réussite à un examen, les candidat·es au métier de chauffeur·es de taxi obtiennent un certificat de capacité professionnelle (CCPCT). L'élévation des conditions d'accès à la conduite du taxi par l'instauration d'un permis spécifique dès 1995²⁵, à l'issue d'une formation puis d'un examen, a eu pour effet d'écarter progressivement les travailleurs occasionnels ou saisonniers ainsi que les actifs cumulant le taxi avec un autre travail²⁶. L'examen est composé de plusieurs épreuves considérées comme difficiles à passer pour les candidat·e·s²⁷, et ayant l'effet d'une sélection préalable à l'entrée dans le métier²⁸. Elles sont regroupées en différentes unités de valeurs (UV) depuis 2009. Les deux premières épreuves, qui constituent la partie nationale de l'examen, rendent compte de l'aptitude à la gestion comptable et administrative d'une entreprise individuelle artisanale ainsi que de la maîtrise du français (et optionnellement de l'anglais)²⁹. A cela s'ajoutent deux

²³ Une partie de ces modules (UV) qui composent cet examen sont valables sur l'ensemble du territoire national, tandis qu'une autre partie n'est valable que dans le département d'activité. Pour un chauffeur qui souhaite s'installer en dehors de son département, il faut donc repasser la partie locale de l'examen pour l'obtention du permis de chauffeur de taxi.

²⁴ Application de la Loi n°2016-1920 du 29 décembre 2016. Le contrôle de la bonne réalisation de l'examen, qui était une prérogative du bureau des taxis de la Préfecture de Police, est alors transféré aux Chambres des métiers et de l'artisanat.

²⁵ LOI no 95-66 du 20 janvier 1995 relative à l'accès à l'activité de conducteur et à la profession d'exploitant de taxi.

²⁶ La mise en place d'un permis spécifique de conduite du taxi s'accompagne également de l'interdiction d'exercer une autre activité en dehors du taxi.

²⁷ J'ai réalisé à l'occasion de mon mémoire de M2 ainsi que lors de la thèse plusieurs observations en « école de taxi » et suivi deux cohortes de candidat·e·s au métier.

²⁸ Je ne dispose pas des taux de réussite à cet examen, mais je peux dire, d'après mes observations en école de formation des chauffeur·es entre 2012 et 2014, que celui-ci est assez variable selon les différentes sessions d'épreuves organisées trois à quatre fois par an. Ainsi, si au sein d'une même école de formation, ce taux avoisinait les 90% en 2012, il est retombé à 30% à la session suivante sur une promotion d'une vingtaine de personnes.

²⁹ La formation des chauffeur·es est axée de longue date sur la maîtrise du français, puisque les premières épreuves mises en place au cours des années 1980 dans la zone parisienne sont celles de la dictée. A l'époque, le métier est déjà composé d'origines migratoires variées, et il semblerait que l'épreuve de français avait pour but de permettre de sélectionner les candidat·e·s qui savaient lire et écrire le français.

épreuves locales conditionnées par la validation de la première partie de l'examen, l'une sur la maîtrise des itinéraires et des noms de rue³⁰, et l'autre sur l'aptitude à la conduite de passager·e·s en situation de transport³¹. Cette formation, qui s'est progressivement renforcée et consolidée de 1995 à nos jours, traduit un processus d'institutionnalisation des savoir-faire des chauffeur·es, ce qui ne les empêche pas de considérer dans l'ensemble que l'apprentissage pratique se fait réellement « *dans la rue* », c'est-à-dire au volant du taxi, une fois leur permis obtenu. De l'entrée en formation à l'obtention du permis de taxi, j'ai calculé qu'il fallait environ neuf mois pour obtenir le droit d'exercer dans le métier³². Cette durée, bien qu'inférieure à celle d'autres capitales européennes³³, rend compte de la certification exigeante qui est celle des chauffeur·es de taxi en France.

L'ancrage territorial de leur activité est conditionné à la fois par un espace de travail délimité et des qualifications localisées. L'exercice de leur métier suppose en conséquence l'existence de contrôles spécifiques du respect de ces règles.

A Paris, les chauffeur·es sont placés sous la tutelle de la Préfecture de Police, que ce soit concernant l'obtention d'une licence de taxi ou du permis professionnel³⁴. Au cours de leurs journées de travail, les chauffeur·es sont également surveillés par une brigade de police spécifique surnommée les « *boers* » et composée d'une centaine de fonctionnaires³⁵. En cas d'infraction, les chauffeur·es sont renvoyé·e·s devant une commission de discipline où siègent des membres du bureau des taxis, des « *boers* » ainsi que des représentants syndicaux des taxis, dont le verdict peut les exclure temporairement ou définitivement du droit d'exercer

³⁰ Il s'agit d'apprendre 40 itinéraires ainsi que plus de 600 noms de rues.

³¹ Cette épreuve de conduite qui est comparable à un deuxième passage du permis de conduire (les chauffeurs doivent se présenter en costume et conduire le taxi d'un point A à un point B en détaillant leur itinéraire), est réputée pour être la plus sélective d'entre toutes.

³² Il y a trois mois de formations, trois mois du début de l'examen à la fin, et entre un et trois mois selon les périodes pour obtenir l'autorisation préfectorale d'exercer (la carte professionnelle de conducteur de taxi).

³³ A Londres par exemple, l'examen de conduite du taxi, appelé « Knowledge », peut prendre jusqu'à trois ans.

³⁴ La Préfecture de Police dispose ainsi d'un bureau des taxis qui traite de tous les aspects administratifs et juridiques du métier. Ses fonctionnaires chapeautent également les différentes commissions professionnelles réunissant les représentant·e·s du métier.

³⁵ Depuis 2014, ces policiers sont également en charge du contrôle des VTC et des taxis-motos. Ils s'assurent notamment de limiter l'activité des « faux taxis » exerçant sans licence ou sans permis, mais contrôlent aussi tous les transporteurs privés de personnes, en particulier les taxis, circulant dans la capitale.

(voir annexe VIII)³⁶. On assiste donc à une forme de régulation du groupe professionnel par le haut de la part des représentants professionnels et institutionnels du métier³⁷.

Ancrage territorial, accès réglementé au travail de chauffeur·e et contrôle de leur activité par les pouvoirs publics, telles sont les caractéristiques principales de l'organisation du taxi. Un tel fonctionnement fait écho à l'étude des « marchés du travail fermés³⁸ » de Catherine Paradeise. Ces derniers sont en effet principalement définis par une dynamique de régulation de la population professionnelle (« régulation de l'accès des travailleurs aux postes³⁹ »), qui se retrouve dans l'accès règlementé à l'activité des chauffeur·es de taxi (par le permis et le nombre limité de licences sur un territoire). Il s'agit d'un type de protection qui fidélise les membres du métier et restreint la concurrence qu'ils se portent, mais qui s'accompagne également de modalités de contrôle importantes de la part des autorités de tutelle (la Préfecture de Police). Cependant, ces différents types de protections et d'encadrement du métier n'empêchent pas l'existence de fortes sujétions économiques qui fragilisent les chauffeur·es dans leur activité.

2. Un non-salariat caractérisé par une forte incertitude économique.

Relevant du non-salariat, les chauffeur·es de taxi sont soumis à une grande incertitude économique dans leur activité en ne bénéficiant pas de l'assurance d'un revenu fixe, ce qui les rapproche de formes de précarités déjà étudiées dans le monde du travail, comme dans le cas des agents immobiliers⁴⁰. A cela s'ajoute une caractéristique spécifique liée à leurs différents statuts : c'est le niveau important que prennent les contraintes financières. Leur travail est en effet marqué par le poids de l'endettement, pour l'achat d'une licence par exemple, et des frais qui doivent être réglés pour pouvoir exercer, comme on le verra dans le cas de la location. Sans être inscrits dans le cadre d'un emploi subalterne, les chauffeur·es de taxi

³⁶ Les infractions sont signalées par les policiers de la brigade des « boers » ou par la plainte des client·e·s transporté·e·s.

³⁷ Les chauffeur·es passé·e·s par la commission de discipline évoquent souvent l'idée que les représentants syndicaux soient plus sévères dans leur verdict que ceux du bureau des taxis. Il en résulte une forme de régulation qu'exercent ces pairs de métier dans l'espoir de contrôler le professionnalisme de ses membres.

³⁸ Catherine Paradeise en propose la définition suivante : « Les marchés du travail fermés ont pour caractéristique commune de protéger les travailleurs qu'ils emploient contre la concurrence sur le marché du travail général et, très largement, contre la concurrence interne entre collègues. » (Paradeise, 1984 : 352). Chez les chauffeur·es de taxi, on a affaire à un métier qui offre effectivement certaines protections, principalement par la limitation du nombre de licences en circulation (*numerus clausus*) et la régulation des tarifs en vigueur. Paradeise Catherine, « La marine marchande française,... » *op.cit.*

³⁹ *Ibid.*, p. 533.

⁴⁰ Bernard Lise, *La précarité en col blanc. Une enquête sur les agents immobiliers*, Presses Universitaires de France, Paris, 2017.

parisiens sont soumis, on le verra, à de lourdes sujétions économiques. Leur situation attire l'attention sur les formes de subordination et de dépendance cachées qui existent en dehors du salariat. L'étude de leurs situations individuelles montre en effet que, malgré l'autonomie dont ils se prévalent, leur organisation, leurs habitudes de travail ainsi que leurs contraintes économiques les maintiennent dans des formes d'allégeance envers leurs créanciers et les différentes entreprises qui régissent le secteur.

3. Un petit métier qui porte de fortes aspirations à l'indépendance.

Malgré le peu de prestige que confèrent cette activité et l'incertitude des situations économiques qu'on y observe, les chauffeur·es de taxi entretiennent l'espoir d'un petit enrichissement par le travail rendu possible par leur non-affiliation au salariat. Au prix d'une présence élevée à bord du taxi, les enquêté·e·s ont en effet pour coutume de dire qu'il est envisageable de « *bien* » s'en sortir, une fois les contraintes économiques dépassées. Deux raisons principales expliquent une telle attente, à la base d'un rapport positif à leur métier. D'une part, leurs trajectoires professionnelles sont généralement en rupture avec le salariat et ses principes de fonctionnement (l'encadrement hiérarchique ou la limitation à un bas salaire par exemple), et d'autre part l'entrée dans le taxi s'accompagne d'un idéal d'accès à l'indépendance faisant figure de promotion sociale et professionnelle. Les chauffeur·es de taxi en sont venus à ce métier après une reconversion, subie ou choisie, qui acte leur rejet d'une situation de subordination et leur attrait pour l'indépendance. Ils/elles investissent ensuite le taxi dans l'idéal d'accéder à un statut affranchi des contraintes économiques, et qui permette une petite promotion par l'argent. Or, un tel statut existe à leurs yeux, c'est celui de l'artisan désendetté, obtenu après avoir acheté sa licence et liquidé les crédits entraînés par cet achat. On le voit par exemple avec Yessine que je cite dans les premières lignes : devenir artisan signifierait pour lui avoir plus de moyens pour « *voyager* » et profiter de plus de périodes de repos. Les chauffeur·es exercent en effet à travers plusieurs statuts – ils seront analysés ci-dessous – que l'on peut regrouper autour d'un clivage central : ceux et celles exerçant en étant titulaires de la licence, c'est-à-dire exploitant le taxi à leur compte, les artisans, qui représentent une première moitié des chauffeur·es, et les autres qui doivent généralement louer leur taxi pour pouvoir travailler, c'est-à-dire dépendants d'un exploitant de taxis (une compagnie qui détient une flotte de véhicules par exemple). Tourné·e·s vers l'accès à l'indépendance que représente l'artisanat, les enquêté·e·s investissent de fortes attentes de

promotion vers un statut qui les rapproche d'un niveau de vie de « petits-moyens⁴¹ », à distance des classes populaires desquelles ils et elles proviennent en majorité. Ces espérances sont néanmoins soumises à certaines désillusions à mesure que les chauffeur-es gagnent en expérience, et plus particulièrement dans la conjoncture de transformation du marché du travail avec l'arrivée d'Uber et des VTC.

La structuration du taxi en région parisienne m'amène donc à traiter de la problématique des petits métiers non-salariés. Cette thématique est aujourd'hui l'objet d'un regain d'intérêt concernant plusieurs activités proches du travail indépendant (par exemple les bucherons-tâcherons, les travailleurs « extérieurs » en abattoirs, les auto-entrepreneurs, les vacataires des instituts de sondages ou encore les éleveurs « intégrés »⁴²). Ces processus sont notamment bien étudiés dans le cas des nouveaux secteurs issus du « capitalisme de plateforme » (les chauffeurs VTC⁴³ et les livreurs à vélo par exemple⁴⁴). Ils demeurent cependant moins connus pour les chauffeur-es de taxi, qui représentent pourtant un vivier de recrutement en dehors du salariat déjà anciennement établi.

Cette thèse propose un éclairage ethnographique concernant la condition professionnelle de ces derniers. Elle a pour but de mieux établir les connaissances sur ce métier, mais on espère par ailleurs qu'elle permettra une plongée dans l'étendue de cet univers professionnel et des nombreux « plis singuliers⁴⁵ » qu'il recèle. Les structures communes du

⁴¹ Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclat Olivier, Siblot Yasmine, *La France des "petits-moyens". Enquête sur la banlieue pavillonnaire*, La Découverte, Paris, 2008.

⁴² Gros Julien, « Les bûcherons-tâcherons, des travailleurs restés à l'écart du salariat », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 5 | 2014, mis en ligne le 19 novembre 2014. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1875> ; Célièrier Sylvie, « Le salariat dans la chair. Ambivalences du tâcheronnat dans les industries de viande de volaille », in Patrick Cingolani (dir.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*, ERES, Paris, 2012, pp. 81-100 ; Abdelnour Sarah, *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Presses Universitaires de France, Paris, 2017 ; Caveng Rémy, *Un laboratoire du « salariat libéral ». Les instituts de sondage*, Les éditions du croquant, Bellecombe-en-Bauges, 2011 ; Nicourt Christian, Cabaret Jacques, « Ni patrons ni ouvriers : le cas des éleveurs intégrés », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 5 | 2014, mis en ligne le 09 décembre 2014. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1854>

⁴³ Brugière Fabien, « Faire face à la dépendance économique et au contrôle numérique : des résistances aux mobilisations professionnelles des chauffeurs des plateformes », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 15 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/5653> ; Abdelnour Sarah, Bernard Sophie, « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains & travaux*, vol. 34, no. 1, 2019, pp. 91-114.

⁴⁴ Jan Arthur, « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 13 | 2018, mis en ligne le 29 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3803> ; Lemozy Fabien, « La tête dans le guidon », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 14 | 2019, mis en ligne le 07 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/4673>

⁴⁵ Lahire Bernard, *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Fayard, Paris, 2001, p. 341.

métier et celles, plus particulières, des statuts existants à Paris, sont en effet traversées par des vies et des manières d'exercer qui sont propres à chacun-e, selon une multitude de circonstances professionnelles et personnelles. Avec toutes les limites que comporte la méthode ethnographique pour les aborder, je souhaite que ce travail permette de donner à voir avec fidélité une partie de ces vies au travail ainsi que les perceptions qui y sont attachées.

II. Méthodologie de l'enquête ethnographique

Le projet de cette thèse ayant été présenté, je décris à présent ma démarche de recherche. En restituant les conditions d'enquête, je montre premièrement que l'accès au terrain s'est fait à travers les espaces d'attente des chauffeur-es, avant de s'étendre à l'observation « multi-située⁴⁶ » de leur travail et des luttes menées face à Uber et aux VTC.

A. Une entrée par les « coulisses⁴⁷ » du travail

A l'issue d'une première enquête en Master 2 axée sur les écoles de formation des chauffeur-es de taxi parisiens et les organisations professionnelles qui régissent ce métier⁴⁸, je souhaitais approcher de plus près les conditions de travail des chauffeur-es en m'adressant directement à eux/elles. Cette démarche, entamée en thèse, se heurte pourtant à plusieurs difficultés importantes. En effet, l'exercice du taxi contraint à des déplacements constants et peu prévisibles. Impossible, donc, de fixer des rendez-vous, étant donné que les chauffeur-es ne peuvent pas prévoir à l'avance leurs destinations. Impossible également de les accompagner à bord du taxi puisque leur réglementation leur interdit. Dans ces conditions, il est même compliqué de simplement prendre contact. L'entrée par les organisations professionnelles n'ayant pas abouti sur ce point, il fallait donc prendre les devants. La solution la plus satisfaisante a été d'aller à leur rencontre lors de leurs moments d'arrêt en station. Cependant, ces espaces ne permettent pas toujours réaliser des entretiens, particulièrement dans la capitale, où leur temps d'attente est trop court, de l'ordre de quinze à vingt minutes, et sans possibilité de les revoir à nouveau en fixant un rendez-vous. Après

⁴⁶ Marcus George E., « L'ethnographie du/dans le système-monde. Ethnographie multi-située et processus de globalisation », in Cefaï Daniel (dir.), *L'engagement ethnographique*, Editions de l'EHESS, Paris, 2010, pp. 95-117. Traduction de l'article « Ethnography In/Of the World System: The Emergence of Multisited Ethnography », *Annual Review of Anthropology*, 24, 1995.

⁴⁷ Je reprends ici l'expression de « coulisses » qui désigne un espace à l'écart de la « scène » du travail, et qui est donc à l'abri du regard des profanes. Goffman Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*, Les éditions de minuit, Paris, 1973, [1959] ; Pruvost Geneviève, « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », *Sociétés contemporaines*, vol. 4, n° 72, 2008, pp. 81-101.

⁴⁸ Lejeune Guillaume, *Les chauffeurs de taxi parisiens. Etude de la structuration d'un métier dans la capitale*, mémoire pour le Master 2 de Sciences de la société de l'Université Paris Descartes, Paris, juin 2013.

plusieurs essais infructueux, je me suis éloigné de Paris en me rendant sur un lieu où l'attente des chauffeur·es de taxi est susceptible de durer plusieurs heures, afin de pouvoir les approcher davantage. Situé à la lisière d'un aéroport parisien – l'aéroport de Roissy - et à l'écart des zones de passages des voyageurs/euses, ce lieu, surnommé « La Base », est un vaste parking d'attente, où les chauffeur·es viennent attendre avant de réceptionner des passager·e·s à l'aéroport. Ce parking où sont rassemblés jusqu'à mille chauffeur·es simultanément, pendant des durées d'attente de deux à quatre heures en moyenne, m'a donné les moyens de mener une enquête par « immersion » ethnographique. Il m'a permis d'entrer en contact avec des chauffeurs, d'effectuer des entretiens avec plusieurs d'entre eux et de suivre leurs situations individuelles sur plusieurs années. Il m'a permis, d'autre part, de me familiariser avec leur environnement de travail et de m'intégrer parmi les groupes en présence.

1. Etudiant et fils de chauffeur·es de taxis, une double identité dans l'enquête

La découverte de la Base consacre le début de mon travail de terrain tel qu'il est restitué dans cette thèse. Je me suis attaché dans un premier temps à mener des entretiens exploratoires ayant pour thème les conditions de travail et les trajectoires professionnelles des chauffeur·es. Cependant, je cherchais en même temps à m'intéresser de plus près à ce lieu, le seul qui rassemble autant de taxis à la fois. Rapidement, cet espace d'entretien s'est transformé en terrain d'observation et de participation aux activités que les chauffeur·es y menaient. Il a fallu pour cela se faire accepter parmi les groupes d'habitué·e·s grâce à une présence répétée à leurs côtés.

Encadré : présentation du terrain d'enquête

La Base est une immense station d'attente des taxis où les chauffeur·es attendent avant d'aller prendre des passager·e·s à l'aéroport. Elle est située à l'écart des terminaux, de sorte que très peu de personnes qui n'appartiennent pas au métier la fréquentent, à l'exception d'une équipe du personnel d'ADP⁴⁹ chargée de sa gestion et de son entretien. En marge du parking, plusieurs lieux de détente et de convivialité sont fréquentés par les chauffeur·es (café et espaces de jeux et d'activités sportives). Les trente-trois files d'attentes qui composent le parking, pouvant accueillir jusqu'à trente véhicules chacune, sont

⁴⁹ Acronyme d'Aéroport de Paris.

continuellement en mouvement sous le flux des arrivées et des départs de taxis vers les terminaux. En y arrivant, j'ai tout d'abord concentré mon attention sur le parking, en passant entre les véhicules à l'arrêt dans l'espoir de pouvoir parler avec des chauffeurs. En effet, l'attente, comprise entre deux et quatre heures, me laissait largement le temps de discuter. Une partie des chauffeurs fréquentant le parking y est fortement intégrée à de petits groupes de collègues habitués du lieu ; ils y viennent régulièrement et y retrouvent à heure fixe d'autres habitués. D'autres restent à l'écart dans leurs taxis durant l'attente ; ils viennent occasionnellement à la Base, au gré d'une course les ayant conduits jusqu'à l'aéroport, sans avoir d'autres chauffeur·es à y fréquenter. J'ai commencé par aborder ces derniers, ceux-ci, pris individuellement, me semblant plus abordables qu'au sein des groupes en présence. Puis je me suis progressivement intégré à des groupes. La fréquentation de la Base se faisait selon un rythme régulier : les chauffeur·es conduisant la journée venaient y attendre le matin, dans un créneau horaire compris entre 7 heures et 14 heures, et les chauffeur·es de la nuit s'y rendaient tendanciellement en fin d'après-midi, entre 17 heures et 22 heures. J'ai choisi d'aller à la Base de manière répétée durant la matinée, ce qui m'a amené à plutôt faire la connaissance d'une partie de la population professionnelle travaillant de jour. C'est dans ces conditions que j'ai mené mes entretiens et mes observations durant trois ans⁵⁰.

Il aurait été possible dans ces conditions de ne pas dévoiler mon identité d'étudiant en me mêlant aux chauffeur·es pendant l'attente, afin de mener des observations *incognito*⁵¹. Afin de réaliser des entretiens, j'ai préféré me présenter tel que j'étais à mes interlocuteurs. Je tenais à me démarquer de la population des chauffeur·es pour une raison simple, celle de ne pas générer de discorde si mon intention de recherche venait à être dévoilée. En effet, en ayant avec moi un kit d'entretien (carnet et stylo, magnétophone) dans une sacoche en bandoulière, je ne passais pas tout à fait inaperçu sur le parking de la Base et dans les cafés. La plupart des chauffeur·es laissent en effet leurs affaires dans leur taxi, se baladant simplement avec un peu de monnaie. Ma tenue parlait donc pour moi : je n'étais pas un chauffeur, ce qui était visible d'un simple coup d'œil. Je n'hésitais pas non plus à sortir mon

⁵⁰ La totalité des journées représente près de deux cents jours d'observations et de travail d'entretien. J'étais ainsi présent à la Base par périodes, en tentant par ailleurs d'élargir mon champ de recherche. Ramenée aux jours de présence à la Base, cette durée est donc bien inférieure à trois ans. Celle-ci me permet cependant de préciser que j'ai pu effectuer un suivi des enquêté·e·s sur une durée qui s'étend de 2013 à 2016.

⁵¹ Formellement, je n'étais pas autorisé à m'y rendre, mais en pratique, l'accès n'était pas contrôlé.

carnet lorsque j'entamais une conversation. Je me suis donc présenté comme un « *étudiant* », réalisant « *une thèse sur les conditions de travail des taxis* ». Ces deux éléments n'ont pas été mis en avant au hasard. Tout d'abord, par le statut d'étudiant, j'ai pu être considéré comme étant en « situation d'apprentissage⁵² », suscitant généralement de la bienveillance de la part des enquêté·e·s, dont une partie avaient des enfants inscrits dans les études supérieures. J'avais également parcouru un trajet assez long pour les rejoindre sur ce lieu, un effort que les chauffeur·es appréciaient généralement comme gage d'une bonne volonté dans ma démarche⁵³. Peu de personnes venaient en effet leur rendre visite à cet endroit. Ensuite, plutôt que de parler d'un simple intérêt pour le métier, j'ai insisté sur l'étude des « *conditions de travail* »⁵⁴. Cet élément de langage avait pour but de signifier à mes interlocuteurs que je cherchais à « comprendre⁵⁵ » plutôt qu'à dénoncer, en me distinguant notamment de la figure du journaliste qui suscitait une certaine hostilité⁵⁶. En effet, souffrants d'une image publique dévalorisante, les chauffeur·es n'étaient pas prêts à évoquer tous les sujets en entretien, en particulier l'aspect économique et gestionnaire de leur activité. Entrer par les conditions de travail consistait à relâcher la pression sur les sujets qui fâchent, quitte à plus insister au départ sur les contraintes que sur les ressources liées à ce travail. Une présentation individuelle suffisait à apaiser mes interlocuteurs, mais elle suscitait également une curiosité mêlée de méfiance de la part de ceux et celles qui m'observaient à distance⁵⁷. Il m'a donc fallu désamorcer les remarques ou les questions qu'on venait m'adresser pour savoir si je n'étais pas un démarcheur commercial, un journaliste ou même un policier de la brigade des « *boers* ». Cela a été rendu possible par une intégration progressive parmi les groupes de conducteurs/trices en présence.

⁵² Beaud Stéphane, Weber Florence, *Guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, Paris, 2010 [1997], p. 82.

⁵³ Cela me distinguait notamment, selon les enquêté·e·s, d'une démarche basée sur la facilité.

⁵⁴ J'insistais également sur le fait que j'avais choisi mon sujet d'étude, et que celui-ci ne m'avait pas été imposé par mes professeurs. Il arrivait fréquemment en effet que les chauffeur·es de la Base que je ne connaissais pas me demandent « *pour qui* » je travaillais, ce à quoi je répondais « *pour l'Université* », une institution généralement perçue comme ne faisant pas partie d'intérêts privés, d'où une présentation plus détaillée de mes intentions de recherche lorsque l'occasion se présentait.

⁵⁵ Je reprends ici le précepte de la démarche compréhensive mis en lumière par Pierre Bourdieu en conclusion de *La misère du monde*. Bourdieu Pierre (dir.), *La misère du monde*, Seuil, Paris, 1993.

⁵⁶ Le fait de mener des entretiens répétés à la Base m'a parfois amené à être plutôt rattaché à la figure du psychologue. Un chauffeur me surnommait ainsi « *le psy des taxis* ».

⁵⁷ J'étais en effet « constamment au centre du champ de perception des enquêtés » (Schwartz, 2012 : 47), ce qui est un effet notable de toute enquête ethnographique. Schwartz Olivier, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, PUF, Paris, 2012 [1990].

La rencontre d'« alliés⁵⁸ » dans l'enquête s'est faite progressivement grâce à la multiplication des entretiens menés individuellement sur le parking. A force de passer de file en file en quête de chauffeur·es disposé·e·s à parler, j'en suis venu à tomber plusieurs fois sur les mêmes personnes, ce qui m'a permis de faire leur connaissance de manière plus approfondie. Celles-ci étaient habituées à fréquenter la Base à des heures régulières pour la raison que la plupart du temps elles y débutaient leur service. Elles m'ont donc proposé de les accompagner dans les espaces de sociabilité, par exemple pour prendre leur pause au café, en me présentant à leurs collègues. Les groupes dont ces individus faisaient partie étaient liés à différentes « communautés » de nationalité, par exemple les « Portugais », les « Haïtiens », les « Malgaches », les « Congolais » ou encore les « Gaulois », terme qui désigne plutôt les travailleurs blancs non issus de l'immigration ou les « Français de souche » comme j'ai pu l'entendre à l'occasion. J'ai également fait la connaissance d'une vendeuse de journaux qui se présentait chaque matin devant le café et autour de qui se réunissait régulièrement un groupe de conductrices de taxis. Cette interconnaissance de membres de petits groupes variés m'a permis de passer de l'espace du parking à celui des cafés et des parcelles d'activités où les chauffeur·es prenaient le temps de se détendre. A une première phase de présentation individuelle par entretien a donc succédé une phase de présentation collective me permettant l'observation rapprochée et la participation à la sociabilité. En étant introduit par quelques personnes rencontrées sur le parking, je me suis aperçu qu'un argument revenait dans leur bouche presque aussi souvent que l'évocation de mon statut d'étudiant : c'est le fait que je sois moi-même issu de ce milieu professionnel. Lorsqu'un doute était émis sur la sincérité de ma démarche, mes différents alliés rappelaient systématiquement que j'étais un « fils de taxi » et que, de ce fait, je ne pouvais pas véritablement être « contre » eux⁵⁹.

Jusque-là, je n'avais pas vraiment mis en avant cette information qui était tout juste évoquée au gré des discussions. En effet, je n'estimais pas être en « milieu familial » pour mener cette enquête⁶⁰. Mes parents exercent bien comme chauffeur·es de taxi, mais en milieu rural, loin de la capitale. Leur mode de fonctionnement, fort différent, s'éloigne de celui des

⁵⁸ Beaud Stéphane, Weber Florence, *Guide de l'enquête de terrain...*op.cit., p. 105.

⁵⁹ On m'a ainsi souvent déclaré que « dire du mal des taxis » reviendrait en dire de mes parents, ce qui m'a permis de lever la méfiance sur mes intentions.

⁶⁰ Je n'ai pas bénéficié d'un « réseau familial » (Bajard, 2013 : 16) me permettant d'accéder à certains enquêté·e·s ainsi qu'à une interconnaissance localisée dont mes parents auraient été acteurs. Bajard, Flora. « Enquêter en milieu familial. Comment jouer du rapport de filiation avec le terrain ? », *Genèses*, vol. 90, no. 1, 2013, pp. 7-24.

taxis parisiens. Les enquêté·e·s soulignaient d'ailleurs souvent que « *ce n'est pas le même métier à la campagne* »⁶¹. Le fait d'être fils de chauffeurs de taxis a néanmoins constitué un élément important favorisant mon acceptation. J'occupais une position intermédiaire, n'étant pas tout à fait étranger au métier sans y être vraiment affilié. Je me situais dans une « position tierce⁶² » par l'appartenance de mes parents au secteur du taxi sans être caractérisé par une relation de familiarité à son cadre d'activité dans la capitale. Cette posture m'apportait un bon point de comparaison pour comprendre ce qui était spécifique aux taxis parisiens et permettait aux enquêté·e·s de se relâcher dans la parole en me replaçant dans leur « *camp* ».

2. Faire varier les profils et les points de vue, un enjeu de l'enquête de terrain

La composition hétéroclite de ce métier en termes d'âge, de sexe, de statuts et de parcours professionnels et migratoires, m'a amené à vouloir varier autant que possible les profils des chauffeur·es afin de recueillir des témoignages diversifiés à partir de ce lieu de travail. A la Base, j'ai cherché à mettre en pratique ce raisonnement à travers la manière de mener les entretiens et les observations. Je restitue à présent les modalités de recueil des données et la manière dont j'ai cherché à faire varier les cas d'enquêté·e·s.

Cette enquête se base sur 71 entretiens semi-directifs enregistrés, une partie d'entre eux ayant été répétés plusieurs fois avec certaines personnes (deux fois et plus, ce qui ramène le nombre de personnes enregistrées à quarante). La base d'entretiens non-enregistrés et retranscrits manuellement à partir de notes détaillées occupe une place non-négligeable dans les données, ce qui porte le total d'individus interrogés à 109. L'enregistrement se faisait généralement dans les conditions suivantes : à bord du taxi, le véhicule étant à l'arrêt sur le parking de la Base, où j'étais situé sur la banquette arrière tandis que le/la chauffeur·e

⁶¹ On remarque en effet plusieurs différences notables entre les taxis des grandes villes et ceux basés en milieu rural ou semi-urbain. Mes parents ne vivent pas en effet que du taxi, mais aussi du transport de colis et d'un centre funéraire qu'ils ont ouvert au cours de la période d'enquête. Cette polyactivité se retrouve fréquemment dans leur milieu, où les chauffeur·es exercent très souvent dans le taxis, mais aussi dans le secteur ambulancier et funéraire. Le taxi à la campagne est une activité conjugale (à la différence des taxis parisiens, menant rarement leur entreprise à deux), qui est souvent lié à une activité paramédicale : les chauffeurs prennent généralement en charge des patients ayant besoin de soins dans les hôpitaux, ce qui explique la proximité au secteur ambulancier et funéraire. Les transports sont en grande majorité réservés à l'avance : les taxis ne circulent pas de stations en stations dans l'attente de client·e·s. De même, le prix des licences est moindre que dans les agglomérations, et ne suppose donc pas le même niveau d'endettement. Enfin, la problématique d'Uber est fort différente, puisqu'il n'y a pratiquement pas de chauffeur·es VTC à la campagne et dans les villes moyennes, leur activité se cantonnant surtout à Paris et aux centres urbains lors de l'enquête.

⁶² Ibid., p. 10.

interrogé-e était à son poste de conduite. Je posais le magnétophone entre nous deux et nous gardions un contact visuel via le rétroviseur intérieur. Cette technique improvisée s'est révélée assez utile : peu d'attention était prêtée à mon enregistreur ainsi qu'à mon travail de prise de note, puisque ces éléments n'étaient pas directement visibles par le/la chauffeur-e dont le regard était tourné vers l'avant de son véhicule. Cette configuration permet de faire rapidement oublier le contexte, parfois oppressant du recueil d'un entretien⁶³. Cependant, amener les chauffeur-es à accepter l'enregistrement demande un travail de préparation préalable ainsi qu'un minimum de confiance accordé à l'enquêteur. Au fur-et-à-mesure de mes incursions répétées à la Base, j'ai donc mis en place la stratégie suivante : j'ai rédigé un petit « questionnaire ethnographique⁶⁴ » basé sur des questions liées à leur statut et leur trajectoire que j'ai distribué de taxi en taxi⁶⁵. Cette pratique me donnait une certaine consistance face aux enquêté-e-s que je ne connaissais pas. Elle s'est de plus révélée très utile pour être pris au sérieux dans la démarche sociologique qui est la mienne, au demeurant assez obscure pour beaucoup de monde et souvent associée à du « *journalisme* » auprès des chauffeur-es. Cependant, ces questionnaires n'ont pas tant servi à récolter des données quantitatives qu'à amorcer un entretien semi-directif sur leurs conditions de travail et de vie⁶⁶. En remontant le long des files de taxis stationnés à la Base, je proposais aux chauffeur-es de m'aider dans mon enquête par l'exposition de leur cas individuel. Le questionnaire avait une autre vertu à ce titre : il permettait de me recentrer sur les individus interrogés et les faits qui

⁶³ Caroline Mazaud explique notamment dans son enquête sur les artisans que la prise de note pouvait parfois bloquer la parole des enquêté-e-s et faire rejouer un type de rapport conflictuel à la scolarité et à « l'écrit ». Elle a donc dû abandonner lors de ses entretiens la pratique de la prise de note, ce qui n'est pas mon cas puisque même si j'étais à côté des chauffeur-es, ce travail de prise de note n'était pas vraiment au centre de leur champ de perception. Mazaud Caroline, *L'artisanat français. Entre métier et entreprise*, PUR, Rennes, 2013, p.21.

⁶⁴ Soutrenon Emmanuel, « Le « questionnaire ethnographique » Réflexions sur une pratique de terrain », *Genèses*, 2005/3 no 60, pp. 121-137.

⁶⁵ J'ai effectué ce travail durant les premiers mois de la thèse, en ayant distribué ce questionnaire à environ 80 personnes à la Base et 120 personnes au total (un exemplaire avait également été mis en ligne mais les réponses étaient peu complètes).

⁶⁶ Je me suis appuyé sur d'autres données quantitatives pour pouvoir disposer d'éléments de cadrage du métier et pouvoir situer statistiquement les chauffeur-es de taxis. Ma principale source a été l'étude réalisée par le cabinet d'étude « 6t », spécialisé dans l'étude des modes de transports et la mobilité spatiale dans la capitale. Cette étude repose sur mille questionnaires distribués aux chauffeurs selon des heures et des lieux variés (plusieurs gares et stations parisiennes, à plusieurs heures de la journée). Le questionnaire comporte 82 questions sur plusieurs aspects du métier (portrait des chauffeur-es, conditions de travail, avis sur les réformes récentes de leur métier, description des courses). Les questions classiques en sociologie en termes d'origines sociales et d'alliances matrimoniales y sont cependant absentes. L'étude a été réalisée sur fonds propres par 6t. Le questionnaire a été administré par le cabinet entre mai et juin 2016, directement auprès des chauffeurs parisiens en attente de la clientèle. Il a reçu 1013 réponses. La base de données étant laissée en libre accès, j'ai pu procéder à une exploitation secondaire de ces données. 6t, bureau de recherche, *Base de données de l'enquête auprès de 1000 chauffeurs de taxis parisiens*, 2016.

les concernaient de près, ces derniers ayant souvent tendance à dévier sur la vie de leurs collègues et de ceux et celles pour qui le travail était « *bien pire* ». Il permettait également de donner l'illusion d'un court moment à consacrer à cette tâche, contrairement à la proposition d'un enregistrement d'une à deux heures successives. Le but de cette manœuvre était de passer de l'entretien directif à l'accès à une parole plus approfondie et encadrée par l'usage du questionnaire qui faisait alors office de grille d'entretien semi-directif. Il fallait pour cela que les chauffeur·es m'autorisent à m'installer à bord de leur véhicule. En dehors des moments enregistrés, il y avait donc un avant et un après important dans la récolte des données. Les entretiens dépassaient les catégories méthodologiques en vigueur : ils débutaient par un questionnaire et viraient souvent au récit de vie. Dans bien des cas, je les ai même totalement laissés parler en les relançant seulement de temps à autre.

La variété des cas de chauffeur·es rencontré·e·s était l'objet d'une attention préalable. Plusieurs indices de leurs situation professionnelle étaient effectivement visibles sur le taxi : leur type de véhicule (le modèle dont certains types étaient spécifiques à des compagnies de taxis parisiens), la « couleur » de la plaque indiquant leur numéro de licence situé à côté du capot (le bleu indiquant par exemple que le taxi était détenu par un artisan propriétaire et le rouge qu'il s'agit d'un exploitant qui délègue l'usage du taxi à un·e chauffeur·e non-titulaire de la licence⁶⁷), ainsi que la présence éventuelle d'un autocollant indiquant l'affiliation à un centre de réservation des courses ainsi que le numéro d'appel pour réserver le taxi (« TX4 » par exemple ou « La Ruche »). Cela permettait de distinguer les chauffeur·es travaillant uniquement en station de ceux et celles ayant accès aux courses réservées à l'avance *via* un central « *radio* ». C'est grâce à ces principaux indices que je pouvais m'assurer à l'avance du choix de chauffeur·es relevant de plusieurs types de statuts et d'organisation dans les modes de travail⁶⁸.

Cette sélection est cependant inopérante dans les espaces de sociabilités où se rassemblent différents petits groupes de chauffeur·es. En remontant du parking vers le café et les lieux de

⁶⁷ Ce sont les deux couleurs les plus fréquentes de « *plaques* » mais pas les seules : on relève également des plaques « *vertes* » (indiquant qu'il s'agit d'un artisan ayant eu gratuitement la licence par la Préfecture de Police) et des plaques « *jaunes* » indiquant une situation de « *doublage* » où deux chauffeur·es se relaient au volant du taxi, l'un·e de jour et l'autre de nuit.

⁶⁸ J'ai ainsi recueilli des témoignages en provenance de plusieurs types de statuts (expliqués au chapitre I) selon une proportion de 52 artisans titulaires de la licence et 57 non-titulaires de la licence (36 locataires, 14 sociétaires, 7 salarié·e·s du taxi). J'ai également relevé que sur les 109 enquêté·e·s, 35% n'étaient pas affilié·e·s à une compagnie de réservation des courses tandis que 65 % du total y a recours selon des conditions variées.

détente, j'ai bénéficié du soutien de différents alliés, que j'ai suivis sur plusieurs années. Ce noyau d'enquêté·e·s plus proches est constitué de seize personnes⁶⁹. Il s'agit de chauffeur·es intégrés à des petits groupes variés et qui ont pour habitude de se rendre quotidiennement à la Base. Les conditions d'accès à l'entretien enregistré dépendaient alors de l'entrée dont j'ai pu bénéficier à travers ces groupes. L'accès m'a été facilité dans environ huit d'entre eux⁷⁰, avec une immersion inégale parmi eux/elles au gré des circonstances qui m'étaient offertes⁷¹. En étant présent dans différents groupes, j'ai pu passer au stade de l'observation. Cependant, pris dans un moment de sociabilité entre « collègues », les chauffeur·es n'étaient que peu disponibles pour un entretien enregistré, y compris les plus proches alliés. L'enjeu de l'enquête au détour des cafés et des parcelles d'activités était donc de passer d'une discussion collective à la possibilité d'un entretien enregistré à bord de leurs taxis. Cela m'a demandé un certain temps, raison pour laquelle une partie des entretiens ont été réalisés vers la fin de l'enquête, après plusieurs mois de présence et de suivis⁷².

La dynamique d'évolution de mon travail sur le terrain s'est donc partagée entre des moments passés sur le parking afin de mener des entretiens et des temps d'observation et de participation à la sociabilité parmi les groupes en attente à la Base. L'usage d'un petit questionnaire lors des débuts de l'enquête s'est révélé une fois de plus assez utile : en

⁶⁹ Il s'agit, selon les noms qui sont présents dans cette thèse, de Robert, Taha, Hanh, Chérif, Sophie, Amélie, Danielle, Jacques, Nicolas, Loïc, Yessine, Viseth, Fayed, Anildo, Arnaud et Eugène.

⁷⁰ J'ai pu accéder régulièrement à un ou des groupes de chauffeur·es réunis sur la base d'une même origine migratoire et genrée : ainsi des « Haïtiens », des « Portugais » et du groupe de femmes qui lui est proche, des « Cambodgiens », des « Vietnamiens », des « Congolais », des « Gaulois », et de plusieurs chauffeurs issus d'une immigration parentale et rassemblés à travers leur pratique de l'islam (par exemple des chauffeurs musulmans en provenance du Maghreb, s'identifiant comme « Algériens », « Tunisiens » ou « Marocains »).

⁷¹ J'ai pu fréquenter ces huit différents groupes sans la présence inconditionnelle d'un·e ou plusieurs alliés au bout d'un certain temps de présence. Cependant, il était plus difficile de participer à la sociabilité des moments de discussion lorsque je n'y connaissais vraiment personne (la présence des enquêté·e·s étant quelque peu variable selon les heures et les jours). De plus, ces groupes utilisaient régulièrement un langage que je ne comprenais pas toujours, ce qui est le cas avec l'emploi du créole chez les chauffeur·es « Haïtiens », ou du cambodgien, du vietnamien, du portugais selon les groupes. Certains alliés, comme Viseth par exemple, m'ont donc parfois traduit l'objet des discussions. La plupart du temps cependant, j'ai bénéficié d'une bienveillance de la part du groupe, qui discutait avec moi en français. L'usage de certains codes langagiers a pu également parasiter ma bonne compréhension de certaines discussions, y compris chez les « Gaulois » parlant en français entre eux. Il m'a donc fallu m'habituer à l'usage d'un vocabulaire professionnel que les chauffeur·es employaient régulièrement (plusieurs expressions, par exemple « aller à la mine » ou « charbonner » ce qui signifie se rendre sur Paris pour mieux « enchaîner » les courses, « faire un Charlie », c'est-à-dire se rendre à l'aéroport lors d'un trajet, ou encore « prendre la route de Shangai », c'est-à-dire faire un détour lors d'un transport).

⁷² Quelques alliés n'ont pas pu être l'objet d'un entretien enregistré, tels que Robert ou Chérif, alors qu'ils étaient centraux dans le processus ethnographique. Pour d'autres comme Amélie, Sophie, Jacques, Viseth, Taha, Hanh, Jacques, Nicolas, Loïc, Yessine, Eugène ou Fayed, des entretiens ont été régulièrement menés en diverses occasions, notamment en les accompagnant à bord du taxi dans leur travail.

organisant des moments de travail en passant de taxi en taxi, je pouvais mettre en scène des moments de pauses parmi les chauffeur·es au café ou en participant à des jeux comme la pétanque⁷³. La sociabilité à laquelle je tentais de participer me permettait d'être initié à certains codes de fonctionnement du groupe ou aux formes de partage de l'espace alors instaurés. Mon statut d'étudiant, en précisant que je cherchais à rendre compte de la diversité interne du métier, me permettait également d'être détaché d'une forme de fidélité au petit groupe assez présente chez les chauffeur·es et ainsi de faire varier les points d'observation à la Base.

Après six mois passés à leurs côtés, deux dimensions supplémentaires et centrales dans mon travail se sont ouvertes, que je dois à leur acceptation de ma présence parmi eux et elles. D'une part, j'ai pu effectuer six accompagnements de chauffeur·es à bord des taxis pour des durées allant d'une semaine à dix jours, accédant ainsi à l'observation de leur travail⁷⁴. D'autre part, l'expansion d'Uber et des chauffeur·es VTC m'a permis d'observer l'entrée en mobilisation de plusieurs enquêté·e·s, et le déroulement de leurs luttes.

B. D'une ethnographie « stratégiquement située⁷⁵ » à une enquête multisites

Après cette première phase d'insertion parmi les enquêtés, le suivi plus régulier d'un noyau d'habitues m'a permis d'entamer une phase plus approfondie d'analyse de leur travail par l'accompagnement à bord de plusieurs taxis. Plusieurs types d'autorisations étaient nécessaires afin d'effectuer des suivis longs avec les chauffeur·es de taxis et qui rendaient la possibilité de mener mon enquête de manière approfondie assez incertaine. Tout d'abord, les chauffeur·es devaient accepter que je les suive plusieurs jours à bord du taxi, ce que j'ai pu faire grâce à ma proximité avec plusieurs enquêté·e·s. Ensuite, il était nécessaire pour accompagner les chauffeur·es d'avoir accès à une dérogation fournie par la Préfecture de Police afin que ma démarche ne les mette pas en situation d'infraction lors d'un éventuel contrôle de police. Enfin, pour les chauffeur·es affiliés à un centre de réservation des courses,

⁷³ De plus, en leur demandant des conseils sur la formulation de certaines questions, il est arrivé que des discussions collectives s'enclenchent au sein des petits groupes sur tel ou tel aspect de leur travail.

⁷⁴ Il s'agit de Jacques (10 jours), Sophie (une semaine), Yessine (cinq jours puis une semaine), Amélie (une semaine) et Fayed (une semaine). J'ai ainsi effectué environ six semaines de suivi à bord du taxi. En dehors de ces chauffeur·es, j'ai également accompagné plusieurs autres occasionnellement pour une à deux courses (Viseth ou Loïc notamment).

⁷⁵ Marcus George E., « L'ethnographie du/dans le système-monde. Ethnographie multi-située et processus de globalisation »...*op.cit*, p. 373.

j'ai sollicité l'autorisation de ces entreprises (la TX4 en particulier ou encore La Ruche) pour prévenir les éventuelles plaintes des passager·e·s sur la présence d'une tierce personne à bord d'un taxi.

1. Le suivi à bord des taxis, une nouvelle étape dans l'enquête

Cette situation d'accompagnement a servi non seulement à l'observation de leur travail et du déroulement de leurs journées, mais aussi à recueillir leurs commentaires à chaud sur la circulation ou les relations de service avec la clientèle, ainsi qu'à compléter les entretiens sur leurs trajectoires⁷⁶. En circulant avec les chauffeur·es, ce sont donc des observations par immersion ainsi que de très longs entretiens que j'ai mené⁷⁷. J'ai également pris note de leur rythme de travail à travers le nombre d'heures passées à attendre, à conduire ainsi que les types de destinations effectuées. L'observation *in situ* du travail m'a permis de récolter des données sur leur organisation quotidienne et leur mobilité entre différents sites. Elle révèle également les ressorts des relations de services menées par les chauffeur·es. A l'inverse d'une observation d'une course ou des seuls moments d'interactions avec la clientèle, l'accompagnement à travers les journées de travail permet de comprendre le travail d'enchaînement des courses et la manière dont la relation de service interfère avec d'autres dimensions du travail (le poids des contraintes économiques, les objectifs de rentabilité etc.). La perturbation induite par ma présence étant évidente, je tentais donc de minimiser mes interventions lorsque des passager·e·s étaient à bord⁷⁸.

En quittant le principal terrain d'enquête, la Base, pour accompagner les chauffeurs de taxis parisiens à travers leur quotidien, l'étude de ce métier a porté la focale sur d'autres espaces de travail, principalement situés dans la capitale *intra-muros*. De terrain principal, la Base est ainsi devenue l'un des sites traversés au cours des journées de travail. J'ai pu mieux comprendre le rôle de « coulisses » et d'espace de décompression qu'elle occupait auprès des chauffeur·es qui s'y rendaient quotidiennement. Ces suivis m'ont également donné un ancrage plus fort au sein des groupes auxquels les chauffeur·es appartenaient ainsi qu'une

⁷⁶ Il n'était pas rare par exemple qu'en passant dans tel ou telle zone de l'agglomération, plusieurs souvenirs des chauffeur·es viennent étayer les discussions.

⁷⁷ J'ai effectivement enregistré avec leur accord l'intégralité des journées à bord du taxi et retranscrit une grande partie d'entre elles. Les enregistrés étaient cependant régulièrement coupés par la montée à bord de la clientèle, les informations concernant leurs trajectoires ou encore des pratiques spécifiques étant diluées dans l'ensemble des données enregistrées à cette occasion.

⁷⁸ Je traite de cette problématique à la fin du chapitre IV consacré aux « obstacles méthodologiques » dans l'observation des courses de taxi.

place plus légitime en leur sein, en étant passé moi-même par l’immersion dans le travail « *concret* ». Cette légitimation de ma présence auprès des enquêté·e·s a pris une ampleur plus importante lorsque j’ai cherché à les suivre en mobilisation.

2. Un tournant inattendu sur le terrain : l’engagement des enquêté·e·s en mobilisation

La Base s’est révélé être un lieu stratégique pour connaître plusieurs dimensions du métier des chauffeur·es de taxis parisiens. L’une d’elles, qui n’était pas prévue dans le projet initial de ma thèse, est venue s’ajouter à cet ensemble : c’est l’entrée en mobilisation des chauffeur·es face à la concurrence d’Uber et des VTC, et notamment du noyau d’enquêté·e·s proches qui constituaient des alliés dans l’enquête.

En tant qu’espace de rassemblement et principal lieu de départ des manifestations, la Base avait déjà un rôle important dans les épisodes de mobilisation des taxis parisiens (les « opérations escargot »). Cependant, la méfiance des responsables syndicaux envers cet endroit lui donnait également l’aspect d’une zone délaissée par les représentants du métier. Il n’y avait donc rien de prévisible à l’engagement des enquêté·e·s dans une lutte étendue sur la durée (près de trois ans⁷⁹). Ce fut pourtant le cas dans un type d’action particulier : celui de la régulation et du contrôle de leurs concurrents (taxis-motos, VTC, faux taxis etc.) depuis l’intérieur des aéroports parisiens, directement à la sortie des voyageurs. Le contexte de l’arrivée d’Uber et des VTC a été décisif pour comprendre les modalités de leur engagement. Je me suis ainsi mêlé à tous les types de manifestations effectuées ainsi qu’au suivi de leur mouvement de lutte devant les terminaux⁸⁰. Cela posait une nouvelle fois la question de ma place parmi les chauffeur·es mobilisé·e·s. Le problème qui s’est posé de manière de plus en plus marquée est celui de mon adhésion au déroulement des opérations lorsque je les accompagnais à l’intérieur des aéroports⁸¹. Plusieurs enquêté·e·s parmi les plus proches

⁷⁹ J’ai surtout analysé le début du mouvement et sa progressive régularisation au cours d’observations par intermittence qui s’étendent sur deux ans (de 2014 à 2016). Je leur ai consacré une cinquantaine de comptes rendus, souvent mêlés aux observations effectuées à la Base.

⁸⁰ Ma présence parmi ces luttes m’a permis de gagner une nouvelle fois en légitimité, notamment parce que quelques chauffeur·es m’ont ensuite valorisé à travers ce geste en disant à leurs collègues que j’étais venu en mobilisation « *avec* » eux.

⁸¹ J’avais établi un rôle, celui d’un observateur extérieur et j’entendais influencer le moins possible les événements observés. Mais j’étais aussi entré à travers mon étude de leurs conditions de travail, dans un rôle de réhabilitation de leur position professionnelle par une démarche compréhensive vis-à-vis d’une conjoncture particulière. Il leur semblait donc logique que je porte l’uniforme associé à la mobilisation (un gilet bleu, avec inscrit « Taxi information »).

avaient pris part à cela, et me demandaient de gonfler leurs rangs tout en limitant le contact avec leurs concurrents présents sur place⁸². J'ai donc alterné à différents moments entre une présence à leurs côtés et une observation en retrait, notamment en proposant de prendre des photos du mouvement afin de le documenter.

Les déplacements urbains des taxis dessinent les contours d'une morphologie professionnelle complexe. Chaque site étudié permet d'en saisir quelques traits, qui mis bout-à-bout forment le quotidien des chauffeurs. Mais ces déplacements constants représentent également un obstacle à l'ethnographie, car ils laissent très peu d'entrées possibles. Les moments d'attentes, dispersés dans la capitale, permettent au contraire de s'approcher des chauffeurs avec plus de facilité, pour peu qu'ils soient investis par des habitudes de fréquentation régulières par les chauffeur-es. La Base a ainsi constitué à ce titre un point d'ancrage idéal, en étant le support de mes entretiens et de l'observation de la sociabilité qui y a cours. L'acceptation de ma présence a ensuite conditionné la poursuite de l'enquête vers d'autres sites, en accompagnant plusieurs chauffeur-es dans leur travail quotidien ainsi qu'à travers les mobilisations qui ont marqué cette période.

Le propos de thèse est organisé en deux parties principales. La première dessine les contours des situations professionnelles et des trajectoires rencontrées chez les chauffeur-es de taxis parisiens. La seconde éclaire plusieurs aspects de leur travail. Le caractère localisé des données empiriques, circonscrit à une étude du travail dans la zone parisienne, est déterminé par la méthode travail à laquelle j'ai eu recours, à savoir des entretiens et des observations). Les données quantitatives auxquelles je ferai référence concernent elles-mêmes avant tout l'espace de circulation des taxis dans la zone parisienne.

La première partie s'arrête sur les caractéristiques de la condition professionnelle de chauffeur-e de taxi dans le contexte étudié, une condition marquée par l'incertitude. J'y aborde la question des différents statuts à travers lesquels les chauffeur-es exercent, en

⁸² Parmi ces concurrents des taxis, certains m'ont notamment pris à parti en me demandant des comptes sur ma présence afin de savoir « *qui j'étais* ». Je me suis une nouvelle fois présenté comme étudiant travaillant sur le métier des chauffeur-es de taxis.

mettant en évidence le poids élevé des contraintes économiques auxquelles ils sont soumis (Chapitre 1). Dans le chapitre suivant, j'aborde un trait essentiel que leurs trajectoires professionnelles ont en commun, c'est-à-dire la reconversion à laquelle les chauffeur-es se sont livré-e-s avant d'entrer dans le métier. J'interroge les logiques qui président à ces reconversions et les aspirations sociales qu'ils et elles nourrissent à travers l'inscription dans ce métier, à l'aune d'une conjoncture de mise en concurrence et donc de fragilisation des positions acquises par le travail (Chapitre 2).

La deuxième partie s'arrête plus spécifiquement sur diverses dimensions du travail des chauffeurs à partir de l'éclairage ethnographique). On y montre que la question de la gestion du temps est centrale dans l'organisation de leur présence au travail et dans l'adoption de stratégies qui permettent de réduire le temps d'attente entre deux courses (Chapitre 3). L'activité des chauffeur-es est en effet dualisée entre les moments de transport des passager-e-s et de longues durées d'attente. Les chapitres suivants abordent l'analyse des relations de services à bord du taxi et des modes de prise en charge de la clientèle (Chapitre 4), puis l'étude d'un aspect moins visible que ce travail implique : c'est l'attente, qui loin de toujours se limiter à un moment solitaire, donne lieu à toute une sociabilité de petits groupes, qui jouera un rôle essentiel dans les mobilisations contre Uber (Chapitre 5).

Dans chacun de ces chapitres, une attention particulière est portée sur les effets de l'arrivée d'Uber et des VTC concernant les dimensions du métier envisagées (statuts, aspirations socio-professionnelles, stratégies d'accès à la clientèle, normes de services à bord du taxi et entrée en lutte face au poids croissant de l'attente).

Partie 1. Une condition professionnelle marquée par l'incertitude

Cette première partie a pour objectif d'exposer les statuts sous lesquels s'exerce le métier de chauffeur-e de taxis parisien ainsi que les positions socio-professionnelles qui y correspondent. En effet, la conduite du taxi n'est pas définie par une situation unique. En région parisienne, il existe pas moins de quatre régimes d'activité différents. Une moitié est composée par les artisans travaillant à leur compte, mais une autre partie ne sont ni propriétaires de leurs taxis ni titulaires de la licence professionnelle qui y est attachée⁸³. Il est donc important d'étudier l'ensemble de ces catégories de chauffeur-es avant de poursuivre l'analyse, ainsi que les manières dont celles-ci sont ordonnées à travers différentes positions professionnelles. De plus, ces statuts sont dans l'ensemble peu protecteurs, et définissent pour chaque chauffeur-es un niveau de contrainte économique élevée que j'expose dans les lignes qui suivent. Les protections existantes dépendent plutôt de l'organisation du métier en tant que « marché fermé du travail⁸⁴ », aujourd'hui mis à mal par le niveau de concurrence important des chauffeur-es VTC et des plateformes telles qu'Uber.

Cet examen des conditions statutaires soulève plusieurs difficultés, au premier plan desquelles la question de leur appartenance au travail indépendant. Cette question, qui constitue le fil rouge de nombreuses études sociologiques⁸⁵, amène à une réponse nuancée.

⁸³ Les artisans chauffeur-es sont titulaires et non propriétaires de la licence professionnelle, administrativement nommée Autorisation de Stationnement (ADS). Celle-ci appartient à l'Etat qui cède un droit d'exploitation aux chauffeur-es. L'achat d'une licence n'en confère donc pas la propriété, mais seulement l'accès à son usage en nom propre. Sa valeur sur le marché a connu de grandes variations depuis quelques années et l'arrivée d'Uber. Voir Annexe I.

⁸⁴ Je m'en remets ici à la définition proposée par Catherine Paradeise : « Les marchés du travail fermés ont pour caractéristique commune de protéger les travailleurs qu'ils emploient contre la concurrence sur le marché du travail général et, très largement, contre la concurrence interne entre collègues. » (Paradeise, 1984 : 352). Chez les chauffeur-es de taxi, on a affaire à un métier qui offre effectivement certaines protections, principalement par la limitation du nombre de licences en circulation (numerus clausus) et la régulation des tarifs en vigueur. Notons néanmoins que les statuts juridiques des chauffeur-es sont peu protecteurs, à la fois sur le plan du droit du travail et sur le plan économique, par suite de leur exposition à des contraintes financières élevées comme on le verra ci-dessous. Paradeise Catherine, « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? », *Revue française de sociologie*, 1984, 25-3. pp. 352-375.

⁸⁵ Voir notamment le numéro 5 de la *Nouvelle Revue du Travail* coordonné par Sophie Bernard et Marnix Dressen, consacré à l'émergence de statuts d'emplois hybrides entre salariat et travail indépendant à travers différentes études de cas (Les bucherons, les éleveurs, les sondeurs, le personnel hôtelier, les auto-entrepreneurs entre autres). Voir par exemple l'étude de Julien Gros consacrée aux bûcherons-tacherons (Gros, 2017). Bernard Sophie et Dessen Marnix, « Penser la porosité des statuts d'emploi », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 5 | 2014, mis en ligne le 11 décembre 2015. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1830> ; Gros Julien,

Les chauffeur·es de taxi, pour l'immense majorité d'entre eux/elles, ne relèvent pas du salariat. Cela permet-il pour autant de les inscrire dans l'indépendance ? C'est seulement le cas pour une partie de cette population, les artisans, qui sont propriétaires de leurs moyens de production, le véhicule taxi (avec sa licence et son équipement), qui s'avère indispensable pour pouvoir exercer. Mais pour une autre partie, celle composée par les chauffeur·es non-titulaires de la licence qui travaillent auprès d'entreprises leur fournissant le taxi, il n'est pas possible de recourir à une telle caractérisation. Si l'on veut désigner l'ensemble du groupe, l'expression la plus adéquate consiste à dire qu'ils appartiennent à un vaste ensemble relevant du non-salariat, situation qui est loin de toujours signifier l'indépendance.

A l'ensemble de ces éléments, on peut ajouter que l'emploi de la notion d'indépendance et sa mesure restent complexes, ce dont de nombreux travaux de sociologie attestent en particulier à l'égard des évolutions actuelles⁸⁶. Il s'agit d'un concept économiquement trompeur⁸⁷ qui qualifie la situation de nombreux/ses travailleur/es dont les statuts d'emplois sont « poreux⁸⁸ ». L'indépendance comporte de nombreux flous, d'une part sur ses frontières et ses « lisières⁸⁹ » et d'autre part concernant sa stratification interne, souvent propre à chaque secteur d'activité (par exemple les « professions libérales » ou agricoles⁹⁰). Bien des sociologues ont par ailleurs souligné leur inadéquation au modèle des PCS, ne permettant pas toujours de distinguer les travailleurs indépendants des employeurs voire du patronat⁹¹. Dans le secteur du taxi, l'indépendance, même si elle ne désigne

« Travailleurs indépendants mais subalternes. Les rapports à l'indépendance des bûcherons non-salariés », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 59 - n° 4 | Octobre-Décembre 2017, mis en ligne le 07 décembre 2017. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/1405>

⁸⁶ Voir notamment les travaux de Sarah Abdelnour qui caractérise les auto-entrepreneurs comme une indépendance « sous contraintes » impliquant notamment des situations de subordination. Abdelnour Sarah, *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, Paris, 2017, p. 159.

⁸⁷ Voir notamment, *Insee Première* n°1748, « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité », avril 2019.

⁸⁸ Je pense notamment aux « travailleurs indépendants économiquement dépendants ». Voir Bernard **Sophie et Dressen Marnix**, « Penser la porosité des statuts d'emploi »...*op.cit.*

⁸⁹ Je reprends l'expression de Julien Gros pour qualifier les bûcherons-tacherons indépendants. Gros, Julien. *Des classes populaires à la lisière du salariat. Une analyse des bûcherons entre emploi, marché et stratification sociale*, Thèse de doctorat en sociologie, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Centre Maurice Halbwachs (CNRS, EHES, ENS) soutenue le 28 septembre 2015.

⁹⁰ On peut alors les catégoriser en mesurant leur distance au modèle salarial en vigueur (par exemple concernant les bûcherons, voir Gros, 2015) ainsi que les différencier selon leur volume de patrimoine, comme le montrent notamment Céline Bessière et Sybille Gollac. Gros, Julien. *Des classes populaires à la lisière du salariat...op.cit.* Bessière Céline, Gollac Sybille, « Travailleurs indépendants », in Chauvin Pierre-Marie et al., *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Presses de Sciences Po, 2014, pp. 537-537.

⁹¹ Voir notamment le travail de Julien Gros ou de Caroline Mazaud. Mazaud Caroline, *L'artisanat français. Entre métier et entreprise*, PUR, Rennes, 2013. Nous souscrivons à la définition qu'en donne Olivier Crasset afin de les différencier des patrons : « *Les artisans travaillent avant tout par eux-mêmes et pour eux-mêmes* ».

objectivement que les artisans, reste une perspective désirée par l'ensemble des chauffeur·es, qui donne du sens au métier.

Afin d'appréhender avec précision les situations socio-professionnelles des chauffeur·es, j'introduis tout d'abord dans cette partie un cadrage socio-historique traitant des conditions d'émergence du taxi parisien et des statuts qui y sont associés (Chapitre introductif). Je reviens ensuite plus en détail sur les différentes positions statutaires existantes en rendant compte des conditions de travail spécifiques liées à chacune d'entre elles (Chapitre I.). Puis, dans un second temps, je montre que, malgré des contraintes économique fortes, ce métier est associé à des valeurs positives, portant notamment l'espoir d'une stabilisation possible en dehors du salariat ainsi que d'une petite mobilité sociale tournée vers l'accès aux classes moyennes. Chauffeur·es de taxi constitue en effet une activité de reconversion facilement accessible auprès de travailleurs/euses aux trajectoires professionnelles variées. L'expansion du modèle de « capitalisme de plateforme⁹² » (Uber en étant une figure importante) a remis en cause ce qui faisait la valeur de ce petit métier des transports en annihilant le sens des protections dont ils bénéficiaient jusque-là. La crise de ce métier se traduit donc par le redoublement de l'incertitude sur l'avenir et le devenir du groupe professionnel (Chapitre II).

Crasset Olivier, *La santé des artisans. De l'acharnement au travail au souci de soi*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2017, p. 32. De manière générales, plusieurs études mêlent indistinctement les catégories d'indépendants et de patron. L'inclusion d'études de cas d'indépendants dans la sociologie du patronat pose question. Voir notamment Offerlé, Michel (dir.), *Patrons en France*, La Découverte, Paris, 2017.

⁹² Abdelnour Sarah et Bernard Sophie, « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La nouvelle revue du travail [En ligne]*, 13 | 2018, mis en ligne le 31 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3797>

Chapitre introductif - D'un petit métier à un métier de petits.

Au cours de leur histoire professionnelle, les chauffeur·es de taxi sont passés de l'exercice d'un « petit métier⁹³ » ouvrier, relativement sans protection et sans statut, à un métier composé en majorité de « petits⁹⁴ » propriétaires indépendants. Ce chapitre rend compte de ce processus à travers l'analyse socio-historique de leur secteur d'activité, afin de comprendre comment les chauffeurs de taxis, hier ouvriers, sont devenus les artisans ou les non-salariés d'aujourd'hui. Je m'intéresse particulièrement dans ce chapitre aux entreprises qui ont façonné les contours du métier actuel. Je présente premièrement l'histoire du métier par l'évolution du secteur depuis l'arrivée des premiers cochers circulant dans la capitale (XVII^e siècle) jusqu'à l'expansion du monde automobile des conducteurs de taxi (XX^e siècle) (I.). Je rends compte ensuite dans un deuxième temps des changements intervenus à partir des années 1950 jusqu'à aujourd'hui, en m'intéressant particulièrement au tournant que constitue l'année 1973 dans le taxi parisien (II) à travers le succès de l'artisanat indépendant (A.) et le passage du salariat à la location du taxi (B.). Je m'appuie tout au long de ces paragraphes sur plusieurs sources historiques : des sources tirées d'ouvrages de chercheur·e-s en sciences sociales, principalement les travaux antérieurs de Philippe Laneyrie et Danielle Gerritsen⁹⁵, tous deux auteurs de recherches sur le métier, une source issue de la littérature grise (l'ouvrage d'un ancien dirigeant syndical, Alain Estival⁹⁶), l'ouvrage d'un économiste spécialisé dans le secteur du taxi⁹⁷, ainsi que le travail de thèse d'un ancien médecin du travail ayant officié dans une compagnie de taxi (Henri Laffont⁹⁸).

⁹³ Champy, Florent. *La sociologie des professions*, Presses universitaires de France, Paris, 2009, p.60.

⁹⁴ Charle, Christophe. « Le monde des petits ou comment échapper au prolétariat », in *Histoire sociale de la France au XIX^e siècle*, éditions du Seuil, Paris, 1991, pp. 181-187.

⁹⁵ Laneyrie, Philippe. *Le taxi dans la ville : l'envers du mythe*, Editions du Champ urbain, Paris, 1979. Gerritsen Danielle, *Crise professionnelle, crise économique, le taxi parisien 1965-1985*, CNRS éditions, IRESCO, Paris, 1987.

⁹⁶ Alain Estival est l'ancien président de la Fédération Nationale des Artisans du Taxi, l'organisation majoritaire des artisans jusqu'à la fin des années 2000. Estival, Alain. *Taxi, ce métier méconnu. Histoire des fiacres et des taxis*, éditions Sopras, Paris, 2009.

⁹⁷ Je ne souscris pas aux opinions de cet auteur. Cependant, l'exposition des conditions historiques d'exercice du métier reste un épisode relativement intéressant de son ouvrage. Darbéra Richard. *Où vont les taxis ?*, Descartes et Cie, Paris, 2009.

⁹⁸ Laffont, Henri. *Le coût humain du travail des conducteurs de taxi salariés de Paris*, thèse pour le doctorat, Novembre 1974, Université Panthéon-Sorbonne, sciences économique, humaines, juridiques et politiques.

I. La consolidation progressive du métier

Parmi les nombreux types de transports de personnes existants, le secteur du taxi se distingue par un « marché fermé du travail⁹⁹ » au moins jusqu'à l'arrivée d'Uber et des VTC. Les chauffeur·es bénéficient en effet de petites protections limitant la concurrence, tel que le droit exclusif de prendre des passager·e·s sur la voie publique sans réservation. L'histoire de ce métier nous montre pourtant que le versant des courses réservées fait l'objet d'une concurrence entre plusieurs catégories de transporteurs, au fondement de la réglementation actuelle sur les VTC. L'émergence de ces types de transports constitue une histoire particulière dont nous retrouvons la trace dans la situation actuelle. Je vais décrire dans un premier temps l'origine du métier de chauffeur·e de taxi à travers l'histoire des cochers-chauffeurs jusqu'en 1937, date de la première loi régissant le secteur des taxis (A.). Je montre ensuite les conséquences de cette loi sur l'organisation actuelle des taxis parisiens (B.)

A. Du 17^{ème} au 20^{ème} siècle : de l'origine des cochers à l'encadrement des chauffeurs de taxis

L'existence d'une licence délivrée par l'Etat dans le transport privé de personnes trouve son origine avec l'apparition en 1637 des « fiacres »¹⁰⁰. Dénommées administrativement voitures de louages, ces véhicules fonctionnent sur le principe du taxi, c'est-à-dire le transport payant d'un ou de plusieurs passagers sur des distances plutôt courtes (dans la ville)– par opposition aux diligences affrétées aux longs trajets à travers le pays. On distingue alors les voitures de louage de place et de remise, autrement dit celles qui sont stationnées sur la voie publique (près de l'Hôtel Saint Fiacre, d'où le nom de « fiacre ») et celles qui sont gardées dans des garages et y reviennent après chaque course¹⁰¹.

Le monopole d'exploitation est confié en 1657 à un dénommé sieur de Givry par mandat royal. Le nombre de voitures disponibles pour la clientèle est fixé à 600 dans la limite de cinq lieux autour de la capitale parisienne (soit 24 kilomètres)¹⁰². Dans cette première

⁹⁹ Paradeise, Catherine. « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? »...*op.cit.*

¹⁰⁰ Il s'agit du premier service de voitures à disposition du public, instauré par le sieur Nicolas Sauvage. Estival, Alain. *Taxi, ce métier méconnu...**op.cit.*, p. 18.

¹⁰¹ Cette première distinction est à la base d'une division du transport de personne en trois catégories qui structurent aujourd'hui les taxis et les VTC (véhicule de tourisme avec chauffeur). J'y reviens plus loin.

¹⁰² Sieur de Givry obtient l'autorisation par lettre patente d'exploiter 600 voitures de louages avec cocher. La lettre patente de Louis XIV précise qu'il s'agit de voitures tirées par deux chevaux, mises à dispositions de 7 heures du matin à 7 heures de soir. Richard Darbéra précise que « *les maîtres voituriers établis durent dès lors se*

moitié du XVII^e siècle, de nouvelles catégories de véhicules sont créées et obtiennent à leur tour le droit de circuler sous condition de régulation nobiliaire (carrosse public à cinq sols, chaises de Crénant, calèches tirées par un cheval, etc.¹⁰³). La charge de leur gestion faisant office de privilège est remise par lettre patente. Les conditions d'une concurrence étant entraînées par la circulation des différents types de voiture, on assiste à leur regroupement par rachat des privilèges au sein de la Compagnie des fiacres¹⁰⁴. A la fin du XVII^e siècle, le monopole de gestion des voitures de louages est rétabli. Cependant, au cours du siècle suivant, ce privilège est progressivement morcelé entre différents héritiers. C'est ainsi qu'en 1779 Louis XVI confie à nouveau à une seule et même personne, Nicolas Perreau, le monopole des carrosses de places et des voitures à Paris. La charge de leur régulation prend alors la forme nouvelle d'une concession à titre onéreux qui revient à l'Etat après trente ans¹⁰⁵.

Cette concession est ensuite résiliée en 1790 par l'assemblée constituante sous la Révolution française. Le nombre de transporteurs se multipliant, les autorités de police parisiennes décident d'instaurer un système d'autorisations préalables pour toute mise en service d'une voiture. Les fluctuations du nombre de voitures en circulation rendent compte des différents changements précédemment décrits : atteignant un pic de 1800 fiacres au cours du XVIII^e siècle, ils sont réduits à 900 unités en 1790. L'année suivante consacre le décontingement des fiacres par le vote de la loi sur la liberté du commerce et de l'industrie¹⁰⁶ mettant fin à la limitation du nombre et du type de transporteurs. Au début du XIX^e siècle, soit moins de cinq ans après, les autorités préfectorales régulent à nouveau ce secteur en instaurant des règles, d'abord sur les tarifs pratiqués¹⁰⁷ puis sur le type de véhicule, le contrôle des cochers, et enfin sur les conditions d'installation. Les exploitants doivent

limiter aux voitures de remise ou bien payer une redevance journalière au sieur de Givry pour chaque fiacre qu'ils mettaient sur la place ». Les fiacres désignent alors uniquement les voitures de place. *Ibid.*, p. 18. Darbéra, Richard. *Où vont les taxis ?...op.cit.* p. 62-63.

¹⁰³ Ainsi, en 1661, le privilège des « voitures pour la suite de la cour » est accordé à Catherine-Henriette de Beauvais (première femme de chambre de la reine mère). En 1665 c'est au tour du marquis de Crenan pour l'exploitation des « chaises à Crenan », des voitures à deux roues. Nicolas Piquet obtient également en 1664 le monopole des calèches de moins de cinq places tirées par un seul cheval. *Ibid.*, p. 64.

¹⁰⁴ Le sieur de Givry et ses héritiers rachètent progressivement ces privilèges concurrents entre 1665 et 1716. *Ibid.*, p. 64.

¹⁰⁵ Laneyrie, Philippe. *Le taxi dans la ville : l'envers du mythe...op.cit.*, p. 20 et p. 263. Merlin Pierre, *Les transports parisiens*, Mason, Paris, 1967.

¹⁰⁶ Votée les 2 et 7 mars 1791 et confirmée pour son application envers les fiacres dans la loi sur la liberté des transports votée l'année suivante.

¹⁰⁷ Arrêté du 7 brumaire de l'an V, bureau central du canton de Paris. Darbéra, Richard. *Où vont les taxis ?*, *op.cit.*, p. 72.

obtenir un permis de circuler pour les voitures de place et de remise, et plus spécifiquement pour les fiacres (voitures de place) ainsi qu'un permis de stationner, ancêtre de l'actuelle licence nommée administrativement Autorisation de stationnement.

En résumé, comme l'a écrit Danielle Gerritsen, chercheuse à l'IRESO : « En ce qui concerne l'histoire du fiacre à Paris, on assiste dans la période qui va de 1655 à la fin du 19ème siècle à la constitution successive de monopoles combattus par la concurrence et à la mise en place d'une tutelle réglementaire de plus en plus étroite des pouvoirs publics.¹⁰⁸ ». Le XIX^e siècle voit en effet se confirmer cette tendance d'alternance entre des phases de libéralisation puis de limitation et de contrôle des véhicules en circulation. Sous l'Empire, la gestion administrative des fiacres se centralise par le regroupement progressif des concessions attribuées¹⁰⁹. Puis, à partir de la Restauration, les fiacres sont peu à peu remplacés par les cabriolets (voiture attelée à deux roues, plus légère que le fiacre)¹¹⁰. Les voitures de place et de remise passent près de 2000 en 1819 à plus de 4000 en 1855¹¹¹. A partir de cette date, l'administration du Second Empire confie l'exploitation exclusive des voitures de place et de remise à la Compagnie Impériale des Voitures de Paris (CIVP)¹¹². Ce projet est motivé par l'organisation d'une exposition universelle dans la capitale et l'organisation des transports en vue de l'afflux de voyageurs. L'encadrement du secteur par la CIVP est assuré par une direction de chefs d'industrie impliqués dans le développement des moyens de transport (banque, messagerie, chemin de fer)¹¹³. Le monopole d'exploitation est garanti pour 50 ans à cette organisation¹¹⁴. En 1865, le tournant libéral du Second Empire ainsi qu'une grève des cochers¹¹⁵ entraîne la résiliation du monopole de la CIVP qui devient une société anonyme, la Compagnie Générale des Voitures (CGV)¹¹⁶. Ce système ne bouge pas vraiment jusqu'au

¹⁰⁸ Gerritsen, Danielle. *Le Taxi londonien: un modèle idéal professionnel ?*, CNRS éditions, IRESO, 1990, p.100.

¹⁰⁹ Estival, Alain. *Taxi, ce métier méconnu...op.cit.*, p. 24.

¹¹⁰ Ainsi en 1817, la préfecture cesse d'accorder des autorisations de stationner aux fiacres, ceci notamment par suite des problèmes de congestion de la capitale. Au déclin des fiacres succède l'essor des cabriolets. Darbéra Richard. *Où vont les taxis ?*, *op.cit.*, p. 72.

¹¹¹ En 1819, on dénombre ainsi près de 2076 voitures publiques, dont 818 fiacres et 1258 cabriolets tandis qu'en 1855 ce chiffre est porté à 4147 voitures de place et de remises. Estival, Alain, *Taxi, ce métier méconnu...op.cit.*, p. 24.

¹¹² D'abord nommée Compagnie Générale des Voitures de Paris, cette société se transforme en 1862 en Compagnie Impériale des Voitures de Paris. *Ibid.*, p. 28.

¹¹³ Darbéra, Richard. *Où vont les taxis ?*, *op.cit.*, p. 76.

¹¹⁴ Ce monopole est concédé en l'échange d'une augmentation de 500 voitures de places (fiacres, dont le nombre avait été figé à 1700) et 500 voitures de remise. Estival, Alain, *Taxi, ce métier méconnu...op.cit.*, p. 28.

¹¹⁵ Les cochers manifestent pour une augmentation des tarifs, ces derniers ayant été fixés trente ans plus tôt et n'ayant pas bougé malgré l'inflation.

¹¹⁶ Darbéra, Richard. *Où vont les taxis ?*, *op.cit.*, p. 77.

début du XX^{ème} siècle. En 1877, on note une augmentation du nombre de voitures désormais estimées à 7800 dans la capitale¹¹⁷. A cours du XIX^e siècle, le monopole d'exploitation des voitures de place et de remise revient à des entreprises dont les dirigeants sont en lien avec les sphères dominantes de l'Etat. Le transport par cocher connaît un essor important : en 1858, la clientèle annuelle passe la barre des 10 millions de voyageurs pour atteindre 11 350 000 en 1890¹¹⁸.

Cette dynamique d'alternance entre contingentement et libéralisation se poursuit jusqu'en 1937, date de la première loi régissant le secteur du taxi. A l'orée du XX^{ème} siècle, deux compagnies parisiennes de voitures existent : la CGV et l'Urbaine¹¹⁹, propriétaires d'environ 16 000 voitures. Les premières automobiles, arrivées en 1899, connaissent un essor en 1905 lorsque la CGV introduit massivement des taxis parisiens à essence¹²⁰. Plusieurs compagnies concurrentes sont créées à cette occasion¹²¹. En 1908, une alliance est nouée entre les trois plus importantes entreprises en un consortium des taxis parisiens, faisant face en 1911 à une des plus importante grève de chauffeurs de taxis (144 jours de mobilisation, sujet du roman d'Aragon *Les Cloches de Bâle*¹²²). A cette époque coexistent donc les cochers et les chauffeurs¹²³. Le succès de l'automobile est néanmoins croissant, lié notamment à l'installation systématique des taximètres calculant les tarifs dans tous les véhicules¹²⁴. La Compagnie Française des Automobiles de Place, devenant ensuite la G7, négocie ainsi avec Renault la construction de plusieurs centaines d'automobiles équipées de ce dispositif. Dès lors, l'augmentation du nombre de voitures de place motorisées communément nommées « taxis » est portée par l'expansion du secteur industriel automobile¹²⁵. On dénombre ainsi 21 000 taxis à Paris en 1921, chiffre en constante augmentation jusqu'à la décennie suivante avant d'être régulé par le gouvernement en 1937.

¹¹⁷ Estival, Alain. *Taxi, ce métier méconnu...op.cit.*, p. 29.

¹¹⁸ Laneyrie, Philippe. *Le taxi dans la ville...op.cit.*, p. 21.

¹¹⁹ Darbéra, Richard. *Où vont les taxis ?*, *op.cit.*, p. 82.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ Laneyrie, Philippe. *Le taxi dans la ville...op.cit.*, p. 264.

¹²² Aragon Louis. *Les cloches de Bâle*, Folio, Paris, 1972 [1934]. Cette grève est notamment liée à l'augmentation du prix des carburant qui pèse sur les chauffeurs ainsi que l'interdiction d'achat du Benzol, non taxé et utilisé comme carburant par les chauffeurs. Ces derniers demandent, en vue du changement de carburant, que leur pourcentage sur les recettes soit augmenté à un tiers du chiffre d'affaire, ce qui leur est refusé.

¹²³ Il existe en 1908 trois fois plus de véhicules hippomobiles que d'automobiles. Estival, Alain, *Taxi, ce métier méconnu...op.cit.*, p. 37.

¹²⁴ Un équipement qui ne deviendra obligatoire qu'à partir de 1911.

¹²⁵ A la fin des années 1920, Renault devient ainsi l'actionnaire majoritaire de la G7. La Société des taxis Citroën est également créée en 1928. Laneyrie, Philippe. *Le taxi dans la ville...op.cit.*, p. 265.

B. De la loi du 13 mars 1937 à nos jours.

Comprendre le sens de cette loi, la seule encadrant le secteur du taxi jusqu'en 2014¹²⁶, nécessite de s'intéresser de plus près à la population des chauffeurs. Depuis le début du XX^e siècle et l'apparition de l'automobile, le nombre de cochers-chauffeurs est en hausse. En 1928, ils représentent 25 000 individus. Une partie d'entre eux (18 000) est salariée et travaille à la feuille, c'est-à-dire selon un pourcentage variant en fonction du montant quotidien des courses déclaré sur une feuille de service¹²⁷. L'autre partie est composée de près de 9000 chauffeurs propriétaires. Les premiers sont majoritairement représentés par la CGT – Chambre syndicale des cochers-chauffeurs¹²⁸ tandis que les seconds se dotent d'un Syndicat des Artisans du Taxi (SAT) en 1928, à la suite de leur entrée dans le statut d'artisan¹²⁹. Conséquence de la crise économique de 1929 qui touche la France, le taxi constitue un secteur permettant de travailler facilement. Entre 1932 et 1934, on dénombre entre 25 000 et 30 000 chauffeurs en activité à Paris, une expansion à la base de leur prolétarisation par la baisse des moyens de vivre de leur métier¹³⁰. Les faillites sont nombreuses chez les artisans, et la population des chauffeurs de taxi retombe à 18 000 en 1935¹³¹. En 1937, à Paris, 56 % des autorisations de stationnement sont détenues par les propriétaires artisans, 18% par les petites entreprises et 26% par les grandes compagnies¹³². À la suite de l'élection du Front populaire en avril 1936 et aux accords de Matignon (7 juin 1936), une convention collective employeurs-salariés est convenue afin de limiter la paupérisation des chauffeurs. C'est en 1937 que le problème d'une potentielle surpopulation dans le métier est porté devant l'Assemblée nationale, aboutissant le 13 mars à la première loi sur le taxi qui limite leur

¹²⁶ LOI n° 2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur. A noter également la Loi « Pasqua » de 1995, abrogée en 2010, ayant intégré la loi de 1937. Celle-ci autorise la revente de licences professionnelles. Loi n° 95-66 du 20 janvier 1995 relative à l'accès à l'activité de conducteur et à la profession d'exploitant de taxi.

¹²⁷ Ainsi, en 1911, les « chauffeurs mécaniciens » touchent 15% d'une feuille à 30 francs, 20% sur une feuille comprise entre 20 et 40 francs, 25% sur la partie comprise entre 40 et 50 francs et 30% sur la partie excédant 30 francs. Estival, Alain, *Taxi, ce métier méconnu...op.cit.*, p. 39.

¹²⁸ La chambre syndicale des cochers est créée en 1892, soit trois ans avant la CGT qui les intègre ensuite à son organisation.

¹²⁹ La SAT deviendra en 1938 la FNAT (Fédération Nationale des Artisans du Taxi). Ces deux branches syndicales ont été les principaux organes de représentation des chauffeurs dans l'élaboration de la loi de 1937.

¹³⁰ Cette augmentation à la fois dans le salariat et l'artisanat s'explique selon Richard Darbéra par « un secteur très ouvert et qui ne demande qu'un investissement faible (car les constructeurs automobiles facilitent l'achat à crédit- et peu de qualifications ». Darbéra, Richard. *Où vont les taxis ?*, *op.cit.* p. 86. Les chiffres sont cependant approximatifs dans la mesure où ils varient selon les ouvrages. Ainsi, Alain Estival écrit quant à lui qu'ils sont 25000 en 1930, puis 20 000 en 1932, 18 000 en 1934 et 13 000 en 1937, estimant que seul « 10 000 taxis exercent vraiment ». Estival, Alain. *Taxi, ce métier méconnu...op.cit.*, p. 53.

¹³¹ Laneyrie, Philippe. *Le taxi dans la ville...op.cit.*, p. 265.

¹³² *Ibid.*

présence à 14 000 conducteurs¹³³. Cette loi ainsi que son décret d'application du 31 décembre 1938 prévoient un encadrement de la concurrence entre les chauffeurs de taxi, par :

- La limitation de l'amplitude de travail quotidien à 10 heures par jour pour les salariés et 11 heures pour les artisans avec la mise en place d'un horodateur à bord du véhicule pour contrôler son application.
- La création d'une brigade de surveillance policière des chauffeurs de taxi, surnommée les « *boers* ».
- La création d'une commission paritaire patronale et ouvrière ainsi qu'une commission de discipline professionnelle pour les chauffeurs en cas d'infraction.
- La répartition des autorisations de stationnement (ADS) en trois catégories. Leur transfert est autorisé entre titulaires, mais restreint à partir de 1954 entre chaque catégories mentionnée ci-dessous (restriction rendant par exemple impossible la cession d'une autorisation entre un artisan et une société de type B ou C ou l'inverse¹³⁴).
 - o Catégorie A : Titulaire conduisant son véhicule
 - o Catégorie B : Titulaire possédant jusqu'à 200 autorisations
 - o Catégorie C : Titulaire possédant plus de 200 autorisations

On pourrait penser à la lecture de ce texte que leur nombre, limité à 14 000 taxis, n'a pratiquement jamais augmenté au cours du XXème siècle. En effet, ce chiffre stagne si l'on considère l'existence des quelques 14 500 taxis en circulation en 1987¹³⁵. Seules cinq cents licences supplémentaires ont été délivrées par la préfecture de police entre temps. Cependant, il faut également considérer l'effet de la seconde guerre mondiale sur ce métier, réduisant drastiquement le nombre de taxis en circulation entre 1939 et 1945. A l'issue du conflit, il ne reste en effet que quelques centaines de taxis dans la capitale. La reprise d'activité est progressive, portant en 1949 leur nombre à dix mille¹³⁶. Les taxis ne retrouvent qu'en 1962 leur effectif de 1937, estimé à environ 13 500 taxis en circulation¹³⁷. Des années 1980

¹³³ Leur nombre était alors portée à un peu plus de 13 000 taxis en circulation. Loi du 13 mars 1937 ayant pour objet l'organisation de l'industrie du taxi.

¹³⁴ Arrêté du 28 Août 1954 modifiant le décret de 1938.

¹³⁵ Gerritsen, Danielle. *Crise professionnelle, crise économique...op.cit.*, p. 14.

¹³⁶ Les fréquentes pénuries d'essence limitent en effet la circulation des véhicules motorisés. Laneyrie, Philippe. *Le taxi dans la ville...op.cit.*, p. 31.

¹³⁷ *Ibid.*, p. 267. Philippe Laneyrie précise que deux augmentations sont notables, l'une en 1962, de 250 licences réservées aux rapatriés d'Algérie, et l'autre en 1967 de 800 ADS supplémentaires, portant à 14 300 le nombre de taxis parisiens. *Ibid.*, p. 31.

jusqu'en 2001, les commissions paritaires attribuant des licences supplémentaires dans la capitale sont relativement gelées du fait des conflits d'attribution de ces licences gratuites¹³⁸. Elles seront ensuite progressivement distribuées à des chauffeurs inscrits sur liste d'attente, participant à une hausse du nombre de taxis en circulation¹³⁹. Lors du début de l'expansion d'Uber en 2014, environ 17 702 licences professionnelles de taxi avaient été délivrées en zone parisienne, un chiffre atteignant 18 524 en 2019¹⁴⁰.

La législation du transport privé de personnes sert de base à la réglementation actuelle. Celle-ci distingue en effet trois types de transporteurs : la petite remise, plutôt développée en milieu rural en l'absence de taxis, la moyenne remise (voitures de places) qui correspond actuellement aux taxis, et la grande remise, (voitures de remise) qui intègre notamment les chauffeurs de limousine et sera refondue dans la législation en 2008 sous le statut de VTC (Véhicule de Tourisme avec Chauffeur). Cette dernière catégorie représente actuellement la principale concurrence aux taxis en milieu urbain, de fait de l'expansion des plateformes de réservation numériques comme Uber. Seuls les chauffeur-es de taxi sont autorisés à transporter des passager-e-s sans réservation préalable.

Ce premier cadrage historique met en exergue plusieurs dynamiques importantes qui viennent déconstruire l'opinion commune que l'on entend fréquemment sur les taxis. Tout d'abord, le « monopole » des taxis et la « rente¹⁴¹ » prêtée à la licence (l'autorisation de stationnement, ADS) proviennent avant tout du droit d'exploitation des voitures place qui attendent en station, privilège exclusif de la noblesse puis de la bourgeoisie industrielle au

¹³⁸ Dans les années 1990, le nombre de taxi s'élève à 14900 licences. Les grandes sociétés peuvent en effet percevoir ces licences gratuites supplémentaires, créant des tensions avec les organisations syndicales qui revendiquent leur attribution à des chauffeurs en priorité. Il est ensuite décidé que ces licences ne seront effectivement attribuées qu'à des chauffeurs en exercice et non à des sociétés composées de plusieurs licences. Source : entretien avec un représentant syndical ayant siégé à la commission paritaire.

¹³⁹ Selon le calcul d'un indice d'usage des taxis et de fréquentation touristique de la capitale (notamment composé des nuitées déclarées dans les hôtels parisiens). Source : *idem*.

¹⁴⁰ Source : site internet du bureau des taxis de la préfecture de police, consulté le 10 mai 2014 et le 15 octobre 2019. URL : <https://www.prefecturedepolice.interieur.gouv.fr/Demarches/Professionnel/Transports/Taxis-parisiens>

¹⁴¹ Richard Darbéra la définit ainsi : « *Tous les commerces dont le nombre est contingenté (les pharmacies, les bureaux de tabacs etc.) génèrent une rente, c'est-à-dire un revenu qui, par le simple fait de la rareté du service, s'ajoute à la valeur du travail fourni. [...] Pour les taxis, elle est capitalisée dans la valeur marchande de la licence* ». Si la licence constitue effectivement un capital économique au moment de sa revente, je m'oppose cependant à l'idée qu'elle constitue une rente régulière dans leur activité. Les chauffeurs de taxis ne touchent pas d'argent par la simple possession de la licence qu'ils exploitent. C'est en revanche le cas des sociétés qui louent l'usage des taxis aux chauffeurs. Darbéra, Richard. *Où vont les taxis...op.cit.*, p. 40.

XIX^e siècle. Cela ne touche donc pas directement les cochers puis les chauffeurs qui constituent une simple main d'œuvre. Ensuite, cette section nous montre que la thématique de libéralisation du secteur du taxi est une question aussi ancienne que la création du secteur lui-même, dès l'apparition des premiers fiacres. On constate en effet durant près de trois siècles une alternance régulière entre des phases d'augmentation du nombre et du type de transporteurs et des phases d'encadrement et de contrôle de leur développement. L'accusation actuelle de corporatisme prêtée au chauffeur·es de taxi éclipse les logiques patronales qui président à ces fréquentes réorientations. Plus que les intérêts des travailleurs, ce sont des décisions politiques et économiques liées à la rentabilité du secteur et son organisation au sein d'une « capitale de la modernité¹⁴² » (au nom des expositions universelles au XIX^e siècle par exemple) qui expliquent ces changements de cap. Seule la loi du 13 mars 1937 vient en limiter le nombre au nom de la défense des moyens d'en vivre, dans un contexte d'accroissement de la part des chauffeurs propriétaires et de consolidation des organisations syndicales (CGT et SAT). Je montre dans la partie suivante que ces entreprises qui font le métier continuent d'avoir une emprise importante sur la législation régissant le secteur des taxis. En 1973, s'amorce effectivement un tournant dans l'organisation du travail des chauffeurs qui s'achève avec la création du statut de locataire.

II. La construction des ambitions

L'année 1973 consacre une série de changements importants dans la structuration du taxi parisien. Deux dynamiques principales touchent alors les chauffeurs : d'une part le désengagement du secteur par les grandes compagnies, cherchant à revendre leurs licences directement aux conducteurs de taxi, et d'autre part la légalisation du travail au forfait, à la base du statut de locataire. Ces transformations consacrent l'émergence d'une « identité artisanale¹⁴³ » pour des travailleurs désormais orientés vers le non-salariat et l'accès à l'indépendance.

A. L'artisanalisation du taxi parisien.

En 1954, 12 500 taxis circulent dans les rues de Paris. Ils sont possédés par 54% d'artisans (Catégorie A.), 28% de petits patrons (Cat. B.), et 28 % de grandes compagnies (Cat. C.), une

¹⁴² Harvey, David, *Paris, capitale de la modernité*, éditions Les prairies ordinaires, Paris, 2012 [2003].

¹⁴³ Zarca, Bernard, « Identité de métier et identité artisanale. », *Revue française de sociologie*, 1988, 29-2. pp. 247-273.

proportion sensiblement semblable à celle de 1937¹⁴⁴. Une tendance va néanmoins venir bouleverser cet équilibre dans les années suivantes : c'est la volonté des dirigeants des plus grandes entreprises de se retirer du secteur. Or, cette même année, un arrêté modifie la loi de 1937¹⁴⁵, les empêchant de céder leurs licences entre différentes catégories de titulaires. Les entreprises de catégorie C ne peuvent les céder qu'à des compagnies de même taille, ce qui limite leur désengagement du secteur du taxi. En cherchant à réinvestir ailleurs le capital que représentent les autorisations de stationnement (ADS), celles-ci souhaitent en effet quitter la gestion du taxi, mais elles sont bloquées par la législation au vu du nombre très réduit d'entreprises de leur catégorie à qui elles peuvent vendre ce capital (elles sont seulement quatre d'une taille supérieur à 200 ADS¹⁴⁶). A une phase de relative croissance du secteur dans les années 1950 succède à l'orée des années 1970 une phase de récession marquée par le désinvestissement des grandes compagnies.

Le secteur du taxi dans les années 1950 à 1960 est dans une phase de développement notable. Les compagnies de plus de 200 ADS (cat. C) , qui emploient alors la majorité des chauffeurs salariés du taxi parisien sont soutenues financièrement par plusieurs grandes firmes automobiles qui y voient un moyen d'exposer leurs modèles de véhicules à travers les taxis en circulation. Ainsi, jusqu'en 1962 la Simca, filiale de Fiat, possède la G7 et met ainsi en service plusieurs de ses véhicules. D'autres marques sont déjà présentes dans le paysage des taxis tel que Peugeot et Citroën et les compagnies de taxi se distinguent sur la voie publique, en plus des modèles, par les couleurs de leurs véhicules¹⁴⁷. A cette expansion des transports automobiles s'ajoute l'arrivée des premiers centre de réservation par radio téléphonique en 1956, rapidement développé dans les années 1960 par l'investissement des compagnies du secteur¹⁴⁸. Les chauffeur·es en bénéficiant sont à ce moment tous des artisans. Les sociétés propriétaires des licences diversifient leur activité à travers les différents services de réservation proposés au chauffeurs. Dès les années 1950, ces dernières sont pourtant exposées

¹⁴⁴ Laneyrie, Philippe, *Le taxi dans la ville...op.cit.* p. 266.

¹⁴⁵ Arrêté du 28 août 1954 : restriction du droit au transfert pour les titulaires d'autorisation.

¹⁴⁶ *Ibid.*, p. 264.

¹⁴⁷ Les taxis sont noirs et jaunes pour la Slota et rouges et noirs pour la G7. Estival, Alain, *Taxi, ce métier méconnu...op.cit.*, p. 67.

¹⁴⁸ C'est la Société Générale de Location qui met en place le premier service de réservation des courses, rapidement suivi par d'autres compagnies. En 1963, il existe cinq centraux à Paris : Central Catherine, Central Cotax, Centre Appel Taxi, Centre Allô Taxi et Centre RAD-ART pour un total de 1332 taxis équipés en circulation. *Ibid.*, p. 70.

à des changements de propriétaires fréquents qui témoignent du morcellement des grandes compagnies en plus petites unités et de la volonté pour ces entreprises de quitter le secteur¹⁴⁹.

Cette dynamique est l'objet de tensions entre le patronat et les institutions en charge de l'encadrement du taxi parisien. En effet, deux freins juridiques limitent leur désengagement : d'une part, la cession des licences est contingentée entre les différents types de propriétaires (donc limité à un transfert entre compagnies de plus de 200 licences), comme je l'ai déjà précisé, et d'autre part les autorisations de stationnement ne sont pas légalement transmissibles de manière payante¹⁵⁰. En outre, les quelques 800 nouvelles licences délivrées par la préfecture de police en 1967 sont incessibles¹⁵¹. La société Barco-Taxicop trouve une solution en 1968 en proposant la vente de ses actions auprès de ses chauffeurs salariés, suivie deux ans plus tard par une autre société, la GAT, aboutissant à sa liquidation totale en 1972. La G7 est scindée à travers sept sociétés en 1967 donnant lieu en 1972 à la présence de deux groupes distincts (Sarfati et Rousselet, du nom des PDG)¹⁵². En 1969, le patronat du taxi parisien fait savoir publiquement son intention de retirer ses capitaux du secteur pour les placer « en des lieux de meilleure rentabilité¹⁵³ ».

Cette logique de désinvestissement connaît son point d'orgue en 1973, lorsque l'administration cède à la pression patronale. Une ordonnance ainsi qu'une série d'arrêtés préfectoraux autorisent alors le décloisonnement de la cession des licences, c'est-à-dire l'autorisation de les transférer à des petites sociétés ou des particuliers, par exemple des artisans ou des salariés souhaitant s'installer¹⁵⁴. Par ailleurs, bien qu'illégal 155, le transfert

¹⁴⁹ En 1952, la Société Générale de Location cède plus de la moitié de ses licences à deux autres sociétés (la GAT, 260 licences, et la Cotax, 300 licences) pour n'en garder qu'une part minimale (450 licences). Celle-ci sera transférée en 1962 à deux nouvelles sociétés (Barco et Taxicop), base de la future Gescop qui se constitue en coopérative de taxis dans les années 1970. Entre 1957 et 1962, la G7 est détenue successivement par la Simca puis le groupe Boussac, puis Pegozzi. En 1961, la G7 est à nouveau investie par un groupe financier dont le porte-parole est André Rousselet, qui prend la tête de la compagnie. Une autre société de catégorie C, Karmina, abandonne 250 licences et en revend 200 autres à plusieurs autres sociétés. Estival, Alain, *Taxi, ce métier méconnu...op.cit.*, p. 74.

¹⁵⁰ Le conseil de Paris se prononce ainsi à plusieurs reprises contre le transfert payant des licences en décembre 1963 ainsi qu'en décembre 1964. Laneyrie Philippe. *Le taxi dans la ville...op.cit.* p. 266.

¹⁵¹ Arrêté du 13 novembre 1967. *Ibid.*, p. 267.

¹⁵² Le groupe Sarfati hérite de la majorité des licences, 2143, et le groupe Rousselet de 829 licences. Gerritsen, Danielle. *Crise professionnelle, crise économique...op.cit.*, p. 67.

¹⁵³ *Idem.*

¹⁵⁴ Ordonnance n° 73-16079 du 1er février 1973.

¹⁵⁵ La vente de licence ne sera autorisée qu'en 1995, mais elle est officieusement pratiquée depuis au moins 1973 et le décloisonnement des licences.

payant des autorisations (ADS) est pratiqué par ces entreprises¹⁵⁶. Deux logiques prévalent alors dans les grandes compagnies : soit ce capital est vendu pour être réinvesti dans l'immobilier, signifiant leur départ du secteur du taxi, soit il est investi dans des services jugés plus rentables, tels que l'accompagnement proposé aux nouveaux artisans à leur compte (gestion comptable, assurance)¹⁵⁷. La quasi-disparition des grandes compagnies du paysage des taxis parisiens laisse place à la multiplication de l'artisanat et des petites entreprises (Cat. A et B.).

Tableau : « Variation du nombre des autorisations détenues par les compagnies parisiennes entre 1973 et 1976 »¹⁵⁸

COMPAGNIES	DÉBUT 1973	JUILLET 1976	VARIATION	EN %
G 7 - St-Ouen	829	707	— 122	— 14,7 %
G 7 - Groupe Serfati	1 314	442	— 872	— 66,4 %
Slota	242	198	— 44	— 18,2 %
Cotax	326	127	— 199	— 61,0 %
ENSEMBLE	2 711	1 474	— 1 237	— 45,6 %

VARIATION DU NOMBRE DES AUTORISATIONS DÉTENUES PAR LES COMPAGNIES PARISIENNES ENTRE 1973 ET 1976

Avec le décloisonnement, les grandes compagnies du taxi parisien cherchent à susciter l'intérêt des chauffeurs pour le statut d'artisan. Mené par une logique d'acquisition faisant passer les chauffeurs de salarié à petit propriétaire, le régime artisanal gagne en quelques années les deux tiers de la main d'œuvre, représentant une part de propriétaires d'ADS croissante, de 54% à 61,4% en trois ans entre 1973 et 1976. Cette logique d'installation rapide dans l'artisanat passe aussi par une entrée de plus en plus directe dans ce statut : de cinq ans minimum de conduite du taxi pour y avoir accès¹⁵⁹, on passe progressivement à deux ans en

¹⁵⁶ Son prix est établi autour de 35 000 francs. Le 21 mars 1975, le Conseil de Paris invite unanimement le préfet à s'opposer à la vente des licences de la G7. Laneyrie, Philippe. *Le taxi dans la ville...op.cit.* p. 39 et p. 266.

¹⁵⁷ La G7 est le produit d'une telle logique, elle est actuellement divisée en deux pôles, l'un consacré à la radio et l'autre à la location. Cependant, le Groupe G7 qui les rassemble mène des activités très diversifiées (location d'automobiles, gestion d'espaces de rangements,...) dont le chiffre d'affaire s'élève au total en 2012 à 318,8 millions d'euros. Source : site internet du groupe G7, consulté au 15/05/2015 : <http://www.groupeg7.com/chiffres.php>

¹⁵⁸ Laneyrie, Philippe. *Le Taxi dans la ville: l'envers du mythe, ...op.cit.*, p. 64.

¹⁵⁹ Instauré par l'arrêté interpréfectoral du 13 novembre 1967.

1973, puis six mois en 1985¹⁶⁰. Depuis 1995, son accès peut se faire dès l'obtention de la carte professionnelle de taxi.

Le résultat de ce processus est la forte diminution de la part des compagnies (Cat. C.) parmi les titulaires de la licence. A hauteur de 28% en 1954, elle passe à 11 % en 1976. Les compagnies G7 n'ont plus que 1149 autorisations de stationnement (ADS) en 1976. La G7, en particulier la branche Rousselet (dénommée G7-St-Ouen dans le tableau) est la seule entreprise qui subsiste vraiment dans ce secteur, encore faut-il préciser qu'elle multiplie les services d'accompagnement proposés aux chauffeurs. Les sociétés intermédiaires, souvent le fait de regroupement d'artisans, prennent à l'inverse une part de plus en plus importante, passant à 27,5% de l'ensemble des titulaires de la licence. A travers les petites sociétés comme par l'accès à l'artisanat, ce sont donc bien des chauffeurs qui prennent progressivement le contrôle des licences parisiennes par le désengagement des grandes entreprises de taxi. La meilleure illustration de ce processus est la création de sociétés coopératives ouvrières en novembre 1975, forme juridique que prend la Barco-Taxicop ayant revendu ses actions aux chauffeurs quelques années plus tôt (en 1968). Celle-ci est à la base du statut de chauffeur-e sociétaire de l'entreprise Gescop, existant toujours actuellement¹⁶¹.

A travers le transfert des licences des plus grandes sociétés vers les chauffeurs, on perçoit tout l'intérêt de la construction d'une « identité artisanale¹⁶² » qui dessine les contours d'une ascension par l'accès au statut d'indépendant. Les fédérations d'artisans sont les premiers relais de cette idéologie. En 1973 elles définissent comme objectif principal de « défendre et promouvoir la vocation artisanale du taxi¹⁶³ ». Elles s'opposent d'un côté à la CGT Taxi qui défend le maintien d'une main d'œuvre salariée, et souhaitent d'un autre côté la disparition des grandes compagnies pour voir un métier composé uniquement de petits propriétaires indépendants apparaître.

B. La dissolution de la masse salariale

Le désengagement des capitaux s'accompagne de l'abandon des responsabilités sociales des entreprises envers les chauffeurs de taxi employés. En effet, en même temps que le décloisonnement du transfert des licences, le patronat obtient par les arrêtés de 1973 la

¹⁶⁰ Laneyrie, Philippe. *Le Taxi dans la ville: l'envers du mythe, ...op.cit.*, p. 269.

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² Zarca, Bernard. « Identité de métier »... *op.cit.*

¹⁶³ Gerritsen, Danielle. *Crise professionnelle, crise économique, le taxi parisien 1965-1985, op.cit.*, p.312.

légalisation du travail au forfait pour les chauffeurs salariés qui deviennent dès lors des conducteurs locataires de leur outil de travail¹⁶⁴. Le changement est décisif. Plutôt que le reversement de 75 % de leurs recettes par le statut salarial, les chauffeurs doivent désormais payer à la compagnie une somme forfaitaire globale, qui n'a plus de lien direct avec leurs bénéfices quotidiens mais constitue « le prix du droit au travail¹⁶⁵ ». Cette pratique, revendiquée dès 1969 par les dirigeants de compagnies¹⁶⁶ mais existant déjà auparavant de manière officieuse, est généralisée. Elle vient exclure du salariat la majorité des chauffeurs en exercice, notamment à la G7 dirigée par André Rousselet, où ils ne composent plus en 1976 que 10% des effectifs. Le contrat de travail est alors remplacé par un contrat commercial unissant des individus sans présomption de subordination.

Ce statut de locataire, tel qu'il est défini, ne concerne que la zone de circulation parisienne. Le travail au forfait transforme l'entreprise « en simple loueur de l'outil de travail¹⁶⁷ ». Il consacre par ailleurs l'existence d'un non-salariat au sein du secteur. Comme l'écrit Danielle Gerritsen : « Ce statut fait du locataire un faux travailleur indépendant, titulaire ni de son autorisation ni de sa voiture ¹⁶⁸ ». Le travail au forfait a en effet plusieurs conséquences :

- Il s'inscrit comme un statut transitoire vers l'accession à la propriété artisanale. La G7 met ainsi en place un plan d'encouragement à l'artisanat censé permettre aux locataires « *les mieux notés* » d'acquérir leur licence au bout de 3 ans. Cela limite par ailleurs la forte rotation des chauffeurs au sein de l'entreprise (2000 personnes par an pour 600 postes de locataires)¹⁶⁹.
- Il entraîne l'affaiblissement de leur représentation syndicale et consacre la perte de leurs instances de représentation au sein des entreprises.

La disparition progressive du salariat implique en effet un désengagement des compagnies sur plusieurs plans, notamment dans la gestion du personnel qui lui était auparavant subordonné. Cela signifie notamment la fin du suivi régulier des chauffeurs de taxi par la médecine du travail. Le service de soins de la G7 disparaît ainsi en 1973. L'ancien médecin chef de ce

¹⁶⁴ Le travail au forfait est renommé location en 1976.

¹⁶⁵ Ibid., p. 48.

¹⁶⁶ Laneyrie, Philippe. *Le Taxi dans la ville: l'envers du mythe, ...op.cit.*, p. 269.

¹⁶⁷ Gerritsen Danielle, *Crise professionnelle, crise économique...op.cit.* p. 48.

¹⁶⁸ *Idem.*

¹⁶⁹ Ibid., p. 88.

service en témoigne ainsi dans une note liminaire à sa thèse portant sur les conditions de travail des chauffeurs de taxi :

Dès ma prise de fonction [en 1962] je tentai d'enrichir le fonctionnement de mon service et, grâce à mon appartenance au groupe d'Etudes sur l'Epidémiologie et l'athérosclérose. Je l'orientai en particulier vers la prévention et le dépistage des maladies cardiovasculaires que je jugerai particulièrement utile en raison de la moyenne d'âge élevée des conducteurs¹⁷⁰. [...]

L'année 1972 apporta malheureusement des nuages et la confirmation de mes inquiétudes. Les sociétés G7 décidaient de ne plus garder de services communs, à l'exception du service médico-social. Seul lien conservé entre les sociétés, nous étions ainsi placés dans une situation précaire. Je la ressentais d'autant plus comme telle qu'une réorganisation de la profession du taxi était "dans l'air". Le 1er février 1973, paraissent en effet l'ordonnance et les arrêtés, qui rendaient légales des formes de travail jusque-là "officieuses", pratiquées depuis plusieurs années. Ces textes annonçaient une régression du nombre de conducteurs travaillant selon le mode salarial traditionnel (qui constituaient toute ma clientèle) au profit de conducteurs acceptant des formules de travail nouvelles, et de caractère indépendant, ne comportant pas l'adhésion obligatoire à la médecine du travail. Les sociétés étaient également autorisées (ce qui leur était jusqu'alors interdit) à vendre leurs autorisations d'exploiter des taxis et entreprenaient aussitôt cette vente.

Comme par ailleurs nous étions tenus de limiter notre activité au personnel des sociétés de taxi, l'avenir paraissait désormais bien sombre pour notre petit service de médecine du travail et du personnel. [...] j'ai donné ma démission pour le 15 octobre 1973. Cette décision a entraîné aussitôt de la part de la direction la dissolution de l'association de gestion du service médico-social et par conséquent de ce dernier.[...]

Docteur Henri Laffont¹⁷¹

Cet extrait montre bien que la conversion du salariat en location dépasse la question des modes de reversement de l'argent des chauffeurs aux compagnies titulaires des licences par le passage du paiement d'une somme proportionnelle au bénéfice à un système forfaitaire. Les chauffeurs de taxi perdent en effet plusieurs protections inscrites dans le salariat. Outre un suivi médical, le contrat de location signe la fin de leurs congés payés et des périodes de repos hebdomadaires (deux jours tous les six jours travaillés). L'avènement du travail au forfait met

¹⁷⁰ L'âge moyen des chauffeurs de taxi avoisine en 1962 les 60 ans. D'Hugues Philippe, Peslier Michel, *Les professions en France*, Cahiers de l'INED, n°51, Paris, 1969, p. 220.

¹⁷¹ Laffont Henri, *Le coût humain du travail des conducteurs de taxi salariés de Paris...op.cit.*, p. 2-3.

en exergue un processus de désaffiliation salariale des chauffeurs de taxi, synonyme d'un recul des droits des chauffeurs à un moment où le salariat se consolide dans la société française¹⁷². Comment dès lors expliquer que les chauffeurs y aient consenti ?

Il est nécessaire pour comprendre l'évolution des statuts de décrire l'évolution de l'environnement urbain dans lequel les taxis parisiens circulent. Le succès que connaît la formule du travail au forfait s'intègre à une idéologie de métier tournée vers l'artisanat indépendant. Mais celle-ci n'explique que partiellement la raison d'abandonner un statut qui garantit certaines protections que ne connaît pas la location. Certains facteurs externes renforcent l'adhésion à ces changements professionnels, principalement le développement de la banlieue dans les grandes agglomérations, et avec elle l'éloignement des lieux de vie.

Dans ses travaux sur les taxis, Philippe Laneyrie (chercheur au CRESAL, aujourd'hui intégré au Centre Max Weber) est témoin du tournant que représentent les années 1970¹⁷³. Il explique le succès du travail au forfait par la distance de plus en plus grande qui s'insinue entre le lieu de vie et le lieu de travail, conséquence de l'augmentation des loyers et l'encouragement à devenir petit propriétaire en banlieue périphérique. L'étalement de l'agglomération parisienne fait parcourir des distances de plus en plus grandes aux chauffeurs pour rejoindre les garages de taxis, à proximité desquels ils habitaient auparavant. Or dans ce contexte, les conducteurs salariés sont tenus de prendre et de ramener leurs véhicule au début et à la fin de la journée de travail, ce qui n'est pas le cas des locataires qui gardent le taxi pour eux après la fin de leur service, s'épargnant ainsi l'achat d'une automobile ainsi qu'un temps d'aller-retour plus ou moins long jusqu'à leurs domiciles¹⁷⁴. A lui seul, cet avantage est déjà important pour les chauffeurs de taxi. Il signifie une mobilité améliorée, un travail sans horaires particuliers à tenir et avec une autonomie bien plus grande dans l'organisation du

¹⁷² En juillet 1973 est effectivement voté une loi qui change les modalités de licenciement : celui-ci n'est désormais licite que s'il est justifié par une cause réelle et sérieuse. Loi n°73-680 du 13 juillet 1973 de modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

¹⁷³ Laneyrie Philippe, *Le Taxi dans la ville: l'envers du mythe, ...op.cit.*

¹⁷⁴ Si les chauffeurs de taxi habitent plus fréquemment à distance de la capitale *intra-muros*, c'est aussi le cas d'une proportion de plus en plus importante d'habitant-e-s de l'agglomération. La motorisation des déplacements aboutit rapidement à une saturation du trafic, qui n'est pas sans conséquence sur les conditions de circulation des taxis. Cette congestion de la circulation automobile aboutit en 1976 au lancement du périphérique parisien qui accueille une population de plus en plus importante d'automobilistes. En outre, tandis que la demande de taxis augmente aux heures de pointe, les chauffeurs sont davantage bloqués dans le trafic, ayant moins d'occasion de prendre en charge la clientèle qu'aux heures creuses de la circulation. D'après Philippe Laneyrie, le nombre de courses moyen par jour passe d'une trentaine à une vingtaine par taxi au cours des années 1970. En comparant plusieurs suivis de chauffeur-e-s de taxi sur l'année 2014, j'obtiens une moyenne de cinq courses quotidienne en travail de jour (il s'agit souvent d'une organisation particulière). Laneyrie Philippe, *Le Taxi dans la ville: l'envers du mythe, ...op.cit.* p. 128.

travail (qui n'implique pas de rendre de compte tant que le montant de la location est payé). La location permet ainsi de mêler moyen de production professionnel à transport personnel et marque la préférence des conducteurs pour ce nouveau statut, malgré les désavantages qu'ils connaissent sur d'autres plans par leur non-affiliation au salariat.

Après le tournant amorcé en 1973, il convient de distinguer deux types de chauffeurs de taxis parisiens : d'un côté les artisans, titulaires d'autorisation de stationnement (TA), et de l'autre les locataires, quelques salariés, ainsi que des chauffeurs regroupés au sein d'une coopérative dans la classe des non titulaires d'autorisation (NTA) travaillant pour des compagnies qui détiennent les licences. En dehors de ces situations typiques, il existe cependant un certain nombre d'arrangements (location de la licence sans la voiture par exemple, nommée « *location de plaque* ») plutôt liés aux petites sociétés (cat. B) difficilement contrôlables par les autorités préfectorale étant donné leur nombre et leur éparpillement dans la capitale¹⁷⁵. Les locataires forment une nouvelle position entre le salariat et l'indépendance, souvent vue comme une transition dans le métier de taxi avant d'acheter une licence¹⁷⁶. Philippe Laneyrie décrit ainsi leur sentiment, à l'aune d'une attention désormais tournée vers l'artisanat : « considérant avec envie le sort de leur collègues artisans sans d'ailleurs, bien souvent, avoir une notion très claire des charges (notamment fiscales) qui pèsent sur ces derniers.¹⁷⁷ ».

Conclusion du chapitre introductif

Cette brève histoire du taxi parisien traite des logiques du métier de chauffeur-e de taxi qui trouve leur origine dans l'activité des cochers dès le XVII^e siècle. Les conducteurs de fiacre puis de taxi automobile, d'abord caractérisés par une activité de simple exécutant, passent progressivement tout au long du XX^e siècle à un métier composé en majorité de petits propriétaires indépendants et de non-salariés locataires. Ces transformations sont avant tout liées aux décisions prises par les entreprises dominantes du secteur, ayant pour conséquence une relative prolétarianisation de l'activité lors des phases de libéralisation du nombre de transporteurs alternant avec des périodes de restriction et d'encadrement par les pouvoirs

¹⁷⁵ Gerritsen, Danielle, *Crise professionnelle, crise économique...op.cit.* p. 48.

¹⁷⁶ Ils sont ainsi non-salariés mais tout de même rattachés au régime commun de la sécurité sociale, les cotisations étant prises en charge par le loueur.

¹⁷⁷ Laneyrie, Philippe, *Le Taxi dans la ville...op.cit.*, p. 103.

publics. La loi votée en 1937 est donc décisive pour conférer une protection aux chauffeurs : la fermeture de leur marché du travail, limitant l'expansion du nombre de conducteurs dans la capitale. A celle-ci s'ajoutent la coordination et l'affichage des tarifs pratiqués permettant de limiter la concurrence par les prix. A l'aube des années 1970, les stratégies patronales aboutissent au désengagement des principales compagnies de taxi ainsi qu'à une exclusion du salariat des chauffeurs. Les logiques d'autoentrepreneuriat qui président à l'activité des VTC, principaux concurrents actuels des taxis, ne sont donc pas nouvelles dans le secteur du transport privé de personnes. Avec la légalisation de la location en 1973, on voit déjà se dessiner les contours d'une condition non-salariale synonyme d'abandon des responsabilités sociales des entreprises, pour des travailleurs désormais encouragés à s'installer à leur compte.

Chapitre I – Un éclatement statutaire révélateur des positions occupées par les chauffeur·es.

Le métier de chauffeur·e de taxi est composé de plusieurs statuts d'activité qui sont autant de conditions et de positions professionnelles possibles. Il existe quatre statuts d'activité en zone parisienne scindées entre les titulaires et les non-titulaires de la licence professionnelle (ADS)¹⁷⁸. Les premiers exercent sous le statut artisanal. Ils peuvent céder leur licence après au moins cinq ans d'activité. Le deuxième groupe agrège des chauffeur·es exerçant sous des conditions variables et plus précaires. Les chauffeur·es peuvent louer leur taxi auprès d'une entreprise titulaire de plusieurs licences ou bien conduire en tant que salarié·e. Arrêtons-nous plus en détail sur ces deux ensembles. Le premier, les artisans, représentent 9300 chauffeur·es sur les 17 636 licences exploitées en 2014 soit 52.7% de la population étudiée¹⁷⁹. Souscrire à ce régime nécessite d'avoir acquis la licence à un prix qui a connu beaucoup de variations ces dernières années, s'élevant en 2014 à 245 000€ avant de revenir à 135 000 € en 2018. Cette barrière économique les sépare d'une deuxième catégorie, les non titulaires de la licence, composés tout d'abord d'une majorité de locataires (environ 7000) qui louent leur taxi à des entreprises titulaires d'ADS, en moyenne à hauteur de 130€ par jour, ainsi que d'environ mille chauffeur·es salarié·e·s qui sont payés 25 à 30% du chiffre d'affaires quotidien. Il s'agit d'une condition très peu désirée par les chauffeur·e·s et souvent temporaire. Enfin, 1200 chauffeur·es exercent sous le statut de sociétaire. Ces dernier·e·s s'apparentent à des locataires qui détiennent une part de l'entreprise titulaire des licences, celle-ci étant organisée en coopérative. Pour en faire partie, les chauffeur·es s'acquittent de

¹⁷⁸ La loi n'a autorisé la revente des licences qu'à partir de 1995, mais plusieurs sources confirment l'existence d'un marché souterrain dès les années 1970. Loi n° 95-66 du 20 janvier 1995 relative à l'accès à l'activité de conducteur et à la profession d'exploitant de taxi.

¹⁷⁹ Source : *Rapport de la mission de concertation taxi-VTC conduite par Thomas Thévenoud*, « Un taxi pour l'avenir, des emplois pour la France », avril 2014, p. 34. Leur proportion est sans doute plus faible parmi la population de chauffeur·es en raison des doublages qui s'exercent sur une petite proportion de taxis (deux chauffeur·es exploitant une seule licence sur environ 10% des taxis). Cela ramène la population totale de chauffeur·es à 19 400 et les artisans ne représentent plus que 48% de l'ensemble. J'ai utilisé le nombre de licences existantes en 2014, qui s'élève en 2019 à 18 524, faute de connaître la part d'artisan dans des chiffres plus récents.

l'achat d'une action s'élevant en moyenne à 85 000 € durant l'enquête, ainsi que d'un montant forfaitaire de 2300 € chaque mois. Enfin, on peut ajouter à l'ensemble des statuts la possibilité du « doublage » sur environ 10 % des taxis en circulation, permettant à deux chauffeur-es de se relayer au volant (l'un-e de nuit et l'autre de jour).

A la complexité des statuts formels s'ajoute la complexité des dérogations informelles à ces statuts, issus des arrangements existants entre chauffeur-es non-titulaires et petits patrons. Cela concerne en particulier la location et le salariat, entre lesquels s'établit une confusion liée au décalage entre la situation professionnelle déclarée et réelle, à l'avantage ou en défaveur du chauffeur-e¹⁸⁰.

Une précision s'impose à ce stade. Les types de statuts que je vais présenter sont propres à l'agglomération parisienne¹⁸¹, soit parce qu'ils ne se retrouvent pas ailleurs, ce qui est le cas des locataires et des sociétaires, soit parce qu'ils prennent des formes assez spécifiques dans cette configuration, comme pour le salariat et l'artisanat¹⁸². Le *numerus clausus* sur les licences s'inscrit dans une dynamique institutionnelle locale, le nombre de licences en circulation étant le fruit d'une concertation propre à chaque ville ou à chaque préfecture¹⁸³. Les enjeux professionnels sont donc localisés et diffèrent en fonction des territoires comme le montrent les variations du prix de la licence et la validité départementale du permis professionnel. Cette réglementation a pour conséquence de renforcer l'ancrage des chauffeur-es dans leur zone de travail en contribuant à limiter les projets de départ ou d'installation à distance de la commune de rattachement. Je propose donc ici une sociologie

¹⁸⁰ L'artisanat et le statut de sociétaire au sein d'une coopérative sont moins touchés par ce type de situation, même s'ils n'en sont pas complètement exempts.

¹⁸¹ Le métier de chauffeur de taxi est très ancré territorialement pour au moins deux raisons : les variations de l'espace géographique de mobilité (le trafic ou les routes par exemple) ainsi que le cadre réglementaire d'exercice qui consacre un certain nombre de singularités à Paris (par exemple leur surveillance par une brigade de police spécifique surnommée les « *Boers* »).

¹⁸² Un chauffeur salarié est payé au pourcentage du chiffre d'affaire réalisé sans avoir de part fixe, ce qui n'est pas le cas dans le reste de la France où les chauffeur-es salariés touchent un salaire fixe. L'artisanat est fortement lié au prix de la licence et à l'endettement nécessaire à son achat, comme nous allons le voir. Les logiques d'endettement liées à l'entrée dans l'artisanat ne prennent pas les mêmes formes dans les autres territoires où ce coût est généralement moins élevé. Cependant, on retrouve des similitudes avec les chauffeur-es des grandes villes internationales. A New York par exemple, durant la même période, le prix d'une licence atteignait le demi-million de dollars.

¹⁸³ Le nombre de licence est limité par les autorités compétentes sur chaque territoire, en particulier dans les grandes agglomérations où des commissions préfectorales sont chargées de déterminer chaque année combien peuvent être ajoutées. A Paris, c'est au cours des réunions de la commission professionnelle, réunissant des représentants professionnels et des autorités préfectorales, qu'il est décidé chaque année du nombre de licences supplémentaires à délivrer. Celles-ci sont délivrées gratuitement selon un ordre d'inscription des chauffeur-es sur une liste d'attente.

des chauffeur·es de taxis des grandes villes à partir de l'analyse du cas de la région parisienne, difficilement généralisable aux taxis des villes moyennes ou des zones rurales, ceux-ci n'étant pas exposés aux mêmes logiques de travail ainsi qu'aux mêmes enjeux professionnels¹⁸⁴.

Les statuts dans lesquels s'inscrivent les chauffeur·es de taxi nous renseignent sur leurs conditions de travail ainsi que sur leur positionnement dans l'espace professionnel. Entrer dans la location, le salariat, l'actionnariat (sociétaire) ou l'artisanat consiste à accepter une contrainte économique lourde et variable. Face à cette pression quotidienne à la rentabilité, certains statuts comme celui d'artisan constituent une source de valorisation de l'activité où l'argent gagné l'est davantage « *pour soi* » que lorsqu'on est non-titulaire de la licence. Les petites distinctions professionnelles soulignent l'existence d'une stratification interne faisant de la condition artisanale une position enviée chez les non-titulaires de la licence, celle-ci se caractérisant néanmoins par de lourdes contraintes économiques dans les premières années. Cette logique s'applique aussi à la location, qui, bien que peu valorisée, reste « *mieux que* » le salariat. Le contingentement du marché du travail à travers ces quatre statuts permet de mettre à jour les logiques de hiérarchisation entre les positions associées à ces statuts, potentiellement levier de mobilités ascendantes ou descendantes pour les chauffeur·es au cours de leur trajectoire professionnelle. Des formes de carrières ou de filières de positions¹⁸⁵ existent donc par le passage d'un statut à un autre. L'enjeu de cette première partie est d'en restituer les modalités. Premièrement, je m'intéresse à la condition artisanale comme mode d'accès à une ascension professionnelle dans le métier, celle-ci constituant un palier parfois difficile à franchir pour les chauffeur·es non-titulaires de la licence. Deuxièmement, je montre que les différentes conditions de travail auprès des entreprises de taxi chez les non-titulaires (locataires et salarié·e·s) les poussent à adopter une logique de « *carrière horizontale*¹⁸⁶ » lorsque ce n'est pas directement l'accès à l'artisanat qui est envisagé. Sur ce plan, nous verrons que la position de sociétaire constitue la possibilité d'un

¹⁸⁴ En effet, les taxis des zones rurales n'ont pas les mêmes types de relation à la cliente qu'en milieu urbain, et travaillent majoritairement à partir du transport de malade assis, assurant ainsi un parcours de soins. On relève également une poly activité majoritaire chez ces transporteurs, dont il n'est pas rare qu'ils exercent aussi comme ambulancier.

¹⁸⁵ Je m'inspire ici de l'expression « *career of an occupation* » de Hugues traduite en « *filière d'emploi* » par les sociologues des professions. Dubar Claude, Tripiet Pierre, Boussard Valérie, *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris, 2015, p. 113. On cherche ainsi à définir le « *continuum de positions* » (Zarca, 1988) caractérisant ces non-salarié·e·s à travers chaque statut de travail. Zarca Bernard, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, 1988, 29-2. pp. 247-273, p. 260

¹⁸⁶ Becker Howard, "The Career of the Chicago Public School Teacher." *American Journal of Sociology* 57, 1952, pp.470-477. Arborio Anne-Marie, *Un personnel invisible, les aides-soignantes à l'hôpital*, Economica, Paris, 2012 [2001].

« mieux » que la location parfois privilégié dans la recherche d'une stabilisation dans le métier. Il y a donc chez les non-titulaires des changements de position qui sont également synonymes d'amélioration des conditions de travail.

I – L'artisanat, entre chances présumées et espérances reportées d'une promotion par l'indépendance.

Le monde des chauffeur·es de taxi gravite autour de l'idée d'installation à son compte que permet le statut d'artisan, ce dont je rends compte dans un premier temps à travers l'étude de « l'évidence » que l'achat de la licence a représenté pour beaucoup de nouveaux entrants. Cependant, dans un deuxième temps, je montre que cette fascination pour l'artisanat entraîne également d'importantes désillusions à mesure que les enquêté·e·s progressent dans leur trajectoire professionnelle. En effet, tout en étant pleinement exposés à la pénibilité de leur travail, les chauffeur·es ne bénéficient pas d'une couverture sociale à même de leur offrir une protection adéquate. Tout arrêt ou toute période de repos signifie un imprévu à gérer qui vient rompre la continuité du travail, nécessaire pour faire face aux « *charges qui continuent de courir* », et empêchant terme de pouvoir « *lever le pied* ».

A. L'artisanat comme évidence

[CHRISTOPHE :] Quand tu fais un métier où tu peux potentiellement être indépendant, il vaut mieux démarrer directement indépendant.

Deux situations existent chez les artisans chauffeur·es. Une majorité d'entre eux/elles s'acquittent mensuellement du paiement de la licence¹⁸⁷, et une autre partie d'artisans « *désendettés* » ont fini de la payer¹⁸⁸. Pour les premiers, qui représentent plus de la moitié des chauffeur·es parisiens en exercice¹⁸⁹, la pression financière est très forte. Leurs crédits,

¹⁸⁷ La part de remboursement de la licence est en moyenne située à 2100 € par mois et celle du véhicule taxi de 500€ par mois. Le montant du remboursement dépend cependant de la durée de l'emprunt, variable chez les chauffeur·es et généralement comprise entre 7 et 10 ans. Il faut également prendre en compte l'usure du taxi, car le temps de vie d'un véhicule dépasse rarement les 7 ans, ce qui expose le chauffeur·e à un financement répété.

¹⁸⁸ Les chauffeur·es de taxis parisiens ne supportant pas la charge de leur licence représentent seulement 20% de la population selon le cabinet d'étude 6-t. Source : 6-t, bureau de recherche, 2016, *Les conditions de travail des taxis parisiens*, p. 51. URL : <http://6t.fr/conditions--de--travail--taxis--parisiens/>

¹⁸⁹ L'exploitation secondaire d'une étude consacrée aux conditions de travail des taxis parisiens révèle dans un panel de 1000 chauffeur·es, parmi lesquels 56% sont artisans (553 sur 983) que 57 % des artisans n'ont pas fini de payer leur licence tandis que 43% ont achevé son remboursement (soit 278 et 208, pour un total de 486 artisans ayant répondu à la question et 67 non-réponses). *Ibid.*

auxquels s'ajoutent les frais de fonctionnement réguliers¹⁹⁰, les immobilisent dans une position stressante dont ils espèrent sortir le plus rapidement possible, quitte à faire beaucoup d'heures de travail. Après seulement dix ans d'activité, un artisan peut espérer connaître une baisse de la contrainte financière qui pèse sur lui. Or, délivrée du poids de la licence, cette seconde catégorie de chauffeur-es s'estime souvent rattrapée par d'autres coûts qui ont pour effet de maintenir une certaine pression financière dans leur activité, ce que nous verrons dans le point suivant. Il est important de bien distinguer ces deux situations pour comprendre l'enjeu principal de l'installation dans l'artisanat : celui de l'espérance d'une amélioration des conditions économiques d'existence dans le métier par le dépassement de la dette sur la licence professionnelle. Être « *à son compte* » consiste ainsi à passer par une période de désendettement assez longue, donnant à voir le statut d'artisan comme un état difficile à acquérir et à maintenir, loin d'une situation figée sur le papier.

Une exception est notable dans cette configuration, qui alimente les espoirs des non-titulaires pour entrer dans l'artisanat sans l'aide d'un capital économique de départ. Il s'agit de quelques licences délivrées gratuitement par la préfecture de Police chaque année ce qui permet d'augmenter progressivement la taille du parc de taxis parisiens disponibles. Environ 13% des chauffeur-es sont ainsi parvenus à entrer dans le statut d'artisan sans passer par un endettement important¹⁹¹ après une attente d'environ 16 ans¹⁹².

Au regard des conditions qui viennent d'être énoncées, comment expliquer dès lors qu'une large majorité de chauffeur-es rencontré-e-s déclarent vouloir entrer ou continuer sous le statut d'artisan taxi ? Deux raisons principales peuvent expliquer ce choix : l'attrait pour cette condition et le rejet des autres positions de non-titulaire (location et salariat principalement).

¹⁹⁰ On relève notamment les cotisations au RSI (Régime social des indépendants, remplacé au 1^{er} janvier 2018 par la sécurité sociale des indépendants), l'assurance et l'entretien du véhicule, la comptabilité de leur entreprise individuelle, le carburant et éventuellement l'affiliation à un centre de réservation des courses.

¹⁹¹ Source : exploitation secondaire de l'enquête du cabinet sur les conditions de travail des chauffeur-es de taxi parisiens. A la question Q. 40 « Comment avez-vous obtenu votre licence ? » la part des chauffeur-es ayant répondu « Liste d'attente gratuit de la mairie » correspond à 13,29% de l'échantillon (soit 78 sur 502 artisans interrogés). En contrepartie, l'accès à cette licence nécessite d'accepter les horaires de circulation imposés par la préfecture, et celle-ci n'est plus cessible depuis 2015, c'est-à-dire que les chauffeur-es qui en ont le bénéfice ne peuvent pas la revendre comme un artisan classique après cinq ans d'activité. 6-t, bureau de recherche, 2016, *Les conditions de travail des taxis parisiens...op.cit.*

¹⁹² Selon les déclaration des enquêté-e-s en ayant bénéficié, il faut en effet renouveler chaque année sa demande auprès de la préfecture de police pour l'obtention de ce type de licence gratuite pendant 15 à 17 ans.

1. Travailler « *pour soi* »

L'artisanat semble être une évidence pour plusieurs chauffeur·es qui font valoir leur attachement à ce statut comme leitmotiv antérieur à leur entrée dans le métier. S'ils sont devenus chauffeur·es de taxi, c'est à condition d'exercer en tant qu'artisan, toute autre position étant considérée comme temporaire ou inenvisageable. Arnaud, un chauffeur de 40 ans, artisan depuis février 2014 passé brièvement par la location, explique ainsi : « *J'ai travaillé pour être artisan, sinon j'aurais arrêté le métier de taxi* » ajoutant que le prix de la licence n'est « *pas une question* » à ses yeux. La recherche de l'indépendance passe par ce statut symbolisant le plus haut degré d'autonomie possible dans le métier. Être propriétaire de son taxi et avoir la licence à son nom est une situation que les chauffeur·es valorisent par le sentiment de « *liberté* » qu'ils éprouvent à travailler « *pour soi* » « *sans patron sur le dos* » ou sans autre forme de hiérarchie. Une première réponse possible à la question de l'attrait pour ce statut consiste à dire que l'artisanat désigne ce qui se rapproche le plus d'un état d'indépendant¹⁹³, constituant la véritable ambition poursuivie par les chauffeur·es. Serge, un chauffeur de 62 ans arrivé à la retraite au cours de l'enquête, explique sans ambiguïté le lien qu'il fait comme de nombreux chauffeur·es entre statut d'artisan et accession à l'indépendance :

[GUILLAUME :] Pour revenir sur tes débuts, pourquoi t'as voulu acheter la licence aussi vite?

[SERGE :] Quand je suis rentré dans le métier je savais que j'allais acheter. J'avais le projet d'acheter quelque chose, d'être artisan.

[GUILLAUME :] Pourquoi?

[SERGE :] Pour avoir mon indépendance.

[GUILLAUME :] Tu ne voulais plus être salarié?

[SERGE :] Oui. Parce que quand t'es chez un patron t'as des horaires à respecter.

Ayant débuté en 1990 dans le métier, Serge doit passer obligatoirement chez un « *patron* » en tant que salarié ou locataire pour une durée de six mois afin d'obtenir son permis de chauffeur de taxi. Sa formation se fait par apprentissage en entreprise avant de pouvoir conduire un taxi en toute autonomie¹⁹⁴. Après un an de salariat, celui-ci accède à la titularisation qui lui permet

¹⁹³ Cf. Crasset Olivier, *La santé des artisans...op.cit.* p. 31.

¹⁹⁴ Ce système prend fin en 1995 pour être remplacé par des écoles de formation.

d'être artisan chauffeur. L'expérience de Serge nous renseigne sur deux aspects de son accès à l'artisanat : celui-ci est un projet de départ concomitant avec son entrée dans le métier, et son expérience du salariat du taxi renforce sa volonté de changer de position. La « *liberté* » associée à l'artisanat prend sens par rapport aux conditions de travail expérimentées sous d'autres statuts. Le choix des horaires de travail donne du relief à son autonomie, ce qu'il ne connaissait pas lorsqu'il était simple salarié. Au-delà d'une situation sur le papier, les statuts dans le secteur du taxi parisien soumettent à différentes contraintes avec lesquelles les chauffeur-es composent. Il y a donc un sens concret accordé à cette « *liberté* » associée à l'indépendance, qui est liée à leurs expériences des hiérarchies au travail ainsi qu'au désir de connaître une autonomie affranchie de la subordination, sans « *rendre de compte* » à un patron. La volonté de « *travailler pour soi* » est régulièrement invoquée par les chauffeur-es exerçant sous le statut d'artisan, ainsi que par les non-titulaires qui aspirent à le devenir.

Cependant, ces attentes se heurtent aux situations financières dans lesquelles ils sont engagés. L'indépendance économique demeure loin du quotidien des artisans taxis. En effet, bien qu'à distance d'une hiérarchie, ces chauffeur-es exercent au moins les premières années sous la contrainte d'un endettement fort, ce qui les amène régulièrement à déclarer que « *le banquier c'est mon patron* » ou encore qu'ils ne sont « *propriétaire[s] de rien* » puisque la licence comme le véhicule taxi sont achetés moyennant des crédits à rembourser. La titularisation s'accompagne en effet d'une implication juridique forte : en tant qu'artisan, ils sont leur « *propre patron* », mais dans le cadre de leur entreprise individuelle (EI), l'endettement professionnel se mêle à la sphère personnelle. Cette indistinction financière est au fondement d'une responsabilité élargie du chauffeur-e envers sa famille puisque ce processus implique généralement d'hypothéquer son bien immobilier¹⁹⁵. Si les artisans ne sont pas caractérisés par un état de subordination, il n'en reste pas moins qu'ils connaissent de fortes sujétions économiques liées à l'endettement et au poids moral qu'implique un crédit

¹⁹⁵ Les statuts possibles pour une entreprise artisanale sont multiples, mais dans le cadre du taxi il en existe principalement deux : celui d'entreprise individuelle (EI) et celui d'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL). Une grande différence réside entre ces deux cadres puisque une EURL distingue le patrimoine professionnel et personnel, ce qui n'est pas le cas de l'EI. Cependant, ce statut est peu répandu chez les artisans chauffeur-es puisque l'implication personnelle est généralement une garantie que demandent les organismes bancaires pour accorder un emprunt aux chauffeur-es afin de financer leur licence professionnelle. A noter que la licence d'artisan n'est pas compatible avec le statut de SARL (il faut alors une licence accordée pour une « société » c'est-à-dire une licence associée à plusieurs autres au sein d'une même entreprise, ce que peu de chauffeur-es peuvent financer). Caroline Mazaud écrit que la tendance est à « *la séparation des biens personnels et des biens professionnels* » (p. 69) notamment par le développement des SARL mais cette tendance marginale dans le taxi au moins jusqu'à la période étudiée (2013-2016). Caroline, *L'artisanat français...op.cit.* p. 69.

dans ces conditions. Le rythme de travail des premières années est en conséquence nécessairement élevé afin de répondre aux montants de remboursement demandés¹⁹⁶.

La responsabilité à laquelle expose cette situation d'endettement est un frein à l'appréciation d'une forme de « *liberté* » associée à l'indépendance. Mais l'entrée dans l'artisanat s'apparente souvent à une sujétion temporaire. Si ce statut ne représente pas une situation idéale au cours des premières années, il reste appréciable pour « *plus tard* », une fois les crédits surmontés. Cette attente est largement répandue chez les jeunes artisans comme Arnaud, y étant entré en 2014. On retrouve dans son discours l'idée de travailler pour soi afin d'« *être soulagé [...] plus tard* » :

[ARNAUD :] Quand t'es taxi tu travailles pour toi. Le salarié c'est celui qui prend le moins de risque : il fait zéro, il a zéro. Un locataire il fait zéro, il a sa location à payer. Un artisan il fait zéro il a son crédit à payer. Donc pourquoi être artisan ? C'est pour être soulagé de sa licence plus tard. Le métier de taxi c'est... pas sain de travailler tous les jours onze heures par jour. Salarié tu fais six jours puis deux jours de repos, donc déjà t'as pas la même fatigue qu'un locataire. Un locataire il peut travailler sept jours sur sept. Et s'il arrive pas à payer sa location... Donc artisan tu peux travailler sept jour sur sept, mais un laps de temps, le temps que tu payes tes crédits. Une fois que c'est bon, c'est là où tu peux travailler cinq jours... tu sais cinq jours sur sept, un travail normal quoi.

L'adhésion d'Arnaud au système artisanal est justifiée par son attention au rythme de travail. L'artisan prend un « *risque* », celui du crédit, mais il espère que cela lui permette à terme de diminuer sa présence au travail de « *sept jours sur sept* » à « *cinq jours sur sept* ». Cette espérance le conforte dans l'idée qu'il a fait le bon choix par rapport aux statuts de non-titulaire de la licence. Selon lui, l'artisanat constitue en effet la seule possibilité de pouvoir un jour moins travailler, tandis qu'un locataire ou un salarié sera soumis à un rythme constant. Or, cette projection vers un « *travail normal* » que permettrait l'artisanat porte aussi les signes d'une lassitude prévisible envers la présence nécessaire au volant. Les chauffeur·es évoquent ainsi souvent l'espoir de pouvoir « *lever le pied* » après plusieurs années d'ancienneté. Au-delà d'une vision du monde du travail bercée par le « *travailler plus pour gagner plus* » qui fait écho à la quête de gains économiques quotidienne des chauffeur·es, le discours des

¹⁹⁶ En effet, pour l'achat d'une licence en moyenne à 152 000 € depuis 1995 mais atteignant jusqu'à 242 000 € en 2014, la durée de remboursement n'excède pratiquement jamais dix années. Source : exploitation secondaire de l'enquête du cabinet 6t sur l'évolution des prix des licences à Paris. 6t-bureau de recherche, 2016, *Base de données des prix de vente des autorisations de stationnement à Paris de 1995 à 2016*. Voir Annexe 1.

enquête·e-s permet de donner un autre sens à ce slogan, en considérant qu'un « *travailler plus* » doit pouvoir aboutir à un « *travailler moins* ». Le surinvestissement dans le travail (horaires étendus, peu de périodes de repos) doit être compensé à partir d'un moment donné de leur trajectoire professionnelle.

Cette idée de « *lever le pied* » est avancée non seulement par envie, mais également par nécessité. L'usure progressive du corps sous l'effet d'années de conduite en milieu urbain rend la conduite plus difficile avec l'ancienneté. En plus d'une pénibilité physique liée à une posture assise prolongée, qui finit par limiter le temps de conduite possible¹⁹⁷, les chauffeur·es ayant redoublé de présence au cours des premières années peinent à maintenir un tel rythme, accumulant à la fois fatigue intense et stress dans la circulation parisienne. Arnaud le précise à sa manière : « *c'est pas sain de travailler tous les jours onze heures par jour* ». Une certaine attention est donc accordée à la détérioration de son capital corporel, ce processus étant pris en compte dans les stratégies d'installation. Bien que le corps soit malmené par les nombreuses heures de présence au volant, plusieurs chauffeur·es anticipent la dégradation de leur santé, même si cette prise de conscience ne ralentit en rien leur niveau d'engagement au travail. Frito, un chauffeur locataire de 45 ans entré en 2011 dans le métier, illustre bien ce processus. Il travaille onze heures par jours, avec une demi-journée de pause par semaine pour aller à la messe, et prend un mois de congés par an où il revient à Haïti avec sa famille. Il cherche à acheter sa licence lorsque je le rencontre et m'explique la nécessité de « *prévoir à long terme sur sa santé* », ce qu'il nomme un « *planning de la vie* ». Il espère en effet s'engager dans un crédit pour l'achat de la licence sur 10 ans qui lui permettra à terme de ralentir le rythme, une attitude qui intervient généralement chez les artisans « *avec l'avancée en âge*¹⁹⁸ » et la prise de conscience d'une usure déjà présente. Or Frito comme Arnaud sont récemment arrivés dans le métier et en sont à leur début dans le système artisanal. Ayant conscience des efforts à fournir les premières années sous ce statut, ils prévoient une baisse du rythme de travail salvatrice et adaptée à un corps fragilisé lorsqu'ils

¹⁹⁷ Plusieurs problèmes de santé liés à la conduite prolongée viennent toucher les chauffeur·es de taxi. Henri Laffont, médecin du travail d'une grande compagnie de taxi parisien décrit ainsi dans les années 1970 les fréquentes lombalgies des conducteurs. Pour une description actualisée des maux liés à la conduite professionnelle, voir le rapport de l'Institut National de Recherche et de Sécurité. Thierry, S., Chouanière D., Aubry, C., « Conduite et santé. Une revue de littérature. », *INRS, Documents pour le Médecin du Travail*, n°113, 2008. Laffont Henri, *Le coût humain du travail des conducteurs de taxi salariés de Paris*, thèse pour le doctorat, Novembre 1974, Université Panthéon-Sorbonne, sciences économique, humaines, juridiques et politiques.

¹⁹⁸ Crasset Olivier, *La santé des artisans....op.cit.*, p. 229.

seront désendettés mais aussi sans « *projet*¹⁹⁹ » motivant pour tenir bon. L'anticipation opérée par ces chauffeur·es correspond aux logiques à l'œuvre au sein des secteurs artisanaux déjà étudiés par Olivier Crasset. Celui-ci souligne en effet l'importance d'une « culture somatique » encourageant à ne « pas trop s'écouter²⁰⁰ ». Dans ce contexte, l'attitude des chauffeur·es planifiant leur trajectoire dans l'artisanat consiste à quantifier le nombre d'années d'ici lequel cette usure viendra les toucher. Cependant, leur prévoyance a ses limites. En intégrant la santé à leurs projets d'installation dans l'artisanat, ils font l'hypothèse d'une imbrication idéale des deux, ne prenant pas en compte une usure anticipée, un accident ou un arrêt prolongé (par exemple lié à la perte du permis de conduire). Le sentiment de maîtrise qu'ils peuvent avoir de leur trajectoire professionnelle en prenant en compte leur santé reste l'expression d'une espérance incertaine de pouvoir un jour « *lever le pied* »²⁰¹. Le « *travailler pour soi* » des chauffeur·es prend ainsi un deuxième sens, qui s'ajoute à celui d'exercer à son compte pour « *son* » revenu : celui d'un « *soi* » corporel, incitant à travailler de manière à se préserver afin de tenir jusqu'à la retraite.

La condition artisanale dans le métier de chauffeur·e de taxi constitue le pari d'une réussite possible. Ce statut est le seul qui permette le dépassement à terme des contraintes économiques, ouvrant la possibilité de « *travailler pour soi* » et de bénéficier d'une autonomie suffisante pour décider de son rythme de présence. Sans être nécessairement protecteur pour les chauffeur·es, c'est-à-dire sans représenter quelque chose de désirable au début, l'artisanat reste un mieux par rapport aux autres statuts de non-titulaires de la licence par les attentes qu'il génère.

2. Une condition idéale ? Positionnements subjectifs des artisans et comparaisons avec le monde du travail.

Les espérances générées par l'artisanat ne constituent pas les seuls facteurs explicatifs de ce choix de statut. Les chauffeur·es peuvent également chercher à s'éloigner des positions de non-titulaire de la licence et des conditions de travail qui y sont liées. L'artisanat représente

¹⁹⁹ Frito ajoute ainsi en entretien que « *Faut toujours avoir des projets, ça donne envie de travailler.* » car « *quand on vit sans projet c'est un peu un métier à la con* ». Ce processus nous renseigne sur l'importance des « carrières » et des formes d'ascension professionnelle qui donnent du sens au travail et permettent de tenir.

²⁰⁰ *Ibid.*, p. 155 et 157 et 207.

²⁰¹ On peut ajouter comme le précise Olivier Crasset que la prise en compte de la santé reste nécessaire « *dans le but de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise* ». Auteur d'une étude sur la santé des artisans, il note effectivement que les artisans passent de « *l'injonction à ne pas s'écouter* » à « *l'obligation de s'écouter pour maintenir en état de travailler un corps déjà fatigué et usé.* ». Crasset Olivier, *La santé des artisans...op.cit.* p. 229.

alors une petite ascension professionnelle, qui signifie l'accomplissement d'une carrière par les statuts. Les enquêté·e·s cherchent ainsi à acquérir leur licence de manière à fuir le salariat ou la location. Cela leur permet de suivre le fil d'une trajectoire ascendante inscrite dans la culture professionnelle. Cependant, l'entrée dans l'artisanat ne s'accompagne pas directement d'un soulagement significatif des contraintes économiques, ce qui amène les chauffeur·es à relativiser les différences existantes avec les autres statuts.

La mobilité professionnelle vers l'artisanat peut être appréciée à la lumière des trajectoires étudiées au sein du métier. Comme on l'a vu précédemment avec l'exemple de Serge ayant été salarié avant d'être titularisé, les chauffeur·es connaissent généralement la location ou le salariat avant d'entrer dans l'artisanat, ce qui leur permet d'apprécier les différences de positions qu'ils peuvent occuper au sein du secteur du taxi parisien²⁰². La préférence pour l'artisanat s'enracine dans la recherche d'une situation professionnelle, qui, sans être idéale, peut être meilleure qu'une autre. Dès lors, la titularisation s'apparente à une ascension professionnelle incertaine (s'agit-il vraiment d'une « mobilité économique²⁰³ » ?) et subjective (ils connaissent tout de même un « sentiment de mobilité²⁰⁴ »). La comparaison avec d'autres situations professionnelles constitue le principal moyen de produire des repères, et ce concernant principalement la question des conditions de travail et celle des revenus disponibles. Ces deux points appellent deux types de raisonnements que je traite successivement. Premièrement, les chauffeur·es sont guidés par la comparaison avec les autres statuts de non-titulaires qu'ils ont quittés, mais aussi plus largement par la confrontation entre « travail dépendant²⁰⁵ » et « indépendant » en soulignant leur autonomie face à une logique de subordination. Deuxièmement, la question de l'argent gagné, qui demeure au cœur de leurs problématiques quotidiennes, s'inscrit dans une comparaison des profits souvent peu avantageuse, non seulement par rapport aux non-titulaires du métier, mais

²⁰² Selon le questionnaire distribué par le cabinet d'études 6t auprès de mille chauffeur·es de taxis parisiens, 53% des chauffeur·es déclarent avoir connu plusieurs statuts soit 520 sur 982 répondant·e·s. Un chiffre qui monte à 65% chez les artisans face à seulement 24% de locataires. Source : exploitation secondaire de l'enquête du cabinet sur les conditions de travail des chauffeur·es de taxi parisiens. 6-t, bureau de recherche, 2016, *Les conditions de travail des taxis parisiens...op.cit.*

²⁰³ Pagis, Julie, et Pasquali Paul, « Observer les mobilités sociales en train de se faire. Micro-contextes, expériences vécues et incidences socio-politiques », *Politix*, vol. 114, no. 2, 2016, pp. 7-20, p. 16.

²⁰⁴ Duru-Bellat Marie, Kieffer Annick, « Les deux faces – objective/subjective – de la mobilité sociale. », *Sociologie du Travail*, 2006, 48 (4), pp.455-473. Voir aussi Attias-Donfut Claudine, Wolff François-Charles, « La dimension subjective de la mobilité sociale. », *Population*, 56^e année, n°6, 2001. pp. 919-958.

²⁰⁵ Chaumette Patrick, « Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant ? », in Supiot Alain (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.J., 1998, pp.79-87.

aussi par rapport aux catégories salariales qui leur semblent les mieux protégées sur le marché du travail, en particulier « *les fonctionnaires* ».

a. L'indépendance, une protection face au marché du travail

Les chauffeur·es de taxi parisiens qui exercent sous le statut d'artisan opèrent des comparaisons qui les distinguent des autres statuts du métier ainsi que du monde salarial, et notamment des fonctionnaires, envers lesquels ils entretiennent « un profond sentiment de distance²⁰⁶ » tout en revendiquant parfois des formes de proximité.

L'artisanat représente un ensemble de positions privilégiées dans le métier, idée largement renforcée par la « culture de métier²⁰⁷ » transmise entre chauffeur·es. Ce statut constitue un haut par rapport à la location ou au salariat, à la base d'une hiérarchisation renforcée par l'expérience. A défaut d'incarner une condition professionnelle idéale, ce statut reste néanmoins avantageux par certains aspects. Au sein du taxi, il apparaît en effet comme pourvoyeur d'une stabilité de position comparativement aux non-titulaires de la licence qui seraient inscrits dans un « *entre-deux* » bancal ou trop à distance de l'indépendance :

[ARNAUD :] Moi si je rentre dans un métier, c'est pour pas être entre les deux. Locataire c'est être entre les deux. Et je voulais pas être salarié. C'est simple : si je pouvais pas acheter, j'aurais arrêté le taxi.

Selon Arnaud, dont on a vu qu'il avait rapidement acheté sa licence, les statuts existants dans le métier ne définissent pas une position explicite. Il s'agit plutôt de deux pôles, avec d'un côté l'artisanat, et de l'autre le salariat du taxi, la location subsistant « *entre les deux* ». Cette représentation correspond de manière plus large à sa conception même du monde du travail, partagé entre une sphère rassemblant les indépendants et une sphère salariale, et dont les frontières entre les deux laissent apparaître une zone grise de situations qui ne relèvent pas vraiment de l'un ou de l'autre. Arnaud caractérise ainsi la location, définie par une position d'exclusion (n'étant ni dans le salariat ni dans l'indépendance), ce qu'il cherche à éviter. Au sein du métier ressurgit ainsi une différenciation en fonction du statut qui correspond aux lignes de clivages déjà présentes dans le monde du travail. A défaut d'incarner un métier lié à une condition unique d'indépendant, puisque nous voyons qu'il existe un véritable *continuum* de positions, les chauffeur·es entretiennent l'idée de s'en rapprocher le plus possible par

²⁰⁶ Bernard, Lise, *La précarité en col blanc...op.cit.* p. 231.

²⁰⁷ L'idée de transmission d'une culture professionnelle entre groupes de pairs renvoie à l'élaboration d'une identité de métier. Zarka Bernard, « Identité de métier et identité artisanale »...*op.cit.*

l'inscription dans le statut d'artisan associé au pôle des indépendants. En y entrant, les chauffeur-es s'écartent de ce qui représente un lien potentiel avec une position subordonnée proche du salariat²⁰⁸. Marquer cette distance revient à faire valoir l'attachement à un statut sans ambiguïté sur le plan de l'autonomie, où les chauffeur-es ne dépendent de personne pour exercer.

Sans que le statut constitue en soi une protection, une forme de sécurité est associée à leur condition. En effet, à moins de ne pas s'en sortir économiquement, les chauffeur-es ne dépendent pas d'une hiérarchie ayant le pouvoir de les écarter de leur travail. Au contraire, en étant leur « *propre patron* », les artisans trouvent l'assurance d'une certaine stabilité, notamment en n'étant pas exposés au risque de licenciement que connaît tout-e salarié-e. On retrouve ainsi l'idée d'une protection face aux aléas de la conjoncture qui se rapproche de la « *sécurité de l'emploi* » que connaissent les fonctionnaires :

[JACQUES :] Tu ne penses plus à demain. T'as le confort d'avoir un travail assuré demain, c'est énorme. Ça fait partie de notre confort à nous les artisans. On a signé pour en chier c'est vrai mais d'un autre côté on peut pas nous prendre notre travail. C'est vrai qu'on fait du sept sur sept, qu'on n'a pas le choix, mais d'un autre côté on est un peu comme les fonctionnaires : du jour au lendemain on ne peut pas me foutre à la porte. Ça c'est le gros avantage : moi j'ai pas un patron au-dessus de la tête qui va me dire : « Toi tu travailles pas », « Ma boîte elle coule » ou « J'en peux plus ». A l'heure actuelle c'est une sécurité de l'emploi, même si ton emploi il est, comme on l'a vu avec les VTC, attaqué.

Le témoignage de Jacques, un chauffeur de 45 ans, ayant débuté en 1990, révèle une vision du monde du travail peu conforme aux schémas de représentations classiques opposant les « indépendants » aux « fonctionnaires²⁰⁹ ». En effet, l'avantage selon lui à être inscrit dans le statut d'artisan chauffeur-e est lié à des protections dans l'emploi que seuls connaissent les salarié-e-s les mieux protégées sur le marché du travail. La sécurité qu'il connaît dans sa position tient avant tout au fait de ne pas être touché par des formes d'insécurité dans l'emploi répandues dans le salariat subalterne. C'est le cas par exemple des secteurs ouvriers dans

²⁰⁸ Le flou qui touche les positions de non-titulaires touche en effet, comme nous le verrons, à la question essentielle de la subordination au travail face à laquelle l'artisanat marque clairement sa différence.

²⁰⁹ Huguée Cédric et de Verdalle Laure, « Incontournables statuts. « Fonctionnaires » et « indépendants » à l'épreuve des catégorisations ordinaires du monde social », *Sociologie du travail*, Vol. 57 - n° 2 | Avril-Juin 2015.

l'industrie touchés par une « restructuration permanente²¹⁰ » dans un contexte de grande incertitude sur l'avenir. La valorisation de l'indépendance, qui rapproche Jacques d'une lointaine sécurité de l'emploi public, correspond à une vision désenchantée du marché du travail dont il s'est retiré en devenant son propre employeur. Le métier de chauffeur·e de taxi serait ainsi un « refuge en temps de crise²¹¹ », puisqu'il demeure protégé des vicissitudes de l'emploi salarié. Ainsi, bien que travaillant sans aucune garantie de revenu, les chauffeur·es de taxi bénéficient tout de même d'une impression de stabilité dans le métier, qui, même confronté à une nouvelle forme de concurrence, ne leur enlève pas le droit de travailler. La « *sécurité* » que valorise Jacques désigne avant tout l'avantage de ne pas avoir à s'inquiéter sur tous les plans, à la fois le travail et l'emploi, ce qui signifie dans le taxi à la fois la quantité de travail nécessaire pour gagner sa vie et le droit d'exercer à son compte au sein du métier. On voit là l'effet d'un contingentement du marché du travail où l'artisanat représente un segment bien spécifique du marché fermé du travail des chauffeur·es de taxi parisiens²¹². La propriété des moyens de production sous le statut d'artisan ainsi que l'inscription dans un métier (le « marché fermé du travail²¹³ ») où les places sont limitées par le nombre de licences disponibles, permet aux chauffeur·es d'avoir une place « *assurée* », les rapprochant de représentations du travail généralement éloignées tel que la figure du « *fonctionnaire* ». Cependant, la petite sécurité que connaissent les artisans sur leur place tient surtout au fait de ne pas avoir véritablement un emploi subordonné. Plus qu'une sécurité dans l'emploi, l'artisanat symbolise une protection face à une situation d'emploi à laquelle ils échappent en travaillant à leur compte. La valorisation de ce statut peut ainsi passer par la comparaison aux positions qui semblent les plus stables et les moins affectés par la conjoncture. Cependant, ce discours sur l'emploi a aussi pour but de mieux marquer leur préférence pour l'indépendance qui, mis en balance avec la sphère salariale, peut être avantageuse.

A travers la comparaison avec les autres statuts de non-titulaire ainsi qu'en référence à la situation des indépendants sur le marché du travail, les chauffeur·es trouvent des avantages non-négligeables à exercer sous le statut d'artisan. La stabilité est notamment l'un des

²¹⁰ Lomba, Cédric, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à Arcelor-Mittal*, Editions du Croquant, Vulaines-sur-Seine, 2018.

²¹¹ Gerritsen Danielle, *Crise professionnelle, crise économique, le taxi parisien 1965-1985*, CNRS éditions, IRESCO, Paris, 1987, p. 12.

²¹² *Ibid.*, p. 15.

²¹³ Paradeise Catherine, « La marine marchande française... », *op.cit.* Selon Florent Champy, les marchés fermés du travail constituent un type de petits métiers bénéficiant de protections. Champy Florent. *La sociologie des professions*, PUF, Paris, 2009, p. 187.

arguments les plus souvent avancés pour justifier le choix couteux que représente l'accès à la licence professionnelle. Ces comparaisons permettent de mieux valoriser des formes de petites protections dont les chauffeur-es estiment bénéficier par la propriété de leurs moyens de production. Or, si leurs positions peuvent comporter quelques avantages, elles n'en restent pas moins un engagement contraignant, en particulier au cours des premières années, qui s'accompagne d'une incertitude sur les revenus tirés du travail. Bien qu'ayant une « *place assurée* » dans leur travail, le passage à l'artisanat ne permet pas forcément d'accéder à un meilleur revenu dès les premières années. Je vais maintenant montrer que la mesure des « *charges* » et de ce qu'il reste après leur versement est l'objet d'un autre type de comparaison, portant sur le plan économique, qui s'opère vis-à-vis des autres statuts de chauffeur-es non-titulaires de la licence (locataires en particulier), et de manière plus générale dans le monde du travail avec les « *fonctionnaires* » qui sont censés disposer d'une plus grande sécurité de revenu que les artisans taxis.

b. Le poids des « charges »

La question économique représente un point névralgique du rapport qu'ont les chauffeur-es à l'artisanat et plus largement à l'indépendance professionnelle. L'installation à son compte, dont on a vu qu'elle représente l'espérance d'une amélioration des conditions de vie (avoir un meilleur revenu après désendettement) et de travail (ralentir le rythme), constitue une transition qui n'a rien d'évident pour les chauffeur-es. Ces dernier·e·s y entrent dans une large majorité grâce à un emprunt qui leur permet de financer l'achat de la licence professionnelle. Cependant, les chauffeur-es s'engagent également à exercer pendant au moins cinq ans avant de pouvoir la revendre. Dans ces conditions, les enquêté·e·s travaillent le plus souvent dans l'incertitude de leur chiffre d'affaire, leur seule mise à disposition sur la voie publique ne suffisant pas à garantir un quelconque bénéfice. L'économie de l'artisanat du taxi constitue un deuxième point de comparaison avec les autres catégories de travailleurs qui leur permet d'apprécier leur situation. Cependant, le thème des gains économiques donne lieu à une rhétorique peu à leur avantage. Les chauffeur-es peuvent ainsi dénoncer une forme d'injustice caractérisant leur rapport au travail : celle d'un engagement exigeant qui ne porte pas toujours ses fruits.

Les premières années dans l'artisanat soumettent à une contrainte économique élevée, intervenant généralement à la suite d'une situation de location représentant une pression

financière similaire. Les chauffeur·es ne connaissent donc pas à cette occasion une amélioration substantielle de leur revenu disponible après paiement des crédits et des cotisations sociales (RSI principalement)²¹⁴. L'examen des conditions économiques vécues par les chauffeur·e·s révèle que la pression financière ne change pas lors de l'entrée dans l'artisanat, le crédit venant se substituer aux traites à payer avec une location, dont les frais s'élèvent environ à hauteur de 150 € par jour soit 4500 € par mois en moyenne²¹⁵. Les artisans cumulent le remboursement d'une licence, en moyenne située à 2100 € par mois, et celle du véhicule taxi de 500 € par mois²¹⁶. A cela s'ajoutent les cotisations au RSI²¹⁷ en moyenne à hauteur de 750 €/mois, l'assurance et l'entretien du véhicule dont les montants sont très aléatoires en fonction de la situation du chauffeur·e, au minimum autour de 300€/mois, la comptabilité de leur entreprise individuelle (500 €/an), le carburant (autour de 600 €/mois) et éventuellement l'affiliation à un centre de réservation des courses, en moyenne à 320 €/mois. Soit 1700 à 2000 € qui s'additionnent aux 2700 € mensuels des crédits, pour un total compris entre 4400 € et 4700 € mensuels à gagner avant de pouvoir se constituer un revenu. Voici un tableau de présentation de ces données à partir de l'exemple de plusieurs enquêtés :

TABLEAU 1 : FRAIS MENSUELS REGULIERS DES ARTISANS CHAUFFEUR·ES A PARTIR DE SIX CAS

Coûts en € / mois	Licence	RSI	Credit voiture	Carburant	Assurance, Comptabilité TVA	Radio	Total
Mohammed	1900	700	500	450	300	350	4200
Maxime	1971	400	526	700	280	350	4227
Viseth	2000	1000	0	600	300	0	3900
Nassim	2700	500	570	550	320	425	5065
Bruno	2211	760	515	670	340	0	4496
Boran	0	650	500	560	300	125	2135

Lecture : En moyenne, Mohammed paye 1900 € par mois liés au crédit sur sa licence professionnelle. Le total de ses coûts mensuels s'élève à 4200 €.

Ces six chauffeur·es sont artisans, et, à l'exception notable de Boran, ils exercent depuis moins de dix ans sous ce statut, ce qui les soumet au remboursement de leur crédit sur la licence professionnelle (ADS). Signalons que les coûts mensuels reportés dans ce tableau ne

²¹⁴ Pour une comparaison entre artisans endettés, désendettés et locataires, voir Annexe II.

²¹⁵ Ce chiffre comprend le prix de la location, les cotisations qui sont associées au statut de locataire ainsi que le carburant. Les charges mensuelles des artisans reviennent mensuellement à une somme assez similaire qui s'élève environ à 4500€ par mois. Ce qui revient à maintenir la même pression financière. Source personnelle, calcul d'après mon panel d'enquêté·e·s.

²¹⁶ Le montant du remboursement dépend cependant de la durée de l'emprunt, variable chez les chauffeur·es et généralement comprise entre 7 et 10 ans.

²¹⁷ Régime social des indépendants, remplacé au 1er janvier 2019 par la sécurité sociale des indépendants.

prennent en compte que les frais réguliers. En sont donc exclus les dépenses exceptionnelles telles que l'entretien et la réparation du véhicule, le contrôle technique ainsi que la mise à jour de l'équipement²¹⁸. Or c'est bien l'imprévisibilité de certains postes de dépenses qui pose problème comme nous le verrons par la suite. Deuxième élément important à mentionner : ces coûts représentent des moyennes plus ou moins constantes d'un mois sur l'autre qui correspondent à des chiffres d'affaires variables. Le crédit sur la licence change peu, de l'ordre quelques centaines d'euros entre le début et la fin des mensualités, tout comme le crédit sur le véhicule ou l'abonnement à une « *radio* » c'est-à-dire un centre de réservation des courses. Les cotisations au RSI peuvent être bien plus élevées, comme c'est le cas pour Bruno qui a dû régler le mois précédent 1900 € plutôt que 760 €. La lecture de ce tableau éclaire avec plus de précision les situations dans lesquelles ces chauffeur-es évoluent. Tout d'abord les différences de frais peuvent être importantes d'un-e chauffeur-e artisan à un autre, comme on le voit en comparant Nassim et Boran, dont les écarts atteignent près de 3000 euros au total, ce qui est en grande partie dû au remboursement de la licence. De même, le montant de cette dette varie de près de 300 € entre Mohammed²¹⁹ et Bruno (1900 et 2211 € par mois), ce qui est dû à l'apport du chauffeur-e pour son crédit mais également au prix d'achat de la licence, fluctuant de plusieurs (dizaines de) milliers d'euros en fonction de la période considérée²²⁰. L'artisanat couvre donc des situations financières variées avec un clivage notable autour de l'endettement lié à la licence.

Les cinq à dix premières années d'exercice sous le statut d'artisan constituent donc une épreuve sur le plan économique, à la fois par l'apprentissage de la gestion qu'il suppose, mais également parce qu'il est impossible de se désengager et de céder sa licence. Au terme de cette expérience, les chauffeur-es ont ensuite le choix : quitter et revendre leur affaire ou véritablement s'installer et peut être à terme se délivrer d'une partie des « *charges* » qui pèsent sur eux. L'accès à l'artisanat désendetté porte l'espoir d'une meilleure situation à terme. Or si cette idée est aussi forte, c'est aussi parce que lors de leur entrée sous ce statut, les chauffeur-es titulaires de la licence se sont maintenus dans un même niveau de contrainte économique que les non-titulaires tout en s'engageant à plus long terme qu'en location. En comparant leur situation d'un statut à un autre, les chauffeur-es réalisent à travers leur propre

²¹⁸ Ce poste de dépense n'est pas négligeable et s'élève pour l'année 2014 à 2100€ pour chaque chauffeur contraint d'être équipé d'un nouveau taximètre.

²¹⁹ Ce dernier m'indique en entretien qu'il lui reste 7 ans de crédit sur la licence à payer. A 59 ans, cet homme déclare « *travailler pour des crédits* », sans toujours se garantir un revenu.

²²⁰ Voir Annexe I.

trajectoire professionnelle qu'il peut y avoir peu d'avantages économiques immédiats dans le passage à l'artisanat.

A cette comparaison sur les coûts liés à leur situation d'artisan s'ajoute celle sur la rémunération restante après versement des « charges ». En ramenant l'argent gagné au travail à un « *taux horaire* », plusieurs chauffeur·es soulignent les efforts qu'ils fournissent pour s'en sortir économiquement²²¹. L'emploi du taux horaire souligne l'importance du volume d'heures de présence au travail, nécessairement plus élevé que les référents salariaux afin de dégager un chiffre d'affaires avantageux. Plusieurs enquêté·e·s déclarent ainsi « *ne pas être aux trente-cinq heures* » ou ne « *pas compter* » leurs heures. Or, cette manière de calculer ce qui leur reste après versement des « charges », rapporté ensuite au nombre d'heures de présence, est plutôt à leur désavantage. Les conversations entre chauffeur·es laissent entendre que leur métier n'est pas assez rémunérateur compte tenu du temps passé au travail et du niveau important des frais et des reversements. Ce discours concerne particulièrement les artisans endettés, mais je l'ai aussi entendu chez des chauffeur·es locataires. En déclarant par exemple gagner seulement « *sept euros de l'heure* », c'est-à-dire en dessous du SMIC²²², plusieurs enquêté·e·s dénoncent un manque de considération à l'égard d'une large catégorie de travailleurs indépendants dont ils feraient partie. Ce sont les artisans qui réalisent plus souvent ce type de comparaison avec le salariat, par le versement des cotisations sociales qu'ils opèrent auprès des institutions publiques, à la différence des locataires dont la majeure partie des frais passe dans le paiement de la location à des entreprises privées. Les artisans chauffeur·es ont en effet la tâche de reverser leurs « charges », ce qui désigne à la fois le remboursement des crédits et les cotisations sociales, après les avoir soustraits de leur chiffre d'affaire. Par la comparaison entre l'argent qui leur reste et le temps passé à conduire le taxi, l'usage du taux horaire souligne le poids des différents prélèvements et alimente un discours sur le salariat stable vu comme sphère d'activité où le revenu est garanti par l'Etat, à l'image

²²¹ Certains chauffeur·es comparent ainsi leur taux horaire, c'est-à-dire le bénéfice net divisé par le nombre d'heures de service, au SMIC. Le SMIC horaire net s'élève à environ 7,72 euros net en 2017 et 9,88 euros brut. C'est plus souvent le montant brut qui sert de référence (estimé à environ neuf euros de l'heure). Selon le cabinet d'étude 6-t à partir de l'étude du cas de 175 chauffeur·es de taxi parisiens : « *Rapporté au nombre d'heures travaillé, le chauffeur de taxi gagne au maximum entre 13,3 euros de l'heure pour l'artisan qui a remboursé sa licence et 5,5 euros de l'heure pour les autres* ». 6-t, bureau de recherche, 2016, *Les conditions de travail des taxis parisiens...op.cit.* p. 50.

²²² Le SMIC horaire s'élève à environ 7,72 euros nets en 2017 et 9,88 euros bruts. C'est plus souvent le montant brut qui sert de référence (estimé à environ neuf euros de l'heure).

des « *fonctionnaires* » par exemple²²³, selon des durées de travail que les chauffeur-es estiment plus faibles que les leurs.

L'artisanat symbolise une position recherchée par la grande majorité des chauffeur-es de taxi. Ce statut porte l'espoir d'une petite ascension professionnelle et se rapproche d'un idéal d'indépendant par l'autonomie que les chauffeur-es connaissent dans la gestion de leurs affaires. Cependant, ce statut ne représente pas seulement une « *liberté* » : il s'agit d'un engagement contraignant soumettant à une sujétion économique forte. Ainsi, la majorité des chauffeur-es s'estime logée à une meilleure enseigne que les non-titulaires de la licence ou plus généralement les salarié·e·s, ayant l'assurance d'une « *place* » sur le marché du travail. Mais il n'en est pas de même sur la question économique au vu des prélèvements dont ils font l'objet, conséquence directe d'une entrée dans l'indépendance liée à un endettement important et des cotisations dont les bénéficiaires ne se voient pas.

Après plusieurs années sous ce statut, une fois dépassé le seuil des dix ans d'ancienneté, les chauffeur-es se heurtent généralement à une désillusion concernant les aspirations qui avaient été les leurs lors de leur engagement dans l'artisanat. Plusieurs enquêtés déclarent ainsi faire face à de nombreux imprévus, notamment concernant leur santé, qui font de leur condition un cadre de travail précaire et sans sécurité, tout en ne sachant pas « *lever le pied* » sur le rythme comme prévu.

B. Un statut à l'origine d'importantes désillusions sur le travail

L'installation à son compte est un processus long qui dure plusieurs années dans le secteur du taxi, allant de la titularisation par l'entrée dans l'artisanat à sa complète acquisition par le dépassement du crédit sur la licence. Les artisans endettés dont l'expérience est encore réduite entretiennent des attentes fortes envers l'avenir. Ces chauffeur-es espèrent que le désendettement saura les faire accéder à une position désirable, garante à la fois d'un petit enrichissement par le travail ainsi que d'une baisse du rythme de présence au volant. Par ailleurs, la planification gestionnaire qu'exige leur indépendance les pousse à anticiper de manière lointaine certains changements, notamment une usure liée au stress et à la fatigue accumulée dans la conduite avant de pouvoir s'établir à son compte. En effet, les chauffeur-es font face à plusieurs situations inattendues qui mettent en péril leur accession à

²²³ C'est notamment le propos de quelques enquêtés, faisant écho à des représentations par ailleurs largement diffusées au sein de la société française et opposant les « indépendants » aux « fonctionnaires ». Hugrée Cédric, de Verdalle Laure, « Incontournables statuts... », *op.cit.*

l'indépendance artisanale²²⁴. A travers les trajectoires et la vision de chauffeur-es expérimenté·e·s, je vais à présent montrer à quelles incertitudes et à quels risques spécifiques les artisans sont confrontés, vecteur de nombreuses désillusions sur l'« horizon d'attente²²⁵ » souhaité pour la fin de carrière.

Les artisans connaissent un rapport ambivalent à l'indépendance. Celle-ci n'est en effet jamais complètement tenue pour acquise. Pour qu'elle le soit, il faudrait que les chauffeur-es parviennent à dépasser les contraintes économiques les plus importantes et qu'ils s'assurent de pouvoir ralentir le rythme de leur présence au travail. Sur ces deux aspects, malgré la mise en œuvre de certaines ficelles dans la gestion leurs affaires, les chauffeur-es ne parviennent pas tous/tes à s'en sortir, à la fois sur le plan financier où la trésorerie demeure juste, mais aussi sur le temps de travail qui est maintenu à un seuil élevé. Ces deux attentes importantes sont donc infirmées au fur-et-à-mesure de leur expérience dans l'artisanat. Des aléas et des imprévus viennent en effet perturber ce schéma d'installation à son compte. A certains égards, pendant les cinq premières années mais aussi au-delà de cette période, l'indépendance est en partie subie, c'est-à-dire qu'elle est « plutôt vécue sur le mode de l'angoisse²²⁶ ». En me focalisant sur les enquêté·e·s ayant dépassé le seuil des dix ans d'ancienneté qui correspondent aux chauffeur-es débarrassé·e·s de la dette liée à la licence professionnelle, nous allons voir que le rapport à l'artisanat est teinté de désillusions en rapport avec les décalages entre « espérances subjectives » et « chances objectives²²⁷ » de réussite par le travail. Cela concerne en priorité deux aspects : les « charges » qui pèsent sur eux, cristallisant les tensions liées à leurs ressources économiques (a.) ainsi que l'impossibilité de « lever le pied » qui déteint sur leur rapport au travail (b). Finalement, l'acharnement au travail des artisans les plus expérimentés s'assimile à une lutte contre le déclassement, car travailler moins reviendrait à accepter de moins s'en sortir. Le statut, qu'il soit celui de

²²⁴ L'artisanat soumet à des schémas similaires les travailleurs qui s'y inscrivent dans d'autres secteurs. Ainsi Philippe Casella, auteur d'une étude sur le bâtiment confirme que « l'artisan gère une incertitude plus qu'il n'applique les points d'un schéma », faisant écho à la situation des artisans taxis dont le discours est centré sur la représentation d'une maîtrise de leur parcours là où ils sont en réalité confrontés à de nombreux imprévus. Casella, Philippe, « Continuité professionnelle et changement de statut : l'entrée dans l'artisanat du bâtiment », in Aupetit Bernard, Benguigui Georges, Bidou Catherine et al., *Classes et catégories sociales, aspects de la recherche*, Edires, Paris, 1985, pp. 67-78, p. 69.

²²⁵ Koselleck Reinhart, *Le futur passé. Contribution à la sémantique des temps historiques*, Paris, EHESS 1990 [1979], Chapitre V.

²²⁶ Bernard, Lise, *La précarité en col blanc...op.cit.* p. 242.

²²⁷ Bourdieu Pierre, *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*, Les éditions de minuit, Paris, 1977, p. 67. Bourdieu Pierre, *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Les éditions de minuit, Paris, 1979, p. 185.

titulaire (artisan) ou de non-titulaire de la licence (locataire ou salarié-e principalement), n'est pas une garantie de réussite ou un filet de sécurité contre l'échec²²⁸. Après plusieurs années d'expérience, la principale déconvenue consiste à réaliser que l'artisanat est un système bien plus qu'un statut, où chacun est « *livré à soi-même*²²⁹ », bien différent en cela d'un modèle protecteur tel que cela existe dans le salariat²³⁰. Nous allons voir qu'à partir de ce processus de désillusion émergent des rapports négatifs à l'indépendance professionnelle ainsi qu'à l'Etat.

1. Une gestion financière qui renforce le sentiment d'exploitation par l'Etat.

Après plusieurs années d'exercice, il n'est pas rare que les chauffeur-es observent dans leurs bilans financiers un niveau toujours élevé de contrainte économique. La première déception à laquelle ils font face est donc le maintien malgré tout de coûts importants à supporter qui les empêchent de ralentir le rythme. La question des « *charges* » dont ils espèrent se délivrer reste au centre de leur attention au point de l'évoquer régulièrement avec les collègues, voire la clientèle. Les ancien-ne-s de l'artisanat occupent néanmoins une position enviée et toujours centrale dans le métier du point de vue des autres catégories de chauffeur-es. La désillusion des artisans désendettés se heurte à l'incrédulité des nouveaux entrants qui remettent plutôt en cause la gestion de leur activité ou les accusent de « *toujours exagérer*²³¹ ». L'artisanat représente à terme une situation « *pépère* », un modèle loin du quotidien vécu par plusieurs d'entre eux/elles, comme le précise Jacques :

[JACQUES :] Ils sont à mille lieux de notre système et même à mille lieux d'imaginer comment on fonctionne. Hormis quelques-uns qui sont un peu plus réfléchis et qui se sont posé la question. Mais sinon un salarié [du taxi] n'a même pas idée de ce qu'est notre travail dans notre modèle économique. Même en restant locataire : demande à tous les locataires ce qu'ils pensent des artisans. Eux pensent que les artisans c'est pépère. Quand t'es artisan t'es pépère. Quand t'as fini de payer ta plaque [la licence] t'es pépère. Ils sont pas au courant de : « T'as fini de payer ton crédit [sur la licence] et le RSI prend la place

²²⁸ Pour paraphraser Lise Bernard, les chauffeur-es ont donc beaucoup d'aspirations mais très peu de garanties dans leur travail. Bernard, Lise, *La précarité en col blanc...op.cit.*

²²⁹ Propos de Loïc.

²³⁰ Je pense notamment au cas du « *salariat à statut* » (un salariat d'exécution bénéficiant néanmoins de protections leur conférant une stabilité sur le marché du travail). Pour le dire autrement, il subsiste peu de corporatisme dans les structures de l'indépendance artisanale des chauffeur-es de taxi, mais plutôt une gestion des risques dont certains aspects ont été mutualisés, notamment la prudence à l'égard de la valeur de la licence. Cartier Marie, Retière Jean-Noël, Siblot Yasmine, *Le salariat à statut. Genèses et cultures*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2010.

²³¹ Propos de Yessine.

du crédit ». Ils savent pas. Même les artisans sont pas au courant du phénomène bancaire du capital et des intérêts déclarés et amortis dans le chiffre d'affaire. Ils se rendent pas compte qu'ils payent tous les mois le même crédit, mais que le RSI au fil des années il augmente. Parce qu'ils sont pas comptable, donc ils donnent des chiffres comme ça à leur comptable et l'année d'après il leur dit de mettre les mêmes que ceux de l'année dernière. Même les artisans [endettés] sont pas au courant de ça.

Ce chauffeur, désendetté de la licence, a toujours connu un rythme de travail important, ne prenant que le dimanche pour se reposer ainsi qu'un mois de congés un an sur deux. Il est à la fois plongé dans une situation personnelle spécifique, car il est le seul pourvoyeur de ressources économique de son foyer, et il est représentatif du processus à travers lequel plusieurs artisans passent : celui d'une incompréhension de la part des collègues sur sa situation financière. Dans cet extrait, Jacques précise en effet que les chauffeur·es salarié·e·s, locataires ou artisans endettés par la licence ignorent tout de la condition des artisans désendettés : ils sont « *à mille lieux d'imaginer comment on fonctionne* ». Il précise bien que « *même les artisans* » comprennent mal les mécanismes qui régissent ce statut, notamment parce que leur attention est tournée durant les premières années vers le remboursement du crédit sur la licence. Le RSI passe pourtant d'une charge secondaire au principal coût de fonctionnement pour les artisans lorsque la licence est remboursée²³², c'est-à-dire en général après dix ans. Jacques, comme d'autres chauffeur·es, focalisent donc son attention sur le RSI, dont il nous dit qu'il « *prend la place du crédit* » en augmentant à mesure que le remboursement des dettes progresse. La focalisation opérée par Jacques sur le RSI n'est pas uniquement le fait des anciens artisans. Elle est déjà présente au cours des premières années d'endettement. Cependant, en tenant leur comptabilité à jour, les chauffeur·es vont progressivement passer d'une vision d'un enrichissement empêché par les crédits à celle d'un frein étatique à l'avancement de leur situation symbolisé par le poids du RSI, dont le montant de cotisation est proportionnel au chiffre d'affaire déclaré ainsi qu'au montant des emprunts et intérêts à régler. La progression dans le processus d'installation à son compte conduit les artisans à développer un rapport plutôt négatif à l'Etat incarné par leur contribution à la sécurité sociale des indépendant·es²³³.

²³² Voir Annexe II.

²³³ Un deuxième facteur à cette focalisation sur le RSI a notamment été repéré par Alexis Spire, qui explique que les indépendants déclarent souvent un chiffre d'affaire trop faible pour être assujettis à l'impôt sur le revenu, d'où un recentrement sur la contribution la plus importante, la sécurité sociale des indépendants. Son

Les « charges » signifiaient principalement chez les artisans désendettés « la » charge du RSI, la situation d'artisan est décrite comme celle d'une « vache à lait », ainsi que me l'explique Loïc à plusieurs occasions. Ce chauffeur à son compte de cinquante ans, arrivé en 2002 dans le métier, déclare ainsi : « *Le statut d'artisan c'est de l'esclavage, c'est de la vache à lait pour remplir les caisses qui servent à l'État.*²³⁴ » ou encore que les artisans « *sont les vaches à lait qu'on emmène au champ et qu'on traite tous les matins et tous les soirs.* ». Alexis Spire précise, dans son analyse du ressentiment des indépendants face aux contributions sociales, que « la métaphore de la « vache à lait » identifie le statut d'indépendant à une condition animale, le pressurage subi étant réputé enrichir l'ensemble de la société sans jamais être récompensé²³⁵ ». Il ajoute que « Ce sentiment d'injustice trouve sa source dans la conviction d'un profond décalage entre l'ampleur des cotisations versées et la faiblesse des remboursements²³⁶ ». Les artisans comme Loïc focalisent beaucoup leur attention sur les cotisations à la sécurité sociale des indépendants (RSI). Leur rapport aux cotisations est lié à un décalage constant entre, d'un côté les cotisations et, de l'autre le recours au bénéfice de ces cotisations. Pour le dire autrement, les chauffeur·es font peu appel au RSI et sous-évaluent leurs besoins en santé. Un constat également partagé par Olivier Crasset, qui observe que les arrêts de travail des artisans sont souvent mis en balance avec le montant des indemnités d'arrêts maladie qui ne couvrent généralement pas leurs besoins²³⁷.

Sous la pression constante exercée par les « charges »²³⁸, être chauffeur·e à son compte suppose d'avoir une « bonne gestion²³⁹ » de son entreprise individuelle nécessaire pour se maintenir économiquement. Celle-ci consiste dans un premier temps à mettre de côté durant les pics d'activité pour amortir les périodes de récession économique afin de garantir une « certaine régularité » comme l'explique Eugène, un chauffeur artisan âgé de 52 ans et entré dans le métier en 1990 :

fonctionnement spécifique et quelque peu obscur conduit également à des situations de régularisation *a posteriori*, couteuses et potentiellement déstabilisante pour ces travailleurs/euses. Spire Alexis, *Résistances à l'impôt, attachement à l'Etat. Enquête sur les contribuables français*, Editions du Seuil, Paris, 2018, p. 154.

²³⁴ Entretien du 8 décembre 2014.

²³⁵ *Ibid.* p. 173.

²³⁶ *Ibid.*

²³⁷ Voir notamment le cas de « Georges » décrit dans l'ouvrage d'Olivier Crasset. Crasset Olivier, *La santé des artisans...op.cit.* pp. 229-235.

²³⁸ Situation à laquelle s'ajoute l'irrégularité de leur chiffre d'affaire selon l'analyse d'Alexis Spire : « *L'automatisme des prélèvements s'opposent les aléas de la conjoncture et les incertitudes liées à la prise en compte des singularités de chaque profession* ». Spire Alexis, *Résistances à l'impôt ...op.cit.* p. 156.

²³⁹ Voir sur ce point l'analyse de « La réussite socio-professionnelle d'un pâtissier parisien » par Bernard Zarca. Zarca Bernard, « Artisanat et trajectoires sociales. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 29, septembre 1979, pp. 3-26, p. 15.

[EUGENE :] Il faut quand même avoir une... certaine régularité. C'est-à-dire il faut pas confondre le chiffre d'affaire et le bénéfice, il faut malgré tout, avoir une comptabilité qui soit à peu près tenue, il faut...une certaine rigueur.

Ce chauffeur établi depuis de nombreuses années dans l'artisanat attribue à sa gestion comptable des vertus de longévité dans le métier²⁴⁰. Plusieurs artisans fustigent ainsi les nouveaux entrants qui ne savent pas faire la différence entre l'argent gagné au compteur (le chiffre d'affaire) et ce qui leur revient vraiment. En d'autres mots, l'exercice de la conduite pourrait donner l'impression de bien gagner sa vie, mais c'est sans compter l'importance des reversements à effectuer qui interviennent plus tard (dans le mois ou l'année en cours), d'où une prudence plus que nécessaire dans l'artisanat. Cette attitude est renforcée par le risque important encouru en cas de défaillance. L'indistinction des dettes professionnelles et personnelles sous le régime de l'entreprise individuelle peut en effet aboutir à une saisie des biens, scénario que la plupart des chauffeur-es ont en tête²⁴¹. Pour savoir gérer ses « charges » il faut donc savoir mettre de côté temporairement son argent sans vraiment considérer l'avoir gagné jusqu'à régularisation de la situation. Le poids de cette responsabilité incombe de manière individuelle aux chauffeur-es exerçant à leur compte, ce qui renforce l'idée chez certains enquêtés qu'ils sont livrés à eux-mêmes :

[EUGENE :] Quand vous êtes artisan, vous êtes livré à vous-même. L'artisan, s'il fait beaucoup de chiffre, il va payer beaucoup mais on sait qu'au bout du compte il n'aura pas grand-chose. Tout est très cher... L'Etat n'avantage pas du tout ce système artisanal voire même le pousse vers la triche. Parce que si vous avez tendance à déclarer tout, vous devenez un véritable esclave de l'Etat.

La bonne gestion des artisans afin de faire face au poids des « charges » consiste également à savoir sous-déclarer leur chiffre d'affaire afin, selon Eugène, de ne pas devenir « esclave de l'Etat ». Cette « triche » comme il la qualifie, permet de donner une marge de manœuvre non-négligeable aux chauffeur-es pour s'en sortir. La sous-déclaration s'apparente à une manière de maîtriser la part du chiffre d'affaire reversée à la sécurité sociale des

²⁴⁰ Cette philosophie de l'artisanat empreinte d'ascétisme est au fondement même de « l'esprit du capitalisme » tel que l'a décrit Max Weber : « le gain de l'argent est, au sein de l'ordre économique moderne, le résultat et l'expression du sérieux dans la profession ». Weber Max, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 2013 [1905], p. 28.

²⁴¹ Jacques me déclare ainsi en entretien : « C'est en nom propre, il n'y a pas de personnalité morale. On vend ta maison » puis ajoute : « C'est vrai qu'artisan tu prends tous les risques. D'un côté tu as la sécurité de l'emploi parce que c'est ton boulot. Mais d'un autre côté si ton boulot il se casse la gueule t'as toute la responsabilité. ». La saisie du bien immobilier exerce souvent une pression en cas de défaillance dans les paiements.

indépendants (RSI) mensuellement²⁴², bien qu'elle demeure dans certains cas une « fraude parfois vitale²⁴³ » :

[JACQUES :] Moi si je déclarais tout ce que je gagne, je pourrais pas vivre. C'est impossible. Maintenant la responsabilité n'est pas que de notre part, c'est le système, mais c'est pour tous les artisans pareil. Et je crois d'un côté que tous les artisans trichent. Y'a pas un artisan qui déclare tout ce qu'il gagne, dans quelque métier que ce soit. Tout est tronqué. Si l'Etat voulait nous attraper nous les taxis, ...est-il possible d'imaginer que l'Etat ne soit pas au courant qu'on triche ?

La pratique de la sous-déclaration du chiffre d'affaire, largement répandue dans les activités indépendantes, a des effets sur « la méfiance envers l'Etat²⁴⁴ » des chauffeur·es, comme le laissent entrevoir Eugène et Jacques. L'Etat y est décrit comme complice de leur situation, les poussant à tricher (Eugène) ou tout à fait au courant de leurs pratiques (Jacques). Bien qu'ils s'interrogent régulièrement sur la visibilité des actes de fraude auprès des administrations fiscales, ces chauffeur·es ont pour habitude d'entretenir un regard cynique sur leur situation, puisqu'ils exercent dans l'incertitude d'un contrôle mais considèrent aussi ne pas pouvoir éviter cette « triche »²⁴⁵, soit par nécessité comme le déclare Jacques, soit pour ne pas tomber dans la nécessité, comme le laisse entendre Eugène. L'Etat, en étant assimilé avec le RSI, aurait donc un pouvoir augmenté sur l'entreprise artisanale des chauffeur·es, puisque non-content d'être exposés à des « charges » importantes, parfois régularisées en fin d'année et plus élevées que prévues, les chauffeur·es s'inscrivent aussi dans une situation irrégulière qui peut potentiellement les déstabiliser financièrement. L'Etat représente donc pour les artisans une entité omniprésente dans le travail de gestion de leur entreprise individuelle, renforçant le rapport négatif qu'entretiennent les chauffeur·es aux cotisations sociales.

²⁴² Ce à quoi on peut ajouter l'enjeu de rester pour certain·es chauffeur·es en dessous du seuil d'imposition sur le revenu. Spire Alexis, *Résistances à l'impôt ...op.cit. p. 154.*

²⁴³ La sous-déclaration, parce qu'elle consiste dans ce métier à dissimuler une partie des heures de travail est une des trois formes de « travail au noir » identifiées par Florence Weber (à côté des activités dissimulées ou du salariat dissimulé). Weber, Florence, *Le travail au noir : une fraude parfois vitale ?*, éditions rue d'Ulm, 2008. Fabien Brugière identifie aussi cette pratique chez les chauffeur·es VTC, la décrivant comme une « résistance contre la paupérisation ». Brugière Fabien, « Faire face à la dépendance économique et au contrôle numérique : des résistances aux mobilisations professionnelles des chauffeur·es des plateformes », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 15 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/5653>

²⁴⁴ « Travailler au noir ou faire travailler au noir, c'est manifester de la méfiance envers l'Etat ». Weber, Florence, *Le travail au noir ...op.cit. p.8.*

²⁴⁵ Toute proportion gardée, les chauffeur·es s'encouragent donc à ne pas sous-déclarer excessivement et à rester discret sur ce type de pratique, afin de ne pas rendre trop visible la manœuvre. Il s'agit par exemple d'effacer la présence de quelques courses ou le résultat d'une demi-journée de travail çà et là.

Après plusieurs années d'exercice, une première désillusion vient toucher l'espérance d'ascension par l'argent ainsi que l'autonomie qu'ils peuvent connaître dans la gestion de leur situation financière. Non seulement ils doivent « *rendre des comptes* » concernant leur activité à l'Etat, ce qui entre en décalage avec leur conception de l'indépendance, mais les chauffeur-es doivent également renoncer à l'idée de bien s'en sortir financièrement après liquidation du crédit sur la licence. Le désir de petit enrichissement par l'entrée dans le métier se heurte à la réalité d'une gestion quotidienne où ils doivent se mettre à l'abri des reversements exigés de plusieurs côtés. De plus, le décalage entre la perception directe de l'argent après réalisation du travail, soit après une course de taxi, et les échéances à payer plus lointaines, jette un flou sur la position qu'ils pensent occuper socialement au vu de la difficulté qu'ils connaissent à évaluer leurs ressources économiques.

En conclusion de ce premier point, il apparaît que la situation des artisans est perçue comme limitée dans son évolution, malgré les fortes espérances qu'elle génère à l'entrée. Les chauffeur-es ont effet l'espoir de pouvoir mieux gagner leur vie une fois l'endettement surmonté, mais ils gardent malgré tout l'impression de rester inscrits dans une condition professionnelle modeste, de « *petits*²⁴⁶ ». Bien que relevant d'un panel de situations individuelles diverses où il est possible de s'en sortir économiquement, les artisans du taxi restent liés à une gestion étroite de leurs ressources, qu'ils peuvent notamment réguler par la sous-déclaration du chiffre d'affaire auprès de l'Etat. Les chauffeur-es assument cependant individuellement les aléas de leur activité et les choix de comptabilité opérés, s'exposant ainsi à certains risques où leur « *liberté* » artisanale se mue en un sentiment d'isolement où l'on est « *livré à soi-même* ». Je vais montrer à présent que la désillusion sur l'ascension économique espérée s'accompagne d'une seconde déception portant sur une attente forte, celle de « *lever le pied* », autrement dit de ralentir le rythme. Comme pour le précédent point, il faut garder en tête que les situations sont variables d'un cas à un autre au sein d'un même statut. Cependant, je constate à travers les discours des chauffeur-es que leurs attentes concernant l'avenir sont généralement déçues, alors qu'elles donnent du sens à leur surinvestissement au travail dans les premières années. Nous avons vu que cela portait premièrement sur la question du revenu disponible par suite du poids des charges, un thème sur lequel les chauffeur-es s'estiment lésés tout au long de leur carrière comme l'avait montré le cas du taux horaire. Nous allons

²⁴⁶ Charle Christophe, *Histoire sociale de la France au XIXème siècle*, éditions du Seuil, Paris, 1991, « Le monde des petits ou comment échapper au prolétariat », pp. 181-187.

maintenant tenter de comprendre comment leurs rapports au travail sont affectés par l'exposition aux risques sur la santé et aux aléas du chiffre d'affaire.

2. L'impossibilité de « lever le pied » : la précarité des artisans.

Sur le plan de la protection sociale, le statut d'artisan, titulaire de la licence de son taxi, apparaît comme une situation peu désirable et moins bonne que les statuts de non-titulaires (location, salariat ou sociétaire). Souvent peu renseignés avant d'être exposés à un problème, les chauffeur-es qui exercent à leur compte courent le risque de se retrouver confronté à des imprévus dans leur activité, notamment sur le plan de la santé, contre lesquels ils sont mal protégés. Or l'imprévu est une composante de leur travail, puisque la conduite expose à des risques d'accidents, de perte du permis de conduire (donc de l'autorisation de travailler) ainsi que les pannes qui peuvent freiner temporairement leur présence au travail :

[JACQUES :] Ça l'imprévu, autant dire que c'est ce qui caractérise le taxi. On ne vit que sur des imprévus. Ce sont des accidents qui font que tes charges explosent. Ce sont des pannes qui font que tu ne peux pas travailler donc là c'est ton revenu qui implose. C'est que des imprévus. Les accidents évidemment, mais aussi les pannes de voiture etc.

Ces imprévus, sans protection adéquate, redoublent les incertitudes déjà présentes dans le travail, (par exemple pour payer les crédits et les cotisations sociales). Ils sont donc à la base d'une forme de précarité spécifique à leur indépendance. Celle-ci n'est pas limitée au secteur du taxi et touche plus largement à la couverture sociale des artisans et des commerçants²⁴⁷. Il convient pourtant de s'intéresser aux proportions que cela peut prendre dans la vie des enquêté-e-s dont on a vu que le discours sur les « charges » du RSI était révélateur de certaines tensions dans la gestion de leur activité. Une formule récurrente dans les propos des chauffeur-es de taxi est ainsi que les « charges ne s'arrêtent jamais ». Pour des individus comme Loïc, l'artisanat tend finalement à ne plus être qu'une sujétion étant donné l'anxiété que ce statut génère :

²⁴⁷ Pour une analyse historique de la non-inclusion des indépendants dans le régime commun de la sécurité sociale, voir : Gresle François, « Indépendance professionnelle et protection sociale. Pratiques de classe et fluctuations idéologiques du petit patronat. », *Revue française de sociologie*, 1977, 18-4. pp. 577-599. Les sociologues ont ainsi relevé plusieurs problèmes dans la couverture sociale actuelle des travailleurs indépendants. Voir Crasset Olivier, *La santé des artisans...op.cit.* ; Bajard Flora, « S'assurer contre les risques de la vie : l'initiative des céramistes d'art », in Célérier Sylvie (dir.), *Le travail indépendant. Statut, activités et santé*, Editions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2014, pp. 181-200.

[LOÏC :] Les mois où t'as pas de boulot, tu t'inquiètes, tu t'affoles, et en plus on te balance les régularisations, les machins qui te font peur, donc tu te défends, tu défends ta vie. On vit sans arrêt avec cette épée. Moi je suis plutôt d'un tempérament anxieux, et quand t'es à ton compte t'es toujours anxieux. Il faut bien savoir que quand t'es à ton compte, artisan, ou ... t'es dans une précarité psychologique où tu te demandes si tu vas pas perdre ta licence. Sans arrêt. [...] L'artisanat... c'est de l'arnaque. Surtout ne jamais être artisan. Ne jamais faire ça.

[GUILLAUME :] Par rapport à la protection sociale ?

[LOÏC :] Tout ! Par rapport à tout ! Demain j'ai un accident, j'ai rien ! Aucun revenu ! Non y'a aucune sécurité, je trouve. L'artisanat, faut surtout pas.

[GUILLAUME :] Si je te suis bien, c'est si y'a un problème que ça devient précaire au moindre arrêt.

[LOÏC :] Oui, si t'as pas de trésorerie, tu peux fermer la boutique, parce que tes charges elles continuent.

Le poids de cette fiscalité peut s'avérer insurmontable lorsque l'activité est ralentie ou arrêtée temporairement. Or, caractériser l'arrêt de de travail comme un « *imprévu* » ou un « *risque* » en dit long sur la déstabilisation à laquelle peut exposer une telle situation, pourtant inévitable à un moment ou à un autre de la vie des chauffeur·es. Je vais maintenant prendre l'exemple de Monique, une conductrice entrée dans le taxi en 1986 et dans l'artisanat en 2001 grâce à la licence gratuite délivrée par la préfecture après seize ans d'attente. Elle ne connaît pas de frais liés au remboursement du crédit sur la licence, ce qui ne l'empêche pas d'être exposée à une pression importante lorsqu'elle doit envisager un arrêt momentané de son activité, par exemple à la suite de son accouchement. L'entretien est mené en compagnie de son mari Michel, lui aussi chauffeur de taxi parisien sous le statut de sociétaire. Son exemple permet d'aborder le problème des indemnités proposées par la sécurité sociale des indépendants, souvent insuffisantes pour couvrir le montant des « *charges* » quotidiennes, d'où une reprise du travail souvent prématurée.

[MONIQUE :] Moi quand j'ai accouché de ma fille j'étais encore à la caisse de sécu, j'étais locataire. Ils m'ont dit : « Vous faites un arrêt momentané d'activité de façon à pouvoir vous arrêter ». Donc j'ai pris mon congé maternité, les six mois, et là j'ai pas payé de charges. Alors que pour mon fils j'étais artisan, les charges elles ont continué. Quand tous les mois on vous donne des charges à payer et que vous gagnez rien, y'a intérêt à avoir de l'argent derrière. Elle est là la différence avec l'artisanat. C'est que l'artisanat ça s'arrête pas : que vous soyez malade ou autre, elles s'arrêtent pas les charges. Je ne m'étais pas

renseignée sur ce point-là. En tant qu'artisan, je ne peux pas m'arrêter. On va vous dire : « Oh ben on va vous donner de quoi vivre, on va donner 20 euros par jour ». T'as raison, va me donner 20 euros par jour quand j'en paye 150 de charges. Je fais quoi ? [...]

[GUILLAUME :] Rien n'est prévu pour faire face aux imprévus...

[MONIQUE :] Non parce que les charges s'arrêtent pas ! On continue à recevoir les factures. Quand vous travaillez pas, vous les payez avec quoi ?

[MICHEL :] Surtout quand on est en flux-tendu comme nous, il faut pas qu'il nous arrive quelque chose.

[MONIQUE :] Alors ils nous disent : « Mais si on vous donne quelque chose, on vous verse votre salaire ». T'as raison mais c'est pas le salaire qu'il me faut, c'est le truc brut. Moi quand j'ai 150 euros de charges et 50 euros de salaire, tu peux me les filer, je fais quoi pour payer le reste ?

[MICHEL :] Ce sont les indemnités forfaitaires. C'est vrai que ça correspond au paiement d'une journée de revenu mais ça ne correspond pas à une journée de charges.

L'artisanat est un statut peu protecteur sur le plan de la santé, comme l'a montré Olivier Crasset²⁴⁸, car tout arrêt de travail est quasiment inenvisageable pour se maintenir à flot. L'exemple de Monique montre bien qu'une interruption momentanée, quelle qu'elle soit, représente un risque d'endettement non-négligeable comme dans le cas d'un congé maternité, ce qui la pousse à reprendre partiellement son activité quelques semaines seulement après son accouchement. L'exposition aux imprévus que les artisans connaissent, que cela relève d'un congé ou d'un arrêt maladie, peut mettre durablement à mal leur trésorerie. Le risque se niche donc dans ces imprévus, puisqu'en temps normal les chauffeur-es peuvent s'en sortir financièrement. Cependant, ce risque ressurgit régulièrement dans leur activité :

[MICHEL :] C'est précaire comme système, c'est très précaire. Faut pas être malade, faut pas être dépressif, faut pas être machin... [...] On lève jamais le pied de toute façon, y'a toujours quelque chose, un imprévu. Changer sa voiture c'est prévu, tomber en panne ou avoir un gros accident c'est pas prévu. Quand vous êtes plusieurs jours sans travailler, ben à un moment donné vous avez des trucs à payer, vous pouvez pas les payer donc vous prenez un véhicule de remplacement, mais c'est de l'argent encore... etc. etc. Y'a toujours des imprévus, c'est très aléatoire, les rentrées d'argent sont très aléatoires.

²⁴⁸ Crasset Olivier, *La santé des artisans...op.cit.*

[MONIQUE :] Le problème il est que si tu travailles tout le temps et que tu payes régulièrement, ça peut encore aller. Mais si tu t'arrêtes huit jours ça y est, t'as plus de revenus.

[MICHEL :] Tu prends huit jours de vacances et t'en a pour six mois à t'en remettre. Faut tout prévoir, c'est à dire qu'il faut avoir un budget, toujours au moins deux, trois mois d'avance de trésorerie. Mais la trésorerie on l'a pas.

[MONIQUE :] Le problème c'est que si tu les bouffes parce que t'es parti quinze jours en vacances, pour refaire ça il faut du temps...

La précarité qui touche les artisans est caractérisée par l'impossibilité de s'arrêter ou plus simplement de ralentir le rythme lorsque cela n'est pas prévu longtemps à l'avance afin de rassembler la trésorerie nécessaire, qui, on le voit avec cet exemple, représente un montant parfois difficile à rassembler. Au-delà des risques concernant l'arrêt maladie, l'accident ou la panne du taxi, ce sont également les périodes de repos et de récupération qui deviennent difficiles à organiser. Le corps mobilisé au travail est soumis à un rythme exigeant sur la durée, d'où le fait que plusieurs chauffeur-es déclarent prendre des congés uniquement quand ils « *craquent* », c'est-à-dire lorsque s'expriment des signes de fatigue tels que leur volonté ne suffit plus à leur permettre de conduire. La question des « *charges* » dépasse donc le simple aspect économique en contribuant à déterminer le niveau d'incertitude auquel les artisans sont exposés. Cependant, si mettre de côté s'avère vital dans ce contexte, le rythme de travail soutenu expose à une usure précoce puisque l'arrêt forcé ou le repos représentent eux-mêmes des « *risques* » voire des « *imprévus* »²⁴⁹.

L'artisanat comporte un fonctionnement qui fragilise la situation financière des chauffeur-es lorsque le travail est ralenti ou empêché. Il s'agit d'un statut qui les soumet à une forte exigence de régularité mais qui s'avère peu protecteur dès lors qu'un aléa intervient, à la fois sur le plan de l'offre de travail, soumise à des variations, mais également et surtout parce

²⁴⁹ Les chauffeur-es mettent en place des mécanismes de défense dans cette situation qui leur permettent de tenir, notamment comme l'a déjà souligné Olivier Crasset, l'entretien du mythe du « *corps invincible* », dont Monique témoigne en entretien par son appartenance à une famille dans laquelle « *normalement [...] on n'est pas malade* » et qui permet de se prémunir contre l'anxiété qu'une telle exposition aux risques d'arrêt peut générer :

[MONIQUE :] Moi je suis artisan, je suis issue d'une famille généralement où on n'est pas malade. Ma mère a 75 ans, elle n'a jamais été malade de sa vie, mon père normalement il aurait pas dû être malade. Ma grand-mère elle a tenue jusqu'à 97 ans. Normalement dans la famille on n'est pas malade, donc je me mise là-dessus en me disant que je suis devenu artisan et que y'a un minimum de chances pour qu'il m'arrive des choses. Mais moi y'a des gens que je connais, je leur dirais jamais : « Va te mettre artisan ». Parce que je sais très bien que si un jour il tombe malade c'est même pas la peine il couche sous le pont de l'Alma.

Crasset Olivier, *La santé des artisans...op.cit.* p. 181.

qu'il est difficile voire impossible d'être constamment mobilisé à un même niveau de présence au travail tout au long de sa vie professionnelle. La couverture sociale des artisans constitue le point noir de leur condition professionnelle où tout imprévu se transforme en incertitude sur l'avenir. A ce sujet, leurs situations semblent plus précaires que celles de non-titulaires de la licence, en raison, comme l'affirment les enquêté·e·s, des « *charges* » qui « *continuent* » de peser en permanence. Le décalage entre le niveau de cotisation et la faiblesse des remboursements en cas d'arrêt maladie nous indique par exemple qu'une interruption momentanée soumet à une pression supplémentaire sur la gestion de la trésorerie, raisonnement qui s'applique également aux congés ainsi qu'aux périodes de repos²⁵⁰. En conséquence, « *lever le pied* » s'avère difficile, y compris sans avoir de dettes liées à la licence, comme nous le voyons avec les artisans désendettés ou les chauffeur·es ayant touché une licence gratuite comme Monique. Ralentir le rythme reste néanmoins possible voire répandu chez une frange particulière de chauffeur·es assez âgé·es pour prétendre à la retraite, travaillant peu et à l'écart du rythme commun. Les dernières années dans le métier sont en effet une occasion parfois imposée par l'usure corporelle de travailler moins, en ayant souvent renoncé à l'idée de bien s'en sortir simultanément.

A la lumière des éléments présentés dans cette section consacrée au statut d'artisan, deux faisceaux d'éléments opposés se dégagent entre les attentes des nouveaux/elles entrant·e·s et l'horizon des ancien-ne-s du travail. Premièrement, les chauffeur·es déclarent souvent envisager l'artisanat très tôt après l'entrée dans le métier, car il s'agit du cadre qui correspond le mieux à leur espérance d'indépendance. Afin de travailler « *pour soi* », il est néanmoins nécessaire de consentir à un engagement de cinq années où il est impossible de changer de statut tout en étant soumis à un endettement important lié au coût d'achat de la licence professionnelle. Ces cinq à dix premières années soumettent à des frais de fonctionnement importants qui leur laissent l'espoir, une fois cette étape franchie, de pouvoir à terme gagner de l'argent pour « *son* » compte ainsi que de ralentir le rythme de conduite. Ces attentes laissent pourtant place à de fortes désillusions sur ces deux plans, puisque les ancien-nes artisans peinent à se défaire de leurs contraintes une fois l'endettement surmonté.

²⁵⁰ Ajoutons qu'il est difficile de ralentir le rythme puisque dans le cas du RSI par exemple, le calcul des cotisations est basé sur les résultats de l'année précédente, qu'il s'agit donc de maintenir ou d'améliorer pour garantir un même niveau de revenu disponible.

En effet, les chauffeur-es sont confrontés à la gestion de « *charges* » qu'ils n'avaient pas toujours anticipées et qui les rattrapent voire les dépassent, puisque tout arrêt de travail les expose à un déficit de trésorerie. Après plusieurs années d'exercice, les artisans acquièrent des repères qui leur permettent de stabiliser le fonctionnement de leur entreprise individuelle, mais celui-ci est sensible à toute variation qui représente dès lors un imprévu potentiellement lourd de conséquences. L'indépendance artisanale constitue un système peu protecteur socialement, dont la couverture n'est pas suffisamment à la hauteur des enjeux. Si la « *liberté* » qu'elle accorde aux chauffeur-es peut leur donner le sentiment d'un affranchissement des rapports de subordination, ces dernier-es restent également fragilisés au moindre imprévu et exposés au déclassement. Ce constat appelle à une réponse nuancée sur la question des positions occupées dans l'artisanat du taxi. Il demeure incontestable pour de nombreux/ses enquêté-e-s que ce statut est un aboutissement dans leur carrière de chauffeur-e, et qu'en ce sens il demeure forcément un « *mieux* ». Cependant, après une expérience prolongée, plusieurs d'entre ceux/celles qui y sont affilié-e-s demeurent perplexes quant à leurs avantages, dont le bénéfice est souvent reporté à un « *plus tard* » indéterminé. La question des aspirations est centrale dans l'appréciation des positions professionnelles et sociales qui sont les leurs, car celles-ci expliquent que plusieurs enquêté-e-s s'accrochent à l'artisanat. Si leur situation n'est pas forcément désirable en tout point, il reste possible malgré tout de s'en sortir et peut être « d'en profiter » à l'avenir. Sans nier la précarité qui les touche, les attentes et projets portés par l'installation à son compte sont porteurs de sens au travail, ce qui les différencie nettement des autres chauffeur-es non-titulaires de la licence composant l'autre moitié de la main d'œuvre du taxi parisien.

II – Non-titulaire de la licence, une simple transition vers l'indépendance ?

La seconde moitié des chauffeur-es en exercice dans la capitale est composée par les non-titulaires d'autorisations de stationnement²⁵¹. Cet ensemble regroupe trois statuts différents qui sont généralement envisagés comme un *continuum* de positions temporaires tournées vers l'accession à l'indépendance artisanale. La spécificité principale de ces situations est de ne pouvoir être rattachées de manière très claire à l'indépendance ou au salariat, bien qu'on puisse établir des liens de proximité qui les rapprochent de l'un ou de

²⁵¹ ADS, le nom administratif de la licence professionnelle.

l'autre de ces pôles. Cet ensemble de statuts situé en dehors de l'artisanat vient complexifier l'analyse juridique et sociologique de ce métier ainsi que l'étude des trajectoires et des différentes positions occupées au sein de ce secteur.

Les chauffeur-es de taxi adoptent des stratégies tout au long de leur expérience professionnelle afin d'accéder à une position qui puisse permettre une amélioration de leurs conditions de travail (réduction des frais, type de véhicule, avantages spécifiques, accompagnement et couverture sociale). Deux types de « carrières²⁵² » se dessinent en fonction de cette logique : l'une consistant à passer d'un statut de non-titulaire de la licence à celui de titulaire (artisan), permettant de saisir la hiérarchisation opérée entre les statuts ; l'autre, qui représente un changement de condition sans changement de statut, en passant par différentes compagnies de taxi, procédé qui révèle les préférences subjectives pour certains établissements du secteur. La première stratégie s'apparente à une ascension professionnelle verticale conditionnée par les ressources économiques que les chauffeur-es sont capables de mobiliser, tandis que la seconde est plus proche d'une « carrière horizontale²⁵³ » nécessitant une connaissance approfondie du secteur voire ponctuellement la mobilisation d'un « capital social²⁵⁴ »²⁵⁵. Par ailleurs, l'entreprise coopérative de taxi liée au statut de sociétaire représente une exception, faisant figure de point d'arrivé dans les trajectoires professionnelles davantage que de transition vers l'artisanat.

L'étude des trajectoires professionnelles au sein du métier et des tentatives de positionnement des chauffeur-es par le statut donne à voir les changements singuliers qui les touchent à différents moments de leur vie professionnelle. La location, de la même manière qu'on l'a vu avec l'artisanat, peut constituer un « mieux » vis-à-vis d'un statut comme le salariat par exemple, en correspondant davantage à l'autonomie associée à ce métier. Or, la location rassemble un ensemble de conditions de travail différentes en fonction des

²⁵² Ces carrières « peuvent être lues comme différents modes d'utilisation de ressources dans un univers de contraintes ». La sociologue ajoute que les trajectoires ne se limitent pas aux carrières mais à « l'ensemble des mouvements de l'individu dans l'organisation analysés comme produit de l'ajustement entre les caractéristiques de l'individu et le fonctionnement de l'institution », l'organisation étant construite à partir « d'ajustements mutuels des actions de tous les acteurs impliqués ». Arborio Anne-Marie, *Un personnel invisible, ...op.cit.* p. 6-7.

²⁵³ *Ibid.*; Becker Howard, « The Career of the Chicago Public...op.cit.

²⁵⁴ Bourdieu, Pierre, « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31, pp. 2-3, 1980. Anne-Marie Arborio en souligne que « l'accès à un capital social s'accroît avec l'expérience », Arborio Anne-Marie, *Un personnel invisible, ...op.cit.* p. 282.

²⁵⁵ En outre, on peut interroger la mobilité horizontale comme une impossibilité d'accès à la mobilité verticale dans ce métier de non-salarié-e-s. Barbier Pascal, Sellier Pauline, « Le salariat intégré exclu de la promotion interne : le cas des jeunes ouvriers et employé-e-s du privé », in Calderon José-Angel, Demailly Lise, Muller Severon (dir.), *Aux marges du travail*, Octarès éditions, Toulouse, 2016, pp. 175-186, p. 182.

entreprises auprès desquelles les chauffeur·es exercent et qui ont plus ou moins bonne réputation sur le marché. Chez les non-titulaires d'ADS²⁵⁶, les bonnes conditions dépendent du cadre d'activité (le statut) mais aussi des conditions proposées par l'entreprise fournissant l'outil de travail (le taxi). En fonction de l'expérience et du parcours professionnel, les chauffeur·es investissent ces statuts avec des attentes et des usages variés, qu'il est difficile de restituer entièrement dans cette étude. On relève néanmoins que leur mobilité dans le métier intervient à des stades différents qui ne sont pas toujours anticipés à la façon d'une « carrière ». Les stratégies que les chauffeur·es emploient font face aux contraintes rencontrées dans le milieu professionnel, les poussant parfois à délaissier une promotion par le statut pour la recherche d'une meilleure place de salarié·e ou de locataire.

Le point suivant a pour objet la description des conditions dans lesquelles les chauffeur·es travaillent selon les statuts de locataire, de salarié·e ou de sociétaire. Je m'attache à comprendre les positions réunies au sein de chaque statut et leur place dans la hiérarchie professionnelle selon les contraintes et les ressources associées à chaque cadre de travail (statut et type d'entreprise). Je vais ensuite montrer comment ces conditions de travail s'articulent aux trajectoires dans le métier à travers l'analyse de la mobilité des enquêté·e·s. Ces changements qui interviennent à différents moments de leur vie permettent de restituer la place que le statut occupe idéalement dans la carrière des chauffeur·es autour d'un parcours typique allant d'une position de non-titulaire à celle de titulaire indépendant. Selon ce schéma, la location symbolise une situation d'indépendance empêchée, puisque les chauffeur·es exercent dans une relative autonomie mais sont également soumis à une contrainte économique élevée et constante qui limite l'idée de « *travailler pour soi* » (1.). Le salariat représente un statut minoritaire à Paris. Contrairement à ce qu'indique sa dénomination, il s'agit là d'une situation salariale peu conventionnelle généralement évitée par les chauffeur·es (2.). Enfin, l'entrée en entreprise coopérative constitue une exception dans ce secteur que l'on considérera comme une semi-indépendance sous protection, puisque n'étant pas titulaires de la licence en nom propre, les chauffeur·es bénéficient d'une part actionnariale de l'entreprise et de garanties proches d'un « salariat à statut²⁵⁷ » –(congs payés, couverture sociale etc.).

²⁵⁶ Acronyme d'Autorisation de Stationnement, le nom administratif donné à la licence professionnelle des chauffeur·es de taxis.

²⁵⁷ Cartier Marie, Retière Jean-Noël, Siblot Yasmine, *Le salariat à statut. Genèses et cultures...op.cit.*

A. La location ou l'autonomie sans l'indépendance

Le statut de locataire du taxi est proche de l'artisanat endetté par le niveau de contrainte économique. Cependant, les locataires restent inscrits dans une zone grise à distance de l'indépendance et du salariat que le droit du travail parvient mal à caractériser²⁵⁸, sinon, en France, à reconnaître dans certaines situations une forme de subordination cachée²⁵⁹. Urwana Coiquaud, auteure d'un article sur la question, les qualifie de « travailleurs autonomes en situation précaire²⁶⁰ ». A la différence de l'artisanat, ces chauffeur-es sont en effet liés à une entreprise qui leur fournit le véhicule taxi. Des relations entre ces deux protagonistes dépendent les conditions de conduite. Elles restent ponctuelles et limitées par contrat à des relations économiques, mais il n'en reste pas moins que « la sécurité du revenu est assurée à la compagnie propriétaire du capital tandis que le risque économique pèse sur les travailleurs²⁶¹ ». Malgré l'aléa de l'offre de transport, les chauffeur-es doivent s'assurer d'avoir gagné une somme suffisante pour payer leur location. En effet, le principe de ce statut est que chaque semaine ou chaque décade, à date fixe, le conducteur locataire paye une somme forfaitaire permettant de poursuivre la location de son taxi. L'incertitude qui résulte de l'écart entre le montant exigé et celui que les chauffeur-es parviennent à réunir détermine à la fois le revenu restant et la possibilité de poursuivre la location de leur taxi, donc de pouvoir travailler. A cet égard, les locataires n'ont pas l'assurance d'une « place » comme peuvent le ressentir les artisans. Le travail de chauffeur-es de taxi locataire exige donc de tirer profit du meilleur d'eux-mêmes afin de maximiser leurs revenus et de constituer une marge bénéficiaire suffisante pour mettre à distance l'incertitude qui pèse sur leur situation ; autrement dit, « il s'agit de se comporter « *comme si* » l'on était indépendant²⁶² ».

²⁵⁸ En effet, le code du travail les considère comme des indépendants tandis que le code de la sécurité sociale les renvoie au statut de salarié. Depuis janvier 2016, l'entrée en application de la loi « Thévenoud » du 1er octobre 2014 transforme ce statut en harmonisant travail et cotisation sociales : ils sont désormais considérés comme des indépendants et exercent sous le régime de la location gérance. Cependant, cette transformation est largement contournée par les compagnies de location et ne modifie pas substantiellement leur situation d'ensemble (les frais quotidiens par exemple). LOI n° 2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur.

²⁵⁹ Voir notamment Jeammaud Antoine, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. A propos de l'arrêt Labanne », *Droit Social*, mars 2001, pp. 227-238.

²⁶⁰ Coiquaud, Urwana, « Le difficile encadrement juridique des travailleurs autonomes en situation précaire : le cas des chauffeur-es locataires de taxi », *Relations industrielles*, vol. 64, n° 1, 2009, pp. 95-111.

²⁶¹ Supiot Alain, « Les nouveaux visages de la subordination. » *Droit social*, février 2000, pp. 131-145, p. 141.

²⁶² Supiot Alain, « Les nouveaux visages de la subordination... », *op.cit.* p. 134. L'auteur décrit alors des situations d' « autonomie dans la subordination ».

Je vais présenter en deux points les raisons qui me conduisent à évoquer la location comme une autonomie sans l'indépendance. Premièrement, l'analyse de leur position statutaire indique de manière évidente que ces chauffeur·es, bien qu'étant libres d'organiser leur travail, sont soumis à une obligation de résultat matérialisée par le prix de la location qui les rapproche d'une forme de subordination. En effet, la situation de location les associe à une entreprise tierce leur fournissant les moyens de subsister. Deuxièmement, la charge économique de la location reste toujours constante, et ne laisse que peu de chance aux locataires de vraiment bien « *s'en sortir* » tant qu'ils restent dans ce statut. Dans la culture professionnelle des chauffeur·es, la location est avant tout perçue comme une étape que l'on espère pouvoir quitter un jour pour accéder à l'artisanat, et au cours de laquelle on se « *teste* » avant de s'engager dans ce processus à long terme. Le peu d'attente entretenues à l'égard de ce statut permet paradoxalement d'en souligner certains aspects positifs, par exemple une certaine stabilité face à ce que le travail peut être en tant que salarié. De la même manière que l'artisanat symbolise une meilleure situation que la location, celle-ci représente un « *mieux* » que le salariat. Au sein du métier, la logique comparative permet une nouvelle fois de positionner les chauffeur·es le long d'une trajectoire ascensionnelle d'émancipation dont les attentes sont tournées vers l'installation à son compte. La location représente à la fois un statut intermédiaire dans la hiérarchie professionnelle ainsi qu'une situation temporaire qui sert à débiter dans le métier.

1. Tenir bon dans une situation d'entre-deux exigeante

Louer son taxi auprès d'une compagnie propriétaire du taxi et de la licence professionnelle expose à des frais élevés comparables à ceux observés chez les artisans endettés. Selon les compagnies, les coûts de location quotidiens observés s'élèvent entre 110 et 140 € par jour (comprenant le véhicule et les cotisations sociales à l'URSAFF²⁶³), réglés le plus souvent tous les dix jours, ce à quoi il faut ajouter le carburant pour un total s'élevant en moyenne à 150€ quotidiens chez les chauffeur·es. Ces dernier·e·s n'ont pas d'obligation particulière envers les loueurs hormis celle de venir y régler leur location et d'y faire entretenir régulièrement leur véhicule. Les chauffeur·es exerçant sous ce régime bénéficient

²⁶³ Depuis 2016, les locataires sont néanmoins entrés dans le régime de la location-gérance. Les chauffeur·es, qui déléguaient la responsabilité aux loueurs de reverser leurs cotisations sociales au régime général de la sécurité sociale, doivent ainsi s'en occuper personnellement, ce qui a eu pour effet de faire baisser le prix des locations nette tout en maintenant les coûts quotidiens (une location est désormais plutôt autour de 110 € par jour, n'incluant pas les cotisations sociales qui s'y ajoutent a posteriori).

donc d'une réelle autonomie mais celle-ci est conditionnée par des coûts de location très importants. Selon le type d'entreprise et la gamme de véhicule sélectionné, le prix peut varier de plusieurs dizaines d'euros par jour (par exemple entre une berline et un modèle plus basique, jugé moins confortable).

Sur le marché de la location, les chauffeur-es arbitrent entre les différentes compagnies selon les avantages et les inconvénients qu'elles comportent. Il s'agit tout d'abord de la gamme proposée par entreprise (unique, lorsque le même modèle est loué, ou multiple avec différents modèles) ainsi que de l'entretien du véhicule et du suivi proposé aux chauffeur-es. A cette première série de critères liés au véhicule s'ajoutent ceux liés aux concessions consenties par chaque compagnie concernant l'offre globale de location tel que l'accès à des services de réservation des courses. Deux types de configurations se présentent alors aux chauffeur-es : soit la société de location assure son propre service de réservation, soit il est possible de faire appel à une société extérieure ayant ses propres exigences potentiellement incompatibles avec l'entreprise et/ou le modèle de véhicule loué. La Bota, l'un des trois plus grandes entreprises de location sur le marché parisien, propose ainsi un modèle unique de taxi qui invalide les chauffeur-es tentant d'accéder aux courses réservées par le principal central de réservation parisien, la TX4. La seule possibilité pour les chauffeur-es louant à la Bota est en conséquence de se rabattre sur un autre central qui propose moins de réservations. L'équipement imposant fourni pour accéder aux courses réservées entraîne l'impossibilité d'être affilié à plusieurs centres de réservation simultanément, comme c'est le cas pour les chauffeur-es VTC par exemple, qui n'hésitent pas à multiplier les partenariats avec plusieurs applications mobiles de réservation (Uber, Chauffeur-es privés etc.). Les chauffeur-es doivent donc choisir quelle stratégie adopter, car une société de location peu chère peu aussi entraîner l'accès à une offre de travail moins importante. Taha, un chauffeur locataire chez Centaure Taxi, dispose ainsi d'une offre peu couteuse (110€ par jour) lorsque je le rencontre. Cependant l'accès aux courses réservées se faisant sous l'égide de la même compagnie, celui-ci a seulement accès à une faible offre de courses réservées (une à deux par semaine). Le type de location a donc une influence sur les possibilités de vivre du métier.

Le contrat de location inclue également la possibilité d'avantages non-négligeables pour les chauffeur-es en fonction des entreprises. Par exemple, tout arrêt d'activité met potentiellement en danger car les « charges », désignant cette fois-ci l'argent reversé au loueur, « ne s'arrêtent jamais ». Or, au sein de certaines grandes entreprises louant des taxis à

plusieurs centaines de chauffeur-es, deux avantages font la différence : d'une part la possibilité de laisser temporairement son véhicule au garage sans que celui-ci soit reloué, moyennant des frais de gardiennage coutant environ la moitié d'une journée de location (60-65€ par jour) et d'autre part le bénéfice d'un « *mois gratuit* » annuel permettant de garder le taxi sans rien devoir payer. Je vais revenir sur chacune de ces deux mesures pour montrer quelle importance ont ces avantages pour les chauffeur-es locataires.

L'arrêt de travail en location pose des problèmes comparables à ceux rencontrés par les artisans. Sous ce statut, les chauffeur-es n'ont aucune garantie de pouvoir garder leur véhicule en cas d'imprévu, en plus des dettes qui peuvent rapidement s'accumuler. Or la perte d'une place en location signifie aussi celle du travail. Hassan, un chauffeur de 40 ans entré en 2006 dans le métier sous le statut de locataire, a connu cette épreuve lors de son premier départ en vacances. Il souscrit dès ses débuts à la Bota où il reste pendant deux ans consécutifs. Cherchant à prendre un congé pour la première fois depuis son entrée dans le métier, il est exposé au choix suivant : partir et abandonner son véhicule par rupture du contrat de louage, avec l'incertitude d'en retrouver un à son retour, ou continuer de payer sa location, ce qui nécessite de renoncer à un arrêt de plusieurs jours. Optant pour la première solution, il est finalement inscrit par la suite sur une liste d'attente le contraignant à chercher une place ailleurs. Il parvient à trouver une petite société pendant deux mois avant que le standard de la Bota ne le contacte pour lui proposer de nouveau une location.

[HASSAN :] Faut que tu payes. La Bota c'est : « *Faut que tu payes* ». On te loue un véhicule, tu dois payer. Après on s'en fout : que tu travailles sept jours sur sept, onze heures par jour tous les jours, on s'en fout. Que tu partes pas en vacances on s'en fout. Le jour où tu pars en vacances...tu dois déposer ton véhicule parce que forcément... Tu sais que y'a des chauffeur-es de taxis, qui partent en vacances, qui gardent le véhicule et qui payent la location. C'est inadmissible. Ils ont fait un nouveau truc la Bota, maintenant ils proposent un gardiennage où tu payes 60, 65 euros [*par jour, pour un arrêt au-delà de 15 jours*]. Mais ça moi à l'époque ça n'existait pas. Quand j'étais à la Bota ça n'existait pas. Tu partais en vacances, tu déposais ton véhicule. Et quand tu revenais, ben on l'avait loué à quelqu'un d'autre. Tu te retrouvais sur une liste d'attente, et on te disait : « *Ben y'a plus de voiture, tout est plein* », alors que moi ça faisait deux ans que j'étais chez eux. J'ai toujours payé en temps et en heure et on me dit : « *Bon ben tu te mets sur liste d'attente* ». Mais bon la liste d'attente des fois elle dure des mois. Donc c'est pour ça que je te dis c'est une usine, ils s'en fichent. Le côté humain...

Cet extrait permet de souligner l'incertitude qu'Hassan traverse dès lors qu'il cherche à partir en vacances, ou lors du moindre arrêt de travail. Ce chauffeur est en effet contraint de laisser son taxi disponible à la location pour pouvoir prendre un temps de repos. Sur ce point, l'administration d'une grande société comme la Bota se passe d'arrangement ou de conventions tacites entre les protagonistes. Hassan doit prendre le risque bien réel de ne pas retrouver de travail à son retour²⁶⁴. La métaphore de l'usine nous renseigne sur la gestion impersonnelle à laquelle il fait face, mais également sur l'abondance de main d'œuvre que la Bota tient à sa disposition par liste d'attente. Dans la conjoncture des années 2000, l'état du marché du travail n'est en effet pas en faveur des chauffeur·es en quête d'un véhicule taxi à louer, et ces dernier·e·s sont facilement remplaçable par de nouveaux candidat·e·s²⁶⁵. La mise en place d'une possibilité de gardiennage permet ainsi aux chauffeur·es de conserver leur place, mais ce système à un prix qui nécessite une trésorerie suffisante. A chaque arrêt de travail, les chauffeur·es ont le choix entre perdre leur place ou continuer de payer leurs frais. C'est l'impossibilité même de suspendre son activité qui expose les chauffeur·es à une certaine précarité et beaucoup d'incertitude sur l'avenir.

L'un des moyens de prendre des congés sans être payé et sans devoir non plus renoncer à sa place consiste à travailler dans une société qui propose un « *mois gratuit* », par exemple chez Loc'Express, l'une des plus grandes entreprises du marché. Fayed, un chauffeur de 30 ans entré dans le métier en 2010 y bénéficie ainsi d'un « *douzième mois* » qu'il ne paye pas tout en gardant le taxi à sa disposition. Il estime néanmoins que « *rien n'est gratuit* » car cette société pratique des tarifs plus élevés que la moyenne :

[FAYED :] Ça fait 148 euros [*par jour*] que je verse, mais y'a d'autres frais qui s'ajoutent. Y'a aussi des récupérations : moi j'ai un 12ème mois gratuit. Par exemple le mois de Mai là, je paye pas la location. Mais en vérité, c'est un coup de vice des loueurs : tu l'as payé, y'a rien de gratuit dans la vie! En fait ils te le mettent sur 11 mois, ton mois gratuit tu l'as payé pendant les 11 autres mois! Et ensuite ils disent : « *Oh on est gentils, on te le fait gratuit!* » mais la gratuité tu l'as déjà payée.

²⁶⁴ Afin de se prévenir de ce risque, certains chauffeur·es ont adopté des stratégies, l'une d'entre elles étant de revenir pendant la « période creuse » du mois d'Août, lorsque peu de travail se présente aux chauffeur·es.

²⁶⁵ De plus, la visibilité qu'ont les grandes sociétés de location par rapport au plus petites crée un contingentement du marché du travail entre d'un côté les plus grandes compagnies qui recrutent jusqu'à constituer des listes d'attentes et de l'autres de plus petites entreprises de location souvent à la recherche de chauffeur·es.

Cet avantage relatif, généralement proposé par les entreprises de location rassemblant une flotte de centaines de véhicules (plus de 700 pour Loc'Express) permet en outre de limiter le turn-over des chauffeur·es. A mesure que l'ancienneté croît, ces dernier·es ont accès à une petite extension de la gratuité. Cette mesure permet d'utiliser la gratuité comme le droit à un congé non payé pour suspendre l'activité sans cumuler les dettes. Cependant il est également possible dans cette configuration de rester actif sans avoir à reverser la majeure partie de son chiffre d'affaire en frais. Les chauffeur·es peuvent ainsi pendant un mois en profiter pour « *travailler pour soi* »²⁶⁶.

En tant que locataire, les conditions de travail sont variables selon la politique des établissements, raison pour laquelle les chauffeur·es les classent en fonction de leur expérience selon un système de préférence communément admis. Les compagnies de location sont donc classées et classantes pour les chauffeur·es locataires. Dans la circulation, ce classement est rendu visible entre pairs à travers le modèle de véhicule loué. En effet, les compagnies les plus importantes, rassemblant plus de deux cents licences²⁶⁷, sont à la tête d'une « *flotte* » de taxis dont les modèles sont facilement identifiables par les chauffeur·es. Chaque modèle d'automobile est associé à une entreprise de location. Par exemple, la Bota loue des modèles uniques de couleur blanche, Apache taxi propose des véhicules bas de gamme d'une même marque, et enfin Loc'Express affiche des véhicules à l'état neuf et de couleur noire²⁶⁸. Sur les parkings d'attente, les chauffeur·es savent assez vite auprès de quelle entreprise chacun travaille lorsqu'il s'agit d'une grande compagnie. Sans être réduit au seul confort de conduite, le véhicule taxi est généralement considéré comme le reflet des conditions de travail et des moyens financiers que les chauffeur·es sont capables de mobiliser.

La gamme d'un taxi en location est généralement assimilée à un ensemble de conditions qui ne se résument pas simplement au confort du poste de conduite. Un ensemble de petites distinctions entrent en ligne de compte, dont le prix de la location mais aussi la

²⁶⁶ Cela dépend de la date d'entrée en location et du mois de l'année auquel cela correspond : si c'est au mois de Mai comme pour Fayed, ce dernier continue son travail, mais si c'est au mois d'Août, une période de faible activité, il est plus probable d'en profiter pour faire un arrêt. Fayed garde ainsi une partie du bénéfice du mois de Mai pour financer le gardiennage du véhicule au mois d'Août.

²⁶⁷ Les entreprises du secteur du taxi parisien sont classées en trois catégories par la préfecture de Police : les artisans exerçant avec leur propre licence (cat. A), les PME de l'industrie du taxi ayant à disposition entre deux et deux cents licences ou les titulaires d'une autorisation ne conduisant pas eux-mêmes leur véhicule taxi (Cat. B) et enfin les plus grandes compagnies ayant plus de deux cents licences (cat. C).

²⁶⁸ Ces trois grandes compagnies commandent leur flotte par lots généralement auprès d'un seul constructeur, marque qui renforce la visibilité de la société de location entre professionnels

possibilité d'un mois gratuit ainsi que les rapports que les grandes entreprises ont pour réputation d'avoir vis-à-vis des chauffeur-es (comme le dit Hassan par exemple, qualifiant la Bota d' « usine » au caractère impersonnel). Selon leur expérience et le bouche-à-oreille entre chauffeur-es locataires, la Bota représente ainsi une gamme moyenne de taxis ainsi qu'une condition peu enviable, mais qui reste néanmoins envisageable, tandis qu'une location auprès d'Apache Taxis fait figure d'entrée dans le prolétariat du taxi, à la fois à cause de l'état des véhicules, mais aussi pour le mauvais suivi que les chauffeur-es y connaissent. Enfin, Loc'Express, proposant une gamme variée de taxis, apparaît comme une compagnie chère mais pourvoyeuse de bonnes conditions de travail sur d'autres plans dont le fameux « mois gratuit ». Les chauffeur-es qui y souscrivent renvoient ainsi des impressions contrastées à leurs collègues en étant tout à tour assimilés à des jeunes inexpérimenté·e·s qui ne « savent pas gérer » leur attrait pour les « belles voitures » ou à des chauffeur-es aguerris qui ont leurs ficelles pour bien s'en sortir. Cette stratification intra-professionnelle entre locataires d'une couche inférieure, moyenne et supérieure à partir de l'exemple de trois grandes compagnies permet de mieux saisir l'enjeu autour des mobilités horizontales chez les chauffeur-es. Je vais maintenant restituer la place qu'occupe la location dans les trajectoires et les représentations professionnelles des chauffeur-es.

2. Un statut envisagé comme un marchepied vers l'artisanat.

La location est généralement envisagée comme un statut temporaire et intermédiaire, par lequel il est conseillé de commencer « pour se faire la main » et ce dès la formation des chauffeur-es. L'artisanat symbolise dès lors une seconde étape confirmant l'inscription à plus long terme dans le métier. La découverte du milieu professionnel se fait donc le plus souvent par l'entrée sous un statut de locataire ou de salarié avec les compagnies du secteur parisien.

Le recours à la location est assez révélateur de l'ancienneté et de l'âge des chauffeur-es. L'analyse statistique révèle en effet que 42% des chauffeur-es en location ont moins de cinq ans d'expérience (contre 11% seulement des artisans) et que les trois quarts ont moins de dix ans d'activité dans un métier où l'expérience moyenne s'élève à douze ans²⁶⁹. Parmi tous les statuts existants dans le taxi parisien, la location demeure la condition où l'ancienneté et l'âge sont les moins élevés, comme le montre ce tableau :

²⁶⁹ Source : exploitation secondaire de l'enquête du cabinet 6-t sur les conditions de travail des chauffeur-es de taxi parisiens. 6-t, bureau de recherche, 2016, *Les conditions de travail des taxis parisiens...op.cit.*

Tableau : Expérience et âge moyens des chauffeur·es de taxi selon le statut²⁷⁰

	Expérience moyenne dans la profession	Age moyen
Artisan licence payée	18,9	53,1
Coopérateur	13,2	47,0
Artisan licence en cours de paiement	12,3	47,4
Salarié	11,9	48,8
Locataire	7,5	43,5
Ensemble des taxis	12,2	47,5

Lecture : un artisan ayant payé sa licence a en moyenne une expérience de 18,9 ans dans le métier et un âge de 53,1 ans. L'ensemble de la population des chauffeur·es de taxis parisiens cumule en moyenne 12,2 années d'anciennetés pour un âge de 47,5 ans.

Les chauffeur·es les plus jeunes et les plus inexpérimentés s'engagent tendanciellement sous le statut de locataire, tout y restant rarement à long terme, d'où la faible ancienneté qu'on y observe (sept ans et demi en moyenne de présence dans le métier). Cette tendance reflète plus largement l'évolution souhaitée des chauffeur·es vers l'accès à l'artisanat. La location présente en effet peu d'espoir de pouvoir un jour ralentir le rythme, ce pour quoi elle mobilise généralement les plus jeunes qui peuvent fournir suffisamment d'heures de travail pour s'en sortir.

L'expérience de location symbolise les débuts dans le métier et la confrontation au monde professionnel du taxi. Le récit des premières années est marqué par la quête d'une place dans des conditions assez variables. Les chauffeur·es candidatent généralement auprès des grandes compagnies de location qui sont les plus connues, comme le confirme Hassan, ayant travaillé à la Bota :

[HASSAN :] Je connaissais pas les autres petites boîtes. Les grosses boîtes... t'avais Loc'Express, la Bota, donc voilà j'ai posé des candidatures. La Bota m'a appelé en premier, c'est pour ça que j'y suis allé.

Après l'obtention du permis professionnel, les chauffeur·es ne se retrouvent pas toujours dans des conditions standards d'exercice. Plusieurs offres qui leur sont proposées sont peu avantageuses, tel que la possibilité d'exercer en « *doublage* », c'est-à-dire en occupant le taxi pendant dix heures de suite avant de le passer à un second chauffeur·e. Fayed a débuté dans

²⁷⁰ *Ibid.* p. 22.

une compagnie qui lui proposait uniquement ce type de poste²⁷¹, avant de mobiliser son ancien formateur pour connaître de meilleures conditions de travail :

[FAYED :] J'avais pas de doubleur fixe, c'est-à-dire que tu prends la voiture le matin et tu la rends onze heures après. Le mec qui arrive il prend la première voiture qui vient. Y'a pas de doubleur fixe, c'est ce qui était bien là-bas. Ils étaient pas pointilleux sur les horaires. Mais bon c'est contraignant parce que tu... justement le taxi tu le fais pour le sentiment de liberté du métier. Et quand t'es en doublage t'as pas de liberté : tu dois rendre la voiture... J'ai fait trois mois, j'ai insisté pour avoir une [location sans doublage], pour avoir ma voiture- On m'a dit : « On n'a pas, faut attendre ». Alors je suis retourné voir mon école de formation, parce que je m'entendais très bien avec eux, j'ai eu la meilleur note, donc ils m'avaient bien aimé- le formateur m'a dit : « *Ouais ben va voir cette boîte-là, ils vont te donner une voiture en location* ». J'ai été là-bas, en plus j'y avais déjà été sans que ce soit eux qui m'envoient. Ils m'avaient dit : « *On te rappelle* ». Ils m'ont jamais rappelé. Là j'y ai été envoyé par l'école et l'après-midi même, ils m'ont dit : « *Ben tiens on a une voiture* ». Tu vois? Ça compte le piston, si c'est quelqu'un qui t'envoie.

La doublage est une condition de travail caractérisant plus souvent le salariat, mais qui se retrouve aussi dans la location, de sorte que cela constitue une sous-condition généralement évitée par les chauffeur-es en location. Dans le cas de Fayed, l'occupation partagée du taxi le soumet à une contrainte horaire qui s'ajoute à sa contrainte économique (payer la location), ce qu'il désigne comme une perte du « *sentiment de liberté du métier* ». En effet, la location est inscrite dans une logique d'échange : en payant très cher le taxi (véhicule et licence compris), c'est-à-dire en restreignant les rapports avec l'entreprise à des relations simplement économiques, les chauffeur-es espèrent gagner en autonomie, en exerçant de manière à ne pas être soumis à des contraintes salariales et hiérarchiques habituelles, par exemple le fait de tenir des horaires fixes. La présence prolongée au volant est en partie acceptée parce qu'il n'y a pas besoin de « *rendre des comptes* » sur l'usage et l'organisation dans sa journée de travail. Or le doublage, en contraignant les chauffeur-es à tenir des horaires, les expose également à devoir se justifier en cas de retard comme ils le feraient auprès d'une hiérarchie. La seule solution pour rendre la situation acceptable aux yeux de Fayed consiste donc à trouver une location plus classique, sans autre chauffeur-es occupant le véhicule le reste du temps, ce à

²⁷¹ Fayed n'a pas de doubleur « fixe », autrement dit il exerce sans avoir de numéro de taxi attribué précisément. L'avantage pour lui comme il le dit, c'est que personne ne l'attend de pied ferme à la fin de son service, le garage redistribuant les taxis au-fur-et-à-mesure de leur arrivée.

quoi il parvient en mobilisant son « capital social²⁷² » professionnel auprès de l'école de formation qu'il vient de quitter. Ce changement de position lui permet de trouver de meilleures conditions de travail sous le même statut, et de tenter ensuite de rester locataire auprès de la même compagnie. Fayed présente donc un cas relativement commun chez les non-titulaires de la licence de « carrière horizontale » qui fait suite à plusieurs essais dans des entreprises de locations diverses jusqu'à trouver une place convenable. Au statut de locataire, qui fait figure de situation de départ dans le métier, s'ajoutent les conditions d'exercice proposées par les compagnies à destination des chauffeur·es inexpérimenté·e·s qui débutent, rendant les situations plus incertaines dans les premières années.

En dépit des formes de travail peu avantageuses que prend la location, les nouveaux/elles entrant·e·s se distinguent dans leurs discours par le refus du misérabilisme qui colle aux représentations de ce statut. En effet, il n'est pas rare d'entendre les ancien-ne-s artisans déclarer que la location est une forme « *d'esclavage moderne*²⁷³ ». Or, face à cela, les jeunes chauffeur·es en location dénoncent régulièrement l'exagération et le pessimisme des anciens. Yessine, un chauffeur locataire à la Bota, âgé de 27 ans, n'hésite pas à marquer son désaccord lors de discussion avec des collègues plus expérimentés lorsqu'il entend le terme d'esclavage. Il déclare qu'ils « *exagèrent* » et ajoute que « *le chauffeur de taxi qui travaille vraiment il gagne sa vie* ». La location lui donne l'impression d'avoir une « *place* » dans le métier, une « *sorte de CDI* » :

[YESSINE :] Y' un contrat de location et c'est une sorte de CDI parce que tant que tu payes ta location, que ton permis tu perds pas tes points, que t'as pas de suspension etc. ou que tu commets pas un délit tout simplement, ben tu restes dans la profession, c'est ça qui est bien. Le seul problème c'est que quand t'es pas en mesure de payer ta location, là tu risques d'être mis à l'écart.

[GUILLAUME :] Toi tu as toujours réussi à la payer jusque-là?

[YESSINE :] Largement même, heureusement d'ailleurs. Même le mois le plus dur dans l'année c'est le mois d'août on m'a dit, franchement j'trouve pas que c'est aussi dur qu'on me l'avait dit, ils [*les anciens*] parlent pas de ce côté-là...

La comparaison qu'opère Yessine avec un CDI ne doit pas faire oublier que sa stabilité est conditionnée par de lourdes contraintes financières, sa place n'étant garantie par rien d'autre

²⁷² Bourdieu, « Le capital social... », *op.cit.*

²⁷³ Propos des enquêté·e·s.

que le paiement de sa location. Or, puisqu'il parvient sans difficulté à réunir cette somme hebdomadaire, Yessine défend l'idée qu'il connaît une forme de stabilité statutaire proche des garanties salariales en CDI à distance de l'incertitude. Les seules fragilités qu'il évoque ne proviennent pas du statut, mais plutôt de causes externes telles que les infractions routières ; elles seraient donc inscrites dans le métier sans être propres à la location. Le rhétorique employée par cet enquêté montre toute la responsabilisation individuelle à laquelle procèdent les chauffeur-es dans les processus de stabilisation, sans prendre en compte les fragilités auxquelles exposent leurs conditions professionnelles. Chaque statut impose une série de consignes à respecter, en majeure partie d'ordre financier, que n'importe quel imprévu peut venir perturber. Or, comme avec l'artisanat, aucune protection spécifique n'empêche d'être « *mis à l'écart* », pour reprendre les mots de Yessine, lorsque les chauffeur-es sont contraint·e·s de ralentir le rythme et donc d'être moins assurés de pouvoir payer leurs frais. L'entrée récente de cet enquêté dans le métier est sans doute ce qui suscite chez lui l'impression que ses pairs « exagèrent » ; il est encore insensible à l'usure au travail susceptible de l'empêcher de « bien gagner » sa vie. Yessine, tout comme Fayed, fait partie d'une frange de chauffeur-es qui ont tendance à insister sur les aspects positifs de leur condition professionnelle par opposition aux plus ancien-ne-s. S'appuyant sur leur propre exemple, ils considèrent qu'il est possible de bien s'en sortir financièrement, et qu'il y a exagération de la part de leurs les pairs plus expérimentés.

[FAYED :] T'as le droit de te plaindre mais à un moment il faut être sérieux. C'est comme la dernière fois je parlais à un taxi qui disait : « *On fait le plus dur métier du monde* ». Mais le manichéisme comme ça, voilà ! T'es pas un mineur quoi ! Ok tu galères mais... C'est pas le métier le plus dur du monde, on est assis, on conduit, on transporte des gens. Et t'as des gens qui se rendent la vie difficile en stressant dans la circulation, ils se fatiguent eux-mêmes, ils stressent beaucoup trop. A un moment c'est dans ta tête en fait. C'est dans ta tête, si t'arrêtes pas de stresser. Regarde dans quelles conditions je travaille, en Mercedes ! Les mecs y'en a beaucoup qui sont assis dans des belles voitures ou des voitures plutôt correctes. Taxi parisien en règle générale tu es toujours dans des voitures plutôt correctes, le chauffeur est assis dans de bonnes conditions, au chaud, tu peux avoir ta petite radio. Physiquement c'est pas super fatiguant, enfin si c'est fatiguant mais tu t'y habitues. Y'a pire ! Y'a pire et y'a mieux !

Des chauffeur-es comme Fayed s'inscrivent dans un rythme de présence assez élevé mais néanmoins assuré par l'ancrage auprès d'une compagnie de location qui assure de bonnes conditions de travail. La mobilité entre différentes compagnies peut néanmoins exposer à des

changements fréquents sans stabilité sur la durée qui ne permettent pas de se considérer dans une « *sorte de CDI* ». C'est le cas d'Amélie, une conductrice de 30 ans entrée en 2006 dans le métier. Alternant en plusieurs entreprises auprès d'artisans ou de petites compagnies, elle change généralement tous les ans de compagnie. La place incertaine qu'elle a dans le taxi l'expose à une démobilité préjudiciable pour ses revenus. La dimension exploratoire du secteur du taxi lors des premières années de travail laisse alors la place à une quête de stabilité jamais satisfaite et potentiellement handicapante pour la suite en limitant l'accès à l'artisanat par manque de capitaux économiques. En d'autres termes, le statut de locataire, au-delà des contraintes économiques et de la question du revenu, peut permettre de constituer une épargne en vue de l'acquisition de la licence professionnelle. Mais ce n'est qu'en gagnant bien, au prix du rythme de présence élevé, qu'une telle projection en avant vers l'artisanat est rendue possible. A ce titre, le maintien au sein d'une même compagnie de location est nécessaire pour assurer la continuité de son activité professionnelle. L'analyse de la mobilité des chauffeur-es montre que les passages par diverses entreprises constituent des mobilités horizontales permettant l'accès à une stabilité qui rend envisageable une carrière « verticale » par le statut. Mais si une amélioration de la situation est possible et souhaitable pour les chauffeur-es locataires à travers le changement de conditions de location qui leur sont proposées, cette mobilité peut également être le signe d'une instabilité qui renforce les facteurs d'incertitudes sur leur avenir professionnel, comme c'est le cas pour Amélie. La mobilité entre les entreprises de location n'est donc pas forcément l'expression d'un progrès dans les conditions de travail. Ce processus révèle la recherche d'une bonne situation, mais ne dit rien de la réussite d'un tel projet dans un univers de contraintes économiques fortes.

Le statut de locataire constitue une position mal déterminée dans la nomenclature professionnelle. Inscrit·e·s dans une zone grise en dehors de l'indépendance et du salariat, les chauffeur·e·s ayant ce statut se considèrent généralement affilié·e·s à une forme temporaire de travail pouvant aboutir sur l'accès à l'indépendance, en se positionnant le long d'une filière de statuts hiérarchisés à un niveau intermédiaire entre salariat du taxi et artisanat. Les différences notables en fonction des compagnies de location révèlent dans un second temps la stratification interne opérée à l'intérieur de ce statut de locataire. Généralement, celui-ci représente une manière honorable de débiter dans le métier. L'accès aux entreprises de location s'inscrit dans une période d'exploration du secteur qui expose néanmoins à plusieurs

déconvenues. L'enjeu primordial pour les locataires demeure la stabilisation auprès d'une compagnie qui rassemble les critères d'une place acceptable (selon le prix de location, le mois gratuit, les possibilités d'arrangement), étape intervenant parfois après seulement plusieurs années.

La satisfaction déclarée des nouveaux/elles entrant-e-s contraste avec le discours des artisans sur la location. Cela s'explique en partie par l'engagement important des chauffeur-es dans leur travail et leur relative jeunesse à l'égard des processus d'usure au travail qui ne rendent pas encore cette mobilisation corporelle trop coûteuse. En outre, les formes de satisfactions observées rendent également compte de leur fierté à avoir pu accéder à un cadre de travail relativement autonome dans des conditions qu'ils estiment appréciables (une « *belle voiture* » par exemple, avec une distinction importante par le type de véhicule loué) et peu répandues dans le monde salarial.

La situation de location, bien que peu valorisée dans ce monde professionnel, est généralement bien acceptée par les chauffeur-es qui y voient une situation temporaire globalement préférée au salariat du taxi. Ce dernier statut est associé aux modalités les moins souhaitables du métier. En fonction des compagnies auprès desquelles les chauffeur-es exercent, la position qui est la leur est plus ou moins tenable et envisageable à moyen terme. Cependant, comme je vais le montrer ensuite, les multiples arrangements sur leurs situations jettent un flou entre appartenance au salariat ou à la location dans la complexité des arrangements informels sur les situations formelles. Au sein des PME du secteur, il n'est en effet pas rare que les compromis soient courants à l'avantage ou au détriment des individus qui s'y engagent. Le salariat constitue à lui-seul, avec son mode de partage du bénéfice, un statut complexe soumis à des usages variés.

B. Des salarié-e-s peu conventionnel-le-s

Les salarié-e-s du taxi représentent environ mille chauffeur-es sur les vingt milles en activité dans la zone parisienne. Les chauffeur-es exerçant sous ce statut sont loin du de s'inscrire dans un modèle salarial classique, se rapprochant plus d'un « salariat libéral²⁷⁴ ». En effet, ce statut constitue une situation peu commune où un-e chauffeur-e employé-e

²⁷⁴ Il s'agit de l'évolution d'une forme ancienne de « travail à la feuille » pour des statuts salariés ayant contournés les principales évolutions de l'emploi salarié. Je reprends ici l'expression de Rémy Caveng dans son études conditions de travail dans les instituts de sondage. Caveng, Rémy, *Un laboratoire du « salariat libéral »*. *Les instituts de sondage*, Les éditions du croquant, Bellecombe-en-Bauges, 2011.

reverse le chiffre d'affaire à son employeur avant d'en toucher une part minimale en retour. Le partage du bénéfice s'opère de la manière suivante : 70% du compte revient à la compagnie tandis que les 30% restants constituent le salaire du chauffeur-e. Ce statut déroge en plusieurs points aux conventions collectives classiques. Il constitue un régime professionnel particulier, à l'écart d'un revenu minimum²⁷⁵, avec un repos de deux jours tous les six jours, ayant pour effet de décaler les jours d'arrêt chaque semaine. La contrainte la plus forte vient de l'organisation à laquelle les chauffeur-e-s doivent se plier quotidiennement. Ils doivent se rendre à l'entrepôt chercher leur taxi et le ramener en fin de service en repartant par leurs propres moyens, contrainte que n'ont pas les locataires, hors doublage, qui gardent le véhicule pour eux. Les chauffeur-e-s habitent souvent à distance des garages, ce qui ajoute un temps de trajet supplémentaire à leurs journées. Enfin, plusieurs témoignages soulignent la présence contraignante d'un patron qui surveille les déplacements. Exercer sous ce statut revient à connaître une délégation de la pression financière « *en cascade*²⁷⁶ » qui va de l'employeur au salarié, renforçant les rapports de subordination déjà existants.

Comme pour la location, ce statut de non-titulaire de la licence dépend d'un cadre (le salariat du taxi) et des conditions d'emploi proposées par les entreprises propriétaires du taxi. En fonction de la taille de l'établissement, j'ai identifié trois situations typiques que connaissent régulièrement les chauffeur-es. Dans les grandes compagnies de plus de deux cents licences, la location est majoritaire. Le salariat y constitue généralement une période d'essai (CDD d'un mois) avant d'accéder à la location à plus long terme (contrat commercial de location d'un an). Ce système établit donc une hiérarchie entre ces deux statuts, le salariat n'étant plus qu'une porte d'entrée vers la location (a). Il s'agit aussi pour ce type d'entreprise de combler les manques de location par des contrats de courte durée dans les périodes creuses de l'activité (en Août par exemple). Au sein des sociétés de petite et moyenne taille, allant de deux à deux cents licences, la configuration salariale peut prendre deux formes, l'une formelle et l'autre informelle, c'est-à-dire en décalage avec la situation déclarée sur le papier. Un contrat de travail peut donc aller du salariat classique à une forme de location non-déclarée (b). Enfin, travailler auprès d'un artisan qui partage ou délègue l'occupation de son véhicule soumet les chauffeur-es salarié-e-s à un état de subordination mêlé d'apprentissage, brouillant la nature des relations entre les protagonistes. Ces trois états du salariat sont illustrés avec

²⁷⁵ A l'exception d'une indemnité fixe de 13€ par jour, loin de pouvoir constituer un revenu à la fin du mois.

²⁷⁶ Dujarier Marie-Anne, *L'idéal au travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 2012 [2006], p. 180.

l'exemple de trois enquêté·e·s : Nicole, une conductrice de 50 ans entrée en juin 2012 dans le métier, Amélie, 30 ans, salariée ayant débuté en 2006, et Steve, un chauffeur de 32 ans entré en 2008 et alternant entre location et salariat.

1. Le salariat comme période d'essai

Peu d'enquêtés souhaitent travailler comme chauffeur-e salarié-e, mais certain·e·s l'ont connu comme « *période d'essai* » renouvelable, sous la forme de CDD d'un mois avant de trouver une place en location. C'est le cas de Nicole, qui, à la suite de sa formation, trouve une place chez Loc' Express en tant que salariée de « *remplacement* » durant le mois d'Août. Peu de travail se présente alors et beaucoup de véhicules en location sont de retour au garage. Nicole jouit d'une grande autonomie au volant de son taxi, puisqu'elle n'a pas d'objectif financier à atteindre quotidiennement et qu'elle exerce selon sa propre organisation et ses horaires. Cependant, à la fin de l'été, ses employeurs lui font savoir que son CDD n'est pas renouvelé.

[NICOLE :] Et donc un jour... un jour fin août, mais je vous dis ils prennent des salariés juste en Juillet -Août... et fin Août on m'a dit que j'avais pas fait assez de chiffre et donc on m'a pas proposé de location. Ils m'ont virée. Ils m'ont dit : « *Vous faites pas assez de chiffres, c'est pas bon, on vous propose pas de location* ». Quelque part ils m'ont rendu service hein, parce que quand on voit le prix des locations qu'ils prennent...

A travers le recours au CDD, le salariat incarne un statut dont la précarité n'est pas tant liée au revenu qu'à l'incertitude renouvelée sur le contrat de travail. Cette situation amène Nicole, comme plusieurs enquêté·e·s, à chercher fréquemment un poste sans exclure les possibilités de location. A cela s'ajoute l'objectif financier dont on pourrait penser qu'il est moins présent sous ce statut non-conditionné par un montant minimum à atteindre. Or, les motifs de non-renouvellement invoqués nous renseignent sur les motivations patronales. Sans être inscrit officiellement dans l'accord entre les deux parties, il est nécessaire de parvenir à un seuil de rentabilité minimal qui permette de se maintenir dans le salariat. Or, Nicole, qui débute à ce moment-là, ne connaît pas encore toutes les ficelles pour parvenir à cet objectif, qui de surcroît n'est pas explicite contrairement à la location.

À la suite de cette expérience, Nicole retrouve du travail dans une plus petite structure qui lui offre la possibilité de travailler comme salariée en doublage, en partageant l'occupation du taxi entre deux chauffeur·es. Elle exerce alors selon des horaires définis à

l'avance, de 6h30 à 17H30, qui réduisent sa durée de travail ainsi que son autonomie, ce qui l'expose à des situations de tensions dans le transport :

[NICOLE :] C'est dur parce que - déjà les horaires - et puis surtout t'as pas de liberté, c'est à dire que si t'as une grosse course à 17 heures et ben tu peux pas la faire, t'es obligé de refuser le client parce qu'il faut rendre la voiture.

La disparition de cette situation de doublage après un an d'activité lui permet de retrouver une marge de manœuvre grâce aux arrangements qu'elle passe avec son patron. Sa situation lui convient d'autant mieux qu'elle parvient à garder le véhicule pour ses déplacements personnels, ce qui la rapproche des avantages de la location :

[NICOLE :] Mon doubleur est parti en mars 2013. A partir de là ils n'ont pas trouvé de doubleurs - Ils m'ont foutu la paix c'était royal ! Au début je devais les appeler à cinq heures et demie pour savoir s'ils avaient besoin de la voiture. Ça a duré au moins trois mois. Et puis petit à petit j'ai commencé à leur dire que j'avais un rendez-vous à dix-neuf heures, ou que j'en avais un à cinq heures du matin, et là bon ... ils m'ont foutu la paix et j'ai gardé la voiture.

Le doublage est une situation qui déprécie le travail des non-titulaires de la licence, comme on l'a déjà vu avec Fayed en location. Cependant, la force des petits arrangements que Nicole obtient lui permet de finalement apprécier le salariat malgré les déconvenues. Dans un premier temps, son apprentissage du métier se mêle à son essai chez Loc' Express dans l'espoir d'avoir accès à une location. Son exclusion de la compagnie la conduit ensuite à trouver une place de salariée plus convenable, à un moment où ses manières de travailler sont également plus efficaces. Sa relative tranquillité dans le nouvel établissement correspond à une période où Nicole atteint un chiffre d'affaire plus élevé, dont on peut penser qu'il l'aide à obtenir davantage d'autonomie jusqu'à garder le taxi avec elle. A son CDD non-renouvelé succède donc une forme de stabilité liée à un bénéfice en augmentation grâce à la fin de la situation de doublage.

[NICOLE :] J'suis capable de bosser comme une dingue. [...] Si tu lisses sur douze mois, je pense que t'es pas nécessairement gagnant en étant locataire. [*Elle me montre sa comptabilité annuelle*] Recettes, base, liquide, et ça c'était le salaire avec le liquide et au total mon salaire net, ça tourne toujours autour de mille euros, mille cent... ce qui fait que je paye pas beaucoup d'impôt effectivement, et là, c'est le total [*du salaire, des primes et des pourboires*] : tu vois y'a pas de quoi se plaindre [*son revenu moyen représente le double*].

La préférence pour le salariat de cette conductrice est renforcée par la comparaison pécuniaire avec la location, comme elle me le montre directement par ses feuilles de paye, ainsi que par les avantages qui sont liés à sa condition : elle n'a « *rien à payer* » selon ses termes, concernant les frais de fonctionnement habituels (carburant, entretien du taxi) et bénéficie de plusieurs avantages salariaux, en particulier les congés payés ainsi que des périodes de repos, ce que ne connaissent ni les locataires ni les artisans. Le rapport de Nicole au salariat est marqué par une méfiance envers l'indépendance artisanale et l'autonomie des locataires qui impliquent un endettement lourd à porter, ce qui ne l'atteint pas en tant que salariée. Elle me déclare ainsi qu'elle ne pourrait pas exercer en location avec une telle « *pression* » économique.

L'expérience majoritaire des chauffeur-es dans le salariat du taxi se cantonne à quelques essais infructueux, tout au plus de quelques semaines de remplacement comme l'a connu Nicole lors de son entrée à Loc'Express. Peu d'enquêté-e-s s'attardent donc dans cette condition de travail qu'ils n'estiment pas à la hauteur de leurs ambitions. Rares sont les entreprises qui proposent uniquement ce type de contrat, et l'on observe plus fréquemment la coexistence de régimes mixtes (location et salariat) au sein des établissements, comme nous allons le voir avec le cas d'Amélie.

2. Une autonomie limitée : le cas d'Amélie.

Amélie est une conductrice à la situation instable, successivement salariée, locataire puis à nouveau salariée au moment de mon enquête. Elle connaît plusieurs expériences marquantes que l'on peut mettre en perspective pour comprendre l'ampleur des configurations existantes sous le statut de salarié-e, allant de situations formelles à des situations façonnées par les arrangements tacites. Dans la première entreprise uniquement composée de salarié-e-s où elle reste durant environ quatre mois, Amélie est soumise à une pression patronale forte lui indiquant quotidiennement les objectifs financiers à atteindre. Sa situation sur le papier correspond en tous points à sa situation réelle. Dans le second cas, elle est déclarée salariée mais elle est locataire dans sa manière de travailler. Elle reverse ainsi un montant forfaitaire chaque semaine à la société propriétaire des taxis, cette dernière mêlant officiellement chauffeur-es locataires et salarié-e-s. Amélie est soumise à des injonctions moins fortes, mais néanmoins révélatrices des manières de maintenir un « vernis » salarial tout en gagnant plus en autonomie.

a. La situation formelle : une pression hiérarchique constante.

Après plusieurs expériences de location, Amélie se réoriente vers le salariat où elle espère trouver des conditions de travail débarrassées de la pression économique qu'elle a connue. Or, à la différence d'une location où la contrainte financière est à la base du contrat, le salariat expose les chauffeur·es à la pression patronale à la rentabilité, faisant de ce statut un cadre d'exercice où l'autonomie est réduite. Encouragée par ces collègues à repasser au salariat, où elle est supposée mieux s'en sortir, elle trouve du travail dans une nouvelle entreprise de la région parisienne en 2015, qui se veut « *innovante* » écologiquement et fournit des véhicules neufs type SUV. Non sans un certain enthousiasme, elle commence donc la conduite du taxi avec un CDD de deux mois renouvelable. Après quatre mois seulement, le ton n'est plus le même. Etant donné qu'elle reverse la majeure partie de son bénéfice, les gestionnaires de l'entreprise n'hésitent pas à lui fixer des objectifs de bénéfices qu'elle ne parvient pas à atteindre.

Le décalage croissant qui s'instaure avec la direction sur ses résultats la contraint à abandonner ce poste après seulement quelques mois. Amélie en profite pour souligner en entretien l'incompréhension qui s'est installée avec les patrons qui ne sont pas des pairs de métier et n'ont jamais exercés (« *des mecs qui n'ont jamais fait le taxi, qui savent pas ce que c'est* ») et ne jugent qu'au chiffre d'affaire, sans distinguer les aléas du travail (les périodes creuses par exemple) de la performance individuelle des chauffeur·es. Craignant d'être licenciée après deux mois, Amélie est finalement surveillée dans ses déplacements (localisation par le GPS) dont elle doit rendre compte à la fin de chaque journée de travail lors de son deuxième CDD. Ce dernier ne sera pas renouvelé. Alors qu'en location Amélie connaissait une pression financière constante, s'en sortant tout juste pour vivre, elle ne parvient pas à échapper à cette contrainte dans le salariat où son employeur se fait le relai des objectifs à atteindre. A la différence de la location cependant, Amélie doit rendre des comptes en se justifiant sur sa manière d'exercer. La subordination existante renvoie donc l'exercice du métier à l'une des positions les moins enviées, conjuguant la pression économique au manque d'autonomie.

b. L'existence d'une zone grise entre salariat et location.

Le salariat est lié à éventail de situations très différentes en fonction des entreprises. L'expérience qui vient d'être relatée constitue une situation typique du fonctionnement

salarial dans le secteur du taxi. Cependant, ce statut peut donner lieu à un ensemble de situations variées au sein des PME du taxi par suite des arrangements passés entre chauffeur·es et gestionnaires, de sorte qu'un contrat moral se substitue au contrat de travail. L'expérience d'Amélie au sein d'une PME, permet d'aborder l'une des multiples configurations possibles dans le secteur parisien. Déclarée salariée, Amélie exerce pourtant à la manière d'un locataire en payant tous les lundis une somme forfaitaire à ses employeurs (environ 900 € par semaine). Elle obtient des fiches de paye avec un salaire régulier, parfois plus important que ce qu'elle parvient réellement à gagner (à hauteur de 1400€ par mois). Elle doit en retour maintenir quelques apparences salariales à sa condition. Ainsi, elle ne peut pas équiper le taxi selon son initiative (par exemple en étant affiliée à une société de réservation des courses). Elle doit également limiter l'usure du véhicule et ne pas dépasser les deux cents kilomètres par jour. Ces injonctions constituent l'expression d'un rapport de subordination inscrit dans son contrat de travail. Mais elles sont en décalage avec sa situation réelle qui se rapproche davantage d'une location où son autonomie serait limitée par la vigilance patronale²⁷⁷.

Ces deux expériences salariales prennent des modalités très différentes pour Amélie tout en étant quasi identiques sur le papier. Dans le second cas, sa situation formelle s'accompagne d'arrangements informels la positionnant à la lisière de la location tandis que dans la première situation, le salariat correspond bien à son contrat écrit. C'est pourtant dans cette configuration qu'Amélie est soumise à la pression et l'incertitude la plus significative de la part de ses employeurs. Je vais maintenant montrer que ce statut peut être l'objet d'un flou sur la nature des rapports de subordination liés au contrat de travail dans le cas d'une entreprise artisanale.

²⁷⁷ Deux types de raisons principales semblent expliquer un tel choix de gestion des chauffeur·es. Tout d'abord, en termes d'organisation et de gestion, il faut noter que les locaux ne sont pas toujours d'une taille suffisante pour accueillir la flotte entière de taxis. Ainsi, laisser les chauffeur·es disposer des véhicules tout en les accueillant une fois par semaine pour le paiement de la location leur permet d'économiser de la place (ou le prix de la location d'un parking). Les chauffeur·es salarié·e·s doivent en effet ramener le véhicule en fin de service et venir le récupérer le lendemain. Autre raison de cet ordre, la gestion que nécessite le paiement d'une somme forfaitaire pour la location est bien moindre que dans le cas du salariat qui implique un relevé quotidien du compteur (taximètre) ainsi qu'un suivi régulier de l'activité du chauffeur. Il apparaît dans le cas de cette entreprise que le personnel serait sans doute en nombre insuffisant pour effectuer ces tâches (ils sont deux pour une vingtaine de taxis), sans compter que cela nécessite d'être présent dans les locaux lorsque le taxi est ramené au garage. Enfin, des raisons d'ordre économiques entrent en ligne de compte : la location d'un taxi permet de toucher une rente régulière tandis que le bénéfice tiré du salariat est variable selon les résultats financiers des chauffeur·es. La location déguisée d'Amélie s'explique donc en grande partie par la convergence de ces différents éléments.

3. Portrait de l'artisan en patron

La subordination, bien qu'elle caractérise les relations liées au contrat de travail, ne semble pas toujours évidente aux yeux du chauffeur·e, non seulement eu égard des (eu égard aux) arrangements qui brouillent les pistes, mais également lorsque le patron est également un collègue ou un pair de métier, par exemple dans le cas d'un artisan qui délègue l'usage de sa licence à un·e chauffeur·e salarié. En effet, depuis 2013, et malgré une restriction à partir de 2016²⁷⁸, les représentants des fédérations d'artisans ont obtenu la possibilité pour leur statut de pouvoir faire passer leur licence en « *doublage* », ce qui était auparavant réservé aux sociétés (entreprise titulaire de plus de deux licences). Deux possibilités s'offraient alors pour les artisans : exploiter son taxi de jour et le déléguer de nuit (ou l'inverse) ou bien louer la licence à deux chauffeur·e·s qui se relayaient au volant. La logique de cette revendication éclaire les intérêts parfois antagoniques entre artisans propriétaires et chauffeur·e·s non titulaires. En donnant la possibilité aux artisans d'employer des chauffeur·e·s et de mieux rentabiliser leur investissement dans la licence, les organisations professionnelles limitent le nombre de licences en circulation²⁷⁹. Dans cette nouvelle configuration, l'artisan instaure une hiérarchie entre lui et le locataire de son outil de travail.

Les chauffeur·es artisans peuvent si besoin être remplacés en déléguant l'usage de leur licence à un collègue ou en partageant le temps d'occupation du taxi. C'est le cas de Khaled, un formateur à la tête d'une école de taxis, chauffeur artisan de taxi à mi-temps lorsque je le rencontre en 2013. Engagé sous la double casquette de moniteur et représentant syndical, il décide de déléguer l'usage de son taxi à deux chauffeur·es, non sans avoir obtenu au préalable la permission préfectorale concernant sa licence. Khaled a utilisé son statut de formateur en école pour sélectionner quelques candidats qui pourraient être intéressés par une place disponible dans le taxi. C'est ainsi qu'il engage Steve qui voit sa nouvelle situation comme

²⁷⁸ Arrêté 2013-01007 du 17 septembre 2013, annulé par un recours administratif de la CGT-taxis en septembre 2016. Le doublage pour un artisan est actuellement autorisé seulement dans le cadre du salariat, et non plus de la location.

²⁷⁹ Les justifications invoquées pour expliquer cette extension du droit de doublage aux entreprises artisanales (c'est-à-dire aux catégories A, cf. Chapitre introductif) s'inscrivent dans une revendication d'égalité avec les plus grandes compagnies déjà autorisées à doubler certains de leurs véhicules, ainsi que dans une dynamique d'apprentissage et de transmission du métier comme le déclare le représentant du syndicat FO : « *Doubler, c'est difficile, mais cela permet un coaching de terrain pour de nombreux jeunes chauffeur·es.* » (Cité en source). On peut cependant douter qu'une telle raison soit l'explication principale de l'adoption de cette mesure. En effet, il apparaît plutôt que l'extension du doublage à l'artisanat permet d'augmenter le nombre de taxis en circulation dans la capitale (notamment la nuit) sans toucher au nombre de licences, et ce faisant limiter la baisse de sa valeur sur le marché. Source : <https://100pour100news.com/2013/10/17/paris-nouvelles-regles-de-doublage-et-de-coupures/>

une occasion d'apprentissage du métier, d'autant plus que Khaled le parraine dans son entrée au syndicat des artisans. Promu par son ancien formateur, Steve trouve sa position convenable, mais son doubleur, c'est-à-dire le chauffeur de nuit, laisse beaucoup de traces de son passage nocturne qu'il doit nettoyer chaque matin pendant une à deux heures²⁸⁰. Steve tente donc d'exclure ce deuxième chauffeur de sa location, et réussit à force de persistance envers Khaled, qu'il perçoit alors comme un « patron » avec qui négocier. Une fois seul au volant, il déclare travailler à un rythme qui lui convient, jusqu'à ce que Khaled trouve à nouveau un chauffeur de nuit. Steve « *forme* » ce nouveau tout juste sorti de formation. Il apprécie désormais sa situation, dans laquelle la contrainte des horaires imposés qui lui donnent un rythme et le fait d'avoir un bon doubleur rend la mise en service plus rapide. De plus, il peut travailler avec un artisan loueur qu'il connaît parce que celui-ci l'a formé, et perçoit cette proximité comme une opportunité de travailler dans des conditions acceptables. Au gré des configurations, Steve est donc entré dans plusieurs types de discours. Tout d'abord en « *apprentissage* », il se projette dans l'artisanat et se convertit aux intérêts de ce statut. Il conserve l'idée que Khaled est bienveillant, mais le voit ensuite comme un patron qui peut avoir des intérêts en décalage avec les siens. Ensuite, la situation évolue par la suspension du doublage. Steve qui a obtenu gain de cause, participe alors à la gestion de l'entreprise en formant le nouvel arrivant. Son emprise sur les décisions de Khaled reste incertaine, mais se sentant proche de cet artisan et étant converti à sa cause (il devient adhérent à son syndicat), il ne peut se résoudre à le percevoir complètement comme un chef.

Cette ambivalence est caractéristique des relations entre artisan patron et chauffeur·e salarié, et cet exemple confirme que les rapports entre ces deux protagonistes sont ambigus. Tour à tour en coopération puis sous tensions, ils entretiennent des rapports faits de petits arrangements qui permettent aux chauffeur·es de ne pas se voir uniquement comme des subordonnés, mais aussi comme des pairs de métiers, proche d'un modèle de compagnonnage²⁸¹. La rhétorique professionnelle contribue à alimenter cette vision

²⁸⁰ Plusieurs anecdotes m'ont été racontées sur ce sujet, mettant en exergue les mauvaises habitudes de certains chauffeur·es. Amélie a connu lors de ses premiers mois d'exercice une entreprise qui proposait uniquement des doublages. Conduisant de jour, elle attendait souvent l'autre chauffeur plusieurs heures après l'horaire convenu. De plus, il n'était pas rare avant son passage de devoir nettoyer le véhicule avant de pouvoir l'utiliser. Elle ajoute en entretien qu'il lui est arrivé de trouver toute sorte d'objets inattendus (« *une chaussure* », « *une capote* ») avant de prendre son service.

²⁸¹ Comme l'écrit Bernard Zarca : « *les arrangements caractéristiques de l'économie des échanges informels entre patrons et ouvriers, qui sont eux même des patrons potentiels, contribuent à transfigurer l'exploitation en*

corporatiste en donnant pour objectif aux nouveaux venus d'atteindre l'artisanat, donc à terme de partager les intérêts des artisans liés à la gestion d'une entreprise d'indépendant²⁸².

Le salariat est un statut malléable qui se plie à des usages divers et variés selon les compagnies de taxi²⁸³. D'une période d'essai au sein d'une grande entreprise, celui-ci passe au statut de location non-déclarée dans une PME. Dans le cas où la situation déclarée sur le contrat correspond bien à la situation réelle, les chauffeur-es demeurent soumis à une forte pression économique au résultat comme on le voit avec Amélie. Dans le cas inverse où le patron semble plus conciliant, tel que Khaled envers Steve, celui-ci demeure inscrit dans une position incertaine face à la menace de doublage qui pèse sur lui. Il s'agit d'un statut plutôt considéré comme le bas de la hiérarchie professionnelle car le salariat ne correspond généralement pas aux attentes des chauffeur-es en matière d'autonomie dans l'exercice du métier. Or, il n'est pas rare que certain-e-s salarié-e-s retournent le stigmate de la subordination en un avantage, celui de bénéficier d'une petite sécurité face aux imprévus grâce au contrat de travail qui est le leur. Nicole explique ainsi en entretien que sa position peut être meilleure que celle d'un-e locataire. Je vais montrer dans un dernier temps que cette logique est celle qui anime les « sociétaires », le dernier des quatre statuts de taxi parisiens. Bien que non-titulaires, les chauffeur-es y valorisent régulièrement la sécurité de leur position et la mise à l'écart d'une logique d'ascension par l'artisanat.

C. Les sociétaires, un compromis entre indépendance et salariat

Le statut de non-titulaire dont il est question est celui de sociétaire, spécifique à une compagnie parisienne, Taxi Coop, réunissant 1200 chauffeur-es affilié-e-s. Celle-ci est scindée en trois coopératives dans lesquelles les chauffeur-e-s de taxis possèdent une part sociale valant entre 80 000 et 60 000 euros durant l'enquête. Ce statut bénéficie d'une protection sociale qui permet aux chauffeur-es d'être couverts en cas d'imprévus ainsi que de bénéficier d'une retraite plus élevée. Dans les faits, les chauffeur-es sont donc non-titulaires de la licence, mais ils possèdent une part de l'entreprise propriétaire des licences. Ils doivent

nécessité propre au métier ». Zarca Bernard, *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Economica, Paris, 1986, p.14.

²⁸² Signalons que les formations de taxi incluent une part non négligeable d'apprentissage de la gestion d'une entreprise (UV à valider lors de l'examen).

²⁸³ Le salariat est un statut très flexible comme on le voit dans le cas des enquêté-e-s cité-e-s précédemment. Les contrats de travail sont généralement des CDD d'un ou deux mois qui limitent l'engagement des compagnies propriétaires des taxis. Cependant, le bénéfice pour ces entreprises est proportionnel au résultat des chauffeur-es employé-e-s, ce qui limite l'attrait pour ce statut par rapport à la location, pourvoyeuse d'un bénéfice constant.

également se charger de l'achat du taxi via Taxi Coop, ce à quoi s'ajoutent des frais fixes de participation à l'entreprise, à hauteur environ de 2300€ par mois et pouvant aller jusqu'à 3300 € selon le gamme de véhicule choisie. L'inclusion de nombreux services à disposition des chauffeur·es tels que le garage, l'achat et l'entretien des véhicules, la gestion comptable ainsi que le centre de réservation des courses, La Ruche, en fait une entreprise qui encadre la totalité de l'activité professionnelle où « tout se passe en interne », comme le disent les enquêté·e·s.

Taxi coop représente l'accession à une forme de semi-indépendance, en raison de la part de propriété qu'ont les chauffeur·es sur la compagnie, et qui leur donne une emprise sur la gestion de l'entreprise collective, mais aussi par la possession d'une protection sociale qui donne accès à quelques garanties supplémentaires proches du monde salarial stable. En effet, travailler auprès de cette entreprise est reconnu comme statut professionnel par les institutions préfectorales, constituant un compromis entre les positions de titulaires et de non-titulaires de la licence par les compensations sociales auxquelles les chauffeur·es ont accès.

[MONIQUE :] Taxi Coop vous avez un semblant d'indépendance, tout en ayant une couverture sociale et puis bon eux ils font une espèce de mutuelle qui fait que si vous êtes malade longtemps ils arrêtent vos charges.

Monique, une conductrice étant passée par Taxi Coop avant de toucher sa « licence gratuite » et dont le mari est lui-même sociétaire, caractérise ce statut comme un « *semblant d'indépendance* » sans l'inconvénient d'avoir toujours des « *charges* » à gérer qui transforment tout arrêt en imprévu sur l'avenir. Pour Loïc, un artisan de 60 ans, il s'agit même d'un statut qui renverse la hiérarchie habituelle avec l'artisanat grâce à la protection sociale proposée :

[LOÏC :] C'est nettement supérieur pour moi à la location et l'artisanat. T'en as qui vont dire qu'on paye plus cher de charges mais... n'empêche que t'es mieux couvert et t'as une retraite qui est mieux.

Les chauffeur·es valorisent cette condition professionnelle qui réduit les incertitudes liées à l'exercice du métier. Les enquêté·e·s concerné·e·s par ce statut se perçoivent généralement comme bien lotis et stabilisés. Si certain·e·s d'entre eux/elles nourrissent le projet d'une mobilité vers l'artisanat, il n'en reste pas moins qu'ils sont également engagés dans un crédit pour financer cette part sociale, ce qui empêche tout autre projet immédiat. En outre, ce fonctionnement collectif ne convient pas à tout le monde, et il arrive qu'il s'agisse d'un statut

transitoire vers l'installation à son compte. En effet, les avantages que l'affiliation à Taxi coop confère s'accompagnent de plusieurs obligations, notamment celle de participer aux grandes décisions de l'entreprise en assemblée générale ainsi que de devoir passer par les services de l'entreprise pour toute démarche (comptable, réparation et achat du taxi etc.). Le poids du collectif peut entraver l'image d'indépendance des chauffeur-es, qui voient dans leur participation forcée une concession sur leur autonomie et leur liberté d'organisation.

Ce fonctionnement collégial détermine également les possibilités d'intégrer la coopérative. En effet, l'un des critères pour les rejoindre est de bénéficier d'un « *parrainage*²⁸⁴ » de la part d'un-e chauffeur-e y exerçant déjà. Les candidat-e-s doivent donc mobiliser leur capital social professionnel pour être recommandés, avant de passer en entretien devant plusieurs responsables de l'entreprise. A cela s'ajoute la barrière économique, moindre par rapport à l'artisanat, mais qui n'en représente pas moins un capital important à mobiliser, potentiellement objet d'un crédit. Les sociétaires incarnent un statut de non-titulaire détenteurs d'une forme de propriété par l'action qu'ils possèdent, ce qui les sépare des locataires et des salarié-e-s.

Le recours aux services que propose Taxi Coop implique néanmoins l'accomplissement de plusieurs tâches individuelles menées avec rigueur, telles que la gestion de la comptabilité de chacun-e. La sous-déclaration y est empêchée par l'ampleur des justificatifs à fournir et le suivi qu'opère l'entreprise auprès des chauffeur-es. Il est nécessaire d'évaluer très régulièrement sa situation financière, une habitude en décalage avec les pratiques des enquêté-e-s qui expose à une pression particulière, comme le précise Sophie, une conductrice de 40 ans ayant débuté en 2009 et alors récemment entrée à Taxi Coop :

[SOPHIE :] J'ai eu un blocage sur ma comptabilité. C'est une phobie que j'ai. Même les comptes perso je les fais pas. C'est pas moi qui fais les comptes à la maison, c'est ma compagne qui gère ça. Les comptes je peux très bien être dans le rouge pendant six mois d'affilée, je le saurais même pas. Je regarde pas, j'attends que le banquier m'appelle. Je regarde jamais les comptes, je fais jamais mes tableaux [*type compte de résultat*]... J'ai horreur de ça. Et c'est pour ça que je suis allée à [Taxi Coop], pour pas avoir à faire les comptes, et manque de bol ils me demandent de faire des tableaux comptables. Donc je les

²⁸⁴ Sophie dont il est question plus bas déclare ainsi en entretien à propos de son « *parrain* » : « *Je suis rentrée à la Taxi Coop, c'est lui qui m'a fait rencontrer un des administrateurs, qui m'a inscrite sur les listes et qui m'a plus ou moins briffée. Il m'a aidée un petit peu, il m'a dit ce qu'il fallait dire à l'entretien et comment faire pour être bien vue pour rentrer à la Taxi Coop.* »

fais au quotidien, j'ai ma tablette, elle est avec moi dans ma voiture. Chaque jour je remplis mon tableau journalier et après, en fin de mois, il faut que tu refasses celui pour tout le mois.

Le cadre de travail avec Taxi Coop implique un suivi comptable assez précis, ce qui peut être déstabilisant dans un métier où les chauffeur·es exercent au gré de recettes aléatoires et non formalisées systématiquement, comme on l'a vu avec dans le cas de l'artisanat. Cependant, à l'inverse de Sophie, Nicole qui entre à Taxi Coop au cours de l'enquête après avoir quitté le salariat, apprécie ce suivi qu'elle trouve « *rassurant* » financièrement :

[NICOLE :] Dans le monde du taxi t'as tellement des roublards, t'as tellement des trucs qui sont pas clairs, qui sont pas dits... là c'est vraiment une structure, c'est carré, et moi c'est ce qui me convenait le mieux. Pour se mettre à son compte c'était vraiment le seul moyen : c'était le moins cher, et le fait d'avoir une compta derrière moi je trouve ça plutôt rassurant.

Comme on le voit avec son exemple, le suivi comptable donne l'impression de « *se mettre à son compte* », une expression révélatrice d'un rapprochement symbolique avec l'indépendance, mais néanmoins encadrée par une compagnie, Taxi Coop. L'ambivalence de sa déclaration révèle l'alternative à l'artisanat que représente le statut de sociétaire afin d'accéder à une autonomie poussée qui ne serait pas « source d'angoisse²⁸⁵ », comme cela peut être le cas sous le régime de l'entreprise individuelle des artisans chauffeur·es. De plus, l'intégration à Taxi Coop, qui intervient après plusieurs années d'expérience dans le métier, apparaît généralement comme un placement intéressant pour les chauffeur·es (le prix de l'action ne variant pas autant que celui de la licence).

L'aspiration à intégrer Taxi Coop a davantage été évoquée, au cours des entretiens, par les femmes que par les hommes du métier. Cela reste difficile à caractériser en l'absence de données chiffrées précises. En s'en tenant aux entretiens, on peut néanmoins formuler l'hypothèse que ce statut alternatif à l'artisanat s'inscrit plus souvent dans les projets d'installation des femmes conductrices, quitte à représenter une première manière de se confronter à une mise « *à son compte* », comme le dit Nicole, avant d'envisager l'indépendance artisanale. Le groupe de collègues dont Sophie et Nicole font partie intervient également dans la construction de ces aspirations, notamment entre les anciennes de la coopérative de taxi et les plus jeunes susceptibles d'y candidater. L'observation du pot de

²⁸⁵ Bernard, Lise, *La précarité en col blanc...op.cit.* p. 242.

Sophie lors de son arrivée à Taxi Coop montre qu'au sein de son petit groupe, l'attrait pour ce statut est l'objet d'un encouragement :

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN :] Le six octobre 2014, je suis convié à un pot entre collègues dans un lieu éloigné de la capitale. Le but de cette soirée est de fêter l'arrivée de Sophie à Taxi Coop, celle-ci y travaillant depuis déjà trois mois. Les collègues sont une quinzaine, soit la moitié des invités initiaux. Toutes les proches collègues de Sophie sont venues. Dans le groupe, elle est la troisième à accéder à ce statut de sociétaire. Plusieurs bouteilles de champagne sont prévues pour l'événement ainsi que des cadeaux. Nous levons nos verres à l'étape qu'elle vient de franchir comme plusieurs collègues présentes. L'une d'entre elles, tout juste entrée en retraite, déclare : « *Maintenant j'aimerais bien qu'il y ait d'autres femmes qui fêtent ça ! Par exemple entendre qu'Amélie intègre Taxi Coop* ». Amélie décline : « *C'est pas fait pour moi !* ». L'instabilité professionnelle d'Amélie qui est connue de tous est une nouvelle fois commentée.

Ce genre de petite déclaration anodine souligne la construction quotidienne des aspirations professionnelles, ces mêmes encouragements ayant déjà été donnés à Sophie auparavant afin de définir la coopérative comme la meilleure entreprise possible dans laquelle travailler pour les non-titulaires de la licence.

Le statut de sociétaire représente une manière de travailler en autonomie, avec une forme d'installation à son compte pour les chauffeur·es. Ces dernier·e·s bénéficient également d'une moindre pression économique ainsi que d'une protection sociale plus importante qui peuvent être rassurantes en cas d'imprévu. Selon le parcours et les aspirations des chauffeur·es, ce statut constitue soit une transition soit un point d'arrivée dans la trajectoire professionnelle. Il s'agit donc d'une position intermédiaire au regard des logiques de carrière et de hiérarchisation entre statuts que nous avons précédemment énoncées. Être sociétaire est plutôt considéré comme « *moins bien* » qu'artisan et « *mieux* » que locataire ou salarié·e, avec néanmoins bien plus de sécurité financière que ces trois autres statuts.

Les chauffeur·es de taxi non-titulaires de la licence professionnelle se répartissent en trois statuts caractérisés par le degré d'éloignement par rapport à l'indépendance artisanale. Les sociétaires symbolisent la catégorie de chauffeur·es qui s'en rapproche le plus par la possession économique d'une part de leur entreprise. Le salariat renoue avec les relations de

subordination d'ordinaire évitées par les chauffeur·es en quête d'autonomie. Ce statut représente un ensemble de positions en décalage avec leur image du métier. Enfin la location constitue le terreau principal d'émergence de l'artisanat, les chauffeur·es étant encouragés à se tester sous cette condition avant d'envisager leur installation. Au prix d'une présence redoublée, ils parviennent ainsi à amasser un capital économique suffisant pour franchir la barrière qui les sépare des « véritables » indépendants titulaires de la licence et propriétaires du taxi.

Les conditions de travail des chauffeur·es non-titulaires dépendent à la fois de leur statut mais également des entreprises leur fournissant l'outil de travail. Les locataires et le salarié·e·e entretiennent ainsi des préférences pour certains établissements en fonction de leurs précédentes expériences et de ce qu'en disent leurs pairs. En fonction de la taille de ces entreprises, l'usage des statuts qui prévaut expose à des situations assez différentes, que ce soit en fonction des avantages et de l'accompagnement proposé ou par rapport aux arrangements possibles entre les protagonistes. Il en résulte que les réputations de ces compagnies de taxi sont classantes pour les chauffeur·es, le long d'une stratification interne propre aux statuts de locataires et de salarié·e·s.

Les variations importantes des conditions d'exercice que les enquêté·e·s non-titulaires connaissent peuvent renforcer la précarité de situations peu protégées en cas de litige ou d'imprévu (accident ou autre type d'arrêt du travail). Mis à part le statut de sociétaire qui fait exception sur ce point, les non-titulaires de la licence sont concernés de la même manière que les artisans par l'incertitude sur l'avenir et le devenir sur leurs possibilités de travailler.

Conclusion du chapitre I

Ce chapitre a visé à montrer que la question des statuts est centrale dans le rapport au métier des chauffeur·es de taxi. Au-delà d'un simple cadre juridique de travail, ils donnent en effet du sens à leur présence quotidienne au travail, par exemple avec la mobilisation d'un idéal d'indépendance se traduisant par des projets d'installation « à son compte ». Il est donc nécessaire de s'y attarder pour comprendre leurs aspirations et comment celles-ci permettent de faire face aux contraintes économiques lourdes qui caractérisent chacune de ces conditions statutaires.

Quelle que soit leur situation, les chauffeur·es ont en commun d'être soumis à des reversements importants ainsi qu'à une faible protection face aux imprévus, à l'exception notable des sociétaires. Selon le statut, les « charges » peuvent prendre différentes formes (cotisations sociales pour les artisans, location, prélèvement patronal dans le salariat ou contribution à la coopérative pour Taxi Coop). Celles-ci sont à la source de tensions liées au décalage entre leurs attentes et les possibilités de bien s'en sortir financièrement. Si le niveau de contrainte économique symbolise un plafond limitant leurs bénéfices, leurs situations sont également caractérisées par l'absence d'un plancher qui sécuriserait leur positions professionnelles. Dès lors, le moindre imprévu peut enrayer la mécanique d'installation et d'autonomisation des chauffeur·es et leur recherche d'une bonne « place ». L'absence de protection spécifique est vectrice d'une tension entre les représentations idéales du métier et la réalité du statut d'affiliation. Il n'est pas rare d'entendre les enquêté·e·s dire qu'il s'agit d'un « beau métier », mais dans lequel certains statuts sont l'équivalent d'une « punition²⁸⁶ ». A l'inverse des petits métiers du public tels que les éboueurs étudiés par Delphine Corteel²⁸⁷, on a ici le cas d'un métier générant de la satisfaction, auxquels les chauffeur·es s'accommodent bien, tandis que les statuts symbolisent un ensemble de contraintes entachant leurs conception du travail. Cette opposition entre métier et statut révèle en toile de fond la confrontation entre les aspirations subjectives et les chances objectives de parvenir à s'affranchir des contraintes liées au travail.

Dans ce chapitre, nous avons abordé l'importance de ces statuts dans l'idée de progression ou de carrière dans le métier. Deux catégories sont particulièrement utiles à distinguer : les titulaires de la licence que sont les artisans et les non-titulaires de la licence qui regroupent les locataires, les salarié·e·s et les sociétaires. Ces statuts sont ordonnés de manière à définir la position professionnelle des individus selon une mobilité ascendante ou descendante. Cependant, au sein de ce cadre de travail, plusieurs sous-groupes se différencient en fonction de leur expérience (par exemple entre artisan endetté et désendetté) et de leurs modalités d'affiliation à chaque statut (par exemple l'entreprise avec laquelle travaillent les

²⁸⁶ Voici l'exemple d'un propos parmi d'autres que les chauffeur·es tiennent régulièrement. Il s'agit de Taha, un chauffeur locataire de 55 ans : « *Moi j'dis le taxi c'est un bon métier. C'est un bon métier sauf que c'est vrai que c'est une punition la location. Trop cher. Trop trop cher.* ».

²⁸⁷ Elle décrit en effet un statut unique chez les éboueurs qui « *protège de l'indignité du métier et permet d'instaurer une distance avec les déchets* », le métier étant assimilé à la réalisation du travail. Ce point de vue est à l'opposé de celui des chauffeur·es de taxi dont le métier peut être « beau » mais entaché par ses conditions de réalisation statutaire. Corteel Delphine, « *Devenir éboueur à la « Ville de Paris » et s'en accommoder...*op.cit., p. 173.

non-titulaires). En combinant ces facteurs, plusieurs positions se dégagent au sein de chaque statut qui sont plus ou moins favorables aux chauffeur·es (l'existence d'un « *doublage* », le type de compagnie notamment pour les non-titulaires ou les conditions d'entrée dans l'artisanat en fonction de l'apport personnel du chauffeur·e dans le financement de la licence). Il faut ajouter à ces processus de positionnement dans le secteur du taxi parisien l'idée qu'ils soient mouvants et subjectifs. Les comparaisons opérées par les chauffeur·es leur permettent d'apprécier l'idée d'un « *mieux* » par rapport à d'autres positions, sans pour autant bénéficier de protections particulières.

L'étude de ces processus est indispensable pour comprendre les stratégies économiques des chauffeur·es, leurs manières de s'organiser dans l'activité quotidienne et les différences facettes que recouvre leur travail, autant de sujets que nous allons aborder dans les chapitres suivants.

Cette analyse reste pourtant incomplète sans l'évocation du bouleversement entraîné par l'arrivée d'Uber et des VTC. Le groupe professionnel des chauffeur·es a été, dans son ensemble, déstabilisé par ces changements rapides qui sont intervenus différemment pour chaque statut et selon leurs situations particulières. Ainsi les artisans ont été touchés par une baisse de la valeur de la licence tandis que les non-titulaires ont remis en cause leur horizon d'installation à leur compte comme carrière désirable. Tout en appauvrissant les plus établis d'entre les chauffeur·es, le métier est confronté à une crise du recrutement qui contribue à déprécier la licence artisanale et désorganiser les processus de carrière par le statut. Pour en rendre compte, je vais changer d'échelle pour réinscrire ces transformations dans la trajectoire professionnelle des chauffeur·es. Le secteur du taxi porte en effet les espoirs d'une reconversion à l'abri des fluctuations du marché du travail pour des enquêté·e·s ayant été exposés auparavant à une relative instabilité professionnelle. Or, lorsque les petites protections liées au marché fermé du travail se désagrègent, c'est l'ensemble du groupe professionnel qui connaît un déclassement.

Chapitre II - Une « profession refuge en temps de crise²⁸⁸ » ?

Si l'analyse des statuts permet de caractériser un cheminement vers l'indépendance des chauffeur·es de taxi et les stratégies mises en place pour y parvenir, elle n'explique pas en revanche leur attrait pour l'indépendance qui s'exprime bien souvent avant l'entrée dans le métier. L'étude de leurs activité(s) antérieures montre sur ce point que les enquêté·e·s connaissent des « bifurcations biographiques » dont l'issue est une reconversion dans « l'indépendance des services²⁸⁹ » pour laquelle chauffeur·e de taxi fait figure de métier « traditionnel²⁹⁰ » facilement accessible. A cet égard, les motifs de reconversion, bien que multiples, font rejaillir un désir d'autonomie important et d'un cadre de travail stable, correspondant à l'accès à un marché fermé du travail. Or, cette quête se heurte depuis quelques années à l'expansion de la concurrence importante des plateformes de réservation telles qu'Uber et des chauffeur·es exerçants comme VTC. En conséquence, le métier de taxi représente de moins en moins une solution de reconversion idéale, ajoutant à l'incertitude des chauffeur·es le manque de perspectives liées à leur condition professionnelle.

Je vais détailler dans un premier temps les trajectoires professionnelles que l'on observe dans le métier en soulignant la variété des motifs ayant poussé les enquêté·e·s à s'y convertir selon leur origine professionnelle (I.). Ensuite, je rendrai compte des processus de déstabilisation de leurs positions professionnelles dans la configuration actuelle de concurrence du « capitalisme de plateforme²⁹¹ », tout en soulignant l'importance des enjeux de mobilité sociale attachés à leur métier et désormais remis en cause (II.).

²⁸⁸ Gerritsen Danielle, *Crise professionnelle, ...op.cit.* p. 12.

²⁸⁹ Denave Sophie, *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, PUF, Paris, 2015, pp.138-146.

²⁹⁰ Selon Sophie Denave, l'indépendance des services est en effet composée des métiers traditionnels (hotelier, cafetier, restaurateur par exemple), de métiers exercés au titre de prestataire des services. Voir également Estrade Marc-Antoine, Missègue Nathalie, « Se mettre à son compte et rester indépendant. », *Economie et statistique*, n°337-338, 2000, pp. 159-181.

²⁹¹ Abdelnour Sarah et Bernard Sophie, « Vers un capitalisme de plateforme ?... », *op.cit.*

I. Un métier de reconversion qui porte l'espoir d'une stabilisation dans le monde du travail

Chauffeur·es de taxi est un métier de reconversion qui n'est généralement pas exercé directement après la sortie des études²⁹². En dévoilant les trajectoires professionnelles des chauffeur·es de taxis parisiens, on s'aperçoit qu'un ensemble d'expériences antérieures jouent sur leurs attentes vis-à-vis du métier. L'analyse de l'ancien emploi occupé dégage plusieurs tendances : une majorité d'anciens employés (45%), suivi d'une part importante d'anciens ouvriers (17%), de professions intermédiaires (14%), d'artisans commerçants et chefs d'entreprise (9%) et de cadres et professions intellectuelles supérieures (5%)²⁹³. Derrière les principales catégories de PCS se cache cependant une grande diversité de profils. Ainsi les trajectoires professionnelles des chauffeur·es enquêtés laissent apparaître chez les employés des reconvertis en provenance des secteurs du commerce comme de la fonction militaire (gendarmes, officiers), ou encore chez les ouvriers un ensemble d'anciens du secteur de l'industrie comme des services, ayant souvent dans ce cas une expérience de chauffeur-livreur en région parisienne. Ce métier « refuge en temps de crise²⁹⁴ » offre une opportunité de travail dans des secteurs en perte d'emplois et une stabilisation pour des parcours souvent caractérisés par les contrats précaires. Ces deux aspects, chômage et précarité, ont majoritairement touché les anciens ouvriers de l'industrie et des services. On peut donc s'imaginer l'effet qu'a eu l'annonce de la dérégulation du transport privé de personnes avec l'arrivée en 2012 d'une entreprise comme Uber, directement concurrente à leur activité, pour des individus qui avaient déjà été exposés aux mécanismes du marché, et dont certains s'estiment à ce titre des « *esquintés du salariat*²⁹⁵ ».

²⁹² Plusieurs secteurs d'indépendants semblent constituer des voies de reclassement, par exemple chez les agents immobiliers (Bernard 2016), l'accès à l'indépendance se faisant en général vers trente ans (Toulemon, 1998). Bernard, Lise. « Des ascensions sociales par un métier commercial. Le cas des agents immobiliers », *Politix*, vol. 114, no. 2, 2016, pp. 73-98, p. 79. Toulemon Laurent, « Situation professionnelle et comportements familiaux des indépendants. », *Economie et statistique*, n°319-320, 1998. pp. 29-51.

²⁹³ Source : exploitation secondaire de l'enquête du cabinet 6t sur les conditions de travail des taxis parisiens. 6t bureau de recherche, 2016, *Base de données de l'enquête auprès de 1000 chauffeur·es de taxis parisiens*, Juin 2016.

²⁹⁴ Gerritsen (D.), *Crise professionnelle, crise économique...op.cit.* p. 12.

²⁹⁵ Expression employée par un enquêté. On trouve l'usage d'expressions similaires dans les travaux consacrés à l'indépendance, notamment Lise Bernard qui caractérise les agents immobiliers comme des « *naufragés de la société salariale* ». Bernard Lise, « Les agents immobiliers: ethnographie d'un milieu professionnel », Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie, Université Paris Descartes, 2011, p. 89.

A l'image des agents immobiliers étudiés par Lise Bernard, on pourrait caractériser les chauffeur·es de taxi comme appartenant à « un ensemble de déclassés en quête de statut²⁹⁶ » et qui trouvent dans ce métier un « moyen d'atteindre la place à laquelle [ils] aspire[nt]²⁹⁷ ». En effet, une grande partie des enquêté·e·s ont plutôt connu une position d'exécution subalterne dans leur précédent emploi (vendeuse, chauffeur-livreur, ouvriers) ou de sous-traitance en étant à leur compte, par exemple pour les secteurs du transport (messagerie, chauffeur·e particulier). A cet égard, le taxi représente une opportunité intéressante de mêler leur aspiration à l'autonomie à une forme de protection accessible sur le marché du travail.

Je présente dans cette section les facteurs convergents favorisant leur entrée dans ce métier à travers la diversité de leurs trajectoires professionnelles. Derrière l'éclatement apparent de leurs parcours individuels se cachent en effet plusieurs points communs dans les processus de rupture avec leurs anciennes expériences professionnelles (A). Après en avoir énoncé les grandes lignes, je m'attache à décrire ces processus plus en détail à travers le témoignage de plusieurs enquêté·e·s. Cela permet de comprendre comment se combinent individuellement les différentes logiques d'accès au métier. Je restitue ensuite la diversité des types de socialisation contribuant à l'orientation vers le travail de chauffeur·e de taxi (B). Cette entrée permet d'expliquer les différentes voies d'accès à cette condition professionnelle.

A. L'expérience commune d'une rupture dans les trajectoires professionnelles.

L'entrée dans ce métier s'articule à l'attachement à une forme de stabilité sur le marché du travail par l'installation dans une activité en dehors du salariat. Ancien-ne-s salarié·e·s et indépendant·e·s reconverti·e·s partagent une volonté commune de trouver un travail autonome à distance de la hiérarchie. Malgré la diversité des trajectoires empruntées, les chauffeur·es de taxi dressent un constat similaire concernant leurs précédentes expériences de travail vis-à-vis desquelles ce métier symbolise une échappatoire possible.

Deux types de reconversions se dégagent des trajectoires professionnelles des chauffeur·es : d'une part, des individus ayant eu le bénéfice, même temporaire, d'une position stabilisée sur le marché du travail, et d'autre part des individus n'y ayant pas eu accès. Cette dynamique alimente la reconversion dans le métier de chauffeur·e de taxi principalement à

²⁹⁶ *Ibid.*, p. 82.

²⁹⁷ *Ibid.*, p. 84.

deux stades de leur vie professionnelle. On observe en effet la présence de salariés ayant perdu un emploi en CDI et sans possibilité de reclassement ayant le plus souvent entre quarante et cinquante ans, et une seconde génération composée de plus jeunes entrants âgés de moins de trente ans qui ont puisé pendant longtemps leurs revenus à travers des CDD et des contrats d'intérim et ayant pour habitude de décrire leur passé professionnel comme une succession de « *petits boulots* ». Une plus petite partie des chauffeur·es issu·e·s des secteurs indépendants (9%) se répartit selon ce même schéma, à savoir une fraction d'enquêté·e·s établi·e·s en provenance majoritairement de l'artisanat ayant été contraint de quitter leur activité, ainsi que de plus jeunes commerçants ou chefs d'entreprises exerçant occasionnellement à leur compte ou n'ayant pas réussi à s'installer durablement²⁹⁸.

L'analyse des conditions de départ de leur précédente activité nous renseigne avec plus de précision sur les processus les ayant confrontés à une réorientation professionnelle. Les individus interrogés témoignent en effet d'un passage par la reconversion plutôt contraint ou relativement choisi, au fondement d'un rapport plus ou moins positif à l'indépendance. Ces deux tendances correspondent généralement aux écarts générationnels liés à l'âge et à l'ancienneté dans la profession, mais elles n'y correspondent qu'imparfaitement. La prise en compte du contexte du travail et/ou de l'emploi précédemment occupé permet néanmoins de compléter ce tableau des trajectoires et des attentes entretenues envers le métier de chauffeur·e de taxi.

Les enquêté·e·s proviennent d'horizons professionnels variés. Si une majorité de cette population a plutôt été assignée à des emplois subalternes (La PCS ouvriers et employés représentant 65% parmi les chauffeur·es²⁹⁹), d'autres ont connus des postes plus élevés dans la hiérarchie professionnelle, par exemple dans des fonctions d'encadrement. Leurs trajectoires révèlent que l'arrivée dans le taxi demeure plus ou moins tardive selon les individus, comme nous l'avons précédemment mentionné. Toujours est-il qu'à un moment donné de leur vie, les chauffeur·es sont confronté·e·s à la perspective d'une réorientation qui s'impose comme seule solution acceptable pour surmonter les impasses professionnelles. Derrière la diversité des postes, des activités et des statuts d'occupation du travail (salarial ou

²⁹⁸ Précisons que même dans les métiers d'indépendants des reconversions sont parfois envisagées pour anticiper l'usure liée au travail. Voir notamment Crasset Olivier, « *On se fait mal un peu tous les jours* », l'effet travailleur sain chez les maréchaux-ferrants », *Travail et Emploi*, 136 | 2013, 5-20.

²⁹⁹ Source : exploitation secondaire de l'enquête du cabinet 6-t. 6-t, bureau de recherche, 2016, *Les conditions de travail des taxis parisiens... op.cit.*

indépendance), les chauffeur·es de taxi en sont venus à leur métier par l'inscription dans des logiques économiques et professionnelles communes. La plus importante d'entre elle est le manque de perspective dans leur précédent secteur d'activité, se traduisant en entretien par la mobilisation d'un vocabulaire axé sur le déclin professionnel (de l'entreprise ou du secteur). Le rejet du type de fonctionnement qu'ils ont jusque-là connu se caractérise ensuite par l'accent mis sur le poids de l'organisation hiérarchique et/ou l'exposition au marché et à la concurrence dont ils ont fait les frais. Je vais exposer plus en détail ces processus par la présentation successive de quatre cas d'anciens salariés suivi de trois cas d'anciens indépendants³⁰⁰. Les premiers sont principalement des ouvriers inscrits dans un travail d'exécution qui montrent la rupture avec leur précédent emploi dans un contexte de licenciement ou de fin de contrat. Les seconds sont issus de secteurs indépendants. Je prends l'exemple d'un ancien chef d'entreprise, d'un ancien artisan et d'un ancien commerçant. J'analyse de manière détaillée les facteurs propres à chaque configuration les ayant poussés à devenir chauffeur·e de taxi. Je reviens ensuite de manière transversale sur les rapprochements que l'on peut opérer entre eux.

1. L'expérience du licenciement.

Les chauffeur·es de taxi parisiens sont généralement passés au cours de leur vie par des périodes d'instabilité les soumettant à un ou plusieurs changements de situation. Les personnes employées ou travaillant à leur compte sont exposées à la conjoncture économique et au marché du travail de manière plus ou moins régulière. Face aux aléas de leur activité, leurs frustrations se cristallisent alors souvent autour de l'absence de promotion ou de perspective d'accès à une stabilité durable. Trois types de trajectoires me servent d'exemple pour illustrer les logiques d'accès au taxi : premièrement, le témoignage d'un ancien ouvrier qualifié, Taha, contraint à la mobilité entre plusieurs entreprises, deuxièmement le cas de Kamel puis d'Anildo, deux anciens ouvriers stabilisés exposés au licenciement collectif, et enfin troisièmement l'exemple d'Arnaud, un ancien technicien alternant entre indépendance et salariat.

³⁰⁰ Classification opérée selon le dernier emploi exercé par les enquêtés cités. Ainsi si un chauffeur a été salarié puis indépendant, il sera classé chez les anciens indépendants à l'inverse d'un chauffeur ayant été indépendant puis salarié. Voir l'exemple d'Arnaud et Loïc.

a. *Taha, un ouvrier qui en a « marre »*

Taha, un chauffeur locataire de 55 ans est arrivé de Tunisie au milieu des années 1980. Il travaille d'abord comme ajusteur sur le chantier naval de La Ciotat jusqu'à sa fermeture en 1987, puis exerce comme serveur dans la restauration à Clermond-Ferrand pendant deux ans avant de retrouver un emploi d'ajusteur en usine dans la région parisienne. Voilà le récit qu'il fait de ses dernières années d'ouvrier :

[GUILLAUME :] Et du coup comment ça s'est terminé, parce que vous avez fait plusieurs boîtes...

[TAHA :] Ben les boîtes ferment! Y'en a qui m'ont fait des contrats qui se sont terminés : à Coulommiers j'ai été à Shell mais c'était trop loin. Au bout de deux ans j'en avais marre, j'ai trouvé une autre place à Shell, j'ai changé. Après Shell a délocalisé. Comme la boîte a été délocalisée et que j'avais que deux ans d'expérience, je suis parti. Après j'ai trouvé du travail à côté de Disney. Je suis parti dans le caoutchouc, je fabriquais des joints.

[GUILLAUME :] D'accord, et après vous avez fait plusieurs petits boulots et puis vous avez quitté définitivement le métier d'ajustage.

[TAHA :] On s'en sort pas.

[GUILLAUME :] Cette fois vous avez démissionné?

[TAHA :] C'est moi qui ai démissionné. Mauvaise boîte. Y'a pas d'augmentation, rien du tout... Moi j'travaillais dans un atelier, il y avait environ quinze presses. C'est moi qui règle toutes les presses, c'est moi qui répare tous les moules, c'est moi qui...vous voyez? Je démarre ma première pièce, j'ai un chef il arrive...lui il me prépare une commande et puis il s'en va. Et le chef un jour il est parti.

L'entreprise promet alors à Taha une promotion, mais ce dernier finit par rester à son poste tout en assurant les tâches de son ancien supérieur. Il démissionne après six mois passés dans cette position.

[GUILLAUME :] Et vous avez trouvé une meilleure ambiance dans le taxi ?

[TAHA :] Oui ça n'a rien à voir, là y'a plus de chef, y'a plus de contre maître.

[GUILLAUME :] Vous n'avez plus l'impression d'avoir de chef ?

[TAHA :] Ah oui. Non ici c'est vous même.

Jusqu'à son arrivée dans le taxi, Taha passe par plusieurs entreprises à travers le poste d'ajusteur. Les fermetures de site le contraignent effectivement à une mobilité régulière, qui

participe à sa lassitude du secteur. La pierre d'achoppement précipitant son départ est cependant liée à l'expérience de la dernière entreprise dans laquelle il travaille, où il subit de plein fouet le manque de considération de sa hiérarchie. Non seulement il n'obtient aucune possibilité de promotion, mais il doit également assurer une quantité croissante de travail et la responsabilité de la production. L'instabilité de ses postes mêlée au rejet de l'organisation hiérarchique est un facteur qui semble a posteriori décisif dans son orientation vers le taxi. Il s'agit en effet d'un métier où « y'a plus de chef », cela faisant écho à deux éléments importants de sa trajectoire : l'exposition à une conjoncture déstabilisante sur laquelle Taha n'a pas d'emprise, les décisions de fermeture de site étant prises en plus haute instance et le contraignant à chercher du travail ailleurs, et la quête de reconnaissance dont il cherche à faire l'objet pour progresser dans son travail afin de connaître une amélioration de sa situation. Si la conjoncture constitue une toile de fond lui étant peu favorable, Taha rompt également avec le « travail dépendant³⁰¹ » pour être son propre « chef ».

b. Kamel et Anildo, deux « gars » qui ne « bosser[ont] plus jamais pour quelqu'un »

L'expérience du licenciement représente une étape fréquente dans la trajectoire des enquêtés·e·s. Plus qu'une simple déstabilisation, elle signifie aussi la contrainte d'un nouveau départ et la rupture avec un univers professionnel familier. Le taxi symbolise alors une profession facile d'accès faisant face à l'urgence du reclassement et l'impossibilité de poursuivre dans la même branche. Le cas d'un petit groupe de chauffeur·es issus de la fermeture du site de Peugeot à Aulnay-Sous-Bois permet d'illustrer ce processus. Kamel, ancien porte-parole de la cellule CGT chez un équipementier proche de l'usine principale évoque en entretien sa décision d'encourager ses camarades à la reconversion dans le taxi. Au-delà du licenciement, il décrit la difficulté du reclassement d'ouvriers exerçant dans une industrie qui n'embauche plus. L'épuisement rapide des possibilités de travail soumet à la recherche d'un autre métier.

[KAMEL :] Ça a été très compliqué de gérer ça parce que bon on nous disait : « Vous avez un budget, le plan de sauvegarde de l'emploi ». Ils ont fait pleins de PSE mais au fond comment vous pouvez reclasser quelqu'un qui a un métier spécifique que dans l'industrie automobile ? Donc il fallait que l'accession à la profession elle soit facile. Et la profession de taxi c'est ce qu'il y a de plus facile et dans lequel vous

³⁰¹ Chaumette (P.), « Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant ? »...*op.cit.*

êtes indépendant. Au départ moi j'ai eu cette idée-là : « Voilà on va essayer de classer un maximum de chauffeur·es comme ça. ».

Kamel évoque le taxi comme une reconversion idéale : facile d'accès et dans l'indépendance. La fermeture rapide du site et les nombreuses luttes qui sont menées par l'équipe CGT limitent l'attention portée au processus de reclassement, sans pour autant le négliger. Plusieurs ouvriers réinvestissant l'enveloppe du PSE se retrouvent ainsi dans le taxi, dont au moins cinq de la cellule syndicale de Karim. Celui-ci, devenu chauffeur à mi-temps, exerce également auprès d'un loueur dans la gestion d'une société de location et y conserve une place pour deux de ses anciens camarades. L'inscription dans une activité indépendante est un plus dans le contexte de fermeture de l'usine. Les ouvriers trouvent ainsi un moyen de se protéger relativement de la conjoncture à laquelle ils sont soumis par suite des décisions du groupe PSA mettant fin à leur emploi. Devenir chauffeur à son compte permet à ce moment-là de moins dépendre des stratégies de marchés et de retrouver une emprise sur leur travail sans la dépendance par rapport à une hiérarchie. Dans ces conditions, le secteur du taxi représente une opportunité idéale et souvent familière de reconversion.

La perte d'emploi collective dans le contexte d'une fermeture d'entreprise contraint les salarié·e·s à un départ rapide et précipité, mais il est néanmoins possible d'y voir une occasion pour amorcer l'installation à son compte. Anildo, un chauffeur locataire de cinquante ans, a travaillé pendant quinze ans dans une entreprise de peinture avec son frère, au poste de technicien de maintenance en mécanique hydraulique. La fermeture soudaine de l'entreprise déclenche le rejet d'une position de subordination et la recherche d'une position indépendante, le menant, après un premier essai infructueux, à en venir au taxi.

[ANILDO :] On travaillait dans la même boîte avec mon frère, et après quinze ans, le gars il a déposé le bilan et il a viré tout le monde. A partir de ce jour-là je me suis dit : « Je bosserai plus jamais pour quelqu'un ». Et je suis parti, j'ai monté une société de peinture avec un gars. Je connaissais rien en peinture, et mon frère je l'ai envoyé dans le taxi.

[GUILLAUME :] C'est toi qui l'as poussé à faire taxi?

[ANILDO :] Ouais c'est moi. De mon côté je suis parti dans la boîte avec l'autre, complètement détraqué lui aussi! Au bout de trois mois j'ai dit : « Chacun prend sa route », et du coup je suis parti faire taxi aussi. Et ce qui m'a aidé en fait c'est que mon frère a réussi à avoir son certificat [de chauffeur de taxi] du premier coup, et ça m'a tellement motivé que j'ai dit : « Non s'il a eu du premier coup, je dois l'avoir du

premier coup aussi ! » Je te jure ! C'est le truc qui m'a vraiment motivé, sinon je l'aurais pas fait.

Comme il le dit lui-même, Anildo cherche, après la perte d'un emploi stable, à ne plus travailler « *pour quelqu'un* ». Il passe donc par deux étapes après son licenciement : l'opportunité d'ouvrir une entreprise en peinture à laquelle il met fin rapidement (après trois mois), puis la reconversion dans la conduite du taxi. Ayant déjà encouragé son frère à prendre cette voie, il le rejoint ensuite tout en insistant sur le fait qu'il « *avait le choix* » :

[ANILDO :] On a toujours travaillé ensemble. Moi j'ai commencé dans la boîte où j'ai bossé, après je l'ai fait rentrer là-dedans, et jusqu'au jour où on s'est fait virer tous les deux, enfin pas tous les deux mais tout le monde. Et nous quand on a dit : « On veut faire taxi », la réaction des autres anciens collègues c'était : « Ouais vous allez faire un métier d'esclave, vous allez pas avoir de weekend, vous allez bosser 10 heures par jour », et puis on est quand même parti là-dedans. Moi j'avais le choix. Parce qu'à la base j'étais qualifié en hydraulique. Et donc le gars qui avait repris la boîte il voulait m'emmener avec lui. Je sentais un coup foireux tu vois. Et j'ai dit : « Non moi j'arrête, je vais faire autre chose. ».

Au-delà de l'installation à son compte, le départ d'Anildo est motivé par la décision d'être à seul à la tête de son affaire, sans association nécessaire comme c'est le cas pour l'entreprise de peinture. Son « *choix* » d'exercer en dehors de son secteur alors même qu'il y détient des qualifications lui permet de renoncer à certaines concessions qu'il n'est pas prêt à effectuer. La bifurcation professionnelle d'Alido traduit en effet sa volonté de ne travailler ni « *pour* » quelqu'un, ni avec, comme il tente initialement de le faire après son licenciement.

c. Arnaud, un travailleur qui se « *cherche* »

Comme on le voit avec le cas de ces anciens ouvriers, la conjoncture économique que les chauffeur-es ont eu à affronter par le passé leur donne l'expérience d'une mobilité entre les entreprises mais aussi entre les statuts, ce dont témoignent plusieurs enquêté-e-s passés tour à tour par le salariat et l'indépendance avant de définitivement rompre avec leur(s) secteur(s) d'activité. Cela nous amène à traiter de cas des anciens sous-traitants devenus chauffeur-es qui se maintiennent dans un travail d'exécution. Arnaud, un artisan chauffeur de 40 ans est ainsi passé par plusieurs formes d'emploi avant de changer de domaine professionnel.

[ARNAUD :] J'ai fait deux ans en tant qu'artisan sous-traitant dans les télécoms. J'ai commencé direct dans l'artisanat. J'ai arrêté ma boîte, et

ensuite j'ai travaillé dans une boîte sous-traitante. Comme j'avais un véhicule j'ai fait du transport. J'étais louageur pour Chronopost, à mon compte encore une fois. En 1997, j'étais louageur, donc à mon compte pour Chronopost à Roissy. Après je suis retourné dans les télécoms, en 2000. Et de 2000 à 2009 j'étais dans une autre boîte de télécom et j'ai été licencié en 2009.

[GUILLAUME :] Pourquoi ces allers-retours entre salariat et indépendance ?

[ARNAUD :] A un moment donné quand ça marche plus dans l'artisanat, vaut mieux s'arrêter avant d'avoir l'hémorragie... avant d'avoir trop de dettes. Les marchés ils baissent, ils montent, ils baissent. Et donc en 2009 j'ai été licencié et à partir de là, j'ai rien foutu pendant deux ans. J'ai voyagé avec ma femme au Maroc avec les Assedic. Par contre je savais plus quoi faire. Je voulais plus retourner dans les télécoms, je voulais pas faire du transport, je voulais pas faire louageur. J'étais en train de me chercher. C'est à ce moment-là que j'ai décidé de faire taxi. Grâce à des discussions d'amis.

Le parcours d'Arnaud est ponctué par plusieurs changements de statuts inhérents à sa position de sous-traitant, avant de pouvoir se stabiliser durant neuf ans jusqu'à son licenciement. Il alterne ainsi entre deux secteurs principaux : le transport en tant que chauffeur et les télécoms comme technicien. S'il tient à exercer directement comme artisan à son compte, il ne peut pourtant pas se maintenir très longtemps dans l'indépendance, s'arrêtant « *avant d'avoir trop de dettes* » pour intégrer un poste de salarié. Il exerce également auprès de différents types d'entreprises sous-traitantes. Son licenciement en 2009 le confronte néanmoins à une période de latence pendant laquelle il se « *cherche* », refusant la perspective de ses anciens postes. Dans son cas, ce n'est donc pas tant la conjoncture économique qui fait du taxi un « refuge³⁰² » possible que son exposition récurrente au marché du travail, face auquel ni le salariat ni l'indépendance ne le protègent suffisamment.

Ces quatre chauffeur·es livrent, à travers le récit de leur trajectoire professionnelle, des éléments clés pour comprendre leur reconversion dans le taxi. Ils sont en effet tous confrontés à un ou plusieurs licenciements successifs aboutissant à leur décision de rompre avec leur secteur d'activité. Mais plus qu'une simple transition vers un autre travail, ils envisagent également la possibilité d'un travail non subordonné à l'écart des hiérarchies. Cela se manifeste de différentes manières selon les enquêtés, du rejet du « *chef* » à l'idée de travailler

³⁰² Gerritsen Danielle, *Crise professionnelle, ...op.cit.* p. 12.

pour leur compte (et pas celui de « *quelqu'un d'autre* » comme le dit Anildo). De plus, bien qu'ayant souscrit à des CDI, les emplois qu'ils ont connus se heurtent à une conjoncture qui leur est défavorable. Leur licenciement s'inscrit souvent dans une politique d'entreprise plus large de fermeture d'usine ou de réduction de personnel. Le métier de chauffeur·e de taxi représente ainsi une manière de se mettre à l'abri dans un secteur facilement accessible.

2. L'exposition à la concurrence d'anciens indépendants.

Le cas des indépendants montre de la même manière qu'en dehors de l'emploi salarié, des logiques similaires d'exposition à la conjoncture économique peuvent venir les déstabiliser. S'ils ne dépendent pas d'un emploi, ces derniers restent souvent caractérisés par une relation de dépendance à un donneur d'ordre qui prend cette fois l'apparence d'un client ou d'un fournisseur³⁰³. A ce titre, il m'apparaît important de commencer par exposer le cas d'un chef d'entreprise, Fayed, exerçant comme sous-traitant dans la messagerie. Ensuite, je prends l'exemple d'un artisan, Loïc, un ancien salarié s'étant établi à son compte sans réussir à perdurer dans son activité. Enfin, Hassan permet d'illustrer l'instabilité que connaissent certains indépendants à travers son activité de commerçant. Ces trois chauffeur·es montrent bien les mécanismes de marché auxquels ils ont été exposés avant leur entrée dans le taxi.

a. Fayed, un chauffeur qui « connai[t] le milieu de l'entreprise »

Les sous-traitants, notamment dans le secteur du transport, exercent sur un marché où la concurrence est très forte, impactant directement les moyens d'en vivre. Fayed, un chauffeur de trente ans entré en 2010 dans le métier, a ainsi dirigé une entreprise de messagerie pendant sept ans avant de se reconvertir dans le taxi. Il compare son passé professionnel à une « *jungle* » où se livre une « *guerre des prix* » :

[FAYED :] J'ai eu une entreprise avant d'être taxi. Je connais le milieu de l'entreprise. Et dans le taxi t'as toutes sortes de chauffeur·es, t'as toutes sortes de milieux d'études, t'as des gens qui ont tout fait.

[GUILLAUME :] T'avais quoi comme entreprise?

[FAYED :] Transport.

[GUILLAUME :] Tu dirigeais cette entreprise?

[FAYED :] Ouais. Mais c'était une toute petite entreprise. Je faisais principalement de la sous-traitance dans le colis. Je faisais de la

³⁰³ *Insee Première* n°1748, « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement... », *op.cit.*

course, et puis de la messagerie. J'avais quelques chauffeur·es, donc des tournées de messagerie et puis de la course. J'ai fait un peu de transport de personne, mais très peu.

[GUILLAUME :] T'as arrêté?

[FAYED :] Oui, parce que ça marchait plus. C'est très difficile le monde du transport. C'est la guerre des prix! Et ce qui m'intéressait dans le taxi, c'est le tarif régulé. C'est qu'on m'empêche de tomber dans la guerre des prix. Dans le taxi, le compteur met un plafond sur le prix. C'est-à-dire qu'on peut pas demander au client plus que ce qu'il y a au compteur. Uber se gêne pas avec ça. C'est à dire qu'Uber il va prendre le tarif minimum, et puis quand il voit qu'il est en position de force, beaucoup de clients et peu de voitures, ils vont négocier les prix qui vont être multipliés par deux ou trois alors que le taxi ne peut pas faire ça. Ça voudrait dire que si le tarif est libre, ça serait à la négociation de gré à gré à chaque course. Donc ça serait la jungle, et c'est ce qui se passe dans beaucoup de commerces, c'est la jungle. Et la jungle tue les petits.

Fayed exerce à la fois comme dirigeant et chauffeur au sein de sa TPE sous-traitante dans les transports à la suite de l'obtention de son BTS. En partenariat avec un autre chauffeur, il prend en charge le travail que lui confient des compagnies de transport ayant des colis à expédier rapidement, ce que l'on nomme généralement du taxi-colis. C'est dans ce contexte qu'il en vient rapidement à rencontrer des problèmes de rentabilité liés aux tarifs qu'il propose dans un secteur fortement concurrentiel. L'exposition au marché qu'il subit se traduit dans sa position de chef d'entreprise par une « *guerre des prix* » qui le contraint à mettre la clé sous la porte. L'impossibilité de rentrer dans ses frais lui fait perdre la compétition économique dans laquelle il est engagé. Cette expérience de confrontation à une « *jungle* », dont il dénonce le fonctionnement à travers l'arrivée d'Uber, est à l'origine de sa préférence pour la régulation des tarifs. Le taxi représente à cet égard la seule position qui lui semble pérenne en exerçant à son compte, empêchant de « *tomber dans la guerre des prix* ». Ce chauffeur revient avec plus de précision sur ce contexte qui s'avère fatal lorsqu'il n'a « *plus de travail* » :

[FAYED :] Ce qui fait la différence entre deux sociétés de transport c'est les prix. Les gens ils s'en foutent, ils veulent que le colis arrive en l'état. Tout le monde propose la même chose, le truc il se fait sur le prix. Donc les gens ils proposent des prix de plus en plus bas. Et on rogne sur les salaires, on rogne sur la qualité du travail, des véhicules etc.

[GUILLAUME :] Et du coup tu as arrêté...

[FAYED :] Parce que je gagnais plus d'argent. Je gagnais trop peu d'argent... y'avait même plus de travail ! C'est à dire qu'en 2008-2009 les sociétés licenciaient leurs salariés, donc les sous-traitants ils sautaient même avant les salariés. Et je me suis reconverti dans le taxi, justement parce que je connaissais aussi le taxi.

Lorsqu'il est contraint de fermer son entreprise, Fayed s'inscrit dans une logique proche du licenciement qui l'expose néanmoins à prendre la décision par lui-même, sous le coup du manque d'argent. Il cherche alors à devenir un « *petit* » dans des conditions plus favorables. A la différence des anciens salariés qui essayent avant tout de sortir d'une forme d'organisation du travail hiérarchisée, Fayed souhaite s'inscrire dans une indépendance encadrée, où la compétition est réduite entre travailleurs, par rejet d'un monde déjà expérimenté. Ainsi qu'Arnaud l'évoque avec les problèmes d'endettement, la fermeture d'une entreprise entraîne souvent le cumul de plusieurs arriérés notamment vis-à-vis du RSI. Fayed amorce son tournant vers la conduite du taxi alors qu'il est encore pris dans la gestion des retombées économiques de sa décision.

[FAYED :] Je me souviens, j'ai décidé de faire taxi sur un coup de tête en avril 2009, en rentrant. Il était 23 heures, je rentre, je marche à pied vers chez moi vers Porte de Champerret. Et je vois des taxis, et j'avais pleins de galères à ce moment là, plein de soucis de partout. Et je vois que y'a des taxis qui passent en charge, qui travaillent. Il est 22h30 un jour de semaine et je me dis : « Putain mais ces gens-là ils ont trop de chance finalement, ils travaillent, ils ont pas de soucis, ils sont tout seuls dans leur voiture. Y'a personne qui vient les faire chier. S'il veut bosser il sort à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, à n'importe quel jour de l'année, il monte dans sa voiture, il va bosser et il va s'en sortir. ».

Le discours de Fayed sur son attraction pour le métier de chauffeur-e de taxi nous donne à voir une facette commune avec les anciens salariés précédemment cités. Il y fait effectivement état d'une activité où l'emprise sur le travail semble forte, sans lien de dépendance à une entreprise pourvoyeuse de course comme cela a été son cas dans le transport. A cela s'ajoute l'idée d'exercer « *seul* », sans responsabilité et sans rendre de compte dans un contexte où l'offre de travail paraît abondante (puisque les chauffeur-es travaillent selon lui en toutes circonstances). En d'autres termes, Fayed voit dans le taxi une forme de protection dans l'indépendance, à l'abri de la conjoncture et de la compétition qu'il a connue en tant que chef d'entreprise.

b. Loïc, un artisan ayant trouvé son « Eldorado »

Tout au long de ces témoignages, on voit donc l'importance que prennent les conditions sectorielles d'activité et leur volonté de s'en sortir par eux-mêmes. La sous-traitance tout comme le salariat expose à une compétition économique qui passe régulièrement par des fermetures d'entreprises dont ils dépendent pour subsister. Or, à la suite de telles expériences, le taxi représente une sorte d' « Eldorado », comme l'affirme un autre chauffeur, Loïc, un artisan de cinquante-sept ans arrivé dans le métier en 2002. Ce dernier, ancien ébéniste, donne à voir l'installation à son compte sous l'angle d'une logique de métier au sein d'une activité en déclin, où, de la même manière que pour Fayed, « y'a pas de boulot ».

[GUILLAUME :] En tant qu'ébéniste t'as pas toujours été artisan?

[LOÏC :] Non j'étais salarié, c'est seulement les trois dernières années parce que j'ai péché un câble en faisant mes quatre heures par jour dans le transport, à un moment j'en ai eu marre, ça s'est mal passé à l'entreprise, j'avais froid... et j'ai dit : « Bon ben je me casse ». Je me suis barré et puis j'ai essayé de me mettre à mon compte dans mon village. Où mon frère se trouve ! Il y est toujours, il va se mettre à la retraite là. Il a toujours été artisan, mais il tire la langue, il n'en peut plus. Il est comme moi quand j'ai commencé le taxi, y'a 12, 13 ans. Il est au même point que moi. Il me disait à l'époque : « Mais non il faut démarcher, ça se construit une société ». Il comprenait pas que y'a pas de boulot.

[GUILLAUME :] Il pensait qu'avec le temps y'aurait de la stabilité?

[LOÏC :] Oui parce que si tu veux y'a toujours des petits boulots, des pièces de bois, des cadres, des petites pièces. Y'a toujours des machins comme ça. Mais même ça maintenant... tu me diras c'est peut-être la campagne qui fait ça. Quant au taxi je trouve que c'était une bonne solution. Ça reste un Eldorado.

Loïc a exercé pendant près de vingt ans en tant qu'ébéniste salarié puis artisan. Les raisons qu'il livre en entretien sur son changement de statut sont principalement liées à l'éloignement entre son lieu de vie et de travail (il vit en Normandie et travaille alors dans un atelier au centre de Paris). L'établissement à son compte lui permet ainsi de réduire drastiquement son temps de déplacement. Cependant, il se heurte en tant qu'indépendant à la faiblesse de l'offre de travail disponible autour de chez lui. Après trois années dans l'artisanat, il décide donc de rompre avec son activité principale pour se reconvertir dans le métier de chauffeur-e de taxi, qu'il décrit comme une « bonne solution » pour concilier ses contraintes. Le cas de cet ancien

artisan révèle la logique de métier dans laquelle il s'insère, du salariat à l'ouverture de son atelier. L'indépendance lui permet d'exercer à sa manière, selon des conditions de travail qu'il fixe lui-même et qui lui faisaient défaut en tant que salarié (la distance, le « *froid* » par exemple). Mais cette mise à son compte ne dure pas longtemps, révélant son échec à s'établir durablement par la constitution d'une clientèle. A l'inverse de Fayed qui en vient au taxi à l'orée de ses trente ans, Loïc commence à exercer dans cette nouvelle activité passé l'âge de quarante-cinq ans. Cependant, ce sont des processus similaires qui président à leur reconversion à différents stades de leur vie. Le moment du passage à l'indépendance les confronte en effet à un marché dont ils sont les perdants, ne parvenant pas à se stabiliser dans leur activité très longtemps.

c. Hassan, un marchand qui « voulais[t] vraiment être indépendant »

Un dernier exemple issu du secteur du commerce nous permet d'éclairer ce processus de confrontation à un secteur non nécessairement en déclin mais où s'opère une compétition économique poussant à la fermeture de son activité. Hassan, un chauffeur locataire de 40 ans (virgule) est entré en 2006 dans le taxi. Il exerçait auparavant comme marchand ambulant sur les marchés d'Ile-de-France, activité dans laquelle il tente de s'établir à son compte avant de fermer boutique. A la différence des sous-traitants du transport qui dépendent des entreprises mères, on perçoit cette fois-ci la dépendance à un autre type d'organisation, les fournisseurs de marchandise, qui, de la même manière que Fayed, le plonge dans une « *guerre des prix* » à son désavantage. Le taxi représente alors une possibilité d'exercer de manière protégée mais aussi indépendante et sans la contrainte de partenariat avec un autre gestionnaire (« *C'est plus simple, tu te gères toi-même* »). Hassan déclare ainsi que le taxi est « *moins prise de tête* » que son ancien travail :

[HASSAN :] Pendant que j'étais à l'école je faisais aussi commerçant ambulant, je travaillais pour un gars à-côté le weekend. Et puis j'étais plus attiré par l'indépendance. Je voulais vraiment être indépendant, je voulais pas m'emmerder. Après mes études, j'ai directement fait indépendant parce que ça faisait un moment que j'exerçais déjà le weekend. Uniquement le weekend. Donc après mes études je me suis lancé à temps plein. [...] J'étais à mon propre compte, j'ai acheté mon camion, mes affaires et tout ça. Je sillonnais les marchés d'Ile-de-France, que je connaissais déjà parce que j'avais une certaine expérience. J'avais déjà travaillé pour des patrons dans ce domaine. J'ai commencé petit. Très petit, modestement, et puis... Petit à petit on s'agrandit un peu... j'ai eu des salariés. [...]

[GUILLAUME :] Comment ça se fait que tu sois passé dans le taxi en 2006 ?

[HASSAN :] Alors pourquoi je suis passé dans le taxi, ben l'activité a commencé à chuter, et puis du coup j'ai entendu parler du taxi et puis j'ai vu que c'était une profession indépendante aussi, que y'avait moins de prise de tête aussi pour exercer. [...]

[HASSAN :] En fait quand t'es commerçant, t'as beaucoup de truc à gérer. Les achats déjà... faut trouver de la marchandise. Moi j'avais pas de suivi, j'avais un fournisseur chez lequel j'allais tout le temps, et fallait que je tombe vraiment sur l'affaire. Parce que j'étais un *solder* : on casse les prix. On faisait des fins de séries, des choses comme ça. Et c'était dur de trouver de la marchandise, donc du coup après, je te mens pas, y'a eu l'arrivée des asiatiques sur le marché qui ont cassé les prix. Et puis qui nous ont mis un coup... donc c'était moins rentable et j'ai cherché à faire autre chose. Ensuite on m'a parlé du taxi, j'étais intéressé, je me suis dit : « Bon ben pourquoi pas ». C'est plus simple, t'es tout seul dans ta voiture, t'as pas d'équipier à gérer. Tu te gères toi-même.

Hassan suit tout au long de sa vie le fil d'une trajectoire vers l'indépendance inscrite dans son activité de marchand ambulant, d'abord comme salarié occasionnel puis commerçant à son compte spécialisé dans la revente de fin de série vestimentaires. Cependant, tout comme pour Fayed et Loïc, il parvient de moins en moins à dégager une marge de profit suffisante pour en vivre. L'impasse dans laquelle il se trouve vis-à-vis des bonnes occasions d'achat auprès de son fournisseur, mêlée à la concurrence avec d'autres marchands « *asiatiques* », acte son départ des étals de marché au profit du taxi parisien.

Pour ces trois indépendants ayant eu parfois une expérience salariale prolongée (Loïc), la perte de leur travail ne semble pas indiquer un retour vers le salariat. Hassan l'affirme clairement, mais c'est aussi le cas de Fayed et Loïc qui ne l'envisagent pas. Cependant, leur inscription dans l'indépendance se maintient à certaines conditions parce qu'ils cherchent à se mettre à l'abri de la concurrence en entrant dans le taxi. Chacun trouve donc un avantage spécifique à y exercer qui fait écho à leurs précédentes expériences. Pour Fayed, il s'agit de la régulation des tarifs afin d'éviter de plonger dans une « *guerre des prix* », pour Loïc le fait d'avoir une clientèle à disposition, donc une offre de travail, qui lui manquait lorsqu'il était artisan et enfin pour Hassan la volonté de travailler sans associé et sans forme de dépendance à un fournisseur unique. Par ailleurs, ces trois enquêtés, de la même manière que les anciens salariés précédemment cités, font référence à la conjoncture économique, insistant souvent sur le fait qu'ils n'avaient « *pas de travail* » et n'étaient pas les seuls à connaître une crise de leur

activité. La fermeture de leurs entreprises révèle les appréhensions qu'ils ont à exercer dans un contexte concurrentiel là où le taxi donne droit à certaines protections dans l'indépendance qui semblent peu répandues.

Les sept chauffeur·es dont je viens de décrire le passé professionnel et le tournant amorcé vers le taxi ont en commun une désaffiliation avec le monde salarial et un attrait pour l'installation à son compte sous certaines conditions. On le voit avec les anciens salariés dans un premier temps, puis avec les anciens indépendants : tous ont exercé dans des conditions qu'ils cherchent à éviter désormais, non sans avoir persisté dans leur précédente activité. Une partie d'entre eux a effectivement accepté une mobilité fréquente entre les types d'entreprises (Taha, Arnaud), résisté par la lutte contre le licenciement (Kamel) ou changé de statut pour continuer à exercer (Anildo, Arnaud, Loïc). Qu'ils soient licenciés ou contraints par manque d'argent à déposer le bilan (Fayed, Loïc, Hassan), ces enquêtés se sont retrouvés confrontés à un déclassement rapide qui n'a rien d'individuel mais semble lié aux évolutions de leur secteur d'activité et aux décisions prises en plus haute instance. Cet aspect nous renseigne sur le sentiment de lassitude qui s'exprime envers l'organisation du travail et l'impasse dans laquelle ils sont plongés. Le reclassement au même poste ou dans la même activité semble en effet une décision peu rationnelle au regard des logiques qui les atteignent (par exemple des fermetures massives dans les secteurs industriels liées aux délocalisations ou une sous-traitance en cascade qui les confronte à l'instabilité de leur position sur le marché). La rupture avec leur précédent travail est bien souvent déjà consommée lorsqu'ils se tournent vers le taxi, et les enquêtés cités donnent l'impression d'avoir déjà cherché toutes les solutions possibles avant d'envisager un départ définitif vers un autre type de travail. Devenir chauffeur de taxi représente à cet égard une opportunité non dénuée de sens. Ce type de reconversion qu'ils estiment à leur portée permet de rompre avec une organisation hiérarchisée où ils ont souvent été situés en bas de l'échelle. Dans le taxi, ces chauffeur·es ont l'impression de ne pas avoir de « *chef* » comme le dit Taha, même si nous avons vu dans l'étude des statuts que cette affirmation reste à nuancer. De plus, cette solution a pour avantage de les inscrire dans un marché fermé du travail qui garantisse une moindre exposition à la concurrence, notamment par la protection que confère l'application de tarifs communs sur les courses. Comme nous l'avons précisé avec Fayed, il s'agit donc d'accéder à une indépendance sous condition qui

permette une pérennité à long terme ainsi qu'une certaine tranquillité d'esprit dans la gestion de son activité.

Le spectre de situations que je présente touche par ailleurs aux modèles dominants de gouvernance des travailleurs auxquels ils essaient d'échapper. Les formes de dépendance à un fournisseur dans le commerce ou d' « allégeance dans l'indépendance³⁰⁴ » que représente le cas de la sous-traitance les rapproche incontestablement des frontières du salariat. Sans être inscrits dans une relation de subordination encadrée par un contrat de travail, ces travailleurs sont néanmoins tenus d'exercer dans des circonstances particulières définies par des donneurs d'ordre situés au-dessus d'eux (voir Arnaud, Fayed et Hassan).

De nombreux autres exemples montrant la variété de leurs origines socioprofessionnelles auraient pu être pris pour illustrer les processus de rupture qui précèdent l'entrée dans le taxi. J'ai notamment laissé de côté le cas minoritaire des anciens employés de la fonction militaire (gendarme par exemple) qui en sont venus au taxi, mais aussi celui des travailleurs polyvalents passés par une période de recours à l'intérim prolongée et confrontés à une mobilité chronique entre les activités et les entreprises. Yessine par exemple est un jeune chauffeur arrivé à trente ans dans le taxi. En moins de cinq ans, il a exercé tour à tour comme chauffeur-livreur, agent administratif pour un site de vente en ligne, cariste, agent de quai, puis préparateur de commandes. Pour cet enquêté, la quête d'une stabilité est donc la principale motivation pour aller vers le taxi. Cela rejoint néanmoins les logiques de mise à l'abri des fluctuations du marché du travail telles que nous les trouvons déjà dans les précédents témoignages. De même, une plus petite partie des chauffeur-es ont quitté volontairement un emploi sans être licenciés ou en fin de contrat. Ces dernier-e-s sont plutôt de jeunes chauffeur-es entré-e-s avant leurs quarante ans dans le taxi et resté-e-s à l'écart des possibilités de promotion. Leur « carrière contrariée³⁰⁵ » les met face à une absence de perspective professionnelle comparable dans une certaine mesure à celle qui a touché la majorité des chauffeur-es dans leur précédent travail. Inscrit-e-s dans des emplois subalternes et des activités polyvalentes, ces enquêté-e-s n'en ont pas moins l'impression d'être pris dans une impasse en décalage avec leurs aspirations initiales vis-à-vis du monde du travail. Ces logiques d'emploi ne touchent pas seulement aux chauffeur-es reconverti-e-s dans le taxi car il s'agit de processus largement répandus qui n'orientent pas nécessairement vers ce métier.

³⁰⁴ Supiot Alain, « Les nouveaux visages de la subordination...*op.cit.*, p. 133.

³⁰⁵ Barbier Pascal, Sellier Pauline, « Le salariat intégré exclu de la promotion interne... », *op.cit.*, p. 175.

Certains facteurs spécifiques les caractérisent donc dans cette réorientation professionnelle. Je vais maintenant faire état des dispositions singulières qui concourent au choix du taxi.

B. Les voies de reconversion vers le taxi parisien.

A la lecture des précédents extraits d'entretiens, on pourrait penser que l'idée de devenir chauffeur·es de taxi se fait sur « *un coup de tête* » comme le déclare Fayed. Ce métier répond effectivement à des attentes spécifiques révélées au moment de la perte de leur précédent travail. Les motifs invoqués pour justifier l'entrée dans le taxi sont variés et généralement focalisés autour d'une raison qui l'emporte sur les autres : l'absence de « *chef* » pour un ancien ouvrier ou de « *guerre des prix* » pour un ancien chef d'entreprise. On retrouve ainsi un faisceau d'arguments soulignant tour à tour l'importance de bénéficier d'une large autonomie au travail pour les ex-salariés ou d'une protection face au marché du travail et à la concurrence pour les ex-indépendants. Ces différentes justifications rendent compte de leurs représentations positives de la conduite d'un taxi et de l'évidence d'une telle réorientation dans les récits qu'ils livrent de leurs trajectoires.

Cependant, au-delà de ces dimensions subjectives de leur reconversion, des éléments pratiques ont aussi joué dans leur décision. Les enquêté·e·s sont en effet passé·e·s par un temps de latence plus ou moins long avant d'aller vers leur travail actuel, temps qui s'est notamment traduit par une période de chômage dont la durée varie significativement d'un individu à un autre³⁰⁶. L'existence de cette intervalle entre deux activités nous informe sur les processus de prise de contact avec le métier et la capacité à envisager d'y exercer. Il n'est pas rare en effet que la reconversion expose à la nécessité d'un temps de recherche inégal puis d'ajustement à cette nouvelle donne professionnelle³⁰⁷.

³⁰⁶ Arnaud est par exemple arrivé en fin de droits avant de tenter sa reconversion dans le taxi tandis que Kamel a été très rapidement dans le taxi après la fermeture de l'usine dans laquelle il travaillait.

³⁰⁷ On peut ainsi se demander comment ces chauffeur·es sont parvenus à adapter leurs aspirations à la pratique du métier faite de concessions sur l'accès à l'indépendance et la « *liberté* » qu'on peut y éprouver, ainsi que je l'ai précédemment montré dans l'étude des statuts. En effet, alors que ces témoignages me sont livrés par des chauffeur·es en activité, ces derniers maintiennent une vision salvatrice de leur travail vis-à-vis de leurs précédentes expériences. Le rapport au travail qu'ils entretiennent dépend d'une conjoncture précise et de l'état de l'organisation du travail mais aussi, selon les trajectoires, de visions du monde du travail intériorisées selon les socialisations plurielles ayant influencé les enquêté·e·s. Caroline Mazaud explique ainsi : « *On ne peut cependant pas totalement s'en remettre aux discours de ces nouveaux entrants qui justifient leurs choix par ce désir d'indépendance. Pourquoi ces individus-là ont-ils changé de métier et de statut, quand tant d'autres cadres également stressés endurent leur situation jusqu'à la retraite ? L'environnement socio-économique actuel favorise ces trajectoires : il se caractérise par un marché de l'emploi difficile où les conditions d'emploi, comme les conditions de travail salarié, se dégradent. Dans de telles circonstances, l'indépendance constitue un filet de sécurité pour des individus, qui, dans le salariat, ne trouvent pas la place correspondant à leur formation*

L'analyse sociologique des trajectoires doit donc être enrichie par l'étude des « dispositions³⁰⁸ » orientant vers l'activité de chauffeur-e de taxi³⁰⁹. Deux types de facteurs principaux que je traite successivement concourent à ce choix professionnel :

- D'une part, une expérience antérieure dans le domaine du transport ou des mobilités spatiales leur permettant d'apprécier une certaine autonomie au travail. Plusieurs enquêté·e·s ont en effet travaillé dans le secteur du transport, effectué des tâches de livraison ou a minima expérimenté des déplacements réguliers, ce que plusieurs extraits précédemment cités permettent d'apprécier (Arnaud, Fayed, Hassan). (a.)
- D'autre part, des liens de parenté dans le métier, grâce à des membres de leur famille y exerçant. En effet, il n'est pas rare que les enquêté·e·s bénéficient d'une socialisation au fonctionnement du taxi parisien antérieure à leur entrée dans le taxi, comme nous allons le voir avec le cas de plusieurs fils de chauffeur·es. L'entrée dans le taxi s'apparente alors à la reproduction d'une position sociale sur le plan intergénérationnel parfois en contradiction avec leurs espérances de petite ascension sur le plan professionnel. Autrement dit, l'entrée dans le taxi ne peut uniquement être pensée comme une forme de compensation au déclassement. Elle révèle également une volonté contrariée de distanciation à ce monde professionnel.) (b.)

1. Le goût de la mobilité

Les chauffeur·es de taxi ont souvent été dans leurs précédentes activités des « professionnels mobiles » en exerçant soit un « travail de mobilité », c'est-à-dire dans le transport, soit un « travail dans la mobilité », une partie des tâches nécessitant des déplacements réguliers dans leur activité³¹⁰. Les individus interrogés réinvestissent donc dans

initiale et à leurs prétentions. ». Mazaud, Caroline., « Trajectoires d'artisans d'hier et d'aujourd'hui », *Marché et organisations*, vol. 24, no. 3, 2015, pp. 55-77.

³⁰⁸ Lahire Bernard, *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris, Fayard, 2001, p. 92.

³⁰⁹ On s'intéresse ainsi à l'analyse des « *dispositions professionnelles* » (Pichonnaz, Toffel, 2018) soit les « *dispositions incorporées antérieurement à l'entrée dans un métier* », ainsi qu'aux « *circulations dispositionnelles entre travail et hors travail* » (Pagis, Quijoux, 2019) appliquées à l'analyse du choix de ce métier. Ces dispositions sont saisies par les canaux de socialisation à l'autonomie au travail et concourant à l'engagement dans ce métier, inégalement réparties entre chauffeur·es. Pichonnaz, David, Toffel, Kevin, « Pour une analyse dispositionnelle des pratiques professionnelles », *Emulations - Revue de sciences sociales*, 0(25), 2018, pp. 7-21, p. 12. Pagis, Julie, et Maxime Quijoux. « Des ressorts aux incidences biographiques du travail. Socialisation professionnelle et circulations dispositionnelles », *Terrains & travaux*, vol. 34, no. 1, 2019, pp. 5-18.

³¹⁰ Une partie assez large de la population active peut être incluse dans cette catégorie qui est en augmentation depuis quarante ans (elle concernerait 16% de la population active en 1981 et 24% en 1993). Précisons qu'elle est composée d'une part importante d'indépendants (40% en 1993), leur travail nécessitant régulièrement des déplacements de site en site. Cependant, l'intérêt d'une telle catégorie est de souligner l'enjeu transversal

le taxi des savoir-faire nécessaires déjà acquis dans l'expérience de la conduite en milieu urbain³¹¹. On le voit par exemple avec Hassan qui « sillonnait » les marchés d'Ile-de-France avec son camion. La reconversion qu'il opère est assez proche des tâches de transport inévitables dans son ancien commerce mobile. Cela lui confère également une relative maîtrise de la conduite. De même, les anciens chauffeur-es-livreurs, nombreux dans le taxi, ont accumulé des connaissances liées à la topographie et à l'habitude d'interactions entre « unités véhiculaires³¹² » dans le trafic qui les familiarisent à la conduite d'un taxi, participant au sentiment de proximité à ce secteur d'activité³¹³. Arnaud et Fayed ont ainsi été transporteurs pendant plusieurs années avant d'exercer comme chauffeur de taxi. C'est également le cas d'anciens ambulanciers ou conducteurs de bus que compte le panel d'enquêté·e·s.

Au-delà de la PCS précédemment occupée, il est nécessaire de comprendre avec précision l'ensemble des types d'activités déjà exercées par les enquêté·e·s et qui donnent du sens à cette reconversion. Amélie, une conductrice de 30 ans a ainsi été vendeuse en boulangerie à la suite de l'obtention de son CAP en boulangerie/pâtisserie. Outre la lassitude qu'elle éprouve alors pour son poste, l'amenant à démissionner, une brève expérience dans la livraison de pain devient décisive dans sa réorientation professionnelle vers les métiers de la conduite :

[AMELIE :] Tu vois, moi, entre temps j'avais fait de la livraison et j'avais adoré. Et c'est ça qui m'a fait ouvrir les yeux parce que je me suis dit : « Mais attends, je suis là, je fais ce que je veux. Si j'ai envie de me boire un café, je vais me boire un café. ». Et c'est ça qui m'a fait

d'activités différentes concernant le rapport à la mobilité automobile dans le cadre de leur travail. On relève ainsi que si le « travail de la mobilité » (Gressel, Mundutéguy, 2008:3) est majoritairement exercé par des hommes chauffeur-es, le « travail dans la mobilité » est composé d'une part plus importante de femmes dont l'activité nécessite des déplacements constants aux domiciles, telles qu'aide-soignante, infirmière, ou plus largement dans les domaines dits du « care » majoritairement composés de femmes. Il est cependant à noter qu'au sein des secteurs de la santé, les branches en lien avec les tâches de transport sont plutôt occupées par des hommes, ce qui est par exemple le cas des ambulancier-es (Morel, 2018). Gressel Reinhard, Mundutéguy Christophe, « Les professionnels mobiles. Un groupe hétérogène avec une exposition importante au risque routier », *Recherche Transports Sécurité*, n° 99, avril-juin 2008. Morel Sylvie, « De transporteurs à soigneurs ? Vers une segmentation du travail des ambulanciers privés français », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 60 - n° 1 | Janvier-Mars 2018, mis en ligne le 23 février 2018, consulté le 19 novembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/1736>.

³¹¹ Si prendre la route permet de valoriser une certaine autonomie vis-à-vis de la hiérarchie, les tensions dans la circulation peuvent cependant être à la base d'un dégoût envers certaines catégories de transporteurs comme les chauffeur-es de taxi, faisant figure de repoussoir dans les manières de conduire, par exemple chez les chauffeur-es livreurs. Charrin, Eve, *La course ou la ville*, éditions du Seuil, Paris, 2014, p. 45 et p.66.

³¹² Goffman, Erving, *Les relations en public. La mise en scène de la vie quotidienne II*, Les éditions de minuit, Paris, 1973 [1971].

³¹³ Cholez, Céline, « Une écologie des activités de travail : les territoires négociés des chauffeur-es-livreurs », *Recherches qualitatives*, vol. 30, n° 1, 2011, pp. 108-130.

ouvrir les yeux, et je me suis dit : « Je veux plus ça, je veux ça ». Tu vois ? Moi je sais ce que je veux. Je pense que je resterai dans ce métier. Même si en ce moment on est en train de vivre une période très dure.

L'expérience de l'autonomie ne doit pas être surestimée, car elle souvent réduite dans le secteur du transport³¹⁴. Cependant, celle-ci semble déterminante pour Amélie lorsqu'elle connaît un poste temporairement à distance de sa hiérarchie. Les tâches impliquant une mobilité permettent parfois de dégager quelques marges d'autonomie au travail et des petits plaisirs liés à la pause, par exemple le « *café* » pour cette enquêtée. Celle-ci amorce, après cet épisode, la recherche d'un nouveau travail auprès de Pôle Emploi en accord avec ce qu'elle « *veut* » et aboutissant à la conduite du taxi.

Cette autonomie nous permet d'interroger à nouveau frais les extraits d'entretiens précédemment cités. Plusieurs enquêtés accordent beaucoup d'importance au fait de ne plus avoir de « *chef* » pour les anciens salariés, et de co-gestionnaire de l'activité pour les anciens indépendants, d'où l'idée d'exercer « *seul*³¹⁵ » dans son véhicule. L'expérience de la mobilité est souvent représentée sous les traits de moments d'autonomie à distance de la hiérarchie ou même des relations entre collègues. Viseth, un chauffeur de 35 ans ayant connu plusieurs emplois avant d'arriver dans le taxi en est un bon exemple. À la suite de l'obtention de son BTS en alternance de gestion des PME/TPE, il travaille pendant deux ans comme employé de bureau dans une filiale de Disney (Buena Vista) avant d'être associé à une petite entreprise (« *start-up* ») dans l'informatique pendant un an et demi qui ne résiste pas à l'explosion de la bulle internet en l'an 2000. Après cette expérience, il se retrouve pendant un an et demi au chômage. Il me précise avoir ensuite retrouvé un emploi « *grâce à la famille* » à un poste de gestion sous la tutelle du Fongecif, organisme chargé de la formation et de la reconversion des salariés. Il est alors chargé de collecter les obligations financières en matière de formation professionnelle concernant les entreprises de service dans l'automobile (ANFA)³¹⁶. C'est à la suite de cette dernière expérience, qui dure près de quatre mois, que Viseth prend la décision

³¹⁴ Que ce soit dans la livraison ou chez les chauffeur-es routiers, les cadences soumettent à un rythme de travail intense et sous contrôle de la hiérarchie. Voir notamment Cholez, Céline, « *Une écologie des activités de travail...* », *op.cit.* ; Desfontaines Héléne, 2005, « Le travail des chauffeur-es routiers de marchandises », *Travail et Emploi*, n° 104, p. 29-42.

³¹⁵ Reprise de la fin de l'extrait d'entretien d'Hassan : « *t'es tout seul dans ta voiture, t'as pas d'équipier à gérer.* ».

³¹⁶ Il travaille alors à l'OPCA ANFA (services automobiles). L'OPCA est défini comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé, en charge de collecter les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle.

de devenir chauffeur de taxi. Son poste le soumet à une mobilité importante, à distance du bureau où « *l'ambiance est pourrie* ». Le discours qu'il tient nous permet de conjuguer l'analyse de son « *ras-le-bol* » vis-à-vis des collègues et de la hiérarchie à celle de la mobilité fréquente en dehors du bureau qu'imposent ses déplacements dans la région.

[VISETH :] J'étais responsable de la région sur tout ce qui est emploi et formation dans les métiers de l'automobile. J'étais complètement indépendant sur ce poste-là, j'avais juste un responsable au-dessus de moi. Chacun était en charge de sa région et on avait un responsable direct qui chapeautait chacun d'entre nous. On était réparties sur une vingtaine de régions en France. Ils m'avaient dit 30 % de déplacement et 70 % au bureau. Et pendant ces quatre mois, je me suis tellement emmerdé au bureau avec des bandes de petits copains qui travaillent ensemble et ils s'ouvraient à personne, à aucun service et j'étais intégré à ça. T'as une contrainte de travailler ensemble et puis t'as des rapports de hiérarchie. Tout est basé sur la carrière, le pognon, donc les relations sont forcément fausses. T'as pas de vraies relations.

[GUILLAUME :] Et alors du coup t'as démissionné de cette entreprise?

[VISETH :] Oui parce que j'avais quatre mois de période d'essai et au bout des quatre mois j'ai dit : « Non je m'en vais, ça me convient pas » et j'ai enchaîné directement sur la formation taxi. Ça faisait déjà plusieurs années que le monde salarié me convenait pas du tout. C'est pas mon profil, le salarié qui rentre dans un moule, y'a une hiérarchie... moi je suis quelqu'un de libre. J'ai fait quatre boîtes. Et le mode de fonctionnement de l'entreprise c'est un fonctionnement très hiérarchisé où les gens sont obligés de travailler ensemble malgré eux, ils se choisissent pas, ils choisissent pas leur collègues, ils choisissent pas leurs supérieurs. Personnellement je trouve que c'est pas très sain comme environnement. En entreprise je trouve que les gens sont mauvais parce qu'ils sont pas eux-mêmes, et pourtant il faut se sourire, faut dire bonjour, faut manger ensemble... faut bosser...

Cet enquêté s'inscrit dans le rejet du mode de fonctionnement salarial basé sur la subordination à une hiérarchie, déjà analysé dans le cas des anciens salariés. Cependant, il se focalise avant tout sur les rapports qu'il entretient avec ses collègues, ceux-ci souscrivant à une logique de promotion à laquelle il n'adhère pas. Selon lui, celle-ci est la conséquence directe du « *fonctionnement de l'entreprise* » (« *tout est basé sur la carrière* »), raison pour laquelle il ne s'estime pas adapté à son fonctionnement (« *je suis quelqu'un de libre* » ajoute-il). Or, sa présence au bureau lui semble insupportable alors qu'elle ne requiert pourtant que 30% de son emploi du temps, le reste étant passé dans les « *déplacements* ». Déjà proche du secteur automobile par sa mission, il s'en rapproche davantage par le contenu de son travail

qui le soumet à une forte mobilité au volant de sa voiture de fonction. Hors enregistrement, il ajoute en effet que les moments de conduite lui permettent de s'extraire temporairement de ce cadre. Le temps passé au bureau lui sert ensuite à faire son « *étude de marché* » sur le métier de chauffeur de taxi, avant de définitivement s'y reconverter, d'où un sentiment de « *liberté* » retrouvée : « *Tu choisis tes collègues, tu choisis ton rythme de travail... tu choisis si tu travailles ou pas. T'as une liberté folle.* ». L'autonomie apparaît dans son cas comme une logique de travail qui s'oppose à celle de la promotion salariale soumettant à un « *moule* ». Grâce aux habitudes de déplacements fréquents de son ancien emploi, Viseth a donc spécifiquement investi la conduite comme une parenthèse à l'écart de l'ambiance de bureau.

Plusieurs facteurs ont favorisé chez les enquêté·e·s leur préférence pour la conduite, rendant envisageable une reconversion dans le secteur du taxi. L'expérience de la mobilité en tant que transporteur·e ou professionnel en déplacement agit à la manière d'un déclic, comme on le voit avec Amélie, ou permet de façonner un refuge à l'abri des aspects négatifs de son travail et des logiques salariales. Ces deux enquêtés présentent par ailleurs des profils de salariés assez différents du point de vue de la PCS (l'une est employée et l'autre est cadre). Cependant, tous deux restent à l'écart de la promotion interne, soit par absence de perspective soit par refus de s'y inscrire³¹⁷. Ils valorisent en revanche la proximité à une autonomie aménagée dans les moments de mobilité. Je vais maintenant montrer que malgré l'existence de ces facteurs de rapprochement avec la conduite du taxi, l'idée de s'y engager tient aussi à la proximité sociale d'une partie des enquêté·e·s et à leurs liens de parenté avec plusieurs chauffeur·es déjà en activité.

2. Les liens de parenté des chauffeur·es avec le secteur du taxi, un élément de proximité sociale.

Les chauffeur·es de taxi comptent souvent dans leur famille des pairs de métier. Ces derniers peuvent être directement leurs parents, mais il s'agit le plus souvent de cousins ou d'oncles à distance du cadre de vie quotidien. S'ils n'influencent pas directement leurs premières orientations professionnelles, l'idée d'en venir au taxi lors d'une reconversion tient aussi à leur existence, rendant plus familière l'inscription dans le secteur du transport privé de

³¹⁷ Ces enquêté·e·s rendent compte de processus similaires étudiés chez les jeunes travailleurs des services. Barbier Pascal et Sellier Pauline, « Le salariat intégré exclu de la promotion interne... », *op.cit.*, p. 182.

personnes³¹⁸. Pourtant, à la différence d'autres secteurs indépendants comme l'agriculture et/ou le cadre d'entreprises « *familiales* » où la logique de transmission patrimoniale est prévalente³¹⁹, les chauffeur-es cherchent généralement à dissuader leur entourage et particulièrement leurs enfants d'exercer ce métier. Ils relèvent ainsi davantage d'une logique artisanale telle qu'étudiée par Caroline Mazaud en poussant « leurs enfants à "*aller le plus loin possible dans les études*"³²⁰ ». La sociologue note ainsi que « ce souhait repose sur la volonté de voir leurs enfants échapper à un certain nombre de contraintes³²¹ », notamment « l'insécurité du travail indépendant et l'irrégularité potentielle de l'activité et du revenu qu'il suppose³²² ». En conséquence, malgré les liens de proximité que plusieurs enquêté·e-s entretiennent déjà avec le métier, ces dernier·e-s n'ont que peu de dispositions sociales à adopter ce choix professionnel comme première orientation³²³.

Les facteurs de proximité socio-professionnels avec le taxi n'en donnent pas moins à voir un effet d'implication de la parenté dans le métier. Un ou plusieurs membres de la famille élargie peuvent en effet en faire partie. Viseth insinue ainsi en entretien qu'il s'agirait

³¹⁸ Au-delà du choix d'en venir au taxi, ils peuvent en outre exercer le rôle d'encadrant ou d'aide occasionnelle dans les débuts pour leur permettre de trouver des repères au travail.

³¹⁹ Tel que l'a montré Céline Bessière dans son étude des vigneron·es : « *Tous les sacrifices consentis durant la vie active prennent sens – c'est-à-dire qu'ils peuvent être exprimés et qu'ils doivent être exprimés – au nom de la transmission de l'exploitation à la génération suivante, cette dernière étant à son tour contrainte par la somme de labeur accumulé dans la lignée* ». Bessière Céline, *De génération en génération, arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Raisons d'agir, Paris, 2010, p. 49.

³²⁰ Mazaud, Caroline. « Les stratégies scolaires des artisans ruraux de l'Ouest », *Savoir/Agir*, vol. 37, no. 3, 2016, pp. 55-61, p. 56.

³²¹ *Idem*.

³²² Cette stratégie scolaire implique fréquemment des sacrifices consentis dans la vie active, une présence élevée par exemple, afin de financer la scolarisation de leurs enfants dans des établissements privés à distance des quartiers populaires. Ce faisant, il s'agit aussi d'une manière de « *transformer son capital économique en capital culturel* » (Mazaud, 2013 :149) afin « *d'assurer la reproduction des positions* » sans « *transmission directe du capital économique* ». La sociologue s'inspire notamment de l'analyse de Pierre Bourdieu Luc Boltanski et Monique de Saint-Martin sur ce point (Bourdieu, Boltanski, de Saint-Martin, 1973). Dans le cas des artisans chauffeur-es, la licence symbolise ce capital économique qu'il est peu souhaitable de transmettre directement sous forme d'héritage. A moins de la vendre à ses enfants, la transmission implique une dépréciation volontaire de sa valeur sur le marché, sur laquelle les chauffeur-es comptent pour leur retraite. De plus, la licence est unilatérale, impliquant qu'une seule personne puisse travailler avec. Or, dans le cas des fils de taxi, leurs pères sont souvent encore en activité. Mazaud Caroline, *L'artisanat français...op.cit.* Bourdieu Pierre, Boltanski Luc, de Saint-Martin Monique, « Les stratégies de reconversion : les classes sociales et le système d'enseignement », *Informations sur les sciences sociales*, vol. 12, n° 5, 1973, p. 88.

³²³ Dans le cas par exemple où l'un de leurs parents exerce déjà comme chauffeur-es, on constate ainsi qu'ils en dissuadent leurs enfants et qu'ils accordent en conséquence peu d'importance au processus de transmission des savoir-faire liés à la gestion d'une activité indépendante. En outre, l'exercice d'un travail de mobilité à distance d'une maisonnée les dispose peu durant l'enfance à « *la fréquentation de l'espace de production* » impliquant leur participation au travail, comme c'est notamment le cas dans les activités agricoles telles que les familles de viticulteurs. Bessière Céline, *De génération en génération...op.cit.*

d'un métier soumis à un recrutement familial, tout en insistant sur sa propre distance à cette logique (il ne les voit « *pratiquement jamais* ») :

[VISETH :] En fait y'a beaucoup de familles qui sont dans le taxi. Tu vois moi par exemple j'avais un oncle, un frère qui était dedans, et puis j'ai pas mal de neveux et de cousins aussi. Mais que je vois pratiquement jamais.

Viseth cumule donc un ensemble de traits qui sont autant d'éléments favorables à sa bifurcation vers le secteur du taxi. En effet, il investit déjà les moments de déplacement comme un moment de relâchement dans son précédent travail, lui permettant l'acquisition de connaissances liée à la conduite en milieu parisien. Mais il a aussi des liens plus personnels avec cette activité qui représente une voie adoptée par plusieurs membres d'une partie de sa famille³²⁴. D'autres enquêtés, tels que Mokhtar (artisan, 45 ans entré dans le métier en 1989), mentionnent leur socialisation au métier à l'aune d'un univers familial marqué par cette condition professionnelle :

[MOKHTAR :] J'ai des oncles, j'ai des cousins, j'ai beaucoup de monde dans le métier de taxi. Je baigne depuis que je suis tout petit donc je connais un petit peu les taximan.

S'il « *baigne* » dans ce métier depuis son enfance, cet enquêté n'a pourtant pas eu l'occasion de prendre part régulièrement au travail de chauffeur sauf à quelques exceptions. En conséquence, l'affiliation au métier reste plutôt caractérisée par l'appartenance à un paysage familial marqué par la prédominance de cette activité et les récits qui peuvent en être faits à l'occasion. Cependant, Mokhtar, à la différence de Viseth, est un fils de chauffeur qui a eu quelques expériences en taxi lorsqu'il accompagnait son père, ceci renforçant considérablement sa proximité au métier :

[GUILLAUME :] Il vous emmenait parfois votre père ?

[MOKHTAR :] Quand j'étais plus petit, oui. Le soir il m'a emmené une fois ou deux. Ça me plaisait pas, je m'endormais. Mais j'avais les pourboires ! Alors à chaque fois qu'il y avait un client, j'avais le pourboire ! C'était le deal. Voilà, moi j'ai toujours vu mon père se lever à onze heures midi et partir au boulot vers 19 heures, 20 heures.

³²⁴ Il reste cependant difficile de bien évaluer la portée de chacun de ces indices sur sa propre trajectoire en l'absence de récit sur sa socialisation à cet univers familial. Ces facteurs éclairent néanmoins ce qui a rendu cette reconversion acceptable selon lui, passant directement d'un emploi à l'essai en tant que cadre à un métier qu'il considère comme « *ouvrier* ». Marquer l'affiliation familiale à cette activité peut ainsi permettre de rendre acceptable cette reconversion et le déclassement relatif qu'il connaît lors de sa sortie du salariat, légitimant sa place dans le taxi.

Mokhtar est un enquêté qui donne à voir le cas spécifique des fils de chauffeur sous l'angle d'une socialisation particulière. Il ne l'accompagne en effet qu'une ou deux fois au cours de son enfance sans prendre part à son travail (« *je m'endormais* »). Ces moments ne l'impliquant pas vraiment constituent davantage une occasion d'être avec lui. Toutefois, il est marqué par son rythme de travail quotidien (« *j'ai toujours vu mon père se lever [...] et partir au boulot [...]* ») qu'il reproduit ensuite dans sa pratique du métier en conduisant de nuit durant plusieurs années. La présence de chauffeur-es de taxi dans l'entourage de ces deux enquêtés permet de rendre compte de deux processus différents : d'une part, les manières dont ce choix professionnel peut être rendu acceptable en valorisant sa proximité à l'activité (Viseth), et d'autre part, les visions du métier dont sont emprunts les enquêté-e-s avant même de l'exercer (Mokhtar).

Le cas des fils de chauffeur rend compte des espérances subjectives qu'ils entretiennent vis-à-vis de ce travail. A la fois « *reconvertis* » et « *héritiers* » dans ce métier³²⁵, ils sont imprégnés de l'expérience de leurs parents tout en cherchant à s'en distinguer. Ainsi, Fayed, dont le père est lui-même chauffeur, évoque l'abondance de travail qui caractérisait auparavant le transport par taxi : « *Mon père a connu une époque où pour rentrer chez toi, tu devais mettre le cache pour pas que les clients t'arrêtent dans la rue, sinon tu rentrais jamais* ». Lorsqu'il décrit sa reconversion dans le taxi comme un « *coup de tête* », il revient à nouveau sur cette offre de travail qui lui faisait défaut dans son ancienne activité (« *ces gens-là ils ont trop de chance finalement, ils travaillent, ils ont pas de soucis* »). Si Mokhtar est marqué dans l'enfance par le rythme de travail de son père, Fayed semble davantage retenir du sien le niveau d'activité envisageable et la possibilité de bien en vivre avant lui-même de faire le choix de s'y reconverter. Pourtant Fayed insiste également sur tout ce qui peut le distinguer de son père dans sa pratique en portant plus d'attention aux différences qui les éloignent qu'à leur appartenance professionnelle commune. Directement après avoir évoqué ce sujet en entretien, il s'empresse d'ajouter : « *Je suis son fils mais je suis différent* ». Fayed souligne les tensions inhérentes à la reconversion dans un métier exercé par l'un de ses parents. Sa situation de travail, tout en ayant limité son déclassement après la fermeture de sa précédente entreprise, demeure celle d'une reproduction sociale potentiellement

³²⁵ Je fais référence à la distinction faite par Caroline Mazaud entre « *hommes de métiers* » reprenant l'activité de leurs parents et « *reconvertis* », faisant peu sens dans le contexte du taxi sauf à constater les tensions existantes lorsque ces deux types de trajectoires se conjuguent chez un même individu. Mazaud Caroline, *L'artisanat français...op.cit.*

dévalorisante. Dès lors, il cherche à donner à sa position une valeur ajoutée grâce son ancienne expérience de chef d'entreprise. Fayed serait ainsi davantage « *adapté au système de l'indépendance* », notamment concernant le stress que peuvent générer les contraintes financières, contrairement à son père resté longtemps dans une position de salarié avant d'intégrer Taxicoop comme sociétaire. Sa stratégie de différenciation le renvoie donc à un rôle décisionnaire dans la gestion de son métier contrairement à son père régulièrement décrit comme un simple exécutant. Afin de sortir par le haut de la comparaison intergénérationnelle, cet enquêté prête plutôt attention aux ruptures qu'il opère avec les manières paternelles de travailler, en cherchant à se rallier à la figure de l'entrepreneur pour se distancier de celle d'ouvrier³²⁶.

L'activation de dispositions à ce choix professionnel doit donc être vue à la lumière de leur propre parcours et des résistances à adopter cette solution de reclassement. Loïc est lui aussi le fils d'un chauffeur de taxi ayant exercé les dix dernières années de sa vie active après la perte de son emploi. Témoin de ses conditions de travail durant l'enfance, il cherche à échapper à cette voie avant de s'y résigner à la suite de la fermeture de son atelier artisanal.

[LOÏC :] Il me proposait de reprendre sa place quand moi j'étais ébéniste. Mais je préférais mon métier et puis ce que j'ai vu du travail que faisait mon père ne me disait rien. Il faisait forcément les prises en charge des hôpitaux. Mais il avait une clientèle comme ça de gens médicalisés : cancers, dialyse... bon quand tu vois tout ça, quand tu vois les clients qui décèdent les uns après les autres, les autres qui arrivent et puis qui décèdent. Tu sais quand tu reviens d'une dialyse, t'es complètement lavé quoi. Alors comme lui il prenait la place des VSL, des ambulanciers, parfois il s'est porté des clients qui pouvaient plus marcher. Il s'est un peu flingué le dos. Voir tout ça, ça me disait rien du tout. Pourtant il me la donnait sa plaque [licence]. Mais j'ai dit non. J'ai dit non et puis j'ai continué mon métier pendant assez longtemps. Donc je me suis mis au taxi qu'à l'âge de 45 ans. Beaucoup plus tard. Mais la vie professionnelle, enfin le fait que je gagne pas ma vie dans mon métier m'a poussé à faire le taxi en me rappelant de ce qu'avait fait mon père pour les mêmes raisons ! Il avait été cadre et qu'il s'était retrouvé sur le carreau, plus tard que moi, à 52 ans. [...] J'ai continué mon métier pendant une quinzaine d'années. Au moment

³²⁶ Les PCS des chauffeur-es de taxi sont en effet clivées entre une affiliation ouvrière (PCS 642a, conducteurs salariés) et artisanale (PCS 217a, conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport de 0 à 9 salariés). Une telle distanciation des jeunes à la position d'ouvrier n'est pas sans rappeler les travaux de Martin Thibault sur la question. Thibault Martin, *Ouvriers malgré tout. Enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*, Raisons d'agir, Paris, 2013.

où ça n'allait plus, je me suis dit : « Tiens, pourquoi pas faire comme mon père ? ».

Après avoir évité au début de sa vie professionnelle de prendre la succession de son père, Loïc en vient, après l'échec de son installation comme ébéniste, à reconsidérer le travail de chauffeur. Il le décrit d'abord plutôt en des termes négatifs qui mettent l'accent sur la pénibilité physique et émotionnelle de celui-ci (un travail qui « *flingu[e] le dos* » et des clients qui « *décèdent* »). Cette manière d'exercer, proche d'un « *ambulancier* » par la prise en charge des malades assis, est plutôt propre aux zones rurales pour lesquels ce type de travail est indispensable. Cela contribue à guider Loïc en dehors de sa commune natale en Normandie pour aller vers l'espace des grandes villes comme Paris afin de connaître d'autres conditions de travail. Il suit cependant un processus de reconversion assez similaire à son père par la perte de travail qu'ils ont connu l'un et l'autre. Etant donné qu'il a été « *poussé* » vers ce métier par le manque d'argent, Loïc ne considère pas vraiment le taxi comme un choix, de la même manière que son propre père après la perte de son emploi de cadre. Cependant, tout en ayant renoncé à prendre une autre voie professionnelle, il conserve néanmoins une certaine distance vis-à-vis des manières paternelles de travailler. Son témoignage montre que la socialisation précoce à ce métier donne un sens particulier à la reconversion dans le taxi, différente d'une simple reproduction des positions et des situations de travail.

L'existence de liens de parenté dans le métier est à la fois un atout qui rend ce type de reconversion acceptable et un facteur de déstabilisation supplémentaire en particulier lorsqu'il s'agit d'un parent proche. Les fils de chauffeur-es de taxi constituent ainsi un cas de reproduction professionnelle sous tension. Après avoir été confrontés à la perte de leur précédente activité, se tourner vers le taxi représente en effet une occasion de limiter leur déclassement mais aussi une solution de repli résonnant comme un retour à la case départ. En outre, cela signifie potentiellement la répétition d'un processus de reclassement similaire à celui vécu par leurs parents. Les stratégies d'entrée dans le métier de chauffeur de taxi passent donc par la valorisation de différences notables avec leurs aînés, que ce soit dans leur manière de caractériser un état d'esprit différent de leur père (Fayed par exemple), ou bien en s'éloignant des tâches qui font office de « *sale boulot*³²⁷ » (le transport de patient-e-s pour Loïc).

³²⁷ Hugues, Everett C., *Le regard sociologique*, éd. de l'EHESS, Paris, 1996 [1971], p. 81.

Les chauffeur-e de taxis interrogé-e-s sont doté-e-s d'une proximité inégale au métier à la base de dispositions plus ou moins fortes à s'y engager. D'une part, celles-ci sont liées à la familiarisation à la conduite en milieu parisien. L'analyse montre que les moments de déplacement sont associés à un attrait pour l'autonomie que procure la conduite à distance de la hiérarchie et du lieu de travail principal. D'autre part, l'étude de leur trajectoire montre l'existence de liens de parenté répandus à travers le métier. J'ai choisi de me focaliser plus particulièrement sur le cas des fils de chauffeur-es, qui montre la non-évidence d'un tel choix de reconversion malgré leur proximité familiale à l'activité. A la lumière de ces éléments, on peut dire que celui-ci est inégalement influencé par des socialisations « plurielles³²⁸ » relevant de leurs précédentes expériences dans le monde du travail ainsi, pour une fraction d'enquêtés, de leur ascendance familiale³²⁹. Ces éléments liés à la socialisation primaire et réimportés dans le travail participent par ailleurs à une volonté de distinction avec leurs aînés. Cette proximité au métier peut donc induire en erreur puisqu'elle implique des tensions dans le choix de reconversion vers le taxi ainsi qu'un difficile retour à un univers parfois trop familial.

En somme, les trajectoires de reconversion des chauffeur-es et les manières de les décrire sont caractérisées par l'expérience commune d'un déclassement lié à une condition professionnelle plutôt subalterne. Ces trajectoires sont ensuite orientées par la recherche d'un métier facile d'accès permettant de conserver une autonomie importante ainsi qu'une protection face aux mécanismes du marché du travail. Ces critères correspondent à l'idée que les enquêté-e-s se font des chauffeur-es de taxi. Cependant, les raisons pour s'y engager sont hétérogènes. Elles dépendent de l'appréciation que les individus ont de cette activité de transport selon la diversité des modes de socialisation à ce travail. La solution « refuge » que représente le taxi à ce moment-là de leur existence permet de mesurer l'importance du tournant pris dans leur trajectoire professionnelle³³⁰. L'entrée dans le taxi n'en reste pas moins précédée d'une épreuve difficile à subir : celle de la reconversion, qui représente une rupture dans leurs trajectoires professionnelles. Je vais maintenant montrer vis-à-vis de ce

³²⁸ Lahire Bernard, *L'homme pluriel*. *Op.cit.*

³²⁹ Plusieurs éléments liés à leur socialisation secondaire et parfois même à leur socialisation primaire concourent ainsi à ce choix de réorientation professionnel.

³³⁰ Dans le cas des fils de chauffeur-es, on peut ajouter leur volonté de se défaire d'un schéma de reproduction sociale tout en se conformant à ce choix de reconversion.

cheminement en quoi la « crise » actuelle du métier les confronte à une déstabilisation supplémentaire. Avec l'arrivée d'Uber, toutes les raisons de s'engager dans la conduite du taxi perdent relativement leur sens.

II. La fragilisation des positions acquises par le travail

Les plateformes de réservation de courses telles qu'Uber se sont principalement développées à partir de l'année 2012 et ont connu une véritable expansion à partir de l'année 2014. Ce succès s'inscrit, au-delà du métier de chauffeur·e de taxi, dans le cadre d'un décloisonnement du transport privé de personnes s'appuyant...). Sans toucher directement au métier des chauffeur·es, l'activité s'est donc libéralisée à-côté de leur marché fermé du travail³³¹. Cette fragilisation des frontières de l'activité a cependant des conséquences bien concrètes sur leur travail que nous verrons tout au long des chapitres. Dans cette partie, je vais m'intéresser en particulier au bouleversement induits par l'arrivée d'Uber et des VTC sur les positions socio-professionnelles des chauffeur·es de taxi. Ces dernier·e·s exercent en effet dans le cadre d'un statut de titulaire ou de non-titulaire de la licence qui contribue à les positionner dans l'espace professionnel. En outre, l'entrée dans le métier fait figure d'accès à une forme de stabilité par rapport à leurs trajectoires antérieures qui s'accompagne d'espérances de promotion par le statut. Or, la concurrence de cette nouvelle catégorie de travailleurs les contraint à revoir leurs aspirations à la baisse ; elle les menace par ailleurs également de déclassement à l'aune des possibilités de vivre de leur métier et de s'y installer durablement. Je vais présenter dans une première partie les transformations qui portent sur leurs positions statutaires (1.) en abordant le cas des artisans (1.a) puis des non-titulaires de la licence (1.b.). Ensuite, j'analyse les conséquences de ces incertitudes professionnelles sur leur positionnement social (2.). En effet, leurs espérances de mobilité par le statut reflètent également le désir d'un « petit déplacement social³³² » qui n'est toutefois pas garanti.

³³¹ Les menaces de libéralisation ne sont pas nouvelles vis-à-vis des « professions règlementées ». Plusieurs rapports parlementaires et administratifs ont régulièrement mis à l'épreuve les chauffeur·es de taxi par la menace d'une libéralisation les touchant directement, en particulier la fin de la limitation du nombre de licence. C'est le cas dans les années 1960 du rapport dit « Armand-Rueff », en 2008 du rapport « Attali » ou en 2013 du rapport de l'Inspection générale des Finances (IGF). Rueff Jacques, Armand Louis. *Les obstacles à l'expansion économique : rapport présenté par le Comité institué par décret n°59-1284 du 13 novembre 1959*, La Documentation Française, Paris, 1960. Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française sous la présidence de Jacques Attali, la documentation française, Paris, 2008. Inspection Générale des Finances, *Les professions règlementées*, Tome 1, Mars 2013.

³³² Lahire Bernard, « Chapitre 12. Petits et grands déplacements sociaux », *La culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, La Découverte, 2006, pp. 409-470.

A. Des situations menacées de déclassement

L'expansion rapide du marché du transport privé de personne, par l'entremise de plateformes de réservation comme *Uber* en lien avec une catégorie de chauffeur-es concurrente³³³, a eu comme effet direct d'abaisser les espérances d'installation des chauffeur-es dans l'artisanat. La chute de la valeur liée à la licence professionnelle (ADS), amorcée dès 2014, représente à la fois une perte d'un placement économique ainsi qu'une baisse de la demande d'accès au statut d'artisan³³⁴. Ces deux effets notables sont directement liés à la remise en question des frontières de l'activité, qui s'étend désormais au-delà du métier de chauffeur-e de taxi et de son marché fermé du travail. Or dans cette configuration, les protections conférées par le métier, soit la limitation du nombre de licences en circulation et la régulation des tarifs pratiqués, perdent progressivement leur sens³³⁵. En conséquence, tout ce qui faisait la valeur positive de ce métier est remis en cause sans pour autant alléger les contraintes économiques propre à chaque statut.

1. La désargentisation des établis

Tout au long des mobilisations contre Uber et les VTC, les artisans n'ont eu de cesse de souligner la « valeur » de leur licence et le poids de leurs « charges ». Les craintes manifestées à ce sujet cristallisent leur rapport au travail et plus largement à l'avenir. Le coût d'accès à l'artisanat représente en effet un endettement lourd à porter, redoublé par l'impossibilité de revendre leur licence avant la fin des cinq premières années d'exercice. Ces contraintes économiques façonnent leur expérience du travail et leur positionnement dans l'espace professionnel. La licence des artisans constitue le point nodal d'une condition marquée par l'endettement. Elle est néanmoins pensée comme un acquis à défendre, une garantie de « travailler pour soi » où elle « fonctionne comme contrepoint à des concessions et des sujétions acceptées³³⁶ » permettant à terme de peut-être bien s'en sortir économiquement. La cause artisanale occupe ainsi une grande partie de l'attention médiatique

³³³ Pour simplifier l'explication, j'ai choisi de caractériser ces chauffeur-es par le statut de VTC. Sans être le seul statut que connaissent les chauffeur-es en lien avec les plateformes, il demeure le plus constant face aux réformes.

³³⁴ La licence a perdu la moitié de sa valeur entre 2015 et 2017 (d'environ 225 000 à 125 000 €). Voir Annexe 1.

³³⁵ Ce nouveau secteur concurrent applique en effet des tarifs différents et variables et leur nombre n'est pas limité par la réglementation.

³³⁶ Cette « logique d'échange » définit selon Olivier Schwartz l'attachement au statut du secteur public des chauffeur-es de bus de la RATP, mais elle se retrouve également dans le taxi où le statut à défendre est avant tout celui d'indépendant, conférant à l'artisanat un rôle central à jouer dans la stabilité du métier. Schwartz Olivier, « Sur la question corporative dans le mouvement social de décembre 1995. », *Sociologie du travail*, 39^e année n°4, Octobre-décembre 1997. pp. 449-471, p. 457.

et syndicale lors de leurs mobilisations, tandis que les autres statuts sont quasiment absents de leurs discours. On peut néanmoins s'étonner d'une telle centralité alors que les artisans ne représentent qu'un peu plus de la moitié des chauffeur·es en exercice. C'est dire à quel point cette licence a de la valeur à leur yeux, y compris pour les non-titulaires. En dépit des désillusions entraînées chez beaucoup d'entre eux par l'artisanat que plusieurs enquêté·e·s qualifient d'« *arnaque*³³⁷ », la licence est vécue parmi les chauffeur·es comme la forme par excellence d'une possibilité d'installation à son compte. La mobilisation massive des chauffeur·es de taxi reflète l'expression de craintes sur le devenir d'une telle possibilité dans un contexte de forte concurrence des plateformes comme Uber et les VTC. Leur peur semble tout à fait fondée au regard de l'expansion de ces modes de transport alternatifs³³⁸. Elle reflète à la fois leur appréhension d'une baisse de la valeur du patrimoine investi dans la licence ainsi que la perte de reconnaissance de leur efforts pour se maintenir dans l'indépendance artisanale. Les chauffeur·es le soulignent en particulier lorsqu'ils évoquent le « *dumping* » qu'ils subissent de la part des VTC qui connaissent de moindres coûts d'installation³³⁹. J'évoque donc tour à tour ces deux thèmes récurrents lors des manifestations, d'abord en ce qui concerne le patrimoine investi dans la licence, puis concernant l'inégalité de traitement en matière de « *charges* » dont les artisans estiment être l'objet.

a. La valeur de la licence

La défense de la licence réunit un ensemble d'intérêts collectifs que les artisans chauffeur·es ont cherché à protéger. Si ce n'est pas la première fois que la menace d'une libéralisation pèse sur leur activité³⁴⁰, l'arrivée d'Uber a profondément transformé le marché de la vente des licences³⁴¹. Or, l'acquisition de celles-ci représente un investissement

³³⁷ Je cite ici les propos de Loïc.

³³⁸ En 2014, un rapport estime à 44,6 % la hausse du nombre de véhicules taxis et VTC sur la zone de circulation des taxis parisiens (petite couronne) par rapport à 2008. Source : *Rapport de la mission de concertation taxi-VTC conduite par Thomas Thévenoud...op.cit.* p. 21.

³³⁹ Un chauffeur de taxi témoigne ainsi dans un ouvrage de son « *sentiment d'injustice* » : « *On ne peut pas dire, du jour au lendemain, aux chauffeur·es de taxi qui se sont dramatiquement endettés pour obtenir leurs licences qu'ils peuvent s'asseoir sur un tas de ruines ! Des vies et des familles sont concernées au premier plan. Cela n'a pas de sens. Qui peut donc accepter que l'on fasse de même avec son gagne-pain ? Laisser impunément les VTC et les motos-taxis prendre les couloirs de bus, nous voler des clients dans les rues et les gares, racoler aux portes d'arrivée des aéroports, sans contrepartie ni investissement, est insupportable* ». Abou-Aydar Toufik, *Confidences passagères*, éd. Max Milo, Paris, 2015, p. 162.

³⁴⁰ Ce fut par exemple le cas en 2008 avec les propositions du rapport « Attali » ayant entraîné de vives protestations de la part des chauffeur·es de taxi parisiens. Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française...op.cit.

³⁴¹ Il s'agit à la fois de transformations liées à l'arrivée d'Uber ainsi que celles entraînées par la modification de leur cadre réglementaire d'exercice. Le rapport du cabinet d'études 6-t présente ainsi l'évolution du marché des

conséquent, objet d'un endettement nécessaire auprès des banques. La peur, bien fondée, d'une baisse de leur valeur est redoublée, pour une partie des chauffeur-es, par l'impossibilité de les revendre avant les cinq premières années d'artisanat. Pour plusieurs chauffeur-es encore endettés comme pour les plus ancien-ne-s ayant liquidé leurs crédits, la mobilisation n'était pas une option. Loin d'une simple « *résistance au changement*³⁴² », les chauffeur-es ont exprimé la volonté de ne pas voir leurs efforts réduits à la défense d'un privilège, alors que la licence représente un « patrimoine productif³⁴³ » durement acquis à la valeur variable.

Encadré : Le marché des licences chez les taxis parisiens

La licence, administrativement nommée Autorisation de Stationnement (ADS), symbolise l'acquisition d'un patrimoine économique. Sa valeur dépend d'un marché régulé par le niveau d'offre et demande entre artisans et aspirant-e-s à l'artisanat. De 1995, date de l'autorisation à vendre officiellement les ADS, jusqu'en 2014, son montant était tendanciellement à l'augmentation, les périodes de baisse s'expliquant notamment par l'annonce politique d'une libéralisation de leur activité³⁴⁴. Ainsi, au cours de l'année 2008, on observe un abaissement du prix qui correspond à la publication du rapport « Attali³⁴⁵ » prévoyant la dérégulation du nombre de licences de taxi en circulation. A la suite de la mobilisation des chauffeur-es de taxi, ce projet est annulé. Cependant, les statuts de VTC et d'autoentrepreneur seront créés la même année. Cette réglementation constitue la base sur laquelle s'appuient les plateformes comme Uber dès 2011, concurrentes au secteur du taxi.

Le capital économique que représente la licence est un placement dont la stabilité dépend d'un équilibre précaire. Le niveau d'investissement des artisans pour pouvoir exercer sous ce statut dépend de leur période d'entrée dans le métier et du moment choisi pour

licences : « *Les dispositions de la loi Thevenoud d'octobre 2014 ont transformé le marché des licences de taxis : en effet, ce texte rend les ADS délivrées après la promulgation de la loi incessibles, c'est-à-dire exclues d'un marché qui fonctionnera désormais à stock constant. Une limitation de l'offre, à demande constante, devrait entraîner une hausse importante des prix. Pourtant, si une reprise a été observée entre 2014 et 2015, les prix ont chuté de moitié entre 2015 et 2017, témoignant d'une baisse soutenue de la demande pour les licences de taxis et pouvant en partie être expliquée par la nouvelle concurrence des VTC* ». Source : <https://6-t.co/barometre-licence-taxis-2019/>

³⁴² Comme on a pu le lire dans plusieurs articles de presse. Voir par exemple l'article de Cyril Bouquet, « Taxis contre VTC : un parfait exemple de résistance au changement. », *Harvard Business Review* [en ligne], publié le 05/08/2014. URL : <https://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2014/08/3064-taxis-contre-vtc-quand-la-resistance-au-changement/>

³⁴³ Soit le patrimoine professionnel brut, par opposition au patrimoine privé. Cf. Bessière Céline, Gollac Sybille, « Travailleurs indépendants »,...*op.cit.* p. 251

³⁴⁴ Voir Annexe I.

³⁴⁵ Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française...*op.cit.*

revendre la licence. Son prix dépend du nombre d'aspirant·e·s à l'artisanat ainsi que de la décision des établi·e·s de céder leur autorisation de stationnement à un instant t. Si l'équilibre entre ces deux catégories est rompu, alors la valeur de la licence augmente ou s'affaiblit. L'arrivée d'Uber a coïncidé dans un premier temps avec une forte augmentation de son prix liée au nombre de plus en plus important de candidat·e·s, avant de laisser place dès 2014 à une chute de sa valeur durant plusieurs années³⁴⁶. Celle-ci traduit la panique qui s'est saisie des artisans à un moment où les VTC se sont installés durablement dans le paysage parisien. Les chauffeur·es de taxi ont alors cherché à revendre leur licence pour quitter leur statut voire leur métier, face à une population professionnelle de moins en moins attirée par l'artisanat et consciente qu'un tel placement était soumis à l'incertitude la plus totale. Rien d'étonnant dès lors à une baisse de la valeur de la licence qui reflète plus généralement l'essoufflement des espérances d'installation artisanales dans la conjoncture de mise en concurrence. La licence fait figure de capital économique mais elle symbolise aussi la « valeur » prêtée par les chauffeur·es au métier et plus individuellement la dévaluation de leurs efforts pour s'y maintenir³⁴⁷.

La crise professionnelle du taxi est à la fois liée à la perte de valeur économique du patrimoine investi dans la licence des artisans et à la baisse générale du niveau de travail dans le transport de personnes. Les chauffeur·es récemment entrés sous ce statut et se représentant l'artisanat comme une « évidence³⁴⁸ », ont payé au prix fort l'acquisition de leur licence. Celle-ci, dont le coût avoisinait les 250 000 € entre 2012 et 2014, les soumet au remboursement d'une somme jamais atteinte auparavant. Or, c'est à ce moment-là qu'il devient de plus en plus difficile de la payer grâce au travail quotidien, moins pourvoyeur de courses. Plusieurs enquêté·e·s qui sont des artisans endettés ont donc rallongé la durée de leurs crédits, à l'image de Sébastien, un artisan de quarante ans entrée en 2012 sous ce statut et ayant fait l'acquisition d'une licence à 242 000 €. Initialement engagé dans un crédit de sept ans, celui-ci a d'abord augmenté considérablement ses heures de service à près de quatorze heures par jour sans repos hebdomadaire. Cependant, cette présence au travail ne l'a

³⁴⁶ Voir Annexe I.

³⁴⁷ Cette dynamique de récession du métier autour du prix de la licence est liée conjointement aux stratégies de défection de l'artisanat (*exit*) provenant des artisans et des non-titulaires de la licence, accompagnant leurs régulières prises de parole en mobilisation (*voice*). Elle intervient néanmoins dans un contexte d'expansion de l'activité en dehors du métier. La crise économique traversée par les chauffeur·es s'inscrit donc dans une remise en cause de leur activité telle qu'encadrée par le métier, à la différence d'un secteur alors en plein développement avec les VTC et *Uber*.

³⁴⁸ Voir le chapitre précédent, section I – A.

pas empêché de cumuler des difficultés de paiement jusqu'à renégocier son prêt sur une durée étendue à douze ans. Les efforts constamment fournis n'ont pas suffi aux jeunes artisans pour surmonter la phase d'endettement des premières années. Pris dans une impasse, ils n'ont eu d'autres choix que de repousser à plus tard l'espérance de « *lever le pied* » en prolongeant leur condition d'artisan endetté. Face au succès croissant de la formule proposée par les plateformes comme Uber, les chauffeur·es de taxi sont bien les premiers concernés par la restructuration de leur secteur d'activité. Les jeunes artisans sont particulièrement touchés par cette crise, luttant pour rembourser un crédit qui perd constamment de sa valeur. C'est dire que les efforts fournis pour payer la licence seront sans aucune compensation financière. De ce processus, les artisans endettés ne sont que des témoins passifs : impossible en effet de se désengager avant les cinq premières années d'activité. Une telle situation a de quoi expliquer les fortes tensions ayant entraîné la mobilisation des chauffeur·es³⁴⁹. Si leurs revendications révèlent le caractère ultime de la lutte qu'ont menée les chauffeur·es de taxi³⁵⁰, jouant là le « *tout pour le tout* »³⁵¹, elles signifient par ailleurs l'effondrement des aspirations à l'indépendance de ces nouveaux entrants, dont les crédits repoussent sans cesse « l'horizon d'attente³⁵² ».

Toute la situation entraînée par l'arrivée d'Uber et des VTC a immédiatement attiré l'attention des chauffeur·es. La baisse de valeur de leur licence ne leur est pas apparue comme une surprise, mais bien une conséquence de la désaffection prévisible envers leur métier. Cette anticipation s'accompagne chez les artisans d'une anxiété importante concernant le capital économique investi dans leur licence. Lorsque les cinq premières années sont passées, il devient nécessaire voire urgent de considérer l'éventualité de sa revente, ceci les contraignant à quitter le métier ou exercer à nouveau sous un statut de non-titulaire. Viseth, un enquêté ayant participé intensément aux mobilisations, s'est défait précipitamment de son engagement au lendemain de ses cinq premières années d'exercice. Il quitte le métier en moins de deux mois pour exercer comme agent immobilier. Après l'échec de sa reconversion, il revient dans le taxi en tant que sociétaire, un placement dans une action de TaxiCoop lui

³⁴⁹ Ces tensions se sont également tournées vers leurs pairs de métier et en particulier les anciens artisans désendettés « *qui s'en foutent* » ou les fédérations d'artisans qui n'ont « *pas été à la hauteur* » par le passé, permettant qu'une telle situation soit rendue possible.

³⁵⁰ Il s'agit principalement de revendiquer l'éradication des VTC et d'Uber par exemple.

³⁵¹ Je pense notamment à plusieurs slogans tel que ce message : « *En grève ou on crève !* », affiché sur une grande banderole durant plusieurs mois devant un parking d'attente de taxis. De manière plus générale, de nombreux enquêté·e·s faisaient alors part de leur abandon du métier si aucune mesure politique n'était prise.

³⁵² Koselleck Reinhart, *Le futur passé...op.cit.*

semblant « *plus sûr* ». Sa panique ne s'appuie pas uniquement sur une conjoncture défavorable, mais aussi sur la perception d'une ambiance plutôt hostile aux revendications des chauffeur-es lui permettant de penser que les VTC et Uber vont s'implanter durablement. La régularisation des VTC s'accompagne de surcroît de modifications règlementaires envers le secteur du taxi, dont l'accusation d'obsolescence et de corporatisme devient le paradigme dominant justifiant leur « ubérisation ». La possibilité d'une nouvelle reconversion en dehors du taxi est alors envisagée par plusieurs artisans. Pour ces derniers en effet, la revente rapide d'une licence dont la valeur diminue peut permettre de s'en sortir *in extremis*. Avec le désengagement du métier disparaît ainsi leur peur du déclassement. Jacques, qui a alors vingt-cinq ans d'ancienneté, quitte le taxi. Après six mois d'hésitation où sa licence perd près de 50 000 €, il finit par dégager à la fin de l'année 2015 les fonds nécessaires au rachat d'une station-service où il travaille depuis. Cette possibilité de rester à son compte dans un autre secteur est néanmoins l'apanage des artisans qui s'appuient sur le capital économique de la licence.

Face à la concurrence qui leur est portée à côté du métier par Uber et les VTC, la dévalorisation de la licence signifie également l'effritement d'un « *capital retraite*³⁵³ ». A travers sa valeur économique, celle-ci porte les espoirs d'un placement pour l'après-travail. La défense de leur statut représente ainsi plus largement celle de leurs retraites. En effet, la revente de la licence représente une somme non-négligeable, voire vitale, lorsque les chauffeur-es envisagent la fin de leur activité. La sous-déclaration des revenus, dont nous avons vu qu'elle est conditionnée par le montant déclaré auprès de leur sécurité sociale, entraîne *de facto* le reversement de petits revenus au moment de la retraite, généralement inférieurs à mille euros mensuels³⁵⁴. En conséquence, les artisans n'espèrent pas bien s'en sortir après avoir arrêté le travail, et plusieurs d'entre eux continuent d'exercer partiellement ou envisagent une retraite « *au pays* ». Cependant, ces maigres retraites peuvent être complétées par le fruit de la revente de la licence. Sa valeur représente ainsi un patrimoine

³⁵³ Expression des enquêté·e·s.

³⁵⁴ Cela renforce les ressentiments de certain·e·s chauffeur-es envers l'Etat, comme en témoigne Loïc : « *On paye à mort des charges : 1000, 1200 euros, mais en déclarant quoi? En déclarant le minimum, ce qui fait qu'on n'a pas de retraite. Donc ils sont gagnants sur tous les tableaux.* ».

professionnel synonyme d'extension des droits sociaux, d'où une lutte significative pour son maintien³⁵⁵.

Malgré la baisse de valeur de la licence dont nous avons vu qu'elle revêt plusieurs aspects de leur existence, les artisans ne revendiquent pas pour autant un changement de statut. A l'image des VTC qui exercent majoritairement dans le cadre du régime d'autoentrepreneuriat³⁵⁶, les chauffeur-es de taxi dénoncent plutôt le « *dumping* » subi par la mise en concurrence avec cette nouvelle catégorie de chauffeur-es, dont les coûts et le poids des « *charges* » sont bien moindres.

b. La valeur morale des « charges »

L'expansion du nombre de chauffeur-es VTC à partir de 2012 rend compte dans un premier temps de l'apparition d'un nouvel « Eldorado » au désavantage des chauffeur-es de taxi. La plateforme Uber garantit alors des chiffres d'affaires très élevés à ses chauffeur-es³⁵⁷, tandis que les taxis parisiens voient leurs recettes progressivement diminuer. Le secteur ouvert dans le transport de personnes par Uber est assez attrayant pour que le nombre de chauffeur-es affiliés à la plateforme se multiplie rapidement par 4,6 de 2011 à 2014 pour atteindre le nombre de 6 468 chauffeur-es sur le périmètre correspondant à celui des taxis parisiens³⁵⁸. Avant que leurs conditions de travail ne se précarisent sous l'effet de l'augmentation continue du nombre de chauffeur-es en activité, les VTC apparaissent comme une possibilité de travail plus avantageuse que celles offertes par le taxi. Les chauffeur-es de taxi parisiens, au premier rang desquels les artisans, sont les grands perdants des changements qui touchent leur secteur.

³⁵⁵ L'analyse de Marine Guichard et Marielle Poussou-Plesse montre que les artisans mettent au long de leur période d'activité la retraite au second plan, s'en remettant à eux-mêmes pour se constituer un capital personnel à moyen terme. C'est également un constat partagé par Olivier Crasset qui écrit : « *au cours de leurs carrières, les artisans cherchent à constituer un patrimoine qui couvrira leurs besoins à l'âge de la retraite* ». Guichard Marine et Poussou-Plesse Marielle, « L'artisan, son comptable et sa retraite », *Travail et Emploi*, 149 | 2017, 43-72. Crasset Olivier, *La santé des artisans...op.cit.* p. 32.

³⁵⁶ Sur cette question, voir les travaux de Sarah Abdelnour. Abdelnour Sarah, *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, Paris, 2017, pp. 153-158.

³⁵⁷ Jusqu'à 8000€ par mois dans les premiers temps. Voir l'article : Karayan Raphaële, "Uber leur avait promis le Pérou, les chauffeur-es découvrent la mine", *L'expansion* [en ligne], publié le 27/03/2015. URL : https://l'expansion.lexpress.fr/high-tech/uber-leur-avait-promis-le-perou-les-chauffeur-es-decouvrent-la-mine_1663971.html

³⁵⁸ Ce chiffre est une estimation du nombre de chauffeur-es inscrits sous le statut de VTC, mais ne peut pas prendre en compte le nombre de véhicules de type LOTI où l'entreprise possède une seule autorisation d'exercer pour toute sa flotte de véhicule. Sachant que les LOTI occupent une place croissante parmi les chauffeur-es travaillant avec des applications telle qu'Uber jusqu'en 2017, il est raisonnable de dire que cette évaluation du nombre de concurrent-es aux taxis est largement sous-estimée. Le rapport « Thévenoud » précise ainsi : "A partir des données déclaratives recueillies par Atout France, on dénombre 7 213 entreprises de VTC en 2014 en France, contre 1 286 en 2011, soit une multiplication par 4,6 en trois ans.". Source : *Rapport de la mission de concertation taxi-VTC conduite par Thomas Thévenoud...op.cit.* p. 14.

Mais plus encore, cela vient contredire leurs représentations de l'ancienneté et du mérite, c'est-à-dire plus généralement du sens de l'effort.

Ce « renversement de la table des valeurs³⁵⁹ » s'enracine dans une configuration professionnelle « établis-marginaux³⁶⁰ » où les chauffeur-es de taxi font figure d'« établis » dans un métier dont l'ancienneté n'est plus à prouver, face à la montée d'un secteur d'abord « marginal » puis central dans le transport de personnes. Dans ce contexte, le premier réflexe des enquêté-e-s a donc été de remettre les choses à leur place en s'en prenant au manque de professionnalisme des chauffeur-es VTC. Sur les forums, plusieurs chauffeur-es prennent ainsi régulièrement en photo tel ou tel VTC qui commet des erreurs de conduite, connaît parfois un accident de la route ou produit un impair dans le service, par exemple en n'ouvrant pas la portière comme le règlement d'Uber le stipule. Cette dénonciation professionnelle se double de jugements moraux sur le profil social des chauffeur-es VTC avec des commentaires sur leur passé de « racailles » ou d'anciens « délinquants », principalement des jeunes des cités à distance de la « bonne moralité » dont doivent faire preuve les chauffeur-es de taxis parisiens³⁶¹. Renvoyer les chauffeur-es concurrents à un « eux du bas³⁶² » par opposition au « nous » des gens de métier a pour but de les tenir à l'écart d'une respectabilité socio-professionnelle.

Cette respectabilité s'appuie sur leur idée du mérite économique, mesuré individuellement par l'argent retiré du travail. L'attrait qu'exercent les plateformes comme Uber vient contredire ces représentations en apparaissant comme un gain facilement accessible, ne nécessitant pas tous les efforts consentis habituellement dans le taxi. Les marges bénéficiaires des chauffeur-es VTC, liées notamment aux faibles taux de cotisations sociales de leurs régimes d'entreprise, symbolisent une rupture d'égalité devant les conditions de travail dans le transport privé de personnes. Les chauffeur-es de taxi le dénoncent par l'accusation d'un « dumping social » où les VTC représentent une « concurrence déloyale ». Dans cette configuration, le niveau de cotisation des artisans constitue le terreau d'un « ras-le-bol » fiscal à la base d'une conscience commune de « petit » indépendant luttant contre les

³⁵⁹ Bourdieu Pierre, *La Distinction...op.cit.*, p. 185.

³⁶⁰ Elias Norbert, Scotson John L., *Logiques de l'exclusion, enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté*, Paris, Fayard, 1997 [1^{ère} ed. : 1965].

³⁶¹ Pour être titulaire de la carte professionnelle de chauffeur-es de taxi, il est obligatoire de présenter un casier judiciaire B2 vierge, nommé par l'institution la preuve d'une « bonne moralité ».

³⁶² Collovald Annie, Schwartz Olivier, « Haut, bas, fragile : sociologies du populaire », *Vacarme*, 37, 2006.

« *gros* » voire les « *géants* » du marché comme Uber³⁶³. Cependant, on constate aussi que ces reversements incarnent une forme de respectabilité qu'ils opposent aux grandes sociétés et aux chauffeur·es concurrent·es afin de faire valoir leur propre application des règles communes qui renforcent le ressentiment de « *payer pour les autres* ». La libéralisation du transport à-côté de leur métier est un processus qui entrave leur idée du mérite individuel. Dans un tel contexte, le niveau de « *charges* » des artisans chauffeur·es peut représenter une source de respectabilité valorisée, notamment dans la parole accordée aux journalistes qui couvraient les mobilisations.

Les chauffeur·es de taxis parisiens ont construit leur légitimité à lutter à partir de la mise en avant de leurs difficultés économiques et de la dénonciation des représentations négatives vis-à-vis de leur travail. Ce faisant, cette relative union s'appuie aussi sur une expérience commune de l'État, qui, du fait des reversements qu'ils opèrent, est à la base d'un sentiment d'injustice³⁶⁴. Ce dernier est renforcé par la comparaison directe avec leurs concurrent·e·s, les chauffeur·e·s VTC, qui sont affranchis de tels niveaux de cotisations. Dès lors, cet écart entraîne une demande de régulation du secteur (VTC principalement) adressée aux représentant·e·s politiques de l'Etat. Le métier de chauffeur·e de taxi s'inscrit dans une certaine morale économique qui, outre l'attrait pour le chiffre d'affaires, explique leur niveau de mobilisation. Cette morale est au fondement de leur revendication d'une égalité de traitement, égalité que l'apparition d'Uber et des VTC vient bouleverser.

2. Les changements économiques et juridiques chez les non-titulaires de la licence.

Les chauffeur·es non-titulaires de la licence ont eu droit à moins de visibilité dans les mobilisations et les débats sur « l'ubérisation » que les artisans. Leurs statuts restent en effet peu connus dans l'ensemble, ce qui ne les a pas empêchés de participer activement à la défense de leur métier. A l'évidence, ces dernier·e·s ont été touchés de la même manière que leurs pairs par une précarisation liée à la baisse de leur niveau de travail depuis l'arrivée d'Uber et des VTC. Cependant, l'analyse des évolutions liées à leur statut et à leurs trajectoires professionnelles permet de souligner plutôt : quelques différences avec leurs collègues artisans. Tout d'abord, la baisse de valeur économique de la licence engendre la

³⁶³ Mayer Nonna, *La boutique contre la gauche*, Presses nationales de la fondation de sciences politiques, Paris, 1986.

³⁶⁴ En assimilant bien souvent les cotisations versées au Régime Social des Indépendants (RSI) à « l'État ».

remise en cause des projets d'accès au statut artisanal chez les non-titulaires. Les locataires auront donc plus tendance à rester dans leurs conditions que tenter l'achat de la licence professionnelle. Ensuite, on remarque que plusieurs réformes gouvernementales ont été appliquées au statut de locataire, à l'aune d'une volonté politique de les « moderniser³⁶⁵ » après l'arrivée d'Uber. Désormais « locataires-gérants », ces chauffeur·es sont censés être plus proches sur le papier d'une situation d'indépendance tout en restant fortement dépendant des compagnies propriétaires des taxis et des licences qui leur sont attachées.

a. Un horizon professionnel déstabilisé

L'abaissement du prix de la licence professionnelle sur plusieurs années (ADS) marque un tournant dans le rapport au métier des chauffeur·es. Alors que cette baisse signifie un pallier économique de moins en moins difficile à franchir pour les non-titulaires, l'acquisition de la licence suscite la méfiance. Il devient moins évident dans un tel contexte d'aller vers l'artisanat et d'accepter les contraintes liées au remboursement des crédits. Plusieurs enquêté·e·s déclarent ainsi vouloir poursuivre dans la location ou le salariat « *en attendant de voir* » ce qu'il adviendra du marché (c'est le cas de Fayed ou de Yessine par exemple). En dehors de la valeur de la licence, ils sont également en proie au doute : vaut-il bien la peine de rester durablement dans ce métier ? Derrière les questions de coûts demeurent les interrogations pratiques sur le sens d'une telle démarche, car une fois l'acquisition de la licence faite, il reste encore à « *tenir* » au moins cinq ans derrière son volant.

Les difficultés objectives sont croissantes dans l'accès à l'artisanat. Malgré son moindre coût, l'accès aux prêts bancaires a eu tendance à se restreindre. Les chauffeur·es sont en effet affiliés pour la plupart à des cellules spécialisées dans la gestion financière de leur activité³⁶⁶. Ces banques consacrées aux taxis sont de plus en plus frileuses pour accorder des prêts en pleine restructuration du secteur. Mieux encore : elles proposent désormais en priorité l'accompagnement des chauffeur·es VTC. L'apport pour l'accès au crédit finançant la licence doit donc être conséquent, dépassant les 10% minimum établis auparavant³⁶⁷. Si la valeur de

³⁶⁵ C'est notamment la volonté du rapport « Thévenoud ». *Rapport de la mission de concertation taxi-VTC conduite par Thomas Thévenoud...op.cit.*

³⁶⁶ Ces cellules bancaires spécialisées dans le taxi prennent peu en compte les revenus déclarés des chauffeur·es mais ont plutôt pour habitude de se fier à la valeur de la licence et la stabilité économique du métier.

³⁶⁷ Cette convention repose notamment sur l'intervention de différents courtiers servant d'intermédiaires entre chauffeur·es et les conseiller·e·s bancaires. Par exemple pour une licence à 240 000 €, il faut un apport de 24 000 €.

la licence est en baisse, les non-titulaires doivent encore surmonter plusieurs obstacles pour accéder à l'artisanat.

A la remise en cause des projets d'installation dans le métier par le haut avec l'artisanat, s'ajoute la possibilité d'un accès par le bas à un autre travail possible : celui de chauffeur-e VTC. L'arrivée d'Uber coïncide en effet avec l'accroissement des difficultés qu'éprouvent les chauffeur-es non-titulaires à trouver une place en location ou dans le salariat. Aux portes des principales compagnies comme La Bota, les candidat-e-s pouvaient ainsi attendre de six à neuf mois avant d'avoir accès à un taxi au moins jusqu'en 2014. Cette situation contraint les locataires en poste à rester travailler de peur qu'un arrêt momentané ne les oblige à attendre de nouveau une disponibilité. Cela s'applique en particulier pour les chauffeur-es récemment entré dans le métier qui ne connaissent pas bien les plus petites entreprises, ne cherchant qu'auprès des compagnies de location les plus visibles sur le marché. Ces listes d'attente jouent le rôle d'une véritable « armée de réserve³⁶⁸ » dans la compétition pour l'accès à un taxi disponible. Ainsi, la libéralisation à-côté du métier constitue un sas pour les candidat-e-s ayant leur permis de taxi mais confrontés à la pénurie de places sur ce marché fermé du travail. Les conditions de travail les plus contraignantes dans le taxi sont également désertées par les chauffeur-es, en particulier le doublage qui représente près de 10% des taxis en circulation ou encore les nombreux remplacements temporaires proposés par les artisans qui trouvent de moins en moins preneur. La publicité que fait Uber sur les chiffres d'affaires de ses chauffeur-es partenaires jette dans un premier temps le doute sur les conditions proposées dans le secteur du taxi³⁶⁹, avant que la précarité des chauffeur-es VTC ne soit ensuite médiatisée. Le manque de place ainsi que les conditions proposées peuvent être source de désaffection pour le métier, notamment lorsque les chauffeur-es n'ont pas la contrainte d'un engagement de plusieurs années avec l'achat d'une licence. Ces dernier-e-s peuvent alors exercer comme chauffeur-e en dehors du métier, considérant parfois qu'il s'agit d'un travail d'appoint en attendant de revenir dans le taxi³⁷⁰.

³⁶⁸ Marx Karl, *Le capital*, Gallimard, Paris, 2008 [1867], Chapitre XXV.

³⁶⁹ Un collègue de Yessine (locataire à La Bota, 30 ans), Fredo, ayant fait sa formation de chauffeur avec lui, justifie son affiliation à *Uber* à la fois par l'impossibilité de trouver une place en location, mais également parce que « ça gagne mieux ». Il l'appelle toutes les heures pendant son service pour lui faire part de son chiffre d'affaire, supérieur à celui de Yessine.

³⁷⁰ C'est notamment le cas de Fredo, un collègue de Yessine ayant passé la formation de taxi avec lui mais qui exerce, faute de place en location, comme chauffeur VTC puis chauffeur « Uberpop » jusqu'à l'interdiction de l'application en 2015.

La tentation de quitter le métier pour trouver une place de chauffeur VTC reste néanmoins limitée chez les locataires par l'effet d'autres processus. En effet, les chauffeur·es n'ont pas fui massivement leur condition professionnelle. Tout d'abord, les difficultés de paiement des crédits qui caractérisent les artisans se reproduisent sous ce statut, les locataires ayant de plus en plus de mal à rassembler le montant nécessaire pour payer l'usage de leur taxi. Ces difficultés sont également synonymes d'endettement auprès des compagnies. Nicolas, un chauffeur de 45 ans locataire à La Bota, a ainsi cumulé au cours de l'année 2015 près de dix mille euros d'arriérés. Ayant négocié des délais de paiement, il n'en reste pas moins tenu de rester dans cette compagnie le temps de liquider sa dette, alors même que les frais de locations ont augmenté (de deux euros par jour, passant de de 145 à 147 € quotidiens à payer). A un moment où une partie de la main d'œuvre en attente d'un véhicule s'est reportée vers les secteurs concurrents, plusieurs compagnies continuent ainsi de s'attacher les services de chauffeur·es endettés auprès d'elles. Ensuite, une grande partie des chauffeur·es ont cherché de meilleures conditions de location, par exemple à moindre frais. La grande majorité des enquêté·e·s sont attachés à leur travail et aux protections conférées par le métier, maintes fois défendues lors des mobilisations. En effet, à côté de leur statut, les chauffeur·es de taxi exercent à travers des tarifs fixes et communs ainsi qu'une limitation de leurs effectifs (par le plafonnement du nombre de licences). Deux types d'avantages dont ne bénéficient pas les chauffeur·es VTC. Même si ces règles qui régissent le secteur du taxi sont mises à mal avec leur exposition à un secteur concurrent, elles constituent des petites protections auxquelles les chauffeur·es sont attachés, n'étant pas toujours prêt·e·s à les délaissier pour le VTC, même en étant locataire. Je vais maintenant faire état d'une modification du statut de locataire qu'il est indispensable de présenter à ce stade : c'est le passage au régime de la location-gérance, censé conférer aux chauffeur·es une plus grande autonomie dans leur travail.

b. De la location à la location-gérance

Suites aux manifestations des chauffeur·es de taxis parisiens en février 2014³⁷¹, un député socialiste nommé par le gouvernement, Thomas Thévenoud, a produit un rapport sur les conditions de travail existantes dans le taxis. Celui-ci a servi de base pour l'élaboration d'une loi votée quelques mois plus tard³⁷² et modifiant sensiblement plusieurs aspects de leur

³⁷¹ Voir le chapitre V, IIIème section.

³⁷² LOI n° 2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur.

métier dont la location³⁷³. Alors que les chauffeur-es de taxis parisiens manifestaient initialement pour la régulation des activités concurrentes, en particulier l'application « Uberpop » proposant à des particulier-e-s de faire chauffeur-e à temps plein³⁷⁴, le rapport puis la loi ont été axés autour de l'encadrement progressif des VTC³⁷⁵ mais aussi de la nécessaire « *modernisation* » du secteur du taxi de manière à les orienter « *vers l'avenir* »³⁷⁶. Le rapport « *Thévenoud* » intitulé « *Un taxi pour l'avenir, des emplois pour la France* », à la base des récentes lois d'encadrement du secteur, « *a centré sa réflexion sur les chauffeur-es, notamment locataires de taxis*³⁷⁷. ».

Le statut de locataire « *repose sur des bases juridiques incertaines*³⁷⁸ ». En effet, les locataires du taxi relèvent à la fois du non-salariat au regard du droit du travail (inscrit-e-s dans un contrat de louage et non de travail) et du salariat selon le code de la sécurité sociale (en cotisant au régime général mais sans bénéficier d'un régime d'assurance chômage). Le rapport prévoit que ce flou s'accompagne d'un « *risque majeur de requalification du contrat de location en contrat de travail*. », ce qui a déjà été le cas plusieurs fois auparavant³⁷⁹.

Si le lien de subordination qui unit un-e chauffeur-e locataire à l'entreprise gérante n'a pas été établi systématiquement par le droit, la modification règlementaire de ce statut a tranché en les rattachant définitivement à l'indépendance. Outre leur transfert vers la sécurité sociale des indépendants, le passage au régime de la location-gérance confère aux chauffeur-es de taxi une forme d'indépendance au rabais. Sans être propriétaires de leurs moyens de production (en louant le taxi), ces dernier-e-s sont néanmoins projetés dans un

³⁷³ La location est passée progressivement au régime de la location-gérance qui s'est imposé au 1 janvier 2017. Ce statut rejoint ainsi les conditions prévues selon le code de commerce de location-gérance de fonds de commerce ou de fonds artisanal (articles L144-1 à 144-13 du code de commerce).

³⁷⁴ Ce service a été interdit en septembre 2015, mais il a ensuite été remplacé par une autre application proposant du « *co-voiturage entre particuliers* » pour les transports de nuit, Heetch, interdite durant l'année 2017. Ces services posaient la question, au-delà de la concurrence entre travailleurs/euses, du dépassement du cadre du travail, les chauffeur-es de taxis et VTC étant en concurrence avec des particulier-e-s pour lequel-le-s la frontière entre activité rémunératrice et « *partage de frais* » demeure totalement floue.

³⁷⁵ Ce sera notamment le projet du député PS Laurent Grandguillaume, aboutissant à la loi du même nom. Cf. LOI n° 2016-1920 du 29 décembre 2016 relative à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes

³⁷⁶ Il s'agit notamment de « *moderniser les moyens de paiement pour attirer et fidéliser les consommateurs* ». Les taxis devront par exemple être obligatoirement équipés d'un terminal bancaire pour les paiements dématérialisés et des « *forfaits* » s'appliquent sur certains trajets, comme entre Paris et les aéroports de Paris. *Rapport de la mission de concertation taxi-VTC conduite par Thomas Thévenoud...op.cit.* p. 10.

³⁷⁷ *Ibid.*, p. 4.

³⁷⁸ *Ibid.*, p. 31.

³⁷⁹ La confirmation de ces requalifications en contrat de travail dépend le plus souvent d'un jugement en cours de cassation (Cass. soc. 1er décembre 2005 ; 27 septembre 2006 ; 19 octobre 2006 ; 27 juin 2007 ; 17 septembre 2008).

nouveau régime où toute possibilité de subordination est écartée. Les chauffeur·es sont par exemple tenus de gérer le reversement de leurs cotisations sociales, tâche prise en charge par les loueurs auparavant. Sans changer le niveau de leurs contraintes économiques³⁸⁰, les locataires-gérants sont donc entrés dans la gestion de « leur » propre entreprise, considérant le loueur comme un simple partenaire commercial³⁸¹. Malgré les manières de contourner ces changements juridiques³⁸², les locataires-gérant·e·s exercent avec un vernis d'indépendance les rapprochant symboliquement de l'artisanat.

A cette mesure s'ajoute l'inaccessibilité des nouvelles licences distribués par la préfecture de police, qui empêche désormais de considérer la licence comme un capital économique artisanal. Le fonctionnement des licences gratuites a en effet été réformé. Leur obtention, qui nécessitait auparavant près de 15 ans d'attente pour les chauffeur·es non-titulaires, permettait d'intégrer l'artisanat, donnant le droit de revendre sa licence. La réforme des licences l'interdit désormais. Celle-ci n'intègre donc pas le marché des licences artisanales, qui fonctionne à stock constant.

Deux dynamiques aux apparences contraires viennent donc changer la position des locataires sur ce marché fermé du travail. D'une part, on relève un changement réglementaire les ayant rapprochés formellement d'une indépendance sur le papier, et d'autre part l'accès à l'indépendance artisanale s'est complexifié, rendant incomplète l'affiliation à l'artisanat lors de l'obtention d'une licence gratuite après plusieurs années d'attente.

Le changement de situation des chauffeur·es de taxi locataires n'est pas seulement la conséquence de l'arrivée d'Uber et des VTC, qui bouleversent bel et bien ce marché du travail, mais aussi la traduction d'un processus politique de libéralisation des activités de transport (Uber s'appuyant sur le cadre réglementaire déjà existant de l'autoentreprise et du statut de VTC) traduisant la volonté de réforme du métier de taxi dans son ensemble. Les

³⁸⁰ Les cotisations sociales étant déduites du prix de leur location, les chauffeur·es louent à moindre frais. Cependant, les versements opérés ensuite les maintiennent à un même niveau de contrainte économique. Ce qui était auparavant compris dans un « forfait » regroupant tous les paiements dont la location est maintenant éclatée entre différents acteurs (l'entreprise loueuse d'un côté et l'administration fiscale de l'autre).

³⁸¹ Dans la pratique, ces relations sont bien différentes. L'entrée dans le régime de la location-gérance contraint en effet les entreprises loueuses à une solidarité de dette sur les cotisations sociales. Si un chauffeur ne reverse pas sa part à l'administration, celle-ci peut alors la réclamer directement à l'entreprise loueuse. Pour éviter ce désagrément, les sociétés comme TX4 conseillent à leurs locataires-gérant·e·s de souscrire à la création d'une SASU (société par actions simplifiée unipersonnelle) dont les chauffeur·es seraient salarié·e·s afin de réintégrer le régime général de la sécurité sociale.

³⁸² Voir note précédente.

mesures ayant touché les chauffeur·es s'enracinent dans des projets politiques liés à la dérégulation des « *professions règlementées* »³⁸³, au niveau français et européen, qui sont sous-tendus par « *l'idée que modernisation et libéralisation économique vont de pair* »³⁸⁴. Dans ce cadre, plusieurs professionnels, au premier rang desquels les chauffeur·es de taxis, ont été acculés par une « *rhétorique du privilège [...] et de l'anachronisme* »³⁸⁵ faisant d'eux des « *obstacles* »³⁸⁶ à la « *libération de la croissance* »³⁸⁷. Bien que plusieurs contre-mesures politiques soient à l'origine d'un minimum d'encadrement des VTC, on voit bien que les réformes touchant aux statuts des taxis intègrent ce paradigme de la modernisation, comme c'est le cas avec la location, et plus largement avec la licence professionnelle.

Si les situations des chauffeur·es sont clarifiées sur le plan juridique, les locataires étant mis à distance du salariat, les chauffeur·es n'en restent pas moins inscrits dans un horizon professionnel incertain. L'idée de carrière par le métier est en effet remise en cause dans un contexte où la valeur de la licence artisanale chute drastiquement, et la possibilité de quitter le métier pour être chauffeur VTC expose aux tensions existantes entre ces deux groupes professionnels. Le rapport à l'avenir des chauffeur·es non-titulaires de la licence est tout autant déstabilisé que celui des artisans confrontés à la perte de leur patrimoine professionnel. Pour eux/elles comme pour les autres types de chauffeur·es de taxi, se pose la question de tenir dans sa position ou de se reconverter à nouveau dans une autre activité.

Les contraintes économiques liées au paiement de la licence et des locations représentent un engagement difficile à tenir depuis l'arrivée d'Uber et des VTC. Cela touche d'abord à la valeur de la licence qui est en baisse depuis plusieurs années, mais aussi plus

³⁸³ Voir notamment le rapport de l'inspection générale des finances ayant servi de base aux réformes. Les auteurs du rapport définissent les professions règlementées comme des « *services aux particuliers ou aux entreprises, relevant des professions juridiques, des professions du chiffre, des professions de santé, des professions artisanales et d'autres domaines techniques* » qui « *se distinguent par des niveaux élevés de rentabilité, de revenus et des évolutions qui ne trouvent, dans certains cas, pas d'autre explication que la réglementation en vigueur* ». On peut néanmoins être étonné devant la grande diversité des 37 professions sélectionnées par l'Inspection Générale des Finances (IGF) qui ne définissent pas pour chaque cas ce qu'ils nomment « *des niveaux élevés de rentabilité* » ainsi que par leur méthode d'analyse d'inspiration économique (et non juridique) des réglementations propres à chaque profession (nommées « *monopoles* » tout au long du texte). Mandaté par le Ministère de l'économie et des finances, l'IGF soutien avec ce rapport le développement sans restriction des VTC, concurrents actuels des taxis. Rapport de l'inspection générale des finances...op.cit., p. 1 et p. 29.

³⁸⁴ Louis Marieke, « Désordres dans les professions », *La Vie des idées*, 9 juin 2015. URL : <http://www.laviedesidees.fr/Desordres-dans-les-professions.html>

³⁸⁵ *Ibid.*

³⁸⁶ Rueff Jacques, Armand Louis, *Les obstacles à l'expansion économique...op.cit.*

³⁸⁷ Rapport de la Commission pour la libération de la croissance...op.cit.

largement aux protections dont tous/tes les chauffeur·es bénéficient dans le cadre d'un marché fermé du travail. La libéralisation à-côté de leur métier induit une « *crise professionnelle*³⁸⁸ » du taxi sans précédent. L'ordre des positions professionnelles attachées aux statuts est bouleversé. La carrière tout comme le maintien dans le métier sont subitement soumis à risque et menacent les chauffeur·es de taxi d'un déclassement professionnel mais aussi social, car le cheminement vers l'indépendance symbolise l'espérance d'un petit déplacement tourné vers l'accès aux classes moyennes.

B. Le taxi comme voie de promotion sociale ? Le positionnement social des chauffeur·es dans un contexte de remise en cause du métier.

Le positionnement des chauffeur·es de taxi dans l'espace social et la question de leur appartenance aux classes populaires soulèvent plusieurs difficultés³⁸⁹. J'ai montré précédemment comment les chauffeur·es tentent de se positionner dans l'espace professionnel par leurs statuts, mais l'analyse de ces positions dans l'espace social ne va pas de soi. Cela relève tout d'abord des modes de classements des non-salarié·e·s dans la nomenclature socioprofessionnelle, qui ne permettent pas de les inclure très nettement dans les catégories

³⁸⁸ Gerritsen Danielle, *Crise professionnelle, ...op.cit.*

³⁸⁹ De manière globale, les obstacles à cette analyse sont inhérents à toute démarche sociologique. L'approche des appartenances sociales doit nécessairement comporter une analyse de la position dans le travail, mais les deux dimensions ne se recouvrent pas toujours pour autant. Plusieurs types de problèmes se rencontrent, que j'illustre à partir de deux exemples ethnographiques. D'une part, rassembler plusieurs catégories socioprofessionnelles au sein d'une même classe « *ne va pas de soi* » (Lomba, 2018 : 326), par exemple les ouvriers et les employés au sein des classes populaires. Cédric Lomba note ainsi dans son étude consacrée aux travailleurs de la sidérurgie en Belgique que ces deux catégories se distinguent objectivement et subjectivement dans l'espace social (Lomba, 2004, 2018). D'autre part, il est possible qu'au sein d'une même catégorie professionnelle ou d'un même métier, les positions subjectives varient si l'on prend en compte la possession de capitaux distinctifs, tel que Christelle Avril le montre avec le capital d'autochtonie des aides à domicile (Avril, 2014). La « dynamique » de leurs trajectoires sociales (Avril, 2014 : 96) révèle des différences entre des femmes « *tournées vers* » les fractions stables des milieux populaires et d'autres plutôt « *tournées vers un certain pôle des classes moyennes-supérieures* » (Avril, 2014 : 100). Les décalages entre les positionnements objectifs et subjectifs (ici entre ouvriers et employés et parmi les aides à domicile) dans l'espace social complexifient donc l'analyse des positions occupées par les travailleurs/euses dans l'enquête ethnographique, et, ce faisant, exposent à des choix méthodologiques sur leur regroupement au sein des mêmes classes ou fractions de classes sociales. Lomba, Cédric, *La restructuration permanente de la condition ouvrière...op.cit.* Lomba, Cédric. « Distinguer un ouvrier d'un employé dans l'industrie : naturalisation et négociations des classifications », *Sociétés contemporaines*, vol. no 54, no. 2, 2004, pp. 35-53. Avril Christelle, *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, La Dispute, Paris, 2014. Bourdieu Pierre, « Espace social et genèse des "classes" », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 52-53, 1984, pp. 3-14 ; Siblot Yasmine, Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclat Olivier, Renahy Nicolas, *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Armand Colin, Paris, 2015.

populaires comme c'est aujourd'hui le cas des PCS « ouvriers » et « employés »³⁹⁰. Les indépendant·e·s sont davantage caractérisé·e·s par leur inscription dans des PCS socialement éclatées ainsi que dans des positions périphériques tour à tour à la lisière des classes populaires ou dans les fractions les « plus populaire[s] des classes moyennes³⁹¹ ». Les chauffeur·es de taxi n'échappent à ces difficultés de classement. Les contours de leur indépendance révèlent les vertus de petite ascension sociale prêtées au métier. Dès lors, plus qu'un positionnement objectif et subjectif très précis (notamment par le statut), c'est l'accès à une mobilité socioprofessionnelle par le métier qui les distingue subjectivement des autres salarié·e·s et qu'Uber vient contrarier. Cette petite ascension professionnelle espérée, en particulier avec l'accès au statut d'artisan, revêt également un sens social : l'éloignement par rapport aux milieux populaires et l'accès aux classes moyennes³⁹², comme nous allons le voir. Leurs positions sociales à l'aune des statuts professionnels recouvrent donc un spectre large, allant tendanciellement des fractions stabilisés des classes populaires aux « petits-moyens³⁹³ »³⁹⁴.

L'étude des métiers composés de non-salarié·e·s expose à des obstacles méthodologiques importants, en particulier concernant la récolte de données liées aux revenus disponibles. En la matière, Céline Bessière et Sybille Gollac ont déjà montré que cette variable est peu fiable dans les enquêtes quantitatives, incitant à davantage tenir compte du volume de patrimoine professionnel³⁹⁵. Au cours de mon enquête, j'ai également pu réaliser à quel point cette donnée constitue un angle mort de leurs conditions, et cela pour plusieurs

³⁹⁰ Siblot Yasmine, Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclat Olivier, Renahy Nicolas, *Sociologie des classes populaires contemporaines...op.cit.*, p. 43.

³⁹¹ Zarca Bernard, « L'artisanat. La plus populaire des classes moyennes ? », *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n°37, 1993, pp. 55-68.

³⁹² Cet effet de « promotion ouvrière » déjà étudié de longue date chez les indépendant·e·s est un mécanisme déjà ancien, au fondement même de la constitution politique des classes moyennes. Charle, Christophe. « Discours pluriel et histoire singulière (1870-2000) », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, vol. n°50-4, no. 4, 2003, pp. 108-134.

³⁹³ Les auteur·e·s de l'étude consacrée aux « petits-moyens » définissent ce groupe comme : « *Des ménages d'origine populaire ayant connu une trajectoire de petite ascension sociale tendant à les rapprocher des classes moyennes sans les y inscrire totalement* ». Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclat Olivier, Siblot Yasmine, « Les pavillonnaires, perdus pour la gauche ? » [en ligne], publié le 21/03/2012. URL : <https://www.metropolitiques.eu/Les-petits-pavillonnaires-perdus.html> . Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclat Olivier, Siblot Yasmine, *La France des "petits-moyens". Enquête sur la banlieue pavillonnaire*, La Découverte, Paris, 2008.

³⁹⁴ A ces difficultés de positionnement s'ajoute la complexité de bien saisir leurs conditions de travail. Par exemple, l'autonomie dont les chauffeur·es bénéficient les mettent à distance du salariat dit d'exécution sans toutefois échapper aux contraintes d'un travail de service en « première ligne » (Dujarier, 2006 :167) avec la clientèle. Dujarier, Marie-Anne, *L'idéal au travail...op.cit.*

³⁹⁵ Bessière Céline, Gollac Sybille, « Travailleurs indépendants »,...*op.cit.*

raisons : d'une part leurs revenus sont irréguliers, avec de fortes variations entre les périodes « creuses » et « pleines » de leur activité, et d'autre part parce que les enquêté·e·s ne connaissent pas toujours avec précision ce qui leur reste après reversement des « charges » selon les référents salariaux mensuels. En outre, le positionnement par le capital économique qui caractérise la droite de l'espace social se heurte à la limitation volontaire de la parole, non seulement envers les pairs de métier mais aussi et surtout envers les profanes. En conséquence, j'ai tenté de m'appuyer ponctuellement sur d'autres variables comme le type d'habitat lorsqu'il s'agit de les positionner socialement, tout en tenant compte des fortes disparités socio-spatiales en la matière dans la région Ile-De-France. Le logement vient en effet rendre compte matériellement de leur mobilité sociale, ce pour quoi les enquêté·e·s y accordent généralement une certaine attention. Cependant la concrétisation de leur projets, l'accès au pavillon par exemple, ne suit pas toujours les canaux attendus.

Pour toutes les raisons que je viens d'exposer, l'étude de leurs positions et de leurs déplacements dans l'espace social soulève plus de questions qu'elle n'apporte de réponse, de surcroît dans un contexte de déstabilisation face à la concurrence d'Uber et des VTC. Je tente néanmoins de rendre compte d'une fonction importante prêtée par les chauffeur·es à leur métier : celle d'une petite promotion sociale par l'argent les rapprochant des classes moyennes. Pour cela, je présente dans un premier temps leurs positionnements par le travail à l'aune des changements récents. Dans un deuxième temps, je fais part des stratégies résidentielles de plusieurs enquêté·e·s en rapportant celles-ci à leur situation économique. Si la conjugaison de ces différents facteurs permet d'identifier plusieurs pôles entre lesquels les chauffeur·es sont mobiles, la relation entre leurs positions les inscrit davantage dans un large ensemble « en bas à droite³⁹⁶ » de l'espace social menacé actuellement de déclassement.

1. « *Taxi c'est un métier qui va vers le bas mais qui n'est pas encore stabilisé* »

L'entrée dans le métier de chauffeur·e de taxi s'apparente à tout un ensemble de ruptures, non seulement dans leur trajectoire professionnelle mais aussi plus généralement avec leur passé. Le discours des enquêté·e·s est empreint d'une tendance à marginaliser plusieurs aspects de leur vie antérieure (leurs origines sociales ou leur niveau de diplôme par exemple),

³⁹⁶ Beaumont, Amélie, Raphaël Challier, et Guillaume Lejeune. « En bas à droite. Travail, visions du monde et prises de position politiques dans le quart en bas à droite de l'espace social », *Politix*, vol. 122, no. 2, 2018, pp. 9-31.

renforçant l'idée de s'en être sorti par soi-même en dépit des contraintes. Le récit de leurs trajectoires est donc segmenté entre un avant et un après où le taxi fait figure de nouveau départ³⁹⁷. Symboliquement, leur reconversion dans un métier tourné vers l'indépendance s'apparente à la volonté d'échapper aux classements sociaux induits par les hiérarchies salariales. En travaillant à leur compte, les enquêté·e·s cherchent à mieux s'en sortir mais aussi à ne plus se comparer aux positions déjà occupées avant l'entrée dans le métier. Or, ces deux types d'évitements (envers le passé et les classements induits par le travail), aussi révélateurs qu'ils soient, ne rendent pas vraiment service à l'enquête sociologique lorsqu'il s'agit de déterminer les positions objectives et le sens des trajectoires sociales. Ils rendent compte néanmoins de la manière dont les enquêté·e·s vivent leurs déplacements sociaux. Comme l'explique Lise Bernard, s'agissant des agents immobiliers : « En dépit de la précarité à laquelle elle peut les confronter, l'indépendance leur paraît en elle-même un signe d'ascension sociale.³⁹⁸ ». Malgré l'imprécision sur la question des revenus, les enquêté·e·s défendent en effet l'idée d'être de connaître une promotion par l'accès à l'indépendance artisanale. Or la variation importante des gains économiques tirés du travail peut néanmoins les rapprocher d'une forme de précarité. Il est donc nécessaire de s'intéresser à plusieurs aspects de leur classement par le travail : tout d'abord en analysant leur rapport au capital économique, c'est-à-dire par les revenus restant après versement de leurs frais, puis plus largement par un ensemble d'indices relevant de leur vie personnelle (alliances matrimoniales et origines sociales notamment) et permettant de restituer le sens de leur trajectoire sociale.

a. Saisir les positions par le capital économique disponible

Les chauffeur·es de taxi consentent davantage à parler de leurs « charges » que de l'argent qui leur reste. Cela est lié à plusieurs raisons. La première tient à la relation d'enquête. A mes débuts, on m'a ainsi fait savoir que « *Si c'est pour parler d'argent, ce n'est pas la peine*³⁹⁹ ». Pour plusieurs enquêté·e·s, ce sujet cristallise en effet des tensions fortes. Prendre contact avec les chauffeur·es passait donc par le contournement nécessaire du thème de l'argent afin de montrer que je n'étais pas un « *journaliste* » avide de scoop, puisque la démarche

³⁹⁷ Leur volonté de ne pas en appeler au passé se double par ailleurs d'une tendance à insister sur leur caractère ou leur nature individuelle. Par exemple Viseth déclare en entretien : « *Je suis quelqu'un de libre* », expliquant là sa volonté de sortir du salariat pour aller vers le taxi. Voir section I, B, 1 du chapitre.

³⁹⁸ Bernard, Lise. « Des ascensions sociales par un métier commercial...*op.cit.*, p. 85.

³⁹⁹ Il s'agit de la première phrase prononcée par un chauffeur que je viens à peine de rencontrer, en tentant de réaliser un entretien durant son attente en station. La méfiance s'est directement axée sur ce sujet, comme ça a été le cas ensuite avec d'autres enquêté·e·s.

sociologique n'était pas bien identifiée. Cette consigne a eu d'abord pour effet de les laisser parler de leurs contraintes avant de pouvoir saisir leurs ressources, notamment économiques. D'autres raisons sont ensuite apparues au fil de l'enquête. J'ai notamment découvert que si ce sujet pouvait exposer au refus, c'était aussi le cas par crainte des réactions des collègues, notamment pour ne pas susciter la jalousie. Cela s'explique notamment par l'application d'un « principe de conformité⁴⁰⁰ » qui constitue une norme de conduite dans les milieux populaires. Ne pas parler d'argent, c'est aussi éviter de manifester une forme de prétention et mettre en garde contre toute ambition de se distinguer⁴⁰¹. Bien sûr, les écarts à cette norme ne sont pas rares, notamment chez les nouveaux/elles entrant·e·s dont certains déclarent qu'ils « *gagnent bien* » dès la première entrevue. De même, il existe des manières indirectes d'aborder le sujet avec les pairs, par exemple en faisant savoir que l'on fait ponctuellement des « *bonnes courses* » dont on sait qu'elles sont rémunératrices. Cependant, un écart important subsiste entre leurs préoccupations quotidiennes, au centre desquelles figure le gain économique, et les manières dont les chauffeur·es le font savoir en n'abordant que très peu cette question.

Au-delà de la gêne occasionnée, l'exposition des revenus constitue un impensé de leur condition professionnelle. Deux raisons principales permettent d'expliquer cette situation. D'une part, il existe un décalage plus ou moins significatif entre l'argent « *déclaré* » à l'administration fiscale et l'argent réellement perçu. Les chauffeur·es tentent ainsi, comme nous l'avons vu, de réduire leur contribution à la sécurité sociale des indépendants. L'attention accordée aux déclarations est souvent plus importante que celle attachée à ce qui est réellement perçu. Les enquêté·e·s restituent donc avec plus de facilité le revenu déclaré que le revenu réel. D'autre part, si le poids des cotisations sociales est relativement constant, le gain économique qui leur reste est variable, à l'image des fluctuations importantes de leur niveau de travail selon les périodes. En conséquence, les enquêté·e·s ne calculent pas toujours leur revenu réel, en particulier à une échelle mensuelle comme c'est le cas avec un salaire. Ces dernier·e·s se concentrent davantage sur les « *charges* » et la déclaration officielle de leur situation, celles-ci étant contraintes par les différentes échéances qui sont les leurs (mensuelles ou annuelles). Les chauffeur·es de taxi n'ont donc souvent pas d'idée précise de leur niveau de vie moyen. Un artisan, Mohammed, entré dans le métier en 1991, me confie ainsi qu'il ne sait pas avec combien il vit. « *Je dépense quand j'ai besoin. Et tant que j'ai*

⁴⁰⁰ Bourdieu Pierre, *La distinction*, op.cit., p. 443.

⁴⁰¹ Il y a ainsi rappel d'une « solidarité de condition » entre chauffeur·es de taxi. *Ibid.*

assez pour faire mes courses ça me va » ajoute-il. A défaut de s'appuyer sur l'argent, les chauffeur-es valorisent donc davantage leur statut, significatif d'une étape dans l'ascension progressive vers l'indépendance.

Les matériaux, bien que lacunaires sur ce sujet, nous permettent cependant de livrer quelques données concrètes. On relève ainsi de fortes différences inter et intra-individuelles. La première information importante à retenir n'est pas surprenante puisque je l'ai déjà annoncée : c'est la variation importante de leurs revenus au cours d'une même année de travail. L'étude de la comptabilité de quelques enquêté·e·s nous permet d'appuyer cet argument. Ainsi, le revenu restant à Amélie révèle des écarts de près de mille euros selon les mois⁴⁰². Elle connaît par exemple en janvier-février des mois peu rémunérateurs, aux alentours de 800 € mensuels⁴⁰³, tandis que les mois de juin et septembre portent son revenu aux environs de 1100 €. Cependant, si l'on prend les valeurs minimales et maximales, Amélie connaît au cours d'une même année un mois à 386 € et un autre à 2500 €. En moyenne, elle vit avec 1000 € mensuels entre 2013 et 2016. Pour d'autres chauffeur-es qui gagnent davantage, ces écarts subsistent voire s'accroissent. Yessine me déclare ainsi avoir gagné près de 5000 € en juin (2014 et 2015), une somme mensuelle qui retombe à près de 2500 € en février de l'année suivante. La moyenne de ces sommes ne renvoie donc à rien d'évident chez les chauffeur-es, qui tendent plus à placer leurs économies pour amortir les périodes creuses, sans vraiment réaliser un lissage sur l'année entière qui prenne en compte leurs éventuels arrêts d'activité (leurs vacances par exemple). Ces écarts, on le voit avec l'exemple de Yessine et d'Amélie, sont redoublés par les différences de chiffre d'affaires entre chauffeur-es. Selon leur niveau de présence et leurs stratégies de travail, les enquêté·e·s connaissent des profits sensiblement différents, de l'ordre de plusieurs milliers d'euros. Si l'on se base néanmoins sur une présence moyenne de six jours sur sept et de onze heures par jour, c'est par exemple le cas de Jacques, son revenu moyen s'établit autour de trois mille euros par mois (soit entre dix et dix euros cinquante de l'heure) en 2014. Les contraintes économiques propres à chaque statut individualisent d'autant plus les possibilités de bénéfice

⁴⁰² Ces chiffres sont issus de l'exploitation des carnets de route d'Amélie, sur lesquels sont notés pour chaque date de son agenda le nombre de courses réalisées et le chiffre d'affaire quotidien. J'ai ensuite calculé son revenu quotidien et mensuel sur la base de plusieurs années. Ce n'est donc pas Amélie qui exécute elle-même ce calcul, ne l'ayant pas reporté sur une base de données personnelle, bien qu'elle ait une idée approximative de son revenu d'un mois à l'autre.

⁴⁰³ Je calcule ainsi mensuellement 748 € et 386 € en janvier février 2014, 723 € et 1238 € en janvier février 2015 et 735 et 832 € en janvier février 2016.

entre chauffeur·es. Pour se faire un ordre d'idée plus large, le cabinet d'études 6-t rapporte ainsi à partir du calcul du chiffre d'affaire de 175 chauffeur·es de taxis parisiens que :

Le revenu annuel d'un taxi ne dépasse pas les 42 000 euros par an, pour les taxis ne supportant pas les charges de leur licence, soit une minorité : 19% de l'ensemble des taxis parisiens. Quant au revenu annuel des autres catégories de chauffeur·es, il ne dépasse pas les 18 000 euros. Rapporté au nombre d'heures travaillé, le chauffeur de taxi gagne au maximum entre 13,3 euros de l'heure pour l'artisan qui a remboursé sa licence et 5,5 euros de l'heure pour les autres⁴⁰⁴.

Cela représente donc entre 3500 € mensuels pour les artisans désendettés et 1500 € pour les autres catégories de chauffeur·es⁴⁰⁵. Une tendance à la baisse du chiffre d'affaire est cependant notable entre 2015 et 2016, due selon les enquêté·e·s à l'arrivée d'Uber mais aussi à la baisse de la fréquentation touristique de la capitale à la suite des attentats⁴⁰⁶. Dans l'ensemble, les chauffeur·es de taxi parisiens ne sont donc pas les plus mal lotis au niveau des revenus, mais ils ne sont pas non plus logé·e·s à la meilleure enseigne, car leur positionnement, induit au prix d'une présence élevée, est conditionné par le gain économique, et il est donc à cet égard instable et réversible.

Plusieurs imprévus contre lesquels les chauffeur·es ne sont pas protégés peuvent venir mettre à mal leur situation économique. Le plus notable est la perte du permis de conduire. Pour les chauffeur·es, cela signifie l'arrêt prolongé d'activité et l'interdiction de pouvoir travailler avant plusieurs mois voire plusieurs années. Plus qu'une simple gêne pour se déplacer, c'est donc bel et bien une perte du droit à travailler que symbolise le retrait du permis. Or, la conduite en milieu urbain expose à plusieurs occasions régulières de perdre ses points, décompte qui n'est pas systématiquement tenu par les chauffeur·es en activité. Après seulement deux ans dans le métier, Yessine cesse ainsi de conduire à la suite de plusieurs

⁴⁰⁴ 6-t, bureau de recherche, 2016, *Les conditions de travail des taxis parisiens...op.cit.* p. 51.

⁴⁰⁵ Ces données donnent une idée plus précise de leurs possibilités de gain, mais elles restent à prendre avec précaution étant donné la variabilité de leur chiffre d'affaire selon les périodes de l'année. Le bénéfice annuel constitue un indicateur plus fiable de leurs niveaux de vie fluctuants. Cependant, la généralisation de ces chiffres à l'ensemble des chauffeur·es de taxi parisiens est trop approximative pour tenir compte des situations individuelles, de surcroît sans cadrage statistique permettant de positionner ces chauffeur·es interrogé·e·s parmi l'ensemble de la population étudiée. De plus, cela ne rend pas bien compte du cas des enquêté·e·s situé·e·s aux marges inférieures de cette fourchette de revenus, et qui peuvent être aussi bien des titulaires que des non-titulaires de la licence.

⁴⁰⁶ Tendance dont j'ignore exactement les proportions sur la baisse du chiffre d'affaire puisque les chauffeur·es de taxi ont tenté de la compenser par une hausse de leur niveau de présence.

contraventions⁴⁰⁷. Il passe alors au RSA et engage ses économies dans les frais de procédures devant lui permettre de retrouver au plus vite son permis, ce qui est fait après quatre mois. Son surinvestissement derrière le volant, devant initialement lui permettre de placer son argent, est ainsi rattrapé par les nombreux frais nécessités par le recouvrement de sa situation professionnelle⁴⁰⁸. D'autres chauffeur-es passent des durées plus importantes sans leur permis de conduire, dont la perte marque une véritable rupture dans la trajectoire professionnelle. Hassan (locataire, 40 ans) a ainsi été empêché d'exercer pendant deux ans après la perte de son permis probatoire, entre 2008 et 2010⁴⁰⁹. Ne pouvant regagner le taxi, il se résigne à faire de l'intérim et enchaîne les petits boulots de manutention, principalement comme préparateur de commande. C'est également le cas de Loïc. Ayant perdu le bénéfice de son permis de conduire en 2010, celui-ci est contraint de revendre sa licence pour rembourser ses crédits. Il revient un an et demi plus tard dans le métier et rachète une autre licence, tout en restant très angoissé de connaître à nouveau une telle situation. Ces trois cas montrent le déclassement auquel sont exposés les chauffeur-es en cas d'infraction routière. Il s'agit non seulement d'une perte de leur travail dont la durée varie, mais aussi du passage à un autre régime (RSA pour Yessine, travail en intérim pour Hassan) responsable d'une forte baisse des revenus. Leur présence au volant s'accompagne donc d'une véritable prise de risque vis-à-vis de leur travail.

Avec l'arrivée d'Uber et des VTC, la possibilité de gain économique par la conduite du taxi s'amenuise pour les chauffeur-es de taxi. Les enquêté-e-s ont donc mesuré les effets de cette concurrence à-côté du métier par la baisse des moyens de vivre de leur propre travail, l'offre de transport étant désormais partagée entre un nombre croissant de transporteurs. Cette chute de l'activité des taxis a été compensée en partie par une hausse du temps de présence des chauffeur-es. Cependant, c'est aussi leur métier qui a perdu progressivement de sa valeur à leurs yeux. Quel que soit leur statut, les chauffeur-es sont amené-e-s à connaître une baisse de leur niveau de travail synonyme de déclassement collectif, à l'aune de formes de travail plus prisées en lien avec les plateformes de réservation numériques (telles qu'Uber). Par

⁴⁰⁷ La rapidité avec laquelle il perd ses points est également liée à sa présence très étendue au volant, largement au-dessus de la moyenne des enquêté-e-s dans ses débuts, à hauteur d'environ 14 heures par jour six jours sur sept.

⁴⁰⁸ Il engage ainsi un avocat pour contester chaque contravention, ce qui lui revient à environ 4000 € avant de payer une formation pour rattraper ses points de permis. L'ensemble de son épargne amassée grâce à son surinvestissement au travail passe dans ces coûts devant lui permettre de reprendre le volant du taxi.

⁴⁰⁹ Il s'agit en effet de sa deuxième perte de permis de conduire (la première intervenant avant l'entrée dans le taxi). Hassan est donc sous permis probatoire à nouveau.

ailleurs, pour les artisans, cette baisse signifie aussi la perte d'un placement par la licence. Le sentiment que ce métier « *va vers le bas*⁴¹⁰ » traduit des craintes sur l'avenir de leur profession régulièrement exprimées. Les pertes économiques actent la réversibilité du petit déplacement espéré par l'entrée dans le métier. Elles signifient une désargentisation synonyme de mobilité contrariée pour des travailleur-es déjà soumis à l'incertitude sur la stabilité de leurs positions professionnelle et sociale.

b. Origines sociales, niveau de diplôme et types d'alliances matrimoniales : des affiliations populaires.

L'étude de leurs trajectoires me permet de dire que les chauffeur-es sont largement d'origines populaires, avec des parcours scolaires assez variés mais plutôt liés à des études courtes. En outre, si leurs objectifs économiques sont à la base de projets de petites mobilités sociales, il n'en reste pas moins que les enquêté-e-s ne se situent pas tous dans les mêmes strates sociales selon leurs types d'alliances matrimoniales⁴¹¹.

Les enquêté-e-s parlent généralement peu, ou de manière éloignée, de leurs origines sociales, de manière que l'on comprenne la rupture qui s'opère avec leur propre trajectoire professionnelle et sociale. Je m'appuie néanmoins sur les informations recueillies en la matière à défaut d'informations statistiques précises à disposition⁴¹². A partir de l'ensemble des enquêté-e-s interrogé-e-s, plusieurs tendances se dégagent : on observe un lien dans la PCS du père avec les métiers du commerce (commerçant, représentant, cafetier, hôtelier, vendeur sur les marchés), de l'artisanat du taxi (plusieurs pères chauffeur-es⁴¹³) ou le salariat d'exécution, c'est-à-dire principalement ouvrier dans le bâtiment (par exemple maçon, carreleur, ferrailleur, électricien) ou dans l'industrie (ouvrier à la chaîne en usine⁴¹⁴). Du côté

⁴¹⁰ Expression d'Anildo.

⁴¹¹ Voir notamment le travail de Lise Bernard et Christophe Giraud qui démontrent l'existence de différents pôles des classes populaires à partir de l'analyse des emplois occupés par les deux conjoints. Si leur travail se limite aux PCS « ouvriers » et « employés », on peut néanmoins appliquer le même type de raisonnement aux couples « indépendant-e-s » et « salarié-e-s ». Bernard, Lise, et Christophe Giraud. « Avec qui les ouvrières et les employées vivent-elles en couple ? »...*op.cit.*

⁴¹² L'enquête emploi de l'INSEE ne permet pas de regrouper avec efficacité suffisamment de chauffeur-es de taxi pour déterminer avec précision leurs origines sociales. De plus, la spécificité de la zone de travail des chauffeur-es de taxi parisien ne recouvre pas les découpages spatiaux habituels, ce qui ne permet pas de les spécifier dans la population étudiée. Ajoutons à cela la difficulté de classement des chauffeur-es parmi les statuts non-salarié-e-s qui ne se retrouve pas à l'échelle des PCS (les chauffeur-es sont classés seulement entre artisans et salariés, sans que l'on sache où sont situés les locataires par exemple).

⁴¹³ Cela concerne sept individus pour une cinquantaine de chauffeur-es m'ayant indiqué cette information.

⁴¹⁴ Je relève ainsi six cas de chauffeur-es ayant un père resté tout au long de sa vie active ouvrier en usine pour une cinquantaine de chauffeur-es m'ayant indiqué cette information.

de la mère, la tendance est clivée entre une majorité sans activité professionnelle (« *au foyer* »), de l'ordre d'un peu plus de la moitié des enquêté·e·s⁴¹⁵ et une autre partie exerçant soit comme commerçante soit comme femme de ménage⁴¹⁶. Lorsque les parents ont connu une trajectoire migratoire, ils ont souvent été dans une activité non salariée (commerçant ou artisan) reconvertie en travail d'exécution lors de l'arrivée en France (par exemple à un poste d'ouvrier dans le bâtiment ou dans une activité d'entretien et de nettoyage). Cependant, ayant parfois changé d'emplois au cours de leur vie professionnelle, les parents de chauffeur·es sont mentionnés à travers une seule activité principale ne restituant pas l'intégralité de leur trajectoire professionnelle (un père taxi par exemple aura connu également une reconversion avant l'entrée dans le métier). On note cependant que l'instabilité et le reclassement concernent une partie non-négligeable de l'échantillon d'enquêté·e·s notamment inscrits dans des trajectoires migratoires⁴¹⁷.

Les trajectoires scolaires des enquêté·e·s confirment cette affiliation aux milieux populaires. Je m'appuie ici à la fois sur des matériaux ethnographiques et sur les données statistiques fournies par l'enquête du cabinet 6-t auprès de mille chauffeur·es de taxi parisiens en activité. Leur niveau d'étude révèle que 13% d'entre eux/elles ne sont titulaires d'aucun diplôme à la sortie de leur scolarité initiale, 31 % détiennent un CAP ou un BEP et 21% un baccalauréat ou équivalent. 65% des chauffeur·es de taxi n'ont donc pas eu accès aux études supérieures. Pour les 35% restants, on retrouve une majorité de filières BTS et DUT (16,7%), 11% de Bac + 3, 5% de niveau Master et 2% dont le cursus est supérieur à Bac + 5⁴¹⁸.

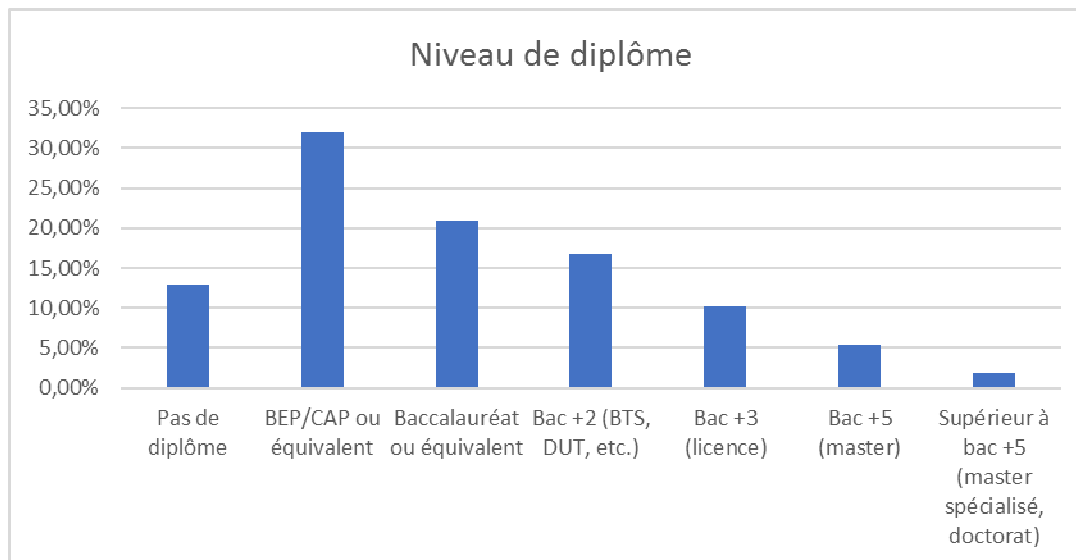
Graphique : niveau de diplôme des chauffeur·es de taxis parisiens

⁴¹⁵ Cela concerne 25 personnes sur la cinquantaine m'ayant fournie cette information.

⁴¹⁶ Onze individus sont concernés par des mères commerçantes et dix par des femmes de ménage. Il reste quatre cas : une ouvrière couturière, une concierge, une institutrice et une infirmière.

⁴¹⁷ La proportion d'enquêté·e·s ayant un père ou une mère immigré·e·s reste incertaine pour l'ensemble de la profession. Cependant, elle ne concerne pas moins de trente-six enquêté·e·s sur cinquante pour qui j'ai pu récolter cette information.

⁴¹⁸ Le rapport du cabinet d'études 6-t précise ainsi que « 56 % des chauffeur·es taxis interrogés ont un niveau d'études équivalent ou supérieur au bac, ce qui est proche de la moyenne pour les hommes en Ile-de-France (55 %) ». Le faible échantillon concernant les femmes (20 / 1000) ne nous permet pas de déterminer avec exactitude les différences significatives avec les hommes chauffeur·es interrogés. 6-t, bureau de recherche, 2016, *Les conditions de travail des taxis parisiens...op.cit.* p. 26.



Lecture : 13 % des chauffeur-es de taxi parisiens ne sont pas titulaire d'un diplôme d'études lié à leur scolarité initiale.

Source : exploitation secondaire de l'enquête du cabinet 6-t, *Les conditions de travail des chauffeur-es de taxis parisiens. Enquête auprès de 1000 chauffeur-es parisiens*. Mai et juin 2016.

Les données ethnographiques permettent de préciser l'orientation de ces diplômes et confirment l'éclatement des voies de spécialisations adoptées par les enquêté·e·s. On retrouve ainsi des diplômes orientés vers les métiers manuels, de la gestion comptable ou du commerce (CAP/BEP fraiseur, d'électricien ou en électro-technique, ou par exemple des métiers liés à l'hôtellerie-restauration, la boulangerie et la pâtisserie), des Bac généraux ou professionnels ainsi que des orientations BTS/DUT principalement dans la gestion des entreprises, les cursus en études commerciales et les techniques de vente. Ces domaines d'études sont généralement en lien avec leur premier emploi et s'inscrivent pour environ la moitié des individus interrogés dans le fil de leurs trajectoires professionnelles jusqu'à la bifurcation vers le taxi. Le diplôme ne constitue donc pas pour les chauffeur-es de taxi une quelconque forme de protection sur le marché de l'emploi, ce qui renforce l'importance des protections conférées par le métier.

Enfin, si leur trajectoire est inscrite dans les milieux populaires, elle peut s'en éloigner par les différents types d'alliances matrimoniales nouées. Selon le type d'emploi occupé par le/la conjoint-e, les ressources économiques des ménages participent à leur différenciation sociale, les rapprochant plutôt des classes populaires ou des classes moyennes. Cette dynamique s'inscrit assez bien dans les analyses statistiques menées sur les couples. Thomas Amossé écrit ainsi que « les ménages à dominante indépendante occup[e]nt une place pivotale, entre classes moyennes et populaires », ajoutant que « le centre de gravité des

ménages de petit·e·s indépendant·e·s [...] se situe d'après les analyses conduites, davantage du côté des classes populaires qu'au sein des classes moyennes⁴¹⁹ ». Au-delà du niveau de vie auquel la conjugalité permet d'accéder, c'est en priorité la stabilité des revenus qui est recherchée par les chauffeur·es de taxi afin d'amortir les périodes d'activité « creuses ». Quelques pistes d'analyses se dégagent ainsi du panel d'enquêté·e·s en couple⁴²⁰. Sur la trentaine de personnes m'ayant indiqué l'activité de leur conjointe⁴²¹, on compte un tiers étant sans emploi (« au foyer »), un tiers de salariées (partagé entre le secteur privé dans les services aux particuliers⁴²² et le secteur public⁴²³) ainsi qu'un dernier tiers de travailleuses à leur compte (dont la moitié de conductrices de taxis⁴²⁴). Bien que l'on relève la présence de plusieurs conjointes sans revenus professionnels parmi les enquêté·e·s, la stratégie du *male breadwinner* est soumise à risque en s'appuyant uniquement sur l'argent gagné par les chauffeur·es⁴²⁵, tandis que chez les couples actifs les revenus sont davantage stabilisés, en particulier chez lorsque les conjoint·e·s sont salarié·e·s, ce qui tend selon le type d'emploi à potentiellement les rapprocher d'une situation de « petits-moyens⁴²⁶ ». Enfin, signalons également l'existence d'un certain nombre de chauffeur·es célibataires et/ou divorcé·e·s dont les conditions de vie dépendent généralement des ressources individuelles. L'appui d'un·e conjoint·e signifie également, dans l'exposition à la concurrence, un soutien économique non-négligeable permettant si nécessaire d'assurer la transition lorsque les chauffeur·es changent de statut ou quittent le métier.

L'origine sociale, l'orientation scolaire et les types d'alliances matrimoniales nous donnent des pistes sur les positions et les trajectoires sociales des chauffeur·es de taxi parisiens. Tout d'abord, les enquêté·e·s sont issu·e·s de divers milieux professionnels dont on retient une part importante de petits commerçants indépendants et d'ouvriers. Ils seraient donc plutôt à rattacher aux classes populaires, en particulier si l'on prend en compte la catégorie

⁴¹⁹ Amossé, Thomas. « Quelle définition statistique des classes populaires ? Propositions d'agrégation des situations socioprofessionnelles des ménages », *Sociétés contemporaines*, vol. 114, no. 2, 2019, pp. 23-57.

⁴²⁰ La part de chauffeur·es célibataires ou divorcé·e·s reste incertaine et je n'ai pu récolter cette donnée avec précision. De plus, il n'est pas rare que leur situation conjugale évolue au cours de l'enquête. Le métier des conjoint·e·s est donc une donnée pour laquelle une part réduite d'individus m'a répondu, de l'ordre d'une trentaine de personnes.

⁴²¹ Ce panel est uniquement composé de femmes conjointes.

⁴²² Soit quatre personnes dans l'hôtellerie, une concierge, une gouvernante.

⁴²³ Composé d'une assistante sociale, deux employées de mairie, une médecin du travail et une institutrice.

⁴²⁴ On compte ainsi cinq conductrices de taxis, deux coiffeuses, une commerçante et une agent immobilier.

⁴²⁵ Un second revenu constitue en effet un filet de sécurité face à l'incertitude du montant économique gagné dans le taxi.

⁴²⁶ Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclat Olivier, Siblot Yasmine, *La France des "petits-moyens"...op.cit.*

socio-professionnelle de la mère. On retrouve dans les orientations scolaires des chauffeur·es cette même dualité entre des filières commerciales (BTS/DUT et CAP/BEP principalement) et des filières techniques donnant généralement lieu à des emplois ouvriers (électromécanique ou ajustage par exemple). Ces tendances chez les enquêté·e·s se combinent à l'entrée dans des modes de conjugalité variés dont je retiens qu'ils sont divisés en trois pôles (conjointe sans activité, salariée ou indépendante) qui déterminent les conditions de stabilité économique du foyer. A travers ces différents éléments de la vie des chauffeur·es, on peut penser que les chauffeur·es de taxi ne se sont pas beaucoup éloigné·e·s de leur univers d'origine, et même - mais cela serait à étudier plus largement à l'échelle du groupe professionnel- qu'ils ne sont pas vraiment en rupture avec les classes populaires desquelles ces enquêté·e·s proviennent. Mais jusqu'à quel point peut-on l'affirmer ? Il semble en effet qu'une petite promotion sociale soit envisageable avec l'entrée dans le taxi, en lien avec la possibilité d'un petit enrichissement par le travail. En revanche, ces éléments ne permettent pas de clairement les rattacher aux classes moyennes ni de comprendre la teneur des liens qui les unissent toujours aux univers populaires. Il faudrait pour cela s'intéresser avec plus de précision à leurs styles de vie en dehors du travail, auxquels je n'ai pas eu suffisamment accès pour restituer avec précision l'éventail très large de situations existantes.

A la lumière des éléments présentés dans cette section consacrée au versant social de leur situation professionnelle, les chauffeur·es de taxi parisiens semblent inscrits dans un entre-deux assez flou, entre les classes populaires comme point de départ et les classes moyennes comme point d'arrivée espéré. Leurs revenus, leur autonomie au travail ainsi que la condition socioprofessionnelle des conjoint·e·s vont dans le sens d'un rattachement aux fractions petites-moyennes de la société française. Cependant, leurs attaches demeurent populaires en ce qui concerne leur milieu familial ainsi que le type de travail qu'ils effectuent⁴²⁷, celui-ci rendant réversible leur déplacement social (par exemple avec la perte du permis), notamment dans le contexte actuel d'exposition à la concurrence. Tous ces aspects me conduisent, en reprenant une formule de Christophe Charle, à les rattacher à un « monde des petits⁴²⁸ » ayant à la fois échappé au prolétariat (ou plutôt au salariat d'exécution) et en rupture avec leur univers d'origine. En s'intéressant au cas des petits commerces au XIXe siècle, il souligne ainsi, à partir de l'analyse de leurs trajectoires, « combien ce milieu est une

⁴²⁷ Il s'agit d'une activité de conduite exigeante sur plusieurs plans, proche d'un travail « d'exécution ».

⁴²⁸ Charle Christophe, *Histoire sociale de la France...op.cit.*, pp. 181-187.

zone de passage entre les classes⁴²⁹ ». Cette fonction sociale prêtée aux activités indépendantes brouille les pistes et rend la tâche sociologique de positionnement social complexe. La dynamique du métier de taxi donne accès à des formes d'enrichissement possibles bien que non garanties. Ce qui m'intéresse maintenant, c'est de savoir comment une potentielle réussite professionnelle se traduit en termes d'ascension sociale⁴³⁰. J'expose ce processus par l'étude du logement des chauffeur-es et du cas de deux enquêtés ayant des stratégies résidentielles distinctes.

2. « *L'artisan et son jardin, le locataire et son balcon, le sociétaire et sa...terrasse !* »

C'est lors de l'entrée en mobilisation des chauffeur-es de taxi face à l'émergence d'Uber que j'ai entendu cette phrase entonnée par plusieurs d'entre eux. Sur le moment, je l'ai associée à leur situation de lutte, qui, au-delà de leur appartenance commune au métier, réunissait différentes fractions sociales de chauffeur-es touchées par « *l'ubérisation* ». Les artisans, tout d'abord, étaient non pas associés au pavillon mais à l'espace privé extérieur, le jardin. Les locataires, ensuite, étaient davantage liés à leur condition d'origine, l'appartement et « *son balcon* ». Les sociétaires enfin, à mi-chemin entre les deux, faisaient figure d'habitant-es d'appartement de gamme supérieure, bénéficiant non pas d'un balcon mais d'une « *terrasse* ». Cette phrase anodine n'aurait probablement pas attiré mon attention si elle n'avait été prononcée dans le contexte de leur mobilisation. Ce que les chauffeur-es venaient défendre à ce moment-là dépassait la structure de leur métier ou même des statuts. La lutte était investie par une revendication discrète n'ayant pas laissé de trace parmi les slogans écrits : c'est l'attachement à une petite mobilité sociale induite par l'ascension professionnelle entre les statuts. Si les artisans, les locataires et les sociétaires sont associés à des types

⁴²⁹ *Ibid.*, p. 184.

⁴³⁰ Cela se rapporte à la sociologie des différents types d'« embourgeoisement » que traduit l'accès à la propriété immobilière. Nous souscrivons ici à la définition proposée par Violaine Girard : « Par ce terme, il s'agit avant tout de désigner des processus en cours qui concernent certains ménages, ceux qui ont pu acquérir leur logement et se doter ainsi d'un patrimoine familial » (Girard, 2017 : 150). Cette définition peut être complétée par les travaux de Gilles Laferté désignant ainsi « un processus d'accumulation et d'intégration des capitaux économique, social et culturel. [...] Mais l'embourgeoisement suppose également un contenu normatif avec l'adhésion aux normes et modes de vie des classes supérieures. » (Laferté, 2014 : 30). Girard Violaine, *Le vote FN au village. Trajectoires de ménages populaires du périurbain*, éditions du Croquant, Vulaines-sur-Seine, 2017. Laferté Gilles, « L'embourgeoisement agricole. Les céréaliers du Châtillonnais, de la modernisation agricole à nos jours », *Sociétés contemporaines*, vol. 96, no. 4, 2014, pp. 27-50.

d'habitats différents, c'est que les chauffeur·es évoluant dans leur métier développent aussi des projets de mobilité résidentiels⁴³¹.

Chez les individus interrogés, le lien entre le type de logement et le statut n'est pourtant pas aussi évident que le titre de cette section le laisse entendre, bien que l'accès au pavillon soit en effet plus courant chez les artisans chauffeur·es. Cependant, le développement de la concurrence d'Uber et des VTC ayant entraîné une baisse de la demande d'entrée des chauffeur·es dans l'artisanat, il devient moins évident de s'endetter et de multiplier les crédits, à la fois pour la licence et l'accès à la propriété immobilière⁴³². De plus, compte tenu de la moyenne d'âge des chauffeur·es (47,5 ans) et de leurs trajectoires professionnelles de reconversion, tout laisse à penser que des projets immobiliers peuvent être engagés bien avant l'entrée dans le métier. Par exemple, quelques artisans sont déjà installés dans leur maison avant même de devenir chauffeur·e de taxi (Loïc notamment qui y avait établi son atelier). Plusieurs facteurs doivent donc être pris en compte pour mieux comprendre leurs trajectoires résidentielles, sur lesquels je ne peux me pencher avec suffisamment de précision, notamment en l'absence d'un cadrage quantitatif sur la question. Cependant, je constate à propos de plusieurs enquêtés que ce thème a une certaine importance dans l'évaluation subjective de leurs positions sociales. C'est donc avec toutes les limites que cet exercice peut comporter que je cherche à comprendre le sens prêté aux formes de conversion de leur argent en patrimoine immobilier en me basant sur l'analyse de deux pôles entre lesquels les chauffeur·es sont pris. A partir de l'échantillon d'enquêté·e·s, j'ai ainsi identifié, d'une part, des chauffeur·es relevant plutôt des fractions « argentées⁴³³ » des classes populaires et pour lesquels l'augmentation du revenu n'a pas donné lieu à un changement de situation résidentielle, et d'autre part des individus relevant plutôt du pôle des « petits-moyens⁴³⁴ » avec l'accès au

⁴³¹ Les sociologues Sarah Abdelnour et Anne Lambert ont par ailleurs montré les liens existants entre les dispositifs publics de promotion de l'accès à la propriété et l'incitation à créer sa propre entreprise indépendante. Selon elles, le modèle de petite propriété consacre la mobilité des classes moyennes mais aussi le désengagement de l'Etat providence auprès des classes populaires, encouragées à s'autonomiser sur différents pans de leurs rapports à l'Etat (logement et emploi). Le lien entre accès à l'indépendance artisanale dans le taxi et accès à la propriété pavillonnaire, s'il doit être discuté, s'inscrit dans une dynamique plus large qui touche les travailleurs/euses de milieux populaires. Abdelnour, Sarah, et Anne Lambert. « « 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*, vol. 95, no. 2, 2014, pp. 27-48.

⁴³² D'autant plus que ces crédits professionnels engagent le patrimoine personnel (régime de l'entreprise individuelle).

⁴³³ Je fais ici référence aux travaux de Stéphane Latté et Simon Hupfel sur les travailleurs transfrontaliers. Latté, Stéphane, et Hupfel Simon, « Des « ouvriers en costume-cravate » ? Mobilité économique et ancrage à droite des classes populaires frontalières », *Politix*, vol. 122, no. 2, 2018, pp. 131-161.

⁴³⁴ Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclat Olivier, Siblot Yasmine, *La France des "petits-moyens"...op.cit.*

pavillon individuel en périphérie parisienne, concordant par ailleurs avec leur évolution entre les statuts professionnels. Ces stratégies d'accès à la condition pavillonnaire coïncident avec une situation plutôt établie sur le plan familial⁴³⁵.

Durant l'enquête, j'ai pu constater à quel point les types de logements et les zones de résidence varient selon les chauffeur·es. Tout d'abord, on relève statistiquement une répartition spatiale plutôt éclatée⁴³⁶, composée de chauffeur·es habitant à Paris (22%) puis une majorité habitant en Seine-Saint-Denis (23%). Cette première moitié est suivie d'une plus petite proportion logeant dans le Val-de-Marne (16%) suivie par des habitant·e·s des Hauts-de-Seine (13%). Le quart de chauffeur·es restant réside donc en dehors de la zone de travail des taxis parisiens et des départements limitrophes de Paris, dans des périphéries plus éloignées : 9% de la population des chauffeur·es réside dans le Val d'Oise, 7% en Seine-et-Marne, 6% en Essonne et enfin 4% dans les Yvelines. Notons qu'une infime partie d'entre eux (moins de 1%) réside à distance de l'Ile-de-France (Normandie, Picardie) dont nous avons quelques exemples dans notre échantillon (Loïc notamment). Si le type de logement n'est pas précisé, les chauffeur·es habitant Paris logent généralement dans un appartement⁴³⁷, tandis que les résidents en Seine-Saint-Denis sont inscrits dans des types d'habitat relativement différents allant du logement social à la propriété d'un appartement ou d'un pavillon (lui-même individuel ou en bande). C'est donc dans ce département que l'on observe le mieux les différences entre enquêté·e·s selon le type de logement. Comme je l'ai déjà montré, les écarts de revenus entre chauffeur·es reflètent également des différences de niveau de vie notables. Mais les usages de leur capital économique nourrissent de manières variées leurs aspirations au petit déplacement social, qui peut lui-même être reporté à plus tard en attendant la mise en couple ou l'arrivée d'enfants⁴³⁸. Je rapporte ici le cas de deux enquêtés qui contribuent à éclairer les dynamiques de patrimonialisation des chauffeur·es de taxis parisiens. Ces cas me semblent assez représentatifs de deux logiques distinctes en termes de

⁴³⁵ Cela concerne d'abord les chauffeur·es en couple avec enfant(s), à la différence des célibataires y prêtant moins d'attention.

⁴³⁶ Ces chiffres sont issus de l'enquête du cabinet 6-t. 6-t, bureau de recherche, 2016, *Les conditions de travail des taxis parisiens... op.cit.*

⁴³⁷ On peut noter que 20% des chauffeur·es de taxi habitant Paris résident dans le 19^{ème} et le 20^{ème} arrondissement, ces quartiers étant encore les moins enrichis de la capitale *intra-muros*. Source : exploitation secondaire de l'enquête 6-t. *Ibid.* Pinçon, Michel, et Pinçon-Charlot Monique, *Sociologie de Paris*. La Découverte, 2008.

⁴³⁸ Si l'on ne constate pas un lien fort entre installation à son compte (accès à l'artisanat) et mise en couple comme c'est le cas chez les boulangers étudiés par Isabelle Bertaux-Wiame, ces deux facteurs jouent conjointement dans l'élaboration de projets d'installation en pavillon. Bertaux-Wiame, Isabelle, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du Genre*, vol. 37, no. 2, 2004, pp. 13-40.

stratégies résidentielles qui font l'objet de nombreux discours chez les enquêté·e·s, particulièrement au sein des espaces de sociabilité (cf. Chapitre V). Cependant, je ne suis pas parvenu à disposer de données quantitativement suffisantes sur ce point, raison qui m'amène à détailler ces processus à partir de deux exemples.

Yessine, un chauffeur locataire de la trentaine, passe au cours de l'enquête de l'appartement parental situé dans une cité d'habitat social à Bobigny à la colocation en studio avec son frère à deux pas de son ancien quartier. Si ses revenus pourraient lui permettre l'accès à des crédits immobiliers, il refuse pourtant cette option, considérant qu'elle est contraire à sa croyance religieuse (l'islam). Cependant, sa double nationalité franco-tunisienne lui permet d'exporter ce projet dans son pays natal, où il entreprend la construction d'une maison à proximité des terres familiales. De plus, le célibat prolongé devenant au fur-et-mesure de l'enquête une préoccupation grandissante, Yessine ne cherche pas à reconfigurer sa situation résidentielle en l'absence de projets conjugaux. Plusieurs chauffeur·es ayant connu une migration internationale font état d'une telle logique de priorisation de la propriété immobilière « *au pays* », selon leurs mots, tout en vivant comme locataire en appartement dans les espaces péri-urbains de la capitale. Il en va ainsi des nombreuses discussions entre chauffeur·es lors des moments d'attente, qui valorisent, photos à l'appui, les étapes de la construction de leur maison à Haïti, au Congo, au Portugal, en Algérie etc., tout en faisant état de leurs relations de voisinage locales⁴³⁹. Cela s'inscrit notamment dans l'aménagement d'un projet de retraite impliquant un retour pour les vieux jours concernant des chauffeur·es ayant migré au cours de leur vie professionnelle. Les chauffeur·es s'inscrivent alors dans des positions sociales dualisées « entre « *ici* » et « *là-bas* » en faisant figure de promus dans la société locale⁴⁴⁰. Yessine ne s'inscrit pas dans une telle dynamique d'installation, mais cela ne l'empêche pas d'effectuer régulièrement des allers-retours « *au bled* » comme il le dit. Bien qu'il valorise ses origines populaires (ayant un père éboueur et une mère femme de ménage), il cherche également la reconnaissance d'une certaine respectabilité dans sa cité qu'il trouve par son travail (« *Je ne traîne pas moi, je travaille* » me déclare-t-il lorsque je l'y accompagne) ainsi que par son application des codes religieux. Son niveau de revenus, qu'il acquiert au prix d'une présence importante dans son taxi, lui sert à placer une grande partie de

⁴³⁹ Danielle, une conductrice franco-portugaise de 58 ans relate ainsi lors d'une discussion au sein de son petit groupe des relations difficiles avec un voisin qui rogne l'espace de son jardin un peu plus chaque année en son absence. Voir le chapitre V.

⁴⁴⁰ Bidet, Jennifer. « Déplacements. Migrations et mobilités sociales en contexte transnational », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 225, no. 5, 2018, pp. 67-82.

son argent en épargne ainsi qu'à travers son projet immobilier en Tunisie. Seule la montée en gamme progressive de ses véhicules taxis vient signifier une forme d'enrichissement qui reste assignée au monde professionnel.

Jacques, un autre chauffeur résident en Seine-Saint-Denis, est artisan taxi depuis 25 ans lorsque je le rencontre. Il est propriétaire d'un pavillon individuel où logent également sa femme et ses deux enfants, auquel il a eu accès sous crédit quelques années après son entrée dans l'artisanat. Son lotissement correspond bien à la description d'un « quartier de promotion⁴⁴¹ » tel que les auteur.e.s de *La France des « petits-moyens »* l'ont décrit : situé dans un entre-deux social, à l'intersection de communes en déclassé et d'autres plus riches du département⁴⁴². Les maisons du quartier sont des pavillons individuels donnant accès à des jardins privatifs, à distance des ensembles d'habitat social mais à proximité des grands axes routiers desservant l'agglomération parisienne. Par l'attention qu'il porte à son cadre de vie, Jacques a amélioré son confort en aménageant sa maison et son jardin, objets de plusieurs heures de bricolage voire d'investissement dans des formes d'art autodidacte (plusieurs sculptures en bois trônent ainsi au milieu du salon). Son goût du concret et la valorisation de savoir-faire techniques l'éloignent de pratiques de loisirs à caractère distinctif qui tendraient à davantage le rapprocher des classes moyennes. Comme l'écrit Violaine Girard : « La propriété pavillonnaire ne s'accompagne pas systématiquement de l'adoption de manières d'être propres aux « classes moyennes à capital culturel »⁴⁴³ ». Jacques n'en reste pas moins sensible à un niveau de confort lié à des styles de vies le démarquant d'affiliations populaires plus classiques. Il correspond bien aux « établis » décrits par Violaine Girard, ayant des « styles de vie « conformes » tournés vers un pôle de « l'embourgeoisement » associés au statut de propriétaire et à l'attrait exercé par la mise à son

⁴⁴¹ Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclet Olivier, Siblot Yasmine, *La France des "petits-moyens"...op.cit .p. 25.*

⁴⁴² Sa commune est caractérisée par une part de ménage propriétaires-habitants de près de 52%, un taux de pauvreté de près de 20% et un taux de chômage de 12%. Bien que signifiant une précarité supérieure à la moyenne nationale, ce niveau de vie est légèrement supérieur aux communes situées à l'Est et au Nord de son domicile (la part des ménages propriétaires de leur résidence principale étant située à 45%, le taux de pauvreté à 20% et le taux chômage à 14%) et inférieur à celui des communes situées à l'Ouest et au Sud (avec 56% ménage résidents dans leur propriété, un taux de pauvreté à 12% et une taux de chômage à 12%). Source : Insee, « Comparateur de territoire », URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques>, s'appuyant sur INSEE, RP2016 exploitation principale en géographie au 01/01/2019 ; Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal en géographie au 01/01/2019 ; Insee, RP2011 et RP2016 exploitations principales en géographie au 01/01/2019.

⁴⁴³ Girard Violaine, *Le vote FN au village...op.cit.*, p. 145.

compte⁴⁴⁴ ». La sociologue ajoute que « les établis appartiennent plutôt à une région de l'espace social où la stabilisation économique prime sur les stratégies de distinction culturelle⁴⁴⁵ ».

L'exemple de ces deux chauffeurs montre qu'ils sont tournés vers une mobilité liée au primat des ressources économiques, les positionnant à la droite de l'espace social⁴⁴⁶. Leurs stratégies patrimoniales tendent cependant à les distinguer entre eux. En effet, Yessine cherche à investir dans un logement secondaire en Tunisie éloigné de son lieu de vie principal, à la différence de Jacques, caractérisé par la propriété de son pavillon qu'il a acheté à crédit. Leur petite mobilité ascendante, obtenue grâce aux bénéfices retirés de leur activité professionnelle, se traduit donc par des schémas différents dans l'achat immobilier. Leurs situations résidentielles sont également éloignées si l'on considère leurs conditions de vie dans l'agglomération parisienne (l'un est locataire en studio et l'autre propriétaire d'une maison individuelle). A travers ces deux exemples d'accès à la propriété, je cherche à montrer les différentes formes que peuvent prendre le petit enrichissement par le travail des chauffeur-es, ne se traduisant pas toujours par des changements significatifs de leur lieu de résidence (Yessine) et caractérisé par la possibilité, dans certains cas, de s'approcher d'une condition de « petits-moyens⁴⁴⁷ » (Jacques). A l'autre bout du spectre professionnel, notons qu'il existe aussi des situations de relative précarité, comme le montre l'exemple d'Amélie, à l'écart des possibilités de petite mobilité sociale⁴⁴⁸. Le positionnement social des chauffeur-es de taxi reste donc plutôt indéterminé, tant par l'instabilité économique de leurs revenus que par les difficultés objectives à évaluer leur niveau de vie. Cependant, plusieurs indices, qu'il conviendrait d'approfondir, me permettent de restituer quelques situations correspondant à des niveaux de vie variés, allant potentiellement de leur appartenance aux classes populaires jusqu'à leur affiliation, pour ceux qui s'en sortent le mieux, à la lisière des classes moyennes (les « petits-moyens »). La prise en compte de leur trajectoire sociale ainsi que des alliances

⁴⁴⁴ *Ibid*, p. 150

⁴⁴⁵ *Ibid*, p. 151.

⁴⁴⁶ Selon le schéma donné par Pierre Bourdieu dans son ouvrage *La distinction*, l'espace social est structuré par différents types de capitaux (structure et volume de ces capitaux déterminant la position au sein de cet espace). La possession de capital économique (et l'éloignement au capital culturel, par le niveau de diplôme par exemple) tend davantage à caractériser les dynamiques de la droite de l'espace social. Bourdieu Pierre, *La Distinction...op.cit.*, pp. 140-141. Bourdieu Pierre, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Editions du Seuil, Paris, 1994, p. 21.

⁴⁴⁷ Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclat Olivier, Siblot Yasmine, *La France des "petits-moyens"...op.cit.*

⁴⁴⁸ Pour Amélie par exemple, les ressources familiales sont décisives pour parvenir à se loger (ses parents, concierges, sont propriétaire d'un studio qu'ils lui sous-louent à prix réduit dans Paris).

matrimoniales structurent néanmoins différents pôles entre lesquels les situations personnelles varient et évoluent, de l'obtention d'une certaine régularité de revenu à l'inscription dans une dynamique de petite mobilité ascendante par l'argent. Les stratégies résidentielles révèlent également la recherche d'une patrimonialisation par l'accès à la propriété immobilière.

Le métier de chauffeur-e de taxi parisien est porteur d'un sens de la mobilité professionnelle et sociale, que l'expansion d'une nouvelle forme de concurrence vient perturber. Ainsi que cette section l'a montré, l'exposition au marché d'Uber et des VTC a produit des effets non-négligeables sur leurs positions professionnelles, qui correspondent à un ancrage socialement large. Le contexte de restructuration de leur secteur d'activité entraîne la fragilisation de leurs positions socio-professionnelles et un rétrécissement des canaux économiques de déplacement social. Le décloisonnement de l'activité de transporteur de personne au-delà des frontières du métier induit un déclassement social relatif à l'égard des possibilités de promotion par le statut, d'où un sentiment diffus et confus d'aller « *vers le bas* » sans être encore fixé sur son sort.

Conclusion du chapitre II

A l'issue de ce chapitre, il apparaît que le métier de chauffeur-es de taxi est investi par de fortes attentes – attentes de protection face à la conjoncture et de petite mobilité économique - qui sont fragilisées par l'arrivée d'un secteur concurrent. Le taxi, hier « profession refuge⁴⁴⁹ », ne semble plus aujourd'hui si évident comme choix de reclassement.

Les trajectoires des chauffeur-es donnent un sens particulier à leur engagement dans cette activité. J'ai d'abord montré comment l'accès au métier était l'objet d'une reconversion portant l'espoir d'une stabilisation professionnelle. Le secteur du taxi réunit en effet d'anciennes salarié-e-s et des indépendant-e-s ayant connu un tournant biographique lié à la perte de leur travail. Le choix de ce métier, qui leur semble si évident *a posteriori*, est lié à la recherche de petites protections sur le marché du travail ainsi que d'un affranchissement des hiérarchies salariales. La rupture avec leur précédente activité s'accompagne de la revendication d'une forte autonomie valorisée à travers la « *liberté* » que permet la conduite

⁴⁴⁹ Gerritsen Danielle, *Crise professionnelle...op.cit.* p. 12.

du taxi. Bien qu'ayant été menacés de déclassement, les chauffeur·es trouvent là l'occasion d'une promotion tournée vers l'accès à l'indépendance. Plusieurs facteurs jouent dans cette décision de réorientation professionnelle, liée à deux types particuliers de dispositions : d'une part, leur goût pour le travail mobile, permettant de comprendre comment l'autonomie est associée aux moments de conduite, et d'autre part la présence plus ou moins marquée de proches exerçant déjà dans cette profession, et ayant contribué à promouvoir cette voie de reclassement, parfois involontairement (cas des pères taxis).

La deuxième partie du chapitre montre comment leurs aspirations sont contrariées par l'arrivée d'Uber et des VTC. Celle-ci signifie la perte d'un « petit déplacement social⁴⁵⁰ » s'appuyant sur les possibilités de gains dans les différents statuts de titulaire ou de non-titulaire de la licence. A ce titre, on constate que leur mise en concurrence dans le transport de personne fait perdre aux artisans la possibilité d'une patrimonialisation par la licence professionnelle, synonyme de capital retraite pour les chauffeur·es. L'érosion de la valeur de la licence décline la position artisanale, qui apparaît dès lors comme un placement risqué. Les stratégies d'évolution par le statut sont soumises à l'incertitude du devenir de leur groupe professionnel. Les artisans chauffeur·es, tout comme les locataires du taxi, constatant la baisse de leur chiffre d'affaire, ont donc durci leurs positions face à l'émergence d'Uber dans un contexte où l'endettement les rattrape vis-à-vis des banques ou des loueurs. Cette dynamique de déclassement, liée à la perte des principales protections du métier (délimitation du nombre de transporteurs et concurrence par les prix), se traduit par une désargentisation des chauffeur·es de taxi ayant pour conséquence une incertitude plus grande sur leurs positions sociales présentes et à venir.

Conditionnée par l'argent, leur quête de petite mobilité ascendante dans un métier composé de non-salarié·e·s reste incertaine, réversible et difficilement mesurable selon leurs modes de vie. En me focalisant sur leurs stratégies résidentielles, j'ai voulu restituer la diversité de ce monde de « petits » tournés vers les pôles économiques de l'espace social. Les chauffeur·es de taxi ne sont pas à l'abri de la conjoncture mais peuvent néanmoins s'en sortir et atteindre une position d'entre-deux social, entre fractions stabilisées des classes populaires et position de « petit-moyen » selon les ressources économiques, les types d'alliances matrimoniales et de logements à leur disposition.

⁴⁵⁰ Lahire Bernard, « Chapitre 12. Petits et grands déplacements sociaux... » *op.cit.*

Que penser alors du processus d'« *ubérisation* » à l'aune de leurs trajectoires professionnelles et sociales ? Les chauffeur·es de taxis parisiens sont aujourd'hui soumis à la résurgence d'une instabilité à laquelle ils tentaient d'échapper par la reconversion dans ce métier. Ayant déjà fait les frais par le passé d'une crise qui touche leur emploi ou plus largement leur secteur, ces professionnel-le-s sont rattrapés par la restructuration de leur activité de transport, celle-ci signifiant à la fois une plus grande incertitude sur l'avenir et sur les positions acquises par le travail. Lorsqu'une libéralisation s'opère à-côté des structures de recrutement classiques, les protections conférées par le métier perdent leur sens. Dans le cas de l'expansion d'Uber et des VTC, cela remet en cause la fonction du taxi comme refuge accessible sur le marché du travail et voie d'ascension possible pour les membres des classes populaires⁴⁵¹.

⁴⁵¹ La stratégie d'Uber, en s'adressant massivement à des jeunes hommes des milieux populaires, bouleverse également la frontière sociale qui sépare fractions défavorisés et stabilisés des classes populaires. Le reclassement des uns (chauffeur·es VTC) signifierait aussi le déclassement des autres (chauffeur·es de taxi). Cette proximité sociale des enquêté·e·s avec leurs concurrents crée des tensions sociales réimportées dans la sphère professionnelle.

Partie 2. Les multiples facettes d'un travail en mobilité

Les chapitres I et II donnent des clés de lectures indispensables à la compréhension de la situation professionnelle des chauffeur·es de taxi parisiens. Ils ont montré dans quels statuts s'inscrit la conduite du taxi et l'importance des sujétions économiques qui pèsent sur le quotidien des chauffeur·es. Les chapitres suivants ont pour objet d'exposer avec précision comment les chauffeur·es composent avec ces contraintes. Ils portent un éclairage sur plusieurs aspects de l'organisation et de la réalisation de leur travail quotidien.

Le chapitre III aborde la question de l'organisation temporelle des chauffeur·es, de leurs stratégies et savoir-faire employés pour optimiser leurs déplacements et accéder aux transport de passager·e·s. Le chapitre IV examine les situations de contact avec la clientèle et le type de gestion des relations que cela implique pour eux et elles. Enfin, par l'ethnographie d'une station de taxis (la « Base ») où les chauffeur·es se regroupent au cours de leurs journées, le chapitre V met en lumière une dimension cachée et souvent peu valorisée que ce travail implique, c'est-à-dire la durée importante que représente l'attente et les manières dont celle-ci est investie par des pratiques de sociabilité entre pairs de métier.

Chapitre III – Le temps des chauffeur·es

Le travail des chauffeur·es de taxi comporte, quelles que soient les différences de statuts, une forte soumission à la contrainte économique⁴⁵². Celle-ci occupe une place fondamentale dans leur activité quotidienne en déterminant le temps nécessaire à son accomplissement. Cette caractéristique commune produit des effets importants sur l'organisation de leur présence et la manière dont se déroule temporellement leur travail. Ces effets sont de plusieurs ordres. Tout d'abord, les chauffeur·es sont caractérisés par une quantité d'heures considérable passées au volant de leur taxi, que ce soit à l'échelle de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année, ceci se traduisant par peu de périodes de repos et des moments de récupération réduits. A ces durées de présence élevées s'ajoutent ensuite l'incertitude sur leur rythme d'« *enchainement* » des courses et la longueur de l'attente entre deux transports. La composition de leur temps de travail révèle en effet leur dépendance à une demande variable sur laquelle les chauffeur·es ont peu de contrôle. Cette situation d'incertitude structurant leur activité signifie qu'ils doivent parvenir à surmonter les contraintes économiques sans aucune garantie de pouvoir le faire. En conséquence, différentes stratégies d'accès à la clientèle sont mises en œuvre par eux pour atteindre leurs objectifs financiers, révélant des manières variées d'employer les moments de conduite selon le niveau d'expérience des chauffeur·es et l'usage de savoir-faire qui les distinguent de leurs collègues⁴⁵³. Il importe donc de s'arrêter sur la question temporelle au sein de ce non-salariat du transport. Ce chapitre a pour objet d'en restituer les enjeux à travers l'analyse approfondie de la quantité de temps passée au travail, de son organisation, de la structure de celui-ci, ainsi que des préoccupations qu'il représente pour les chauffeur·es de taxi.

L'étude de cette question fait l'objet d'une attention particulière en sociologie du travail. Ce thème a en effet été abondamment traité et documenté par la littérature sur le salariat, qu'il s'agisse de l'apprentissage des rythmes, leur intensification, l'inscription dans des durées de travail plus ou moins longues ainsi que les bornes et la structure temporelles qui définissent

⁴⁵² On a vu, au cours des deux premiers chapitres, que les chauffeur·es de taxi dépendent de revenus fortement aléatoires tout en ayant des contraintes économiques constantes à honorer. Voir le premier chapitre qui permet de donner une idée précise des « *charges* » qui pèsent sur les chauffeur·es selon leurs statuts.

⁴⁵³ En effet, les chauffeur·es cherchent constamment à réduire l'ampleur des « *temps morts* » passés à attendre et à circuler « *à vide* ». Pour se faire, ces dernier·e·s utilisent plusieurs types de stratégies dont je rends compte de manière détaillée dans ce chapitre.

plusieurs types d'activités ⁴⁵⁴. Ces analyses permettent de caractériser de manière plus générale les évolutions des normes temporelles du travail salarié⁴⁵⁵. Ce chapitre aborde à son tour cette question à propos d'un groupe de non-salariés. Certes, ceux-ci disposent, d'une manière générale, d'une plus grande « maîtrise individuelle de leurs temporalités⁴⁵⁶ » en l'absence de hiérarchies ou de conventions qui les régissent ; les chauffeurs de taxis disposent effectivement d'une certaine autonomie sur ce plan. Mais leurs marges décisionnelles sont limitées par le poids des contraintes économiques qui pèsent sur eux. Il s'agit d'examiner ici les effets de ces contraintes sur cette dimension du temps du travail, les formes sous lesquelles ils s'y inscrivent, ainsi que les stratégies qu'ils mettent en place pour y faire face.

Pour comprendre ce qui se joue à travers leur temps de travail, je m'appuie sur plusieurs types de matériaux. J'analyse, d'une part, plusieurs observations effectuées à bord des taxis en accompagnant plusieurs chauffeur-es pour une durée moyenne d'une semaine. Je m'appuie, d'autre part, sur les éléments issus de plusieurs entretiens menés avec un large éventail d'enquêté-es sur cette thématique. Ces données sont complétées par la distribution

⁴⁵⁴ Plusieurs études des normes temporelles du travail à l'œuvre dans différents secteurs d'emplois ont notamment été rassemblées dans l'ouvrage collectif dirigé par Danièle Linhart et Aimée Moutet (Linhart, Moutet, 2005). On peut ajouter que le secteur du transport et de la livraison n'échappe pas à ces analyses, par exemple concernant les chauffeurs-routiers (Desfontaines, 2005), et que ces analyses s'étendent plus récemment aux non-salariés tels que les livreurs à vélo (Demozy, 2019). Linhart Daniele, Moutet Aimée (dir.), *Le travail nous est compté*. La Découverte, 2005 ; Desfontaines Hélène, « 7 : Apprentissage des normes temporelles du travail salarié, un nouveau défi pour les chauffeurs routiers », in Linhart Daniele, Moutet Aimée (dir.), *Le travail nous est compté*, La Découverte, 2005, pp. 190-214 ; Lemozy Fabien, « La tête dans le guidon », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 14 | 2019, mis en ligne le 07 mai 2019, URL : <http://journals.openedition.org/nrt/4673>

⁴⁵⁵ L'étude du temps de travail dans le salariat d'exécution fait notamment apparaître l'érosion des normes temporelles liées à la diversification des types de contrat de travail et des régimes appliqués aux salarié-e-s (Bouffartigue et Bouteiller, 2002). L'exploitation de l'enquête « Emploi », « Emploi du temps » de l'INSEE ainsi que celle des « Conditions de travail » dirigée par la DARES et l'INSEE livre de nombreux constats : entre autres l'augmentation des durées de travail très longues, l'accroissement des horaires irréguliers et imprévisibles, du travail le weekend, et la fragmentation des temps de travail (Barrois et Devetter, 2017 ; Sautory et Zilloniz, 2015 ; Devetter, 2008). Devetter François-Xavier, « Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? » *Formation Emploi*, n°78, 2002, pp. 53-67, p. 55. Bouffartigue Paul, Bouteiller Jacques, « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et emploi*, n°92, Octobre 2002, pp. 43-55. Barrois Amandine, Devetter François-Xavier, « Durées courtes, journées longues », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 11 | 2017, mis en ligne le 03 novembre 2017. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3272> ; Sautory Olivia et Zilloniz Sandra, « De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés », *Economie et Statistique*, n° 478-479-480, vol. 155, 2015. Devetter François-Xavier, « Travailler au-delà de 48 heures par semaine », *Travail et Emploi* [En ligne], 114 | avril-juin 2008, mis en ligne le 05 novembre 2010, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://travailemploi.revues.org/1955>.

Les études quantitatives permettent notamment de dégager une dynamique d'intensification du travail (Gollac et Volkoff, 1996) ainsi qu'une érosion

⁴⁵⁶ Bouffartigue Paul, Bouteiller Jacques, « L'érosion de la norme du temps de travail »...op.cit. p. 44.

d'un petit questionnaire dans les stations près des aéroports ainsi que d'éléments quantitatifs récoltés par un cabinet d'étude⁴⁵⁷.

Ce chapitre présente un cadrage des conditions d'exercice des chauffeur·es de taxi parisiens à travers les enjeux temporels de leur travail. Dans un premier temps, je réinscris l'organisation de leur présence au sein des contraintes économiques et familiales qui la déterminent. Je tâche de rendre compte des facteurs à l'origine de leurs durées d'activité et du choix des horaires ainsi que des conséquences de celui-ci sur les conditions de conciliation entre travail et hors-travail. Dans un second temps, je présente les manières dont les chauffeur·es font face à ces contraintes par l'adoption de différents types de stratégie visant à accroître leur rythme d'« *enchainement* » des courses. J'insiste d'abord sur l'intérêt de saisir les découpages subjectifs du temps et des lieux de travail à travers les normes partagées entre chauffeur·es de taxi. Je souligne ensuite la diversité de leurs canaux d'accès à la clientèle, ces canaux leur conférant de petites formes de stabilité au travail sans toutefois s'inscrire dans une logique de fidélisation des passager·e·s. Enfin, je montre qu'en dépit des ressources que les chauffeur·es emploient pour maintenir leur rythme de transport, leurs journées les confrontent à une attente prolongée, source d'incertitude et d'angoisses concernant leurs objectifs économiques que l'arrivée d'Uber et des VTC a contribué à accroître.

Pour clore cette introduction, et avant de poursuivre, deux précisions essentielles, l'une réglementaire, l'autre factuelle, concernant la journée de travail des chauffeurs, doivent être apportées. La première concerne la durée maximale de travail autorisée pour une journée. Les chauffeur·es de taxis sont limités à onze heures consécutives de service quotidien. En effet, le compteur (ou taximètre), un appareil situé à bord du taxi, est équipé d'un horodateur, un appareil mesurant le temps de conduite. Au-delà de onze heures de service, celui-ci s'éteint automatiquement, rendant ainsi la tarification impossible pour toute nouvelle course⁴⁵⁸. Afin que les chauffeurs puissent prendre, au cours de la journée, des pauses sans que la durée de celles-ci soit décomptée sur les onze heures de service auxquelles ils ont droit, la

⁴⁵⁷ 6-t bureau de recherches, "Les conditions de travail des taxis parisiens", exploitation d'une enquête auprès de 1000 chauffeurs parisiens et mise en perspective du rôle des taxis dans la mobilité des Parisiens, 2016. URL : <http://6t.fr/conditions---de---travail---taxis---parisiens/>

⁴⁵⁸ Ce dispositif est assez similaire aux modalités de contrôle du temps dans les secteurs du transport routier, comme par exemple le chronotachygraphe chez les routiers (Desfontaines, 2005). L'horodateur laisse cependant le champ libre sur le nombre de jours ouvrés, c'est-à-dire qu'il est possible de conduire chaque jour son taxi sans prendre de période de repos, le weekend par exemple. Desfontaines Hélène, « 7 : Apprentissage des normes temporelles du travail salarié,..*op.cit.*

réglementation prévoit qu'ils se mettent alors en « *coupure* », et qu'ils interrompent l'horodateur⁴⁵⁹. La durée maximale des onze heures n'est ainsi, en principe, pas dépassée⁴⁶⁰. Une seconde précision, d'ordre factuel, concerne le déroulement de cette journée de travail. Les chauffeur·es peuvent passer plusieurs heures à attendre en station qu'un ou des client·e·s vienne(nt) les demander. Ils exercent donc dans un temps passé au travail bien plus long que les seuls moments rémunérés lors du transport de passager·e·s. Lors d'une course, le taximètre affiche et mesure le temps payé au travail : le prix affiché est variable en fonction des heures de la journée, de la zone de circulation du véhicule et de sa vitesse de circulation⁴⁶¹ ; pour certaines destinations, une somme forfaitaire est fixée à l'avance, comme c'est le cas pour les courses en provenance des aéroports parisiens depuis 2016 selon la zone de destination⁴⁶². Le temps passé au travail est donc, dans leur cas dualisé, entre les moments passés à transporter la clientèle, ces moments étant les seuls qui entraînent une rémunération, et les périodes vouées à l'attente de cette clientèle. Cet écart, qui peut être très important, entre le temps réellement « *travaillé* », et la disponibilité temporelle quotidienne qu'ils doivent impérativement avoir, au-delà de ce temps, pour pouvoir être demandés – et transporter – par un nombre suffisant de clients, est l'un des éléments qui expliquent la longueur de leurs journées de travail.

I. Les contraintes économiques et familiales et la pression temporelle dans le travail

Si les chauffeurs ne sont pas dépourvus de ressources pour faire face aux contraintes qui pèsent sur eux, la quantité d'heures pendant lesquelles ils doivent travailler, ainsi que leurs horaires de travail pendant la journée, sont fortement contraints. L'objectif de cette première partie est d'entrer dans l'analyse de ces contraintes, et de la manière dont elles façonnent leur temps de travail. Ces contraintes sont de deux ordres. D'abord et avant tout, les contraintes économiques inhérentes à l'inscription dans le métier (location ou crédit artisanal) entraînent

⁴⁵⁹ Ces coupures peuvent durer d'une demi-heure au minimum à cinq heures au maximum.

⁴⁶⁰ En principe... Car une pratique courante parmi les chauffeurs permet de la contourner. Elle consiste, lorsqu'ils sont en attente de clients à une station (ils ne sont alors pas en pause), à couper l'horodateur et à le réenclencher lorsqu'ils prennent un client en charge. Le temps pendant lequel ils sont attendus n'étant pas décompté, ils peuvent dépasser les onze heures.

⁴⁶¹ Voir Annexe III.

⁴⁶² Arrêté du 2 novembre 2015 relatif aux tarifs des courses de taxi.

pour eux une durée du travail à laquelle ils doivent se soumettre (A). Leur situation conjugale et familiale a, par ailleurs, des conséquences sur les bornes temporelles qu'ils peuvent choisir pour leur activité, c'est-à-dire sur leurs horaires de travail (B.). Ces derniers reflètent ainsi les manières de rendre compatible présence au travail et en dehors du travail.

A. Un sentiment d'endettement quotidien

La journée de travail est le support de mesure des gains du travail bien plus que le mois, plutôt prédominant chez les salarié·e·s. Idéalement, ainsi qu'on le verra, elle est guidée par un objectif financier fixé aux alentours de 200 euros quotidiens et d'un seuil minimum à atteindre de 150 euros au moins, celui-ci garantissant tout juste la possibilité de rentrer dans ses frais. Au-delà, elle permet aussi des projets d'épargne de plus grande envergure qui donnent un sens au travail quotidien⁴⁶³ : par exemple des vacances à financer à l'échelle d'une année, des crédits professionnels (licence, voiture) aussi bien que personnels à l'échelle d'une ou deux décennies, par exemple liés à l'achat d'un logement.

Les chauffeur·es de taxis exercent à travers des horaires étendus sur lesquels pèse toute l'organisation financière de leur travail. En effet, l'inscription dans un statut, quel qu'il soit, entraîne pour eux tout un ensemble de contraintes économiques qui sont autant d'objectifs à atteindre pour se maintenir en activité et avant de pouvoir dégager un bénéfice que l'on garde pour soi et qui constitue l'équivalent d'un salaire. Ces contraintes prennent des formes diverses selon leurs situations. Les titulaires et les non-titulaires de la licence n'ont ni le même montant à régler ni les mêmes échéances. Un artisan qui débute aura souvent un crédit sur les dix premières années. Celui-ci s'élève en moyenne chez les enquêtés à 4500 euros par mois (prix qui varie en fonction du montant de la licence) ; il est prélevé de manière mensuelle sur les comptes bancaires du chauffeur. Un locataire paye quant à lui entre 1000 et 1500 euros par décade (tous les dix jours), et plus rarement par semaine. En termes de montant, on peut également voir des différences au sein de chaque statut d'affiliation des travailleurs : les artisans se divisent entre ceux qui remboursent un crédit sur la licence et ceux qui ont fini de payer une telle somme. De même, les chauffeur·es locataires n'ont pas tous le même type de véhicule : certains sont haut de gamme et d'autres bas de gamme, ce qui a pour conséquence une différence de prix de location d'environ 500 euros pour dix jours. En outre,

⁴⁶³ Un enquêté m'expliquait ainsi que ce supplément de sens permettait de dépasser l'aspect répétitif de leur travail.

ils sont tenus par un contrat commercial de payer cette location au moins pour l'année et ne peuvent s'en défaire s'ils le souhaitent. Les contraintes financières des chauffeur-es ne sont donc pas les mêmes en fonction de leur situation professionnelle déterminée par leur statut mais également par un ensemble de détails qui les distinguent les uns des autres. Cela peut être le montant de l'emprunt pour l'achat d'une licence, dépendant à la fois de la période d'achat et de l'apport personnel du chauffeur, l'ancienneté dans l'artisanat, reflet du degré de remboursement du crédit, le type de véhicule en location et l'ajout d'options payantes telles que les radios donnant accès aux réservations, elles-mêmes très distinctives en fonction du service proposé comme nous le verrons ensuite. L'ensemble de ces frais représentent une contrainte financière majeure à honorer avant de pouvoir « vivre » du taxi.

Ces contraintes sont lourdes et ne garantissent pas au chauffeur-e qu'il pourra en toutes circonstances se constituer un revenu, d'où des journées de travail longues, d'autant plus longues qu'elles doivent intégrer des temps improductifs (sans client-e-s à bord), et des périodes de repos hebdomadaire courtes sur lesquelles pèsent la même pression économique. Ainsi, si les chauffeur-es de taxis sont limités à onze heures de service quotidien, ils atteignent régulièrement ce plafond. Les chauffeur-es de taxis parisiens sont fortement concentrés autour de cette moyenne de onze heures comme le montre le tableau suivant :

Figure 1 : temps de travail moyen des chauffeur-es selon leur statut⁴⁶⁴

	Temps de travail quotidien moyen	Jours de travail hebdomadaires	Temps de travail hebdomadaire	Semaines de congé
Artisan licence en cours de paiement	11,3	6,2	70,6	2,5
Locataire	11,2	6,3	70,3	2,9
Coopérateur	11,0	6,0	66,3	3,4
Artisan licence payée	10,8	5,9	64,6	3,4
Salarié	10,5	5,8	61,6	3,9
Ensemble des taxis	11,1	6,1	67,9	3,0

Source : enquête 6t auprès de mille chauffeur-es parisiens⁴⁶⁵

Lecture : Les artisans ayant une licence en cours de paiement travaillent en moyenne 11,3 heures par jour, et 6,2 jours par semaine pour une durée moyenne hebdomadaire de 70,6 heures. Annuellement, ils prennent en moyenne deux semaines et demi de congés.

⁴⁶⁴ Le statut de « coopérateur » correspond à celui de « sociétaire ».

⁴⁶⁵ 6t--bureau de recherche, « Les conditions de travail des taxis parisiens », 2016, p. 34 [en ligne], consulté au 05 juin 2017. URL : <http://6t.fr/conditions---de---travail---taxis---parisiens/>

Selon leurs statuts, les chauffeur-es de taxi parisiens travaillent en moyenne onze heures quotidiennes, avec une baisse notable chez les artisans ayant payé leur licence (d'une demi-heure par jour) et les salarié-es (limité-es à environ dix heures selon leur contrat). Cette présence est redoublée par le peu de repos hebdomadaire⁴⁶⁶ et de congés annuels, restreint à un peu moins d'une journée par semaine et trois semaines par an. Je vais maintenant montrer que cet engagement au travail s'explique par un sentiment d'endettement quotidien quel que soit le statut (1.) et comment les chauffeur-es y font face par la mise en place d'objectifs économiques à atteindre chaque jour (2.)

1. « *Je commence le matin et je dois de l'argent* ».

Plusieurs chauffeur-es démarrent leurs journées avec l'impression d'un endettement quotidien. Ainsi, Yessine, un jeune chauffeur locataire de trente ans, souligne au détour d'une discussion le poids financier de l'activité quotidienne qui caractérise ce métier : « *Quand je travaille pas, j'y pense* », en particulier à sa « *location à payer* » : « *je commence le matin et je dois de l'argent* ». Yessine paye alors une location de 900 € par semaine en travaillant tous les jours. Il gère cette contrainte de plusieurs manières : d'une part, il divise cette somme en autant de buts quotidiens, soit 127 € par jour. D'autre part, il cherche à travailler de manière plus intense les premiers jours de la semaine afin d'atteindre le montant de sa location. C'est donc à la fois à la fin de la journée (« *souvent après les onze heures* » de service) et en fin de semaine qu'il considère gagner de l'argent pour se constituer un revenu.

[YESSINE :] Par exemple mon but, parce que là par exemple y'a beaucoup de chauffeurs de taxi, y'a pas de boulot mais bon, moi mon but c'est les trois premiers jours, je paye ma location, les fameux 900 €, et les quatre derniers jours, c'est de l'argent de poche.

Cette manière hebdomadaire de calculer son dû coexiste avec des objectifs quotidiens concernant sa location. En l'accompagnant à bord du taxi, je m'aperçois ainsi qu'il se saisit après chaque course de sa calculette afin de savoir à combien s'élève son chiffre d'affaires. Selon que l'on se situe en début ou en fin de semaine, il conçoit que ce chiffre d'affaires se rapporte à des buts différents : dépasser la contrainte financière de la location ou, d'une manière plus détendue, gérer l'argent qui lui reviendra après avoir dépassé le fameux montant

⁴⁶⁶ Si les chauffeur-es ne font pas forcément des journées entières le weekend, 50% des répondants déclarent travailler le Samedi et le Dimanche, 27% uniquement le samedi et seuls 9% ne travaillent pas en fin de semaine. Ils travaillent donc six jours sur sept, et une partie du Dimanche, le plus souvent afin de couvrir leurs frais (le montant journalier d'une location ou d'un crédit). Source : exploitation secondaire de l'enquête 6t, *op.cit.*

de 900€. Dans le fil de cette logique, il a tendance à travailler plus longtemps en début de semaine qu'en fin, se conformant à des horaires variables : il travaille ainsi la journée en semaine et la nuit le weekend, circulant aux heures où l'offre de travail est la plus abondante⁴⁶⁷. Le lundi consiste à rattraper les heures non-travaillées du dimanche, le jour de repos qu'il s'attribue et qui lui permet de faire la transition entre travail de nuit et de jour :

[YESSINE :] Lundi je l'ai rattrapé par rapport au dimanche de la veille parce que je suis allé travailler. Comme ça je gagne un jour. Mardi mercredi j'ai rattrapé un peu le vendredi d'avant depuis que je suis en bénéf⁴⁶⁷ [qu'il a payé sa location].

Yessine travaille à des horaires entrecoupés en plusieurs blocs dans sa journée. En concentrant ses efforts sur les quatre premiers jours de la semaine, il lui arrive d'étendre ses horaires de huit heures du matin jusqu'à parfois minuit en jouant avec les coupures de son horodateur. Dans des périodes d'attente prolongées de plusieurs heures en station, telles que près des aéroports parisiens, il n'est pas rare que les chauffeur-es, tout en attendant leur tour, se déclarent en « *pause* », ce qui reporte d'autant plus le nombre d'heures de services possibles. Yessine cherche par ce procédé à rentabiliser sa présence en dépassant le plus rapidement possible la contrainte financière que représente la location, ce qui implique de travailler à quelques moments importants de la journée où les courses s'enchaînent bien (les heures de pointes du matin ou du soir par exemple). Cependant, ce rythme de travail effréné le pousse à privilégier quelques longs moments d'attentes, par exemple dans les stations près des aéroports, au cours de sa journée pour pouvoir se reposer et récupérer et se garantir la possibilité d'exercer au-delà des onze heures réglementaires. En changeant quotidiennement d'horaires, il augmente également sa fatigue au volant, et les périodes d'attentes sont propices au repos et aux siestes. Ainsi lorsqu'il passe le vendredi à un rythme de nuit, il veille à aller attendre d'abord devant un aéroport afin de dormir un peu, plutôt que d'essayer d'« *enchaîner* » les courses dès sa mise en service.

Grâce à cette organisation, Yessine s'en sort bien financièrement. Il me déclare dépasser de loin le montant d'une location et mettre de côté chaque semaine 1100 €, ce qui lui permet alors d'atteindre près de 4500 € voire plus selon les mois. Son chiffre d'affaires reste variable, au gré de la demande de transport par taxis, mais il atteint plutôt rapidement le

⁴⁶⁷ Il me déclare les horaires suivants : de 6 heures à 20 heures le lundi, de 8 heures à 22 heures le mardi (ou minuit s'il doit repartir à nouveau pour transporter « *son client* »), *idem* le mercredi, de 9 heures à 20 heures environ le jeudi, de 15 heures à deux heures le vendredi, de 17h à 6 heures le samedi et d'une manière plus aléatoire, de 15 heures à 20 heures le dimanche.

montant à atteindre pour payer sa location. Cette donnée est calculée à la fois quotidiennement, quasiment à la suite de chaque course, mais également sur une durée plus étendue, la location étant hebdomadaire, ce qui, loin de ralentir son rythme, lui permet de savoir où ira l'argent tiré de son chiffre d'affaires (pour le loueur ou dans sa poche) en fonction du jour de la semaine dans lequel il se situe.

L'impression d'endettement a un impact concret sur l'organisation des horaires de plusieurs chauffeur·es, notamment en encourageant à étendre la durée de sa présence comme le précise cette conductrice locataire de quarante ans, Sophie, qui commence à quatre heures du matin :

[SOPHIE :] Il ne faut pas que j'aie à payer de ma poche pour la location. Donc je fais en sorte d'avoir au moins mes cent cinquante [*montant des frais quotidiens*]. Des fois j'y arrive pas, je fais 120, 130...c'est pour ça que je commence si tôt, parce que en commençant à quatre heures, comme ça à treize ou quatorze heures je peux déjà avoir 160, 180, des fois j'ai déjà les 200 [*avant la fin de son service*].

Précisons que sa location s'élève pour elle à 122 € par jour, auxquels il faut ajouter l'essence, soit environ 150 €. Sa stratégie consiste ainsi à commencer assez tôt à attendre à l'aéroport. Elle agit ainsi comme le font de nombreux enquêté·e·s, qui, pour leur première course, tentent de réunir un montant qui représente une part importante des « charges », environ 60 € en partance d'un aéroport.

En évaluant leurs performances économiques à l'aune de la journée de travail, les chauffeur·es calculent d'une part l'ensemble de leurs frais, ramenés en un montant à atteindre quotidien et se fixent d'autre part un objectif plus élevé qui leur garantisse un revenu. Nicolas, un chauffeur de quarante-cinq an entré dans le métier en 1999, comptabilise ainsi chaque jour le fruit de son travail dans un tableau qui réunit l'ensemble de ces informations :

Figure 2. Extrait de la comptabilité quotidienne de Nicolas

Janvier 2014			
		01/01/14	02/01/14
Location		-155,80	-155,80
Radio		-14,00	-14,00
Gasoil		-30,00	-30,00
Tierce		-30,00	-30,00
Gains tiercé			
Petit dej		-5,00	-5,00
Dejeuner		-10,00	-10,00

Sur sa tablette électronique, les informations inscrites devant chaque jour sont les suivantes : le montant de la location de son taxi (une voiture haut de gamme) ramenée en une somme quotidienne, ainsi que celui de la radio et du gasoil (il tâche de se limiter à cette somme de carburant). Il y a aussi ses repas, qu'il prend près des aéroports à la cafétéria, et son tiercé. Il doit donc rassembler près de 244 € dans sa journée avant de voir apparaître dans son tableau un chiffre positif. Il ajoute à ce sujet en entretien : « *Bon c'est vrai que moi je triche un peu parce que je mets mon PMU dedans. C'est pas compté comme des charges... on va dire 215 euros. Réellement je dois faire 215 euros de charges par jour.* ». Nicolas cherche ainsi à savoir ce qui lui reste, et, contrairement à d'autres chauffeur-es, il n'hésite pas à compter ses dépenses alimentaires comme des frais professionnels. Cette manière de compter contribue ainsi à entretenir l'idée d'endettement quotidien :

Figure 3. Extrait de la comptabilité de Nicolas (résultats de la journée)

Liquide		114,00	100,00
C.A.		198,476	172,324
Total		-46,324	-72,476

En effet, à la fin de chaque jour (ici, toujours le premier et deux janvier 2014), la différence entre son chiffre d'affaires (noté « C.A. ») et le montant de ses « charges » affiche un résultat soit positif, soit négatif que la tablette calcule automatiquement. Avec cet exemple, le décompte affiche une somme négative qu'il voit apparaître à la fin de sa journée. Par ailleurs, les frais sont fixés à l'avance devant la colonne représentant chaque jour du mois tandis que les recettes ne sont pas encore inscrites. Il commence son travail avec l'image d'une dette, d'un résultat négatif à rembourser, avant qu'à la toute fin de sa journée un chiffre

éventuellement positif s'affiche. Il faut préciser que calculer les pertes et les profits pour tel ou tel jour ne donne pas une idée juste de son revenu mensuel : pour le mois de janvier 2014 pris en exemple dans les figures 1 et 2, il parvient à réunir la somme de 3855 €, en partie grâce à plusieurs jours où le résultat nettement positif vient compenser ces premières journées de janvier. A y regarder de plus près, seuls quatre jours dans ce mois affichent un bilan négatif, sept se concluent par moins de 100 € de revenus (dont deux jours où la somme est inférieure à 10 €) et les vingt jours restants de ce mois tournent autour de 200 €, ce qui lui permet d'atteindre cette somme. Le mois suivant est bien moins faste, avec un revenu qui chute à 1264 €, avant de remonter à 2200 € en mars 2014 et d'atteindre à nouveau son niveau de Janvier au mois d'Avril. Mais au-delà de ces grandes variations de revenu qu'il connaît, on voit à travers cet exemple comment le déroulement des journées peut entretenir une impression d'endettement, l'idée d'être « *juste* » dans sa comptabilité quotidienne tandis qu'au niveau du mois, le revenu peut être élevé. Les frais pèsent d'autant plus que, pendant certaines journées, Nicolas a l'impression de n'avoir travaillé que pour les rembourser, sans vraiment « *gagner sa vie* » après onze heures de service, par exemple lorsqu'il voit un montant négatif s'afficher dans la ligne « *total* » de sa tablette, ou bien un petit montant inférieur à 10 euros. Au niveau mensuel, l'équilibre entre pertes et profits est largement en sa faveur, mais au niveau de la journée de travail, les aléas peuvent être en sa défaveur. L'impression d'endettement touche des chauffeur·es qui, au niveau mensuel, semblent en bonne santé financière, et pas seulement ceux et celles qui sont au plus juste économiquement.

2. Surmonter les « *charges* », un objectif économique quotidien

L'idée d'un objectif quotidien à atteindre est largement répandue parmi les chauffeur·es, en particulier chez les locataires et les artisans endettés. La plupart du temps, il s'agit d'atteindre 200 € au compteur quotidiennement afin de dépasser les frais dus à un crédit sur la licence ou une location qui se reportent sur la journée de travail, en moyenne à hauteur de 150 € par jour. Pour Nicolas, ce montant est un peu plus élevé, ce qui est lié au fait qu'il ne travaille pas tous les weekends d'une part, d'où un report de « *charges* » sur les autres jours de la semaine, et qu'il loue un taxi plus couteux que la moyenne d'autre part. Hassan, comme la plupart des chauffeur·es locataires, met en œuvre la même logique que Nicolas, mais avec un montant inférieur à atteindre pour couvrir ses frais : « *l'objectif si tu veux quand t'es*

locataire comme ça, tu payes cent vingt, 130 euros, 150 parfois avec le gasoil, à 200 euros t'as pas gagné beaucoup d'argent. Faut voir, faut faire plus! ».

Le poids de la contrainte financière qui produit ce sentiment d'endettement touche également les artisans, plus fortement dans le cas des nouveaux titulaires de la licence, qui, tout en s'étant fortement endettés pour acquérir ce statut pour une période moyenne de dix ans, n'ont d'autres choix pendant les cinq premières années que de la rembourser⁴⁶⁸. Viseth, un jeune artisan de quarante ans entré en juin 2009 dans le métier, m'explique ainsi en entretien que le crédit est également le support, tout comme la location, d'une répartition journalière des frais, malgré un remboursement mensuel auprès de sa banque :

[VISETH :] Avant je faisais entre 230 et 250 euros et ça pouvait dépasser 350...

[GUILLAUME :] T'as un objectif quotidien ?

[VISETH :] Avant ouais. Avant j'avais un point zéro à cent quatre-vingts. Bénéfice zéro à cent quatre-vingts. Aujourd'hui mon bénéfice zéro il doit être entre cent cinquante et cent soixante.

[GUILLAUME :] Par rapport à ton crédit ?

[VISETH :] Ouais.

[GUILLAUME :] Comme en location en fait.

[VISETH :] Oui.

[GUILLAUME :] Tu as le crédit de la licence et d'autres crédits aussi ?

[VISETH :] J'ai pas d'autres crédits. J'avais celui de la voiture mais il s'est terminé y'a un an.

Selon la période de remboursement de sa licence de taxi et selon son prix, lui aussi variable selon l'année de sa titularisation, Viseth voit son point de « *bénéfice zéro* » varier entre 150 et 180 euros. Les objectifs peuvent donc se modifier en fonction de la variation des frais professionnels. Ainsi, Yessine, avec 137 € à payer par jour, démarre à un « *point zéro* » de son bénéfice différent de Nicolas, qui doit payer 230 € de son côté. Les objectifs varient également en fonction du gain escompté, et le coût d'une location par exemple ne suffit pas toujours pour expliquer le montant que chaque chauffeur-e cherche à atteindre. Par exemple, Fayed, qui conduit un modèle de taxi de gamme supérieure, paye chaque semaine l'équivalent de ce que Yessine doit régler sur dix jours, soit près de 900 €. Bien que sa location soit plus chère et ses jours de repos plus nombreux⁴⁶⁹, c'est aussi en fonction de ses possibilités de gagner de l'argent sur une journée de travail qu'il cible une somme supérieure aux 200 euros quotidiens de Yessine et de Nicolas :

⁴⁶⁸ Il est en effet interdit de la revendre durant les cinq premières années.

⁴⁶⁹ Il déclare travailler vingt-cinq jours par mois.

[FAYED :] L'objectif c'est 300 euros pour s'en sortir. Je travaille vingt-cinq jours par mois, je fais 300 euros par jour...

[GUILLAUME :] C'est le minimum ou le maximum ? Tu te fixes trois cents euros ?

[FAYED :] Ouais en général je les fais, parfois je les fais et parfois non. En moyenne je dois être autour de 290, 300 euros par jour de chiffre d'affaires au compteur.

[GUILLAUME :] C'est une location que tu payes tous les dix jours ? Toutes les semaines ?

[FAYED :] Toutes les semaines. Je paye 890 euros par semaine.

Répondre par un objectif permet de surmonter temporairement cette impression d'endettement quotidien, en axant le travail sur les possibilités de rémunération pour soi que l'on mesure au-fur-et-à-mesure de la journée, plutôt favorables si le montant des frais est vite dépassé ou plutôt défavorables s'il est difficile à atteindre rapidement. Les objectifs finaux de 200 ou 300 euros constituent ainsi un deuxième pallier après avoir franchi celui des « charges » et particulièrement les plus importantes d'entre elles, soit la location ou le crédit sur la licence professionnelle.

La majorité des chauffeur-es de taxis enquêtés ont une stratégie pour se repérer dans leur journée de travail par rapport à l'argent qu'ils gagnent et celui qui est censé leur rester. Non loin d'une logique de « marquage de l'argent »⁴⁷⁰, beaucoup d'entre eux considèrent que les premières heures au volant du taxi ne sont pas « pour eux » mais consacrées au versement de leur dû (donc « pour le banquier » ou « pour le loueur » comme le disent certain-e-s) avant d'envisager les possibilités de garder de l'argent pour soi. Les premières courses sont donc décisives pour savoir si la journée sera bonne en termes de chiffre d'affaires et de la part qui leur revient et qui passe systématiquement au second plan. Ainsi Amélie, une conductrice locataire de trente ans au moment de l'accompagnement à bord de son taxi, me précise que les deux premières courses de la journée sont cruciales (« *On voit qu'on va faire une longue journée ou pas aux deux premières courses de la matinée* »). Par ailleurs, elles lui révèlent approximativement ses horaires, c'est-à-dire vers quelle heure elle atteindra son chiffre, la quantité d'argent à amasser se répercutant en quantité d'heures de travail à tenir.

Poursuivre des objectifs quotidiens en termes de chiffre d'affaires implique que ces derniers ont une incidence non-négligeable sur les heures de service ainsi que sur les périodes de repos hebdomadaires. En effet, beaucoup de chauffeur-es tentent de ne pas rentrer chez eux

⁴⁷⁰ Zelizer Viviana, *La signification sociale de l'argent*, Seuil, Paris, 2005.

tant qu'ils n'ont pas atteint une certaine somme, l'exemple le plus courant étant les 200 € de chiffre d'affaires. Cela implique parfois de dépasser le plafond des onze heures quotidiennes, ce qui nécessite de savoir jouer avec la réglementation, notamment en activant les coupures lors des moments d'attentes, donc en ne s'en servant pas comme d'une « *pause* » en dehors du travail. Au niveau hebdomadaire, le fait de travailler chaque jour de la semaine reflète également la conscience d'une contrainte économique qui pèse quotidiennement : nombreux/euses sont les enquêté·e·s qui affirment qu'un jour non-travaillé est un jour qui reste à payer, aussi bien du point de vue d'un crédit que d'une location. Cette « *charge* » quotidienne incombe ainsi à chaque jour de la semaine, ce que m'explique Hassan, un chauffeur locataire qui paye 110 euros par jour :

[HASSAN :] Moi je suis obligé de bosser sept jours sur sept. Parce que sinon, le jour où je bosse pas je suis obligé de payer quand même. Lui moi mon patron il s'en fout que je bosse ou pas. Lui il loue un véhicule longue durée, c'est une location longue durée. Donc lui, par mois, faut que je lui ramène tant.

Cette présence continue au travail se retrouve dans l'artisanat, même lorsque le crédit de la licence est liquidé. C'est ce dont témoigne Jacques, un chauffeur arrivé dans l'artisanat en 1995⁴⁷¹ :

[GUILLAUME :] Depuis que tu fais le taxi tu travailles tous les jours ?
[JACQUES :] Ouais. J'ai toujours fait comme ça. J'ai travaillé comme ça au début parce que j'avais pas choix, j'avais besoin d'argent pour payer la licence- la voiture, la licence, les charges etc.- et puis ensuite on peut considérer qu'après quand t'as fini de payer ta licence c'est plus confortable, parce que t'as moins de crédit, mais en fait c'est pas tout à fait ça, donc ça a continué⁴⁷².

Pour Hassan comme pour Jacques, l'artisanat et la location représentent un engagement de long terme à payer quotidiennement : Hassan est engagé sur une « *longue durée* » par un contrat commercial l'obligeant à travailler sur au moins un an en association avec la société louant les taxis, tandis que Jacques est toujours tenu par plusieurs crédits et diverses cotisations sociales, ainsi qu'une situation personnelle faisant de lui le seul pourvoyeur

⁴⁷¹ Cela relève en partie de l'écriture comptable du bénéfice : tant que Jacques rembourse son crédit et paye des intérêts à la banque, cette somme n'est pas considérée comme un excédent brut d'exploitation (EBE), mais une fois réglé, c'est l'ensemble de son chiffre d'affaires qui peut être considéré comme un bénéfice, d'où des cotisations et des impôts plus élevés, notamment sa cotisation à la sécurité sociale des indépendants qui se base la déclaration du bénéfice.

⁴⁷² Sur ce point, voir le Chapitre I, 1^{ème} section, B. 1. « Une gestion financière qui renforce le sentiment d'exploitation par l'Etat. ».

économique de son foyer⁴⁷³. Répartir ainsi la location, les crédits ou les cotisations sociales en une contrainte économique journalière implique que la somme à atteindre pour les payer avant de gagner de l'argent pour soi est-elle aussi quotidienne, faisant ainsi peser sur les périodes de repos éventuels une forte pression. Yessine me décrit ainsi chaque jour d'arrêt et chaque moment d'interruption comme un moment qu'il doit « payer » : « *Par exemple mardi je suis pas allé bosser, c'était de ma poche. J'ai changé de véhicule mais le prix est le même : 127 € par jour.* ».

L'engagement dans une présence très étendue au travail reste un choix jugé intéressant au regard des possibilités de bénéfices en fonction des différents statuts. Nicolas compare ainsi sa situation en location aux possibilités de gagner de l'argent en tant que salarié :

[NICOLAS :] La première semaine j'étais salarié mais dès la deuxième je me suis mis locataire, j'avais vite compris que le salariat c'était pas très intéressant. [...] Dès qu'on veut faire du chiffre, dès qu'on veut gagner un peu d'argent, là faut rentrer dans la location.

On perçoit ainsi, au-delà de la nécessité de « *faire son chiffre* », l'idée de faire « *du* » chiffre, comme le dit Nicolas⁴⁷⁴. Ce pari de la rentabilité à travers son statut de locataire est aussi le moteur d'un état d'esprit spécifique qui va au-delà de l'idée de subsistance chez certains chauffeur-es. Dans ses propos, il s'oppose ainsi au comportement d'Amélie qui déclare en entretien ne pas être « *gourmande. Je prends juste ce qu'il me faut* ». Également locataire, elle se rapproche pourtant moins souvent de ses objectifs quotidiens de 200 euros et parvient difficilement à dépasser ses contraintes économiques quotidiennes, surtout dans les périodes creuses de l'activité (le mois de février par exemple). Dans un métier où la durée de travail est très étendue, les motifs de présence derrière le volant restent souvent guidés par l'attrait d'un bénéfice qui agit comme une sorte de « *pari* » quotidien sur la réussite. A l'inverse, « *faire son chiffre* » expose à une démotivation préjudiciable comme en témoigne Amélie, qui ne parvient pas à dépasser un revenu moyen en dessous du SMIC⁴⁷⁵. Une logique d'accumulation du capital économique largement dominante dans ce métier de non-salarié-e-s s'oppose donc à une logique de subsistance beaucoup moins porteuse de sens au travail.

⁴⁷³ Concernant Jacques, ses dettes personnelles (notamment le prêt qu'il a sur son pavillon) et sa position de seul pourvoyeur de fonds au sein du foyer familial constituent un facteur supplémentaire le poussant à travailler tous les jours.

⁴⁷⁴ On retrouve cette expression dans d'autres secteurs chez les non-salariés tels qu'étudiés par Lise Bernard dans le cas des agents immobiliers. Bernard Lise, *La précarité en col blanc. Une enquête sur les agents immobiliers*, Presses Universitaires de France, Paris, 2017, p. 136.

⁴⁷⁵ Voir le Chapitre II, Section II, B. 1., a., « Saisir les positions par le capital économique disponible ».

Au regard des trajectoires professionnelles et des possibilités individuelles de gagner sa vie, la conduite du taxi apparaît auprès de certains enquêtés comme une opportunité d'auto exploitation : c'est-à-dire qu'au prix d'une mobilisation importante au travail, et du choix d'inscription dans des statuts qui comportent des risques financiers comme l'endettement (la location et l'artisanat par exemple face au salariat du taxi), le travail peut permettre le dépassement d'une situation à petit revenus. Loïc décrit ainsi son métier en faisant appel à la fois au registre de l'exploitation et à celui de l'émancipation :

[LOÏC :] C'est un métier où... tu peux arriver du jour au lendemain, tu peux avoir ton permis en trois mois comme en quatre ans, j'en ai vu hein! Mais à partir du moment où tu as ton permis, c'est un métier qui te permet en te faisant exploiter, de gagner 200 euros brut par jour. C'est un métier où on te permet de travailler sept sur sept pour pouvoir survivre.

Loïc travaille depuis juillet 2002 comme chauffeur de taxi parisien et a rapidement décidé de s'installer par l'acquisition de sa licence professionnelle, après huit mois de location. Dans le taxi, il travaille onze heures par jour sans repos hebdomadaire, à quoi s'ajoutent les deux heures aller-retour de route pour aller de son domicile à sa zone de travail. Après huit ans de métier et le remboursement de son crédit sur la licence, il réduit sa durée de présence et modifie ses horaires :

[LOÏC :] A l'époque quand j'ai commencé je faisais midi minuit, ce qui fait que je partais de midi, y'avait personne sur la route et je rentrais le soir vers une heure du matin, y'avait personne sur la route. C'est l'avantage de pouvoir choisir ses horaires. Là maintenant avec ma compagne, depuis au moins cinq, six ans j'ai changé d'horaires, parce que d'abord je suis fatigué, je m'endormais sur la route...

[GUILLAUME :] Mais tu faisais combien d'heures au volant ? Onze heures ?

[LOÏC :] Ah oui oui je faisais mes onze heures plus deux heures de route. Parce que j'avais décidé d'acheter une licence, tout de suite moi, au bout de huit mois.

L'engagement artisanal autant que la location soumettent à une pression économique quotidienne synonyme de présence importante au travail. Si les modes de gestion des chauffeurs induisent des calculs quotidiens pour la gérer, plusieurs artisans choisissent également de diminuer leur niveau de mobilisation quotidien au travail. Celle-ci ne doit pas être interprétée de manière univoque : elle varie en fonction de la période d'activité, des statuts du chauffeur-e et de leur expérience, qui leur permet d'atteindre plus ou moins

rapidement leurs objectifs économiques quotidiens. C'est ainsi que lorsque la demande de transport par taxi est plus importante, le rythme de travail s'accroît (les courses « *s'enchainent* ») et la durée de présence peut être revue à la baisse.

Le quotidien s'inscrit dans le cycle saisonnier de périodes plus ou moins pourvoyeuses de travail pour les chauffeur·es, ce qui rend la contrainte économique plus ou moins facile à supporter. Hassan évoque ainsi un stress propre à la baisse de travail à prendre dans les saisons « *creuses* » :

[HASSAN :] Le stress il vient généralement dans des périodes qui sont très creuses. C'est à dire le mois de janvier, février, mars, qui vont arriver bientôt. Ces mois-là, tu stress un petit peu parce que tu te dis vraiment : « est-ce que je vais réussir à faire... »

[GUILLAUME :] Tes 200 euros...

[HASSAN :] Exactement. Même te rapprocher des 200 euros. Parce que les 200 euros c'est même pas sûr que tu les fasses, mais au moins t'en rapprocher un maximum.

Lors des mois d'hiver, les périodes de vacances ainsi que le mois d'Août où la fréquentation de la capitale décroît, les chauffeur·es de taxis parisiens circulent en se partageant une clientèle réduite. Ils délimitent parfois leurs heures de travail au gré des aléas du rythme des courses et de leur éloignement parfois trop important par rapport aux objectifs qu'ils se fixent dans la journée. A l'échelle d'une année, périodes creuses et périodes fastes comme le mois de Juin et de Septembre sont censées se compenser et équilibrer les comptes, mais au niveau du revenu mensuel et des crédits ou des locations à payer, les dettes peuvent s'accumuler et les revenus se réduire voire dans quelques cas être inexistantes. Hassan continue ainsi :

[HASSAN :] Ah oui l'an dernier justement y'a des mois où j'ai pas pris de bénéfice. Ou j'ai travaillé pour payer une location. C'est véridique ce que je te dis : y'a des mois où j'ai pas pris de bénéf'.

[GUILLAUME :] Là, l'an dernier?

[HASSAN :] Oui l'an dernier, quand j'étais en doublage, j'avais pas de radio, je travaillais de jour.

Par sa situation de doublage, lorsque deux chauffeur·es se succèdent -un de jour, un de nuit- au volant du même véhicule taxi, Hassan est empêché dans sa volonté d'étendre ses horaires au-delà de dix heures par jour. Il diffère ainsi d'une location classique où le/la chauffeur·e est seul à gérer son véhicule. Les objectifs quotidiens varient en fonction de ces rythmes

cycliques de travail, et agissent comme des repères dans la bonne santé de l'activité, comme l'explique Viseth :

[VISETH :] Je sais que chaque jour je dois faire dans les deux cents, plus ou moins. Dès que je dépasse cent soixante je perds pas d'argent. Sauf que ces derniers temps, t'es plutôt dans les cent quatre-vingts, deux cents. C'est moins évident de les atteindre.

Il est également possible de trouver une issue à la pression économique quotidienne, ce qui est le cas d'une frange de chauffeur-es qui parviennent à surmonter l'instabilité de l'offre de travail en s'inscrivant dans des formes de travail plus régulières, notamment en travaillant avec des intermédiaires encadrant une clientèle potentielle (des entreprises avec leurs salarié-e-s, des hôpitaux avec leurs patients, des accompagnateurs touristiques, des hôtels...) garantissant un chiffre d'affaires régulier ou du moins un montant qui permette de couvrir les frais quotidiens. Grâce à un tel système, il est possible de se préserver de cette impression de « *dû* », comme le montre par exemple Sophie, qui travaille en convention avec la Sécurité Sociale pour transporter des personnes malades, ce qui a un impact concret en termes d'heures au volant et de repos hebdomadaire :

[SOPHIE :] Je me sens mieux parce que je sais que j'ai cette petite avance qui me sécurise un peu, je sais que là j'ai la radio, la CPAM [Caisse primaire d'assurance maladie], je vois bien que je vais réussir à faire mes journées, j'arrive quand même à mieux m'en sortir, là je vois bien la différence, et je vais pouvoir même à terme j'espère d'ici peu, prendre mes weekend, samedi et dimanche tranquille. Donc à partir de là je me sens bien.

[GUILLAUME :] C'est toujours le samedi que tu prends tes congés ?

[SOPHIE :] Oui je prends le samedi mais je bosse le dimanche. Là je vais pouvoir travailler que du lundi au vendredi et puis même si j'augmente les horaires dans la semaine, j'aurai un vrai weekend.

On voit avec cet exemple à quel point les moments de repos sont également à plus long terme des buts à atteindre, en particulier au moyen de l'acquisition de manières de travailler qui garantissent au quotidien un minimum de transport à effectuer et sur lesquelles il est possible de compter pour dépasser le paiement des « *charges* ». Les chauffeur-es font face avec plus ou moins de facilité à cette contrainte financière. Celle-ci reste un des moteurs du quotidien, se faisant aussi ressentir dans les moments en dehors du travail, c'est-à-dire pesant potentiellement sur les périodes de repos.

La situation de travail des chauffeur·es de taxi parisien résulte d'un décalage entre la régularité des coûts quotidiens qui sont les leurs (location, crédits) et les bénéfices qui sont aléatoires en fonction de l'offre de travail disponible. Même si certains d'entre eux parviennent à relativement bien dépasser cette contrainte, il se joue au quotidien des petites incertitudes qui mettent en jeu le niveau de revenu disponible tiré de ce travail. La plupart des chauffeur·es cherchent par ailleurs à dépasser la subsistance et visent un chiffre d'affaires qui leur donne la possibilité d'épargner et d'accumuler un petit capital économique propice aux projets de plus long terme. En acceptant un tel niveau de contrainte financière sur leur activité, les chauffeur·es acceptent de travailler selon des horaires variables et une durée étendue de présence au volant. Ces stratégies ne sont pas toujours payantes, et dépendent notamment des possibilités d'organisation personnelles de la vie hors-travail ainsi que des périodes de travail (saisons « *creuses* » par exemple). Cependant, ils parviennent ainsi à acquérir une certaine autonomie dans leurs déplacements, contrairement au salarié·e·s du taxi.

A travers le quotidien du travail se dessinent des enjeux économiques porteurs de sens pour les chauffeur·es de taxi parisiens, différents en fonction de leurs statuts -artisan, locataire, coopérateur, salarié- et des échéances financières qui sont les leurs – semaine, décade, mois- dans un rythme aléatoire. Ce type de contrainte entraîne la recherche d'un objectif quotidien à atteindre qui intègre l'argent qu'ils reversent et celui qui peut leur rester en fin de journée.

B. Le choix des horaires et les rapports avec la vie conjugale

A la suite de cet examen des durées quotidiennes de présence au volant, ce que l'on résume par la notion de volume d'heures de présence, il convient de s'intéresser également aux bornes temporelles qui délimitent l'activité de part et d'autre de la journée de travail, c'est-à-dire le choix des horaires. Il apparaît que celui-ci est relativement indépendant des contraintes financières quotidiennes : le fait qu'un·e chauffeur·e commence son service à telle ou telle heure n'a que peu de lien avec le montant qu'il doit atteindre chaque jour, même si certaines règles implicites sont à respecter pour pouvoir se constituer un revenu (travailler lorsque l'offre est abondante notamment, c'est-à-dire surtout pendant les « *heures de pointes* » parisiennes). De plus, si le chiffre d'affaires est un objectif quotidien qui détermine l'heure de fin de service de plusieurs chauffeur·es, cela ne nous explique pas les raisons du choix des horaires de service. En fait, l'heure de début ou l'heure de fin de service sont plus

directement impactées par le hors-travail, et plus précisément par les arrangements noués dans la vie conjugale. C'est ce thème que nous proposons d'explorer ici. Je vais d'abord montrer quels types d'organisation sont adoptés selon les modes de conjugalité (associant un non-salarié·e chauffeur·e avec un·e salarié·e, un·e autre non-salarié·e ou un conjoint·e au foyer) (1.) avant d'analyser l'existence, malgré l'accommodement possible au travail des chauffeur·e·s, de tensions conjugales fortes (2.).

1. La nécessité d'horaires ajustés à la vie familiale

Les chauffeur·es de taxi sont relativement autonomes dans le choix de leurs horaires de travail. Contrairement à la plupart des employé·e·s, ils sont soumis à un rythme « à contretemps⁴⁷⁶ » et ne travaillent pas dans le cadre de délais à tenir, comme dans la livraison par exemple. Ils peuvent donc librement choisir leurs horaires en dehors de deux cas particuliers, celui du doublage et de la licence gratuite accordée par la préfecture de police en charge des taxis parisiens⁴⁷⁷. L'immense majorité des chauffeur·es n'étant pas inscrits dans ce cadre, je ne le traite pas ici. Les différents types de configuration conjugale permettent de saisir l'organisation et l'adoption d'horaires compatibles avec la vie familiale. Je présente plusieurs cas : tout d'abord les couples composés d'un chauffeur et d'une salariée (a.), puis les couples où seul le chauffeur exerce une activité professionnelle avec l'exemple de Jacques (b.), et ensuite le cas de deux chauffeur·es non-salarié·e·s en couple (c.). Je reviens enfin sur les limites de ces modèles avec le cas d'une femme conductrice en couple avec un salarié, une manière de constater que la gestion des tâches domestiques revient généralement aux femmes quelque quel que soient leur soit leur statut et leur niveau de présence au travail (d.)

a. Les horaires, objet d'un accord sur la gestion de la vie familiale entre indépendant et salariée

Lorsqu'on s'intéresse au choix des horaires, les chauffeur·es évoquent les contraintes liées à la gestion de la vie familiale, notamment celle des enfants. Christian, un chauffeur artisan entré en retraite en 2010, évoque ce thème lorsqu'il a commencé le taxi en 1990 :

⁴⁷⁶ Barbier Pascal, « Travailler à contretemps », *Temporalités...op.cit.*

⁴⁷⁷ Le doublage voit deux chauffeur·es se succéder au volant du même taxi, les horaires sont ainsi le fruit des conventions collectives accordant la journée à l'un et la nuit à l'autre, avec un relais entre les deux chauffeur·es le matin et le soir (le plus souvent sept heures le matin et dix-neuf heures le soir). Quant à l'entrée dans l'artisanat grâce à l'augmentation annuelle du nombre de licences gratuites décidée par la Préfecture en concertation avec les syndicats, une liste d'attente permet à quelques chauffeur·es d'être promus professionnellement d'un statut de non-titulaire à celui de titulaire moyennant qu'ils acceptent de conduire à des heures où les taxis sont réputés pour être « absents » (au milieu de la journée, en début de soirée par exemple).

[CHRISTIAN :] Au début, je commençais plus vers huit heures et demie à l'époque quand je commençais le taxi. Parce que j'emmenais mes enfants à la crèche, donc plus vers huit heures et demie et je travaillais jusqu'à dix-sept heures.

Etant donné que le volume horaire quotidien et hebdomadaire de présence au travail est important, l'essentiel du temps hors-travail est consacré à la famille. C'est particulièrement le cas des chauffeur·es enquêté·e·s qui vivent en couple avec leurs enfants. Pour ces dernier·e·s, les arrangements conjugaux guident le choix de l'heure de début le plus souvent, ou l'heure de fin de service. L'implication des chauffeur·es passe par leur participation à certaines tâches domestiques, en particulier celles qui impliquent des déplacements (faire les courses, transporter les enfants à l'école). Ainsi, Christian emmenait ses enfants en crèche puis à l'école le matin, ce qui déterminait le début ou la fin de son service. Ses changements d'horaires s'expliquent également par l'évolution de la disponibilité de son épouse vis-à-vis des enfants :

[CHRISTIAN :] Les premières années. Je faisais huit heures par jour.

[GUILLAUME :] T'as changé après ?

[CHRISTIAN :] Après ils ont été à l'école, ma femme pouvait les déposer aussi. Après je commençais plus vers cinq heures. Mais les premières années qu'ils ont été en crèche, c'est moi qui les emmenais le matin.

D'autres chauffeur·es comme Robert s'inscrivent dans ce schéma. Ce conducteur locataire habitant en périphérie de l'agglomération parisienne démarre ainsi le matin à neuf heures après avoir déposé ses enfants à l'école, avant de rejoindre un aéroport et d'y attendre sa prochaine course. Le choix de l'heure de début invite à se concentrer sur les manières dont ce travail est rendu compatible avec une vie de famille. Christian pense ainsi que le taxi est un métier qui nécessite de tels aménagements quotidiens pour perdurer :

[CHRISTIAN :] A l'époque quand j'ai commencé, franchement je faisais pas mes heures, je faisais huit heures parce que ma femme elle travaillait, on avait nos enfants, fallait toujours un qui les amène à l'école.

[GUILLAUME :] Vous faisiez comment ?

[CHRISTIAN :] Alors du coup on s'organisait, quand on travaillait tous les deux je m'organisais, c'est l'avantage du taxi...

[GUILLAUME :]...De pouvoir s'organiser avec sa vie familiale ?

[CHRISTIAN :] Voilà. Bon c'est vrai que y'en a qui veulent toujours faire plus. Toujours travailler plus mais y'a un moment on craque aussi. C'est ça aussi quand on arrive à dépasser ses limites. Que moi j'ai réussi toujours à doser les choses. Mais bon je suis pas un fainéant.

[GUILLAUME :] T'as compris dès le début qu'il fallait doser les choses ?
[CHRISTIAN :] Voilà. Parce que sans ça on peut pas rester dans le taxi. On peut pas rester vingt-quatre heures dans le taxi. Y'a des gars qui bossent à fond à fond. Mais on peut pas faire ça tout le temps. Y'en qui vont faire quinze heures par jour, il arrive un moment où l'organisme il tient pas. Il faut aussi comprendre ça. Que moi j'ai réussi à gérer ça.

Les dispositions à accorder la priorité à la vie hors-travail ou au contraire aux moments travaillés dépendent en grande partie de la configuration dans laquelle le chauffeur se trouve. Christian nous décrit une situation de relative comptabilité entre travail et hors-travail, sans débordement conséquent de l'un sur l'autre et avec une marge de manœuvre importante sur ses horaires contrairement à sa compagne salariée. Son statut d'artisan le conforte dans l'idée que le taxi est un métier qui a « *l'avantage* » de permettre de s'organiser avec une certaine souplesse par rapport à la vie familiale. Deux raisons expliquent ses marges de manœuvre : d'une part, il s'inscrit dans un couple mêlant un indépendant et une salariée⁴⁷⁸, et d'autre part, l'entrée dans l'artisanat en 1990 ne l'a pas soumis à une contrainte financière très forte du fait de l'achat de sa licence sans emprunt bancaire. Lorsque la contrainte économique s'abaisse, la vie hors-travail peut venir soutenir une durée moins élevée de présence au travail. C'est le cas pour Anildo, un chauffeur locataire de quarante-cinq ans qui, à la fois grâce à un arrangement avec son loueur et l'obtention d'une offre de travail régulière, a réduit l'incertitude qui pèse sur son chiffre d'affaires, contribuant à réduire la pression économique quotidienne :

[ANILDO :] Je suis toujours [à l'aéroport] le matin. En principe pour me trouver ici après seize heures, c'est rare. Parce que bon, déjà dans le principe je récupère tous les soirs ma femme, elle finit à dix-huit heures et ensuite je suis à Paris. [...] Moi je te dis je ne finis jamais mes heures du fait que tous les soirs je rentre avec ma femme [...] : à dix-huit heures je prends ma femme, on rentre à la maison. [...]

[GUILLAUME :] Quelle que soit l'heure à laquelle tu commences ?

[ANILDO :] A dix-huit heures on rentre à la maison ensemble, même si admettons je finis à seize heures, je vais l'attendre.

b. Des épouses en charge de la gestion du foyer. Le cas de Jacques.

D'autres chauffeur·es s'inscrivent cependant dans des arrangements conjugaux forts différents. Jacques, un artisan ayant démarré lui aussi en 1990 et qui travaille tous les jours de

⁴⁷⁸ Les indépendants sont tendanciellement en couple plutôt avec des conjointes sans activité rémunérée ou avec des conjointes salariées. L'une et l'autre de ces configurations renvoient à des modes de fonctionnements spécifiques, comme Isabelle Bertaux-Wiame l'a analysé dans le cas de la boulangerie artisanale. Isabelle Bertaux-Wiame, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du Genre*, n° 37, vol.2, 2004, p. 13-40, p.17.

la semaine, se rend au contraire très peu disponible dans la gestion des tâches domestiques et résume-le hors-travail à une présence, qu'il considère nécessaire pour suivre l'éducation de ses enfants. Il travaillait auparavant de nuit, de vingt heures à sept heures du matin, ce qui est selon lui le meilleur schéma de compatibilité avec la vie familiale. Ce choix s'est en effet établi par rapport à la disponibilité de son épouse qui n'a pas d'activité rémunérée :

[GUILLAUME :] Toi finalement tu m'as dit que tu t'étais rendu disponible pour suivre scolairement tes enfants.

[JACQUES :] Alors justement c'est pour cette raison que j'ai travaillé quinze ans de nuit. Travailler sept sur sept de jour, comme maintenant où je rentre à 16 ou 17 heures, [implique] que je sois couché à neuf heures. Entre 17 et 20 heures il me reste deux ou trois heures dans lesquelles les enfants sont pas forcément là, ensuite quand ils rentrent y'a les devoirs, etc.. Ça me laisse vraiment que très peu de temps. Alors qu'en travaillant de nuit, ça me permettait de rentrer à 7 heures du matin. Moi je prenais en général le petit déjeuner avec eux. Et à 7h30, j'étais couché. Par contre à 13 heures j'étais debout. Ce qui fait qu'à partir de treize heures jusqu'à 20 heures, j'étais disponible. Donc tous les weekends, les mercredis, les journées de vacances etc., je passais ces journées-là complètement avec mes enfants. [...] En travaillant la nuit, j'avais plus de temps la journée à passer avec la famille. Alors que là en travaillant la journée, il faut que je garde une bonne partie de la nuit pour dormir. Le matin ben je m'en vais à 3-4 heures du matin, donc je vois personne jusqu'à dix-sept heures lorsque je rentre à la maison. Finalement j'ai que de 17 heures à 19 heures le soir, donc j'ai que deux heures par jour à leur consacrer. Alors qu'en travaillant de nuit j'avais 3, 4, voire 5 heures à leur consacrer. J'étais plus disponible en travaillant la nuit. [...] Là quand je rentre je vais tout de suite me coucher.

[GUILLAUME :] Ta femme est rassurée que tu travailles de jour. [*Elle s'est en effet plainte de ses absences à la suite d'un cambriolage chez eux durant une nuit*]

[JACQUES :] Oui c'est sûr. Parce que là elle est plus toute seule la nuit. Là je m'en vais à quatre heures mais quand je m'en vais tout le monde dors. Alors qu'avant je partais à 19, 20 heures. Là quand je pars à 20 heures les enfants vont se coucher à 21 heures et elle est vraiment toute seule. Elle passe la soirée toute seule, va se coucher toute seule.

[GUILLAUME :] Donc avec les enfants c'est mieux mais au niveau du couple c'est moins bien.

[JACQUES :] Ah ben au niveau du couple.... Non pour moi c'est aussi bien. Pourquoi ? Parce que ma femme ne travaille pas. On a fait ce choix quand on a eu des enfants. Avant elle travaillait et puis soit elle continuait et dans ce cas-là je pouvais plus travailler sept jours sur sept, j'étais obligé de travailler que la semaine pour pouvoir m'en occuper, soit elle ne travaillait plus et elle pouvait s'occuper de la maison, avec le compromis de travailler la nuit de manière à être

présent quand même pour l'éducation des enfants. Donc du coup c'est plus avantageux pour elle parce que je la voyais ! Quand je travaillais de nuit j'étais tout le temps avec elle. Le matin on prenait le petit déjeuner ensemble. La nuit des fois quand elle avait rien à faire elle venait se coucher avec moi. Ensuite moi je me lève à 13 -14 heures, elle est là. C'est elle qui m'a préparé mon petit déjeuner. Ensuite à 16 heures on va chercher les enfants tous les deux. Le soir on mange à la maison ensemble jusqu'à ce que j'aille au travail. C'était bien arrangé. Les enfants, et la famille en général ont besoin d'un cadre. Ça on l'a fait à deux. Et moi j'ai cette chance-là, c'est que ma femme est une vietnamienne. Alors elle est toute sage, gentille. Le contraire de moi ! Moi je suis une pile, j'suis speed, méchant à souhait quand y'a besoin. Elle est tout le contraire de moi donc vraiment j'ai cette chance de l'avoir rencontré dans ma vie, ça nous fait un équilibre.

[GUILLAUME :] Ça a l'air d'être un soutien.

[JACQUES :] Pour moi c'est elle qui tient la famille.

Cet extrait d'entretien montre plusieurs choses. Tout d'abord, Jacques nous explique les ressorts de l'articulation travail-famille de son point de vue. Il formule l'idée que des horaires atypiques, c'est-à-dire le travail de nuit, lui permettent de mieux gérer sa présence auprès de sa famille que lorsqu'il travaille la journée, notamment parce que sa femme s'occupe de la gestion des tâches domestiques et du foyer. Ce rythme lui permet d'être présent pour ses enfants (petit déjeuner, repas, retour de l'école...) et de participer selon lui à leur éducation. Il voit également cette organisation personnelle au prisme des nouveaux horaires qu'il tient depuis 2010, de 4 à 17 heures en journée, qu'il juge peu compatibles pour marquer sa présence dans le foyer familial. En outre, cette présence est présentée sous l'angle de la nécessité (« *un cadre* ») dans les rapports familiaux. Enfin, ses horaires sont l'objet d'un arrangement conjugal s'appuyant sur le renoncement au travail salarié que sa compagne occupait.

Jacques réfère la docilité de son épouse à son origine ethnique (il prête un caractère « *sage* » à son origine vietnamienne), une manière d'essentialiser la nature de leurs arrangements conjugaux sur la gestion du foyer et l'acceptation de ses absences prolongée pour le travail⁴⁷⁹. Jacques s'inscrit dans une configuration conjugale différente de celle de Christian. Son couple mêle en effet un artisan indépendant à une compagne sans activité

⁴⁷⁹ Ce type de propos est fréquent parmi les chauffeurs, qui peuvent opposer les « *françaises* », aux « *femmes du pays* » par rapport à leur capacité à supporter certains arrangements conjugaux, en particulier en cas de conflits et/ou de séparation. Un autre chauffeur, Sebastien, un artisan ayant trente ans entré en 2008 dans le métier, explique ainsi en entretien son divorce par la « *mentalité française* » de son ex-compagne qui ne supportait plus son rythme de travail, ce qu'il oppose à l'acceptation de la situation par sa nouvelle épouse, cambodgienne d'origine, celle-ci ayant été socialisée très tôt à des durées étendues de travail chez les membres de sa famille.

professionnelle. Libérant son mari de tout souci domestique, celle-ci l'assure de son soutien à travers les compromis sur la question des horaires impliquant sa non-participation à la gestion du foyer et des enfants. Comme l'écrit Isabelle Bertaux-Wiame, « La construction du mode de conjugalité relève autant des logiques professionnelles que des logiques relevant de l'intime et des valeurs du privé. »⁴⁸⁰. Les impératifs professionnels liés à la durée de travail (pas de repos hebdomadaire) sont conditionnés par les arrangements conjugaux noués avec son épouse.

Selon la situation socioprofessionnelle du conjoint cohabitant, un autre type d'arrangement est possible, bien que plus rare, déterminant la question des horaires : celui de l'union de deux indépendant·e·s. Après avoir vu le type majoritaire de couple rencontré parmi les enquêtés, soit « indépendant-salariée », puis un mode plus « traditionnel »⁴⁸¹ de participation féminine à l'installation artisanale dans le taxi, c'est-à-dire le couple « indépendant – sans emploi », on peut s'intéresser à un cas plus rare, bien que tout aussi révélateur des logiques de gestion des horaires dans le taxi, celui de la conjugalité entre deux non-salariés gérants eux-mêmes leur propre entreprise.

c. *Monique et Michel, deux chauffeur-es de taxi en couple*

C'est le cas de Monique et Michel, tous deux chauffeur-es de taxis depuis 1985 et 1989. Ils se rencontrent en 1996 et se marient en 2001. Monique est mère d'une fille de dix-huit ans et ils ont un enfant âgé de douze ans. Ils exercent sous deux statuts différents : Michel est actionnaire à la Gescop (coopérateur), tandis que Monique, ancienne actionnaire aussi, a bénéficié d'une licence gratuite en 2004 la faisant devenir artisan. Ils m'expliquent en entretien comment leurs horaires de travail sont le reflet de leur organisation de la vie familiale.

[MONIQUE :] Y'en a un qui commence le matin à cinq heures et qui s'arrête à quinze heures. Seize heures pour aller chercher les petites à l'école le soir, et y'en a un qui amène les petits à huit heures et demie à l'école et qui commence à neuf heures à travailler. Ça fait dix-huit ans qu'on fait ça.

[MICHEL :] [*L'interrompant*] Et comme on fait onze heures par jour et comme ça rentre pas dans les créneaux horaires des écoles, donc faut qu'on se décale pour qu'il y en ait un qui arrive avant la fin de l'école et qui fasse ses onze heures, et l'autre qui fasse ses onze heures et qui

⁴⁸⁰ Bertaux-Wiame, Isabelle. « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du Genre*, vol. 37, no. 2, 2004, pp. 13-40, p.16.

⁴⁸¹ *Ibid.*

finisse beaucoup plus tard. Les enfants c'est 8h30 le matin jusqu'à 16h30, voire 18 heures quand c'est avec la garderie, mais on peut pas aller au-delà donc nous faut qu'on soit aux heures de fin des écoles.

[MONIQUE :] Y'a que le samedi et le dimanche et les vacances que maintenant, comme ma grande elle a dix-huit ans, ils se débrouillent tout seuls le matin quand on va travailler à six heures, ils restent tous seuls tous les deux. Mais bon après, on se débrouille parce que moi je vois, hier matin on est parti tous les deux à six heures et il fallait que je rentre à dix heures et demie à la maison parce que j'ai le petit qui fait une activité le samedi midi, il fait de la danse de onze heures à midi et demi. Donc je suis rentrée pour dix heures et demie et je l'ai emmené. J'ai ma grande qu'il fallait que j'emmène aussi au médecin. J'ai été après à une heure et demie le chercher et je suis revenu après à Paris pour refaire, retravailler jusqu'à 18 heures, 19 heures... de toute façon après on s'adapte. Nous on se calque sur eux.

[MICHEL :] Nous la chose que l'on fait, c'est que y'en a un qui fait le matin et un autre le soir et toutes les semaines on alterne. De façon à ce qu'il n'y en ait pas un qui s'occupe des enfants le soir tout le temps, parce que c'est lourd comme boulot, donc quand c'est elle qui part le matin tôt, moi je pars le matin un peu plus tard et la semaine d'après c'est moi qui pars tôt, c'est elle qui fait le... plus tard.

[GUILLAUME :] Vous avez planifié tout ça?

[MICHEL :] Ça roule depuis des années ce truc-là.

[MONIQUE :] Celui qui rentre le soir il faut qu'il s'occupe des devoirs, il faut qu'il prépare à manger, il faut qu'il prépare la gamelle du midi, parce que nous on emmène notre gamelle, il faut... Y'a des choses à faire tous les soirs, et celui qui est là qui rentre à dix-huit heures c'est à lui de le faire. C'est pas à celui qui rentre à vingt heures, vingt-et-une heures. Celui-là il fait rien. C'est pas à lui de se taper tout ça...⁴⁸²

Trois éléments notables se dégagent de cet extrait : premièrement, l'importance accordée par les enquêtés aux habitudes fixées à l'avance et rodées avec le temps. Michel et Monique ont un emploi du temps strict et, malgré leur grande liberté sur le choix des horaires, ils n'ont que peu de marges de manœuvre par rapport à celui-ci. Michel indique bien que « *ça roule depuis des années* », moyennant quoi leurs habitudes de travail permettent d'assurer les tâches domestiques diverses. Deuxièmement, de nombreux imprévus viennent s'intercaler dans cet emploi du temps, ce qui souligne encore une fois la souplesse qu'ils doivent avoir à travers

⁴⁸² Notons qu'il s'agit d'un couple très organisé mêlant deux chauffeurs de taxis parisiens, tandis que la majorité des enquêtés·e·s vivent seuls ou en couple avec une personne ayant un emploi du temps souvent différent du leur (la majorité des conjoint·e·s sont des salariés, parfois à temps partiel ou des personnes au foyer, quasi jamais des indépendants).

leurs statuts professionnels, et la nécessité de pouvoir continuellement s'ajuster. Monique nous indique ainsi que les activités du samedi de son fils et le rendez-vous chez le médecin de sa fille l'ont obligée à modifier son emploi du temps et interrompre son travail pour quelques heures. Les aléas qui viennent perturber ces habitudes sont nombreux. Monique et Michel nous précisent qu'ils se « *calque[nt]* » sur l'organisation de leurs enfants, prenant ainsi le temps hors-travail comme référent principal de l'organisation du travail⁴⁸³. Dernièrement, conséquence prévisible de cette situation, l'organisation du temps de travail, bien que rodée par les habitudes, reste en juste-à-temps. Ni les courses, aléatoires et rarement réservées à l'avance, ni la coordination de la vie familiale ne permettent de bien déterminer la journée à venir.

d. Danielle, une conductrice qui commence « de bonne heure »

Nous avons évoqué jusque-là des cas de chauffeur-es hommes et d'arrangement avec la vie conjugale hétérosexuelle, mais d'autres cas de figures existent, notamment concernant les modes de gestion des à-côtés du travail chez les conductrices ainsi que les modalités de leur arrangement avec la vie familiale. Bien que le cas ci-dessus du couple de chauffeur-es de taxi nous en donne un exemple, saisir les enjeux conjugaux par une configuration où les femmes sont les conductrices de taxi dans le couple permet de mêler la variable statutaire (« indépendant-salarié-e », inactif/ve ou indépendant-e) à une analyse plus approfondie de répartition genrée des tâches domestiques. Ainsi de Danielle, conductrice de taxi artisanale, dont le mari, conducteur de bus à la RATP, entre en retraite en 2015. Son couple représente une configuration indépendante-salarié où l'on peut constater quelques différences avec la situation inverse de Christian sur la question des horaires, en particulier parce qu'ils ne sont plus seulement déterminés par la question des enfants mais par l'ensemble du travail domestique que gère Danielle :

[DANIELLE :] J'aime bien commencer de bonne heure parce que j'aime bien finir de bonne heure [*elle commence à quatre heures et finit à seize-dix-sept heures quotidiennement*]. Etant donné que j'aime bien finir de bonne heure il faut bien commencer de bonne heure. Parce qu'après y'a tout à faire à la maison.

[GUILLAUME :] Tu as toutes les tâches domestiques à faire ?

[DANIELLE :] Ah ben oui. Le ménage, la cuisine, le repassage, le lavage, tout. J'ai pas de femme de ménage moi !

⁴⁸³ Cela n'exclut pas le cumul avec des impératifs d'ordre professionnel, par exemple des rendez-vous obligatoires – comptabilité, contrôle technique, etc.

[GUILLAUME :] C'est pour ça que tu commences plus tôt?
[DANIELLE :] Exactement [...]
[GUILLAUME :] C'est tous les jours que tu fais les tâches ménagères ?
[DANIELLE :] Ben tous les jours j'essaie un petit peu. Tu vois je fais le grand ménage le samedi, c'est pour ça que le samedi en général je ne travaille pas. Parce que je fais le grand ménage le samedi, et tous les jours j'essaie de faire un petit truc : un jour je rentre je fais mes carreaux, un autre jour je fais une machine, un autre jour je fais un peu de repassage...
[GUILLAUME :] Tu dirais que tu y passes combien d'heures à peu près dans la journée ?
[DANIELLE :] A faire les choses ? Ben à peu près deux heures.
[GUILLAUME :] Sauf le samedi où ça te prend plus de temps.
[DANIELLE :] Ben ouais, le samedi je prends carrément toute la matinée. Je fais mon ménage toute la matinée.

Entrée dans le taxi en 1992, Danielle est salariée du taxi jusqu'en 1998 puis achète sa licence professionnelle. En entretien, elle précise que, quelles que soient les obligations de sa vie active (elle a été vendeuse en boulangerie, cheffe de nettoyage dans un immeuble et s'est chargée du transport du linge pour un restaurant auparavant), elle a toujours présenté comme une contrainte incompressible son travail domestique. Son statut d'artisan lui permet ensuite une plus grande souplesse sur les horaires, en particulier après avoir remboursé son crédit sur la licence. Aidée par sa mère cohabitante lorsque ses deux enfants habitaient encore chez elle, Danielle accomplit ses tâches de manière quotidienne, composées principalement par l'entretien de son domicile et la gestion de l'alimentation (repas, courses).

Déterminer ses horaires en fonction des contraintes de la vie familiale peut prendre plusieurs modalités, une simple « *présence* » attendue au foyer (Jacques) jusqu'à la gestion de son fonctionnement quotidien (Danielle), en passant par une répartition plus ou moins égale et complémentaire des tâches (Michel et Monique) en particulier sur l'organisation de la vie avec des enfants (Christian, Robert). Ces arrangements plus ou moins explicites ont un impact non négligeable sur les heures de service, comme on le voit notamment avec Jacques qui choisit de conduire de nuit explicitement pour voir ses enfants, ou concernant les tâches de déplacements impliquant le taxi comme seule automobile du foyer (faire les courses, aller à l'école par exemple).

2. Les conséquences conjugales de la fatigue.

Malgré l'existence d'arrangements sur les horaires entre les conjoints, il n'est pas rare que des tensions conjugales éclatent, entraînant parfois des séparations et des divorces. La

disponibilité en dehors du travail, bien qu'elle soit organisée, est également conditionnée par la fatigue des chauffeur·es. Le surinvestissement dans la conduite du taxi déborde ainsi sur le hors-travail, ayant pour conséquence une faible disponibilité auprès des membres du foyer⁴⁸⁴. A cela s'ajoutent les incompréhensions réciproques concernant les rythmes de travail de chacun·e, notamment lorsque les deux conjoint·e·s travaillent. Ces fortes tensions concernent bien tous les types de configuration conjugale précédemment exposés à des degrés différents selon la situation personnelle. J'en présente plusieurs exemples détaillés : d'abord Amélie, dont la fatigue renvoie le hors-travail à une période de repos et de récupération (a.), ensuite Francesca, une conductrice occasionnelle dont le mari est chauffeur à temps plein (b.), et enfin Mokhtar, un chauffeur ayant connu une séparation brutale avec son ancienne conjointe du fait de son surinvestissement au travail (c.).

a. *La disponibilité réduite d'Amélie*

Pendant trois ans, Amélie est en couple avec sa copine, Elodie, alors en alternance dans une entreprise d'informatique. Au quotidien, leurs rythmes comportent de nombreux décalages : elles ne se lèvent pas en même temps, n'ont pas les mêmes périodes de repos - Amélie ne prend qu'un jour par semaine tandis qu'Elodie a son weekend -. Cette asymétrie dans le rythme de travail entraîne des décalages dans l'usage du temps libre qu'elles ont en commun, faisant jouer des dispositions sociales à la « bonne volonté culturelle⁴⁸⁵ » inégalement réparties entre Elodie -issue des classes moyennes dont les parents sont enseignants et elle-même titulaire d'un Bac + 5- et Amélie, issue d'un milieu populaire -ses

⁴⁸⁴ Plusieurs types de débordements du travail sur le hors-travail existent selon l'étude menée par Diane-Gabrielle Tremblay et Émilie Genin à partir du cas des informaticiens indépendants, révélant différentes formes de perméabilité entre travail et hors-travail (Tremblay et Genin, 2009). On relève ainsi la perméabilité spatiale, par exemple le fait d'avoir un lieu de travail chez soi qui empiète sur l'espace personnel, une perméabilité temporelle, par exemple le fait de travailler en dehors des horaires communs, et donc d'être décalé par rapport à la disponibilité des membres du foyer, et enfin la perméabilité psychologique (*spillover*) entre travail et hors-travail, qui rend notamment compte du poids du travail, débordant sur les relations en dehors du travail, et notamment avec la famille. J'ajoute que la gestion de la fatigue et du stress chez les travailleurs du transport, dont l'étude de Marc Lorient démontre l'ampleur et le poids bien réel de ces facteurs dans leur activité (Lorient, 2000), déborde également sur la vie sociale des enquêt·e·s en dehors du travail. Elle se rapproche en cela d'un débordement social, qui constituerait un quatrième type potentiel de perméabilité du travail sur le hors-travail. En effet, les arrangements sur les horaires ne suffisent pas à contenir leur fatigue, qui conditionne une faible disponibilité physique et mentale des chauffeur·es malgré l'organisation de leur présence au sein du foyer. Tremblay Diane-Gabrielle, Genin Émilie, « Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles », *Temporalités* [En ligne], 10 | 2009, mis en ligne le 30 novembre 2009. URL : <http://temporalites.revues.org/1111> ; Lorient Marc, *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, Economica, Paris, 2000.

⁴⁸⁵ Bourdieu Pierre, *La distinction*, Les éditions de minuit, Paris, 1979, p. 365.

parents sont concierges- et titulaire d'un CAP, ce qu'elle résume en une opposition entre un travail de « *bureau* » et un autre qui se fait « *dehors* » :

[AMELIE :] C'est vrai que... tu vois un truc tout con déjà, quand tu fais le taxi tu es tout le temps dehors. [...] Moi je m'oblige à prendre un jour par semaine. Par rapport à elle. [...] Forcément la semaine je me lève généralement assez tôt, entre cinq heures et demie et six heures, mais bon voilà et le weekend j'essaie de dormir jusqu'à huit-neuf heures. Même si des fois je suis déjà réveillée, le problème c'est que comme je suis dehors toute la journée, le weekend j'ai souvent envie de me poser, de pas bouger. Et je suis pas la seule, tu vois j'ai parlé avec d'autres collègues qui me disent que c'est vrai, des fois le weekend t'as pas envie de bouger. Donc du coup ta copine elle pète un câble. Moi Elo elle dit : « Ouais t'es chiante, c'est ton weekend, on pourrait aller visiter un truc, on pourrait aller au ciné, on pourrait faire un théâtre, on pourrait... » des fois ça fout un peu la merde, j'avoue. Des fois je m'oblige, mais des fois tu peux plus. T'es tellement crevé, t'as pas la force. Une fois que t'es posé, que t'es dans ton lit que t'as la télé, l'ordi, à manger, t'es calé, t'as pas envie de bouger après ! Et c'est vrai qu'on se prend la tête. Ça arrive souvent. Qu'est-ce que tu veux c'est comme ça. Et puis elle c'est pas pareil, c'est l'inverse : elle est tout le temps enfermée dans un bureau, alors le weekend elle veut faire quelque chose. Alors que moi à l'inverse, je suis toute la semaine dehors, j'ai pas forcément envie de me balader. Bon balader encore ça va, mais envie de m'enfermer dans un musée, autant rester à la maison. Me poser tranquille devant la télé ou la PlayStation. Tu vois ce que je veux dire ? J'ai pas forcément envie.

Alors qu'Amélie aspire plutôt à un temps de récupération du travail, sa compagne tente d'occuper ces moments par des activités culturelles, ce qui est source de tensions dans le couple. En conséquence, Amélie tente de jouer sur les deux tableaux, celui d'une présence élevée au travail ainsi que d'une grande disponibilité pour sa vie sociale en dehors du travail, notamment en prenant des périodes de repos aléatoires, en faisant varier ses horaires de début ou de fin de journée. Cela a pour conséquence de perdre sur les deux tableaux : sans avoir réussi à dépasser la contrainte économique quotidienne de sa location, entraînant une situation difficile sur le plan financier, elle finit également par rompre avec Elodie. L'absence d'un consensus entre les deux partenaires sur l'emploi du temps d'Amélie accentue les tensions autour du travail de chauffeur, dont les marges de manœuvres sont assez réduites et la disponibilité conditionnée par une fatigue très présente qui limite toute volonté d'activité culturelle.

b. *Francesca et son mari : « Je le voyais plus ».*

Le fait d'être « *tout le temps dehors* » entraîne un éloignement au foyer, à la différence de plusieurs secteurs indépendants dont le cadre de travail est celui d'une « *maisonnée*⁴⁸⁶» réunissant lieu de travail et lieu de vie. S'ajoute donc aux concessions consentis par le/la conjoint-e, l'incompréhension parfois inévitable de la situation de travail, en particulier celle de l'absence due au volume horaire important de présence au travail, donnant « *l'impression* », aux femmes de chauffeur-es, « *d'être face à un étranger* ». Francesca, concierge d'immeuble, livre un exemple de crise conjugale avec son mari, artisan taxi, par l'évocation de ses périodes d'« *absences* » :

[GUILLAUME :] Donc du jour au lendemain vous vous êtes plus vu, lorsqu'il a commencé en location ?

[FRANCESCA :] Du tout. J'ai commencé à être un peu méfiante, à trouver son comportement changé. En fait pas du tout, c'est moi qui me faisais des idées. En fait il est passé d'un travail où je le voyais à un travail où le matin il partait tôt, et le soir il arrivait, il était crevé, il dormait.

[GUILLAUME :] Parce qu'avant il travaillait plus à la maison ?

[FRANCESCA :] Ben il n'était plus à la maison. Donc pour moi c'est pour travailler mais il faisait plus que travailler... Oui il était absent... Donc du coup il était absent, et moi je me posais tout un tas de questions donc... c'était une période très difficile, pour le couple. Et après bon y'a eu cette histoire de... en fait je comprenais pas le métier, pourquoi il était autant absent. Parce qu'entre le moment où tu pars, si tu fais une pause, en fait les bouchons tout ça des fois, je comprenais pas pourquoi il mettait autant de temps. Alors je calculais l'heure où il partait de la maison, l'heure où il arrivait, je contrôlais ses tickets, enfin c'était devenu ingérable.

[GUILLAUME :] Il faisait quels horaires ?

[FRANCESCA :] Alors il travaillait un peu plus la nuit. Donc il partait... [elle réfléchit], au début c'était en début d'après-midi, vers treize heures. Et après moi j'étais pas d'accord. Et après il a commencé à travailler la journée, mais il arrivait tard...

[GUILLAUME :] Il a travaillé combien de temps de nuit à peu près ?

[FRANCESCA :] En fait comme à l'époque le compteur et l'horodateur étaient dissociés, il travaillait pas onze heures, mais quatorze-quinze heures. C'est un bosseur. Donc lui ce qu'il voulait c'est rembourser le

⁴⁸⁶ Weber Florence, *Penser la parenté aujourd'hui. La force du quotidien*, Éditions Rue d'Ulm, Paris, 2013.

crédit au plus vite. Une fois qu'il a eu son crédit remboursé, c'est quelqu'un de... qui veut réussir donc après il a fallu changer la voiture très vite...

[GUILLAUME :] Alors attends, il a travaillé combien de temps de nuit ?

[FRANCESCA :] Deux ans.

[GUILLAUME :] Donc y'a eu une crise, ça va pas et là il repasse en jour ?

[FRANCESCA :] Oui il repasse en jour, mais ça allait toujours pas. [...] Donc aujourd'hui je le comprends, à l'époque pas du tout. Si tu regardes, dans ce métier, y'a beaucoup de gens qui se séparent. Et ben c'est lié à ça. [...]

[GUILLAUME :] C'est lié à l'absence ?

[FRANCESCA :] C'est lié à l'absence. A l'absence et puis quand y'a de la présence à la maison ils sont tellement crevés, ils se reposent c'est normal. Et puis comme y'a cette pression de rembourser, les crédits c'est sept jours sur sept. Moi je le voyais plus.

Francesca est impliquée financièrement avec son mari, qu'elle aide par sa présence à proximité du foyer (conciergerie) et sa stabilité salariale. Si Monique et Michel « *tien[nent]* » en tant que couple par leurs connaissances des contraintes inhérentes à l'exercice de la conduite du taxi en région parisienne, Francesca a perçu l'absence de son mari comme une volonté d'éloignement de sa part, le soupçonnant de la tromper (elle le précise dans l'entretien). Sa solution, pour le moins originale, a été de s'introduire elle aussi dans le milieu du taxi en exerçant à côté de son travail de concierge, démarche qui a mis fin à cette crise conjugale entamée depuis l'arrivée du mari dans le métier.

c. *Mokhtar* : « *Je dormais, je travaillais* »

Le manque de disponibilité se traduit aussi par des périodes de sur-renforcement dans le travail qui sont autant d'absences et de retrait de la vie conjugale dépassant parfois les horaires établis entre conjoints. C'est par exemple fréquemment le cas d'artisans dans leurs premières années, tentant de rembourser au plus vite leurs crédits. Mokhtar, chauffeur de taxi parisien depuis 1989, en a fait l'expérience avec un divorce après quelques années de son entrée dans l'artisanat dans les années quatre-vingt-dix. Lui-même fils d'un chauffeur de taxi parisien, il exprime en entretien son incompréhension devant l'exaspération de sa compagne qu'il attribue à ses absences répétées, incompréhension qu'il oppose au modèle plus traditionnel de ses parents dans la gestion émotionnelle du métier (« *C'était une génération ...*

à la vie, à la mort ! »). Aveuglé par une course à la rentabilité et le remboursement de son crédit sur la licence, Mokhtar subit dans la décennie suivante des années 2000 le contrecoup de ce travail lié à une séparation conjugale conflictuelle qui occupe plusieurs années pendant lesquelles il cesse d'exercer.

[MOKHTAR :] [...] Tout allait bien donc je pensais que ça se passait bien. Et puis la présence c'est pas que ça. Donc moi ben oui, j'me rendais pas compte. Je dormais, je travaillais, je dormais, je travaillais.

[GUILLAUME :] Parce que vous m'avez dit que vous partiez le jeudi et que vous reveniez chez vous le lundi.

[MOKHTAR :] Ouais par exemple. Ce que je faisais c'était pour nous. C'est pas que pour moi, c'était pas que pour moi, l'argent. Vous vous dites : ça va évoluer. Vous vous dites toujours : « Bon elle va supporter, voilà elle va comprendre ». Mais non.

[GUILLAUME :] Au bout d'un moment c'était...

[MOKHTAR :] « Oui tu rentres pas, tu vas voir quelqu'un dehors », bon ben voilà ! Ça peut être ça, ça peut être interprété n'importe comment. « Tu rentres pas, comment ça se fait? -Ben j'suis au boulot! -Ouais mais t'es au boulot depuis deux jours. - Ben écoute, ouais j'suis au boulot ». Et puis à un moment c'est : « Fous moi la paix ». Bon. Après... tu comprends ? Voilà...

[GUILLAUME :] Elle était pas dans le taxi alors?

[MOKHTAR :] Ah ben non.

[GUILLAUME :] Elle était salariée ?

[MOKHTAR :] Non non, elle bossait... pas du tout dans le taxi, enfin pas du tout dans le milieu du taxi. Dans une boulangerie. [...] Elle était vendeuse donc c'était cool. Vous vous dites qu'on peut comprendre [*l'agacement de sa compagne*], mais ça c'est après qu'on comprend. On comprend pas en fait. Sur le coup on se dit : « C'est pas possible. Elle veut faire chier, elle m'emmerde. J'suis en train de me démener et elle me casse les couilles en plus ». Excusez-moi pour le...parler cru mais c'est comme ça. Pour vous dire pourquoi l'autre nous fait des reproches alors que vous êtes là...vous vous grillez la santé.

[GUILLAUME :] Ouais parce que ça vous en prenait vraiment conscience que vous vous grilliez la santé?

[MOKHTAR :] Bien sûr, mais attends qui c'est qui travaille vingt-quatre heures sur vingt-quatre et l'autre elle vous...? [Silence]

[GUILLAUME :] Ça vous est arrivé de vous endormir au volant?

[MOKHTAR :] Ah non mais bien sûr moi ça m'est arrivé de somnoler au volant...à deux heures, trois heures du matin y'avait un boulot qui arrivait, je devais redescendre sur Paris, j'ai carrément fait des écarts sur l'autoroute, ça m'est arrivé. Bon j'ai jamais rien eu mais ça vous effraie quand même, bien sûr. Et puis vous arrivez en station et on vous klaxonne : « Mais réveille-toi quoi! » Oui bien sûr que ça arrive!

[GUILLAUME :] Et à ce moment-là vous repartiez direct?

[MOKHTAR :] Bien sûr je repartais, j'avais les yeux ouverts je prenais un café et je repartais. A ce moment-là on peut pas se rendre compte, on pense qu'à une chose c'est acheter sa plaque [licence]. C'est le système...

Les conséquences du débordement temporel du travail sur la vie hors-travail, en particulier l'empiétement de la fatigue, se portent principalement sur la cellule conjugale⁴⁸⁷. La répétition et l'allongement de la durée de ces conditions de travail, c'est-à-dire des horaires étendus et des périodes de récupération réduites, poussent les deux conjoints à tenir, chacun d'une manière différente. Pour Mokhtar, il s'agit de conserver un rythme de travail soutenu (« *C'est le système* »), tandis que pour sa compagne l'essentiel est de supporter une telle situation. La configuration « indépendant-salariée » dans laquelle ils se trouvent renforce l'incompréhension sur les rythmes de travail de chacun : Mokhtar pense que son travail de vendeuse « *c'est cool* », tandis que sa compagne le suspecte de mener une autre vie hors-travail qui lui serait cachée, n'envisageant pas que le temps de travail prenne autant de place.

Dans le cas de Mokhtar comme de Francesca, le rôle qui est dévolu à l'épouse est de supporter ce temps d'engagement très fort dans le travail qu'est l'accès à l'artisanat et les crédits qu'il suppose. Les absences répétées dues à un travail sans limites horaires clairement définies – on le voit avec Mokhtar à ses débuts : partir le jeudi pour revenir le lundi - engendrent des frustrations qui s'accumulent. A moins qu'elles ne fassent elle-même partie du métier, comme c'est le cas pour Monique et Francesca, les épouses ont pour rôle de tenir bon, assumant souvent l'essentiel du travail domestique. Ce travail, sur le fil d'une rentabilité toujours poussée à bout et au nom de la cellule familiale (« *c'était pour nous* »), place les conjoint·e·s de chauffeur·es dans la position délicate de soutenir sans pouvoir participer en étant tout juste les témoins d'une évolution sur laquelle leur emprise se délite, parfois jusqu'à la rupture.

⁴⁸⁷ Ainsi, 53% des enquêtés répondent « oui beaucoup » à la question « Vos proches se plaignent-ils que les horaires de votre travail vous rendent trop peu disponible pour eux? ». Source : questionnaire ethnographique mené auprès de cent chauffeurs.

Les problèmes de compatibilité entre temps de travail et présence domestique peuvent également exercer une influence chez ceux qui ne connaissent pas encore d'engagement conjugal particulier. C'est le cas pour Yessine qui remet régulièrement ce thème de discussion sur la table et me questionne fréquemment sur « comment faire » pour travailler comme il le fait et être en couple. Ainsi lors d'un café dans une station, il s'adresse à un chauffeur en lui demandant : : « *Moi ce que je comprends pas, c'est comment ce métier peut être compatible avec la famille ?* ».

Cet exemple illustre un état d'esprit souvent rencontré chez les chauffeur-es où la famille est souvent vécue comme une contrainte sur le plan temporel (arrangements sur les horaires, voire le nombre d'heures) alors qu'elle est une ressource sur d'autres plans, émotionnel notamment, qui donne du sens aux perspectives d'installation dans le métier (Mokhtar dit notamment « *c'était pour nous* » lorsqu'il parle de l'achat de la licence). L'union conjugale n'est donc pas nécessairement une condition d'installation dans l'artisanat, comme cela a été déjà analysé dans le cas des boulangers par Isabelle Bertaux-Wiame⁴⁸⁸, bien qu'elle soit invoquée comme faisant partie des raisons de l'installation à son compte. Cependant, bien que les membres du foyer soient censés en être les bénéficiaires, l'étude du cas de plusieurs chauffeur-es montre que leur activité, en mobilité permanente et à distance du foyer, complexifie également l'organisation de leur disponibilité, d'où un certain nombre de tensions, de divorces et de difficultés conjugales autour du débordement temporel que peut avoir le travail sur la vie privée.

Cette première section montre comment les contraintes économiques et familiales des chauffeur-es s'articulent de manière à définir leur niveau de présence à bord du taxi. Si le poids quotidien des « *charges* » les pousse à tenir durant de nombreuses heures au volant avec peu de périodes de repos hebdomadaires et annuels, ce niveau de travail n'est pas sans

⁴⁸⁸ Cela est notamment lié au fait que les chauffeur-es exercent un travail de mobilité. A la différence des boulangers comptant sur la participation d'une conjointe pour s'installer, la conduite d'un taxi en milieu urbain ne nécessite pas d'assistance spécifique pendant le temps de travail. Comme l'écrivent Isabelle Bertaux-Wiame et Daniel Bertaux : « *Dans le cas de la boulangerie artisanale, le monopole masculin des projets d'installation se double d'un aspect fort intéressant : pour pouvoir s'installer, un ouvrier-boulangier a besoin d'une femme. Une boulangerie artisanale en effet se tient à deux : l'homme fait le pain, seul ou avec un ou deux ouvriers ou apprentis ; la femme, elle, tient la boutique.* » (Bertaux, Bertaux-Wiame, 1980 : 107). Ainsi les boulangers en viennent fréquemment à confondre leur date d'installation dans l'artisanat avec celle de leur mariage (Bertaux-Wiame, 1982 : 13) ce qui ne se retrouve pas chez les chauffeur-es de taxi exerçant individuellement dans leur activité. Bertaux Daniel, Bertaux-Wiame Isabelle, *Une enquête sur la boulangerie artisanale par l'approche biographique*, rapport au CORDES (Commissariat au Plan), 1980. Bertaux-Wiame Isabelle, « L'installation dans la boulangerie artisanale. », *Sociologie du travail*, 24^e année n°1, Janvier-mars 1982. pp. 8-23.

répercussion sur leur vie hors-travail. Selon leurs modes de conjugalité, les enquêté·e·s cherchent à rendre compatible l'exercice de leur métier avec la sphère familiale. Cependant, ces arrangements ne fonctionnent pas toujours et sont vite rattrapés par une fatigue qui détériore la qualité de leurs relations conjugales. En somme, on pourrait dire que les enjeux économiques représentent une pression quotidienne poussant à des durées étendues de conduite tandis que la famille, particulièrement les conjoint·e·s cohabitant·e·s, entraînent une pression inverse contribuant à délimiter ces durées. Les horaires de service constituent ainsi une variable d'ajustement, objet de négociations.

II – « *Enchainer* » les courses, un travail de tous les instants

Face aux contraintes économiques et familiales qui pèsent sur eux, les chauffeur·es de taxis exercent quotidiennement avec l'idée d'« *enchainer* » les courses, c'est-à-dire en minimisant les temps d'attentes entre deux transports. Les chauffeur·es tentent ainsi d'accéder rapidement à la clientèle et, malgré leur faible emprise sur la demande globale de transport par taxi, on constate qu'ils parviennent à développer un ensemble de savoir-faire individuels et collectifs pour parvenir à atteindre leurs objectifs financiers quotidiens dans un temps délimité. Il importe d'examiner maintenant ces savoirs.

Les chauffeur·es de taxis parisiens exercent en suivant deux faisceaux de spécialisation différents : le travail par radio, donnant accès aux courses réservées, et le travail sans radio, centré autour de la prise en charge en station ou « *en maraude* », c'est-à-dire en attendant qu'un client les appelle sur le bord de la chaussée. Les deux peuvent se combiner car les chauffeur·es équipés d'une radio peuvent également prendre à bord des passager·e·s sans réservation. Pour ces derniers, l'usage de la technologie de réservation implique aussi de l'attente car ils sont répartis selon un ordre d'arrivée dans une zone géographique délimitée (un arrondissement ou un quartier) par l'entreprise gestionnaire de la plateforme⁴⁸⁹.

Ces deux modes d'accès principaux reflètent des manières de s'organiser assez différentes et des savoir-faire spécifiques. Les chauffeur·es qui « *maraudent* » ont leurs stations préférées, des quartiers de prédilections où ils travaillent et des points de ralliement, des stations par exemple, qui constituent des solutions d'enchaînement des courses après chaque dépose et auxquels ils réfléchissent dès l'annonce de la destination. Ils sont donc concentrés sur ce type d'information pendant et après le transport. Les courses délivrées par

⁴⁸⁹ Voir annexes IV et V.

l'intermédiaire d'un centre de réservation exigent une organisation différente. Une fois les passagers à bord, le/la chauffeur·e a la possibilité de se pré-inscrire sur la liste d'attente dans sa zone d'arrivée pour une durée de trente minutes, ce qui lui permet de réduire son attente une fois sur place, ayant en tête la durée du transport et les éventuels bouchons dans le trafic qui vont peut-être faire sauter cette pré-inscription s'il met plus de trente minutes à arriver. A lui de juger combien de temps mettre et se pré-inscrire au bon moment sur le trajet, à maximum une demi-heure de la destination. Une fois sur place, il peut encore « *marauder* » ou aller en station tout en restant inscrit dans la file des taxis disponibles pour une course réservée *via* le centre de gestion des courses. Il n'est pas rare que les deux surviennent en même temps : le/la chauffeur·e se retrouve en tête de file en station et sa radio sonne pour une réservation, par exemple en gare lors des heures d'affluence des trains. Ce type de situation où le/la chauffeur·e doit arbitrer peut être la source de tensions avec les passager·e·s qui attendent de monter à bord ou avec le centre de réservation qui inflige des pénalités aux refus de courses (radiation des listes d'attente pour une durée de trente minutes *a minima*, plus si les refus sont nombreux⁴⁹⁰). Les conducteurs de taxi ont donc des préférences pour l'une ou l'autre de ces manières de travailler, mais alternent le plus souvent, pour ceux équipés d'une radio, entre ces deux modes principaux de prise en charge des client·e·s, car il est rare de pouvoir réaliser son chiffre d'affaires uniquement grâce à des réservations.

A. Aller là où le travail se trouve : la « *maraude* » et l'attente en station

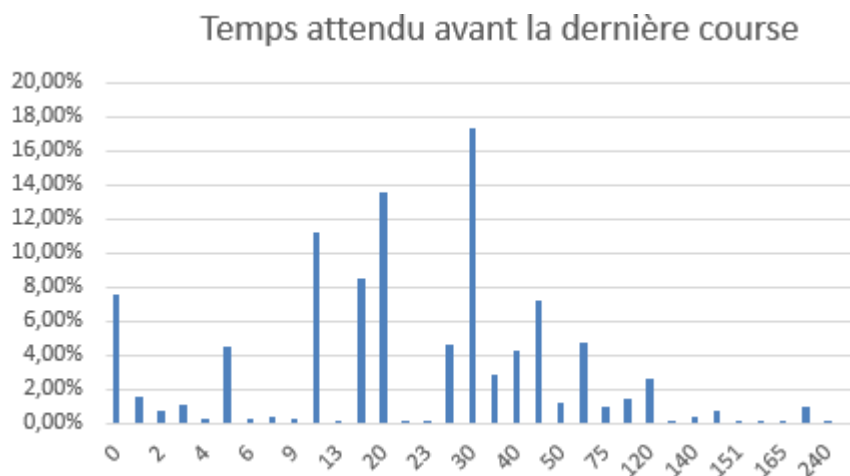
Travailler sans réservation expose à l'incertitude du nombre de courses quotidiennes, fruit de l'aléa du rythme urbain et de la circulation parisienne, tandis que la radio garantit en général un certain nombre de courses chaque jour. Nous allons tout d'abord examiner les modalités du travail sans réservation, pour comprendre comment les chauffeur·es réduisent l'imprévisibilité de leurs journées. Ils sont limités à circuler de station en station et prendre parfois des passagers « *à la volée* », c'est-à-dire en s'arrêtant sur la voie publique, ce qui nécessite la connaissance des stations et des quartiers où l'attente est la moins importante.

Le temps d'attente avant l'accès à la clientèle est très variable d'une station à une autre. Lors de la distribution du questionnaire de l'enquête du cabinet d'étude 6-t sur les conditions

⁴⁹⁰ Nous prenons ici l'exemple de la politique appliquée par un seul centre de réservation, celui-ci étant largement dominant en termes de chauffeurs affiliés et de volume de courses parmi ceux existants sur le marché. Il existe plusieurs centres de réservations, dont trois avec plus de mille chauffeurs affiliés.

de travail des chauffeur·es de taxis parisiens, les enquêteur·e·s ont demandé aux chauffeur·es quel avait été le délai de stationnement avant leur dernière course lorsqu'ils les interrogèrent. Mêlant les résultats obtenus à des heures variables de la journée, la moyenne d'attente déterminée pour une base de mille chauffeur·es fut d'une demi-heure, cinquante pour cent de l'échantillon ayant attendu plus de vingt-deux minutes avant d'accéder à leur précédent transport, avec des pics à trois voire quatre heures. Afin de se le représenter, voici un graphique sur la répartition des réponses à cette question⁴⁹¹ :

Figure 4 : Graphique représentant les délais d'attente avant l'accès à une course



Lecture : 7,6% des chauffeur·es de taxis parisiens n'ont pas attendu avant d'accéder à leur précédente course lors de la passation du questionnaire (soit 60 sur 777).

Il est intéressant de constater dans ces données l'amplitude et la variabilité du temps d'attente ainsi que les écarts prononcés entre chaque bout du graphique. En effet, hormis les opportunités d'être hélé par quelqu'un sur le bas-côté, le travail sans radio renvoie au choix d'une station de taxis où s'arrêter avant de prendre des passager·e·s à bord, où la durée d'attente est incertaine et instable. On compte près de quatre cents zones de parking réservées aux taxis dans la capitale, permettant à un nombre variable de véhicules de s'y garer. Généralement, la partie arrière est consacrée au stationnement de longue durée⁴⁹² et seule la partie avant est réellement réservée aux chauffeur·es en attente de client·e·s. Ces stations sont différemment fréquentées par les chauffeur·es et les client·e·s, notamment en fonction de l'heure et de la localisation de la station. On distingue ainsi au sein de la profession les « stations mortes » de

⁴⁹¹ Source : exploitation secondaire de l'enquête du cabinet 6t, base de données de l'enquête « Les conditions de travail des taxis parisiens...op.cit. », question n°26, « Combien de temps avez-vous attendu pour obtenir cette course ? » sur un total de 777 répondants à la question.

⁴⁹² Notamment utilisée par les chauffeurs qui habitent à proximité de la station.

celles qui « *marchent bien* », où la prise en charge est plus rapide. Les chauffeur·es ont donc non seulement des préférences pour certaines zones de passages pourvoyeuses de clientèle, par exemple les quartiers touristiques, mais également pour des stations en particulier à l'intérieur de ces espaces préférentiels où ils estiment mieux accéder aux client·e·s. Si des goûts communs se dégagent pour certains arrondissements de Paris, les points d'arrêts spécifiques qui sont favorisés changent entre chaque chauffeur. Cela dépend des expériences de circulation qui les ont amenés à fréquenter certains arrêts plutôt que d'autres ainsi que de la durée d'attente qu'ils y ont éprouvée, mais également d'autres facteurs comme le lieu d'habitation, qui oriente le choix de la première station de la journée. Par ailleurs, ce qui est perçu comme un « *bon coin* » par certains chauffeur·es ne l'est pas forcément par d'autres et inversement, même s'il s'agit de lieux où l'offre de travail est abondante : c'est le cas de la gare du Nord par exemple, qui est sciemment contournée par des chauffeur·es incommodés par les difficultés de circulation tandis que d'autres n'hésitent pas à aller y chercher une course.

1. La journée : une préférence pour les quartiers chics

L'établissement d'une routine de travail passe par la fréquentation habituelle de lieux et de stations qui servent de repères dans la journée et contribuent à façonner des rapports privilégiés à certains quartiers et aux populations qui y habitent et les fréquentent. Les savoir-faire des chauffeur·es sont ainsi ancrés temporellement, en fonction des heures de service, mais aussi spatialement en ayant une connaissance approfondie du fonctionnement de certaines zones de circulation dans la capitale. Ainsi, Jacques préfère travailler dans les quartiers chics, notamment les Champs Elysées qu'il nomme le « *quartier général* » car c'est là qu'il prend et dépose le plus de client·e·s :

[GUILLAUME :] Toi tu vas souvent du côté Ouest de Paris ?

[JACQUES :] Ouais. Le 8ème, c'est là où y'a le plus d'hôtels. De manière générale la clientèle parisienne se trouve dans l'Ouest parisien. Ils sont plus riches, c'est là où y'a le plus de sociétés, c'est là où y'a le plus de travail. Dans la journée en général on se pose un peu où on se trouve, mais on se retrouve toujours plus ou moins dans ce quartier-là.

Cette zone de circulation est très fréquentée par les enquêté·e·s, chacun ayant des préférences pour une station ou un hôtel en particulier. Par exemple Jacques va régulièrement devant le Georges V, sa « *station fétiche* » :

[JACQUES :] En fait c'est très difficile de dire : « Dans cette station on va loin et dans celle-là on va pas loin. ». Alors moi j'ai une station fétiche tu vois, c'est celle du Georges V. Je sais pas pourquoi mais cette station elle me porte chance. Comme je te disais l'autre jour, les chauffeur·es devant moi ils ont pris des bagages, tout le monde en a pris, l'autre qui était devant moi il a vu un jeune arriver, il a eu peur il s'est tiré, c'était pour moi et c'est pour Roissy. Voilà et ça m'est arrivé deux trois fois de suite en deux trois jours d'affilée. C'est plus une question de... j'ai eu du bol à cette station, ben je vais y croire. Donc quand je vais être dans le coin je vais aller à cette station. Mais sinon franchement... là je vais regarder si y'a pas une trop grande guirlande [une file d'attente] à Saint Michel, on va se poser à Saint Michel. Parce que parfois je sais que c'est pas la peine de se déplacer aussi pour aller chercher les bonnes courses. Elles sont partout. Les bonnes comme les mauvaises sont partout.

Jacques, comme une bonne partie des enquêtés, fréquente souvent le 8 et le 16^{ème} arrondissement, notamment un quartier comme les Champs Elysées au cœur de « *l'ouest parisien* » du fait d'une organisation spécifique de son travail. En commençant sa journée par une course au départ d'un aéroport, il transporte souvent des client·e·s qui l'amènent dans ces quartiers à la fois chics et touristiques, et d'où il peut ensuite trouver une station où prendre à bord de nouveaux passager·e·s. Malgré cette stratégie quotidienne, Jacques s'en remet au hasard des déplacements et des destinations. « *Les bonnes comme les mauvaises* » courses « *sont partout* », d'où le fait qu'en fonction du lieu où il se trouve et de l'heure de la prise en charge, Jacques ne maîtrise pas pleinement ses objectifs quotidiens indépendamment du temps d'attente qu'il passe en station. En s'appuyant sur son expérience, il tente néanmoins d'augmenter ses probabilités d'avoir un transport rapidement et espère qu'il s'agira d'une « *bonne course* ».

Passer par les aéroports permet de s'assurer relativement d'avoir accès à de bons transports. C'est donc un lieu privilégié dans l'organisation quotidienne de la majorité des chauffeur·e·s enquêté·e·s⁴⁹³. Au prix d'une attente comprise entre en moyenne deux et quatre heures, les taxis sont envoyés devant les terminaux selon les arrivées d'avions. Les chauffeur·es ne font donc pas le choix du terminal et beaucoup ont pris l'habitude d'associer un type de clientèle en fonction de la provenance du vol et des compagnies qui atterrissent régulièrement devant un terminal à un type de course, tantôt « *bonne* » ou « *mauvaise* ». Par exemple, les vols « *charters* » et des *low cost* atterrissent régulièrement à un endroit

⁴⁹³ Cela est notamment lié au fait que le terrain d'étude ait été mené principalement dans ces espaces.

spécifique de l'aéroport, ce qui fait penser aux chauffeur·es qu'y être envoyé après leur attente signifie, d'une part, que par manque de moyens économiques ils seront peu sollicités par les passager·e·s, ce qui accroît leur temps d'attente, et d'autre part que ces derniers auront une destination jugée peu intéressante, par exemple située en périphérie de l'agglomération parisienne, avec peu de possibilités d'enchaînement direct voire en plus un petit gain issu d'un déplacement vers les quartiers populaires à proximité de l'aéroport. Ce terminal est donc peu apprécié par les chauffeur·es s'y dirigeant, comme le montre Jacques dans cet extrait :

[JACQUES :] Tu vas découvrir le terminal 1 c'est plutôt... Alors le 3 c'est plus les arabes, c'est toute la péninsule... d'Afrique, là le terminal 1 c'est plus *EasyJet* et *El Al*... ça veut dire que c'est pas le meilleur ! Ça veut rien dire mais bon c'est quand même un peu le terminal un peu des radins [*il rit*].

[GUILLAUME :] Ouais parce que du coup ils ont pas eu le vol très cher.

[JACQUES :] Là, entre les *low cost* et les juifs, fais ton choix *my lord* !

Bien que Jacques admette son manque d'emprise sur le fait de toucher une « *bonne* » et une « *mauvaise course* », celui-ci applique des représentations classantes aux client·e·s en fonction du terminal devant lequel il est envoyé, présumant de la course à venir devant un « *bon* » ou un « *mauvais* » terminal.

Cette même manière de répartir les clients en fonction des terminaux existe aussi lorsque le choix du terminal est possible, notamment dans un autre aéroport parisien. Ce faisant, plusieurs chauffeur·es y appliquent un raisonnement similaire. Cet aéroport étant divisé entre deux pôles, les « *mauvaises courses* » sont associées aux arrivées d'avions en provenance du Maghreb et/ou aux compagnies bas de gamme (*low cost*) jugées peu lucratives, pas toujours à destination de Paris, dont le trajet moyen correspond aux espérances des chauffeur·es (environ 30 ou 40 euros). Les chauffeur·es divergent sur ces pratiques, à l'image de Fayed et Yessine, qui, lors de l'accompagnement à bord de leur taxi, s'illustrent par des pratiques différentes : une pratique d'évitement pour Fayed, qui cherche avant tout à transporter les catégories sociales supérieures, et une pratique calculée pour Yessine, qui compare la file d'attente des deux terminaux ainsi que les arrivées d'avions avant de s'engager d'un côté ou de l'autre de l'aéroport.

La catégorisation des client·e·s reflète ainsi les modes de déplacement spécifiques des chauffeur·es et leurs préférences en termes de destination. C'est ainsi que Sophie m'explique

son appréhension de transporter des client·e·s noir·e·s, qui, associés aux classes populaires résidant en périphérie et plus près des aéroports, représentent des trajets moins lucratifs :
[*Nous attendons alors notre tour devant un terminal*] :

[SOPHIE :] Et là ça va être le loto, parce qu'à cette heure-là y'a des vols de Dakar, donc tu vois...

[GUILLAUME :] Tu connais les arrivées ?

[SOPHIE :] Pas toutes mais je sais qu'à cette heure-là tu as une chance sur deux pour tomber sur un black qui va Porte de Pantin, ou Porte des Bagnolet.

[GUILLAUME :] C'est pas la meilleure course.

[SOPHIE :] Non, vraiment pas. Là t'as vraiment une chance sur deux et c'est marrant parce que tu vois les taxis quand ils essaient de prendre les clients, dès qu'ils voient que c'est un noir ils essaient de le refourguer au voisin. Personne veut prendre les noirs. Y'a une chance sur... deux chances sur trois pour que ce soit une mauvaise course. C'est pas à tous les coups. [...] Ils essaient de pas le prendre : ils font genre ils l'ont pas vu, ou ils lui disent qu'il a trop d'affaires, que ça rentre pas dans le coffre. Tu vois y'a toujours un truc. [...] Mais si le chauffeur est noir, il va les prendre ou il va pas le jeter méchamment tu vois. Alors que quand c'est un chauffeur blanc il le jettera sans scrupule. Un chauffeur blanc qui a un noir, il aura pas de scrupule à dire : « Allez voir quelqu'un d'autre... ».

Ce racisme pratique, au fondement de catégories de perception d'une bonne et d'une mauvaise course, correspond donc à des préférences socialement situées, les « *noirs* » étant ici racisés au titre de classe populaire habitant en banlieue périphérique. Le rapport à la distribution aléatoire des vols issus des aéroports illustre l'exemple d'un évitement des membres des classes populaires racisées, ce qui n'évite pas toutes les courses en banlieue. Selon les chauffeur·es, cette tendance est également plus ou moins perceptible et d'autres enquêté·e·s n'ont aucun problème avec la destination du client, mais ceux qui desservent les quartiers populaires le font souvent sous le signe d'une forme de militantisme dans leurs propos. C'est le cas avec Yessine qui habite lui-même dans une cité à Bobigny, et me déclare souvent, lorsque je l'accompagne, que « *la banlieue, c'est pas un problème pour moi* » tandis que certains de ses collègues lui affirment que cela ne les « *intéresse pas* ». Yessine met ainsi en lien sa propre condition de « *banlieusard* » avec le fait de desservir les quartiers qu'il habite avec une certaine fierté, à l'inverse d'autres chauffeur·es ayant dans leur trajectoire résidentielle l'envie de déménager à distance de ces mêmes quartiers ou résidant en pavillon non loin des cités. La recherche de contact avec les beaux quartiers est le fruit d'un discours économique rationnel, celui des possibilités d'enchaînement et de bénéfice dans la journée de

travail, mais il se peut qu'elle implique aussi une certaine fascination à l'égard des catégories sociales dominantes et leurs modes de vies, propre à renforcer leur aspiration sociale à l'évasion.

D'une manière générale, la comparaison entre une destination pour le département de Seine-Saint-Denis et dans les quartiers situés dans l'Ouest parisien (Champs-Élysées, Porte-Maillot, La Défense, Neuilly, ...) est en défaveur du premier. Taha, un chauffeur locataire de cinquante ans me confie ainsi sa crainte concernant la destination à venir pendant l'attente dans un aéroport, où il différencie des quartiers aux niveaux de vie différents sur la base des possibilités d'enchaîner, minces dans le cas d'un transport en banlieue proche de l'aéroport :

[TAHA :] Si cette course elle m'amène aux Champs-Élysées, Porte maillot...16^{ème}, 15^{ème}, c'est bon. S'il me dit : « Gonesse », j'suis mort! Faut revenir là [à l'aéroport], faut s'taper encore une heure et demie, deux heures, c'est la moitié de la journée, pourquoi ? Vous êtes pas au travail en plus. Le mieux c'est qu'il vous amène dans Paris à côté de là où il y a du travail.

A l'autre bout de l'échelle sociale, les quartiers chics sont fréquentés par les chauffeur·es pour leurs touristes internationaux résidant dans des palaces. Ces derniers permettent souvent de réaliser des transports « *à la volée* », c'est-à-dire hors station, et ils sont disposés à donner un pourboire, dont le volume est souvent associé à une nationalité. Les « *américains* » par exemple seraient les meilleurs payeurs à l'inverse des « *parisiens* ». Taha ajoute ainsi en entretien que : « *C'est les américains qui donnent des vrais pourboires, [...] Ils vont vous laisser cinq euros facilement.* »⁴⁹⁴. Le profil du touriste étranger reflète aussi des décalages culturels concernant les modes de rémunération en contact avec les professionnel·le·s du service (serveurs, chauffeur·es, hôteliers). La pratique du pourboire constitue ainsi une bonne part du revenu pour le personnel hôtelier des palaces parisiens qui les accueille⁴⁹⁵. Ce savoir pratique des catégories de clients est très lié à l'expérience des chauffeur·es et façonne ainsi des ficelles propres à chacun·ne concernant la manière de circuler et d'aller vers les catégories de client·e·s les plus désirés à bord.

Le fait de circuler dans l'Ouest parisien est renforcé par la cohésion des pratiques des groupes de collègues, notamment en s'appelant au téléphone pour se donner des « *bons*

⁴⁹⁴ *Idem.*

⁴⁹⁵ Amélie Beaumont, « Le pourboire et la classe. Argent et position sociale chez les employés de l'hôtellerie de luxe », *Genèses*, vol. 106, no. 1, 2017, pp. 94-114.

tuyaux ». En arpentant les mêmes espaces, non seulement les chauffeur·es se familiarisent puis se spécialisent dans la circulation propre à un quartier, mais ils se socialisent aussi à des manières de travailler similaires. Plusieurs incitations conduisent ainsi Sophie à fréquenter quelques stations près d'Hôtels situés à proximité du 16^{ème} arrondissement de Paris. Au téléphone avec quelques-unes de ses collègues, elle tente ainsi de rester dans « *l'hypercentre* » de Paris afin de multiplier ses chances de prendre des client·e·s hors station. Lors d'un accompagnement à bord de son taxi, nous allons ainsi en direction d'un hôtel où elle a l'habitude de stationner pour toucher des bonnes courses (on retrouve ici un raisonnement similaire à Jacques sur les stations fétiches). Voyant que la station liée à l'Hôtel d'en face est quasi vide (il y a cinq taxis), elle se déplace de quelques mètres et joint sa collègue Danielle, une conductrice artisanale de trente-cinq ans d'expérience, qui nous rejoint dix minutes plus tard dans cette nouvelle station. Au volant d'un véhicule plus grand, elle passe devant nous afin de charger un groupe lui donnant l'occasion de voir son attente réduite. Entre collègues, il est donc courant de s'encourager et de se donner quelques « *tuyaux* », ce qui a pour effet de renforcer cet attachement au quartier comme lieu familier de prospection.

La familiarité engendrée par les habitudes de circulation a pour conséquence une spécialisation dont il est difficile de se défaire pour des chauffeur·es qui ont bien moins de repères en dehors des zones qu'ils fréquentent le plus. Jacques justifie ainsi sa distance aux banlieues comme une méconnaissance professionnelle, alors que sur le plan personnel celui-ci habite dans un pavillon en périphérie de l'Est parisien.

[JACQUES :] La banlieue je connais moins. Enfin ça dépend parce que j'y ai toujours habité. Et je connais l'Ouest parce que j'ai de la famille là-bas. Et puis l'Ouest comme on dit c'est un peu le vivier du taxi.

En dehors des stations et des bons plans que les collègues se communiquent, les usages de l'espace se traduisent aussi par des « *adresses* » pour faire sa pause, des toilettes publiques ou dans des établissements (cafés, hôtels, etc.), des petits commerces où acheter ses cigarettes, des lieux de restaurations, qui en particulier dans les quartiers chics sont des adresses précieuses pour ne pas payer trop cher son déjeuner. Yessine m'emmène ainsi lors de mon suivi chez son cousin employé à Porte Maillot qui vend des sandwiches sur le pouce, seule adresse qu'il fréquente dans le quartier. Ce dernier lui fait une petite ristourne sur son déjeuner. Jacques a « *sa* » boulangerie, à proximité d'un café où il sait pouvoir aller aux toilettes sans payer de consommation. Tout l'enjeu dans ces quartiers touristiques est aussi de

se faire reconnaître par les gérants afin d'être traité en familial, c'est-à-dire différemment des touristes et des gens de passages, notamment en entretenant une complicité de position (commerçants, travailleurs de ces quartiers-là) ou liée à l'interconnaissance (le cousin pour Yessine notamment). Les habitudes des chauffeur-es renforcent l'ancrage qu'ils ont dans les quartiers où ils travaillent majoritairement situés dans l'Ouest parisien.

2. La nuit en taxi : « *On fait pas le métier de la même manière* »⁴⁹⁶

Les manières de travailler la nuit diffèrent par plusieurs aspects de la journée, notamment par le mode de rencontre des client-e-s qui se fait principalement en dehors des stations. En effet, la maraude est une manière de travailler qui est temporellement située : selon les chauffeur-es, c'est majoritairement de cette manière que l'on peut prendre des clients à bord du taxi la nuit, alors qu'en pleine journée il est plus rare que cela arrive. Fayed, un chauffeur locataire de trente-quatre ans avec quatre ans d'expérience m'explique ce principe ainsi après avoir expérimenté plusieurs tranches horaires :

[FAYED :] En maraude tu peux choper au bout de deux minutes ou au bout d'une heure.

[GUILLAUME :] C'est le hasard.

[FAYED :] Voilà c'est beaucoup plus risqué la maraude. Mais tu peux chopper plus vite. Après ça dépend des moments. La nuit ça sert à rien de se mettre en station. La nuit pour moi la maraude c'est beaucoup plus efficace que la station. En journée franchement quand c'est bouché, marauder dans les bouchons franchement j'en vois pas beaucoup l'intérêt.

Conduisant la journée, Fayed s'est inscrit dans un rythme qu'il déclare suivre scrupuleusement, tandis que certains chauffeur-es alternent entre conduite de nuit et conduite de jour. C'est le cas de Yessine qui durant deux ans décide de travailler aux horaires qu'il estime les plus rentables dans l'activité. Il suit ainsi le rythme suivant : travailler de jour la semaine et de nuit le weekend, c'est-à-dire de 8h à 20h le lundi par exemple, tandis qu'il préfère transporter de nuit dès le vendredi soir (il fait alors midi-minuit puis le samedi commence son service vers 17 heures). Au-delà de la question de ce qu'est la « *nuit* » en termes d'horaires, il s'agit plutôt d'y reconnaître des habitudes spécifiques de circulation parmi les chauffeur-es. Yessine ne se déplace pas aux mêmes endroits en semaine ou le weekend. Ses repères ne sont pas tout à fait différents mais ont une logique propre. Par

⁴⁹⁶ Propos de Jacques.

exemple, il fréquente régulièrement les stations près des gares parisiennes⁴⁹⁷. Yessine découpe sa nuit en deux parties, assez communément répandues chez les chauffeur-es : avant et après minuit, avec pour ligne de clivage la fermeture du métro qui rabat la clientèle vers les taxis. Voilà pourquoi avant minuit, Yessine fréquente plus les stations proches de certaines gares avec beaucoup d'affluence et après minuit, avec la fermeture des transports en commun, il « *maraude* » simplement dans les rues de Paris, plutôt vers les lieux de sorties situés dans l'Est de la capitale, et guette les signes d'éventuel-le-s client-e-s qui souhaiteraient l'arrêter. Maraude et attente en station sont donc successives dans l'organisation du travail de nuit de Yessine. Jacques, qui a conduit pendant quinze ans la nuit entre 1995 et 2010, présente une autre logique en entretien lorsqu'il me décrit sa nuit type :

[JACQUES :] La nuit je faisais que des petites courses. Je commençais par un aéroport, parce que le soir quand y'a encore du trafic, c'était plus facile d'aller à l'aéroport directement. En plus c'est l'heure où y'a beaucoup de vols qui arrivent avec beaucoup de mondes dedans. Les gens rentrent de leur journée ou semaine de boulot. Donc c'est l'heure où ça tourne très bien à l'aéroport. Donc en général en arrivant à 20 heures je partais à 21h30-22 heures maximum. Donc en général je faisais ça, et puis après ça m'emmenait en général dans Paris. Je travaillais dans Paris jusqu'aux premières réservations le matin. Et ça c'est que des petites courses. Mais jamais dans les stations, toujours en étant hélé.

Aller en gare et marauder dans les rues est une stratégie qui connaît des variantes possibles, telles qu'entre Yessine et Jacques. Gérard, un artisan chauffeur ayant cinquante-cinq ans et entré dans le métier en 1987, a encore une autre stratégie liée à son travail de nuit lors des premiers jours de la semaine. J'accompagne ce dernier un lundi soir de 20 heures à une heure du matin. Alors que Yessine n'attend généralement pas à certaines heures près des gares et « *charge direct* », tout en se préoccupant du nombre de trains à l'arrivée dans les gares qu'il vérifie sur son téléphone, Gérard est plus préoccupé par les fermetures de voies pour travaux qui sont légions en semaine et ne marquent pas un schéma de déplacement très précis en fonction des heures. Il tient donc à rester dans Paris *intra-muros* pour des raisons pratiques même s'il ne refuse pas de courses, mais ne fréquente pas les gares lorsque je suis avec lui pour privilégier la « *maraude* » et quelques stations. Ses manières de circuler reflètent également un dégageant des contraintes financières : en tant qu'artisan désendetté ayant

⁴⁹⁷ De préférence Gare de Lyon et gare de l'Est dans son service de nuit le weekend car c'est là où il a eu de « bonnes courses », déclare-t-il. En journée en l'accompagnant, nous nous dirigeons pourtant plus souvent vers d'autres gares (Montparnasse, Saint-Lazare).

depuis longtemps payé sa licence, il préfère faire des horaires « courts » qui correspondent aussi à une fréquentation plus faible de la capitale en pleine semaine que le weekend et ne cherche pas à aller au plus vite, contrairement à Yessine, d'où une organisation plus lâche de son emploi du temps.

Les quartiers les plus fréquentés se reportent sur l'Est parisien, abondant en lieux de sorties festives (Bastille par exemple). Cependant, la logique de desserte des catégories sociales dominantes résidant à l'Ouest reste la même pour des chauffeur·es comme Jacques :

[JACQUES :] Si je prends des clients la nuit à Bastille ou aux champs, j'ai huit ou neuf chances sur dix de les emmener dans le XVIème, ou à Neuilly ou à Courbevoie tu vois. C'est très rare de rencontrer quelqu'un à Bastille ou sur les champs qui va à Montreuil. Ça arrive mais peu.

Le clivage Est/Ouest auxquelles sont associées les catégories sociales de clientèles semble donc prendre une tournure plus opaque la nuit où la préférence pour les quartiers chics est moins perceptible si l'on se fie uniquement aux logiques de déplacements.

La nuit, l'attente étant réduite et la circulation plus fluide, les chauffeur·es se concentrent sur des points de rencontre avec la clientèle réduits et polarisés autour des lieux de sortie. Ainsi « *marauder* » revient à se diriger vers tel ou tel quartier festif tel que Pigalle, Bastille, les Champs Elysées, ou aussi, en fonction de l'heure, aller vers les salles de concerts ou d'événements occasionnels (Bercy, le Bataclan, etc.). L'espérance des chauffeur·es se tourne vers les courses où l'enchaînement est possible dans la capitale *intra-muros*, quitte à n'obtenir que de petites courses à dix euros, tandis que les courses en lointaines banlieues prêtent à davantage de scepticisme (une partie des voies de circulations fermées en semaine, impossibilité d'enchaîner sur place et retour sur Paris « *à vide* »). On retrouve également un cadre de prise en charge des client·e·s qui influence différemment la relation de service entre chauffeur·e et passager·e·s : la fluidité du trafic prête à moins de nervosité derrière son volant, l'attente en station peut être contournée en « *maraudant* » dans les rues et le temps entre deux courses est généralement moins important qu'en journée⁴⁹⁸.

Le travail des chauffeur·es de taxi parisiens est dualisé entre l'exercice diurne et nocturne. Les enquêté·es emploient des savoir-faire différents dans la circulation, ont des préférences distinctes entre les quartiers de la capitale (plutôt à l'Ouest parisien de jour et vers

⁴⁹⁸ Même si le nombre de stations fréquentées est en nombre réduit.

l'Est de nuit) et bénéficient de type d'accès particuliers à la clientèle, privilégiant davantage les stations d'attente en journée et la « *marau*de » en conduisant la nuit. Leurs déplacements rendent compte des stratégies liées à la pratique des courses sans réservation. Je vais maintenant aborder une autre facette de leur travail, le transport par réservation.

B. Travailler par réservation

L'autre manière, pour les chauffeur·es, de travailler est d'obtenir des courses réservées *via* des entreprises de plate-forme qui font l'intermédiaire entre chauffeur·es et clients⁴⁹⁹. Cela consiste pour le/la chauffeur·e à souscrire à un abonnement à hauteur en moyenne de 400 euros par mois. Il faut ensuite faire installer une « *radio* » c'est-à-dire le plus souvent un écran tactile qui leur sert d'interface avec la plateforme de réservation. Pour pouvoir s'y affilier, le/la chauffeur·e doit remplir certaines conditions, par exemple conduire un véhicule noir, remplir une « *charte qualité* » dans laquelle le/la chauffeur·e s'engage à respecter certaines injonctions garantissant la qualité de service (être habillé en costume cravate ou en tailleur, ou simplement tenir son véhicule propre c'est-à-dire lavé au moins une fois par semaine). Il affiche les logos de l'entreprise apposés sur son taxi (sur les vitres et la carrosserie), ce qui donne souvent l'impression au public qu'ils y sont subordonnés. Ces centres garantissent en échange un certain volume de courses aux chauffeur·es à des quantités très variables. Il existe cependant différents degrés d'affiliations à ces entreprises de réservation, d'une part en étant qualifié pour certains types de transports spécifiques - par exemple les malades assis dans leurs déplacements vers des institutions médicales (hôpitaux, cliniques) - , et d'autre part en s'inscrivant dans des modes distinctifs de service où le chauffeur doit montrer des signes de compétences supplémentaires (savoir guider à la demande, connaître des lieux de sorties ou de restauration luxueux). L'inscription dans une de ces deux formes différentes de spécialisation renvoie à deux logiques, l'une d'élargissement du type de clientèle desservie (malades, personnes handicapées), et l'autre de restriction aux seules catégories sociales dominantes (avec des degrés différents selon le type de service). Je vais d'abord montrer quelles sont les logiques de fonctionnement et d'affiliation aux plateformes de réservation des

⁴⁹⁹ Les chauffeurs sont environ sept mille à être abonnés à un service de réservation sur les vingt mille en activité en 2014 selon le Rapport dirigé par Thomas Thevenoud « Un taxi pour l'avenir, des emplois pour la France...*op.cit.*,p.17. Selon une étude réalisée en 2016 par le cabinet 6t auprès de mille chauffeurs de taxis parisiens, ils seraient 60 % à y recourir différemment en fonction du statut (les actionnaires -coopérateurs étant abonnés à quatre-vingt-dix-huit pour cent par exemple à leur radio, La Ruche). Concernant mon terrain d'enquête, un questionnaire ethnographique a révélé qu'environ deux tiers des chauffeurs fréquentant les aéroports sont affiliés à un centre de réservation. Ces manières de travailler sont donc loin d'être marginales et concernent de plus en plus de chauffeurs en activité.

courses (1), avant d'exposer plusieurs exemples détaillés de chauffeur·es travaillant ainsi (2 et 3).

1. Les différentes catégories de réservation et leurs usages

Pour les chauffeur·es de taxis parisiens, travailler avec un centre de réservation des courses permet de réduire l'incertitude quotidienne du nombre de courses et donc la pression sur le chiffre d'affaires journalier à obtenir. Les quelques centres qui existent (nous en dénombrons quatre principaux durant l'enquête, trois à partir de 2017) ont des réputations différentes auprès des chauffeur·es en fonction du nombre de courses quotidiennes qui leur sont distribuées. Le plus demandé ainsi que le plus connu, est TX4, une entreprise qui offre en moyenne trois à quatre courses par jour. Celle-ci a la particularité de compter pas moins de six catégories de répartition des chauffeur·es abonnés qui recourent les logiques précédemment mentionnées : trois degrés liés à la qualité de service, les chauffeur·es simplement abonnés au service (aussi appelés « *abonnés de base* » dans le métier), ceux du service « *petit plus* » qui s'est progressivement instauré comme le référent commun chez les abonnés, et ceux du service « *prestige* » qui ont la particularité de pouvoir travailler le plus souvent uniquement avec des réservations à l'écart des stations et de la maraude. L'affiliation à chacune de ces catégories offre la possibilité de courses supplémentaires dans la journée. En parallèle, la plateforme met à disposition des client·e·s des services spécialisés en répertoriant des chauffeur·es qui ont un véhicule adapté pour les groupes (« *Large-Cab* ») qu'il est possible de combiner avec un des trois degrés de qualité de service (le « *prestige* » devenant le taxi « *VIP* » avec un groupe), pour les personnes handicapées (PMR) ou pour le transport de malade assis (CPAM)⁵⁰⁰. Les logiques de desserte de ces catégories de clients correspondent également à leur classement par l'entreprise de réservation : non seulement les chauffeur·es s'abonnent selon des critères classants, mais les clients sont répartis entre les occasionnels et les abonnés. Ces entreprises de plateforme sont également en concurrence pour la desserte officielle d'entreprises ou d'institutions. Ainsi, le centre de réservation La Ruche est sous contrat avec l'Assemblée Nationale, ce qui signifie qu'à chaque fois qu'un député a besoin d'un taxi pour un déplacement professionnel, c'est cette entreprise qui sera appelée. Pour les

⁵⁰⁰ PMR et CPAM renvoient aux nomenclatures officielles : PMR concerne un type de licence spécifique dans le taxi pour le transport de personnes à mobilité réduite, donc une licence liée au type de véhicule, et CPAM est l'acronyme pour Caisse Primaire d'Assurance Maladie qui certifie que les chauffeurs exercent avec une convention délivrée par la sécurité sociale pour le remboursement des frais de transports des personnes malades ayant besoin d'un taxi pour se déplacer.

chauffeur·es, les logiques de souscriptions sont différentes entre centres de réservations : si l'abonnement à TX4 se fait sous conditions après candidature, certaines entreprises de location conseillent vivement voire obligent à s'équiper de leur radio de réservation. C'est le cas pour la coopérative de taxi Gestion coop et son activité de réservation La Ruche. Certains loueurs équipent automatiquement les véhicules qu'ils louent, mais il s'agit souvent de radios qui rapportent peu de courses au chauffeur·e : la compagnie Apache a ainsi obtenu le transport des journalistes de France Télévision à la sortie des bureaux après 22 heures, mais leur numéro est peu connu du grand public et en conséquence peu sollicité pour des déplacements en dehors de ce cadre. Les chauffeur·es qui en sont équipés obtiennent en moyenne une à deux courses par semaine⁵⁰¹.

Parmi l'ensemble des chauffeur·es de taxis parisiens, on estime à environ 9000 ceux équipés d'un radio-taxi en 2015⁵⁰² soit un peu moins de la moitié de cette population. Une enquête menée auprès de milles chauffeur·es parisiens permet de préciser ces affiliations, dans un panel dont le taux d'abonnement à un centre de réservation touche 58,3% des conducteurs interrogés⁵⁰³. Au sein de cet échantillon 41,11% travaillent sans radio, c'est-à-dire circulent uniquement en s'aidant des courses en station et/ou de la maraude ; 39,29% sont adhérents à TX4 dont deux tiers d'artisans. Précisons par ailleurs qu'une majorité d'artisans déclarent être équipés d'un radio-taxi (plus de 60%). Les 20% restants sont affiliés à d'autres centrales de réservation, dont la moitié à La Ruche, qui compte l'essentiel de ses effectifs parmi les chauffeur·es coopérateurs de Gestion coop donc au sein d'un statut spécifique de locataire du taxi et actionnaire de l'entreprise titulaire des licences. On peut donc conclure qu'une large partie des chauffeur·es de taxi sont imprégnés de ces logiques de travail par la radio, notamment les sociétaires de Taxicoop, travaillant à plus de 90% avec des réservations effectuées *via* leur plateforme, et les artisans dont une large majorité a souscrit à l'affiliation à un centre de réservation, le plus souvent TX4. Parmi les locataires, on dénombre plus de la moitié des chauffeur·es exerçant avec la radio⁵⁰⁴ tandis que les salariés exercent le plus

⁵⁰¹ Calcul portant sur les chauffeurs rencontrés équipés de la radio Apache (sept chauffeurs).

⁵⁰² Source : 6t-bureau de recherche, « Les conditions de travail des taxis parisiens », 2016, p. 33.

⁵⁰³ Exploitation secondaire de la base de données de l'enquête 6t auprès de mille chauffeurs de taxis parisiens.
Ibid.

⁵⁰⁴ *Ibid.*

souvent en dehors de ce système, notamment parce que le doublage y est plus répandu ce qui limite toute démarche d'équipement du véhicule⁵⁰⁵.

Les logiques d'abonnements de la part des chauffeur·es et des clients définissent les conditions de possibilité de l'enchaînement des courses en taxi ainsi que les modalités du déplacement en fonction du cadre serviciel dans lequel le/la chauffeur·e s'inscrit (transport de groupe, de clients fortunés, de cadres d'entreprises etc.). Ces stratégies d'enchaînement permettent d'optimiser leur disponibilité au travail. Les chauffeur·es de taxi entendent ainsi atteindre plus vite leur chiffre en fonction de leur volume d'heures et des horaires qu'ils ont choisis. De plus, ces stratégies s'insèrent dans des choix de lieux et de stations déjà existants. Ainsi, travailler avec la radio, c'est-à-dire par réservation, n'exclut pas la préférence pour l'Ouest parisien ou les aéroports. Au contraire, les habitudes de déplacements sont renforcées selon la logique d'utilisation de la radio notamment avec les chauffeur·es « *prestige* » de TX4 qui se déplacent quasi exclusivement dans les quartiers bourgeois. Nous proposons ainsi de dérouler ces manières de travailler avec quelques exemples issus d'entretiens et d'observation du travail afin de saisir les usages différenciés de la radio selon le degré d'affiliation du/de la chauffeur·e à une entreprise de réservation.

Les chauffeur·es qui travaillent équipés d'une radio alternent entre différentes préférences pour le mode de course, réservé ou non, en fonction des manières d'atteindre leur objectif financier ainsi que de leur position dans la stratification effectuée par certains centres de réservation - comme à TX4 entre le/la chauffeur·e abonné·e « *de base* » et le/la chauffeur·e « *prestige* » -. Les conducteurs/trices dépendent de l'offre de transport à laquelle ils/elles ont accès depuis leur terminal à l'intérieur du taxi. En prenant l'exemple de Nicolas, un chauffeur locataire de quarante-cinq ans déjà mentionné pour son sentiment d'endettement, nous tentons de montrer que le travail par les réservations dont il bénéficie structure ses journées au point qu'il évite toute autre manière de prendre des passagers (en station notamment). Puis nous prendrons l'exemple d'un autre chauffeur, Fayed, récemment arrivé parmi la gamme « *prestige* », également au sein de TX4, et de l'alternance qu'il opère entre les différents types de course. Dans un cas comme dans l'autre, la réservation est prioritaire comme manière d'accéder à la clientèle. Pour cette raison, nous verrons également le cas d'autres enquêtés pour qui cette activité est simplement complémentaire (Talbi, Sophie). Au cours de cette

⁵⁰⁵ Le véhicule étant partagé avec un autre chauffeur et ces derniers ne se connaissant pas le plus souvent.

enquête, je me suis intéressé de près aux manières de travailler des chauffeur·es qui fréquentent les aéroports de Paris. Je vais maintenant me focaliser sur quelques manières distinctives de travailler avec la radio par rapport à cet espace d'attente. Ce passage a pour but de montrer comment les manières de travailler sont clivantes dans le déroulement et l'organisation d'une journée, bien que les courses restent imprévisibles.

Les radios taxis ont un mode de fonctionnement qui classe les chauffeur·es par ordre d'arrivée dans une zone circonscrite. Par exemple, la zone de prise en charge autour d'un aéroport parisien est délimitée géographiquement autour des terminaux, et lorsque le/la chauffeur·e s'y trouve grâce au taxi qui est géolocalisé automatiquement, il peut signaler son intention de percevoir un transport réservé à cet endroit précis. Il attend donc à la fois en station le long d'une file d'attente, et sur une liste d'attente virtuelle lui attribuant une position dans le classement localisé des chauffeur·es arrivés les plus récemment dans la zone. Au fur-et-à-mesure que les réservations sont attribuées, chaque chauffeur·e remonte dans la liste jusqu'à toucher une course, en même temps qu'il progresse le long de la file où il est stationné. De plus, les chauffeur·es peuvent être en attente simultanément sur plusieurs listes de la radio qui correspondent à des catégories différentes de réservations de la clientèle : directes, lorsqu'un·e client·e appelle le central pour un transport immédiat, et indirectes lorsqu'elles ont été effectuées à l'avance (réservées la veille par exemple). Afin d'exposer plus en détail les usages que font les chauffeur·es des courses réservées, je vais maintenant prendre deux cas de chauffeurs travaillant uniquement au moyen de courses réservées par la plateforme TX4 et détailler leurs organisation quotidienne, puis évoquer le cas de deux enquêté·e·s qui alternent entre réservations et travail « *de rue* », n'impliquant pas la même gestion des déplacements.

2. Travailler exclusivement par réservation

Nicolas est un chauffeur locataire affilié à TX4 récemment entré dans le service « *petit plus* » de la société lors de l'entretien, en mai 2015. Il fréquente également quotidiennement les stations des aéroports, où il se gare à l'écart des autres véhicules en dehors des files d'attente régulières. La journée de Nicolas est rythmée par la recherche de transports réservés sur le long de l'axe reliant Paris à ses aéroports. Il cherche ainsi à avoir des courses atteignant un montant plus important que le moyenne (environ 100 euros plutôt que cinquante par exemple) quitte à attendre plus longtemps en station. Nicolas n'hésite pas ensuite à revenir à

l'aéroport, faisant plusieurs allers-retours tout au long de la matinée avec la capitale. Cette habitude de circulation est devenue une routine de travail qui guide sa journée en la rendant un peu plus prévisible tout en n'ayant aucune garantie sur la destination des courses à venir. Le transport réservé est ainsi utilisé comme un moyen de trier en amont les courses qui seraient moins intéressantes économiquement, bien qu'il ne cherche pas d'après lui à « *faire du chiffre* » :

[NICOLAS :] Moi c'est pas que j'ai pas envie de faire plus de chiffre. Si j'ai envie, je peux le faire, ça me dérange pas, mais c'est le faire en moins de courses possibles. Moi une bonne journée c'est quand je fais trois cents. C'est pas de faire trois cents en vingt courses, c'est de faire trois cents en trois courses. Tu vois la différence ? C'est ça qui m'intéresse. Moi évidemment, si tu expliques à quelqu'un que je suis en train d'attendre une course radio, y en a plein qui ont la même ligne radio que moi et qui vont jamais le faire. Ils vont dire : « Oh, je préfère partir à la charge, je pars plus vite ». Ouais bien sûr il part plus vite. Il va descendre pour faire entre quarante et cinquante balles. Moi j'attends pour faire la même course pour cent balles. Tu vois la différence ? C'est juste un confort, à la fin j'ai l'impression de pas avoir travaillé pour rien. Même si au final, mon chiffre il sera pas plus élevé que celui qui sera parti à la charge. Il aura fait le même chiffre que moi. Après c'est juste un état d'esprit.

Nicolas ne cherche pas à avoir une course le plus vite possible, mais plutôt à effectuer un déplacement lucratif, ce qu'il manifeste par son retrait des files d'attentes classiques de taxi (il se gare à côté) en ne restant inscrit que dans l'attente virtuelle que son écran radio lui confère. Son usage des réservations ne lui permet donc pas d'enchaîner au plus vite en attendant à la fois en station et par la radio, mais plutôt d'optimiser sa présence en sélectionnant indirectement ses transports de passagers, tout en pariant qu'une réservation sera forcément un meilleur type de course. Cela correspond aussi à son comportement professionnel : il juge qu'il est un « *vieux taxi* »⁵⁰⁶ - quoique n'ayant que quarante-cinq ans dont quinze ans de métier -, et il cherche à tenir un volume important d'heures de service (entre deux-trois heures du matin jusqu'à seize heures de l'après-midi), ce qui le pousse à s'économiser au maximum, quitte à étirer les moments d'attentes qu'il apprécie par ailleurs en compagnie de ses collègues. Nicolas travaille ainsi avec une organisation quotidienne avec aux destinations toujours imprévisibles mais une offre de travail plus régulière : d'un jour sur l'autre, il peut à peu près estimer son temps d'attente avec la radio avant que lui soit attribuée une course.

⁵⁰⁶ Son expression plus loin dans l'entretien. Voir chapitre IV, IIIème section.

[NICOLAS :] Tu vois je me permets de sortir du parc [*il se gare à côté des files d'attentes de véhicules en station*], j'attends ma course radio, même si je vais prendre peut-être une demi-heure de plus par rapport à la charge, mais à la fin la course elle me rapportera peut-être deux fois plus que si je prends à la charge. C'est assez régulier. Hier la course pour descendre elle m'a rapporté cent euros. Pour aller... dans Paris je crois. Où? [*il réfléchit*]. J'ai attendu une heure, lorsqu'il est monté il y avait déjà trente euros au compteur, t'as les quinze pour cent en plus, [*lié à sa catégorie de « petit plus » à TX4*] les bouchons et tout ça... ça m'a rapporté cent euros.

[GUILLAUME :] Ça te stresse pas du tout de sortir du parc et de te mettre ici ? [*A l'écart de la file d'attente*]

[NICOLAS :] Non. Je le ferais pas sinon. Bon en plus je suis en coupure là tu vois ?

[GUILLAUME :] Ah oui, j'avais pas vu.

[NICOLAS :] Donc en fait... je travaille pas.

[GUILLAUME :] Tu te mettais en coupure avant ? Y'a un mois ?

[NICOLAS :] Oui. Tout le temps. C'est interdit. Mais sauf que maintenant que tout le monde le fait... enfin tout le monde, tous ceux qui sont dans ma situation le font. Et puis les boers [*la police des taxis*] ils ne passent plus. Avant c'était interdit parce que tu pouvais travailler en coupure. T'éteignais ton horodateur et ton compteur il continuait à tourner. Tu pouvais prendre des clients avec l'horodateur éteint et ça plaisait pas. Maintenant je suis en coupure, je peux pas prendre de client tant que j'ai pas rallumé. Donc je peux pas tricher. Je triche sur la longueur du temps, mais je triche pas sur mon chiffre d'affaires ou quoi que ce soit.

L'inconvénient d'un tel système pour Nicolas est d'étendre les moments d'attente dans son taxi lorsqu'il se trouve dans les aéroports, prenant alors le risque d'étendre ses journées de travail au-delà du plafond des onze heures. Pour parer à cela, il a donc décidé de se déclarer « *en coupure* », lors des périodes d'attentes, c'est-à-dire en pause, ce qui est interdit par la législation. De fait, il utilise bien ces moments comme de véritables pauses en sortant de son véhicule puis en jouant à la pétanque, en prenant un café, en mangeant et en menant diverses activités conviviales, mais il ne cesse pas d'être disponible pour une course réservée en gardant son bipper avec lui qui est relié à sa radio-taxi à l'intérieur du véhicule. Nicolas m'explique qu'il n'est d'ailleurs pas le seul à s'inscrire dans un temps d'attente plus long par choix et volonté d'obtenir les courses les mieux rémunérées ; c'est aussi le cas d'un groupe de chauffeur-es qui attendent dans des stations-services non loin de l'aéroport, eux aussi équipés de la radio TX4 et cherchant à obtenir seulement les courses réservées à l'avance et non celles où le central radio est contacté directement pour un transport sans délais. Les chauffeur-es sont en effet classés sur plusieurs listes virtuelles en fonction de leur heure d'arrivée dans une

zone ainsi que de la proximité au point précis depuis lequel un client réserve. Grâce à cette ficelle, les chauffeur·es attendant en périphérie de la zone de réservation sont classés sur une seule des deux listes, s'excluant des transports « *directs* » en se rendant indisponibles du fait de leur manque de proximité aux client·e·s.

[NICOLAS :] Le système est calculé, on est repéré par GPS, on passe dans l'ordre dans lequel on arrive. Je suis le seizième donc je passerais dans la seizième position. Sauf que les courses en direct c'est calculé par rapport au temps que tu peux mettre pour te rendre sur place. Entre cinq et dix minutes. Quand tu es à la station Total tu peux pas mettre moins de dix minutes pour aller dans les terminaux. Donc t'es en dehors des zones de courses en direct. Alors que la réservation est sur quinze minutes, alors là on s'en fout du temps d'approche que tu vas avoir, c'est quinze minutes de toutes les manières, donc ce sera distribué dans l'ordre. Mais par exemple, un mec qui est dans la station Total, moi je me retrouve quatrième, y'a les trois devant moi qui sont à la station Total, si y'a une course en direct, je toucherais avant le premier qui est dans la zone, parce que lui il est hors zone directe.⁵⁰⁷

La manière dont Nicolas se sert de la radio diverge d'autres types d'utilisations. En effet, celui-ci s'appuie sur les courses réservées par le central pour maximiser le prix de ses déplacements, mais il ne s'en sert pas selon lui pour réduire l'attente et mieux enchaîner. Il attend plus longtemps en moyenne qu'un·e autre chauffeur·e sans radio à la station de l'aéroport, mais pour une course qu'il estime plus rentable financièrement. Son but est avant tout d'atteindre son chiffre quotidien quelle que soit la durée de l'attente. Les chauffeur·es radio qui sont équipés par les centres de réservations comme TX4 peuvent travailler de manière privilégiée avec ces entreprises de plateforme en contournant les courses « *de rue* » selon certaines ficelles dont nous avons ici un exemple. Ils bénéficient dans certains cas de suffisamment de réservations pour effectuer une large part de leur chiffre d'affaires quotidien avec ce type de courses réservées, selon l'endroit où ils attendent (principalement Paris *intra-muros* et les aéroports).

Nicolas est cependant loin de représenter les stratégies employées dans la majorité des cas rencontrés. Il travaille à travers des habitudes de déplacements fortement routinisées et ancrées autour d'une station d'aéroport. Sur place, l'attente ne le dérange pas car il y a

⁵⁰⁷ Il ajoute ensuite que les déplacements entre différents lieux peuvent lui permettre de jouer sur le type de course à venir : « Par contre si je vais à la station Total faut que j'attende les réservations. Là je suis trop loin pour avoir les réservations donc je préfère jouer les courses en direct. Mais si à un moment donné je suis dans les résas, je vais à Total, au moins je suis sûr de pas toucher une directe.»

développé des activités en compagnie de ses collègues, qu'il retrouve fréquemment. Il tient également un discours très clair sur la préférence pour une forme de sélection des courses plutôt qu'en faveur de leur enchaînement en ne cherchant pas à minimiser son temps de stationnement. Or il est bien plus courant pour les chauffeur·es équipés d'une radio qu'une tension soit perceptible entre la volonté d'enchaîner le plus vite possible et de trier les transports qui viennent à eux, et ce même pour des chauffeur·es ayant intégré les services haut de gamme les plus sélectifs (cf. Fayed ci-dessous). Ils hésitent donc souvent à privilégier l'une ou l'autre de ces manières de travailler, c'est-à-dire à prioriser systématiquement les courses réservées sur les courses non-réservées lorsqu'ils stationnent. En effet, si une large part de leur chiffre est réalisé grâce aux réservations, en particulier dans le cas de TX4 et plus particulièrement chez les chauffeur·es associés au service « *prestige* », il est rare qu'elles constituent la totalité du montant quotidien affiché au compteur. Ainsi, dans les moments où peu de courses sont réservées auprès de la centrale mais où les client·e·s affluent en station, par exemple près d'une gare où plusieurs trains viennent d'arriver, plusieurs chauffeur·es suivis n'hésitent pas à rester dans leur file jusqu'à ce que leur tour soit venu. Les courses dites « de rue » interviennent en complément des moments où ils perçoivent les réservations moins rapidement.

Fayed est un chauffeur ayant intégré au cours de l'enquête le service « *prestige* » de TX4. Il fait partie des chauffeur·es qui accèdent à l'ensemble des courses réservées⁵⁰⁸. Il a donc non seulement le choix de s'inscrire dans les listes d'attentes des différents services proposés par TX4 mais également celui de travailler uniquement par la radio ou de faire quelques courses en station ou en maraude. De fait, en l'ayant suivi pendant cinq jours, il effectue cinquante-trois courses, dont trente-huit avec réservation et quinze sans réservation que l'on peut répartir de la manière suivante :

Figure 5. Type de transport employés par Fayed au cours d'une semaine de travail

Mode de transport	Nombre de Réservations
Réservation	38
« Prestige »	19
« Petit plus »	7
Réservation simple	7

⁵⁰⁸ Il obtient des transports du service le plus restreint, ce qui n'empêche pas de profiter des courses des catégories plus larges : « petit plus » pour les abonné·e·s et simple réservation pour la clientèle occasionnelle.

Course GR (Grand Réseau) ⁵⁰⁹	5
Sans réservation	15
Maraude	8
Station	7
Total général	53

Sur plusieurs jours, Fayed consacre donc un peu plus de soixante-dix pour cent de ses courses aux réservations avec seulement trente pour cent sans réservations. Les courses en maraude, autrement dit celles où un-e client-e fait signe pour arrêter le taxi, s'insèrent de manière imprévisible dans un déplacement du chauffeur, qui cherche alors à rejoindre une zone d'attente de la radio ou une station de taxi en particulier. C'est ainsi que le premier jour de suivi, à 18H40⁵¹⁰, pour la dixième course de la journée, une main se lève dans la rue pour arrêter son taxi. Nous venons alors à peine de déposer deux clients en réservation « prestige » près du canal Saint-Martin, et Fayed se trouve inscrit dans une zone de la radio où il est le seul chauffeur « prestige » en attente mais où il est le vingtième sur la liste d'attente commune. Il peut ainsi toucher rapidement une course d'un client-e abonné au service « prestige » mais ne peut s'attendre à avoir une réservation d'une autre catégorie rapidement. Lorsqu'il est hélé, Fayed a alors pour but d'atteindre une nouvelle zone radio où il pense que l'attente sera moins importante pour toucher une réservation. Une fois à bord, la cliente nous emmène au centre de Paris vers les Halles, et la course lui rapporte dix euros en moins de quinze minutes. Bien qu'il l'ait pris à bord, il estime pourtant que ce transport n'est pas très lucratif dans sa situation. S'il avait continué sa route, il serait entré dans une nouvelle zone où il aurait pu avoir plus rapidement un transport réservé, estime-t-il, ce qui revient presque à « faire du social » selon ses mots, puisqu'il favorise un déplacement de faible ampleur plutôt que la probabilité d'avoir une course « prestige » plus intéressante pécuniairement. Agir ainsi, c'est-à-dire se stopper au milieu de la chaussée pour prendre à bord cette passagère, n'est pas la stratégie la plus rentable dans son cas. Il insiste après la course sur son dévouement (« C'est mon métier, je rends service »). Le fait d'assurer tout type de transport le renvoie à une éthique professionnelle proche du service public plus qu'à une stratégie économique quotidienne. Ce discours révèle pourtant les tensions qui se cachent derrière la desserte des passagers et les hésitations qui peuvent s'enraciner dans l'alternance entre travail « de rue » et avec la radio. De même, parmi les différentes catégories de réservations, Fayed tend à

⁵⁰⁹ C'est-à-dire, comme l'explique Patrick, une course où il stationne trop loin pour avoir des réservations directes dans une zone desservie, ce qui ne l'empêche pas d'obtenir des courses réservées à l'avance (où seul l'ordre de passage compte et non la proximité).

⁵¹⁰ C'est-à-dire à la fin d'une journée qui débuta à 6h30 du matin, s'interrompt de 13 heures à 17 heures et reprit ensuite jusqu'à 20 heures.

privilégier le transport « prestige » qui représente la moitié de ses courses quotidiennes. Celles-ci sont mieux payées : il touche vingt pour cent du tarif normal en plus avec ce type de transport. Cependant, sa priorité reste d'« enchaîner », d'où une tension sourde dans les cas où la course n'est pas sélectionnée par le processus de réservation. Fayed ne cherche pas uniquement à faire que du « prestige », mais cette catégorie de course supplémentaire lui donne l'occasion d'avoir un surcroît de courses et des transports plus rentables pour le déplacement effectué. Un récapitulatif de ses déplacements à l'échelle d'une journée nous donne une idée plus précise de la succession des différentes catégories de courses à bord de son taxi. Nous prenons ainsi l'exemple de la deuxième journée de suivi au cours de laquelle il perçoit le volume de courses le plus important de la semaine (seize) :

Figure 6. Tableau indicatif des courses réalisées (deuxième jour) :

Heure départ	Lieu départ	Heure arrivée	Lieu arrivée	Mode de prise en charge	Prix
7h07	17 ^{ème} arr. (Ternes)	7h22	La Défense	GR	15.7 (reçu, paiement CB)
7h44(8h24)	8 ^{ème}	8h43	7 ^{ème}	Prestige	40 (+ attente majorée = 55)
8h45(46)	7 ^{ème}	9h20	17 ^{ème}	Petit plus	23.8 (CB)
9h25 (30)	17 ^{ème}	9h44	Place Vendôme	Prestige	17.7
9h45	8 ^{ème}	10h12	Près Assemblée Nationale	GR	15.5
10h20(23)	7 ^{ème}	10h30	8 ^{ème}	Prestige	8.9
10h48	8 ^{ème}	10h56	Champs Elysées (8 ^{ème})	Maraude	7 (tarif minimum)
11h20	8 ^{ème}	11h30(attente) - 12h	8 ^{ème} (même endroit)	Prestige	23.1
12h08(13)	8 ^{ème} Siège EDF	12h26	La Défense (siège EDF)	Petit plus	20,5
12h44	La Défense	13h02	8 ^{ème}	GR	18.2 (reçu)
13h06	8 ^{ème}	13h17	16 ^{ème}	Petit Plus	7.2
13h47	17 ^{ème}	13h51	Neuilly	TX4	8
15h20(30)	17 ^{ème} (Siège TX4)	15h53	Vanves (Fr3)	TX4	23.1
16h15	Chatillon	16h50	15 ^{ème}	TX4	Env. 25
17h	Port Royal	17h14	Gare Montparnasse	Maraude	Env. 10
17h15 (24)	Denfert-Rochereau	18h04	Retour à Denfert-Rochereau	Prestige	32.4 (+attente majorée)

Lecture : L'heure de départ indiquée correspond à l'arrivée sur place du taxi et l'heure entre parenthèse à celle de départ. Pour la deuxième course, nous sommes donc arrivés à 7h44 et repartis à 8h24. GR correspond à Grand Réseau, c'est-à-dire seulement les courses réservées à l'avance, et TX4 correspond aux courses sans catégorie particulière (« de base »). A défaut de la destination, c'est l'arrondissement de dépose qui est noté car je ne savais pas toujours dans quel endroit précis de Paris nous nous trouvions, Fayed me précisant alors l'arrondissement. Le prix est celui affiché au compteur, avec le mode de paiement. Les courses prestigieuses et, dans certains cas, les « petit plus » sont déduites automatiquement d'un compte client, les autres étant réglées sur le moment, soit en liquide soit en carte bleue (CB).

Sur les seize courses de sa journée, Fayed en réalise cinq dans le cadre du service « Prestige » et seulement deux non-réservées par maraude. Les transports de rue sont bien un complément au travail par la radio qui s'inscrit de manière aléatoire entre deux réservations. Fayed privilégie les courses réservées : par exemple lorsqu'ils se gare dans une station de taxi, il s'assure de pouvoir sortir de la file de véhicule au cas où il arrive premier sur la liste d'attente pour une réservation. De même, il lui arrive de couper son compteur et son lumineux en station tout en laissant seulement sa radio allumée, afin d'obtenir uniquement des réservations en marquant son indisponibilité auprès des client.e.s « de rue ». Si ce type de courses composent l'essentiel de son emploi du temps comme on le voit sur ce tableau, Fayed tente néanmoins de varier de catégorie de réservation (il touche seulement cinq courses en « prestige » sur les dix-sept de sa journée). Le service « prestige » ne suffit pas pour vivre du taxi, mais il accroît considérablement ses revenus. Par exemple, sur cette journée, avec un chiffre d'affaires de 288 € au compteur, il dépasse son objectif quotidien de 300 € grâce aux majorations de vingt pour cent du prix de l'attente et de la course⁵¹¹. Il atteint donc son objectif quotidien grâce aux bonus économiques que confèrent le service « prestige ».

Le récapitulatif de cette journée est un bon exemple de l'effet du travail avec réservations sur les déplacements et l'organisation du chauffeur. En effet, Fayed circule la majorité de son temps autour du 8^{ème} arrondissement (huit courses sur quinze), l'un des plus riches de la capitale⁵¹², ce qui est à la fois conditionné par des réservations le prenant comme point de départ ou point d'arrivée ainsi que des petits déplacements non réservés (maraude) qui permettent de ne pas en sortir. On constate également que la radio facilite les enchaînements, les points d'arrivée des courses constituant souvent le point de départ de la prochaine (au moins pour neuf d'entre elles). Lorsque ce n'est pas le cas, comme entre la première et la

⁵¹¹ Fayed perçoit en effet une majoration pour les courses « prestigieuses » effectuées de l'ordre de 20% du prix de la course. Si le chiffre d'affaires pris en exemple est de 288 €, il dépasse les 300 € si l'on ajoute le montant cumulé des majorations quelques jours plus tard qui lui est reversé par la compagnie TX4.

⁵¹² Michel Pinçon, Monique Pinçon-Charlot, *Sociologie de Paris*, La Découverte, Paris, 2010.

deuxième course de la journée, Fayed a pour réflexe de revenir vers le huitième arrondissement : après estimation sur son terminal radio des taxis présents dans les zones proches de la Défense, il décide ainsi de revenir vers les Champs Elysées (8^{ème} arr.) où la prise en charge de client·e·s est plus rapide.

Fayed a également un rapport privilégié à certaines stations proches de cet arrondissement, par exemple à Ternes (17^{ème} arr.), à proximité de l'Arc de Triomphe, où il commence régulièrement sa journée de travail. La « zone 171 » de la radio qui y correspond est son terrain de travail favori. Habitant non loin avec ses parents dans un HLM à la lisière du 17^{ème} arrondissement et de Levallois Perret, Fayed a grandi à proximité de ce quartier en y fréquentant régulièrement ses commerces : il me dit par exemple que « *La Fnac des Ternes, j'ai longtemps cru que c'était la seule au monde* », ce qui évoque à la fois la familiarité à cette zone de travail et la clôture de son univers autour de ce lieu de vie parisien. La décision d'y travailler régulièrement tient à un enchaînement pratique des courses, puisque les réservations sont plus nombreuses autour du 8^{ème} arrondissement, mais aussi à des préférences personnelles dû à un ancrage particulier dans ce quartier. Fayed travaille ainsi dans un quartier de l'Ouest parisien qui lui est familier, antérieur à son entrée dans le métier, mettant en œuvre des dispositions sociales à y circuler et ses connaissances approfondies de ce quartier au service de sa clientèle (connaissance des commerces) et de son travail (organisation des déplacements, station favorite près de la Fnac des Ternes).

En cumulant l'ensemble des moments où Fayed est en attente non-rémunérée (station, maraude) ou à la recherche d'une course, on atteint ainsi quatre heures avec trois heures en moyenne dans la semaine observée. En s'inscrivant dans des déplacements en majorité effectués dans Paris *intra-muros*, ses moments d'attentes semblent plus fractionnés que Nicolas qui attend par blocs de minimum deux heures près des aéroports, mais également plus réduits puisque le service « *prestige* » auquel Nicolas n'a pas accès, permet à Fayed de toucher un surcroît de réservations.

Le service « *prestige* » exige une organisation particulière de son emploi du temps, différente en bien des points des chauffeur·es n'en bénéficiant pas, cependant celle-ci s'appuie sur un volume de réservation stable donc de meilleures chances d'atteindre son objectif quotidien. La journée de Fayed débute par une démarche singulière à destination de sa clientèle : se fournir la presse du jour dans un Hôtel du 17^{ème} arrondissement où « *tous les*

prestiges se retrouvent » entre 6h30 et 7 heures pour récupérer *Le Figaro*. Il se rend ensuite à la station de taxi des Ternes, allume son lumineux et son compteur puis contrôle la liste d'attente des taxis inscrits en zone 171 sur son écran radio. La suite des déplacements dépend ensuite en grande partie des premiers enchainements de la journée. Cela se voit particulièrement en comparant les deuxième et troisième jours de suivis, (fig.6 & 7), dont les points de départs et d'arrivées ont été relevés. Si au cours de la deuxième journée (fig. 6), il effectue des déplacements fréquents du côté des quartiers bourgeois (8^{ème} arr., Ouest du 17^{ème} et 16^{ème}) et d'affaires (La Défense), on observe que les destinations du lendemain sont plus orientées vers les infrastructures de transport (Gare, aéroports). A noter que les transports sont un peu plus équilibrés que la veille entre les courses réservées non-réservées. Voici le tableau récapitulatif des déplacements :

Figure 7. Tableau indicatif des courses réalisées (troisième jour)

Heure départ	Lieu départ	Heure arrivée	Lieu arrivée	Radio	Prix
7h-(04)	8 ^{ème} (Ternes)	7h28	Orly Ouest	GR	36.7, laisse 38 ; CB + fiche
8h45	Orly Ouest	9h45	Gare de Montparnasse	Prestige	40
10h10	Gare de Montparnasse	10h40	19 ^{ème} (Fondation Rothschild)	Station	19.6
11h	Gare du Nord	11h30	Champs Elysées	Prestige	15
11h42	Av. Kleber (8 ^{ème})	12h25	Av. Kleber (8 ^{ème})	Prestige	25.5
12h30	Champs Elysées	13h	Gare du Nord	Prestige	20
13h07	Gare du Nord	13h23	Place Vendôme	Station	11.2
13h32	Place Vendôme	15h10	Muette	Prestige	15
15h11	Muette (à proximité)	15h24	Hôtel (8 ^{ème})	Maraude	10
15h24	Hôtel (1er)	15h35	Hôtel près de l'Etoile (8 ^{ème})	Station	7 + 1 € de pourboire
16h	8 ^{ème}	16h34	Quai Henri IV	Maraude	14.3 arrondi à 15
16h40 (51)	Gare de Lyon	17h11	Gare du Nord	GR	19
17h25 (50)	9 ^{ème}	18H10	Gare du Nord	Prestige	40

Total : 13 courses, chiffre d'affaires de 256,3 euros.

Une tension entre l'attente en station et la liste radio est perceptible à certains moments : Fayed tente parfois de se mettre à l'écart des files, notamment à la gare

Montparnasse pour toucher une réservation en priorité. En effet, lorsqu'il prend des passagers en station, il doit refuser les courses délivrées par la plateforme de réservation, ce qui l'expose à des sanctions temporaires telles que l'exclusion des listes d'attentes pendant au moins une demi-heure de la radio TX4. La politique menée par le centre de réservation contribue ainsi à faire prioriser les courses réservées pour les chauffeur-es équipés d'une radio, au détriment d'autres modes de prises en charges telle que la maraude et les stations. L'intérêt pour Fayed est pourtant d'alterner entre les stations et les réservations, surtout lorsqu'il se trouve dans une gare ou un aéroport où, en fonction des arrivées de train et d'avions, il est possible d'avoir un transport assez rapidement et d'évaluer approximativement le temps d'attente. Il fait certes le plus gros de son chiffre d'affaires grâce aux réservations et en particulier au service « *prestige* », mais en trouvant un complément, notamment dans les heures creuses de la journée, avec la « maraude » (un-e client-e qui fait signe) ou à certaines stations (gares notamment). Ainsi, la « maraude » au cours du deuxième jour de suivi vient s'insérer dans des allers-retours assez réguliers entre le 8^{ème} arrondissement et le quartier d'affaire de la Défense, tandis que le lendemain l'attente en station concurrence certains déplacements par la radio, les deux se faisant principalement entre les grandes infrastructures de transports et les quartiers chics du centre et de l'ouest parisien. Quelle que soit l'orientation que prend la journée en termes de déplacement, Fayed s'inscrit dans une logique d'enchaînement plus nette que Nicolas qui utilise la radio pour mieux travailler dans les aéroports. Cependant, ces deux chauffeur-es qui vivent principalement grâce aux courses dont l'entreprise de réservation est pourvoyeuse privilégient de manière non-négligeable les transports qu'elle leur envoie.

Fayed et Nicolas ont développé des savoir-faire et des ficelles du métier en lien avec un mode spécifique de travail, celui des courses réservées et distribuées *via* une entreprise de plateforme qui leur garantit l'essentiel de leur bénéfice, ce qui les inscrit dans un style de travail particulier distinctif d'une partie des chauffeur-es. Ces deux cas font apparaître deux usages différents de la radio, l'un davantage tourné vers l'ancrage dans une routine de travail liée à la fréquentation des aéroports, et l'autre axé autour de l'enchaînement des courses par la variation des catégories de réservation. On retrouve dans leurs logiques de déplacement un cadre commun avec les manières de faire des chauffeur-es non équipés d'une radio, notamment la préférence pour les quartiers chics où l'enchaînement est jugé plus facile, ainsi que la volonté de faire des « *bonnes courses* » avec les aéroports notamment pour dépasser la contrainte économique quotidienne. Néanmoins, ces deux chauffeur-es ont mis au point des

tactiques propres à leur mode de fonctionnement qui diffèrent des chauffeur-es sans radio. Ces stratégies que Nicolas et Fayed ont établies pour enchaîner et sélectionner les transports leur permettent d'assurer avec plus de régularité leurs rentrées d'argent malgré l'incertitude quotidienne, jusqu'à avoir des objectifs quotidiens plus élevés que la moyenne (ils visent 300 euros par jour alors que la plupart des chauffeur-es visent deux cents). En outre, des différences persistent entre eux dans la manière d'arbitrer entre courses « de rue » non réservées et courses réservées lorsqu'ils sont en station. Leurs ficelles les aident à écarter ou à privilégier l'un de ces types de courses. Mais c'est surtout dans leurs manières d'aborder les catégories de courses distribuées par la plateforme TX4 qu'ils semblent exceller : Nicolas sait jouer sur les différentes listes d'attente pour privilégier l'un ou l'autre des types de réservations possibles – à l'avance ou sur le moment- et Fayed se sert des transports en dehors de la catégorie « *prestige* » de TX4 pour combler les manques dans les heures creuses et ainsi atteindre son objectif sans dépasser et même parfois atteindre les onze heures de service.

3. Travailler ponctuellement par réservation

D'autres radios ne permettent pas de travailler en majorité avec des courses réservées. Les chauffeur-es de taxis qui y sont affiliés ne comptent que de manière complémentaire sur ce mode de prise en charge pour faire leur chiffre. Le choix des déplacements se fait donc moins en fonction des zones de réservations radios que par le choix des quartiers et des stations en ayant à certains moments de la journée l'opportunité de varier les modes de transport. Taha, un chauffeur qui loue son taxi avec la radio de la même société m'explique ainsi son organisation et les choix à faire dans ses déplacements :

[GUILLAUME :] Et vous êtes satisfait de l'abonnement radio ? Ça vous aide ?

[TAHA :] Ça aide un peu. Vous voyez là [il me montre sa radio] : normalement quand y'a une course, ça sonne. Là c'est zéro. [Rires]

[GUILLAUME :] Du côté de Roissy ça a pas l'air de sonner beaucoup !

[TAHA :] La seule chose, c'est que je fais les horaires à la sortie du bureau. Vous voyez ce que je veux dire ? Et je sais à quel endroit sont les abonnements. J'veis y aller des fois, et je perds deux heures, j'attends pour avoir une course. On a certains bureaux à La Défense. Moi je vais manger tout le temps à Levallois. Pour être inscrit là-bas avant les autres. Comme ça je mange et quand je sors -mettons je suis quatrième ou cinquième- le temps de manger tout ça, y'en a qui sont partis, y'en a qui ont eu une course et j'suis bien positionné pour avoir une course. Il localise automatiquement normalement. Mettons j'suis dans le secteur 570, c'est l'aéroport. Là il va me donner la position et

je vais savoir combien de voitures sont arrivées avant moi. [Il me montre]. Il veut pas bouger, là. Voilà, là, j'suis sixième. Dans une heure, avant de partir je sais que je suis premier. Si y'a une réservation, je vais me positionner ici et je vais attendre. J'attends que les autres aient chargé. Il faut attendre...comme pour tout! Comme à la station : premier arrivé, premier qui charge. Mais bon ici c'est rare [à la radio].

[GUILLAUME :] Et une fois que vous êtes sur Paris vous tournez un peu ou vous allez dans les stations de taxi ?

[TAHA :] Dans les stations, direct ! Vous savez les gares, à Paris bon vous vous dirigez vers une gare, si vous trouvez une course c'est bon, si y'en a pas vous allez à la gare ou à la station la plus proche, celle qui marche.

[GUILLAUME :] Comme à Nation ?

[TAHA :] Nation elle est bien, elle marche bien oui. Mais ce qu'il y a, le petit problème, c'est que moi j'ai une radio : s'ils me donnent une course radio j'peux pas sortir. C'est une station on peut pas sortir. Y'a un petit trottoir on peut pas sortir. Alors quand vous êtes deuxième c'est bon, vous allez dire au gars de sortir, mais si y'a dix voitures devant vous vous dites « Non je rentre pas là-dedans, parce que si j'ai de la chance qu'ils me donnent une course radio j'vais pas passer". C'est gare de Lyon moi, gare de Lyon direct.

Les journées de Taha résultent d'une alternance entre objectifs liées à une course en station et à la radio. Il commence le matin à onze heures, près de l'aéroport de Roissy, au Nord de Paris, situé à mi-chemin entre son domicile en Normandie et la capitale. Il « *descend* » ainsi vers l'agglomération parisienne, embarquant des passagers à Roissy, ce qui lui permet de rentabiliser son déplacement domicile-travail et le projette dans un point d'arrivée précis à partir duquel il commence à s'orienter par proximités : aller à la station la plus proche, choisir de privilégier tel ou tel quartier. A certaines heures, notamment vers dix-neuf heures à la Défense et vingt-deux heures devant les locaux de France Télévision, il privilégie l'attente à la radio et en profite pour manger sur le pouce dans son taxi. A l'inverse de Fayed et Nicolas, Taha ne superpose pas les types d'attente (en station et radio) mais alterne entre la priorité accordée à l'une ou à l'autre. Comme on l'a vu avec Fayed, les premières courses ont tendance à donner le ton de la journée de travail à travers les destinations qui sont les leurs : Fayed est davantage tourné vers les quartiers d'affaire ou les aéroports et les gares, tout comme Taha se voit attribuer un point d'arrivée dans la capitale à partir duquel il est orienté vers un enchaînement de courses toutes plus ou moins inscrites dans un cadre délimité : en banlieue, plutôt dans les lieux touristiques ou encore davantage dans les quartiers chics. S'il

est mis en échec sur sa capacité à enchaîner, il fera plutôt comme Nicolas en n'hésitant pas à revenir au point de départ, l'aéroport, pour tenter à nouveau sa chance.

Le travail de Sophie nous donne une idée plus précise des petites décisions qui sont en jeu au moment de l'acceptation ou non des courses radios. Cette conductrice non-titulaire de quarante ans fait partie de la Gestion coopérative depuis 2015⁵¹³, elle est donc équipée de la radio La Ruche⁵¹⁴, un type de radio qui permet d'obtenir une offre de travail non négligeable à côté des courses non réservées. Peu habituée à son fonctionnement, elle apprend petit à petit à gérer l'acceptation des réservations effectuées par les client·e·s :

[SOPHIE :] Parce que t'as un temps limité pour aller faire les courses, elles te tombent dessus tu sais pas trop comment, y'en a certaines y'a des "enchères" [*des courses proposées à plusieurs chauffeur-es de taxis en même temps*], t'es pas obligé de les prendre, mais t'en as d'autres et on te les envoie directement. Toi, t'es obligé de les prendre, plus ou moins obligé, si tu la prend pas, c'est une pénalité. Par la géolocalisation ils ont repéré que j'étais le taxi le plus proche du client. Ils m'envoient la course et c'est à moi d'y aller, j'ai cinq-six minutes pour arriver chez le client. Et au début quand tu sais pas, quand tu commences, des fois t'arrives pas à juger, moi je sais qu'au début, j'avais des courses comme ça à cinq, six minutes c'était impossible, le client quand t'arrives il te roule dessus. Il est pas content parce qu'on lui annonce que t'arrives dans cinq minutes, toi t'arrives dans douze. Et forcément le compteur est double, il s'attend à six euros y'a dix-douze. Donc ils gueulent à cause de ça les clients, donc c'est un truc, faut vraiment apprendre à le gérer. Si tu te rends compte que la course tu pourras pas la faire, que t'es trop loin, faut pas la prendre. A la limite tu la refuses plutôt que de prendre une course ou alors tu la prends tout de suite, tu leur dis : « *ça va me mettre dix minutes de plus* » [...]. Enfin moi je sais que j'ai pataugé pas mal. Y'a pleins de petites astuces, des courses que tu prends et tu commences à t'approcher, t'arrives à proximité du client et puis il t'annonce : « Le client a annulé la course ». Ça veut dire qu'il a trouvé un autre taxi avant que t'arrives, et puis il a retéléphoné à La Ruche et il leur a dit : « J'annule ». Donc toi tu t'es décarcassé pour y aller et au moment où tu arrives il est parti avec quelqu'un d'autre. Et t'as aucune indemnité t'as rien. T'as aucune réparation par rapport à ça, c'est tant pis pour toi. Donc ça y'a des courses faut savoir les sélectionner. Et tu sais que tu prends un risque quand tu prends ces courses-là. C'est pas des abonnés, ce sont des clients de la rue comme ça qui ont appelés et ils peuvent très bien changer d'avis, on peut rien leur dire. Et toi tu perds ton temps à aller chercher le client mais quand t'arrive ben il est parti.

⁵¹³ Accompagnée lorsqu'elle était encore locataire, nous évoquons son cas concernant plusieurs situations.

⁵¹⁴ Le nom a été changé.

L'accès à une course est donc porteur de enjeux à la fois pour l'organisation de l'enchaînement des déplacements dans la journée de travail et dans la relation de service à venir. D'après l'expérience de Sophie, l'alternance entre courses réservées et non-réservées nécessite une expérience en l'absence de laquelle il est possible de perdre du travail des deux côtés, notamment lorsqu'une course est annulée en cours de route : l'attente en station est à recommencer et celle de la radio se prolonge de manière imprévisible jusqu'à la prochaine réservation. Les chauffeur-es dont nous avons pris l'exemple se distinguent moins par le type de travail qu'ils effectuent avec les plateformes de réservation que par leurs aptitudes à travailler de concert avec ces deux modes coexistant de prises en charge de la clientèle : Nicolas choisit distinctement le travail à la radio pour avoir certaines destinations en s'appuyant sur ses capacités à supporter une attente longue grâce à la sociabilité qu'il a développée avec quelques collègues sur place. Fayed s'inscrit quant à lui dans plusieurs catégories de réservations qui fractionnent son attente et la réduisent considérablement, ce qui lui permet d'enchaîner les transports assez rapidement. Taha alterne au cours de sa journée entre priorité accordée à tel ou tel mode et Sophie, comme nous le verrons ensuite, s'est spécialisée dans un type de courses, le transport de malade assis. Cela ne les empêche pas de devoir faire face à plusieurs tensions dans la journée résultant de cette organisation : Nicolas ne sait jamais quand il sortira de son attente ni si la course à venir sera à la hauteur de ses espérances (environ cent euros au compteur), Fayed hésite souvent à s'arrêter lorsqu'une main se lève du fait que les courses « *prestige* » soient bien mieux payées que le tarif règlementaire, Taha ne sait pas si le déplacement vers La Défense ou France Télévision lui permettra de réellement toucher une course, ni si elle sera intéressante, et Sophie, comme on le voit dans cet extrait, fait face à des annulations de la part des client·e·s perturbant son organisation.

C. Réduire l'incertitude : fidélisation et spécialisations selon les types de courses

Les modes de prises en charge de la clientèle parisienne ont un impact fort sur les savoir-faire des chauffeur-es comme on le voit avec l'activité avec ou sans radio. Ces méthodes de travail ne permettent pas de contourner l'imprévisibilité de la journée de travail, mais elles contribuent à la réduire, et ce faisant à éviter qu'elle se transforme en incertitude radicale quant à la possibilité d'atteindre son chiffre d'affaires quotidien. Au fondement d'habitudes de circulations, celles-ci sont également des formes de spécialisation des chauffeur-es à

travers la maraude, le travail en station ou au contraire dans les services proposés aux client·e·s des compagnies radio. Il en existe cependant d'autres types qui restent relativement complémentaires dans l'organisation des courses, par exemple les transports réservés qui exigent des compétences certifiées chez les chauffeur·es, en particulier le transport de malade assis. Ce type de spécialisation côtoie l'existence de formes plus informelles de réservation, par exemple les chauffeur·es qui travaillent en lien avec des établissements hôteliers leurs gardant de côté les « *bonnes* » courses. Les chauffeur·es de taxi qui travaillent dans ce cadre ont besoin d'une connaissance des codes de fonctionnement avec le personnel hôtelier et des savoir-faire inhérents à la communication par la radio. De même, le transport de malades assis exige des connaissances implicites sur la manière de bien remplir les formulaires, une compétence scripturale indispensable pour pouvoir être ensuite payé par la sécurité sociale. A côté des modes d'accès variés à la clientèle que nous avons vus au passage précédent, les chauffeur·es peuvent également fidéliser directement les client·e·s transporté·e·s ou certaines entreprises et/ou établissements pourvoyeur·e·s de courses (Hôpital, hôtel) sans passer par une entreprise de réservation comme TX4. Cette organisation est même très répandue dans les petites et moyennes agglomérations ou les campagnes, autrement dit dans des espaces où la réservation est le seul moyen d'accès au taxi⁵¹⁵.

Je m'attache tout d'abord à montrer dans cette section que la conduite du taxi en milieu urbain dépend peu d'une fidélisation de la clientèle, davantage contraignante que pourvoyeuse de travail. Celle-ci est donc réalisée à certaines conditions, notamment des trajets réguliers conforme à certains critères (1.). Ensuite, j'explore deux modes possibles de fidélisation, non directement de la clientèle, mais d'établissements pourvoyeurs de courses. J'évoque le cas du transport de malade assis (2.) puis celui des courses réservées par certains hôtels parisiens (3.)

1. Fidéliser la clientèle, une démarche contre-intuitive

Se passer d'une plateforme officielle de réservation implique de diffuser ses coordonnées, ce que la plupart des chauffeur·es se refusent de faire puisque ne sachant pas où ils vont se

⁵¹⁵ En effet la « maraude » ou l'attente en station est propre aux grandes agglomérations. Un taxi de campagne ne circule généralement pas dans sa commune en attente d'une course, mais prend des réservations directes ou à l'avance : la rencontre entre client·e·s et chauffeur·e·s y est rarement le fruit du hasard.

trouver à l'avance, ni pour quel type de trajet ils sont sollicités, ils peuvent perdre un temps considérable avant d'effectuer leur transport⁵¹⁶ :

[LOÏC :] T'es pas obligé de te faire une clientèle, y'a même beaucoup de taxi parisiens qui ne préfèrent pas faire de clientèle parce que c'est gênant presque dans ce métier-là. Mis à part la clientèle que tu vas fidéliser que pour des grandes courses, c'est-à-dire des aéroports ou alors carrément des grandes courses dans la France, mais ça ça devient de plus en plus rare. Mais les clients qui te disent « Ah je peux garder votre numéro Monsieur? Parce que des fois j'ai besoin d'un taxi pour aller au galeries Lafayette, aux restaurants », des machins comme ça. Ben je dis "Non, ça m'intéresse pas". J'ai même pas de carte ! Je donne mon numéro des fois comme ça parce que les gens sont sympas et je leur dis bien : « si c'est des aéroports et encore ! ». Je suis encore difficile parce que faut que ça soit à six heures le matin à l'aéroport ou à cinq heures le soir à Paris.

[GUILLAUME :] Que ça soit la première ou la dernière course?

[LOÏC :] Voilà! Ou alors même Paris - Roissy le matin, j'accepte parce que je vais à Paris, je charge, je monte, j'ai déjà une course dans la poche pour attendre encore ici pour descendre. Ça me fait une course en plus. Ou le soir de Paris vers seize, dix-sept heures pour monter ici. Après je rentre par La Francilienne [N104]. Donc c'est ce que je dis aux gens, mais sinon je suis à Porte de Pantin et qu'ils m'appellent à Porte d'Auteuil pour aller cher Carrefour, je leur dis : « Moi si je mets le compteur à la Porte de Pantin, vous accepterez jamais ! », mais je viens de la Porte de Pantin à vide, ça va me prendre une demi-heure ou vingt minutes par le périph' pour vous charger une course de cinq minutes à 6,90 euros [le tarif minimum], c'est moi qui vais pas être d'accord. Donc le taxi parisien c'est mieux d'appeler la borne de la station et de prendre un taxi sur place. Alors il me dit : « Ouais c'est vrai ». En fin de compte je n'ai qu'un seul client vraiment fidèle. C'est un client belge qui habite Paris, il habite la Belgique mais il a un bureau à Paris. Quand il m'appelle c'est pour le prendre à cinq heures [à l'aéroport] ou à cinq heures à Paris pour l'amener ici. Ou à dix-sept heures le soir pour l'emmener ici. Donc il sait bien. C'est le seul que j'ai. Je préfère être tranquille... tu perds du temps, on perd du temps avec les petits clients fidèles, ça marche pas.

Le propos de Loïc caractérise bien l'état d'esprit de nombreux chauffeur-es à l'égard de la fidélisation des clients : en dehors d'une rencontre aléatoire, aucun n'a vraiment intérêt à se

⁵¹⁶ Cette non-fidélisation les distingue nettement d'autres types d'indépendants du commerce et de l'artisanat dont l'ancrage local est nécessaire à la survie économique. On peut penser dans un cadre urbain à la boutique ou le commerce de proximité (la superette) ou encore à l'artisanat rural. François Gresle, *L'univers de la boutique. Les petits patrons du Nord (1920-1975)*, PUL, Lille, 1981 ; Marc Perrenoud, « Les artisans de la « gentrification rurale » : trois manières d'être maçon dans les Hautes-Corbières », *Sociétés contemporaines*, vol. 71, no. 3, 2008, pp. 95-115.

montrer disponible en tous lieux et en toutes circonstances. Ainsi, lorsque fidélisation il y a, c'est dans le cadre très délimité d'un trajet particulier, celui pour se rendre ou aller dans un aéroport notamment, comme il l'explique avec « *Le Belge* ». Loïc ne laisse pas sa carte professionnelle à disposition dans son taxi, d'ailleurs il n'en a pas⁵¹⁷, et répond rarement positivement aux demandes des passagers. Communiquer ses coordonnées expose à des situations parfois gênantes. Par exemple, lors de mon premier jour d'accompagnement avec Fayed, une cliente l'appelle à neuf heures du matin pour qu'il vienne chercher sa fille à la gare de Bercy alors que nous nous situons dans le quartier de La Défense, afin qu'elle se rende dans le 10^{ème} arrondissement, non loin de la gare. Il s'agit donc d'une petite course d'environ dix euros, mais qui nécessite un long déplacement. Il lui déclare qu'il y a peu de chance qu'il arrive à l'heure, mais la cliente insiste : il s'agit du premier jour de travail de sa fille, elle ne connaît personne à Paris, et c'est un chauffeur en qui elle a confiance. Fayed tente de refuser sans lui dire clairement non, il tente d'expliquer le fonctionnement de son métier à sa cliente, qui finit par décliner. Pour ne pas s'exposer à refuser une course, de nombreux chauffeur·es agissent comme Loïc et limitent la diffusion de leurs coordonnées. Fayed lui avait d'ailleurs donné son numéro de téléphone lors d'un trajet pour l'aéroport de Roissy, qu'elle utilise ensuite pour un autre type de déplacement. « *Se faire une clientèle* » est donc un enjeu mineur pour un chauffeur de taxi parisien, ce qui le distingue des chauffeur·es de Province, mais il n'est pas rare qu'ils aient un ou deux clients réguliers, souvent des cadres qui voyagent, avec qui ils entretiennent une relation privilégiée et qu'ils transportent lors de leur départ et/ou de leur arrivée aux aéroports en moyenne une fois par mois. C'est le cas de Yessine par exemple, qui n'hésite pas à s'organiser pour transporter « *son* » client qui passe régulièrement par les aéroports parisiens quitte à reprendre son taxi après ses heures de service. Nous pouvons prendre également l'exemple de Sophie, qui, au-fur-et-à-mesure de son expérience dans le métier, va développer une clientèle de plus en plus importante :

[GUILLAUME :] Vous avez un noyau de clients d'à peu près combien ?
[SOPHIE :] J'sais pas, je dirais une trentaine de clients.
[GUILLAUME :] Une trentaine de clients fixes ?
[SOPHIE :] Une trentaine qui m'appellent régulièrement oui. En général c'est des gens qui travaillent dans des agences de voyages, des banques, j'ai une avocate, j'ai un ingénieur informatique, vous voyez c'est un peu...c'est des gens qui voyagent assez fréquemment.

⁵¹⁷ Il est à noter que la plupart des enquêtés rencontrés ont imprimé une carte de visite. Les pratiques diffèrent ensuite concernant le fait de la laisser à disposition ou pas des passagers.

[GUILLAUME :] Et qui vont à Roissy je suppose.

[SOPHIE :] Oui. Roissy ou Orly et qui se déplacent pratiquement une à deux fois par mois.

[GUILLAUME :] Ce sont des trajets réguliers.

[SOPHIE :] Ben ils me le disent à chaque fois, m'envoient des sms, ils me préviennent s'il y a un empêchement ou quoi que ce soit. Maintenant on peut suivre les vols en direct. Donc ils m'envoient le numéro de leur vol, et avec l'application de l'aéroport de Paris là on peut savoir en temps réel où le vol se pose. Donc quand le vol est posé ben je vais au terminal les chercher.

[GUILLAUME :] Avec un petit panneau ?

[SOPHIE :] Ben là j'ai plus besoin des panneaux parce qu'on se connaît, mais si la personne je l'aie jamais vue, ouais je mets un panneau. On correspond par SMS, donc je leur dis : "Voilà je suis devant telle porte, tel terminal", c'est là qu'ils arrivent, ils ont plus qu'à sortir avec leurs valises et hop on repart tout de suite. Pour eux c'est un gain de temps impressionnant et ils ont moins de risque de tomber sur un chauffeur qu'ils connaissent pas. Ils savent très bien qui les attend, j'les préviens où je suis par SMS.

Pour Sophie, ce noyau assez étendu de client·e·s lui permet de compenser l'absence de radio⁵¹⁸ : elle peut ainsi avoir plusieurs courses par semaines réservées à l'avance et s'assurer d'un gain minimum dans son activité quotidienne. Cela requiert une certaine organisation pour se trouver aux bonnes heures devant l'aéroport ou non loin de l'adresse du client à une heure précise alors que les déplacements sont aléatoires. Il lui arrive donc plusieurs fois de sortir d'une attente trop longue en station, donc de partir sans course, afin d'être certaine de pouvoir être disponible en temps et en heure. Ainsi, lorsque nous nous rendons chercher l'un de ses clients fidélisés, elle arrive près de quarante minutes à l'avance devant son domicile, et sans tarifer cette attente (elle met le compteur lorsqu'il monte à bord).

Cette organisation ne convient pas à tous les chauffeur·es, qui voient dans les clients fidélisés des contraintes d'organisation trop fortes pour être compatibles avec l'aléa des déplacements. Ainsi Nicolas se déclare « *stressé* » devant toute contrainte liée à un rendez-vous dans son emploi du temps. En effet, amener un client revient à interrompre l'enchaînement des courses en se rendant indisponible pendant une période étendue précédant la course :

[GUILLAUME :] Et toi tu n'as jamais essayé de fidéliser la clientèle ?

[NICOLAS :] Non. Pour une raison très simple : les rendez-vous me

⁵¹⁸ Il s'agit d'un entretien effectué avant son entrée dans La Gestion Coopérative, elle est alors locataire sans radio et non conventionnée CPAM.

prennent la tête. Tu me donnes rendez-vous demain à dix heures. Tu me dis "viens me chercher à dix heures.", je vais te dire oui. Mais ça me prend la tête. Parce que qu'est-ce que ça veut dire dix heures ? Ça veut dire qu'à partir de neuf heures du matin, il faut que j'arrête tout. Je sais pas où je vais aller. Donc il faut que j'aille à l'endroit où je vais aller te chercher. J'suis obligé de calculer cet itinéraire-là. Or il y en a, ça les dérange pas, ils gèrent leur journée, moi j'aime gérer la journée. Je suis quelqu'un qui a horreur des rendez-vous. J'ai rendez-vous chez le médecin, ça me prend la tête. Tu me donnes un rendez-vous, n'importe lequel, ça me prend la tête. J'aime pas être contraint de dire : « Faut qu'à telle heure il faut que je sois à tel endroit ». J'y serais, mais quand je veux. J'aime pas avoir la contrainte de dire : « Faut à tout prix y être à cette heure-là ». C'est ma nature.

Nicolas compose de telle manière avec l'aléa des courses en établissant des routines de travail (allers-retours aux aéroports notamment) qu'un rendez-vous a pour paradoxale conséquence d'ajouter en imprévisibilité à sa journée de travail en le mobilisant sur une plage horaire plus étendue que celle de la seule course. Au-delà du travail avec une clientèle fixe, on voit bien comment chaque type de rendez-vous nécessite une organisation qui bouscule la journée de travail. Sophie par exemple, à la même période où elle est locataire⁵¹⁹, doit passer chaque lundi payer son loueur en banlieue parisienne. Elle s'accommode du détour par ce garage en l'insérant au mieux dans ses déplacements par exemple en s'y rendant de manière à continuer sa route jusqu'à l'aéroport. Cependant, il s'agit d'un rendez-vous hebdomadaire qui a des conséquences sur l'avant et l'après : il faut faire un détour, parfois se retrouver dans les bouchons, perdre du temps et tenter d'enchaîner le mieux possible avec un temps de trajet non négligeable. Sophie perd ainsi près de deux heures entre midi et quatorze heures, puis arrive à l'aéroport où elle tombe dans les heures creuses, avec une attente prolongée et ne parvient finalement pas vraiment à rattraper ce décalage, ce qui se ressent sur le montant affiché au compteur en fin de journée. Les rendez-vous amoindrissent la disponibilité des chauffeur-es de taxi sans réduire l'incertitude du montant quotidien tiré du travail. Ainsi plusieurs conducteurs comme Nicolas ne se « *prennent pas la tête* » et restent sur les stratégies classiques d'enchaînement par station, maraude et radio. Sophie fait autrement mais toujours dans le cadre restreint de déplacements spécifiques, en particulier vers ou au départ des aéroports parisiens. Cependant, au-delà de la capacité à s'organiser sur la journée, les chauffeur-es n'arrivent pas tous à décliner les propositions des clients, comme on le voit avec

⁵¹⁹ C'est-à-dire avant d'entrer à la coopérative et de travailler par la radio avec La Ruche.

Fayed qui ne dit pas clairement « *non* » mais suggère à sa cliente une alternative jusqu'à ce qu'elle cesse de le solliciter.

Il existe quand même des exceptions, c'est-à-dire des clients qui peuvent réserver à l'avance sans vraiment changer l'emploi du temps du chauffeur. C'est le cas des voisins par exemple, que Sophie ou encore Taha transportent de temps en temps. Sophie nous explique ainsi que sa voisine lui laisse le choix dans l'heure en échange d'un transport dont le montant est déterminé à l'avance (au forfait, et non au compteur) :

[SOPHIE :] Moi j'ai la petite mamie qui habite à côté de chez moi, souvent je l'emmène faire ses courses, je l'emmène une fois par semaine l'emmener voir son mari à l'hôpital. Comme c'est ma voisine en bas de chez moi, elle est gentille, elle me laisse décider des horaires où je l'emmène. En général quand je rentre du boulot. (...) . Je passe le temps, je l'emmène, je l'accompagne jusqu'à son mari parce qu'elle a du mal à marcher. Je les laisse, je repars et je reviens dans une heure, une heure et demi. Et je la reraccompagne, et je fais du boulot pendant ce temps-là. (...) Et du coup elle me fait 50 ou 70 euros juste pour avoir fait ça.

La fidélisation des passagers n'est pas une méthode de travail très répandue, mais elle existe. Celle-ci permet plus souvent de compléter un travail sans radio, raison pour laquelle il est plus rare que des chauffeur·es radio aient également une petite clientèle fidélisée, en particulier lorsque leurs trajets ne sont pas à destination des aéroports.

Nous allons voir maintenant qu'il est également possible de fidéliser des institutions ou des établissements pourvoyeurs de courses. Cette technique permet bien mieux de s'organiser que la fidélisation directe des client·e·s. Ce type de déplacement s'insère également mieux dans leur emploi du temps et permet un enchaînement plus facile dans ses déplacements. Les chauffeur·es peuvent en effet se spécialiser sur des catégories de client·e·s particuliers, par exemple les malades assis auprès des Hôpitaux et des cliniques, ainsi que sur un type de trajet particulier, par exemple des courses à destination ou au départ des aéroports parisiens. Nous allons prendre ces deux exemples, les courses de patients et celles de ce que les chauffeur·es qualifient régulièrement de « *réseaux* » d'Hotels pour montrer que les processus de spécialisations peuvent amener à travailler régulièrement avec les mêmes types d'établissements. Le fait de travailler avec les mêmes acteurs permet de sécuriser une partie de son chiffre d'affaires et dépasser plus facilement les contraintes économiques.

2. Le transport de malades assis, une forme de fidélisation potentielle des établissements de santé

Les courses conventionnées avec la sécurité sociale, dénommée simplement « CPAM » entre chauffeur·es⁵²⁰, concernent la sortie d'hospitalisation de personnes malades, par exemple atteintes d'un cancer ou en dialyse. Ces courses supplémentaires sont le plus souvent réservées, à l'avance ou non, et nécessitent une attestation de la sécurité sociale. Elles sont desservies en grande partie par les centres de réservations classiques (TX4 ou La Ruche par exemple) auprès des chauffeur·es conventionnés et ayant recours à une radio. Il se peut aussi qu'une station de taxi desserve une institution hospitalière ou se situe à proximité, ce qui réduit le besoin de réservation pour les patients. Afin de tenir émotionnellement devant les situations individuelles des gens transportés, il n'est pas rare que les chauffeur·es aient une expérience professionnelle dans les soins. C'est le cas de Sophie par exemple, lorsqu'elle change de statut pour devenir sociétaire-coopératrice. Elle adhère à la radio La Ruche et s'inscrit dans une formation pour être conventionnée CPAM. Plusieurs de ses collègues, comme Claude, s'y sont essayé mais n'y sont pas restés plus de quelques mois, confrontés à des situations qu'ils jugent difficiles à supporter⁵²¹. Ainsi, les reconvertis des secteurs de la santé dans le taxi parisien n'hésitent pas à s'inscrire dans la prise en charge des malades assis. Sophie est un exemple de ce type de trajectoire, investissant une carrière contrariée dans le médical à travers le transport des patients. Titulaire d'un Bac + 5 en pharmacologie puis employée pendant plus de dix ans dans ce domaine, cette conductrice de quarante ans s'est spécialisée dans l'accompagnement des personnes dépendantes, activité qu'elle tente de maintenir lors son entrée dans le taxi en effectuant quelques suivis de patients en parallèle. Sophie s'est retrouvée dans le taxi à la suite de son exclusion du domaine médical : étant intervenante extérieure pour une association caritative, les relations qu'elle entretient avec la direction s'enveniment jusqu'à ce qu'elle se retrouve en procès avec eux, bataille qu'elle continue de mener devant les tribunaux lors de l'enquête. Après plusieurs années de location

⁵²⁰ Acronyme de Caisse Primaire d'Assurance Maladie, ce qui fait écho à des conditions de remboursement des transports conventionnés sectorisés par département, et des délais plus long de paiement des courses contrairement aux transports habituels.

⁵²¹ Précisons que ce mode de transport, complémentaire dans les grandes agglomérations, constitue l'essentiel du chiffre d'affaires des taxis de campagne. Il ne faut pas nécessairement avoir des dispositions ou des aptitudes pour prendre soin des passagers pour faire des transports conventionnés, mais comme à Paris les chauffeurs ont le choix d'y recourir ou pas, leur engagement est assez révélateur de certaines expériences de socialisations professionnelles aux métiers du soin. Seuls dix pour cent des enquêtés se sont déclarés conventionnés au cours de mon enquête, un tiers selon un questionnaire ethnographique distribué dans les aéroports.

de son taxi et le désaccord de son loueur pour une activité de transport de patient·e·s, elle finit par changer de statut et d'entreprise en 2015 en entrant à la Gestion coopérative, ce qui lui permet d'adhérer à la radio et de faire conventionner son véhicule pour ce type de transport. Un autre chauffeur conventionné, Clément, ayant trente-sept ans au moment de l'entretien, présente-lui aussi des dispositions au soin acquises à travers son précédent travail au Samu social pendant cinq ans. Ayant un père éducateur spécialisé et une mère infirmière, ce chauffeur a grandi dans un univers relevant du travail social. Il n'a donc aucune difficulté à transporter des patients. En revanche, il en éprouve sur d'autres démarches qu'implique ce service, notamment les papiers à faire remplir pour être payé *a posteriori*. Les tâches administratives liées au remboursement du transport renvoient à sa propre distance au travail des signes. A ses débuts en CPAM, il n'hésite pas à aller voir ses collègues, à demander comment remplir certains papiers, mais ne parvient pas à être remboursé pour toutes ses courses du fait d'oublis récurrents. Le transport en CPAM exige plus qu'une activité de service orientée vers les soins et nécessite des savoir-faire dans le contact avec le monde hospitalier que les chauffeur·es n'ont pas toujours. Sophie, après une expérience de collaboration en tant qu'intervenante extérieure, maîtrise ainsi les codes pour se promouvoir auprès du personnel, ce qui lui permet d'envisager les possibilités de travailler en fidélisant directement ses client·e·s sans passer par la radio grâce à la complicité des employé·e·s :

[SOPHIE :] Pour l'instant, je les ai pas trop sélectionnées [les courses CPAM] donc je suis un peu la novice et je les prends un peu toutes comme ça mais à terme ce que je veux faire c'est une clientèle. Quand j'aurai un certain portefeuille de clients CPAM, parce que ce sont des habitués, je prendrai même plus à la radio, ils me téléphoneront directement. J'aurai pas besoin de la radio. Là je prends les petites courses de la radio, je m'entraîne en même temps. [...] J'avais proposé à Nicole de venir avec moi, aller dans les hôpitaux, pour donner la carte de visite. Et ça je sais faire, ça c'est mon boulot. Ça je sais faire, aller voir les infirmières et leur montrer.

[GUILLAUME :] C'est pas les médecins que tu vas voir ?

[SOPHIE :] Ben ce sont les infirmières qui font l'ordonnance. Les infirmières, les secrétaires, mais faut trouver les bonnes, faut aller dans les bons services, faut bien sélectionner les services qui auront besoin.

Sophie est une conductrice qui espère ne jamais couper complètement les liens qu'elle a tissés avec le monde médical. Malgré sa reconversion dans le taxi, elle a l'opportunité de transporter des patient·e·s, activité qu'elle cherche à pérenniser à travers la constitution d'une clientèle spécifique. Comme on l'a vu avec les extraits précédents, Sophie n'est pas dérangée par la

fidélisation bien avant d'obtenir le conventionnement avec la Sécurité Sociale (elle avait déjà une trentaine de client·e·s réguliers). Cette fois-ci cependant, elle mêle une spécialisation professionnelle à cette démarche et souhaite s'adresser directement à ceux et celles qui en sont en charge : le personnel hospitalier, auprès duquel elle espère développer un ensemble de contacts au sein de certains services hospitaliers lui prodiguant des client·e·s. On est donc moins dans une démarche de fidélisation directe des client·e·s qu'une manière indirecte de se garantir des courses de patients sélectionnées à l'avance, ce qu'elle ne sait pas encore faire dans les débuts avec l'utilisation de la radio.

Si le transport conventionné avec la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) permet un surcroît de courses issues des hôpitaux, certains chauffeur·es se spécialisent aussi dans un autre type de course qui nécessite des compétences supplémentaires. Celles-ci sont vectrices de formes de fidélisations indirectes passant par des établissements hôteliers.

3. Les courses du « *réseau* » et de « *La Compagnie* », un travail informel de fidélisation des établissements hôteliers.

Le travail auprès des hôtels de luxe parisiens permet de développer un réseau d'interconnaissance pourvoyeur de courses pour les chauffeur·es. Dans les quartiers chics, plusieurs stations de taxis sont installées à leurs pieds⁵²². Les chauffeur·es qui attendent en file partent charger un client lorsqu'un voiturier leur fait signe. Cependant, plusieurs palaces ont une réputation différente auprès des chauffeur·es, celle de ne laisser que les « copeaux », c'est-à-dire les petits déplacements aux taxis en stations tandis que les taxis réservés par le personnel obtiennent des transports plus intéressants. Que ce soit de jour ou de nuit, certains groupes de chauffeur·es travaillant ensemble – en se distribuant collectivement les courses – cherchent effectivement à accaparer les courses les plus intéressantes économiquement en particulier celles à destination des aéroports en échange d'un bakchich avec le concierge, le voiturier ou le veilleur de nuit. Il s'agit de courses réservées par les client·e·s, le plus souvent la veille. Ces chauffeur·es fidélisent donc d'abord le personnel chargé des réservations de taxi afin d'être appelés pour une destination précise. Ces groupes de chauffeur·es se structurent en simple réseaux d'interconnaissance professionnelle (si untel est appelé et dans l'impossibilité de pouvoir effectuer le transport, il contacte son collègue et ainsi de suite) ou passent par une

⁵²² Nous dénombrons au moins cinq palaces parisiens observés équipés d'une station de taxis lors des accompagnements de chauffeurs.

organisation prenant l'apparence d'un centre radio. Dans ce cas, ces derniers s'associent en échange d'un abonnement mensuel à un central qui les équipe et leur envoie des courses issues des hôtels, majoritairement en direction des aéroports⁵²³.

Travailler ainsi nécessite des compétences spécifiques dans les codes de fonctionnements et d'interaction entre chauffeur·es équipés d'un tel système. Jacques, un artisan taxi est un des responsables de ce type de radio communément nommée « *La Compagnie* » pour les chauffeur·es travaillant avec ce système et « *radio-magouille* » par ses détracteurs. En effet, il « *tient la liste* », une tâche directement confiée par le gestionnaire de la radio à un chauffeur référent, ce qui le positionne directement à la seconde place des responsabilités de cette entreprise collective. Son rôle consiste à gérer la répartition des courses selon un ordre de passage entre chauffeur·es. Les premiers « *inscrits* » sur la liste, c'est-à-dire ceux qui ont commencé à travailler le plus tôt signalent à Jacques leur présence⁵²⁴, ce dernier leur répondant lorsque leur tour est venu d'aller chercher des passagers. Ce poste informel lui confère également quelques avantages comme le fait de bénéficier d'une course supplémentaire. Jacques représente ainsi un référent reconnu pour ses collègues dans les espaces d'attente, ce qui lui permet d'initier les nouveaux venus dans son groupe de sociabilité, de les encadrer, de médiatiser également les conflits qu'il peut y avoir au sein de cette entreprise (refus d'une course de la part d'un·e chauffeur·e ou non-attribution à son égard, retard dans le paiement des cotisations par exemple).

« Tenir la liste » : la double tâche de Jacques au volant

En montant à bord du taxi avec Jacques, j'ai pu observer les manières informelles de travailler dans lesquelles il s'inscrit. Lors du premier jour, en mars 2014, nous commençons par une course « *de la compagnie* », c'est-à-dire en allant directement chercher un client à son hôtel. Jacques connaît déjà la destination de ce dernier car l'intérêt d'un tel système de réservation est de se garantir les meilleures destinations, un « tri » des clients impossible *via* un central de réservation classique. Avec la complicité du voiturier qui touche en retour un pourboire, Jacques a accès à une « *bonne course* », c'est-à-dire une destination éloignée avec un retour possible – le meilleur exemple de la « *bonne course* » étant celle qui emmène à un aéroport parisien.

⁵²³ A hauteur d'environ 120 euros par mois.

⁵²⁴ Ils sont équipés d'un système avec micro et parlent directement à travers la radio.

Voici un extrait de l'observation de son entrée en service à quatre heures du matin. Jacques est stationné devant l'hôtel, assis au volant et en attente de son client. Il parle à travers le micro de sa radio :

[JACQUES :] Bonjour à tous, 440 en service je prends la position. [On entend une première réponse : "Bonjour, ... en service", puis plusieurs personnes, environ une dizaine s'annoncent avec la même phrase]. Bonjour, alors je répète tout le monde. J'ai entendu 567, 678, 657, 873, 668, 54, et 345. [On entend: "... en service"]. 339 [une autre personne s'annonce, il répète son numéro de service]. [Toujours en parlant à la radio] Comment ça se fait 339 je t'entends presque plus maintenant ? [L'autre répond]. Il commence à y avoir du monde ! Alors je répète [il annonce tout le monde une nouvelle fois]. Bonne journée à tous et bon courage. Les réservations tout à l'heure par le standard pour l'instant y'a rien. [Ils répondent successivement : "Merci, bonne journée"]. Bonne journée 339, bon courage. Merci 545, bonne journée également. [Il me parle à nouveau]. Voilà. Alors là j'ai pris la position. Là c'est cool parce que je l'ai fait à l'arrêt mais des fois ça se fait avec le client qui te parle, en conduisant, dans n'importe quel sens ! [Il sort de sa voiture et va accueillir ses clients].

Jacques répartit les réservations de la veille qu'ont passé les hôtels – tout en en bénéficiant le premier puisque nous sommes déjà stationnés devant l'un d'entre eux- et note l'ordre d'apparition des chauffeur-es à la radio pour le transmettre au standard en début de matinée. Il permet d'assurer la continuité du service auprès des chauffeur-es de nuits. Cette position le contraint à assurer une double tâche lors de ses courses :

[Le lendemain de cet extrait, deuxième jour de suivi] :

[JACQUES :] Ça risque d'être un peu comme hier le bordel parce qu'à quatre heures je vais prendre la liste en même temps. Et là aujourd'hui j'ai des courses à passer. Tu vois j'en ai trois aujourd'hui. Donc moi j'en prends une, je prends la première et les deux autres je vais les distribuer. Donc ça demande un peu plus de temps, un peu plus de... je vais prendre la liste comme hier et puis ensuite je vais passer les courses et puis ceux qui veulent la prendre ils vont s'annoncer. Et je la donnerai à celui qui est... qui sera noté en premier. Donc là y'a une petite part d'arbitraire.

[GUILLAUME :] Donc là tu vas le faire avant de prendre le client ?

[JACQUES :] A quatre heures. J'ai pas le choix, c'est quatre heures pile. Je vais aller me présenter avant [il sort de son véhicule, nous sommes garés devant l'hôtel. Il revient puis allume la radio]. Là c'est une autre facette de mon travail qu'on retrouve pas souvent chez le taxi, c'est de gérer d'autres personnes. Ça c'est quelque chose qu'on

retrouve pas dans le taxi, en général on est tout seul. On se gère tout seul, ce qui est des fois pas facile ! Là moi je me retrouve à gérer... bon là c'est pas beaucoup de chauffeur-es parce qu'on n'est pas nombreux, mais avant quand j'avais deux compagnies c'était vraiment...comme je te disais il fallait que je m'arrête pendant une heure pour faire la prise de position le matin.

Jacques a déjà une carrière à travers différentes « *compagnies* » en concurrence entre elles dans l'accès aux hôtels. Après avoir « *tenu la liste* » à la radio auprès d'un très grand nombre de chauffeur-es lorsqu'il était « *nuiteux* », c'est-à-dire en conduisant entre vingt heures et six heures du matin, Jacques est contraint de quitter cette organisation lorsqu'il change d'horaires en 2009 pour passer de jour (l'appel des chauffeur-es étant à minuit). C'est auprès d'une plus petite « *compagnie* » qu'il trouve des horaires plus compatibles avec sa nouvelle organisation personnelle.

En tant que gestionnaire de cette liste, Jacques n'effectue pas seulement l'appel des chauffeur-es présents, il est également attentif à toutes les interactions entre chauffeur-es qui passent par la radio au cours de la journée. Il garde une oreille attentive aux courses délivrées et aux éventuels refus de les servir. Lorsque la situation se présente où une course réservée se retrouve sans chauffeur, il n'hésite pas à assurer le transport, se contraignant ainsi à un détour non négligeable. Il m'explique ainsi que son engagement dans l'organisation fait de lui un responsable dans le maintien de sa réputation auprès des hôtels et du personnel qui leur délivrent des courses. En effet, plusieurs de ces « *radios-magouille* » ou « *compagnies* » sont en concurrence pour la fidélisation du personnel d'accueil, jouant parfois sur le montant du bakchiche pour gagner un nouvel établissement (compris entre dix et treize euros). Enfin, lorsqu'il initie un nouveau venu, il n'hésite pas à installer le matériel à bord du véhicule, puis à lui rappeler les règles de présentation auprès de la standardiste, « *La Madame* », ou les règles d'acceptation des courses afin de confirmer auprès de l'hôtel.

Grâce aux courses de « *La Compagnie* », Jacques peut travailler régulièrement avec les aéroports. Non seulement il s'y rend le matin, afin de commencer sa journée, mais grâce au système de fidélisation informelle du personnel hôtelier, il peut également avoir des courses pour y revenir. Ces dernières constituent ainsi un complément au travail en station et en maraude, puisque les chauffeur-es qui travaillent auprès des compagnies officielles de réservation ne peuvent en être équipés. Le gain escompté pour ce déplacement intervenant en moyenne une fois par jour permet de sécuriser une partie du chiffre d'affaires qui est ainsi

« *garanti* » d'un jour sur l'autre, ce qui contribue à réduire l'incertitude qui pèse sur le montant quotidien à atteindre.

Se constituer une clientèle n'est pas un enjeu pour la plupart des chauffeur·es de taxis parisiens. Cependant, nous avons vu qu'ils travaillent régulièrement avec quelques clients triés sur la base de leurs déplacements. C'est donc davantage d'un type de course que nous pouvons parler à propos des clients fidélisés, ce que l'analyse des formes de spécialisation des chauffeur·es met à jour : à travers leurs connaissances du milieu médical ou hôtelier, ces derniers cherchent indirectement à sélectionner des trajets, même s'ils sont parfois attachés au profil des clients (cas de Sophie avec les patients). L'enjeu n'est pas tant la familiarisation avec des personnes transportées que la sélection d'un trajet qui réduit l'aléa des déplacements (une routine) et l'incertitude du chiffre d'affaires.

Les chauffeur·es de taxis parisiens sont soumis à de lourdes contraintes économiques qui les poussent à conduire durant de longues journées de travail et des semaines de six jours. Face à ces sujétions sur le plan temporel, ils ne sont pas dénués de ressources et mettent au point des stratégies afin de rentabiliser au maximum leur temps de présence au volant et limiter l'incertitude des journées. Cela passe par l'établissement d'habitudes de travail en lien avec les modes d'accès à la clientèle qui sont les leurs, principalement avec ou sans la possibilité d'avoir des courses réservées, et des savoirs s'appuyant sur ces manières d'agir. Les chauffeur·es qui privilégient l'attente en station tels que Jacques circulent de manière à se situer au bon endroit et au bon moment : ils connaissent les horaires et les stations qui leur sont les plus favorables. De plus, Jacques s'inscrit dans une « *Compagnie* » qui lui prodigue une à deux courses supplémentaires par jour afin de faire un aller-retour jusqu'aux aéroports, ce qui lui permet de rapidement franchir le seuil des « *charges* » à payer. Pour cela, il déploie quelques connaissances spécifiques de l'interaction avec le personnel hôtelier des quartiers chics et une sociabilité étendue auprès des chauffeur·es qui travaillent à ses côtés. Il parvient ainsi à établir son système quotidien de travail. Ces savoirs et ces techniques sont divers : chacun a ses routines et ses manières de faire. Par exemple, pour les chauffeur·es équipés d'un abonnement à un centre radio, l'important est de savoir alterner entre les prises en charge « *de rue* » et les réservations sans se faire pénaliser et de manière à enchaîner au mieux les courses, comme on le voit avec Fayed ou Sophie. A l'inverse, Nicolas a fait un choix très clair de préférence pour les transports réservés, en bénéficiant des différentes catégories (à l'avance ou directe) en fonction de sa zone de localisation. Il connaît donc les manœuvres possibles de

la part des autres chauffeur·es et s'insère stratégiquement dans l'attente. Contraints de se soumettre à de lourdes sujétions temporelles, les chauffeur·es parviennent néanmoins aussi à se comporter en actifs stratèges dans la gestion de leur journée, et à accroître ainsi leurs chances de gain économique tout en ayant le moins d'attente entre deux transports.

III- Une attente génératrice de tensions

Il nous reste à nous arrêter sur une dimension de la journée de travail des chauffeur·es à laquelle, même avec leurs tactiques, ils ne peuvent échapper, et qui est souvent pour eux éprouvante : c'est l'attente. Je décris d'abord le poids que celle-ci représente quotidiennement pour les chauffeur·es (A.) puis les stratégies adoptées pour y faire face (B.). Enfin, dans un dernier temps, je montre comment l'expansion de la concurrence des VTC a engendré une hausse de cette attente dans leur travail (C.)

A. Une attente subie qui engendre des espérances sur le travail

La conduite du taxi parisien expose à une attente qui représente environ la moitié de la journée de travail, soit en moyenne cinq à six heures⁵²⁵. En fonction de l'endroit où le taxi est stationné, et selon les informations dont il dispose, le/la chauffeur·e anticipe une certaine durée avant d'avoir accès à la clientèle. L'estimation de cette attente reste néanmoins approximative et incertaine, à la base de tensions importantes dans la conduite et d'espérances subjectives de toucher une « *bonne course* » qui viennent compenser cette attente (1.), ce dont je traite dans une première sous-section. L'exemple de l'accompagnement d'une conductrice me permet ensuite d'illustrer plus en détail ces processus (2.)

1. Toucher une « *bonne course* » pour compenser l'attente en station

Les moments où le taxi est à l'arrêt révèlent ainsi des états de tensions intérieures avant l'accès à une course, celle-ci jouant alors un rôle crucial dans l'équilibre financier de la journée. C'est ce qui arrive par exemple lors d'un moment à bord du taxi avec Sophie, à l'époque où elle est en location et sans radio. Elle est confrontée lors du dernier jour de mon suivi à quatre heures d'attente successives près d'un aéroport parisien. Sophie est alors en service depuis quatre heures trente du matin, et elle sait qu'il s'agit de la dernière course de la journée. Nous avons effectué jusque-là quatre transports lui ayant rapporté 130 euros, soit

⁵²⁵ Calcul effectué à partir des accompagnements à bord du taxi, du témoignage de plusieurs chauffeurs et confirmé par une étude statistique du cabinet 6-T. 6-t bureau de recherches, « Les conditions de travail des taxis parisiens »...op.cit., p. 62.

juste assez pour payer sa location et son carburant, et nous sommes déjà passés deux fois par l'aéroport dans la journée. Sophie est en effet une conductrice qui préfère y travailler quitte à attendre longuement avant d'avoir une course. Elle m'explique que « *c'est parce que moi j'aime bien venir ici, aussi. Je pense que c'est un bon calcul par rapport à trainer dans Paris avec des courses à six euros* ». Au bout du compte, cela nous amène ce jour-là à attendre neuf heures cumulées sur ses onze heures de service. Pour ce troisième passage, nous arrivons à quatorze heures à l'aéroport, où nous voyons les files de taxi partir vers les terminaux à un bon rythme. Celui-ci ralentit une heure plus tard et nous entrons dans la période creuse de l'après-midi où peu d'avions atterrissent. Trois heures après notre arrivée, nous quittons enfin le premier parking avant d'être orientés vers un premier terminal puis un second vingt minutes plus tard. A 18h10, quelques voyageurs sortent et montent dans le taxi de Sophie. Ils ne parlent pas français mais montrent leur destination sur un papier, il s'agit du parc Eurodisney. L'annonce de la destination a un effet d'apaisement sur Sophie, qui finit ainsi sa journée sur une « *bonne course* » lui rapportant soixante euros et rattrapant en partie le manque à gagner de la journée en rapprochant son chiffre d'affaires de son objectif quotidien de 200€ (elle en a ainsi 180€ au compteur). Cette « *chance* » qu'elle estime avoir eu permet de faire retomber la tension engendrée par l'attente.

Le temps d'attente conditionne la perception subjective de la course à venir comme « *bonne* » ou « *mauvaise* » dans un contexte déterminé par les possibilités d'enchaînement des déplacements en taxi. Ainsi, le transport des passagers soumet à des aléas plus ou moins bien supportés par leur caractère déstabilisant, et ce indépendamment du comportement de la personne transportée. Au commencement de la même journée, Sophie a l'expérience de ce qu'elle a décrit comme une « *course pourrie* » : après trois heures et demie d'attente à l'aéroport, nous prenons un passager qui se dirige dans la banlieue Est de l'agglomération parisienne, c'est-à-dire à mi-chemin vers la capitale tout en empruntant les axes de circulation encombrés aux heures de pointes qui limitent l'accès pour Paris. Tout au long du transport, Sophie interagit au minimum avec son client qui est à l'inverse très expressif et assez bavard. Celui-ci est machiniste à la RATP, il nous parle de ses projets de retraite en Thaïlande où il souhaite habiter. Sophie le relance de temps en temps (« *Ah oui ?* », « *D'accord...* ») mais elle reste préoccupée par les possibilités d'enchaînement réduites à partir de ce point d'arrivée. Elle décide donc ensuite de remonter à l'aéroport « *à vide* », c'est-à-dire sans client, préférant se réinscrire dans une attente de plusieurs heures et espérant une « *bonne course* » plutôt que

d'effectuer probablement des petites courses dans Paris. Pour elle, ce mauvais départ augure une journée plutôt moyenne concernant son chiffre d'affaires, une impression qui se confirme lentement jusqu'à la dernière course pour Disney.

La définition d'une bonne course est elle-même très ambivalente, et peut être compatible avec un « *copeau* » comme disent les chauffeur-es, c'est-à-dire une petite course d'environ dix euros. Par exemple, lors de l'accompagnement de Yessine, un chauffeur locataire de trente-quatre ans avec quatre ans d'expérience, ce dernier prend sur la route un client qui monte à bord pour finir d'arriver chez lui. Il n'habite qu'à environ un kilomètre du point de prise en charge. Etant donné que celui-ci s'insère dans le déplacement du chauffeur, ne le fait pas trop dévier, et somme toute paye le tarif minimum de sept euros pour un déplacement assez court, Yessine estime avoir fait une bonne course. La même situation en station ne présente pas les mêmes avantages : elle succède à une attente qui génère des espérances de rentabilité et un niveau un peu plus élevé de prix à payer pour le client. Jacques me parle ainsi, lors de mon accompagnement à bord de son taxi, des « *courses parapluie* » qu'il n'aime pas particulièrement avoir, c'est-à-dire une clientèle qui sollicite les taxis lorsqu'il se met à pleuvoir, en général pour de très petits déplacements et selon lui à la base de l'instauration d'un tarif minimum dans la profession. La question des bonnes courses pose aussi celle des trajets moins satisfaisants et des caractéristiques retenues dans l'un ou l'autre des cas. Les trajets en lointaine banlieue, par exemple, engendrent des possibilités réduites de retour « *en charge* » vers Paris malgré une rémunération plus intéressante, mais ils peuvent s'insérer également dans les déplacements du chauffeur, par exemple lorsqu'il rentre chez lui en fin de service et prend un passager qui va dans la même direction, ce qui, quel que soit le montant au compteur, est un trajet qui s'apparente à une « *bonne course* »⁵²⁶.

Pour les chauffeur-es sans radio, les courses en maraude sont soumises à moins de pression économique que l'attente en station, celle-ci étant génératrice d'espérances plus fortes sur le montant à atteindre au compteur. Le hasard d'une main qui se lève pour arrêter le taxi est apprécié comme « *coupe-file* » d'une attente qui n'a pas à être menée à la prochaine station, tandis que les critères d'une « *bonne course* » une fois à l'arrêt cristallisent les enjeux

⁵²⁶ Jacques me déclare ainsi « *C'est toujours ça de pris* » : l'opportunité de la course qui s'insère dans un trajet préétabli permet d'optimiser sa présence au travail, notamment lors du retour chez soi grâce à un trajet rémunéré.

économiques quotidiens des chauffeur-es, comme l'illustre Amélie, une jeune conductrice locataire de trente ans ayant dix ans d'expérience :

[AMELIE :] Moi c'est vraiment la rue, les stations, la rue, enfin tu vois c'est moi même. Moi et ma chance.

[GUILLAUME :] Donc c'est la maraude plutôt.

[AMELIE :] Ben c'est la maraude c'est clair. La maraude et puis le bol, parce que tu peux faire la queue pendant une heure et taper quarante euros. Mais tu peux faire la queue pendant une heure pour taper six euros quatre-vingt-dix quoi.

L'attente en station, c'est-à-dire « *faire la queue* », est directement associée à l'espérance d'un montant qui est loin d'être assuré. On le voit dans cet extrait : « *une heure d'attente* » peut correspondre à une course à quarante euros ou comme au tarif minimum. Amélie suit le fil d'une logique largement inscrite chez les enquêtés par rapport aux moments d'arrêt qui cristallisent tout le manque d'emprise qu'ils peuvent avoir sur la course à venir : quelles que soient les conditions de l'attente, sa durée n'a aucun impact sur la prochaine destination et le montant qui s'affichera au compteur. Lorsqu'elle est élevée, comprise entre deux et quatre heures comme dans les aéroports, celle-ci soulève autant de tensions sur le temps qu'il reste pour atteindre son objectif quotidien.

2. Des difficultés d'enchaînement qui multiplient les moments de conduite « *à vide* » : l'exemple de Sophie.

L'attente en station n'est pas le seul moment de la journée qui expose les chauffeurs à leur manque d'emprise sur la situation de travail. En circulant, il n'est pas rare que les bouchons dans le trafic empêchent toute forme d'enchaînement et soumettent à une incertitude importante, d'autant plus lorsque le taxi est « *à vide* », c'est-à-dire sans passager. Lors de la quatrième journée d'accompagnement à bord du taxi de Sophie, j'ai l'occasion de constater comment les perturbations du trafic l'éloignent de son objectif financier. Ce matin du 30 avril 2014, Sophie commence sa journée à 4h45 du matin à la station de l'aéroport. Elle doit finir pour quatorze heures afin d'être présente à un rendez-vous. Elle se fixe donc au moins 150€ au compteur afin de ne pas être en déficit pour sa journée. Elle prend en charge son client à seulement 7h40, soit après trois heures d'attente. Celui-ci se dirige vers Nanterre, destination que nous atteignons à 8h30. Or, à cette heure-ci, dans le sens des retours vers Paris, il y a de nombreux ralentissements dans le trafic routier. Ce transport est une bonne

course rapportant 60 €, mais comprenant de grandes difficultés pour repartir de notre point d'arrivée. Sophie tente alors de trouver un raccourci, malheureusement son GPS lui indique un chemin qui mène sur les quais de Seine, une route fermée et déviée pour une raison inconnue. Nous restons ainsi bloqués une heure et demie de plus au milieu des voitures à l'arrêt. L'organisation de Sophie est contrecarrée par les embouteillages : les axes vers Paris sont au ralenti et cette voie fermée l'empêche également de revenir vers l'aéroport. Nous n'y arrivons qu'à onze heures en attendant de prendre une nouvelle course, pour une journée qui lui rapporte au total 110 euros. En dix heures de service, elle n'aura donc transporté que deux passagers. A l'échelle de sa semaine, on voit bien comment cet incident est significatif par rapport aux autres jours :

Figure 8. Tableau : résumé de la semaine d'accompagnement à bord du taxi de Sophie

	Horaires	Nombre de courses	Attente cumulée	CA
Jour 1	4H30-16H20	8	5H10	300
Jour 2	4H30-19H	4	6H45	205
Jour 3	7H45-19H	7	4H05	220
Jour 4	4H45-14H50	2	5H30	110
Jour 5	4H30-17H30	6	8H30	230
Jour 6	4H30-/+19H	5	9H	190

NB : le suivi a été effectué du 27/04/2014 au 02/05/2014, c'est-à-dire dans une période plutôt moyenne d'activité (ni creuse ni faste). L'attente cumulée comptabilise seulement le temps passé en station. Ainsi le quatrième jour, Sophie a passé cinq heures et demie d'attente à l'aéroport, mais bien plus sans client dans les embouteillages.

Chaque journée de travail est rythmée par un temps important d'attente. Dans la semaine de Sophie, c'est en moyenne la moitié de son service qui est consacrée à attendre en station, avec des écarts importants allant d'un tiers (quatre heures) aux trois quarts (neuf heures) de la journée de travail. Cela s'explique par les variations de la demande de taxi et les manières d'accéder à la clientèle. Par exemple lors du sixième jour de suivi, l'attente est très élevée car elle passe de nombreuses fois par l'aéroport à des moments où parfois peu de vols atterrissent. Sur treize heures trente de service, elle n'attend pas moins de neuf heures, ce qui lui laisse seulement quatre heures et demie de conduite, dont une partie sans clientèle à chercher un nouveau point d'attente (par exemple en partant de la place Vendôme jusqu'à stationner devant un Hôtel du 16^{ème} arrondissement, qu'elle met vingt minutes à atteindre). Voici les détails de cette journée :

Figure 9. Tableau : Sixième jour d'accompagnement à bord du taxi de Sophie

Heure de départ	Lieu départ	Heure d'arrivée	Lieu arrivée	Prix
4h30 (7H35)	Aéroport de Roissy (Terminal 2 E-F)	7h42	Aéroport de Roissy (Terminal 1)	12 €
7H52	Aéroport de Roissy (Terminal 1)	8h30	Rosny-Sous-Bois	30 €
8h46 (11H26)	Aéroport de Roissy	12h25	Place Vendôme (1er)	53€ (laisse 60€)
12h44 (13h20)	Station (16ème)	13h30	Stade de France	18 €
14h (18h10)	Aéroport de Roissy	19h	Parc d'attraction Disney	70 €

Lecture : Sophie est arrivée à quatre heures trente du matin à l'aéroport de Roissy et a pris en charge des passagers à sept heures trente-cinq en direction du Terminal 1 du même aéroport. Elle arrive à sept heures quarante-deux avec un montant de douze euros affichés au compteur.

C'est en grande partie l'après-midi que Sophie réalise l'essentiel de son temps d'attente de la journée, en arrivant à quatorze heures à l'aéroport de Roissy pour n'en repartir qu'à dix-huit heures dix. Cet imprévu, lié à une période de moindre activité dans l'aéroport, prolonge la journée de Sophie (elle ne désire pas quitter la station après avoir attendu si longtemps) tout en la maintenant dans l'incertitude la plus totale sur son chiffre d'affaires journalier jusqu'à la dernière course.

La durée d'attente cumulée en station n'a que peu à voir avec le nombre de courses et le chiffre d'affaires (CA). On le voit en comparant le troisième et le cinquième jour, qui ont un résultat économique assez proche (220 € en J3 et 230 en J5). Elle effectue onze heures de service dans les deux cas, à des horaires différents, avec un nombre de courses assez similaire (sept courses en J3 et six courses en J5) pour une attente cumulée radicalement différente (quatre heures en J3 et plus de huit heures en J5). En exposant le détail des journées, il est possible de voir de petites variations dans l'organisation des déplacements expliquant ces différences de résultat :

Figure 10. Tableau : troisième jour d'accompagnement à bord du taxi de Sophie

Heure départ	Lieu départ	Heure arrivée	Lieu arrivée	Prix
7h45	Villejuif	8h	Orly ouest	15€ (fiche sur 20€)
8h (8h45)	Orly Ouest	9h53	Champs Elysées	53 €
10h (10h20)	8ème (Méridien)	11h	Gare Montparnasse	21 €
11h (11H30)	Gare	12h20	Suresnes (92)	20 €

	Montparnasse			
13h20 (15H30)	Aéroport (Roissy)	16h30	7ème (Hôtel)	60 €
17h05 (17H26)	Gare de Montparnasse	18h	La Bastille (11ème)	20,70 €
18H	Bastille (11ème)	18h50	11ème	25 €

Sophie commence sa journée un peu plus tard en ce troisième jour d'accompagnement car un voisin l'a réservée qui la contraint à retarder son heure de début de service. Ce schéma est loin de ses habitudes car elle entame le plus souvent sa journée à quatre heures et demie du matin et directement en station à l'aéroport. Elle ne va donc pas y passer l'essentiel de sa journée. D'ailleurs, elle décide d'y faire un détour une seule fois, à l'aéroport de Roissy, où l'attente est la plus longue de sa journée (deux heures). Elle attend majoritairement en station, notamment à la gare Montparnasse, et enchaîne le plus souvent par proximité (elle reprend non loin de là où elle a déposé ses client·e·s, à la Gare notamment ainsi qu'à Bastille pour la dernière course).

Figure 11. Tableau : cinquième jour d'accompagnement à bord du taxi de Sophie

Heure départ	Lieu départ	Heure arrivée	Lieu arrivée	Prix
4h30 (6h40)	Aéroport de Roissy	7H10	Nation	49 €
7h25	Porte de Clichy	8h	Aéroport de Roissy	38 €
8h13 (10h42)	Aéroport de Roissy	11h26	Hôtel (11ème)	62,7€ laisse 70€
11H43 (12H30)	Gare de Lyon	12h44	Hôtel (1er)	12 €
12h45 (12h55)	Station (1er)	13H10	Hôtel (9ème)	8 €
13H45 (16h45)	Aéroport de Roissy	17h20	Rue St Honoré (1er)	53 €

Le cinquième jour d'accompagnement est plus représentatif des manières de travailler de Sophie. Celle-ci passe davantage par les aéroports, où elle commence sa journée. Elle bénéficie d'une course qui lui permet d'y revenir (deuxième transport de la journée) et y passe clairement l'essentiel de son temps d'attente (près de sept heures et demie sur les huit heures et demie d'attentes cumulées). Alors que le troisième jour, Sophie travaille moins auprès des aéroports et circule plus dans Paris *intra-muros*, elle réalise un chiffre d'affaires relativement similaire au cinquième jour où elle rejoint de nombreuses fois l'aéroport de Roissy. Qu'elle cherche à enchaîner ou qu'elle s'éloigne de Paris, Sophie ne change pas significativement sa recette journalière, davantage déterminée par l'aléa des destinations de la clientèle et la fluidité ou les encombrements du trafic. Ainsi, le cinquième jour d'accompagnement est un

jour férié (le 1^{er} mai) avec peu de circulation dans la capitale. Sophie travaille donc avec le bénéfice d'un tarif plus élevé (propre aux dimanches et jours fériés) tout en circulant bien mieux que la veille où elle a fait deux courses.

L'attente en station ne constitue pas le seul moment générateur de tension à bord du taxi. Au cours de sa semaine, Sophie a tout autant été perturbée par le prolongement de l'attente à certains moments à l'aéroport (J3) que par les bouchons dans le trafic (J4), ce dernier événement ayant eu un impact significatif dans la baisse du chiffre d'affaires tandis que le premier a été rattrapé par une « *bonne course* ». Cette attente en station qui semble incompressible dépend également relativement des endroits où l'on attend. Lors d'une journée avec un seul passage par l'aéroport, Sophie attend deux fois moins qu'une journée où elle y effectue trois passages (J3 et J5). On peut voir dans sa décision d'y revenir régulièrement une volonté d'emprise sur son rythme de travail : les pauses y sont plus longues et les courses en moyenne plus rémunératrices qu'un transport depuis Paris. Cependant, quelle que soit sa durée, et malgré les nombreux aléas des destinations des client·e·s, Sophie ne parvient ni à dépasser un certain chiffre d'affaires (elle est à trois cents au mieux, à deux cent vingt en moyenne) ni à faire plus de huit courses dans sa journée. Il semblerait qu'elle atteigne rapidement le plafond de ses possibilités d'enchaînement et de déplacement au cours d'une journée de travail, tandis qu'un événement la ralentissant peut très vite avoir des conséquences démultipliées (exemple du J2). L'attente joue un rôle de catalyseur des tensions inhérentes à l'incertitude qui pèse sur le chiffre d'affaires. En allant aux aéroports, Sophie attend longuement en espérant une course d'en moyenne cinquante euros. Cependant, elle n'est pas à l'abri d'un imprévu qui prolonge de manière non-négligeable cette attente et l'empêche d'accomplir tout autre transport par la suite. Il en va ainsi au dernier jour de suivi où elle est envoyée devant un terminal sans client·e·s, puis un autre dans la même situation et ainsi de suite jusqu'à prendre des passagers à bord, prolongeant de deux heures le processus d'accès à la clientèle.

Les moments de circulation « *à vide* » comme l'attente en station soumettent à des tensions intérieures potentiellement décuplées par les encombrements du trafic automobile. Au regard de leurs conditions de conduite, cette attente, qui semble incompressible, occupe la majorité de leur temps de présence à bord du taxi. Les chauffeur·es entretiennent face à cela l'espérance de s'en sortir par « *la chance* » d'avoir peut-être accès à une « *bonne course* », qui vienne compenser ces moments non-rémunérés du travail. Les critères d'un bon transport

varient également en fonction de la configuration de l'attente (lieu, heure de la journée). Je vais maintenant montrer, que malgré le caractère subi de ce type de moment, les chauffeur·es mettent en place des stratégies pour mieux y faire face.

B. Les préférences personnelles des chauffeur·es dans l'attente, des choix révélateurs de leur organisation quotidienne

Les chauffeur·es de taxi parisiens composent de manière différente avec cette tension engendrée par l'importance des moments d'attente. C'est ainsi qu'en stationnant à l'aéroport, celle-ci est comprise entre deux et quatre heures, tandis que dans Paris, comme nous l'avons déjà précisé, elle est plus souvent autour de trente minutes en fonction de la fréquentation des quartiers et des stations par la clientèle. Les lieux observés au cours de l'enquête, tels que les gares et les aéroports parisiens, sont ainsi très prisés des chauffeur·es alors que l'attente y est extrêmement aléatoire, en fonction des arrivées de voyageurs et des propensions plus ou moins grandes à se diriger vers un taxi. De même, les arrivées d'avions ou de trains connaissent des pics d'activités qui réduisent considérablement leur attente, mais celle-ci peut aussi stagner dans les moments creux de la journée, doublant parfois le temps de stationnement des chauffeur·es de taxis. En dépit de cette imprévisibilité qui contribue à façonner les « *bonnes* » ou les « *mauvaises* » journées de travail, les chauffeur·es exercent à travers un certain nombre de points de repères qui les guident dans leurs déplacements. Ces derniers constituent des endroits où l'attente n'est pas censée être trop longue, contrairement à d'autres stations « *mortes* » comme ils les nomment. Ce type de connaissances permet de valoriser leur expérience en individualisant les manières de travailler : circuler de manière privilégiée dans un quartier, ou avoir des préférences pour telle ou telle station, par exemple rester ou non dans Paris *intra-muros*, ou plutôt attendre près des grandes infrastructures de transport de passager·e·s tels que les aéroports. Du point de vue de plusieurs enquêté·e·s, ce type de choix révèle leurs différentes conceptions du travail.

1. Un certain « *état d'esprit* ».

Les préférences des chauffeur·es entre les espaces de stationnement reflètent ainsi les capacités qu'ils ont à supporter la pression qu'inflige un délai d'attente plus ou moins prolongé, comme le précise Monique, conductrice de taxi depuis 1985, à propos des aéroports à l'écart de la capitale :

[MONIQUE :] Moi attendre trois heures à gober des mouches ça me gave. Moi ça m'énerve [...] J'ai autre chose à foutre que passer trois heures à l'aéroport à attendre que ça se passe tout seul. [...] De toute façon je vais vous dire, ça change pas grand-chose. Les tarifs ils sont faits de telle manière que de toute manière entre celui qui reste dans Paris et qui fait des petites courses comme ça, ponctuelles, et l'autre qui va faire une course à cinquante ou soixante euros à Roissy et qui va se taper une heure et demi pour redescendre, ou qui va rester deux heures et demi là-haut pour reprendre en charge... au bout du compte je crois qu'il y a pas grand-chose d'écart entre tout ça. Moi à chaque fois j'ai essayé, j'ai fait le calcul, j'ai regardé, j'ai fait les comparaisons, après c'est un état d'esprit. Vous en avez ils montent là-haut ils veulent pas redescendre à vide... ils préfèrent rester avec les copains. Moi attendre trois heures dans ma voiture à ce que ça se passe, moi ça me prend le chou. J'vais vous dire, moi j'suis là ... Moi je pense qu'à une chose dans ces cas-là, c'est que chez moi je suis bourrée de travail et en trois heures je ferais beaucoup de choses, alors passer trois heures à gober les mouches, moi je vous assure que ça me stresse.

L'attente est catégorisée de deux manières par les chauffeur-es comme nous le montre le propos de Monique : soit une succession de petites attentes d'environ vingt à quarante minutes dans Paris *intra-muros*, avec l'espérance de pouvoir enchaîner rapidement entre chaque course, soit une attente prolongée à l'écart de la capitale, notamment dans les aéroports parisiens, avec des trajets qui atteignent cinquante euros en moyenne⁵²⁷. Dans Paris, plusieurs types de quartiers et de stations peuvent être distingués, notamment les gares qui sont des lieux plus spécifiques, où l'attente est très variable. A mesure que l'attente s'accroît, en particulier dans les lieux où elle est déjà élevée tels que les aéroports, les chauffeur-es de taxis espèrent une « *bonne course* », à la destination lucrative, qui pourra rattraper financièrement la journée de travail et correspondre aux objectifs financiers quotidiens. Comme le précise Monique, ces manières de travailler correspondent plus à un « *état d'esprit* » qu'à de réelles possibilités de s'enrichir par rapport aux collègues, mais il n'en reste pas moins qu'une espérance pèse sur la rentabilité des courses à venir, et ce en fonction de la durée d'attente qui la précède. La catégorisation entre des petites attentes en station et des délais d'accès à la clientèle bien plus longs renvoie au clivage entre un travail qui se fait plutôt entre les quartiers du centre et de l'ouest parisien et la circulation à l'écart de Paris, c'est-à-dire en banlieue et près des aéroports.

⁵²⁷ Depuis 2016, des forfaits aéroports ont été mis en place, routinisant un peu plus ces espérances de rentabilité : pour un trajet Roissy-Paris par exemple la course sera systématiquement de quarante euros, et de trente euros pour Orly-Paris.

2. Attendre à l'aéroport, une solution de repli.

Les chauffeur·es ont des préférences pour certains lieux de stationnement dans leur travail, ce qui les pousse à adopter une stratégie plutôt qu'une autre. Ainsi, si Monique marque un dégoût pour l'attente prolongée aux aéroports, Nicolas exprime l'inverse :

[GUILLAUME :] Parce que toi tu as envie de travailler toujours en lien avec l'aéroport, de continuer à faire des courses de ce type ?

[NICOLAS :] Ben pff... Paris tu le fais une heure, deux heures, ça te prend vite la tête. Surtout quand t'es... bon moi j'arrive à dix-huit ans de métier maintenant, c'est con à parler comme ça mais bon t'as pas envie de te faire chier dans Paris à être dans les bouchons, à être tout le temps « *arrêtes-toi redémarre, arrêtes-toi redémarre* », pour à la fin toucher dix, douze euros.

D'autres chauffeur·es comme Fayed tentent par ailleurs d'agir de manière rationnelle en cherchant à aller là où l'attente est réduite, toujours en fonction des préférences pour certaines zones de travail mais de façon moins exclusive que Nicolas. Celui-ci aborde donc le problème différemment, en alternant en fonction des arrivées d'avions, de train, etc. qu'il vérifie sur des applications installées sur son téléphone ainsi qu'en fonction de ses heures de services. Jacques, ayant plutôt un profil similaire à Nicolas, consacre sa matinée à faire des allers-retours vers les aéroports, ce qui est facilité par les courses de « *La Compagnie* », tandis qu'il évite d'en faire de même l'après-midi, préférant rester à Paris pour ne pas être coincé dans une attente prolongée dans les aéroports (« *après onze heures* ») :

[JACQUES :] Je vais retourner de toute façon au Georges V là [une station située face à un palace près des Champs Elysées]. Si y'a rien qui tombe j'ai presque envie de remonter à Roissy. Si y'a rien qui tombe après... Si t'arrives à l'aéroport après onze heures, c'est trop long. Je préfère monter maintenant sans client, puis reprendre ensuite un client à l'aéroport et ensuite finir ma journée à Paris. Plutôt que le contraire. Plutôt que de faire des copeaux [des petites courses] maintenant jusqu'à la fin de la journée. Ça me relancerait sur un autre... mouvement parce que là le mouvement est pas bon. Rester là dans la rue avec le trafic qu'il y a... Et puis y'a plus rien.

En fonction des heures de la journée, mais aussi des mois de l'année et des cycles d'activité auxquels se confrontent les chauffeur·es de taxis parisiens, l'attente est d'une grande variabilité quel que soit le lieu d'attente choisis. Les tensions qu'y s'y enracinent ne sont pas les mêmes en fonction du poids de la contrainte financière mais également du niveau de travail à prendre en station ou par la radio. Lors de ce que les chauffeur·es nomment les

« *saisons creuses* », particulièrement l'Hiver et le mois d'Aout, il est bien plus difficile d'atteindre son chiffre que dans les moments où une offre de travail plus importante se présente à eux (en juin et en septembre particulièrement). Le niveau d'attente peut s'accroître et les possibilités d'enchaînement se déliter. Certains chauffeur·es comme Fayed tendent alors à élargir leur champ de recherche, quand d'autres comme Nicolas et Jacques le restreignent à des allers-retours plus fréquents avec les aéroports, aux gares ainsi qu'aux lieux touristiques les plus fréquentés (Tour Eiffel, Champs Elysées). Ces stratégies de déplacement varient également selon les périodes d'activité. Ainsi, Sophie préfère travailler uniquement à l'aéroport lors du mois d'Aout, tandis que lors des moments où plus de travail se présente, elle privilégie davantage les courses sur Paris.

En règle générale, l'attente est mal supportée surtout lorsqu'elle se prolonge de manière inaccoutumée par rapport aux délais habituels (en fonction de l'heure, de la période), notamment dans les aéroports où son niveau peut occuper une demi-journée entière de service. En fonction de leur expérience ainsi que du réseau de connaissances parmi les collègues qui peuvent éventuellement aider à trouver une station « *où ça marche* », les chauffeur·es cherchent constamment à s'adapter en minimisant du mieux possible l'impact de l'attente, et notamment les espérances qu'elle génère sur la course à venir, celle-ci étant « *bonne* » ou « *mauvaise* » en fonction de divers critères (le déplacement du chauffeur, ses alternatives éventuelles avec la radio, sa manière d'enchaîner les déplacements). Malgré les savoir-faire et les manières d'organiser son travail, cette attente reste importante à l'échelle de la journée de travail et génère des tensions au quotidien dans l'accès à la clientèle. Je vais maintenant montrer que celle-ci s'est accrue avec le développement de la concurrence, suscitant des inquiétudes chez les chauffeur·es.

C. L'augmentation déstabilisante du temps d'attente face au développement de la concurrence

Conduire un taxi revient souvent à compter son temps de travail en vue de limiter sa présence. Cependant, avec l'arrivée d'Uber et des VTC, les durées d'attente ont pris de plus en plus de place sur les onze heures de présence possibles, réduisant la durée consacrée aux courses (1.). Face au poids croissant de cette attente, les chauffeur·es de taxi parisiens ont donc étendu leur temps de présence quotidienne au travail pour limiter les pertes économiques (2.)

1. Une crise du travail à prendre

Le travail des chauffeur·es de taxi dépend du rythme social de l'agglomération parisienne. N'ayant en général pas de clientèle fidélisée, l'offre de travail est plutôt globale, en fonction de la demande générale de transport par taxi. Une expression traduit bien cet enjeu : lorsqu'il y a un salon ou un événement important dans la capitale, les chauffeur·e·s disent qu'il y a du travail « à prendre ». Le niveau de travail est une variable qui ne dépend pas vraiment de chaque chauffeur, mais plutôt du groupe professionnel comme offre de déplacement dans son ensemble. L'exercice du taxi est défini par un rythme commun face à une organisation du travail individualisée. Il y a donc des tensions chez les chauffeur·es entre ce qui relève de soi et ce qui n'en dépend pas : lorsqu'on travaille mal, est-ce le cas de tout le monde ? Le nombre de discussions sur le chiffre d'affaire réalisé dans la journée au moment des pauses reflète l'importance de ce sujet à leurs yeux.

A proximité des aéroports, et plus spécifiquement à « *la Base* », une grande station d'attente où j'ai enquêté, l'arrivée d'Uber coïncide avec une hausse du temps d'attente des chauffeur·es de taxi parisiens, qui passe en moyenne de 2-3 heures à 4-5 heures avant de pouvoir effectuer une course. Cette tendance se confirme sur la durée entre les années 2014, 2015 et 2016. Les tensions grandissantes chez les chauffeur·es vont entraîner leur entrée en lutte⁵²⁸, mais cette transformation les désorganise également dans leurs journées de travail⁵²⁹. Le changement des repères organisationnels quotidiens à l'aéroport (attendre à telle heure et repartir à telle autre) a pour conséquence une incertitude de plus en plus grande dans l'organisation de la journée de travail et plus largement des semaines voire de l'année à venir. Face à cela, des chauffeur·es comme Eugène (artisan, 52 ans, entrée en 1990 dans le métier) expriment leur désarroi face à une baisse du niveau de travail qui perdure :

[EUGENE :] On sent que... c'est pas une période. On a la sensation que faut qu'on s'habitue. En fait c'est une crise : c'est le sentiment que le travail a beaucoup baissé et qu'il ne reprendra jamais. C'est comme si des habitudes commençaient à s'ancrer. On a intérêt à revoir tous nos repères. On a la sensation que maintenant il faut oublier qu'au mois de mars y'a ça, au mois de juin y'a ça... or maintenant tout ça, ça a volé

⁵²⁸ Voir dernier chapitre.

⁵²⁹ En passant à cinq heures d'attente à l'aéroport, les chauffeur·es peuvent louper les heures d'arrivées d'avions et s'inscrire dans l'attente prolongée de l'après-midi, qui est généralement évitée. De même, il est nécessaire d'arriver tôt à l'aéroport pour pouvoir partir avant les heures de pointe d'arrivées des automobilistes sur Paris afin de ne pas être coincé dans le trafic. Le moindre décalage temporel induit donc un bouleversement complet de la journée de travail.

en éclat. Y'a plus vraiment de repères, vous arrivez au mois de janvier, y'a plus personne. Après ça recommence un petit peu, et puis après au mois de février va y avoir des vacances scolaires. Si vous voulez les périodes...les périodes creuses, sont devenues des périodes où y'a plus rien. Les périodes moyennes sont devenues des périodes creuses et les très bonnes périodes sont devenues des périodes où on travaille tout juste... Tout est descendu d'un cran. Et on a la sensation que c'est définitif. C'est comme ça, ça reviendra pas.

Les propos d'Eugène accusent l'entrée dans une « crise » durable à partir de la baisse quotidienne de travail qui s'exprime par la hausse des temps d'attente. Celle-ci vient bouleverser le rythme de leur activité, non seulement à l'échelle de la journée mais aussi plus largement sur l'année entière. Au périodes « creuses » censées être compensées par une activité estivale plus importante, se substituent désormais le manque de repère et l'incertitude de s'en sortir financièrement. Les espérances de gain des chauffeur-es, doivent donc, selon Eugène, être réajustées à un niveau de travail plus bas, notamment par des objectifs financiers moins élevés. Cependant, face à un niveau constant de frais professionnels, les chauffeur-es de taxi ont plus souvent opté pour une seconde solution : travailler plus afin de compenser les pertes, c'est-à-dire autant que possible limiter la baisse de leur chiffre d'affaire en étendant davantage leur présence au volant.

2. L'extensification du temps de travail

La hausse des durées d'attente en station pour les chauffeur-es de taxi a entraîné leur plus longue mobilisation au travail. Cette « disponibilité temporelle⁵³⁰ » prolongée à l'égard de la clientèle a pour conséquence l'allongement de leur temps de travail quotidien. A l'inverse des

⁵³⁰ François-Xavier Devetter, par l'étude du travail des femmes, souligne l'importance de saisir cette disponibilité, mal mesurée uniquement si l'on prend en compte le temps de travail (Devetter, 2009). Il explique ainsi que : « *Le constat traditionnel d'une moindre disponibilité temporelle des femmes s'appuie au contraire principalement sur la seule durée hebdomadaire ou annuelle. Pourtant, les contraintes temporelles sont plus complexes et les différences selon le genre ne relèvent pas de cette unique dimension. C'est pourquoi, il semble important d'avoir recours à une vision enrichie du temps de travail qui ajoute à la durée une analyse de la localisation et de la prévisibilité des horaires. C'est ce concept associant durée, localisation et prévisibilité que nous nommerons « disponibilité temporelle »* ». Ce processus, appliqué ici aux chauffeur-es de taxis, s'appuie également sur une tendance lourde qui semble caractériser plus largement les travailleurs/euses non-salarié-e-s du « *capitalisme de plateforme* » (Abdelnour et Bernard, 2018), par exemple les livreurs à vélo (Lemozy, 2019). Devetter François-Xavier, « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités* [En ligne], 4 | 2006, mis en ligne le 29 juin 2009. URL : <http://journals.openedition.org/temporalites/366> ; Abdelnour Sarah, Bernard Sophie, « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 13 | 2018, mis en ligne le 31 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3797> ; Lemozy Fabien, « La tête dans le guidon »...op.cit.

constats dressés par les sociologues sur les dynamiques d'intensification du travail salarié⁵³¹, j'observe dans ce métier composé en majorité de non-salarié·e·s une tendance à l'allongement des durées de présence au travail venant compenser la baisse générale du rythme d'activité. Je nomme ce processus l'extensification du travail. Si le temps de course rémunéré des chauffeur·es de taxi occupe une part de plus en plus réduite de leurs journées, leur durée de mise à disposition auprès de la clientèle s'est en revanche accrue. Les chauffeur·es ne travaillent pas plus au sens du nombre de transports effectués, mais ils sont plus présents au travail, prêts à effectuer une course.

L'allongement de la durée de travail est limité par la présence à bord des taxis d'un horodateur. Cet appareil, après onze heures de service, éteint le compteur taxi, rendant impossible l'engagement dans une nouvelle course. Or, la grande majorité des enquêté·es exerçaient déjà jusqu'à ce plafond horaire avant l'arrivée d'Uber. Cependant, il est également possible de mettre cet appareil en pause, rendant la tarification indisponible pour une durée allant minimum d'une demi-heure à cinq heures⁵³². Les chauffeur·es de taxi ont pris le parti, en particulier dans les stations où l'attente est longue comme à proximité des aéroports, d'activer ces pauses dans les moments d'attente, bien que cela soit interdit, de manière à étendre leurs journées au-delà des onze heures quotidiennes de service autorisées. Cela ne se traduit pas par une augmentation du chiffre d'affaire, mais participe plutôt d'un refus du déclassement en maintenant leurs objectifs financiers malgré la conjoncture.

Deux usages du temps de présence au volant du taxi manifestent avec l'arrivée d'Uber cette extensification du travail. La principale solution adoptée par les chauffeur·es est d'allonger leurs journées au-delà des onze heures en jouant avec les coupures de l'horodateur. Ainsi Yessine, un jeune locataire, va atteindre au cours de l'année 2015 les 14 heures quotidiennes à bord du taxi. Ce surinvestissement se traduit également par la baisse des périodes de repos hebdomadaire, où l'on remarque plus souvent l'apparition de demi-journées de pause venant remplacer un jour d'arrêt entier, afin de conduire juste ce qu'il faut pour couvrir ses « charges » quotidiennes (par exemple la location) avant de rentrer chez soi. Une deuxième solution a davantage été encouragée, notamment par les centres de réservation de

⁵³¹ Selon Michel Gollac et Serge Volkoff, cette intensification se caractérise par l'augmentation du rythme de travail dans un contexte de baisse tendancielle des durées hebdomadaires de travail. Gollac Michel, Volkoff Serge, « Citius, altius, fortius [L'intensification du travail] », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 114, septembre 1996.

⁵³² Ces durées légales ont varié au cours de l'enquête allant d'une demi-heure à trois heures et demie, puis à cinq heures.

course comme TX4 : c'est le fractionnement de la journée de travail en plusieurs moments de conduite du taxi. Cette stratégie consiste donc à utiliser les pauses à bon escient pour aller travailler plusieurs fois dans la journée, en se concentrant sur les heures de pointe et de plus forte demande de taxis dans la capitale, tout en interrompant son compteur dans les heures creuses de la journée. C'est notamment le choix de Frederic, un artisan chauffeur endetté par la licence, ayant 40 ans, et entré dans le métier quatre ans auparavant⁵³³. Habitant en lointaine banlieue périphérique, il ne parvient pas à systématiquement rentrer chez lui lors des pauses, mais il tâche d'être présent dans son taxi tôt le matin (il attend à l'aéroport dès 5 heures) et tard le soir, en conduisant son taxi dans Paris entre 17 et 20 heures jusqu'à 22 heures voire 23 heures. L'étendue de ses journées jette par ailleurs un flou sur son appartenance au travail diurne ou nocturne, ne sachant plus vraiment à quelle catégorie il appartient. Cette extensification du travail, qui correspond à l'allongement des journées pour un chiffre d'affaire relativement similaire voire moindre, a particulièrement touché les locataires ainsi que les artisans endettés, deux catégories de chauffeur-es faisant face au plus haut niveau de contrainte économique dans le métier.

En somme, l'expansion du nombre de VTC a bien précarisé le travail des chauffeur-es de taxi, en transformant leurs durées de présence au travail. L'apparition de cette concurrence concorde en effet avec la baisse du rythme d'enchaînement des courses des chauffeur-es. Ces dernier·e·s ont cherché à compenser les pertes économiques occasionnées par une extension temporelle de leur disponibilité envers la clientèle, à la base d'un allongement de leurs journées. Le temps rémunéré lors des courses a pu être maintenu au prix d'une présence redoublée au volant. Cette dynamique d'extensification ne touche probablement pas que les chauffeur-es de taxi, mais aussi leurs concurrents. Cependant, elle est plus facilement observable dans le cas des taxis où se dessine les contours d'un avant et d'un après avec l'arrivée des plateformes numériques telles qu'Uber.

Conclusion du chapitre III

En allant enquêter au plus près du travail des chauffeur-es de taxis parisiens, nous donnons la possibilité de comprendre comment ils tiennent face à de longues journées et des semaines étendues. En effet, malgré toute l'autonomie qu'ils ont, les chauffeur-es

⁵³³ Il a acheté sa licence à 215 000 € à ce moment-là, et paye un crédit mensuel sur la licence à hauteur de 1300€ par mois.

obéissent à la nécessité financière de surmonter des obstacles économiques quotidiens liés à l'endettement de la licence ou la location à payer. Ces contraintes très élevées sont un moteur à l'ampleur de leur présence, les amenant régulièrement à franchir le cap des onze heures fixé par l'horodateur. Il faut donc se tourner vers la vie conjugale et/ou familiale, lorsqu'il y en a une, pour trouver les limites d'un tel engagement, du fait des tensions engendrées par une absence importante au foyer. Lorsque leur sphère personnelle résiste, c'est le plus souvent au prix de la négociation des horaires qui permet la meilleure compatibilité possible entre travail et hors-travail. L'observation permet ainsi de saisir les ressorts des données macrosociales sur l'importante quantité de travail des non-salarié·e·s⁵³⁴ en soulignant les différents types de contraintes qui pèsent sur eux.

L'enquête a mis en évidence les différents types de stratégies qui sont à l'œuvre dans leur métier pour dépasser la subsistance et ne pas uniquement « *subir* ». Par une présence importante, ils s'attendent en effet à gagner leur vie en dépassant le niveau important de frais professionnels qui pèsent sur eux. Pour y parvenir, les chauffeur·es mettent au point des techniques tirées de l'expérience qu'ils ont accumulée au cours des années. Ils emploient un ensemble de savoirs liés à l'alternance entre travail de jour et travail de nuit (station ou « *maraude* ») et entre courses « *de rues* » et transports réservés *via* une centrale, tout ça afin « *d'enchaîner* » le plus vite possible. Cela nécessite une connaissance précise des rythmes sociaux de fréquentation de telle ou telle station ou quartier en fonction des heures. En outre, plusieurs enquêtés savent jouer des règles pour optimiser leurs déplacements et minimiser leur attente grâce à l'emploi de plusieurs astuces, par exemple en contournant le plafond des onze heures grâce aux coupures, en privilégiant l'accès aux courses réservées au détriment des courses en station ou en fidélisant certains établissements pour se garantir quelques « *bonnes courses* » vers les aéroports. Ces stratégies produisent des effets centrifuges en termes d'individualisation des manières de s'organiser sur la base de l'articulation entre les ressources et les contraintes personnelles de chaque travailleur.

Malgré l'usage de ces savoirs de métier, les chauffeur·es restent pris dans des durées d'attente de plus en plus importantes, en particulier depuis le développement d'une concurrence à côté du métier. Bien que des stratégies soient mises en place, le rythme

⁵³⁴ « Les non-salariés déclarent des horaires de travail élevés, plus de 55 heures en moyenne par semaine pour ceux qui travaillent à temps complet, contre 39 heures pour leurs homologues salariés du privé ». Franck Evain, Michel Amar, « Les indépendants », *Insee première*, n° 1084, juin 2006, p.1.

d'enchaînement des courses est plutôt subi, ce que la comparaison de plusieurs cas d'accompagnement à bord de taxis atteste. Mis à part l'inscription dans un service de réservation « prestige » comme Fayed qui le soumet en moyenne à trois heures quotidiennes sans clientèle, la plupart des chauffeur·es cumulent des temps de stationnement à hauteur de cinq à six heures par jour quel que soit leur mode de fonctionnement spécifique. La seule alternative semble résider dans la possibilité de morceler cette attente, comme c'est le cas en station dans Paris, ou de céder à la tentation d'un seul « *bloc* » qui permette, à son issue, une course plus chère (depuis les aéroports notamment), le tout pour un chiffre d'affaires sensiblement similaire en fin de journée. Les propos des chauffeur·es corroborent cette impression d'équivalence sur le temps d'attente (cf. Monique), mais avec des implications différentes en fonction de la situation précise. Leur parole souligne en effet les espérances de gains soulevées par le délai d'accès à la clientèle, propice à une perception subjective des « *bonnes* » et des « *mauvaises* » courses selon le contexte. Du fait des destinations aléatoires qu'ils servent, les chauffeur·es voient se réduire ou s'étendre les possibilités d'atteindre des objectifs financiers précis, de l'ordre de 200 euros par jour, voire plus, qu'ils tentent de reproduire quotidiennement et qu'ils mesurent consciencieusement tout au long de la journée de travail. Un client, c'est donc un trajet avant d'être une relation de service, puisque dans ce cadre à l'écart d'enjeux de fidélisation, le lien entre les protagonistes est le plus souvent très éphémère, comme nous allons le voir au prochain chapitre.

Chapitre IV - Les relations de service à bord du taxi

La rencontre entre un·e chauffeur·e de taxi parisien et sa clientèle peut sembler aléatoire et uniquement liée au hasard des déplacements⁵³⁵. En effet, les chauffeur·es de taxis parisiens, bien qu'ils aient des habitudes de circulation, cherchent peu à fidéliser leur clientèle et sont exposés à une grande imprévisibilité dans leurs déplacements. Il est peu probable dans ces conditions de transporter plusieurs fois la même personne, de surcroît dans une grande ville où les chauffeur·es comme les clients se comptent par milliers.

Cependant, si la rencontre entre chauffeur·e et client·e semble le fruit du hasard, la relation de service est quant à elle bien moins aléatoire qu'on pourrait le penser *a priori*. Celle-ci est définie comme « une forme particulière de relation entre des producteurs/prestataires/agents et des consommateurs/clients/usagers, reposant sur des rencontres organisées dans le cadre de la délivrance d'une prestation⁵³⁶ ». J'entends en effet par ce terme l'aspect relationnel qu'implique la réalisation du service au sein d'une configuration particulière qui pèse sur son déroulement. La relation de service est caractérisée par deux aspects principaux : d'une part une situation de coprésence entre les protagonistes, qui sont réunis temporairement ensemble à l'intérieur du taxi sans que l'interaction soit nécessaire au déroulement du travail⁵³⁷ ; d'autre part, durant la course, un huis clos dans lequel les acteurs sont placés : les portières sont fermées, les postures corporelles délimitent étroitement les mouvements, laissant peu d'occasions de quitter le véhicule. L'automobile représente une frontière avec l'extérieur qui restreint l'audience aux seules personnes présentes à bord du taxi, ces dernières étant en nombre limité, (le plus souvent deux).

⁵³⁵ Davis, Fred, "The Cabdriver and His Fare: Facets of a Fleeting Relationship," *American Journal of Sociology* 65, no. 2, 1959, pp. 158–65, p. 158. Anderson, Donald Nathan, *Playing for Hire: Discourse, Knowledge, and Strategies of Cabdriving in San Francisco*, University Thesis Presented to the Faculty of California State University, Hayward, 2004. Serafin, Marcin, *The Temporal Structures of the Economy: The Working Day of Taxi Drivers in Warsaw*, PhD thesis, Universität zu Köln, 2015.

⁵³⁶ Jean-Marc Weller, « Relations de service », in Antoine Bevort, Michel Lallement, Annette Jobert, Arnaud Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 2012, pp.636-643.

⁵³⁷ Les interactions sont souvent décrites comme des moments de face-à-face, ce qui ne convient pas à cette situation de transport où chauffeur et client·e·s ne se font pas vraiment « face » dans la voiture.

Si ce contexte permet de souligner la part de contrainte⁵³⁸ qui pèse dans les relations entre les personnes présentes, il n'en reste pas moins que le transport par taxi est un travail où l'interaction peut être secondaire. Il est en effet possible de se soustraire à la proximité existante durant une course sans que cela ait de conséquence sur son déroulement. Les protagonistes présents ne sont pas coproducteurs d'un service⁵³⁹, puisque la tâche centrale du travail est la conduite, prérogative exclusive du chauffeur. Celle-ci est soumise aux aléas des interactions entre « unités véhiculaires »⁵⁴⁰ qu'il faut gérer en même temps que la présence des passager·e·s. Cet aspect de leur travail, déjà observée chez les conducteurs de bus par Olivier Schwartz⁵⁴¹, consiste donc soit à dédoubler l'attention à la fois vers l'avant (trafic) et l'arrière du taxi (passager·e·s), soit de se focaliser simplement sur le pilotage, ce qui implique une mise en retrait de l'attention portée à la clientèle de la part du chauffeur. La relation de service dans le taxi est caractérisée par un type spécifique de situation où l'interaction possible entre chauffeur·e et passager·e·s n'est ni centrale ni complètement incluse dans le travail. On ne peut donc parler d'interaction « de » service que pour certains échanges (les formules d'accueils, d'accompagnements et de politesse par exemple) en excluant ce qui s'apparente à une « conversation » qui déborde d'un cadre bien circonscrit⁵⁴².

En catégorisant les relations de service selon leurs degrés de nécessité à interagir entre professionnel·le·s et client·e·s ou usager·e·s, on en vient à considérer l'existence de deux

⁵³⁸ Ce qui permet de rapprocher ce type de service d'autres activités de commerce comprenant une « contrainte relationnelle ». Pascal Barbier, « Contrainte relationnelle et résistance au travail. Les vendeurs des grands magasins », *Sociétés contemporaines*, vol. 86, no. 2, 2012, pp. 31-57.

⁵³⁹ Comme cela a été observé dans les relations au guichet, même si la notion de « coproduction » est en soi critiquable du fait des ressources inégales que possèdent usager/client et producteur du service. Aurélie Jeantet, « "À votre service !" La relation de service comme rapport social », *Sociologie du Travail*, Volume 45, n°2, 2003, pp. 191-209.

⁵⁴⁰ Goffman, Erving, *Les relations en public. La mise en scène de la vie quotidienne II*, Editions de minuit, Paris, 1973 [1971].

⁵⁴¹ Schwartz, Olivier, « La pénétration de la « culture psychologique de masse » dans un groupe populaire : paroles de conducteurs de bus », *Sociologie*, vol. 2, no. 4, 2011, pp. 345-361.

⁵⁴² Le sens donné à l'expression d'interaction de service fait référence à l'ensemble des interactions ayant pour objet le service en cours de réalisation ou à venir, ce que je distingue dans l'analyse du transport par taxi des conversations qui constituent des interactions verbales n'étant pas focalisées sur cet objet et laissant libre cours à la discussion. Pour reprendre la définition d'Erving Goffman, on peut appliquer une « hypothèse de souplesse propre à la conversation » : « on peut dire de la conversation que les liens qu'elle entretient avec son monde sont relâchés. ». En somme, « elle apparaît plutôt comme une façon de passer un moment », qui fait sens dans la situation de coprésence spécifique au taxi. Il existe également des zones grises entre les moments où l'interaction est centrée sur le service et ceux où la conversation informelle prend le pas, caractérisés par exemple par les commentaires qui peuvent être fait sur la circulation automobile environnante, potentiellement enjeu de service entre les protagonistes (qui peuvent être une manière de critiquer le chauffeur sur sa manière de conduire) mais aussi objet de consensus à l'écart de la réalisation du travail (par exemple des commentaires sur la situation du trafic parisien et son évolution, amenant davantage à une discussion sur les politiques municipales). Goffman, Erving, *Les cadres de l'expérience...Op. Cit.* p. 491-492.

pôles opposés dans la sociologie des professions de service : l'un où l'interaction est l'objet et la source du service (par exemple un guichet, avec son organisation entre *front office* et *back office*), et l'autre où, comme dans un taxi, celle-ci est optionnelle dans la mesure où elle n'a pas vraiment d'emprise sur le rythme et la durée du travail⁵⁴³. Il me semble ainsi que le secteur du taxi est aux antipodes de la situation de guichet si l'on prend pour référent un modèle où l'interaction verbale est au cœur de la délivrance du service. On pourrait ainsi imaginer un *continuum* de relations de services déjà étudiées dans certaines professions à la fois par leurs modes d'encadrement (*New public management* par exemple aux guichets de La Poste⁵⁴⁴) et par leurs tâches spécifiques (l'objet de la venue du client passe avant tout par l'interaction) qui se distinguent d'autres où celle-ci est conseillée mais non indispensable dans la mesure où il s'agit plus de situation de coprésence entre les deux parties. De surcroît, les chauffeur·es de taxi, même s'ils sont encadrés dans certaines situations d'accès au client, connaissent pour la majorité d'entre eux une autonomie importante dans les possibilités d'interagir avec la clientèle.

On convient donc qu'une relation de service se caractérise par un cadre de rencontre, autrement dit par des formes d'encadrement, entre un ou des usager(s) et un prestataire, que je décris à travers le moment de transport et les modes d'accès à la clientèle. En effet, comme cela est précisé au chapitre précédent, une ligne de partage est tracée entre les courses réservées par une plateforme intermédiaire et celles non-réservées (en station par exemple). Ce chapitre permet de compléter cette approche en montrant les conséquences de cette organisation du métier sur le moment de transport des client·e·s et les interactions qui peuvent être engagées. L'entremise d'une plateforme n'est pas sans conséquence sur le service mené, à la fois en termes d'encadrement et de priorisation du client, mais les chauffeur·es gardent une relative autonomie sur son déroulement, ce qui est souvent apprécié comme une dimension valorisante de leur travail⁵⁴⁵.

⁵⁴³ Hormis l'annonce de la destination lors de la montée à bord et la demande de paiement à la fin du service, qui se déroulent dans la grande majorité des cas de manière très brève et sans encombre.

⁵⁴⁴ Aurélie Jeantet, « "À votre service !" ... *Op.Cit.*, Thierry Oblet, Agnès Villechaise-Dupont, « Les guichetiers de la Poste à l'épreuve du marché : service public et « bureaucratie libérale » », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 119, no. 2, 2005, pp. 347-366. Yasmine Siblot, « Chapitre 7. « Moderniser » le service dans une « zone sensible » à la poste », *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*, sous la direction de Siblot Yasmine. Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.), 2006, pp. 231-263.

⁵⁴⁵ L'analyse sociologique s'est souvent concentrée sur le moment de réalisation du service comme « contrainte », ce qu'elle peut être, notamment en situation de sujétion du prestataire *via* les prescriptions de l'organisation pour laquelle il travaille (Barbier, 2012). Or à bord d'un taxi, ce cadre est souvent assez lâche, ce qui est apprécié par les chauffeur·es, et et les engage peu à suivre un protocole précis, bien qu'ils soient de plus en plus exposés au jugement de la clientèle, *via* les systèmes de notation propre dans un premier temps à

En analysant au mieux l'interprétation qui est faite par les chauffeur-es du transport des clients⁵⁴⁶, je montre également que les courses sont des moments de dévoilement des catégories sociales d'appartenance. La situation de service à bord du taxi soulève plusieurs questions : quel est le rôle du/de la chauffeur-e et quelles tâches spécifiques doit-il/elle effectuer envers la clientèle ? Quels types d'expériences et de « savoirs faire interactionnels⁵⁴⁷ » mobilise-t-il ? Comment respecter la « bonne distance⁵⁴⁸ » sociale avec les individus transportés dans un espace réduit ? En outre, étant donné que le transport constitue une rencontre passagère, à l'écart d'enjeux de fidélisations, quel est le degré de « relation » qui unit les protagonistes⁵⁴⁹ ? Autrement dit, qu'implique cette relation de coprésence à huis clos dans le taxi ?

Je vais répondre en trois temps à ces questions afin de montrer que la gestion des passager-e-s est une tâche centrale de leur travail. Dans un premier temps, je ferai état de la gestion de l'engagement en interaction avec la clientèle dans le taxi (I), en restituant les modalités de prise de parole entre les protagonistes. Dans un second temps, je vais montrer que leur travail implique une gestion des émotions (II), en distinguant les situations où les chauffeur-es

l'entreprise *Uber* et aux VTC et qui se sont étendus à certains services de réservation dans le secteur du taxi parisien. Cependant, la relation de service comme source de satisfaction est souvent évacuée des analyses sociologiques pour se concentrer sur les contraintes qui sont plus révélatrices des rapports de pouvoir au prisme du salariat (Ughetto, 2013). Celle-ci révèle bien les rapports sociaux engagés entre les protagonistes, notamment dans les conflits où chaque acteur tente d'avoir le dessus sur l'autre sur la base des ressources propres à sa position sociale (Jeantet, 2003, Gadrey 1994). Mais l'analyse de plusieurs situations de travail montre qu'il peut également y avoir des situations où client-e-s et prestataire coopèrent pour le bon déroulement de la conversation, ce que ne permet pas de voir une étude des seuls moments conflictuels. Pascal Barbier, « Contrainte relationnelle...*Op.cit.* ; Pascal Ughetto, « L'enjeu paradigmatique de la relation de service au sein de la sociologie du travail », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 2 | 2013, mis en ligne le 30 mars 2013, consulté le 15 mai 2018, p. 7. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/726> ; Aurélie Jeantet, « "À votre service !"... *Op.cit.* Jean Gadrey, « Les relations de service et l'analyse du travail des agents. », *Sociologie du travail*, 36^e année n°3, 1994. pp. 381-389.

⁵⁴⁶ Démarche notamment effectuée par Fred Davis dans son analyse des typologies des clients par les chauffeur-es. Fred Davis, "The Cabdriver and his fare...*Op. Cit.* p. 162-163.

⁵⁴⁷ Yasmine Siblot, Marie Cartier, Isabelle Coutant, Olivier Masclet, Nicolas Renahy, *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Armand Colin, Paris, 2015, p. 40. Les auteurs font ici référence à la déségrégation des univers culturels des membres des classes populaires, idée développée par Olivier Schwartz dans son HDR, ce dernier évoquant plutôt « des habitudes d'interactions diversifiées avec le monde extérieur » (p. 82) au fondement d'une « intelligence des interactions » (p. 115), disposition qui peut se rencontrer au sein de plusieurs petits métiers (chauffeur de bus et aide-soignante notamment). Olivier Schwartz, *La notion de « classes populaires »*, Habilitation à diriger des recherches en Sociologie, Université de Versailles - Saint-Quentin - en - Yvelines, 1998.

⁵⁴⁸ Marie Cartier, *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, La Découverte, Paris, 2003, p. 141.

⁵⁴⁹ Sur ce point, la comparaison avec un travail de guichet est heuristique. Aurélie Jeantet remarque ainsi que « Passer de l'« interaction » — moment délimité réduit à la coprésence directe d'un nombre d'acteurs circonscrit — à la « relation », c'est selon nous donner aux relations de service le statut d'un objet central de la sociologie, et se placer en mesure de l'analyser en lui restituant toutes ses dimensions : temporelle, institutionnelle et (inter)subjective. ». Aurélie Jeantet, « "À votre service !"... *Op.cit.* p. 194.

occupent un rôle d'écoute et celles où inversement ils expriment un besoin de parler et d'échanger. Cela permet d'aborder les deux facettes du travail émotionnel que sont la prise en charge des sentiments d'autrui et la maîtrise des affects⁵⁵⁰. Enfin, dans un troisième temps, je voudrais explorer la gestion des distances sociales (III) en prenant appui sur l'exemple des chauffeur·es « prestige » de la compagnie de réservation TX4⁵⁵¹ qui sont régulièrement affectés au transport de la bourgeoisie parisienne. Ils offrent un service professionnel contraignant mais néanmoins valorisé dans la maîtrise qu'ils ont des injonctions liées au service. Ce faisant, ils symbolisent un modèle contesté parmi les gens de métier dans un contexte d'élévation sectorielles des normes de service.

I –Faire face à la clientèle

Que se passe-t-il exactement lors d'une course de taxi ? On sait que le départ et l'arrivée sont déterminés par des tâches spécifiques : monter à bord, annoncer sa destination, puis engager la séquence du paiement à la descente. Cependant, d'un bout à l'autre du trajet, les passager·e·s sont pris dans un moment caractérisé par un vide fonctionnel. Il n'est pas nécessaire de parler ou d'engager une conversation, mais il arrive pourtant que ce soit le cas. Passer d'une interaction de service au « parler conversationnel⁵⁵² » ne va pas de soi. Dans cette première sous-partie, je vais en explorer les raisons à travers trois points principaux. Tout d'abord, je vais montrer que la prise de parole à bord du taxi est conditionnée par le cadre du service (A) de plusieurs manières : à travers son déroulement (A.1) ainsi que par la configuration que prend le service à chaque nouvelle course (A. 2). Ensuite, il est nécessaire de comprendre comment les chauffeur·es s'approprient un tel cadre de travail à travers l'apprentissage et les manières spécifiques de se préserver qu'ils mettent en œuvre (B). Enfin, les interactions à bord du taxi constituent une occasion de saisir les savoir-faire interactionnels des chauffeur·es à travers la catégorisation qu'ils opèrent de la clientèle et les manières dont celles-ci influencent le déroulement du service (C). Différentes stratégies sont mises en œuvre par les chauffeur·es afin de réguler les comportements des passager·e·s et se traduisent par un degré de relâchement spécifique dans la conversation. La description de ces différentes étapes (la situation de service, les difficultés à surmonter et les solutions adoptées) permet de

⁵⁵⁰ Hochschild, Arlie Russel, *Le prix des sentiments. Au cœur des émotions du travail émotionnel*, La découverte, Paris, 2017 [1983], p. 27.

⁵⁵¹ Le nom des entreprises a été anonymisé.

⁵⁵² Goffman, Erving, *Les cadres de l'expérience*, Les éditions de minuit, Paris, 1991 [1974], p. 491.

souligner l'existence d'une dimension relationnelle importante dans le travail des chauffeur-es.

A. La mécanique des interactions lors d'une course

Le déroulement des interactions à bord du taxi s'inscrit dans une situation particulière qu'il convient d'abord de caractériser. En effet, l'observation de leur travail montre que le degré d'interaction est très variable d'une course à l'autre, et ce en fonction de différents facteurs. Il peut se montrer difficile dans ces conditions de rassembler des dénominateurs communs aux échanges qui ont lieu entre les acteurs impliqués dans le service. Il convient donc de s'intéresser plus largement au cadre qui pèse sur ces relations passagères avant d'en évoquer le contenu. De ce point de vue, une course de taxi représente une situation qui se caractérise par un processus interactionnel singulier passant par l'enchaînement de plusieurs séquences distinctes (1) ainsi qu'une configuration spécifique entre les protagonistes durant le trajet (2).

1. Les séquences du transport

Différentes séquences dans une course peuvent être distinguées selon leur inscription dans un protocole de service : la montée à bord est constituée d'interactions incontournables qui ont pour but de connaître la destination d'une personne ; de même, la fin du service se caractérise par le paiement. Entre les deux, c'est-à-dire durant l'essentiel du transport, lorsque le/la chauffeur-e roule, règne l'incertitude sur l'engagement ou le maintien d'une discussion. Chacune de ces séquences joue un rôle important dans le déroulement du service⁵⁵³.

L'impulsion donnée aux premières interactions lors de la montée à bord contribue à fixer le seuil des échanges possibles durant la course. Que ce soit par le ton ou la posture adoptée par le client, le/la chauffeur-e cherche à deviner à qui il a à faire. En accompagnant

⁵⁵³ L'essentiel de ce qui peut être dit lorsque le taxi est en circulation est dépouillé d'un certain nombre d'enjeux qui sont l'objet de convention entre les protagonistes dès la montée à bord (sur le tarif affiché, ou sur la destination par exemple). Cela ne signifie pas pour autant que le segment central du travail, le moment du transport, n'ait aucun but : au contraire, les aléas de la circulation dans l'agglomération parisienne impliquent une gestion minimale des émotions des client-es. Cette situation est comparable à d'autres configurations de travail que mènent des petits commerçants ou les coiffeurs par exemple, menant un véritable travail émotionnel pour faire apprécier leurs gestes (Desprat, 2015). Effectuer une coiffure laisse également place à de nombreux échanges en creux sur des sujets très divers et/ou à une gestion des moments de silence. Pour les chauffeur-es de taxi, ce travail peut consister à rendre la course plaisante et à amortir l'anxiété engendrée par l'itinéraire choisi, le prix affiché sur le compteur ou plus couramment les nombreux ralentissements dans la circulation parisienne. Desprat, Diane, « Une socialisation au travail émotionnel dans le métier de coiffeur », La nouvelle revue du travail [En ligne], 6 | 2015, mis en ligne le 30 avril 2015. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/2149>.

Jacques, j'en apprend plus sur l'importance de la montée à bord. Lorsque que nous prenons des passagers à l'aéroport, Jacques pose toujours les bases d'un court dialogue en trois étapes : il demande la destination, comment le voyage s'est passé, combien d'heures de vol ont été nécessaires, puis évoque la météo. Ces premières interactions permettent de comprendre si les personnes transportées sont disposées au dialogue. Je retrouverai ensuite la même tactique chez Sophie lors de mon deuxième accompagnement, elle aussi prenant régulièrement en charge des passagers au débarquement d'un vol. Après plusieurs heures d'attente, la destination est bien évidemment un enjeu, voire un « *pari* », révélé au conducteur lorsque la clientèle s'annonce et une fois installée à bord. A l'aéroport, les chauffeur-es prennent généralement les bagages en saluant la ou les personnes qui montent. Une fois à l'intérieur du taxi, le chauffeur revient à son poste de conduite, ce qui constitue pour Jacques l'occasion de saisir le niveau de disponibilité du/des client-e-s en demandant : « *Avez-vous fait bon voyage ?* ». La plupart répondent positivement ou de façon vague à Jacques (« *Oui oui...* »), ce qui lui permet, sur la base de « menus messages⁵⁵⁴ », d'instaurer une conversation alimentée par l'usage de « ressources sûres » (la météo par exemple, puis les commentaires sur la circulation parisienne). Les premières interactions, fortement liées au service, s'en détachent rapidement en passant de l'annonce de la destination à d'autres sujets de discussion. Les premières questions du chauffeur permettent d'éviter le silence et de déterminer si une conversation s'engage en entrant dans un rapport relâché au service en train de se faire. A l'inverse, l'absence de relance ou de réponse positive donne un autre ton à la course. Nous rencontrons ainsi un matin une personne qui répond « *non* » à la question de Jacques sur le voyage et détourne le regard vers l'extérieur. Un peu déstabilisé, le chauffeur se méfie tout au long du trajet des petits accrochages qui pourraient parasiter la bonne tenue du service. Il ne cherche plus à parler et jette souvent un coup d'œil dans son rétroviseur. Laisser le client dans cette configuration a aussi pour but de mieux l'amener à accepter la séquence du paiement à la fin du service qui peut susciter des tensions, principalement autour du moyen utilisé et du montant à régler. Jacques n'a pas de lecteur de cartes bleus, comme une majorité de ses collègues au moment de l'enquête⁵⁵⁵. Il doit donc couramment faire accepter aux passagers de s'arrêter devant un distributeur pour le payer, une pratique qui est de moins en moins bien

⁵⁵⁴ Cela fait référence à un type de « ressources sûres » en conversation. Goffman, Erving, *Les moments et leurs hommes, textes recueillis et présentés par Yves Winkin*, Seuil/minuit, Paris, 1988, p. 106.

⁵⁵⁵ Précisons que la possibilité de payer par carte bleue est devenue obligatoire à bord des taxis depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1920 du 29 décembre 2016 dite « Loi Grandguillaume ».

acceptée par sa clientèle dans un contexte d'expansion du paiement dématérialisé. Les premiers moments permettent donc de déterminer les marges de manœuvres possibles avec les passager·e·s en s'appuyant sur l'entretien d'une discussion, ainsi que de mesurer leur envie de parler. Les premières interactions sont révélatrices de l'usage de ces « ressources sûres » dans la réalisation du travail, visant principalement à « *prendre la température* », comme Jacques le dit, c'est-à-dire à prendre la mesure des marges de manœuvres possibles en interaction et dans le service. Ce système de questions au moment du départ est aussi une stratégie adoptée par Sophie, qui passe au moins une fois par jour à l'aéroport puisqu'elle y débute son service. Un tel lieu a l'avantage de donner à ce chauffeur une information sur la clientèle, puisque les passager·e·s viennent tous d'effectuer un voyage en avion, à la différence d'une station de taxi où la situation qui se présente au/à la chauffeur·e est bien plus floue. En d'autres circonstances, la même approche est plus difficile à mener puisque les raisons de prendre un taxi demeurent obscures au conducteur (impossible de demander si le voyage s'est bien passé). Les séquences les plus routinisées du transport telles que l'accueil et le paiement, bien qu'elles trouvent leur place dans la réalisation du service sont parfois délicates à mener. De courte durée, la séquence de l'accueil⁵⁵⁶ est un levier nécessaire pour passer à l'engagement en conversation.

La séquence conversationnelle entre le départ et l'arrivée, c'est-à-dire durant l'essentiel du temps de transport se déroule de manière variable et fluctuante. En effet, il n'y a pas de modèle type de conversation et celle-ci s'opère selon des degrés de relâchement très différents. Deux pôles types entre lesquels naviguent les interactions se dégagent des observations : d'un côté les courses où celles-ci sont quasi-absentes et de l'autre les courses caractérisées par un moment continu de discussion, c'est-à-dire sans discontinuité entre les séquences d'interaction (départ, conduite, arrivée). Entre les deux se situe l'essentiel des courses qui sont réalisées dans le secteur des taxis parisiens. Les interactions oscillent régulièrement entre ces deux pôles durant une même course. En effet, il n'est pas rare qu'alternent moment de silence et reprise des échanges durant un transport, d'où l'importance

⁵⁵⁶ L'emploi de cette expression s'inspire de la notion d'« accueil marchand » définie par Christophe Giraud concernant l'arrivée en chambre d'hôte : « le premier terme renvoyant à la dimension personnelle de l'activité et le second à la prestation de service, les touristes sont alors des hôtes qui paient une prestation, des « hôtes payants » ». La montée à bord dans un taxi est loin d'incarner la même ambiguïté relationnelle mais des écarts à l'ordre marchand sont perceptibles durant certaines courses, laissant penser que l'espace conversationnel dépend un minimum d'une « dimension personnelle » dans l'accueil où le/la client·e est invité dans l'espace de travail du chauffeur. Giraud Christophe, « Recevoir le touriste en ami. La mise en scène de l'accueil marchand en chambre d'hôtes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 170, no. 5, 2007, pp. 14-31, p. 14.

de ne pas catégoriser trop rapidement les conversations à bord du taxi. Si l'on distingue les interactions liées au service de la parole conversationnelle, il faut ajouter que cette distinction ne recoupe que de manière imparfaite les séquences du transport. Lors d'une course, une fois les informations nécessaires délivrées (destination principalement), les chauffeur·es ne sont pas à l'abri de revenir sur la réalisation du service, comme c'est fréquemment le cas lors de l'entrée dans des ralentissements de la circulation par exemple : les passager·e·s s'enquière·nt de l'état du trafic, parfois du trajet choisi par le/la chauffeur·e et du temps estimé pour l'arrivée. L'interaction de service prend plutôt la forme d'une gestion des émotions, objet de la sous-partie suivante. Le relâchement lié à la conversation est donc toujours limité et souvent momentané. Plusieurs observations viennent confirmer l'existence de tels sursauts dans les conversations, ayant pour effet de réorienter l'attention des acteurs vers la réalisation du service. C'est par exemple le cas lors d'une course avec Yessine où nous prenons un jeune couple faisant signe en pleine rue. A la vue de leurs bagages, il les soupçonne d'aller à l'aéroport ou en gare. Mais le couple se rend à un arrêt de bus d'où ils pourront partir pour l'aéroport. Yessine les accueille en leur demandant, après l'annonce de la destination, s'ils ont un chemin préféré. Il énonce ensuite le trajet qu'il entreprend par le nom des principales rues pour y arriver. Les passagers se présentent comme des « *clients réguliers* » des taxis en le prenant souvent pour leurs déplacements professionnels (l'homme est un jeune avocat). Ils ont donc l'habitude de prendre le taxi dans un contexte où le temps de déplacement est un enjeu, comme c'est le cas à ce moment-là pour avoir leur bus, ce qui explique en partie que les interactions de départ soient très brèves (en montant l'homme de ce couple donne simplement un mot pour indiquer sa destination). La femme est quant à elle dans une démarche un peu différente et prend la parole à plusieurs reprises. Elle se présente au chauffeur ainsi qu'à moi, et se montre assez sociable, notamment en partageant de la nourriture avec nous. La discussion semble appréciée jusqu'à ce que l'homme nous déclare : « *Excusez-moi mais j'ai un avion à prendre* ». Cette déclaration a pour effet très net, comme le dit Yessine, de « *casser l'ambiance* » puisque tout le monde cesse alors de discuter. En réintroduisant la réalisation du travail dans la conversation, ce client effectue un rappel à l'ordre en direction de Yessine qui met fin à un moment de relatif relâchement. Le « parler conversationnel⁵⁵⁷ » peut donc être mal perçu dans le service et s'interrompre à tout moment.

⁵⁵⁷ Goffman, Erving, *Les cadres de l'expérience*, ...*Op.cit.* p. 491.

Les interactions à bord du taxi peuvent être faibles durant une course. Les échanges avec le/la chauffeur·e sont alors limités et concentrés au départ et à l'arrivée. Généralement, les protagonistes ne sont pas inactifs mais plutôt absorbés chacun de leur côté par d'autres interactions : entre « unités véhiculaires⁵⁵⁸ » du côté du chauffeur, et plutôt cellulaires du côté du ou des passager·e·s (sur leur téléphone ou par internet). On pourrait penser que cette situation typique renvoie à une relative indifférence des acteurs entre eux/elles. Il n'en est rien. Le silence, tout comme la conversation, est l'objet d'une multitude de configurations variées. Ainsi l'absence d'interactions verbales renvoie tour à tour au maintien d'une distance ou à la cristallisation de tensions, comme c'est le cas lorsqu'une conversation s'interrompt dès l'entrée dans les ralentissements de la circulation. Le maintien du silence peut également signifier la continuité de la situation de service, par exemple lorsque les passager·e·s sont occupés à surveiller le travail du/de la chauffeur·e (ses faits et gestes ou son itinéraire). Typiquement, on peut dégager deux pôles qui vont de l'indifférence mutuelle dans une situation de coprésence à la surveillance étroite et réciproque des acteurs (comme on l'a mentionné par exemple avec Jacques précédemment), les deux se traduisant par l'absence de conversation. Les interactions à bord du taxi se définissent par rapport à un contexte omniprésent, celui de la conduite, et ne peuvent pas être considérées en dehors de ce qui se passe à l'extérieur du véhicule. L'analyse de la coprésence implique donc d'aller au-delà de l'analyse des protagonistes pour décrire l'ensemble des conditions du transport qui influencent l'interaction et son tempo.

A la fin d'une course de taxi, une fois à l'arrêt, une nouvelle séquence s'engage : celle du paiement. Le/la chauffeur·e peut alors annoncer le montant de la course, déjà affiché sur le taximètre à la vue du ou des passager·e·s. Réputée pour être le moment la plus conflictuel auprès des chauffeur·es comme des client·e·s, celle-ci requiert l'emploi de certains savoir-faire⁵⁵⁹, par exemple, comme nous l'avons vu avec Jacques, le fait d'amener une personne à accepter la restriction des moyens de paiement en excluant la possibilité de régler par carte bleue. Cette situation assez fréquente est la source de tensions non-négligeables entre les acteurs engagés dans le service, et nécessite donc une certaine préparation. Le moyen de

⁵⁵⁸ Goffman, Erving, *Les relations en public...Op.cit.*

⁵⁵⁹ Cela peut se rapprocher des « compétences de civilités » utiles dans des métiers où la séquence du paiement est omniprésente tout au long de la relation marchande sans pouvoir être dévoilée telle quelle, comme chez les conseillers funéraires par exemple. Trompette Pascale, « Les conseillers funéraire : du tact civil aux tactiques commerciales », in Demazière, Didier, Gadéa, Charles (dir.), *Sociologie des groupes professionnels*, La Découverte, Paris, 2009, pp. 299-309, p. 307.

paiement peut donc être l'objet d'une convention dès le départ, ou au contraire être déterminé à la fin du service. Afin de réduire les tensions liées à la demande d'effort des client·e·s, notamment au fait d'aller chercher de la monnaie à un distributeur automatique, les chauffeur·es qui ne sont pas équipés d'un lecteur de CB n'hésitent pas à se justifier (panne de la machine par exemple) et à déposer leurs passager·e·s au pied d'une agence bancaire, connaissant souvent leurs emplacements. Ils peuvent même interrompre le taximètre au moment d'aller retirer de l'argent. Le/la chauffeur·e doit ainsi penser à la meilleure manière d'amener le sujet, ne serait-ce que par rapport aux possibilités de retraits tout au long du trajet. Ainsi, sur une course en direction de l'aéroport au départ de Paris il est plus acceptable de retirer dès le départ tandis que dans la situation inverse le/la chauffeur·e va plutôt attendre l'arrivée⁵⁶⁰. L'émergence de tensions, même si elle est contenue, reste assez incertaine dans ce type de situation. Une course avec Yessine où la recherche d'un distributeur a mis 15 minutes m'a également permis de comprendre que le temps est un enjeu dans cette séquence assez courte. Un paiement fluide et sans tension sera la plupart du temps très bref, de la même manière que la montée à bord, ce qui n'est pas toujours possible pour des raisons logistiques. La séquence de paiement, située à la fin du service, est le plus souvent rapide, mais elle est le siège de tensions et de négociations spécifiques (sur les moyens de paiement par exemple) et suscite chez les professionnels comme chez la clientèle une certaine appréhension.

Après avoir présenté les différents moments de la course par taxi, il convient de préciser les différentes configurations que ce transport peut prendre selon le nombre de passager·e·s.

2. La configuration des relations à bord du taxi

L'analyse des interactions s'attache le plus souvent aux situations de face-à-face. Pourtant, à bord du taxi, l'espace du véhicule ne laisse aucune possibilité pour de telles positions. Chauffeur·es et client·e·s sont situés à proximité l'un·e de l'autre -ils sont coprésents- mais ils parlent le plus souvent sans se voir. En effet, lorsqu'une personne monte à bord du taxi, le/la chauffeur·e a peu de chances de bien l'apercevoir s'il/elle ne sort pas de sa voiture. Le poste de conduite oriente l'attention vers la route et permet seulement le pilotage du véhicule⁵⁶¹. En France, à l'exception des « utilitaires » pour le transport de marchandises, ces derniers sont

⁵⁶⁰ Les possibilités de retrait sont plus importantes dans la capitale qu'à l'aéroport et surtout demandent moins de marche aux client·e·s.

⁵⁶¹ Sur ce point, voir notamment Demoli, Yoann, et Pierre Lannoy. *Sociologie de l'automobile*. La Découverte, 2019.

souvent conçus de la même manière pour un usage professionnel ou personnel. Le véhicule taxi n'a donc rien de spécifique au métier⁵⁶². L'ampleur des mouvements est limitée pour l'ensemble des passagers, mais la position de conducteur-e est plus contraignante en donnant une fonction et une posture aux bras et aux jambes⁵⁶³.

Les inconvénients du poste de conduite ne touchent pas seulement à la condition physique mais aussi aux rapports avec la clientèle. La posture adoptée par les conducteurs limitant les mouvements, celle-ci rend compliqué tout autre geste que ceux liés directement à la conduite. Répondre à son téléphone, allumer la radio et changer de station par exemple sont des manipulations qui requièrent une attention momentanément incomplète à la circulation, à moins que le taxi ne soit à l'arrêt, ce qui arrive fréquemment dans les grandes villes. Pour toutes ces raisons, la situation de service constitue un cadre restreignant les possibilités d'échanges entre les protagonistes présents à l'intérieur du taxi. Du point de vue du chauffeur, le contact visuel est limité à celui permis par son rétroviseur intérieur. Il est possible de discuter, parfois ponctuellement pendant le transport en fonction de la concentration que demande la conduite ou de l'épuisement des thèmes successifs de conversation entre les passager·e·s.

Transporter une ou plusieurs personnes à la fois donne une configuration différente à la coprésence pendant le transport. A l'arrière du taxi, les relations entretenues entre les clients délimitent les possibilités d'échanges avec le/la chauffeur-e : les couples, les amis, les collègues n'entretiennent pas la même familiarité entre eux, et par prolongement envers le

⁵⁶² Dans plusieurs agglomérations, telles que Londres ou New-York, c'est bien le cas et les chauffeur-es ne sont pas en contact direct avec la clientèle mais séparés symboliquement par une vitre. A Paris, les organisations professionnelles s'opposent à ce type de projet d'aménagement du taxi, valorisant l'échange verbal comme une source de satisfaction pour le chauffeur tout autant que comme une preuve de son professionnalisme par sa mise à disposition, l'écoute, tournée vers les passagers (observation d'une réunion syndicale de la fédération des artisans, 10/12/2012). Or cela n'empêche pas les situations de cloisonnement entre l'avant et l'arrière du taxi, principalement lorsque les clients sont plusieurs à discuter entre eux, le chauffeur étant alors davantage tourné vers le trafic ou l'écoute de la radio, parfois même discrètement au téléphone de son côté.

⁵⁶³ De ce fait, les conditions de conduite sont usantes pour les chauffeur-es qui en plus de supporter les tensions du trafic parisien connaissent souvent des troubles musculo-squelettiques qui se manifestent souvent par des lombalgies et des problèmes de genoux dus à l'embrayage, aux accélérations et au freinage, bien que le confort général des automobiles se soit grandement amélioré avec les années. On peut ainsi penser que les syndromes récurrents analysés par Henri Laffont dans les années 1960 chez les chauffeur-es de taxi se sont atténués avec l'amélioration du confort des automobiles (la lombalgie notamment). A noter que ce dernier met en évidence des problèmes de santé non directement liés à l'assise du chauffeur tels que la malnutrition chronique des chauffeur-es liée à leur mobilité constante. Laffont Henri, *Le coût humain du travail des conducteurs de taxi salariés de Paris*, thèse pour le doctorat, Novembre 1974, Université Panthéon-Sorbonne, sciences économique, humaines, juridiques et politiques.

conducteur. Ce dernier cultive à cet égard une certaine « intelligence des interactions⁵⁶⁴ » qui permet de deviner rapidement quelles relations entretiennent les personnes présentes à l'arrière. Ainsi, m'inquiétant de la visibilité de ma position d'observateur à bord du taxi et de la gêne que cela peut véhiculer, j'évoque à Jacques mon malaise face au silence pesant qui s'instaure pendant tout un trajet. Nous sommes alors quatre personnes à bord, en direction de l'aéroport pendant environ quarante minutes. Jacques ne s'inquiète pas car à cette heure-là il « *tient la liste* » et son attention est tournée vers la gestion de la compagnie radio⁵⁶⁵. Après les avoir déposés, nous en reparlons :

[GUILLAUME :] Tu crois que je les ai empêchés de parler ?

[JACQUES :] Non. Oh non ça c'est des collègues tu vois. Ils sont ensemble, mais déjà ce sont des gens qui ont pas l'habitude d'être ensemble. Ce sont des gens qui travaillent, ils sont pas mariés ensemble. Ce sont pas des amis, ce sont des collègues de boulot. Déjà, entre eux, ils se parlent pas beaucoup. Là ils viennent de se lever le matin, ils vont prendre le TGV pour aller à Lyon ou ailleurs, ils vont revenir ce soir, manger ensemble, entre eux ils sont en relations boulot aussi.

Sur le moment, Jacques me surprend car il m'incite à me décentrer de ma présence pour voir les raisons objectives qui conduisent certaines personnes à interagir ou non. Notamment ici, le fait qu'en dehors du taxi, ces mêmes personnes ne parlent pas davantage et que selon l'heure de la journée, la forme physique des acteurs présents, la sociabilité peut varier (il est assez tôt, environ sept heures du matin). Sa remarque est ma première leçon de sociologie sur les relations à bord du taxi : certaines circonstances, qu'il n'est pas possible de soupçonner pour les clients comme les chauffeur·es, les poussent à interagir ou non, et le savoir-faire professionnel de Jacques consiste à savoir deviner dans les indices laissés par le comportement des clients une partie de ces raisons extérieures au transport.

Dans l'espace du taxi se jouent des rapports de force dans la prise de parole en faveur ou en défaveur du chauffeur. A plusieurs, les passager·e·s peuvent entretenir une conversation entre eux/elles, renvoyant le/la chauffeur·e à la non prise en compte de son existence. C'est notamment le cas lorsque les clients sont des collègues qui se parlent et/ou travaillent à bord du taxi. C'est ce qui se passe lorsque j'accompagne Sophie, une conductrice locataire de taxi

⁵⁶⁴ Schwartz Olivier, La notion de « classes populaires »...*Op.cit.* p. 103.

⁵⁶⁵ Jacques est en effet occupé au début de son service par la gestion de la répartition des courses entre les chauffeur·es d'une petite entreprise de réservation.

âgée de quarante ans, ayant alors quatre ans d'expérience. Elle travaille alors d'environ cinq heures du matin jusqu'à dix-huit heures, mais elle accomplit aussi par passion envers son ancienne activité des tâches d'accompagnement en structure hospitalière⁵⁶⁶. Sophie est une femme conductrice de taxi parisien, et à ce titre se rejouent auprès d'elle des rapports sociaux de sexe au quotidien avec les collègues, les automobilistes et enfin avec les clients transportés, qui, dans certaines situations, lui font notamment remarquer sa manière de conduire « *comme une femme* », c'est-à-dire de manière plus « *douce* » et apaisante que ses homologues masculins. Même si cela lui confère quelques avantages, elle subit également plusieurs désagréments dans la position qui lui est assignée. Concernant les rapports avec la clientèle, elle dit souvent qu'elle « *en fait trop* ». A certains moments, elle pense qu'elle accepte trop facilement ce que ses collègues refuseraient, qu'elle ne sait pas vraiment dire « *non* », par exemple devant des situations « *limites* » ou indéterminées : des personnes ivres ou ayant des conditions particulières de transport, des proches, du voisinage par exemple, qui passent des réservations, ce qui, on l'a vu, perturbe beaucoup la journée et les déplacements des chauffeur·es, sans qu'elle fasse remarquer ce type de contraintes. Elle se retrouve assez souvent au cours de ma semaine de suivi dans ce type de situation, ce qui l'expose d'autant plus à certains risques (économiques ou dans le service). En outre, ce caractère passif qu'elle s'attribue relève également de la comparaison défavorable qu'elle opère avec ses collègues masculins avec qui les conversations sont émaillées de récits mettant en scène leur capacité de résistance face à la clientèle qu'ils estiment déviante, potentiellement en décalage avec leurs pratiques⁵⁶⁷. En tant que conductrice, Sophie bénéficie de vertus qu'on lui prête liées au « *Care* » et à la prise en charge des passagers, ainsi qu'à une manière de conduire qui peut malgré tout se retourner contre elle lorsqu'une erreur est commise au volant, lui valant alors les remontrances de plusieurs hommes. La situation suivante s'insère en creux de ce schéma, puisque nous prenons alors à bord deux hommes, habillés en costume-cravate, dont l'un est commissaire aux comptes et l'autre, son collègue, qui l'accompagne. De retour d'un voyage d'affaire, les deux hommes ayant une allure très chic se dirigent vers le sud du 17^{ème}

⁵⁶⁶ Sophie travaille en tant qu'intervenante extérieure dans un hôpital public une fois par semaine, le mercredi, pendant une demi-journée, en accompagnant plusieurs de personnes ayant développées des addictions aux drogues, ce qui la pousse à interrompre son service plus tôt. Il s'agit à la fois de son ancien métier et d'une activité qu'elle cherche à préserver en arrivant dans le taxi. Après être passée du statut de locataire à celui d'actionnaire-coopératrice, elle abandonnera ce type d'intervention.

⁵⁶⁷ Je ne constate pas dans les récits livrés entre collègues lors des moments d'attente que « *prendre sur soi* » soit une forme valorisée de masculinité, sans doute par affirmation de la libération vis-à-vis des contraintes hiérarchiques incompatibles avec ce rôle.

arrondissement de Paris, un quartier assez bourgeois de la capitale. Les situer socialement pour moi comme pour Sophie n'est donc pas un problème. Tout les ramène à une position de classe sociale aisée, leur *hexis* corporel comme leur destination. La relation de service à bord du taxi reproduit alors les codes de rapports de classe qui s'instaurent à travers la manière de se considérer « entre-soi » dans les discussions tout en ignorant les personnes situées à l'avant mais en ayant conscience de leur présence. Les deux clients évoquent leur travail, puis se mettent rapidement à commenter l'état du trafic, très encombré, qui les retarde, et un ralentissement qu'ils ne connaissent pas habituellement au guidon de leur scooter (ils ne peuvent pas conduire faute de points sur leurs permis). Sophie entend leurs commentaires sans réagir, d'autant plus qu'elle ne supporte pas les scooters « *qui se prennent pour dieu le père*⁵⁶⁸ » dans la circulation. Elle tente de sortir des bouchons en slalomant d'une file à l'autre, sans grand succès. Cela leur permet d'avoir quelques remarques amusées vis-à-vis des maladroites qu'elle peut commettre en réalisant cette manœuvre liée à son propre malaise d'être coincée avec eux le temps du transport. En cherchant à s'extraire de la situation, elle s'attire des remontrances qui sont exprimées dans l'entre-soi de l'arrière du véhicule mais qu'elle peut entendre (« *Ouh là !* » « *Moi je n'aurais pas fait ça* » par exemple, ou simplement « *ça n'avance pas mieux de ce côté-là...* »). Ils s'adressent également à moi, me prenant à témoin de leur propre comportement en faisant référence à ma compréhension « *de psychologue*⁵⁶⁹ ». Une fois le bouchon passé, les passagers évoquent leurs mésaventures avec le permis et leurs stages de rattrapages de points, nombreux, sans toutefois se remettre en cause leurs propres manières de conduire. L'un des deux passe des coups de fil qui interrompent leurs discussions. Quant à l'autre, il me dira en sortant « *Vous voyez, on bosse aussi dans les taxis* » : une remarque qui en dit long sur la centralité qu'ils pensaient avoir dans mon attention, alors que Sophie leur avait précisé dès le début du transport que je m'intéressais au travail des chauffeur-es. Indirectement, Sophie et moi sommes inclus dans leur conversation, mais aucun de nous deux n'a son mot à dire. Derrière les rapports professionnels qu'ils entretiennent se jouent des relations de classes et de genre.

Une deuxième course menée avec Sophie est également intéressante à cet égard, intervenant en toute fin de journée avec une clientèle aux apparences aisées. Sophie vient de déposer, après une course pénible, deux passagers dans l'Est parisien, près de Bastille. Il est

⁵⁶⁸ Observation du 27 avril 2014.

⁵⁶⁹ Ce qui en l'état est une remarque plutôt péjorative me désignant comme quelqu'un qui interprète ce qui n'est pas visible ou conscient, à la limite de l'invention.

18 heures, elle pense alors éteindre son lumineux⁵⁷⁰ et rentrer chez elle. Au feu rouge suivant, deux clients montent à bord, l'un des deux, plutôt courtois, explique la situation sans toutefois demander son avis à la conductrice : l'un, agent immobilier, et l'autre, son client, doivent visiter plusieurs appartements dans les quartiers pour leur acquisition. L'agent nous demande de bien vouloir les conduire à plusieurs adresses et d'attendre entre chaque visite. Sophie, qui s'apprêtait à éteindre son compteur, consent à les amener à la première adresse, pensant là qu'il s'agit d'une course « *bonus* » sans trop de contraintes (on reste dans le quartier, on ne roule pas beaucoup). La relation de service instaurée entre les clients assis à l'arrière devient alors prioritaire sur le service de transport par taxis. Sophie réalise un travail qui est l'extension du service de l'agent immobilier dans les moyens de mener à bien ses visites. Si aucune consigne clairement établie ne nous empêche de converser, il est alors de mise de se taire pour ne pas interférer avec les interactions de services réalisées à bord du taxi. Ce type de discussion fermée ou cloisonnée contraste avec des situations moins excluantes que peuvent avoir des personnes amies ou de la même famille à l'arrière du taxi, à l'occasion de courses longues telles que les allers ou les retours à l'aéroport. En situation non directement liée au travail, les passagers affichent généralement une disponibilité plus accrue, ce que les chauffeur·es perçoivent comme une possibilité de participer aux discussions lorsque les sujets abordés le permettent. Ce type de situation ne se rencontre pas totalement par hasard, et reste souvent lié au rythme social majoritairement partagé : ainsi aux heures de pointes, le matin et en fin d'après-midi, les chauffeur·es disent souvent avoir des « *parisiens stressés* », donc pressés, faisant des remarques sur l'état du trafic qui, ironie du sort, est toujours encombré à ces moments-là, tandis que dans les « *heures creuses* » ou en soirée, la probabilité de transporter d'autres types de profils est plus grande. Si la première situation crée une tension intérieure chez Sophie qui est ignorée dans son propre véhicule, il n'en est pas de même pour la deuxième où elle supporte mieux sa mise à l'écart, l'échange entre les clients étant centré sur la réalisation du travail de l'agent immobilier. Les clients ont donc un pouvoir à bord du taxi lorsqu'ils sont plusieurs, celui d'inclure ou d'exclure le/la chauffeur·e des interactions verbales qui se jouent dans un cadre plus ou moins convivial.

⁵⁷⁰ Le lumineux désigne l'équipement situé sur le toit du taxi qui le différencie des autres types de véhicules dans la circulation. L'éteindre revient à signifier son indisponibilité et la fin de son service (celui-ci brille en vert lorsque le véhicule est disponible et en rouge lorsqu'il est occupé).

B. S'accoutumer à une présence extérieure

Afin de bien comprendre les modalités de réalisation du service, il faut réinscrire le déroulement d'une course dans une journée de travail où les transports se succèdent les uns aux autres. Parler à bord du taxi ne va pas de soi et nécessite chez les chauffeur-es un ajustement spécifique à la clientèle à chaque course. Les mécanismes qui permettent cet ajustement s'appuient sur leur apprentissage du métier (1.a) et les stratégies de gestion de l'espace du taxi qu'ils mettent en place pour se préserver (1.b). Ce faisant, les chauffeur-es sont également pris dans un mouvement de distanciation vis-à-vis de la clientèle qui s'accroît avec l'expérience qu'ils ont du métier et des conditions de transport qui se présentent lors d'une course (2).

1. Une nécessaire familiarisation

L'accoutumance à la situation de transport chez les chauffeur-es passe par deux canaux principaux, d'une part l'apprentissage et l'encouragement à la prise de parole en direction de la clientèle (a.) et d'autre part la préservation d'une frontière entre l'avant et l'arrière du taxi qui délimite les sociabilités entre chauffeur-es et client-e-s, jouant comme une possibilité de repli aussi bien que comme une manière de se familiariser à une présence extérieure (b.).

a. Du transport de marchandise au transport de passager-e-s.

L'apprentissage du métier, notamment pour des travailleurs/euses dont l'expérience de chauffeur-e se limite au transport de marchandises⁵⁷¹, passe par la socialisation à la présence d'autres personnes à bord du véhicule. Lors de plusieurs observations à une formation de chauffeur-es de taxis, l'un des conseils les plus répétés fut le suivant : « *N'oubliez pas que vous transportez des personnes, pas des marchandises !*⁵⁷² ». Le formateur qui insiste sur ce point fait écho à deux aspects du travail, d'une part la manière de conduire, donc l'apprentissage des bonnes manières de faire au volant et d'autre part la manière d'être avec les client-e-s. Inclure le service à la personne comme dimension supplémentaire de la conduite implique pour les chauffeur-es de savoir doser sa présence entre l'attention portée à la conduite et l'adaptation aux individus situés à l'arrière du véhicule ayant des demandes (sur la vitesse de conduite ou le confort par exemple). Conduire une personne demande une certaine « *souplesse* » au volant, c'est-à-dire une forme de lenteur dans les gestes, nécessaire

⁵⁷¹ Une grande partie des enquêtés est en effet issue du secteur du transport, ayant souvent été chauffeur livreur avant d'entrer dans le métier.

⁵⁷² Observation du 18 novembre 2013 en école de formation des chauffeur-es de taxi.

pour ne pas malmenager les passager·e·s. A cela s'ajoute l'idée qu'il faut tenir compte de cette présence à l'arrière du véhicule. Le formateur insista également sur l'apparence : là aussi, le service à la personne exige le port d'une « *tenue correcte* ». C'est notamment pourquoi l'examen de conduite final du permis de chauffeur·e de taxis parisien nécessite un costume complet. Le formateur conseille à ces jeunes trentenaires le plus souvent en provenance de banlieue populaire de s'habituer à porter de temps en temps un costume, parce que « *sinon ça se voit, surtout le jour de l'examen, que vous n'êtes pas à l'aise* ». Pour celui qui parle, Mohammed, ancien chauffeur de taxi ayant commencé en 1990 et arrêté en 2007 pour se consacrer à son école de taxi, cet enseignement est aussi bien destiné à leur apprendre la conduite que les bonnes manières. Il perçoit lui-même ses tâches de formation comme une sorte de parrainage vers le monde du travail stable et se prend souvent en exemple dans plusieurs situations exigeant de l'exemplarité. Cette formation revêt les contours d'une socialisation à des codes nouveaux pour des membres des classes populaires qui ont pourtant des expériences dans le secteur des services, parfois même au contact d'un public (vendeur par exemple) mais sans directement avoir été de manière prolongée dans une situation de coprésence où l'autonomie est bien plus grande, et les marges décisionnelles parfois déstabilisantes. Si l'interaction de service est restreinte à certains sujets de conversation délimités, en particulier le service lui-même, la relation de coprésence s'élargit à des thèmes non directement liés au service. L'expérience des secteurs du transport qu'ont beaucoup de candidat·e·s ne suffit donc pas pour maîtriser le métier de chauffeur·e de taxi.

Prendre en charge des passagers nécessite avant tout de s'habituer à avoir du monde à bord, notamment pour des individus ayant une expérience dans le monde des transports de marchandises et en conséquence sans avoir l'expérience d'être exposés à une surveillance directe de leurs manières d'être et de faire par le client⁵⁷³. Cette situation est renforcée par la solitude qui structure le quotidien des chauffeur·es à bord du taxi, que ce soit à l'arrêt en station ou en conduisant sans clientèle⁵⁷⁴. L'arrivée des clients peut donc marquer une forme de rupture avec ce que la plupart des chauffeur·es nomment les « *temps morts* » de l'activité. Du point de vue de l'ethnographe, cette discontinuité est frappante. Lorsque j'accompagne Jacques durant plus d'une semaine, je profite souvent des moments sans clientèle pour lui

⁵⁷³ C'est le cas notamment des nombreux chauffeur·es qui ont exercé dans la livraison où la surveillance se base principalement sur la cadence de livraison et les itinéraires empruntés. Eve Charrin, *La course ou la ville*, Seuil, Paris, 2014.

⁵⁷⁴ Voir le chapitre précédent.

donner la parole. A ces moments propices aux confidences, au dévoilement de l'intime, que les chauffeur-es peuvent aussi bien aborder lors d'une conversation téléphonique, succède l'arrivée des clients qui marquent un retour au silence et une adaptation à la personne transportée, dont elle n'a pas ou peu conscience. La présence de l'autre ne va pas de soi à bord du taxi, et nécessite une accoutumance à l'idée d'intrusion fréquente à bord du véhicule, qui peut être tout à fait soudaine (une personne monte à bord après la dépose de quelqu'un par exemple) ou tout à fait prévisible (en station, où l'on voit venir les gens) ayant pour effet de reconfigurer la situation à chaque nouvelle course.

Les modes d'accoutumance avec la présence de passagers à bord du taxi empruntent des voies variées, passant par l'instauration d'une proximité avec la clientèle par la discussion ou au contraire par une distanciation ou un retrait vis-à-vis des interactions possibles. A ce titre, je vais restituer leurs formes subjectives de rapport à l'espace du taxi, à la fois lieu de travail partagé mais aussi espace à soi qui permet de limiter son exposition aux relations de service.

b. Le taxi, un lieu à soi.

Les manière de composer avec la présence d'autrui permettent de souligner le statut qu'occupe l'espace du taxi à leurs yeux : celui d'un lieu à soi, dont ils sont les responsables et les détenteurs. En effet, les chauffeur-es parlent souvent de « *leur* » taxi ou affirment « *c'est mon taxi* », même lorsqu'ils n'en sont que les locataires. Ils s'approprient leur poste de travail en personnalisant cet espace, agrémenté parfois de photos, de quelques petites décorations ou signes religieux discrets. L'un des chauffeur-es enquêté, Anildo, arbore fièrement un autocollant derrière le taxi représentant son île originaire, Capo Verde. A l'intérieur de son taxi trônent quelques cartes postales et on peut y entendre ses albums de Cesaria Evora. Il considère que cette musique apaise, et n'hésite pas à la laisser lorsqu'il prend des passagers à son bord. Son collègue Benoît a quant à lui discrètement glissé son bâton de pèlerinage derrière son pare-brise pour lui porter bonheur, de la même manière que d'autres chauffeur-es attachent une croix ou une main de Fatima sous leur rétroviseur intérieur. La plupart des taxis sont individualisés de manière moins visible mais néanmoins révélatrices de leur rapport à cet espace que constitue le véhicule. En dehors des pendentifs, des photos de familles reposant sur le tableau de bord, le siège avant sert bien souvent de « *bureau* » aux conducteurs, qui les désignent ainsi. Lors des moments de pause comme de conduite, cet ensemble d'affaires,

souvent un mélange de papiers professionnels posées sur le siège, a pour avantage d'être directement accessible sans devoir quitter le poste de conduite, conséquence directement liée au fait d'avoir des journées de travail très étendues. Il s'agit également d'une manière de signifier aux passagers que cette place n'est pas disponible sans avoir à le dire. En effet, les chauffeur-es ne sont pas tous prêts à briser la frontière qui sépare l'arrière et l'avant du taxi. Lorsque trois personnes se présentent, il arrive fréquemment qu'une négociation s'entame pour la place avant. Le plus souvent, le tarif supplémentaire de trois euros pour y accéder décourage les passagers qui préfèrent se placer à l'arrière. Avec quatre personnes, impossible pour le/la chauffeur-e d'y couper. L'aménagement du taxi a donc de l'importance pour délimiter les relations avec la clientèle, mais cette configuration où il est nécessaire d'enlever ses affaires du siège avant expose à une coprésence rapprochée, franchissant l'espace professionnel intime du/de la chauffeur-e et l'exposant potentiellement à une certaine gêne. Une des manières de se familiariser au transport des passagers est ainsi de préserver un espace à soi qui consacre dans le taxi une coupure entre l'avant et l'arrière du véhicule. En tant qu'observateur, les accompagner a constitué l'occasion d'entrer dans ces univers personnalisés. A l'avant du taxi, Jacques a tout à portée de main. S'il en ressentait le besoin, il saurait se défendre en attrapant un couteau à cran d'arrêt dans sa boîte à gant, là où il range également ses CD préférés, de même qu'il accède facilement aux emplacements situés dans la portière et à côté du frein à main, où sont situés ses cigarettes, ses pourboires et ses chewing-gums, ainsi que sa caisse et le facturier. Pour lui comme pour d'autres chauffeur-es accompagnés, y entrer s'apparente à pénétrer dans une pièce qui cumule les traits d'une chambre à l'intérieur d'un logement assez exigu : là où s'affichent ses goûts, ses affaires personnelles et ses cachettes, là où le rangement n'est pas toujours nécessaire. Même si le cadre du travail ne se prête pas à une telle intimité, il n'en reste pas moins que l'avant du taxi est un emplacement qui se caractérise par une dimension privée. Cette délimitation entre l'avant et l'arrière du taxi renvoie donc à l'existence d'une frontière qui circonscrit la présence de la clientèle et ce faisant permet d'avoir un espace à soi au sein d'un « lieu mobile⁵⁷⁵ » partagé.

⁵⁷⁵ Menegaldo Hélène, « Un lieu mobile : le taxi, entre mythe et réalité », in Menegaldo Hélène, *Les Russes à Paris, 1919-1939*, Autrement, Paris, 1998, pp. 155-176.

2. Les sources de désintérêt pour la prise de parole.

Si la familiarisation avec la présence de passagers augmente les capacités d'interaction avec eux, la disposition des chauffeur·es à interagir avec ces derniers est néanmoins limitée par certains facteurs de distanciation. En effet, instaurer une conversation durant une course nécessite de surmonter différents obstacles, à savoir des conditions temporelles et matérielles de transport (le temps de trajet ou le mode de prise en charge par exemple) ainsi que des conditions relationnelles, c'est-à-dire essentiellement une disponibilité réciproque, permettant d'entretenir une interaction de nature fluctuante⁵⁷⁶. Au cours des observations à bord du taxi, quatre principales sources de distanciation envers la clientèle ont été identifiées :

- la « *routine* » du transport. Après une période d'apprentissage de leur métier et de découverte de l'espace de circulation, il est courant d'observer l'entrée dans une certaine « *routine* » de déplacement qui permet de réduire l'incertitude économique⁵⁷⁷. Les trajets ou les rencontres gagnent en banalité, s'inscrivant dans une monotonie plus grande du quotidien. Cette perception est également renforcée par l'accumulation de la fatigue liée aux heures de présence derrière le volant. L'usure physique engendrée par leur rythme de travail conditionne également une moindre disponibilité envers les passager·e·s.

- une lassitude envers le processus de prise de parole. L'aspect répétitif de leur travail est également perceptible à travers les interactions de départ, en majorité mentionnées à propos de la météo (parler du temps qu'il fait). Toutes les discussions à bord du taxi commencent plus ou moins de la même manière, ce qui produit une certaine insatisfaction chez le/la chauffeur·e par répétition de la même « *routine* » de conversation, d'où des formes de mise en retrait au-fur-et-à-mesure de la journée.

- le cloisonnement avant/arrière dans le taxi. Les chauffeur·es ont en tête un certain nombre de prérogatives en tête pendant le trajet, comme nous l'avons vu au chapitre précédent, qui peuvent relever des stratégies d'enchaînement dans la journée et/ou de préoccupations économiques ou personnelles. Cela explique qu'en certaines occasions,

⁵⁷⁶ Ce terme est employé en référence au travail de Fred Davis, désignant la variabilité des relations entretenues avec la clientèle (« *fleeting relationship* »). Davis, Fred, "The Cabdriver and His Fare: Facets of a Fleeting Relationship," ... *Op.cit.*

⁵⁷⁷ Voir chapitre précédent sur ce point.

lorsque plusieurs tâches se cumulent, les chauffeur·es puissent aller jusqu'à « oublier » la présence de leurs passagers⁵⁷⁸.

- le contexte de transport : avoir une conversation nécessite du temps, ce qu'une petite course de seulement quelques kilomètres, par exemple dans Paris *intra-muros*, ne permet pas toujours. Le temps de trajet conditionne les possibilités d'échanges. En conséquence, plusieurs chauffeur·es ont désinvesti la conversation avec les passagers sur ce type de trajet, d'autant plus qu'il se déroule souvent en plein cœur de l'agglomération, là où l'attention est recentrée vers la circulation plus dense des quartiers centraux.

C. Tenir une ligne de conduite : les usages pratiques de l'interaction à bord du taxi

L'utilité de l'analyse des séquences et des modalités de transport est de mieux comprendre ce qui se joue dans la relation de service. Ainsi, après avoir abordé la structuration des interactions à bord du taxi et ses conditions de possibilités, je vais démontrer qu'elles sont le support d'une catégorisation et d'une gestion spécifique de la clientèle (1) en développant deux exemples de lignes de conduite adoptées par les chauffeur·es (2 & 3).

1. Les processus de gestion et de catégorisation de la clientèle

Deux types de catégorisations de la clientèle peuvent être distinguées : celles opérées par les plateformes de réservations dans l'accès aux courses et celles issues des chauffeur·es. La catégorisation opérée par les entreprises de réservation, objet du troisième point de ce chapitre, reflète un découpage social entre les client·e·s. L'ajustement des chauffeur·es concerne en priorité le degré de relâchement possible vis-à-vis des différentes catégories de passager·e·s. Cela a donc un impact sur les attendus et les normes de comportement du chauffeur, ce dernier s'ajustant différemment en fonction du mode d'accès à la clientèle⁵⁷⁹. A côté de cette catégorisation opérée par le haut, c'est-à-dire par les services d'encadrement, les

⁵⁷⁸ Ces cas exceptionnels ont néanmoins été évoqués plusieurs fois en entretien.

⁵⁷⁹ Voir la partie III. En dehors du gain économique supplémentaire qu'elles représentent pour les chauffeur·es, l'existence des plateformes de réservations dans le secteur du taxi parisien trouve son sens dans la réduction de l'imprévisibilité qu'elle permet dans la rencontre entre les protagonistes du service. Les chauffeur·es qui y recourent peuvent y voir un moyen de sélectionner les passagers, notamment la nuit, ou sur la base de leur rang social (coût de la réservation ou statut de l'abonnement). Les client·e·s peuvent également y voir un cadre rassurant qui implique une traçabilité et une retenue supplémentaire du chauffeur. L'évolution récente des normes qui encadrent ces derniers dans les courses réservées, liée en partie à l'expansion des plateformes concurrentes telles qu'*Uber*, véhicule ainsi un discours de promotion d'un certain type de professionnalisme dans la relation de coprésence.

chauffeur·es de taxi s'appuient sur leur propre expérience pour réaliser d'autres types de regroupements qui rendent familières les situations auxquelles ils sont confrontés : ainsi de la distinction entre « *clientèle de nuit* » et de « *jour* », les « *habitués* », des profanes, les « *parisiens* » des touristes « *Américains* », « *Anglais* » etc. Tout cela forme un autre ensemble de catégories ayant émergé au plus près des situations de travail et qui touche souvent à un type d'ajustement particulier. Par exemple, pour les clients qui utilisent peu les taxis comme mode de transport, l'intérêt de les distinguer des habitués est de souligner la pédagogie dont il faut parfois faire preuve pour expliquer les tarifs ainsi que l'itinéraire choisi pour ne pas éveiller chez eux de suspicion de détour.

Ces catégorisations opérées par le bas contiennent également des formes de distinction sociales entre les client·e·s. L'expérience du taxi tend à produire des classements proches de ce qu'Olivier Schwartz nomme un schéma « triangulaire », c'est-à-dire une vision tripartite de l'espace social où le « Nous » s'oppose moins à un « Eux du haut » qu'il ne se focalise sur le « Eux du bas »⁵⁸⁰. Les chauffeur·es connaissent des rapports sociaux variés, transportant par exemple des individus de milieux très aisés qui vivent dans les beaux quartiers de Paris ainsi qu'une clientèle touristique internationale de passage dans les palaces. Il se font donc une idée plutôt précise des modes de vie des gens fortunés qu'ils côtoient le temps d'un transport. Tout en constatant l'écart social qui les sépare d'eux, beaucoup de chauffeur·es n'en restent pas moins attirés par le travail dans les beaux-quartiers pourvoyeurs de trajets bien payés avec des client·e·s qui ne regardent pas systématiquement le compteur. L'atmosphère détendue de ce type de transport, même si elle exige le plus souvent un certain respect des distances sociales, contraste avec les tensions habituelles engendrées par l'affichage du prix dans le taxi vis-à-vis d'une clientèle moins riche. Les chauffeur·es expriment donc une certaine sympathie pour « *ceux qui peuvent payer* » même si certains sont « *radins* » en ne laissant aucun pourboire. En dehors de la bourgeoisie, le rapport avec les autres catégories sociales et en particulier les classes populaires est surtout caractérisé par un évitement et une relative méfiance dans certaines situations. Précisons que les transports ne sont pas toujours jugés rentables : aller en banlieue par exemple, c'est s'exposer à devoir « *rentrer à vide à Paris* », en particulier la nuit, alors que les chauffeur·es cherchent à « *enchaîner* » les courses. De nuit, les risques d'agressions et de débordement sont également plus importants. Les chauffeur·es ont tendance à éviter stratégiquement certaines destinations ou certains types de clients : les

⁵⁸⁰ « Haut, bas, fragile : sociologies du populaire. Entretien avec Annie Collovald & Olivier Schwartz », *Vacarme*, vol. 37, no. 4, 2006, pp. 50-55, p.55.

« cités », les « *jeunes à capuches* », les « *cas soc'* » ou les « *gens bourrés* » par exemple. La relative insécurité du transport nocturne leur rappelle de toujours rester sur le qui-vive. Le contenu du travail comme expérience des imprévus et source de méfiance participe ainsi à des catégorisations de la clientèle chez les chauffeur·es.

L'étude des relations de service à bord du taxi permet également de distinguer l'attention prêtée à bien « *gérer le client* », selon leur expression. Celle-ci consiste à adapter son service en fonction des profils différenciés précédemment évoqués pour d'une part éviter « *le pire* » et d'autre part s'adapter et respecter les codes en vigueur devant chaque catégorie de passager. Selon les manières de travailler – (avec ou sans réservation principalement) - et les dispositions du/de la chauffeur·e à entrer dans les rôles professionnels qu'on lui assigne, la relation de service peut être menée à bien durant le transport de plusieurs manières, par exemple en engageant une conservation qui marque une proximité ou au contraire en préservant une certaine distance sans prendre l'initiative de la conversation. Le mode de prise en charge, tout autant que les perceptions issues de leurs expériences professionnelles a un effet sur les interactions à bord du taxi. La gestion des passagers se traduit donc de deux manières : d'une part « *anticiper* » les manières d'être du client (son « *humeur* », ses préférences par exemple), autrement dit deviner « *à qui l'on a à faire* » grâce à un ensemble de signes avant-coureurs inscrits dans les premiers échanges et d'autre part définir un seuil de tolérance au-delà duquel le/la chauffeur·e marque son opposition à des degrés différents : se mettre en retrait de l'interaction, marquer son désaccord, et plus rarement s'arrêter sur la voirie et mettre fin à la course. A cet égard, le recours aux nombreuses anecdotes basées sur « *le vécu* » traduit d'une manière ou d'une autre la gestion d'exceptions à laquelle peut soumettre un transport lorsqu'un débordement sur l'un de ces deux plans intervient : soit une mauvaise anticipation, soit le franchissement des limites acceptables.

Les processus de catégorisation et de gestion de la clientèle se conjuguent dans l'adoption d'une ligne de conduite dans le service. Il s'agit pour les chauffeur·es de mettre en application un principe d'action auprès de la clientèle qui permette de faire face à l'enchaînement des courses ainsi qu'à des situations variées. Cependant, on observe un potentiel décalage entre les discours sur la gestion de la clientèle et les pratiques observées. Plusieurs chauffeur·es insistent ainsi sur leur capacité d'encadrement de la clientèle en sous-estimant les petits ajustements et les formes de concessions qu'ils opèrent durant une course. Dans tous les cas, adopter une ligne de conduite revient à définir un seuil de tolérance à la

« contrainte relationnelle⁵⁸¹ ». Je vais développer deux exemples de ligne de conduite liées au service. Premièrement, les enquêté·e·s emploient souvent le terme de « *caméléon* » ou de « *miroir* » pour définir leur comportement face à la clientèle, soulignant là leur capacité de résistance dans la relation de service (2). Deuxièmement, il se peut aussi qu'en certaines circonstances, ce soit davantage la possibilité de rester neutre qui soit mise en avant, c'est-à-dire l'aptitude à « *prendre sur soi* » pour éviter les petits conflits avec les passager·e·s (3).

2. Signifier son désaccord : une possibilité pour riposter dans la relation de service.

Lors de mon premier jour d'accompagnement dans un taxi, à peine monté à bord, Jacques, un chauffeur de 45 ans entré dans le taxi en 1990, m'expliqua tout de suite la ligne de conduite à suivre : il faut « *être un caméléon* ». Derrière ce terme, comme celui de « *miroir* », régulièrement employé, se cache la volonté d'un traitement d'égal à égal donnant au chauffeur les moyens de discuter cordialement ou de raisonner les passagers :

[JACQUES :] Une des premières choses à savoir c'est apprendre à être un caméléon. Il faut qu'on soit tel que le client est avec nous. On doit toujours un minimum de service dans notre travail. Nous on emmène les gens d'un point A à un point B. C'est pas de faire la conversation, maintenant ça fait partie du travail. Ça c'est quelque chose qu'on adapte. Y'a des clients qui ont envie de parler, on leur parle, y'a des clients qui ont pas envie de parler, on leur parle pas. Y'en a qui sont assez proches et nous on doit l'être encore plus, maintenant faut aussi voir l'autre côté c'est que y'a des gens qui sont malpolis, y'a tout ce que tu veux. Ça c'est un peu le mauvais côté des choses qu'on voit pas, et qu'on dit pas non plus parce que c'est pas beau. [...] il faut être un peu caméléon parce que si tu les tiens pas les gens, moi j'ai fait quinze ans de nuit je peux te dire que si tu tiens pas les gens, ta voiture c'est un restaurant, c'est un lieu de débauche comme tous les autres. Ils veulent tout faire dans la voiture : ils veulent fumer, ils veulent boire, ils veulent manger, ils veulent baiser ! Ils veulent...

A la différence de nombreux salariés en « première ligne » avec un public⁵⁸², Jacques a le pouvoir de s'opposer, ce qu'il traduit par l'idée de « *tenir* » les gens à bord de son taxi et de « *dire non*⁵⁸³ ». Répondre aux client·e·s pendant le transport constitue une manière de ne pas plier devant une situation où il y a des abus. Il s'agit dans ce cas de délimiter les comportements autorisés à l'intérieur du taxi. En effet, les chauffeur·es ne sont pas dénués de

⁵⁸¹ Pascal Barbier, « Contrainte relationnelle...*Op.cit.*

⁵⁸² Voir notamment Marie-Anne Dujarier, *L'idéal au travail*, PUF, Paris, 2006.

⁵⁸³ Reynaud, Emmanuel, *Le pouvoir de dire non. Les corporatismes en entreprise*, L'Harmattan, Paris, 1991.

moyens d'actions envers les clients. Ils ont le pouvoir de s'opposer à certaines demandes et ainsi limiter leur cadre d'intervention, comme en refusant de changer de station de radio ou de simplement l'allumer par exemple. Ils peuvent également prendre des initiatives à certaines occasions par exemple en orientant les sujets de conversations, sur l'actualité ou la politique le plus souvent⁵⁸⁴, ou en donnant leur opinion.

Être « *tel que le client est avec nous* » va au-delà d'un simple avertissement lié à des circonstances particulières et détermine une ligne de conduite dans la relation de service⁵⁸⁵. Les chauffeur·es observés tentent effectivement de faire remarquer leur présence par la parole auprès des passager·e·s, mais ils tâchent également de s'ajuster à la clientèle transportée de manière souvent imperceptible. En effet, le service est en prise avec un « travail émotionnel⁵⁸⁶ » traditionnellement associé à des injonctions hiérarchiques absentes dans ce secteur. Les chauffeur·es de taxis bénéficient de marges de manœuvres étendues pour mener à bien le transport, mais ils œuvrent à coproduire une relation de service⁵⁸⁷ qui participe à son appréciation générale. En outre, plusieurs enquêté·e·s ne se privent pas non plus de marquer leur désaccord avec la clientèle que ce soit technique concernant les trajets empruntés, ou général sur des thèmes de conversation élargis. En jouant ainsi d'une proximité ou d'une distance avec les passagers en fonction de leurs propres affinités, une partie des chauffeur·es étudiés cultive une liberté de ton qui peut brusquer mais leur permet aussi à l'occasion de se glisser dans un « rôle social » auprès des client·e·s⁵⁸⁸.

⁵⁸⁴ Par exemple, le conflit taxis et VTC dans la période étudiée a été particulièrement mis en avant par les chauffeur·es lors des conversations avec les chauffeur·es, à la fois sujet d'actualité et de prises de positions politiques.

⁵⁸⁵ L'idée d'être un « miroir » convient mieux que la métaphore du « camélon » pour caractériser cette situation de service. De surcroît, cela permet de différencier ce métier d'autres secteurs salariés où la réalisation du travail nécessite non pas de renvoyer mais de surmonter les émotions de la clientèle, tel que chez les hôtesses de l'air. Arlie Russel Hochschild, *Le prix des sentiments...Op.cit.*

⁵⁸⁶ *Ibid.*

⁵⁸⁷ Je reprends là le sens donné à la « prestation », composé du service et de l'interaction avec la destinataire du service (« la manière dont la prestation est livrée »). Marie-Anne Dujarier, *L'idéal au travail...Op.cit.* p. 11.

⁵⁸⁸ Il faut bien préciser que ces déclarations peuvent être en décalage avec les observations effectuées, ce qui peut s'expliquer par l'entretien d'un discours sur le travail en lien avec leur statut. Une des conditions de réappropriation de leur travail aux vues de la position de non-salariés qu'ils occupent est d'importer des éléments de choix dans des moments où leur autonomie peut être très réduite en valorisant la posture de chauffeur qu'ils ont choisie. Dans les discours, cela se traduit par une surestimation du libre arbitre qu'ils ont au volant, alors même que l'expérience de leur métier leur apprend à restreindre ces choix pour trouver des repères usuels (de déplacement ou de comportement). Dans la conduite par exemple, il s'agit d'entretenir l'idée d'une emprise sur le temps de transport où « leur » conduite et leur connaissance des itinéraires peut faire la différence. Dans l'interaction avec les passagers, il s'agit plutôt de mettre en avant le « pouvoir de dire non » (Reynaud, 1991) ou au contraire d'accéder à une requête, c'est-à-dire de souligner leur liberté de ton tout en sachant gagner et garder la confiance des client·e·s, en valorisant leurs manières de faire comme les plus adaptées à la situation présente.

L'expression de « *caméléon* » est révélatrice de la palette de rôles dans lesquels les chauffeur-es se glissent au contact des client-e-s. En fonction des séquences du transport, ils/elles sont tour à tour hôte, chauffeur-e et agent de recouvrement⁵⁸⁹. Le début et la fin du service renvoient à des situations différentes, d'une part l'accueil à bord du taxi et d'autre part le paiement de la course. Ces tâches sont opposées au sens émotionnel tel que l'a théorisé Arlie Hochschild⁵⁹⁰. Assurer l'ensemble du processus ne se retrouve pas chez tous/tes les travailleur-e-s du secteur du transport⁵⁹¹, car si le/la conducteur/trice est souvent chargé d'un « *minimum de service* », pour reprendre les propos de Jacques, il est de plus en plus fréquent qu'il/elle ne s'occupe pas du paiement, par exemple dans le secteur concurrent des VTC⁵⁹². Il nous faut donc interroger le déroulement de la course par taxi comme un enchaînement de tâches potentiellement opposées en termes émotionnels, ce qui révèle un premier aspect de la gestion de la clientèle. Un deuxième point important est lié à la genèse des différentes catégories élaborées. Comme beaucoup d'employés en contact avec un public, les chauffeur-es se servent de leur expérience pour comprendre à qui ils ont à faire et comment « *tenir* » ou « *gérer* » les personnes à bord. Cette catégorisation qui reflète le « regard sociologique » des chauffeur-es sert ensuite à choisir la bonne stratégie pour mener à bien le service, ainsi qu'à fixer des attentes spécifique (par exemple sur le niveau de pourboire) et à signifier les limites envers les client-e-s⁵⁹³.

Cependant, les chauffeur-es ne peuvent pas tourner exclusivement leur attention envers la clientèle puisqu'ils conduisent, d'où l'idée que ce travail exige une double attention⁵⁹⁴. Celle-ci est d'abord tournée vers l'extérieur dans le cadre de l'interaction entre

L'autonomie des chauffeur-es, valorisée par un discours en lien avec leur statut non-salarié qui serait affranchi des hiérarchies, est mise à l'épreuve par les relations de service quotidiennes où leurs marges décisionnelles ne sont pas aussi étendues qu'ils peuvent le prétendre. Emmanuel Reynaud, *Le pouvoir de dire non... Op.cit.*

⁵⁸⁹ Je fais ici référence au rôle d'accueil et d'agent de recouvrement mentionné par Arlie Russel Hochschild. Arlie Russel Hochschild, *Le prix des sentiments... Op.cit.* p 158.

⁵⁹⁰ *Ibid.*

⁵⁹¹ Il existe cependant des tendances similaires chez les salarié-e-s du commerce, par exemple chez les vendeurs des grands magasins réalisant de plus en plus l'activité d'encaissement. Pascal Barbier, *De "petits" employés d'un "grand" magasin. Enquête sur les employés de la vente au bazar de l'Opéra*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris Descartes, soutenue le 21 novembre 2012, p. 221.

⁵⁹² Les sociétés concurrentes aux taxis telle qu'Uber ont elle-même compris l'intérêt en terme relationnel de bien séparer ces deux rôles en retirant au chauffeur la charge du paiement grâce à un système dématérialisé qui passe par une plateforme intermédiaire. Ce faisant, la redéfinition du service passe par la priorisation de l'accueil (le début) et la production d'émotions positives en lien avec le transport, en mettant de côté ce qui concerne la fin de la course, c'est-à-dire le paiement final.

⁵⁹³ Ce prisme d'analyse, tout à fait classique en sociologie du travail, renvoie notamment aux travaux de Fred Davis concernant le métier de chauffeur de taxi. Davis, Fred, "The Cabdriver and His Fare..." *Op.cit.*

⁵⁹⁴ Schwartz, Olivier, « La pénétration de la « culture psychologique de masse... » *Op.cit.* p. 351.

« unités véhiculaires⁵⁹⁵ » mais aussi vers l'intérieur du taxi auprès des passagers installés à l'arrière, le plus souvent par le contact visuel que permet le rétroviseur intérieur. L'insertion dans le trafic parisien ainsi que le service rendu à bord ont une influence réciproque. Par exemple, lors des suivis, j'observe de manière répétée une montée en tension de la relation de service par le nombre croissant de commentaires consacrés à la circulation (par exemple sur les bouchons, ou les mauvaises manières de conduire des autres automobilistes). De même, une interaction conflictuelle avec une personne à bord peut rendre la conduite du/de la chauffeur·e plus nerveuse, s'accompagnant d'accélération et d'arrêts brusques.

Les chauffeur·es sont exposés une certaine imprévisibilité dans la relation de service, notamment parce qu'il n'est pas possible de savoir avec exactitude le comportement à venir des client·e·s. Jacques est un chauffeur qui, ayant travaillé longtemps la nuit, a connu de nombreuses incivilités de la part de la clientèle. Il s'est retrouvé confronté à des situations très variées qu'il raconte souvent en entretien : des gens qui vomissent, des gens qui s'énervent, qui cherchent à l'agresser, des gens qui cherchent à avoir des relations sexuelles à bord du taxi, avec ou sans lui, des situations de conflits entre passagers, etc. Ces appréhensions ne sont pas les mêmes durant la journée, mais elles se basent toutes sur l'expérience du social qu'il a acquise lorsqu'il était « *nuiteux* ». De plus, lorsqu'une personne monte à bord, que la course est engagée, il devient difficile de faire machine arrière ou d'interrompre le service, d'où l'importance de savoir catégoriser la clientèle avant la montée à bord (par exemple savoir si une personne est ivre). Quitter l'interaction, faire signe que ça ne va pas, ne met pas fin *de facto* au transport. Une situation de coprésence se caractérise par un contexte où l'interaction n'est pas au cœur de la délivrance du service, comme dans une course de taxi. Dans les cas où une situation devient conflictuelle, la seule possibilité revient à se mettre en retrait⁵⁹⁶, parce qu'il est délicat de quitter la scène sans prévenir (impossible de descendre du taxi en marche pour la clientèle et difficile de faire sortir quelqu'un du véhicule lorsqu'on est chauffeur). Les récits de débarquements sont relativement rares en entretien notamment parce qu'il faut en arriver à une situation de tensions exacerbées pour mettre fin à la course⁵⁹⁷. C'est pourquoi lorsqu'il y a conflit, c'est souvent avant la montée à bord par refus de prendre des passagers

⁵⁹⁵ Goffman, Erving, *Les relations en public. Op.cit.*

⁵⁹⁶ A l'intérieur du taxi, la place assignée à chaque individu est de plus délimitée très strictement et l'immobilité est de mise : impossible dans de telles conditions de seulement s'éloigner les uns des autres ou de sortir de la proximité parfois gênante qui s'instaure au sein de l'habitacle.

⁵⁹⁷ De plus, le contexte ne le permet pas toujours. Par exemple un·e chauffeur·e ne peut pas stopper sa course sur une autoroute, il faut donc temporairement tenir.

par exemple, et plus rarement une fois dans le taxi, souvent par appréhension du chauffeur de se retrouver dans une situation qu'il ne maîtrise pas par la suite. Une simple situation de coprésence implique donc un réel travail de service.

En raison des risques qui pèsent sur la relation de service, mais aussi des préférences et des attentes spécifiques, les chauffeur·es cherchent à deviner de quoi va être faite la course à venir, souvent dès le début du service, en la rattachant à une situation déjà expérimentée ou connue. En catégorisant leur clientèle dès les premiers instants, les chauffeur·es se familiarisent à un ensemble de comportements auxquels ils peuvent décider de s'ajuster. Ils identifient parfois un scénario possible qui s'avère plus ou moins proche de la réalité, rassemblant une destination et un comportement probable⁵⁹⁸. Cette catégorisation sert ensuite à « *gérer le client* » parce qu'il faut savoir « *à qui on a à faire* » comme le disent les chauffeur·es, en s'appuyant sur des principes d'actions tels qu'être un « *miroir* » ou un « *caméléon* ».

A cette première ligne de conduite qui est le plus souvent tenue par des chauffeur·es ayant travaillé de nuit, s'ajoute un second type de comportement, en apparence inverse, qui consiste à rester le plus neutre possible, donc à « *prendre sur soi* », afin d'éviter que l'interaction ne soit conflictuelle. Cette seconde ligne de conduite caractérise davantage (mais pas exclusivement) les chauffeur·es exerçant avec une « *radio* », c'est-à-dire affiliés à un centre de réservation.

3. Rester « neutre » en conversation : une manière de garder son calme

Les chauffeur·es tentent le plus souvent de s'adapter au client en mobilisant des dispositions à la neutralité ou au retrait des sujets de conversation, par exemple concernant la politique, sans quoi celles-ci peuvent devenir conflictuelles. C'est le cas de Danielle, une conductrice artisanale ayant trente-cinq d'expérience au moment de l'entretien, dont la posture est d'approuver sans condition les propos entendus dans son taxi : « *Si je vois qu'il est de droite, je lui dis "Vous avez raison" et si je vois qu'il est de gauche, je lui dis "Vous avez raison" ! Moi je suis toujours d'accord avec le client, c'est ce qu'il faut faire.* ». Cette attitude communément appréciée comme signe de professionnalisme est aussi l'expression de sa propre distance aux pratiques politiques citoyennes : elle ne vote pas, n'est « *même pas*

⁵⁹⁸ Par exemple une personne avec une valise qui fait signe indique souvent comme destination une gare ou un aéroport, le temps étant un enjeu. Une personne qui titube avant de monter dans un taxi indique qu'elle est ivre, et sans doute à éviter.

inscrite sur les listes électorales » et déclare un certain scepticisme à l'égard des élus politiques (« *C'est bonnet blanc et blanc bonnet* »).

Plusieurs injonctions viennent encourager ce type de comportement, notamment lorsque les chauffeur·es travaillent avec l'aide d'une entreprise de réservation. C'est le cas depuis cinq ans pour Nicolas, un chauffeur de quarante-cinq ans ayant quinze ans d'expérience, ancien gendarme, qui se dit ouvertement « *sarkozyste* » :

[NICOLAS :] [...] Je reste un peu plus neutre qu'avant. Avant je donnais facilement mon opinion, notamment politique, sur la vie de tous les jours. J'avais pas peur de dire aux gens :

« je suis pas d'accord avec vous ». Maintenant je suis un peu plus neutre, notamment depuis que je suis à [TX4] parce que bon... là il y a vraiment l'image de marque de [TX4] qui est en jeu. Et les clients se plaignent réellement s'ils ressentent quelque chose de mal donc je préfère rester en retrait, rester un peu plus neutre. [...] Ils nous demandent à la radio d'avoir aucun signe distinctif, de religion, d'appartenance, de croyance, de politique, de quoi que ce soit, de club sportif, t'as le droit à rien. Dans ma voiture tu sais pas si je suis *supporter* d'un club, si je pratique un sport, si je suis croyant, tu dois rien savoir.

La prise de parole est limitée dans leur travail pour freiner les désaccords. Or cette distance permet également d'exprimer ses doutes vis-à-vis du monde politique, comme on le voit avec Danielle, ainsi que d'entretenir un point de vue cynique sur la politisation des clients qui expriment leurs points de vue « *surtout en période d'élection* ».

Signifier son désaccord ou tenter de rester neutre constituent deux types d'attitudes observées à bord du taxi et commentées en entretien. Il faut noter qu'elles restent en partie « idéales », puisque les enquêtés ne seront jamais complètement dans la riposte ni dans la retenue. On observe cependant que la gestion de la clientèle passe bien par la revendication d'une ligne de conduite au travail issue de l'expérience de chaque chauffeur. Celle-ci se conjugue à des contextes variés qui nécessitent une catégorisation rapide des passager·e·s. La partie suivante explore plus en profondeur les liens qui unissent chauffeur·e·s et client·e·s au-delà des postures adoptées, afin de comprendre quelles implications émotionnelles se mêlent à la gestion des interactions et aux ajustements entre chauffeur·es et client·e·s.

II – Une gestion émotionnelle à deux fronts dans la relation de service

La relation de service à bord des taxis parisiens est dotée de peu de standards de fonctionnement. Les chauffeur-es exercent avec une relative autonomie dans la manière de mener le service⁵⁹⁹. Sur le plan du transport, ces travailleurs/euses éprouvent un niveau de contraintes non-négligeable : la conduite constitue un ensemble de tâches très encadrées par le droit, leur emprise sur le rythme de circulation étant assez faible et fortement lié aux encombrements du trafic ou aux limitations de vitesses ; leurs heures de présence sont également décomptées par le taximètre. Enfin la réalisation du travail se place sous la surveillance potentielle du client, dont l'attention est à certains moments absorbée par l'itinéraire choisi, les ralentissements du déplacement et dont le niveau d'attente varie d'une course à l'autre. L'interaction chauffeur-passager-e-s s'inscrivant en dehors du cœur du service, celle-ci a été relativement préservée d'un encadrement contraignant.

Cependant, leur activité quotidienne n'en reste pas moins guidée par des normes et des pratiques spécifiques d'interactions. L'observation des moments de transport montre sur ce point que les protagonistes alimentent les moments de relâchement conversationnels avec une participation très variable. Les chauffeur-es de taxi peuvent ainsi tour à tour entrer dans un rôle d'écoute ou au contraire utiliser les passager-e-s pour rompre avec la monotonie du quotidien. Le service est ainsi empreint d'aspirations singulières incitant les protagonistes à entrer dans des rôles de confidents ou de « *psy* », régulièrement évoqués par les enquêté-e-s⁶⁰⁰. La dimension émotionnelle qu'implique la relation de service va être découpée en deux temps : tout d'abord l'analyse de l'étendue des situations auxquelles les chauffeur-es sont exposés avec la clientèle (A.) en distinguant le travail de nuit où les chauffeur-es sont plus souvent touchés par la gestion des débordements qui peuvent affecter le service, et le travail de jour laissant apparaître leur investissement émotionnel dans l'attachement à différentes formes de « *rencontre* » avec la clientèle. On perçoit ainsi, dans le contraste entre travail nocturne et diurne, les deux faces de l'imprévisibilité dans la relation de service à bord du taxi : d'une part un trop plein, synonyme d'exposition aux risques, et d'autre part un trop

⁵⁹⁹ Il existe plusieurs institutions de contrôle et des possibilités de recours pour les passager-e-s auprès du bureau des taxis de la préfecture de Police de Paris.

⁶⁰⁰ Plusieurs tensions s'expliquent ainsi par un décalage entre les attentes entretenues par les chauffeur-es et les client-e-s sur la réalisation de la course, à la base d'une imprévisibilité que les plateformes de réservation ont cherchées à résoudre par l'encadrement des conduites.

peu, les rapprochant d'une routine où l'évasion se niche dans la conversation. Je montre ainsi dans un deuxième temps que les chauffeur·es signalent leur besoin de parler lors des courses (B.), laissant jouer à leur clientèle le rôle de témoin de leur existence et en rupture avec une coprésence silencieuse (B. 1), mais que cette culture de la rencontre fait face à l'impression grandissante qu'ils ont de l'affaiblissement de moments conversationnels (B.2).

A. Savoir écouter. Le rôle social des chauffeur·es de taxi.

L'idée principale de cette partie est de souligner le poids de l'imprévisibilité dans les relations de service. En effet, les dérives, même si elles restent marginales, sont assez marquantes pour « *faire partie du travail* » comme ils le disent en restant à l'esprit. Afin de le comprendre, il est nécessaire d'introduire la dimension émotionnelle de la relation de service par l'analyse des aspects qui contribuent à façonner des rapports ambivalents à la clientèle, dont la rencontre occasionne des discussions ou une gestion parfois plus contraignante (1.). Je vais m'attacher ensuite à distinguer deux cadres d'exercice particuliers, la nuit (2.) et le jour (3.) caractérisés par des traits spécifiques d'exposition à la clientèle.

1. Des rapports ambivalents à l'imprévisibilité

L'enchaînement des transports représente autant d'accumulation de tensions ou de relâchements possibles entre chauffeur·es et client·e·s. La gestion de ses émotions, c'est-à-dire le contrôle des « régions intérieures⁶⁰¹ » et des émotions souterraines⁶⁰², est un aspect important du travail émotionnel qu'implique la conduite. Savoir « prendre sur soi⁶⁰³ » permet de surmonter les contraintes relationnelles liées à l'interaction entre « unités véhiculaires⁶⁰⁴ » en zone urbaine. Le plus souvent, cette retenue est limitée dans le trafic et les chauffeur·es accompagnés ne peuvent pas s'empêcher d'avoir quelques phrases vengeresses à l'égard des automobilistes imprudent·e·s. Ils incorporent en situation de conduite la résultante des petites incivilités qui peuvent aller à leur rencontre, et dont les passager·e·s n'ont souvent aucune idée, même lorsqu'ils se placent en situation d'observateur. Le service est un processus qui se rejoue à chaque nouvelle relation se répercutant d'une course à l'autre. La chaîne émotionnelle d'événements que constitue une journée de travail est, on l'a vu, déterminée par des facteurs économiques liées aux attentes qui pèsent sur le trajet à venir ainsi que par

⁶⁰¹ Goffman, Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne... Op.cit.*

⁶⁰² Hochschild, Arlie Russel, *Le prix des sentiments... Op.cit.*

⁶⁰³ Schwartz, Olivier, « La pénétration de la « culture psychologique... » » *Op.cit.*, p. 354

⁶⁰⁴ Goffman, Erving, *Les relations en public... Op.cit.*

l'accumulation des interactions qui s'ancrent sur plusieurs scènes, notamment les moments de transports, d'attente, les rendez-vous professionnels (mécanicien, loueur, banquier, etc.) ou personnels (médecin, gestion de la vie familiale etc.) égrenant la vie quotidienne.

L'absence de fidélisation consolide les frontières entre les rôles assignés aux protagonistes impliqués dans le service, mais cela permet également de créer les conditions d'un échange anonyme propice, selon les chauffeur-es, aux confidences, en particulier la nuit, leur permettant de se glisser dans un « rôle social »⁶⁰⁵ auprès des client-e-s, dont la fonction est souvent assignée à celle d'un « psy ». A travers son expérience, Jacques regorge ainsi d'anecdotes où la discussion va jusqu'à prendre le pas sur le transport, devenant la raison du service :

[JACQUES :] Je me souviens d'une femme que j'avais emmené en banlieue, elle me disait qu'elle n'avait pas passé une bonne soirée, qu'elle avait des problèmes. Je discutais avec elle, je disais : « Ah bon vous avez des problèmes j'espère que c'est pas trop grave ? », parce que tu les fais parler aussi, tu t'amuses aussi, après quand tu t'emmerdes la nuit t'as rien à faire. Quand tu vois qu'il y en a un ou une qui veut parler tu l'écoutes, ça passe le temps. Donc je lui dis : « Ah bon j'espère que vos problèmes sont pas trop graves ». Elle me dit : « Non non c'est juste des problèmes avec mon copain. ». Je lui dis : « C'est pas grave, si c'est juste votre copain et pas votre mari c'est pas trop grave ». Elle me dit : « Non c'est juste un problème de façon de voir, une façon différente de voir les choses ». Et puis là elle commence à partir en vrille et à m'expliquer : elle aimait quand elle faisait l'amour s'occuper de son mec, et elle comprenait pas que son mec déteste s'occuper d'elle. Mais on parlait de cul mais grave ! C'est pour ça que je te dis les gens racontent tout.

[GUILLAUME :] Les discussions c'est forcément un échange, on parle aussi.

[JACQUES :] Ah ben moi je les écoute, je dis rien, je dirige un peu la discussion c'est tout. Quand tu t'emmerdes un peu dans la voiture et que tu vois que y'a quelqu'un qui a envie de parler ben tu le pousses un petit peu. Tu lui poses quelques questions, voilà, ça le pousse à raconter sa vie. Là elle m'a tout raconté sur sa vie.

[GUILLAUME :] Et à la fin ?

[JACQUES :] Rien de spécial, on est resté un quart d'heure vingt minutes devant chez elle à discuter. Arrêtés, avec le compteur arrêté. Elle me dit : « Ah vous comprenez bien les choses vous auriez dû faire psychologue ». [...] Et puis moi là je suis détaché c'est qu'il y a aucun intérêt pour moi. C'est pas de la drague. Je la fais se

⁶⁰⁵ Cartier Marie, *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, La Découverte, Paris, 2003, p. 103.

questionner, raisonner...

[GUILLAUME :] En plus tu vas pas la revoir.

[JACQUES :] Ah ben ça elle me l'a dit. Elle a dit : « De toute façon on peut parler avec vous, on sait qu'on se reverra jamais ». Tout raconter de manière instantanée comme ça c'est même encore mieux qu'un docteur. Avec un docteur on sait jamais si on va le revoir après.... Alors je lui dis : « Ouais, nous on est là pour ça »... pas que mais entre autres.

Le détachement de Jacques dans une situation où il sert de confident anonyme permet selon lui de lutter contre l'ennui qu'il peut éprouver au travail⁶⁰⁶. Cette dimension ressort peu en entretien et encore moins en observation puisqu'une présence extérieure peut freiner les confidences. Elle est pourtant cruciale pour comprendre le rapport que certains chauffeur-es comme Jacques entretiennent avec la parole à bord du taxi. Pour lui, le travail de chauffeur s'inscrit en effet à travers une certaine routine, d'une part dans le service et d'autre part dans les trajets empruntés. Coutumier de l'Ouest parisien et des allers-retours à l'aéroport, Jacques travaille avec un ensemble de repères quotidiens qui lui permettent de réduire l'incertitude économique qui pèse sur ses recettes. Il conduit également selon des horaires similaires, la journée, et retrouve souvent les mêmes profils de clients : des « *parisiens stressés* » comme il le dit, c'est-à-dire des personnes empruntant le taxi pour des déplacements liés au travail, ou encore des touristes de nationalités différentes qui fréquentent les beaux quartiers, qui s'inscrivent dans des déplacements de loisirs, mais avec qui la barrière de la langue constitue parfois un obstacle pour interagir. L'ennui caractérise donc aussi les relations de service, puisque les catégories sociales transportées varient peu, ce à quoi s'ajoute une certaine routine dans les premières interactions. Cependant, il y a toujours selon lui « *la possibilité de quelque chose de nouveau* » :

[JACQUES :] Au bout d'un moment t'en as toujours marre du métier que tu fais. C'est vrai qu'on est souvent pris pour des cons un peu par tout le monde : par les automobilistes, les touristes, les clients... donc on sature aussi. Mais... y'a toujours possibilité de quelque chose de nouveau. Toujours la possibilité qu'on trouve quelque chose de nouveau. Comme moi avec le métier que j'ai, ben y'a un client il m'a encore fait un truc que j'avais jamais vu, y'a pas longtemps. Y'a un client il m'a fait faire le tour des magasins. Je l'ai emmené derrière la Défense, et on a fait le tour des magasins de constructions : on a été à Batimat' on a été à Point P.... et le gars a été acheter des joints, un bout de tuyau... du matos pour travailler! Alors ça m'a quand même surpris parce que le mec il a payé 70 euros de taxi pour acheter un

⁶⁰⁶ Cet ennui étant ancré principalement dans les moments d'attente. Voir le chapitre précédent.

tableau électrique à 50 euros ! Je lui ai demandé : « C'est vous qui installez tout ça ? - Ouais ouais, il me dit, c'est moi qui vais installer tout ça ». Moi je suis bricoleur donc je dis « Je vous vois faire le tour de des magasins, y'a de toutes sortes, de tous les métiers là ! Vous faites de tout ! » Moi justement j'ai travaillé pendant pas mal de temps dans le bâtiment je sais ce que c'est. Moi je fais de tout, on est pas nombreux à faire ça ! Il me dit : « Oui oui pas de problème en fait moi je travaille pour quelqu'un à Cannes. » Il travaille pour quelqu'un qui habite à Cannes, et lui il est comme homme d'entretien pour cette personne là à Cannes. Il surveille la maison. Et là il me dit : « C'est une personne qui a aussi un appartement à Paris et là il avait besoin que je monte à Paris pour faire deux trois trucs pour elle. Donc là je suis monté j'achète le matos et je dois redescendre à Cannes ensuite ». C'est cool non ? Alors évidemment c'est pour des gens qui sont blindés de tunes ! T'imagines le gars il paye 70 euros de taxi pour acheter un tableau électrique et un robinet, c'est quand même vraiment bizarre hein !

En mobilisant sa connaissance du bricolage et sa légitimité à en parler, Jacques satisfait ici une curiosité qui lui permet d'approfondir son exploration du monde social. Son savoir-faire populaire fait du « travail à-côté⁶⁰⁷ » qu'il effectue dans l'amélioration de sa maison le weekend, constitue dans cette situation un outil valorisant lui permettant de créer un lien avec un homme occupant une position peu commune liée à un univers de vie domestique qui lui est inconnu. En s'intéressant à ces situations particulières dont le récit le sort de l'ordinaire routinier de son travail, Jacques cultive ainsi un attrait pour l'imprévisibilité en tant que nouveauté dans la relation de service. Celle-ci se caractérise par « *la possibilité de quelque chose de nouveau* » révélant le goût pour ce type de relation inhabituelle⁶⁰⁸. Ces nouveautés peuvent être de petits détails dont les chauffeur-es se satisfont, comme par exemple un client indiquant un itinéraire ou un petit passage que le chauffeur ne connaît pas, dans des moments où il est placé en situation d'apprentissage. Cependant, si les petites incertitudes dans la conduite de la relation de service donnent la possibilité d'apprécier la course à Jacques, comme l'exemple précédemment cité, certains écarts, particulièrement rares et marquants, signifient aussi une imprévisibilité synonyme d'exposition aux risques :

⁶⁰⁷ Jacques ajoute en entretien : « Moi j'aime bien bricoler, les loisirs j'en n'ai pas. Y'a qu'une seule chose que je fais avec plaisir à la maison c'est quand y'a des travaux à faire à la maison. C'est pour la famille mais en même temps je me fais plaisir aussi. ». Il s'inscrit ainsi assez bien dans la définition donnée par Florence Weber du « travail à-côté ». Florence Weber, *Le travail à-côté, une ethnographie des perceptions*, éd. De l'EHESS, Paris, 2009 [1989].

⁶⁰⁸ Les discussions avec les client-e-s sont perçues comme intrinsèquement différentes de celles entretenues avec les collègues, qu'ils jugent parfois trop tournés vers le travail.

[JACQUES :] Je pense à une histoire de trav' au même endroit à Pigalle, Y'en a un autre un jour il monte dans ma voiture, y'a une boîte là-bas c'est la Loco. C'est une boîte qui est juste à côté du Moulin rouge. Il monte dans ma voiture et il me dit : « Roule ». Donc je pars. Je roule. Il me dit : « A la place de Clichy, tu fais demi-tour. » Je fais demi-tour. Et il me dit : « Ouais dans cette boîte c'est des enculés, les videurs ». Parce qu'ils l'ont pas laissé rentrer. Lui ce qu'il voulait c'est rentrer là-dedans pour aller chercher des clients. En général les trav' ils vont dans les boîtes mais s'ils peuvent trouver des clients... Il me dit : « C'est des enculés, les videurs, etc. Tu vas faire demi-tour, je vais leur faire une surprise. ». Je fais demi-tour, j'arrive sur la place Pigalle, je tourne autour du rond-point. Je vois les videurs qui me regardent parce qu'ils l'ont vu monter dans ma voiture. Ils le reconnaissent. Y'en a deux qui se mettent en avant, qui se décalent un petit peu. Les deux étaient là [il me montre]. Lui il était derrière, il sort un gun et il les met en joue. Il les met en joue ! Je lui dis : « Putain qu'est-ce tu fais ? T'es fou ou quoi ? ». Il me dit : « N'aie pas peur ! » et il gueule sur le videur : « Je vais te buter ! » comme un fou. Y'a tout le monde qui nous regarde. Avec le gun dehors comme ça. Le videur il a eu la peur de sa vie il est rentré à l'intérieur de la boîte. Les deux autres qui étaient devant, y'en a qui se met devant ma voiture, et l'autre qui sort une gazeuse. Un truc énorme ! Une gazeuse énorme ! Alors moi je lui ai fermé la fenêtre tout de suite ! Il gueule : « Ouvre la fenêtre ! ». Il commence à taper sur la fenêtre. Je lui dis : « T'es fou ou quoi ? ». J'éteins le moteur, je lui dis : « T'appelles les flics, tu fais ce que tu veux, mais moi je bouge pas d'ici, j'ouvre pas la fenêtre ». Je lui dis : « Tu vas pas me gazer dans la voiture ». Inévitablement celui qui était rentré à l'intérieur a appelé les flics immédiatement, ils étaient juste à côté. Parce que comme ils étaient devant moi j'ai forcé le passage pour partir, pour me barrer de là. Les flics m'ont arrêté vingt mètres plus loin. Ils m'ont fait sortir façon Starsky et Hutch. Pas pour moi mais pour l'autre. Ils l'ont foutu par terre, ils lui ont demandé : « Mais il est où le gun ? ». Alors lui dans les 20 mètres que j'ai fait entre les videurs et le moment où les flics m'arrêtent - il a vu les flics inévitablement- il a jeté le gun sous le siège, et il m'a dit : « Regarde c'est pas un vrai ! Tu dis que c'est à ton fils ! » [Il rit]. Donc les flics nous ont fait descendre tous les deux de la voiture, lui ils l'ont menotté, moi ils m'ont dit : « Ça va ? Vous allez bien ? Pas de problème ? » Je réponds : « Y'a rien du tout ». Ils me demandent : « Alors qu'est-ce que vous avez vu ? ». Je dis : « J'ai rien vu du tout, Je l'ai vu sortir un gun mais c'est tout, je le connais pas. » Ils m'ont demandé avant mon autorisation : « Est-ce que ça vous dérange, on peut fouiller dans votre voiture ? ». Je leur réponds : « Allez-y fouiller, vous vous démerdez moi je veux pas d'emmerde ». Alors ils ont trouvé tout de suite le gun. Un truc en plastic vraiment. Ils l'ont gardé, ils ont emmené le mec. Je suis parti tout de suite après. Alors tu vois ça c'est la nuit. Je dis pas que ça arrive tous les jours, ça m'est arrivé qu'une seule fois un mec qui me sors un gun, mais c'est le genre

de truc complètement imprévisible. Et alors le pire de tout c'est dans la sensation, c'est que tu es comme ça tout seul dans la voiture. Comme là on est à deux je suis actif, on parle, mais d'habitude je suis tout seul dans la voiture, à moitié mort, à moitié endormi. Et, d'un seul coup t'as un truc comme ça qui t'arrive. Un mec comme ça qui monte dans la voiture, qui te fout le feu dans la bagnole et ça dure deux minutes, trois minutes et après y'a plus rien. Tu te retrouves à nouveau tout seul dans la voiture à te dire : « Mais c'est dingue ! C'est complètement dingue ! Qu'est-ce qui vient de se passer ? » Et tu y repenses.

L'exemple que prend Jacques n'est pas représentatif de son quotidien, comme il le dit lui-même. Pourtant son évocation sert à illustrer un processus, qui, à un degré moindre, l'affecte assez souvent : c'est l'imprévisibilité à laquelle il s'expose dans son travail et les conséquences émotionnelles liées à l'impératif de tenir bon pour traverser des moments difficiles. Au-delà de la résilience requise dans les relations de service que l'on pourrait qualifier de déviantes, le contraste entre la routine et les moments très stressants a pour effet un difficile retour à la normale. Le débordement émotionnel que cela implique complique alors la capacité à « enchaîner ». Autrement dit, après avoir « géré le client », il faut apprendre à se gérer soi-même et son « jeu en surface ⁶⁰⁹ » en gardant sa concentration dans la conduite et dans les interactions éventuelles avec les passagers. Pour Jacques, la solution passe par la mise en œuvre de stratégies d'évitement de ce type de course dont la gestion est largement contraignante ⁶¹⁰.

2. Le travail de nuit : exposition aux risques et rôle de « psy ».

La gestion de ces différents types de situation se retrouve en majorité dans le travail de nuit. En effet, plusieurs enquêtés évoquent en entretien les différences de comportement de la clientèle en fonction de ce critère.

[JACQUES :] Dans la journée ils sont moins bavards que ceux de la nuit, ça c'est sûr. Ils sont beaucoup moins bavards et puis beaucoup plus pris dans leurs quotidiens. C'est la journée, ils arrivent en avion, ils téléphonent à gauche, à droite, aux collègues, ceci, cela, « t'as vu ». Ils sont aussi raccrochés à leurs activités.

Jacques s'appuie sur une expérience de travail de nuit, qu'il a connu pendant environ quinze ans, alors qu'il conduit de jour lorsque je le rencontre. La journée est basée sur l'habitude qu'il a de fréquenter les aéroports, donc un certain type de trajet, des transports plutôt

⁶⁰⁹ Hochschild, Arlie Russel, *Le prix des sentiments...* Op.cit. p. 58.

⁶¹⁰ Le lot des courses qui « tournent mal » incluent vomis, agressions et conflits de différentes intensités.

longs⁶¹¹, où la discussion ne s'enclenche pas automatiquement, ce qui contraste avec son ancienne expérience de la nuit puisqu'il effectuait en grande partie des plus petites courses dans Paris *intra-muros*. Plusieurs autres enquêtés ont été à un moment donné des « *nuiteux* », c'est-à-dire des chauffeur·e·s exerçant uniquement la nuit (en travaillant de 20 heures à 7 heures du matin par exemple⁶¹²), soit parce qu'il s'agissait de la seule possibilité, par exemple en doublage, soit parce que travailler la nuit est jugé meilleur en termes de conditions de conduite (trafic fluide). Ainsi, Sophie a exercé pendant durant quatre années la nuit avant de prendre son service la journée à la suite de sa deuxième agression physique. Face à un degré d'imprévisibilité parfois peu rassurant, Sophie a pu être assignée en situation de transport à un « rôle social⁶¹³ » et être confrontée également à des situations atypiques :

[SOPHIE :] La nuit ça m'est arrivé plus fréquemment d'avoir des gens désespérés qui vont mal. J'ai même eu un ancien garagiste qui sortait de prison. Il m'a payé juste pour rester dans le taxi. Il voulait que je tourne, il a dépensé 50 euros. Il fallait juste que je tourne dans les rues de Paris. Parce qu'il voulait pas errer dans les rues. Il m'a dit : « Je vous explique : là, je sors de prison. Là ma femme vient de me prendre la tête, et sinon je la tuais et je me retrouvais à nouveau en prison ! Donc je suis sorti de la maison ». Il avait pas le droit je pense de sortir, il voulait pas prendre le risque de se faire pincer par la police en trainant dans les rues. Donc il m'a dit : « Je vous en supplie, tournez le temps que je me calme ». Et pendant ce temps-là il me racontait que sa femme le rabaisait, elle l'humiliait et le traitait de tous les noms alors qu'il venait de sortir de tôle et qu'il allait mal... Et donc il a fait sa séance de psy avec moi, il m'a raconté pratiquement toute sa vie. Pourquoi il a fait de la prison, comment il l'a vécu. Moi je discutais, j'essayais de le calmer. T'es mal, mais t'as pas le choix le gars il te raconte. Il te pose des questions : « Vous êtes une femme, dites-moi pourquoi elle me traite comme ça, est-ce que c'est bien de faire ça ? D'après vous elle a quelqu'un d'autre ? ». Donc t'essaies de le calmer. T'en sais rien mais t'essaies juste de le calmer. Et de lui dire qu'effectivement il faut qu'il se protège et que ça sert à rien de se battre pour se retrouver en prison, penser à lui et pas à ce que les autres pensent de lui. Mais ça a pris un sacré bout de temps, après t'es crevé.

Elle évoque ainsi plusieurs récits portant sur des personnes en demande d'aide ou d'un soutien temporaire et la faisant entrer dans un rôle d'écoute et de « *psy* » lorsqu'elle évoque son service de nuit :

⁶¹¹ En moyenne entre quarante minutes et une heure.

⁶¹² Ce qui exclut ceux qui sont à cheval sur le jour et la nuit par exemple de midi à minuit.

⁶¹³ Comme le déclare Fabien en entretien : « Tu peux t'employer à avoir un rôle social dans ce métier là parce que la misère t'en vois ».

[SOPHIE :] Je me souviens d'un autre qui venait de se faire plaquer, il pleurait. Il me racontait comment sa copine l'avait largué : « Et pourtant je suis riche, je suis pas vilain garçon... Vous aimeriez pas un type beau et riche ? » ... Il était pas clair, il avait bu et il avait besoin de se soulager. Souvent c'était le soir ou la nuit, pas la journée. Ils te racontent moins dans l'émotion, ils sont plus dans le factuel la journée. Alors que la nuit ils se permettent, ils pleurent.

Cette expérience de la nuit, associée par à une forme de relâchement (« *ils se permettent, ils pleurent* ») voire de désinhibition (« *Il était pas clair, il avait bu* »), contribue également à une vision du monde social, où, exposés à tous les risques, les chauffeur·e·s qualifient les relations humaines avec un vocabulaire issu du champ lexical de la faune. Plus souvent en contact la nuit que la journée avec des catégories sociales variées, beaucoup estiment avoir eu affaire à des situations d'où l'étrangeté peut surgir d'individus occupant des positions diverses, d'où une forme de pessimisme sur la nature humaine où le sauvage demeure au cœur du civilisé. Ainsi, Viseth, un chauffeur de quarante ans en service depuis 2008 voit le transport de passagers comme celui d'un « *zoo humain* » :

[GUILLAUME :] Jacques m'a dit un jour qu'il fallait être un caméléon.

[Viseth :] Voilà on est des caméléons c'est exactement ça. On est des éponges. On est ce qu'est le client. Même la plupart des temps on est des miroirs. Il est con on est con. Il est sympa on est sympa. Quelqu'un qui se comportera bien, correctement, tu te comporteras exactement comme lui.

[GUILLAUME :] C'est un peu la loi du talion : « *Œil pour œil, dent pour dent* ».

[Viseth :] Non parce que moi j'en veux à personne. Faut vraiment qu'il dépasse les bornes pour que je lui gueule dessus. Pour que je l'insulte, ça m'est déjà arrivé mais... je lui ai demandé de quitter la voiture mais ça m'a arrivé trois fois. Quelqu'un qui t'agresse c'est très rare aussi mais tu transportes un zoo, un zoo humain, donc tu peux avoir toute sorte d'animaux. Des doux, des brutaux.

[GUILLAUME :] T'as presque l'impression d'avoir eu toute la population parisienne ?

[Viseth :] Tu transportes ... les gens sont le reflet de la société. Les gens aujourd'hui sont agressifs, sont pas respectueux, sont mal élevés, ils veulent tout pour rien, la plupart des gens c'est comme ça, c'est le reflet de la société. C'est ce qu'on a aujourd'hui comme client ce sont des gens qui sont le reflet même de la société. Des gens perdus, des femmes qui bossent, qui ont des postes très importants, qui ont une vie privée de merde...

[GUILLAUME :] Les gens se confient dans une voiture comme ça ?

[Viseth :] Ah oui complètement. Le taxi tu le reverras pas, y'a une relation qui s'installe, et les gens ils parlent vraiment de leur vie la plus intime : du cul, de... [Silence]

[GUILLAUME :] D'accord. Et toi tu sais comment gérer ça ?

[Viseth :] Oui parce que moi j'ai une fibre très sociale malgré tout. Moi j'ai l'écoute... je redonne de l'énergie aux gens, j'essaie de les reconforter, de leur remonter le moral. Je le fais bien ça.

Viseth désigne par sa « fibre sociale » une qualité intrinsèque qui vient en compensation de l'exercice d'un métier où la principale qualification, la conduite, est perçue comme une tâche peu valorisante⁶¹⁴. La relation de service, bien qu'inscrite dans l'imprévisibilité peut être source de gratification, surtout pour Viseth qui, à l'orée de sa trajectoire sociale, se sent fortement en déclassement vis-à-vis de son milieu d'origine⁶¹⁵. Elle représente ainsi un moyen d'employer des manières d'être et de faire où les chauffeur·es obtiennent une forme de reconnaissance sur ce qu'ils *sont* et non pas simplement sur ce qu'ils *font*.

Le désenchantement induit par le contexte de travail (la nuit, la journée) entame également leur vision de la respectabilité sociale⁶¹⁶, d'où la recherche de repères complémentaires la nuit et la préparation à toute éventualité⁶¹⁷. Cela n'empêche pas qu'en d'autres circonstances, jugées plus « normales » telles que le travail de jour, cette respectabilité refasse surface derrière le voile des interactions à bord du taxi à travers le statut social des client·e·s transporté·e·s⁶¹⁸.

L'observation du travail de nuit révèle effectivement des formes de relâchements qui, sans faire forcément irruption de manière abrupte, n'en restent pas moins des situations de petites incivilités où la relation de service implique un rapport de force en faveur ou en défaveur des chauffeur·e·s⁶¹⁹. A certaines occasions, la nuit est un contexte où la retenue habituelle qui est de circonstance dans les rapports sociaux est outrepassée. Je m'en rends

⁶¹⁴ Les chauffeur·es disent souvent que « c'est un métier que tout le monde peut faire ».

⁶¹⁵ Sur ce point, voir le Chapitre suivant, (V), Section II, A., 2. a.

⁶¹⁶ Skeggs Beverley, *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, Agone, Marseille, 2015, [1998].

⁶¹⁷ Par exemple l'observation du comportement corporel avant de monter dans le taxi afin de vérifier la sobriété d'une personne.

⁶¹⁸ Il n'en demeure pas moins que les chauffeur·es ont tendance à hiérarchiser les risques en fonction des catégories sociales les plus facilement perceptibles tel que le profil de « banlieusards » ou les « jeunes à capuches ».

⁶¹⁹ Tel qu'Aurélije Jeantet l'a observé dans le travail des guichets. Jeantet, Aurélije, « "À votre service !" La relation de service comme rapport social... *Op.cit.*

compte en accompagnant Yessine lors de deux weekends, un vendredi et un samedi soir, jours où il décide de conduire « *de nuit* »⁶²⁰, en débutant vers 17 heures et en finissant approximativement vers 6 heures du matin. Sa nuit est divisée en deux parties : l'une où il cherche du travail auprès des gares, particulièrement Gare de Lyon et Gare de l'Est, et l'autre, après minuit, aux moments de fermeture du métro, et plutôt dans vers des lieux festifs de l'Est parisien. Lors de mon suivi, nous commençons assez tôt, vers 15 heures, au niveau de l'aéroport, ce qui lui laisse environ deux heures d'attente avant de commencer sa première course. D'un jour sur l'autre, les trajets et les comportements observés sont assez variables (coupure avant/arrière, discussion animée, sujets abordés assez larges), ce à quoi il faut ajouter l'effet de ma présence (enclencher un dialogue en me présentant) et la participation aux discussions⁶²¹. S'en suit la pause de minuit, généralement dans un kebab d'où l'on voit la diffusion d'un match de football, parfois en compagnie d'un collègue, puis la reprise du service vers une à deux heures du matin. Faire la nuit s'apparente pour plusieurs chauffeur-es à exercer dans cette tranche de deux à six heures du matin, dans laquelle « *ce n'est pas le même travail* » auprès de la clientèle. Yessine décide alors de « *marauder* » vers les lieux de sorties de la capitale (quais de Seine, Place de Clichy, Bastille). Dans environ une course sur deux, les clients sont joyeux ou visiblement saouls et n'hésitent pas à chercher dans le taxi la reproduction d'une ambiance festive en demandant quelques menus services (mettre de la musique ou augmenter le volume de la radio par exemple). Dans l'autre moitié des cas les personnes sont plus discrètes ou cherchent à restreindre la discussion entre elles⁶²². Dans plusieurs courses en direction ou au départ d'un lieux festif (bar, boîte de nuit), les client-e-s cherchent à animer la discussion, dont nous pouvons potentiellement faire partie ou en être l'objet. Ainsi à deux reprises au cours de la même nuit, le transport s'accompagne de quelques provocations : deux hommes visiblement ivres affirment qu'Uber délivre un meilleur service face à Yessine (« *ils ne font pas de détours au moins eux* ») puis dans un groupe mixte composé d'un homme et de deux femmes alterne l'utilisation du français pour nous poser des questions sur le sexe et de l'anglais pour commenter cette discussion et évoquer leur vie sexuelle, excluant la possibilité que nous puissions les comprendre dans les deux registres à la

⁶²⁰ Voir les horaires précis de Yessine au chapitre précédent : il circule de manière diurne en semaine et nocturne le weekend.

⁶²¹ A noter qu'une discussion collective se fait plus souvent en présence d'une seule personne transportée que plusieurs.

⁶²² Cette ligne de comportement démarque également une conduite genrée, ce qui fait dire à Yessine que « *les femmes sont plus agréables à transporter que les hommes* ».

fois. Yessine ne s'en offusque pas : il est encore loin d'une situation non-maîtrisée où il estimerait avoir besoin d'intervenir. Il s'en tient à refuser certains services (monter le son par exemple, alors qu'il consent à mettre de la musique) et il reste à l'écart de certaines discussions, ne cherchant pas à les animer ou les relancer. Cet affranchissement des codes de l'interaction habituelle durant la nuit permet d'instaurer une distance, notamment sociale avec le chauffeur⁶²³ ou une plus grande proximité comme c'est le cas lors de certaines discussions que Yessine qualifie de « *particulièrement agréables* », par exemple le temps d'une course longue vers la banlieue périphérique en présence d'une seule personne avec laquelle se nouent des affinités particulières autour de sujets d'intérêts communs. Mais dans une certaine mesure, tout se passe comme si le relâchement à l'œuvre dans les interactions lors du travail de nuit provoquait une extension du domaine d'application du service, celui-ci devenant potentiellement l'objet d'une multiplication des exigences où il appartient au chauffeur-e de délimiter son cadre d'intervention.

La confrontation des observations effectuées de jour et de nuit avec différent-e-s chauffeur-e-s souligne l'appréhension plus grande devant l'imprévisibilité des types de personnes transportées ainsi que le nombre plus important de petits débordements du service dans le cadre du travail nocturne. Celui-ci reste néanmoins circonscrit en volume à une période bien spécifique de la nuit (après minuit) et de la semaine, puisque cela concerne plus souvent les weekends. Les « occasions sociales⁶²⁴ » d'interactions sont également démultipliées par rapport à la journée où le rythme dominant est davantage lié à celui du monde du travail. Il n'en reste pas moins que ce cœur de la nuit compris entre deux et six heures du matin est également évité par plusieurs chauffeur-es en raison d'une trop grande imprévisibilité dans les rapports avec la clientèle, plus que d'ordinaire, même avec la satisfaction de pouvoir circuler sans être gêné par le trafic. Yessine, au fur-et-à-mesure de ses années d'expérience, va lui-même restreindre ses horaires afin de terminer avant minuit, et, à l'image d'autres enquêté-e-s, va renoncer à cette organisation à la fois pour éviter un certain type de clientèle et parce qu'il est las de la désynchronisation avec la vie personnelle qu'un tel rythme peut induire⁶²⁵. Les observations révèlent également que malgré ces stratégies d'évitement, il n'y a aucune certitude à avoir sur le « *type* » de clientèle présente à bord en

⁶²³ Ce qui passe parfois par un « relâchement » à parts inégales entre chauffeur-es et clients.

⁶²⁴ Goffman, Erving, *Comment se conduire dans les lieux publics*, Economica, Paris, 2013 [1963], p 17.

⁶²⁵ Il tente ainsi d'entretenir une vie sociale le weekend notamment autour des loisirs en jouant avec ses copains au football.

fonction des heures de service. Ainsi, au cours des suivis, quelques contre-exemples se sont présentés. C'est le cas par exemple avec Sophie, lorsqu'en gare nous prenons en charge aux alentours de 16 heures une personne accompagnée qui semble mal en point, vomissant sur le bas-côté après être montée à bord, et tenant des propos incohérents tout au long de la course⁶²⁶. En outre, certains avantages sont perçus comme propre à la détente nocturne des passagers. Sophie me confie ainsi que « *les gens ne regardent pas le compteur* » et « *s'en foutent du fric qu'ils dépensent* » parce qu'ils sont là pour « *faire la fête* ».

La nuit et la journée sont des moments de travail qui offrent des visions différentes de la relation de service. Dans bien des cas, les chauffeur·e·s de taxis ont successivement exercé dans l'un et dans l'autre de ces contextes. Cela contribue à façonner une vision des rapports sociaux plutôt désenchantée, mais néanmoins souvent cultivée comme une exploration des territoires urbains d'où peut toujours émerger une quelconque forme de nouveauté. Celle-ci vient donc contrebalancer les aspects négatifs de l'imprévisibilité du transport en étant mise en avant dans les discours comme la singularité même de leur métier, à distance de la routine souvent observée et parfois éprouvée dans un travail d'exécution. Cependant, les conditions particulières de transports, de jour ou de nuit, ont également des aspects usants liés à la gestion de la clientèle dans ces conditions particulières : ainsi du stress des « *parisiens* » la journée par exemple, ou des incivilités nocturnes. Après avoir plongé dans la nuit des taxis parisiens, il nous reste à présent à présenter davantage leur journée et ce qui caractérise spécifiquement la gestion des passager·e·s. En outre, jusqu'à présent, nous avons fait l'inventaire de certaines situations de service en évoquant l'attrait et le détachement nécessaire pour tenir une posture d'écoute tournée vers les passagers, cela étant favorisé par un contexte de non-fidélisation propre aux conditions de travail en milieu urbain.

3. Le travail de jour : expression des affinités personnelles et moments de rencontre.

Il est possible, dans d'autres positions que celle du confident ou du « *psy* », que les discussions entre chauffeur·e·s et client·e·s fassent émerger des affinités personnelles. Celles-ci plongent le travailleur/euse dans une mobilisation émotionnelle particulière, posant un

⁶²⁶ Nous ne savions d'ailleurs pas vraiment à quoi imputer son comportement. Mais l'odeur forte de vin rouge faisait dire à Sophie qu'il s'agissait d'un problème d'alcool. Elle a déclaré l'avoir pris à bord « par pitié » tout en la surveillant « tout le temps » du transport afin de s'assurer de ne pas devoir nettoyer le véhicule après son passage.

problème déjà rencontré pour les situations qui sortent de l'ordinaire : comment revenir à la normale, et rentrer à nouveau dans son « rôle » ? Cela m'amène à évoquer la fonction de « l'agent de recouvrement » décrit par Arlie R. Hochschild⁶²⁷, intervenant à la fin de la course, afin d'encaisser le paiement du service et constituant une rupture après avoir montré de la sympathie et de la bonne volonté envers les passagers. Nicolas évoque cet aspect de l'apprentissage de son travail, qui a consisté selon lui à savoir se distancier des passagers avec qui il a plaisir à discuter, jusqu'à réduire son engagement en interaction au strict minimum. Pour ce chauffeur de cinquante ans, entré dans le métier en 1999, la fin de la course est en effet un moment difficile à passer :

[NICOLAS :] Quand tu tombes avec des gens où t'as un sujet qui t'accroche et qui te paraît intéressant, et puis d'un seul coup, la course se termine "*Allez au revoir, faut partir*". Tu peux plus continuer à discuter.

[GUILLAUME :] Ouais et puis tu entres dans la transaction commerciale.

[NICOLAS :] Voilà. Allez hop on coupe les ponts, y'a plus aucun lien entre nous, ça y est. Donne- moi 20 euros. Putain...

[GUILLAUME :] En fait c'est que t'avais le mauvais rôle ?

[NICOLAS :] Un petit peu. C'est un petit peu ça. Moi j'aime bien le contact humain, mais j'aime pas le contact humain pour le contact. C'est pas... tu me vois pour parler de la pluie et du beau temps... ça m'intéresse pas.

[GUILLAUME :] Pourtant les discussions avec les passagers à l'aéroport...

[NICOLAS :] Ben c'est toujours ça au départ, tu veux lancer une discussion : "*Ah il fait nuageux aujourd'hui, ah et puis il pleut, ah c'est bouché*"... c'est tous les jours.

[GUILLAUME :] Finalement tu crois pas que tu es rentré dans ce genre de discussion ?

[NICOLAS :] Ah ben maintenant si, je fais que ce genre de discussion.

[GUILLAUME :] C'est pas plus frustrant ?

[NICOLAS :] Ben non parce que j'ai aucune peine à me défaire de ce genre de discussion finalement. C'est quand une discussion t'accroche un petit peu, que ça te frustre de l'arrêter. Quand c'est vraiment

⁶²⁷ Hochschild, Arlie Russel, *Le prix des sentiments ... Op.cit.*, p 158.

intéressant, c'est pas en dix minutes, c'est une demi-heure, une heure de conversation et même au bout d'une heure t'as encore envie de parler.

[GUILLAUME :] Finalement les longues courses ça t'apporte ça aussi.

[NICOLAS :] Voilà. D'ailleurs je parle plus souvent sur les longues courses, et c'est là que je vois la vie des gens.

L'attrait de Nicolas pour des discussions qui dépassent le stade d'interaction de départ dans le service (par exemple sur le temps qu'il fait) est à la base d'une gêne et d'une frustration pour clore la situation de service. Cela peut être lié au fait d'encaisser le service, ou simplement d'arriver à destination. Nicolas est ainsi rappelé aux tâches les plus ingrates de son travail, celles qui révèlent la véritable nature marchande de la relation de service, face à une interaction qui s'en délie⁶²⁸. Afin de se protéger des affects qu'il engage dans certaines situations, Nicolas adopte un comportement plus distant et plus proche des standards d'évaluation de l'entreprise TX4 encadrant son travail *via* la réservation, comme nous l'avons vu avec l'adoption d'une ligne de conduite « *neutre* » (I.C.3).

Cet extrait révèle en creux plusieurs dimensions du travail des chauffeur·es. D'une part, Nicolas souligne la distance nécessaire qu'il prend en interaction afin de rester dans le cadre d'un échange commercial, malgré son envie de faire autrement ou de sortir de sa condition professionnelle pour s'entretenir d'égal à égal. L'encaissement, l'arrivée ou l'entremise des centres de réservation lui rappellent que son intervention est encadrée, ce qu'il peut davantage oublier dans une course longue, typiquement entre un aéroport et Paris. D'autre part, en évoquant la TX4, on voit que si l'interaction de coprésence n'est pas au cœur de la délivrance du service, elle participe à son évaluation par les protagonistes. L'appréciation d'une course chez Nicolas peut intégrer la variable interactionnelle, notamment lorsqu'il discute bien avec la personne transportée, et ce qui se fait davantage dans le cas d'une course longue, donc aussi dans les conditions d'un « *bon* » trajet. Du côté de la clientèle, les désaccords qu'il peut exprimer pendant le transport lorsqu'il donne son point de vue contribuent à une mauvaise appréciation de la course, d'où une nécessaire neutralité, en particulier dans le cadre des courses réservées.

⁶²⁸ On peut rapprocher une nouvelle fois cette situation de « l'accueil marchand » analysé par Christophe Giraud pour les chambres d'hôtes : « Cadres amical et marchand coexistent donc, conduisant ainsi à une dénégation organisée de la relation marchande mais aussi parfois à sa réactivation salutaire lorsque la relation devient trop familière ». Giraud Christophe, « Recevoir le touriste en ami. *Op.cit.*, p. 14.

Les affinités révélées lors d'une telle situation de service sont également liées à l'acquisition de dispositions à s'engager en interaction en fonction de plusieurs facteurs, notamment une langue commune, des centres d'intérêts ou des goûts partagés (le sport, la politique, un lieu de vie secondaire ou de vacance etc.). Le transport de touriste permet souvent l'émergence de rencontres, que l'on pourrait définir comme étant un moment de coprésence particulièrement apprécié pour l'interaction qu'il représente, faisant passer le transport au second plan et mettant à distance le cadre marchand. Les touristes internationaux sont l'exemple d'un type de clientèle très fréquent pour les chauffeur·e·s, arpentant les quartiers chics et y résidant temporairement ou en visite, par exemple autour des Champs-Élysées. Le secteur du taxi parisien étant composé d'une proportion non négligeable de chauffeur·es issus d'un parcours migratoire⁶²⁹, ces derniers rencontrent ainsi de manière plus ou moins courante des touristes en provenance d'un pays proche ou parlant la même langue. Ainsi, Danielle, une conductrice de 54 ans originaire du Portugal et entrée dans le métier en 1989, transporte assez souvent une clientèle composée de lusophones. Lors de l'accompagnement de Sophie, elle nous rejoint ainsi à la station d'un hôtel de Luxe du 8^{ème} arrondissement de Paris : un groupe de huit personnes se présente, que seul Danielle a la place de prendre en charge. Ces derniers étant brésiliens, ils trouvent là une conductrice qui peut les guider en parlant leur langue. Ils lui demandent ainsi de bien vouloir les accompagner une journée entière pour les conduire dans leurs déplacements. De manière moins spectaculaire, ils peuvent aussi être « *fidélisés* » par le/la chauffeur·e de taxi ou représenter des moments d'évasion ou de relâchement au quotidien, faisant émerger une confiance réciproque. Danielle a ainsi une clientèle régulière composée en majorité de personnes lusophones résidant en région parisienne. La complicité induite par une langue natale commune peut ainsi permettre au passager de relâcher sa méfiance, notamment lorsqu'il y a incompréhension sur les modes de fonctionnement tarifaire. Ainsi, Francesca, une conductrice également lusophone ayant quatre ans d'expérience au moment de l'enquête, est intervenu pour rappeler les règles de fonctionnement du taxi et lever tout malentendu :

[FRANCESCA :] Moi je parle portugais, brésilien, pour les clients ça marche du tonnerre oui. D'ailleurs on rigole bien. En fait au début je teste, je vois comment ça se passe. J'ai eu une expérience assez drôle

⁶²⁹ Voir notamment le travail de Diego Gambetta et Heather Hamill portant sur les manières dont l'appartenance ethnique peut jouer en faveur d'un rapport de confiance entre chauffeur·e et passage·r·e·s. Gambetta Diego, Hamill, Heather, *Streetwise : How Taxi Drivers Establish Customer's Trustworthiness*, Russell Sage Foundation, New York, 2005.

et cocasse et du coup j'ai été assez fière de moi. [...] Un jour j'ai eu des clients brésiliens. Ils rentrent, ils voient qu'il y a neuf euros et quelques. Et ça discutait : « Oui, c'est un taxi voleur... », tout ce qu'on ne veut pas entendre. J'ai fermé ma bouche, j'ai laissé dire ce qu'ils voulaient, mais j'ai écouté. Et à la fin, je lui ai dit, et du coup ils se sont sentis vraiment mal. Et puis j'ai perdu cinq minutes avec eux, on s'est expliqué et en fait ben ils sont partis, et ils m'ont payé vingt euros de plus. Je leur ai dit : « C'est parce qu'il y a eu un appel téléphonique [une réservation], dix à quinze minutes c'est le temps qu'on met ». S'il me demande directement je lui dis, et en général ça se passe super bien.

La proximité induite par une langue commune surgit dans la situation de service mentionnée par Francesca à la manière d'un savoir-faire supplémentaire dans la gestion du transport d'une catégorie de passagers issus de l'international. Une telle situation renforce la reconnaissance qu'elle tire de son travail, lui permettant de se singulariser de ses collègues, comme pour Danielle qui obtient un rôle de « *guide* » auprès de son groupe de clients brésilien le temps d'une journée. En outre, cette approche laisse entendre que le service est traversé par une délégation de confiance envers les travailleurs/euses, en particulier lorsqu'un trait culturel est partagé telle qu'une langue ou une origine commune. Sur ce point, le culturel peut être rattrapé par le social et les lignes de classes peuvent prendre le dessus dans l'appréciation du service. Ainsi, lors de ma troisième journée en compagnie de Yessine, un chauffeur de trente ans, entré en 2013 dans le métier et dont les parents sont originaires de Tunisie, nous prenons à bord trois personnes discutant tunisien à l'arrière du taxi. La course n'est pas longue et se restreint au tarif minimum de 6,86 euros. Mais Yessine ne tente pas une seule fois de faire valoir son attaché à ce pays (il parle tunisien et y a fait construire une maison). Il me déclare ensuite que ce sont sans doute des « *bourgeois* », car ils ont un accent de tunisiens du Nord, tandis que lui est affilié au Sud du pays. Cette ligne de clivage qui, d'une manière très discrète, repose sur l'évitement de l'interaction, fait jouer un ensemble de rivalités sociales entre groupes sociaux⁶³⁰ qui, à l'échelle d'une situation de coprésence, renforce l'imperméabilité des échanges entre l'avant et l'arrière du taxi.

La relations aux touristes transportés ne sont pas uniquement liées aux formes de proximités existantes à la base d'une rencontre, mais de manière plus indirecte, constituent

⁶³⁰ Dans cette situation par exemple, on perçoit assez bien la dichotomie entre les « blédards » (ses clients, vivant en Tunisie) et les « immigrés » (ici le conducteur, descendant de parents tunisiens ayant la double nationalité) déjà décrite par Jennifer Bidet. Bidet, Jennifer. « « Blédards » et « immigrés » sur les plages algériennes. Luites de classement dans un espace social transnational », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 218, no. 3, 2017, pp. 64-81.

aussi un ensemble d'attentes qu'entretiennent les chauffeur-es à leur égard. Celles-ci se traduisent par le montant de pourboires espérés en fonction de la nationalité du client (les « *parisiens* » étant de l'aveu des chauffeur-es observés, « *les plus radins* » tandis que les « *Américains* » sont « *les plus généreux* »). Les pourboires permettent ainsi d'appréhender les formes de catégorisation de la clientèle et aux chauffeur-es d'apprécier la variété des types de courses qu'ils peuvent avoir⁶³¹.

De surcroît, plusieurs observations de discussions laissent l'impression qu'une forme de curiosité peut être satisfaite par la distance géographique et/ou sociale qui les sépare de la clientèle, quelle que soit sa provenance. Viseth ajoute en entretien :

[Viseth :] Si c'est des touristes on parle de la vie, s'ils ont passés de bonnes vacances, on compare les pays, les régimes sociaux des deux pays. La vie politique des uns et des autres. On parle de l'emploi, des loisirs, ce qu'ils font dans la vie, de leur métier, etc.

A l'inverse, les chauffeur-es de taxis peuvent également s'attacher aux plus « autochtones » d'entre les parisien-ne-s, notamment ceux ou celles dont l'expérience de vie dans la capitale les place dans une situation d'apprentissage sur les manières de circuler⁶³², c'est-à-dire concernant leur travail. L'apprentissage est une autre manière de valoriser l'écoute des chauffeur-es, ces derniers étant souvent les premiers à admettre qu'ils ne peuvent pas « *tout savoir* » de leur espace de circulation. Mais les connaissances professionnelles recouvrent des savoirs qui vont au-delà de la topographie en constituant un stock d'expériences. Jacques se nourrit ainsi de moments au contact d'une clientèle socialement variée pour rompre avec la monotonie de la conduite et donner une dimension valorisante à sa perception du monde social. Ce faisant, il trouve ainsi des moyens de compenser sa position de chauffeur par une posture critique envers les individus transportés :

[JACQUES :] C'est pour ça que moi c'est une des parties qui m'a toujours le plus intéressé dans mon métier c'est qu'on rencontre des gens de tout ordre, de toutes classes, et on apprend de chacun. Alors évidemment y'a des gens avec qui t'apprends plus qu'avec d'autres. Y'a des gens où c'est carrément inintéressant. Mais des fois c'est tellement inintéressant que t'apprends encore. Arrivé un moment tu te demandes : « Mais comment on peut être aussi con ? ».

⁶³¹ Davis, Fred, "The Cabdriver and His Fare... *Op.cit.*

⁶³² Par exemple apprendre un raccourci de la part de client automobilistes.

L'échange verbal entre chauffeur·e·s et client·e·s ne va pas de soi à bord du taxi. Comme indiqué au chapitre précédent, les chauffeur·es ne cherchent pas à fidéliser leur clientèle la plupart du temps, ce qui limite l'attachement ou la connaissance qu'ils ont des personnes. Ce relatif anonymat permet pourtant de parler plus facilement d'éléments intimes de la vie privée entre deux personnes qui ne se « *reverrons jamais* ». Le rôle social d'écoute qu'ils jouent lorsqu'une telle discussion se présente constitue une manière de s'affranchir de la séparation instaurée entre l'avant et l'arrière du véhicule. Les chauffeur·es ont ainsi intérêt à se familiariser à la clientèle afin de savoir supporter les formes d'intrusions qui peuvent y avoir lieu dans les différents espaces que chacun·e s'attribue à bord du taxi. Ce faisant, il se dégage dans les interstices de ces rencontres passagères la possibilité de satisfaire des formes d'attachements, liés à des affinités particulières et disposant les chauffeur·es à prendre ou non la parole, ainsi que des formes de curiosité, dont l'importance est soulignée en entretien par le récit de transports insolites traduisant l'étendue des situations humaines auxquelles ils ont été confrontés au cours de leur carrière. La proximité à bord du taxi est ainsi l'occasion d'un dépassement des frontières sociales qui séparent chauffeur·e·s et client·e·s.

Contrairement à des métiers à base territoriale tels que les facteurs, dont la tournée délimite l'espace des connaissances « domestiques⁶³³ » des usagers qu'ils visitent, les chauffeur·es de taxis trouvent à travers l'anonymat des relations un moyen d'accumuler un savoir social caractérisé par une connaissance (de l') intime de la société. Sous formes de confidences ou de relâchement, notamment dans le travail de nuit, les chauffeur·es voient régulièrement au-delà du maintien de « la face⁶³⁴ » affichée par les individus. Détachés de toute forme d'interconnaissance localisée avec la clientèle⁶³⁵, l'exercice de leur métier en milieu urbain ne leur confère pas moins un regard approfondi sur le monde social environnant.

Les comportements de mise à distance de la clientèle observés chez les chauffeur·es de taxis n'ont pas toujours de lien direct avec les injonctions dominantes du secteur. D'autres raisons guident aussi leurs conduites. Par exemple, s'ils ont un intérêt à entrer en contact pour se familiariser avec la présence de l'autre, établir un échange limite également la capacité à

⁶³³ Cartier Marie, *Les facteurs et leurs tournées...* *Op.cit.*, p. 221.

⁶³⁴ On peut définir le terme de face comme étant « la valeur sociale positive qu'une personne revendique effectivement à travers la ligne d'action que les autres supposent qu'elle a adoptée au cours d'un contact particulier » Goffman, Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne...* *Op.cit.* p. 9.

⁶³⁵ Je fais ici référence aux travaux ayant portés sur l'interconnaissance en milieu rural. Voir Laferté, Gilles. « Des études rurales à l'analyse des espaces sociaux localisés », *Sociologie*, vol. 5, no. 4, 2014, pp. 423-439.

revenir à une situation « de » travail, comme on l'a vu avec Nicolas pour « *faire payer* » le service à la fin de la course, d'où le nécessaire recours à un ensemble de situations qui limitent leur implication émotionnelle.

Du côté des passager·e·s, on a vu que la prise de contact peut très bien répondre à leur aspiration à être écoutés (le chauffeur faisant alors le « *psy* »), mais aussi que ces dernier·e·s peuvent rester en retrait sans parler. C'est le cas par exemple lorsqu'une personne prend le taxi pour un déplacement professionnel en continuant de travailler durant le trajet. Du côté du chauffeur, s'ils se glissent parfois dans un « *rôle social* » auprès des client·e·s, ils peuvent également solliciter leurs passager·e·s parce qu'ils ont envie de parler. Mais si la parole des client·e·s compte comme partie prenante du service, il n'en est pas de même pour celle du chauffeur, qui peut être accueillie comme une entorse aux bonnes manières. En outre, prendre en compte le besoin de parler des chauffeur·es permet de comprendre que les passager·e·s sont également exposés à l'imprévisibilité du type d'interlocuteur qu'ils ont en face. Aborder les multiples situations que prend la relation de service revient donc à se pencher également sur la prise de parole des chauffeur·es, objet du point suivant.

B. Prendre à revers le service. Lorsque les client·e·s écoutent.

A bord du taxi, les chauffeur·es ont parfois besoin de prendre la parole ou d'imposer un thème de discussion spécifique, par exemple l'arrivée d'Uber et des VTC lorsque je les ai accompagnés. Dans un contexte où leur métier est remis en cause face à l'émergence d'un nouveau type de concurrence, le travail relationnel implique à certains moments de chercher à sensibiliser la clientèle à leur cause en occasionnant des discussions (1). Face à cela, les passager·e·s peuvent également prendre de la distance en ne parlant pas ou peu, ce qui est perçu par les chauffeur·es comme une perte des liens de sociabilité au travail. L'impression générale qu'ils en retirent contribue à façonner un rapport désenchanté à la relation de service, mise en balance avec des expériences passées idéalisées. (2).

1. Des chauffeur·es qui prennent la parole...

Les sujets de conversation à bord du taxi n'ont pas de fonction assignée puisqu'ils s'inscrivent dans une situation de coprésence des protagonistes, la délivrance du service n'étant pas au cœur de l'interaction. Cependant, cela ne signifie pas pour autant que les discussions menées à bord du taxi se placent toujours en dehors du travail : les courses sont en effet émaillées par de nombreux commentaires sur ce que fait le/la chauffeur·e (exemple de

Sophie évoquée précédemment), sur la fluidité du trafic, le type d'itinéraire emprunté, etc. Les clients pénètrent régulièrement dans l'activité du chauffeur et inversement celui-ci peut tout aussi bien prendre plaisir à parler de son travail et à l'introduire dans la conversation. Que signifie parler du travail à bord du taxi ? Cette situation renvoie à l'existence de deux cas de figure principaux : d'une part le contrôle du travail plus ou moins discret que les clients exercent sur les chauffeur·es (par exemple contrôler l'itinéraire suivi grâce à son portable ou poser régulièrement des questions, faire des remarques à ce propos) et d'autre part le fait que le sens que le travail prend soit également un sujet de conversation et d'échange. La période étudiée correspondant à de profonds bouleversements du métier face à l'émergence d'Uber et de leurs concurrents, les VTC⁶³⁶, les chauffeur·es n'ont pas hésité à parler régulièrement de leur travail aux passagers ainsi qu'à tenter de connaître leur opinion. Dans le premier cas de figure, ce contrôle évoque l'atmosphère pesante de suspicion qui se dégage de certains transports, et renvoie à l'analyse de la gestion des clients que j'aborde dans la seconde partie de ce chapitre. Dans le second cas, les discours sur le travail s'inscrivent plutôt dans la gestion de la coprésence par le chauffeur *via* les sujets abordés ou simplement en cherchant de l'attention. Lors de mon accompagnement avec Jacques, nous prenons ainsi deux journalistes à l'aéroport, de retour d'un reportage en Afrique centrale. Durant cette période de médiatisation des grèves de chauffeur·es opposés au développement d'Uber et des VTC, Jacques, comme une bonne partie de ses collègues, est attentif à ce qui est dit de son métier dans les médias et notamment à la radio qu'il écoute dans son taxi. Il pense ainsi que beaucoup de journalistes « *bavent*⁶³⁷ » sur eux, et tient là une occasion d'exposer son point de vue, afin, l'espère-t-il, de changer à son échelle les manières de médiatiser cette lutte. La curiosité habituelle que Jacques déploie pour avoir le point de vue de ses clients sur son métier prend alors la tournure d'un témoignage sur les conditions de dégradation de son métier, qu'il explique tout au long de la course par la concurrence des VTC :

[JACQUES, S'ADRESSANT A SES CLIENTS :] On n'a pas de travail. Moi quand j'ai commencé le taxi y'a vingt ans, je pouvais faire ma recette en sept, huit heures. Aujourd'hui je travaille onze heures à fond et j'y arrive pas. Avant on pouvait faire du cinq sur sept, du six sur sept en travaillant huit heures par jour. Aujourd'hui je travaille onze heures par jour et sept sur sept et j'y arrive pas. Et là si on laisse les VTC comme en ce moment, on va tous crever les uns derrière les autres.

⁶³⁶ Acronyme de Voiture de Transport avec Chauffeur, anciennement Véhicule de Tourisme avec Chauffeur.

⁶³⁷ Il ajoute à ce propos : « *Y'en a qui t'enfoncent complètement alors que les choses paraissent plus qu'évidentes.* ».

[...] Ça c'est une voiture de remplacement que j'ai, parce que ma voiture est tombée en panne. J'ai une Mercedes, ça fait cinq ans que je l'ai. Mais je peux plus acheter une Mercedes. Cinq ans après je peux plus. J'ai racheté un truc mais c'est une Citroën à 20 000 euros. Regardez les taxis. Moi quand je suis rentré dans le taxi y'a vingt ans c'était que des Mercedes. Et y'avait des Peugeot, les fameuses 405 blanches, elles étaient légion. Mais à part la 405 c'était que des Mercedes. Aujourd'hui y'a plus une seule Mercedes. Elles disparaissent les unes après les autres. Moi j'en avais une, c'est fini j'en ai plus. Et toutes celles qu'on voit aujourd'hui c'est rare d'en voir des flambant neuves. On n'en voit mais pas beaucoup. C'est fini on peut plus. Alors ça c'est pas grand-chose mais le fait d'avoir rajouté des VTC dans la rue, et de n'avoir rien fait face à eux, fait qu'aujourd'hui en France on a tous des Skoda ou des Toyota. Avant on avait tous des Mercedes.

A travers son propos, Jacques saisit l'occasion de parler devant un auditoire ayant une importance à ses yeux. Sa demande d'attention est doublée du besoin de contrecarrer un discours dominant qu'il estime favorable à la concurrence d'Uber. Il se fait donc un « *devoir* » de parler à ces représentants médiatiques. Jacques cherche à être écouté sur des sujets qui le touchent et pour lesquels il porte encore l'espoir que la configuration professionnelle change à son avantage. Cependant, au-delà des circonstances de sa prise de parole, il impose un propos qui demande l'attention du client, entre autres ces deux journalistes de retour d'un reportage. Son propos engage des affects : il y fait part d'une vision du déclassement professionnel et social qu'il vit, des espoirs désenchantés d'enrichissement par le travail et témoigne d'une impression de disparition de ce qui est, à ses yeux, constitutif du métier. Descendre en gamme de véhicule illustre non seulement une paupérisation relative des chauffeur·es, mais aussi l'effacement progressif d'un « *âge d'or*⁶³⁸ » du taxi parisien dont il a été le témoin par sa longue expérience dans cette activité. Ce rapport de quasi-confiance face à sa clientèle relève d'une demande d'écoute sur un sujet qui le touche et par lequel il estime pouvoir livrer une expertise liée à son expérience.

La prise de contact avec la clientèle, aussi aléatoire soit-elle, est importante pour le chauffeur, afin de rompre avec la monotonie du quotidien mais aussi on lui conférant un rôle valorisant à jouer auprès de la clientèle. Mais il se peut également, à l'inverse de la position de « *psy* », que la clientèle soit sollicitée pour écouter, notamment ce qu'ils vivent, c'est-à-dire leur travail et les inquiétudes qui pèsent sur l'avenir, d'où une recherche de possibilité de

⁶³⁸ Expression récurrente des enquêtés·e·s.

se confier potentiellement réciproque entre chauffeur et passager. Les possibilités de paroles ne sont pas non plus restreintes entre les protagonistes, puisque chacun peut également mener une conversation téléphonique de son côté, ce qui arrive fréquemment à bord du taxi. L'évocation du travail quotidien lors d'une discussion avec la clientèle représente une manière de s'affirmer dans la relation de service. Mais les récits qu'en font les chauffeur-es soulignent également l'importance accordée à la « *rencontre* » comme possibilité de rupture avec le quotidien. Ces occasions, du point de vue des enquêté·e·s, sont de plus en plus rares, ce qui les conduit à idéaliser leurs expériences passées.

2. ...Face à la dégradation de la proximité existante avec la clientèle.

Face au besoin d'attention qu'ils expriment, nombreux sont les chauffeur-es qui voient dans l'indifférence des client·e·s une évolution récente de leur travail limitant toute entrée en interaction. En entretien, les plus expérimentés reviennent ainsi souvent sur leurs « *belles années* » du rapport à la clientèle, lorsque le service rimait avec invitation à la rencontre. Le rapport à l'argent est alors dépeint sous des traits idéaux, à l'écart d'un cadre marchand contraignant. Mokhtar, un chauffeur de 45 ans entré dans le métier en 1989, me décrit ainsi ses souvenirs du travail de nuit, avec comme point de comparaison son expérience de jour depuis 2009 :

[MOKHTAR :] A l'époque c'était pas pareil ! C'était pas les ... excusez-moi du terme les crevards de maintenant. Ça a rien à voir. Moi j'ai eu des mecs qui m'ont laissé des billets de 500 balles sur le pare-brise, comme ça. Ah non non c'est pas la clientèle de maintenant. Un « 31,20 » c'est « 31,20 » hein. Y'a pas de...la clientèle de maintenant ça n'a rien à voir. Rien à voir.

Pour Jacques, les sources d'inattention des clients envers lui sont liées au développement des nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC) qui renforcent le cloisonnement déjà présent entre l'avant et l'arrière du taxi :

[JACQUES :] Ils s'enferment souvent maintenant avec le téléphone portable... j'avoue que ça c'est relativement nouveau quand même, enfin ça fait entre cinq ou dix ans que l'évolution est vraiment importante. Avant on discutait... les moyens de communication ont tellement évolué... avant on avait quand même des discussions plus importantes avec les clients. On avait des conversations et des discussions plus passionnées, plus longues..., même le jour. Mais maintenant ça a été remplacé par le téléphone. Maintenant les clients ils s'enferment avec le téléphone : ils ont leur téléphone avec leur

conversation ou internet ou les ordinateurs portables. Les moyens de communication ont beaucoup beaucoup changé la relation que le chauffeur il a avec le client.

C'est aussi le cas pour Eugène, un chauffeur de 52 ans entré dans le métier en 1990, travaillant grâce aux réservations :

[EUGENE :] Je sais que maintenant si les gens ont envie de se confier, ils vont plutôt téléphoner. Ils vont plutôt téléphoner à une amie... ou à un ami ou à des parents. Et là en fait nous on ne fait qu'assister. On est un peu l'oreille invisible, c'est-à-dire qu'on n'existe pas dans l'évolution de la technologie, on n'existe pas. Dans le véhicule, eux vivent leur vie, nous on ne fait que les croiser mais on intervient plus dans le cours de leur existence. Y'avait une époque où on pouvait à travers une discussion apporter les uns aux autres, essayer de discuter. Maintenant non vraiment vous êtes quelqu'un qui n'existe plus, vous êtes là pour conduire et vous pouvez tomber sur des gens qui veulent parler avec vous mais de moins en moins. C'est vrai que maintenant on a tendance à être des personnes... des espèces de robots qui conduisent le véhicule sans intervenir dans quoi que ce soit.

Le discours de ces anciens du travail axé sur la dénonciation d'évolutions dont ils ont été témoins permet de regarder de plus près l'importance qu'ils accordent aux relations de service dans l'appréciation d'une « *ambiance* » ou d'une atmosphère de travail. Cette dernière est représentée de manière à idéaliser leur expérience passée du travail, défini par Jacques comme une activité où la relation de service subit peu d'interférences, contrastant avec l'intrusion récente des NTIC qui contribue à un confinement des clients dans leur « *bulle*⁶³⁹ ». La familiarisation avec la clientèle est rendue plus difficile parce qu'une coupure ne s'opère plus avec l'extérieur durant le transport par taxi. Le rapport idéalisé à ces conditions de travail passées permet de souligner l'existence d'une liberté de ton qu'ils estiment désormais perdue dans le service, mais qui avait pour vertu de rompre avec les formes d'enfermement désormais existantes (« *ils s'enferment dans leur téléphone* »). S'imposer en interaction expose les chauffeur-es à enfreindre les conventions sociales, au risque de brusquer la clientèle. Cependant, elle fait également appel à des représentations positives de « l'aplomb⁶⁴⁰ » et de la franchise qu'ils cultivent comme moyen de surmonter la détérioration des possibilités d'interactions pendant les courses.

⁶³⁹ Mot utilisé par Jacques plus tôt dans l'entretien.

⁶⁴⁰ Bernard, Lise, *La précarité en col blanc. Une enquête sur les agents immobiliers*, PUF, Paris, 2017, p. 163.

La prise de parole des chauffeur·es peut également avoir pour but d'apaiser les tensions liées à la suspicion des passager·e·s envers le trajet ou le tarif appliqué. Afin de mettre fin à une situation de gêne ou de surveillance, Mokhtar compte sur sa franchise dans la relation de service, ce qu'il définit par l'idée de « *décomplexer* » :

[MOKHTAR :] Moi je discute beaucoup avec les clients, je leur dis...à chaque fois c'est comme si c'était un tabou...de demander : « Pourquoi il paye tant, combien payent tant... ». Moi je décomplexe carrément le client, je lui explique. Et puis j'lui dis ... : « J'prends des sous...si j'ai l'addition qu'est salée je pose la question de savoir pourquoi, qu'est-ce que je paye. Tout s'explique y'a pas de problème. Si vous m'accusez de voler, vous me le dites quoi ». Mais posez la question ! Partez pas sur toujours l'idée que vous vous faites entuber par le taxi. Nous dans le taxi maintenant, le client il part dans sa tête...il se fait voler !

Leur conception des interactions à bord du taxi est révélatrice de leurs expériences professionnelles antérieures. Chauffeur·es en journée après plusieurs années passées comme « *nuiteux* », ces chauffeur·es soulignent l'indifférence qui peut leur être portée à l'inverse de l'ambiance plus cordiale du travail nocturne. Ces suspicions souvent silencieuses sont parfois révélées par des interactions portant sur le travail en cours de réalisation (sur les tarifs par exemple), comme on le voit avec Mokhtar qui n'hésite pas à prendre la parole à ce sujet. Percevoir et gérer la distance voire l'indifférence relève d'un véritable « travail émotionnel » de retenue d'une part et d'adaptation aux personnes transportées d'autre part, volonté inégalement marquée chez les chauffeur·es rencontrés pour qui s'ajoutent les tensions liées à la circulation sur laquelle ils se focalisent le plus souvent.

Le jeu de proximité et de distanciation entre chauffeur·es et client·e·s s'explique en partie par la situation de coprésence dans laquelle ils se trouvent durant le transport et l'inscription dans un cadre favorable ou non à la discussion. En me concentrant tour à tour sur l'intervention des client·e·s puis sur celles des chauffeur·es, je montre que le cadre de la relation de service est régulièrement outrepassé par la conversation, que celle-ci soit l'expression de la discorde ou des affinités entre les protagonistes. Ce faisant, ce relâchement expose les chauffeur·es à un travail supplémentaire consistant à prendre en charge les émotions des passager·e·s. Une tâche qui dans certaines circonstances peut également s'inverser, le chauffeur devenant le sujet de l'attention.

On remarque néanmoins avec le développement des sociétés de plateformes telles qu'Uber que la discrétion du chauffeur est promue comme une marque de professionnalisme

dans le secteur du taxi notamment par l'entremise des centres de réservation de courses. Pour une partie des chauffeur·es comme pour les industriels du secteur, il s'agit alors de sauver le métier de l'image péjorative dont il est l'objet, appuyée par les campagnes de publicité d'Uber⁶⁴¹. Le « *bon* » comportement du chauffeur se base ainsi sur le respect des distances sociales comme avec le cas du service « *prestige* » de TX4 qui marque la reconnaissance d'une élite professionnelle chez les chauffeur·es de taxi parisiens.

III– De la coprésence à la coexistence : travailler avec une clientèle de luxe, socle d'une élite professionnelle contestée.

A partir de 2014 et de l'expansion d'un secteur concurrent symbolisé par l'entreprise Uber, un poids de plus en plus important a été accordé aux injonctions à rester « *neutre* » et en retrait dans la relation de service. L'évolution du métier au cours des dernières années va dans le sens d'un accroissement des injonctions adressées au chauffeur·es concernant leur « tenue »⁶⁴², c'est-à-dire d'une part leur apparence vestimentaire (par exemple le port du costume) et d'autre part leur attitude ou plus généralement leur « savoir-être »⁶⁴³. Ces injonctions sont introduites avec l'accord du chauffeur *via* l'affiliation à un centre de réservation des courses leur faisant signer une charte qualité du service proposé à la clientèle (Annexe VI)⁶⁴⁴. Cependant, ces normes représentent aussi des comportements de plus en plus valorisés dans le contexte de mise en concurrence avec les chauffeur·es VTC⁶⁴⁵. L'élévation des critères d'évaluation du service dans le secteur du transport privé de personnes est le fruit des nombreuses comparaisons entre les deux activités⁶⁴⁶. Ainsi, les chauffeur·es de taxi ont dû céder aux stratégies commerciales d'élévation des critères de jugements que les centres de

⁶⁴¹ Voir en annexe la publicité comparant un chauffeur de taxi à un chauffeur Uber (Annexe X).

⁶⁴² Voir la charte de qualité « petit plus » en annexe.

⁶⁴³ Celui-ci constitue une manière de se singulariser qualitativement dans l'exercice de leur métier en reproduisant un ensemble de normes à atteindre

⁶⁴⁴ Paradoxalement, si les chauffeur·es avaient été préservés jusque-là d'un encadrement fort, notamment parce qu'il s'agit d'un métier de mobilité s'exerçant à distance des centres de réservation, les modalités d'engagement de l'interaction ne sont pas non plus au cœur des chartes de « qualité » que doivent signer les chauffeur·es pour bénéficier des courses réservées de ces plateformes, qui mentionnent davantage les codes vestimentaires et la propreté du véhicule à tenir.

⁶⁴⁵ Dès 2014, c'est-à-dire deux ans après l'arrivée d'Uber, un rapport estime à environ sept mille le nombre de nouveaux transporteurs privés de personnes travaillant avec la plateforme, sans qu'il soit possible d'évaluer exactement le nombre de travailleurs. *Un taxi pour l'avenir, des emplois pour la France*, Rapport de la mission de concertation taxi-VTC conduite par Thomas Thévenoud, avril 2014, p. 17.

⁶⁴⁶ De la part des clients comme des plateformes de réservation qui l'utilisent afin de promouvoir leur activité. Voir l'annexe X.

réservation du taxi ont mis en place afin de faire face à la concurrence d'*Uber*. Si les enquêté·e·s restent critiques quant à l'effet de ce qui est promu comme une remise à niveau qualitative par les centres de réservation, par exemple en ironisant sur les petites attentions qui doivent être proposées, beaucoup d'entre eux n'ont eu d'autre choix que de s'affilier à ces entreprises de réservation afin de compenser la perte de chiffre d'affaire engendrée par la multiplication des concurrents. En conséquence, les chauffeur·es sont divisés sur les formes de professionnalisme à adopter dans leur métier en fonction de ces normes, mais ils ont aussi été atteints inégalement par l'accroissement des injonctions liées au service.

Cette tendance n'est pourtant pas nouvelle puisque différentes gammes de réservation existaient déjà dans le taxi avant l'émergence d'un secteur concurrent. Ainsi, le service « prestige » de la compagnie TX4 réunit mille chauffeur·es expérimentés qui doivent respecter un ensemble de codes comportementaux (par exemple travailler en costume, attendre en dehors du véhicule, proposer un ensemble de petites attentions à bord) et acquérir un ensemble de connaissances sur l'univers de vie de leur clientèle renvoyant à la possession d'un « capital culturel non-certifié »⁶⁴⁷. Leur attitude caractérisée par le retrait et la mise à disposition envers leur clientèle souligne l'existence d'enjeux professionnels autour de la prise de parole dans la relation de service⁶⁴⁸. Cela me conduit à prendre en compte dans l'étude de la relation de service l'entremise de la principale plateforme de réservation des courses par taxi, la TX4 (A.) et en particulier la gamme de service « prestige » promu comme un modèle professionnel de gestion du service (B). Au regard de leur affiliation à cette gamme de transport, il est nécessaire de comprendre les formes de compensation et de relâchement mis en œuvre par les chauffeur·es en analysant les marges de manœuvres qu'ils dégagent au travail (B.2) et les manières dont ils valorisent leur propre apprentissage des règles de bienséance (C).

⁶⁴⁷ Bernard, Lise. « Le capital culturel non certifié comme mode d'accès aux classes moyennes. L'entregent des agents immobiliers », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 191-192, no. 1, 2012, pp. 68-85.

⁶⁴⁸ Les observations montrent sur ce point qu'interagir avec les passagers permet de sortir de son rôle de chauffeur et ne pas seulement être réduit au service proposé. À l'inverse, les injonctions au service personnalisé promues par les plateformes de réservation tendent plutôt à établir des critères uniformes de distance à la prise de parole, de limitation de la conversation au profit des interactions axées sur la délivrance du service (par exemple pour rendre de menus services tels que changer de radio, se montrer disponible et savoir renseigner), d'où un renforcement des liens que les chauffeur·es entretiennent à leur condition servicielle. L'effet principal du respect de ces normes est en effet de recentrer l'interaction à bord du taxi sur le service, lui donnant ainsi une fonction dévolue caractérisée par des moments de prise de parole mais également par le maintien d'une disponibilité permanente durant la course (être à l'écoute du client et de ses besoins) qui ne se traduit pas toujours par des actes visibles par les passager·e·s.

A. L'affiliation à une entreprise de réservation des courses

Soit une course de taxi précommandée par réservation *via* un centre d'appel : le chauffeur affilié à la plateforme de réservation reçoit ladite réservation sur son tableau de bord (une tablette installée à bord du taxi⁶⁴⁹), et s'il est premier sur la liste d'attente de sa zone de circulation, il doit se rendre à telle adresse, vérifier grâce à un code qu'il demande au/à la client·e s'il s'agit bien de la bonne personne et de la bonne course. La personne monte à bord, le chauffeur peut éventuellement prendre ses bagages pour les placer dans le coffre, et la destination s'affiche sur son écran d'accueil. Jusque-là, le chauffeur, en dehors des salutations ordinaires, n'a pas besoin de poser la question de la destination et s'en tient à des questions de vérifications (« *Avez-vous des bagages ?* », « *Est-ce que vous vous rendez à telle adresse ?* »). Une fois arrivé à destination, en fonction du statut d'abonnement du client, il peut demander le règlement de la course (réservation ordinaire) ou escamoter l'étape du paiement pour les client·e·s- ayant un compte d'abonné auprès de la société de réservation. Il s'en tiendra alors à des formules de politesse (« *Au revoir* » ou « *Passez une bonne journée* » par exemple). Le chauffeur, ayant connaissance de la destination dès le départ, peut également s'inscrire sur la liste d'attente de la zone d'arrivée durant le trajet afin de réduire son temps d'accès aux courses réservées une fois sur place. Son attention est donc tournée vers le trafic, la clientèle et les stratégies d'enchaînement.

Pour une grande partie des chauffeur·es enquêtés, travailler avec un centre de réservation, c'est-à-dire être équipé d'une « *radio*⁶⁵⁰ » et affilié à une plateforme, constitue un cadre d'activité rassurant. En effet, celui-ci permet de réduire l'imprévisibilité du travail d'une part, puisque cela constitue une source supplémentaire d'accès aux courses, et instaure d'autre part un cadre à la relation de service qui est apprécié de jour comme de nuit. Hassan, un chauffeur locataire de quarante ans resté deux ans avec la « *radio* » en témoigne :

[GUILLAUME :] C'est un confort d'avoir la radio ?

[HASSAN :] Ouais, tout à fait. C'est un confort de travail. Largement. Parce que quand t'as pas de radio tu dois te débrouiller par des propres moyens pour trouver un client. T'es obligé de t'arrêter en station, ou de rouler à vide dans Paris mais tu perds beaucoup de temps.

⁶⁴⁹ Voir annexe IX.

⁶⁵⁰ *Idem.*

Au-delà d'un gain de temps, cette manière de travailler a pour vertu de réduire les risques de débordement sans limiter l'accès à la « nouveauté » des profils rencontrés parmi la clientèle. Hassan ajoute ainsi qu'en travaillant de nuit, il évite ainsi les « *gens trop bourrés* » parce que selon lui « *il faut être un minimum lucide pour appeler* » afin de réserver. Cela permet de surcroît de rester en retrait des stations, d'être le moins visible possible afin de sélectionner de manière indirecte le profil souhaité, à l'écart du « *tout venant*⁶⁵¹ ». Dans ce travail de nuit, Hassan a eu ainsi tendance à privilégier le type de client sur la destination de la course, même si, au regard de nombreux chauffeur-es, la radio permet aussi des trajets plus longs et donc une meilleure rentabilité.

Les mêmes stratégies d'évitement sont aussi visibles la journée vis-à-vis des courses sans radio et de la clientèle sans réservation que représente la prise en charge du « *tout-venant* ». Si d'ordinaire les passager-e-s sont évalués par les chauffeur-es lors des premiers instants de la course, intervenir en amont et se voir confier une clientèle sélectionnée nécessite de passer par un centre de réservation, même si les possibilités de refus sont amoindries et les exigences resserrées envers les chauffeur-es. Reste que celles-ci sont compensées par un gain économique perçu comme supérieur ou incontournable pour les chauffeur-es qui en dépendent.

Finalement, le choix de l'affiliation fait intervenir des dispositions au service chez les chauffeur-es, correspondant à l'acceptation des exigences qui leur sont assignées. Comme il est précisé au chapitre précédent, l'existence du service « prestige » ainsi que l'instauration du « petit plus » dès 2014 correspond à une stratégie de montée en gamme du travail des chauffeur-es avec les plateformes de réservation comme TX4 : les critères liés au véhicule taxi sont restreints au niveau des couleurs (noir), de la marque et du modèle de véhicule – incompatible avec les taxis proposés par certaines sociétés de location telles que Bota, la deuxième plus grande société après la TX4⁶⁵². Le chauffeur doit également travailler avec des habits prédéfinis⁶⁵³. L'entrée dans ce cadre de travail davantage contrôlé contredit chez plusieurs enquêtés l'aspiration à travailler à distance d'une hiérarchie par leur statut de non-

⁶⁵¹ Expression de plusieurs chauffeur-es affiliés à des compagnies pour désigner la clientèle ne réservant pas et montant à bord en station ou en faisant signe.

⁶⁵² Cette dernière assure la location de taxi et les réservations. La TX4 est scindée entre ces deux principales sociétés, l'un consacrée à la location et l'autre à la réservation des courses. Même si leurs représentants déclarent n'entretenir aucun lien entre ces deux pôles, ils n'en cumulent pas moins des responsabilités des deux côtés.

⁶⁵³ Voir annexe VI.

salarié. Ainsi, certains chauffeur-es rappellent qu'ils sont eux-mêmes « *clients* » des plateformes de réservation afin de retourner le stigmate de la subordination :

[FAYED :] Non la TX4 c'est pas un patron, je suis client de la TX4 quelque part, parce que c'est moi qui la paye. Je suis client, mais c'est un partenariat si tu veux.

Les concessions consenties par les chauffeur-es pour accéder aux courses réservées varient en fonction de leurs dispositions à adopter et légitimer cette exigence de fonctionnement. Ainsi Fayed ajoute en entretien à propos de ses collègues :

[FAYED :] Les gens qui tapent, qui cassent du sucre sur le dos de TX4 moi j'aime pas trop parce qu'en vérité sans eux on serait pire. Donc tu peux dire "*Oui, ils gagnent beaucoup d'argent sur notre dos.*" Ouais mais bon tout le monde gagne de l'argent, tout le monde est là pour ça. [...] Je veux dire TX4 ne force personne à travailler pour eux ! Eux ils ont des conditions, soit tu les acceptes, t'es dans leur réseau et ils te confient leurs clients, soit tu refuses leurs conditions, pas de problème ! Tu peux aller voir ailleurs ! C'est la loi du marché !

Avec le cas de Fayed, on voit bien ici comment la vision non-salariale de son travail alimente un discours libéral sur la libre association dans les relations de travail. Ce faisant, ces représentations mettent de côté les rapports de force qui peuvent intervenir dans l'exécution de la relation de service : plusieurs chauffeur-es régulent leurs comportements en fonction des attentes de la plateforme et vis-à-vis des client·e·s. La plateforme a également un pouvoir d'exclusion et de contrôle du travail des chauffeur-es⁶⁵⁴. Cependant, même si l'emprise des centres de réservation est plus grande à mesure qu'ils dépendent de ce surplus de courses pour continuer d'exister face à *Uber* et aux VTC, il n'en demeure pas moins que l'engagement auprès d'un service de réservation est compensé par une rétribution supplémentaire et des modes de gratification symboliques. Fayed, comme bien d'autres enquêtés, voient leur affiliation à la TX4 de deux manières : il s'agit à la fois d'entrer dans une logique d'échange où la perte d'autonomie est compensée par un gain de courses, mais il s'agit aussi de parvenir à changer l'image du métier auprès de sa clientèle *via* l'effet de label que constitue une plateforme et ses différents services.

Cette condition professionnelle est redoublée par les rapports sociaux présents à l'intérieur du taxi, les classes sociales recoupant les degrés d'abonnements possibles aux

⁶⁵⁴ Les chauffeur-es sont ainsi contrôlés régulièrement par des « clients mystères » et des systèmes de sanction en cas de refus de course (privation temporaire de l'accès aux réservations de la plateforme, voire exclusion du service).

services de réservation. Ainsi le « *service prestige* » est en majorité constitué par une clientèle dirigeante appartenant à la grande bourgeoisie parisienne du fait d'un abonnement coûteux⁶⁵⁵ et d'un service correspondant à leurs modes de vie, par opposition à l'abonné du « *petit plus* » souvent associé au profil de cadre supérieur, à un échelon inférieur dans la hiérarchie d'une entreprise⁶⁵⁶. L'étude de cas d'un chauffeur affilié au « *service prestige* », Fayed, me permet de décrire avec plus de précision les processus sociaux qui se jouent dans un service haut-de-gamme proposé dans le secteur du taxi parisien. A travers les rapports entretenus entre chauffeur·es et client·e·s, je cherche à approfondir les questions de glissement « du service à la servitude »⁶⁵⁷ afin de comprendre comment cette condition professionnelle peut être vécue comme la plus valorisante, c'est-à-dire comme l'accès à une élite professionnelle malgré un encadrement plus contraignant des travailleurs. Tout se passe comme si l'entrée dans le service prestige était perçue comme l'arrivée dans un travail (de) domestique, mais que cette transition consentie vers la servitude n'était pas dévalorisante tant qu'elle concerne des milieux « supérieurs » économiquement ou culturellement⁶⁵⁸(B. 1). La proximité soudaine à bord du taxi peut en être grisante, même si, d'une certaine manière, cela passe par le marquage d'une distance sociale ou d'une réticence à entrer en interaction chez la clientèle. Bien que l'application de ces consignes soit variable (B. 2) elle reste déterminante comme ligne de conduite dans le service et de démarcation vis-à-vis des collègues (C).

B. Les rapports de classe à bord du taxi

Le cas des chauffeur·es « *prestige* » souligne l'existence d'une relation de service, qui tout en étant promue comme un traitement haut de gamme, est caractérisée par l'entrée dans une forme subalterne de service à la personne. Pour le dire autrement, les chauffeur·es, en se mettant à disposition de la grande bourgeoisie dans le cadre de ce type de réservations, tirent à la fois partie du prestige professionnel que cela confère, tout en se rapprochant davantage d'un travail de domestique qu'ils désignent le plus souvent par la fonction de « *chauffeur de*

⁶⁵⁵ De l'ordre d'au moins 2500 € annuels en dehors du prix des courses et des suppléments obligatoires (transports 20% plus chers).

⁶⁵⁶ Ces abonnements sont souvent le fait d'entreprises dont les gamme recoupent les échelons hiérarchiques.

⁶⁵⁷ Cartier Marie, *Les facteurs et leurs tournées...* *Op.cit.*, p. 122 ; Jeantet, Aurélie, « "À votre service !" La relation de service... *Op.cit.*, p. 198.

⁶⁵⁸ Ce qui correspond bien à l'état d'esprit dans les services de luxe par rapport à leur respect de l'ordre établi. Beaumont, Amélie. « Tirer parti de l'ordre établi ? Les socialisations politiques au travail dans un hôtel de luxe », *Politix*, vol. 122, no. 2, 2018, pp. 79-105.

maître »⁶⁵⁹. La relation de service reproduit ainsi dans ce type de transport les effets de la domination sociale (1), à laquelle ils peuvent échapper en jouant sur les gammes de transport (2).

1. La disponibilité redoublée du transport haut de gamme

Le transport de passagers dans le cadre du service « prestige » est caractérisé par l'attention constante et la disponibilité que le chauffeur doit éprouver vis-à-vis de sa clientèle, faisant du moment de transport l'objet d'interactions tournées exclusivement vers la relation de service (bien-être du client par exemple). La réalisation des courses réservées de la catégorie « prestige » dévoile les limites du modèle de coprésence définie en partie par l'inconsistance des sujets de conversation lors des moments de transport. Ici, le contrôle opéré par le chauffeur sur lui-même est le produit d'un cadre serviciel attestant des rapports de classes à l'œuvre à bord du taxi. Pour cette raison, il convient mieux de parler de coexistence entre les protagonistes engagés dans la relation de service : l'affirmation de sa présence passe avant tout par le rappel des positions sociales de chacun. L'enjeu pour les acteurs du service consiste à savoir exister à proximité l'un-e de l'autre sans pour autant entrer dans un processus de relâchement, ce qui est rendu possible par la mise en scène du respect des bonnes distances sociales, c'est-à-dire un ensemble de règles de comportements et de présentation du chauffeur en situation de service.

Cette relation sociale déséquilibrée s'inscrit dans un travail de valorisation narcissique du/de la client-e transporté-e. Le chauffeur (se) rappelle à qui il a à faire par sa manière de servir, de marquer son respect et de se présenter à lui/elle (voiture de luxe, port du costume-cravate). Il peut également déléguer son emprise sur l'interaction lors du transport, par exemple en ne contredisant jamais voire en soutenant les personnes dans leurs prises de positions ou en leurs laissant décider des sujets de conversations.

Les courses « *prestiges* » témoignent de l'inverse d'une situation où le passager est « invité⁶⁶⁰ » dans l'espace de travail. Ici, c'est bien le chauffeur qui accède temporairement à l'univers de vie de la clientèle parce qu'il en est lui-même l'extension, cherchant à ne surtout pas paraître dissonant avec le *standing* de la personne transportée, tant du point de vue du

⁶⁵⁹ Expression entendue plusieurs fois chez les taxis comme les prestiges, qui revient régulièrement en entretien et renvoie aux différentes (op)positions face au travail.

⁶⁶⁰ Erving Goffman, *Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*, Les éditions de minuit, 1968 [1961], p. 381.

véhicule que de lui-même (son *ethos* étant le plus souvent inscrit dans un décalage important avec les milieux sociaux transportés). Reconnu symboliquement par la plateforme de réservation pour sa connaissance des codes et des modes de vie bourgeois, le chauffeur « prestige » sait également rester à sa place, ce qui implique dans le service d'être tour à tour pris pour une « non-personne⁶⁶¹ », ou de se laisser dominer en interaction. Les rapports à la clientèle peuvent introduire des formes de domesticité dans les services à la personne selon le rang social de la clientèle.

Conduire grâce aux courses réservées implique un traitement spécifique des personnes transportées⁶⁶² qui ajoute des tâches supplémentaires de gestion émotionnelle et en retire d'autres. Ainsi, dans le cas du service « prestige », les chauffeur-es doivent montrer qu'ils ont une attention constante au bien-être des passager-e-s (sur la température à bord par exemple ou sur les possibilités de se divertir par les lectures à disposition, en allant chercher la presse chaque matin, ou la mise à disposition d'une tablette numérique) les rapprochant d'un travail d'hôte. Cependant, ils sont également délestés de l'entrée dans un rôle d'« agent de recouvrement⁶⁶³ » à la fin du service, ce qui est grandement apprécié par les chauffeur-es. La clientèle bénéficie en effet d'un compte dématérialisé d'où le montant de la course est prélevé directement. Les chauffeur-es peuvent ainsi rester dans un travail émotionnel cohérent tourné uniquement vers la satisfaction des personnes transportées. Notons également que les chauffeur-es bénéficient de compensations à l'entrée dans ce rôle : ils perçoivent un pourboire représentant 20 % du montant de la course à chaque transport, ce qui leur permet partiellement de compenser le traitement subalterne dont ils deviennent l'objet.

Il n'en reste pas moins que les chauffeur-es affiliés à la catégorie de réservation « prestige » se heurtent aux difficultés d'un service potentiellement sans limite. Il n'est pas rare en effet de devoir accomplir de menus services dans le cadre d'une telle course qui mettent en lumière la disponibilité dont le chauffeur doit faire preuve. L'ensemble de ces petites tâches qui se caractérisent par exemple par des conseils avisés, des mouvements supplémentaires (charger un colis par exemple) ou à-côté de la course (porter des bagages, des courses alimentaires, etc.) représente un travail annexe complètement normalisé dans le cadre d'un service haut-de-gamme et parfois central pour soutenir la différence avec une course de

⁶⁶¹ Goffman, Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi...* *Op.cit.* p. 151-153.

⁶⁶² Par exemple dans le cas des transports de malade assis (CPAM) ou des groupes de plus de quatre personnes, nécessitant un type de véhicule particulier.

⁶⁶³ Hochschild, Arlie Russel, *Le prix des sentiments...* *Op.cit.*, p. 157.

taxi « classique ». Les chauffeur·es vont donc relativement au-delà d'une relation de service, le temps de leur mise à disposition auprès d'un·e client·e pouvant se rapprocher d'un travail de service à la personne. Ce type de situation caractérise plutôt les courses liées à des déplacements personnels, sans lien direct avec un enjeu professionnel. Fayed, un chauffeur entré au cours de l'enquête dans le service « prestige » raconte ainsi en entretien une course qui tout en étant lucrative, dévoile le degré d'exigence auquel il est soumis :

[GUILLAUME :] Ça rapproche de chauffeur de maître comme tu dis ?

[FAYED :] Complètement. Des fois t'en as qui te donnent une enveloppe et qui te disent : « Est-ce que vous pouvez me déposer cette enveloppe là-bas ? » ou un truc dans le genre. Moi j'en ai eu un une fois, je m'en souviendrais c'est la plus grosse course [prestige] que j'ai fait de l'année. Je prends un mec d'une bizarrerie incroyable. Y'avait du boulot, début novembre tu travailles bien, le mec il commande un taxi [prestige]. J'arrive sur place, j'attends le client et dans la course, déjà dans les commentaires [affichés sur l'écran de réservation] - tu te souviens hier y'avait un commentaire « Ne pas poser de questions perso »- là en commentaire de course y'avait : « Veuillez ranger l'IPad support ». [...] Bref il monte. Donc j'ouvre la porte il dit : « Ouais c'est quoi ça ? J'en veux pas de ça, on vous l'a pas dit ? Et puis c'est quoi ça sur l'accoudoir ? Ça me gêne j'en veux pas de cette eau. Relevez-moi l'accoudoir. J'en veux pas ! » Je dis : « Y'a aucun problème Monsieur, je l'enlève tout de suite. » Je l'enlève, il monte et me dit : « Bon on va traverser Paris, combien de temps vous pensez qu'il nous faut pour qu'on aille dans le 16^{ème} ? Rue de Longchamp là-bas. » Je dis : « C'est un peu l'heure de pointe, il nous faut au moins 35 minutes ». Il appelle et dit : « Si j'arrive dans 35 minutes vous serez pas fermés ? ». L'autre dit : « Non non on vous attend ». On va là-bas, on arrive sur place et au moment où on arrive sur place, je me gare et il me dit : « Non non vous m'attendez hein ! Vous avez pas compris ? Je fais mes courses là ! » Donc il va chez son traiteur italien où il reste vingt minutes. On est parti, je sais plus, chez un vendeur de vin je crois. Bref il est parti, il est entré, il reste un quart d'heure, il ressort avec des bouteilles. Après il dit : « Non on va aller du côté de Saint Germain, Pierre Hermé ». C'est un grand chocolatier. « Attendez-moi là ». Il reste un quart d'heure, il ressort, remonte dans la voiture... donc le compteur tourne. On a fait plusieurs tours comme ça. [...] Sur le chemin à un moment il m'a dit : « Pouvez-vous aller m'acheter des journaux ? On va s'arrêter devant un kiosquier », il me dit : « Payez et on mettra ça sur le relevé à la fin ». J'achète les journaux. Et après au retour à Saint-Mandé, il s'arrête dans un autre pour acheter le reste. Il me dit : « Attendez-moi là ». Et quand on arrive je l'aide à décharger, on met tout dans le jardin, je rentre dans le jardin et il me dit : « Bon vous avez payé combien pour les journaux ? ». Je réponds : « Huit euros. » Y'avait 120 € au compteur en comptant l'attente et tout.

J'avais 120 au compteur et y'avait 8 € que j'avais payé de ma poche. Il me dit : « Vous ferez un relevé sur 140 ». 20% de plus sur la course prestige, plus les attentes. Il te fait toute la journée lui.

Cet extrait montre que Fayed, en situation de course « prestige » est placé dans une position d'accompagnement assez peu fréquente pour un chauffeur de taxi. Même si la course est plus longue qu'un trajet habituel, il n'en reste pas moins qu'au cours de la semaine passée avec lui il n'est pas rare d'accompagner les personnes selon un itinéraire qui comprend plusieurs arrêts (au moins quatre fois sur une semaine), ce qui ne m'est arrivé qu'une seule fois au cours de toutes les précédentes observations⁶⁶⁴. Cet accompagnement nécessite quelques menus services (acheter la presse et avancer l'argent) ainsi qu'une adéquation personnalisée aux exigences de confort du client (pas d'accoudoir, de bouteille d'eau ou de tablette numérique). Fayed raconte ce transport comme un moment atypique lié aux manières de son client, mais il n'en reste pas moins qu'il montre une disponibilité plutôt coutumière pour la personne transportée, laquelle profite également de celle des commerçants qu'il fréquente –et qui l'attendent pour fermer par exemple-. Tout en étant plongé dans un univers social distant, Fayed fait preuve d'un traitement spécifique envers ses clients « prestige », et trouve une compensation satisfaisante dans la rémunération finale de la course (on peut déduire au chiffre qu'il annonce que cette seule course couvre ses frais de location du taxi). Ce degré d'accompagnement plus prononcé permet néanmoins le développement chez les chauffeur-es d'un sentiment de proximité ou de désidentification à la condition de chauffeur de taxi.

L'entrée dans ce service dont la desserte des client·e·s est basée sur la distinction sociale des abonnés amène les chauffeur-es concernés à vouloir se distinguer des gens de métier sur le plan professionnel. Ces derniers se considèrent bien souvent comme des chauffeur-es incarnant un idéal de service que peu d'entre eux parviennent à acquérir. Selon les critères du service « prestige », ils constituent en effet une élite professionnelle qui leur permet de valoriser leurs bonnes manières d'être et de faire auprès de la clientèle. Ce faisant, ils fustigent régulièrement le manque d'éducation de leurs collègues ou leurs lacunes en la matière. Fayed évoque assez souvent les manières dont certains s'habillent ou se comportent, tentant parfois de les éveiller à certains enjeux de représentation du métier :

[FAYED :] A un moment je disais à un chauffeur : « Le téléphone à bord d'une voiture c'est pas possible les clients ils aiment pas ». Et lui il me disait : « Mais moi on m'a jamais rien dit ». C'était quelques

⁶⁶⁴ La course mentionnée précédemment avec l'agent immobilier lors de l'accompagnement de Sophie.

années avant les VTC. Il me disait « Non mais moi je téléphone tout le temps, j'ai jamais eu de problème, jamais un client m'a fait aucune remarque. Moi je téléphone, je mets la radio, j'en ai rien à foutre, il s'en fout le client ». Parce qu'on lui a jamais rien dit. Mais en vérité le client il s'en fout pas, c'est surtout qu'il ose pas lui dire.

Le discours de Fayed s'appuie sur un enjeu fort de la période étudiée, celui de la défense de l'image du métier face à la concurrence des VTC, ce qui place chaque travailleur dans une position de représentant de son groupe professionnel, où chaque comportement déviant peut servir à discréditer l'ensemble des membres de la profession.

[FAYED :] [...] J'écoute beaucoup les clients, ce qu'ils nous reprochent. T'as des clients ils veulent rester tranquille, l'image du taxi faut la regarder, les gens ils pensent quoi du taxi : « Ouais c'est le mec qui te parle politique alors que t'en as rien à foutre... ».

Dans ce contexte de mesure et de contrôle de la relation de service, les chauffeur-es « prestige » incarnent un modèle à suivre dont les compétences en la matière justifient à elles-seule la supériorité morale dont ils se prévalent.

L'appartenance au groupe des chauffeur-es « prestige » s'accompagne d'une distanciation aux univers populaires d'où ils proviennent en majorité. A travers la tenue de travail, mais aussi un ensemble de signes distinctifs comme le modèle d'automobile qu'ils conduisent, ils symbolisent la figure de l'enrichissement espéré lors de l'entrée dans le métier. Cette réussite est redoublée par un discours sur l'amélioration de leur condition par rapport à leur milieu populaire d'origine⁶⁶⁵. Cette distanciation se traduit donc par un éloignement notable envers les collègues, par exemple en condamnant les « *mauvais* » chauffeur-es, dont la tenue est négligée, mais également en se distinguant des « *fainéants* », c'est-à-dire ceux qui sont pas « *actifs* » pour accéder à la clientèle plutôt que d'« *aller chercher le client* »⁶⁶⁶. L'opposition d'un accès actif/passif au travail se traduit par la survalorisation de leurs capacités à enchaîner les courses, à réduire les temps d'attente, mais également à toujours se montrer « *actif* » au travail, autrement dit à avoir un ensemble de petits gestes qui comblent les « *temps morts* » de l'activité (nettoyer son véhicule, le polir, consulter son poste de réservation, contrôler l'état du véhicule par exemple).

⁶⁶⁵Pour paraphraser Beverley Skeggs, les chauffeur-es « prestige », de la même manière que ses enquêtées, « doivent en permanence se différencier de ceux et celles qui ne font rien (ou ne peuvent rien faire) pour s'améliorer » et ce faisant « ne cessent de se comparer aux autres, de créer des distances, d'établir des distinctions et d'affirmer des goûts ». Skeggs, Beverley, *Des femmes respectables ... Op.cit.* p. 162.

⁶⁶⁶ Ligne de clivage qui n'appartient pas qu'aux prestiges.

La fierté avec laquelle ils investissent leur travail alimente un discours distinctif non seulement auprès des collègues mais aussi des client·e·s. Pour le dire autrement, le « taxi » désigne moins leur métier au profit d'une représentation de chauffeur particulier (« *je ne suis pas taxi, je suis [prestige]*⁶⁶⁷ »). La manière dont ils se classent professionnellement parmi leurs collègues est marquée par le type de clientèle desservie. Ils incarnent une élite professionnelle qui prend en charge une élite sociale, impression renforcée par le fait que les personnes des classes supérieures qu'ils conduisent occupent généralement des positions d'autorité (dirigeant·e·s de leur société par exemple). Eugène, un chauffeur de 52 ans, artisan, entré dans le métier en 1990 et travaillant au service prestige depuis quinze ans évoque ainsi cette impression de ne plus être vraiment chauffeur de taxi :

[GUILLAUME :] Vous ne vous sentez plus tellement chauffeur que taxi maintenant que vous êtes en [service prestige] ?

[EUGENE :] Oui. Absolument. Je pense qu'on se sent plus, qu'on se rapproche plus du chauffeur...de grande remise ou... que vraiment du taxi. Bon après je goûte toujours au taxi il m'arrive souvent de prendre comme ça en dehors du [service prestige]. Mais c'est vrai qu'on se sent plus chauffeur de limousine que taxi réellement.

Eugène caractérise son travail quotidien par la proximité soudaine avec les milieux dirigeants dans laquelle il se trouve lors des courses « prestige ». Accordant un sens moral à la supériorité qu'il leur attribue, il nourrit à travers ses courses une fascination pour sa clientèle qui contribue à naturaliser les distinctions sociales. La proximité répétée avec les fractions dominantes de l'espace social lui donne le sentiment d'une infériorité de son travail et de sa place, qui lui permet d'assumer le rôle d'une « non-personne » écoutant les conversations voire en de rares cas d'apprécier l'entrée en interaction comme un honneur qui lui est fait.

[EUGENE :] Quand on a des services ou du moins quand on gère des sociétés de cent ou deux cents personnes quand on a une secrétaire, des gens qui font un peu tout pour vous, quand on monte dans une voiture on n'a pas la même relation avec le chauffeur que quelqu'un qui est un employé ... on a une manière d'aborder le chauffeur comme étant quelqu'un qui va vous transporter d'un endroit à un autre. Je pense que ce sont des gens qui sont assez... qui rangent des personnes dans des cases : « le chauffeur il m'emmène là, il m'emmerde pas, il a une fonction et on s'arrête à la fonction ». Quand ces gens commencent à vous parler c'est des gens super intéressants. Après faut attendre longtemps avant que y'en ait un qui daigne échanger quelque chose avec vous ! Mais souvent ce sont des gens super intéressants.

⁶⁶⁷ Expression entendue auprès de quelques chauffeur·es « prestige » en station lors d'une discussion collective.

Parce que même s'ils vous parlent pas directement à vous, malgré tout on a toujours l'oreille tendue, on écoute. Et on peut quand même voir la qualité des personnes en fonction de leur discours ou de leur manière d'approcher les problèmes. On sent que y'a des gens... ils sont vraiment exceptionnels quoi. Ils sont vraiment bons, c'est vraiment des bons. [...] On sent la manière dont ils s'adressent calmement à une personne, la façon dont il va déléguer à untel, on sent les gens super posés, super... carrés et qui arrivent à gérer des situations qui semblent être vraiment inextricables et par des termes très bien définis, recherchés, ils arrivent à déléguer telle chose, ou telle chose à telle personne et arriver à amener le problème à être résolu. J'imagine que c'est son rôle ! On voit quand même que ce sont des gens qui arrivent à synthétiser des problèmes énormes.

[GUILLAUME :] Donc ils vous parlent de leur travail...

[EUGENE :] Non ils me parlent pas à moi ! Moi j'écoute ! Moi j'ai pas les capacités pour ... là où c'est intéressant c'est quand justement vous arrivez à voir comment ces types-là arrivent à diriger ce genre de choses. Ou du moins quel genre de personne peut diriger des boîtes de ce niveau-là. Et quel genre de réflexion tu dois avoir pour arriver à savoir gérer ce genre de boîte. Quelle intelligence on doit avoir, comment on doit être capable de synthétiser, comment on doit être capable, comment on s'adresse aux personnes, ces gens-là on voit que ce sont des personnes exceptionnelles. Après qu'ils s'intéressent pas à vous, c'est un peu logique. C'est un peu normal. Je veux dire eux... vous êtes là pour leur rendre un certain service et puis ils ont autre chose à faire que de s'occuper de vous.

La condition de chauffeur « prestige » permet de comprendre comment en sa réalisation la plus appliquée, le service de réservation constitue une « matrice conservatrice⁶⁶⁸ » de l'ordre social pour les travailleurs, comme on le voit avec Eugène. La peur de glisser « du service à la servitude » est ainsi neutralisée par le milieu supérieur d'appartenance de la clientèle et quasi absente des questionnements des chauffeur-es, tandis qu'elle est bien plus présente dans la desserte des classes moyennes et populaires⁶⁶⁹. La proximité induite ici par le transport entre

⁶⁶⁸ Beaumont, Amélie. « Tirer parti de l'ordre établi ? »...*Op.cit.*, p. 84.

⁶⁶⁹ L'attrait pour une certaine respectabilité socio-professionnelle prend des formes différentes dans les courses en fonction du rang social de la clientèle et des dispositions des chauffeur-es à le reconnaître : il peut être valorisé dans l'accès à la discussion avec des membres de la bourgeoisie parisienne par exemple, qui confère une forme de reconnaissance comme étant « capable de » (de discuter, de bien se tenir, d'avoir des références communes), donc d'être de « bonne volonté économique » (Beaumont 2017), mais cette proximité peut se dégrader lorsque les individus sont « trop » familier et proches socialement et perçus comme moins respectables. J'entends par « bonne volonté économique » un « effort tendu vers la consommation des élites » où les chauffeur-es, à l'instar des employés du luxe étudiés par Amélie Beaumont, « cherchent une ascension sociale » et « témoign[e]nt ainsi de leur reconnaissance des façons de consommer des fractions économiques des classes supérieures. ». Beaumont, Amélie. « Le pourboire et la classe. Argent et position sociale chez les employés de l'hôtellerie de luxe », *Genèses*, vol. 106, no. 1, 2017, pp. 94-114, p. 109.

en résonnance avec la volonté des chauffeur·es de passer les frontières sociales et ce faisant, d'acquérir une position ajustée aux dispositions qu'ils emploient pour servir.

En outre, la relation de service qui prévaut dans la catégorie « prestige » des courses réservées s'inscrit dans la continuité d'un attrait déjà observé chez les chauffeur·es de taxi pour les univers sociaux éloignés ou inconnus⁶⁷⁰. Eugène et Fayed tout en étant curieux, restent souvent en retrait et leur discrétion leur permet de prendre la place d'un observateur temporaire dans l'espace restreint du taxi. Il est ainsi possible sur la base de leur attention prononcée envers leur clientèle qu'ils soient fascinés par leurs modes de vie et/ou leurs manières de travailler ou de diriger. Mais au-delà de la valorisation de certaines qualités de direction ou de rationalisation (« gérer » des personnes ou « synthétiser » l'information par exemple pour Eugène), en lien avec leur propre ascèse d'indépendant⁶⁷¹, il se peut que leur fascination soit également tournée vers la démesure d'un train de vie qui, loin de leur correspondre, n'en reste pas moins attrayante, et en complet décalage avec les représentations ascétiques de l'accomplissement social dont ils sont souvent porteurs (la gestion du budget familial, de la priorisation des dépenses etc.)⁶⁷².

Les modalités de leurs contacts avec ces classes sociales sont définies par la possibilité d'une prise de parole, qui, même si elle est réduite, est tout de même possible. Ces moments, définis par la coexistence et tournés uniquement vers la réalisation du service, n'en restent pas moins des occasions d'expression où les chauffeur·es surmontent dans un cadre bien délimité les difficultés inhérentes au fait de parler à des milieux sociaux dominants. En s'adaptant aux exigences variées de profils assez différents où la course intervient comme déplacement aux motifs personnels ou professionnels, ils mettent en œuvre une véritable « intelligence des interactions⁶⁷³ » au contact de leur clientèle, qui s'appuie également sur un « capital culturel non certifié⁶⁷⁴ », ou plutôt semi-certifié puisque reconnu par la plateforme TX4⁶⁷⁵,

⁶⁷⁰ Ils signifient à leur manière « quelque chose de nouveau » pour les chauffeur·es.

⁶⁷¹ Une gestion souvent valorisée comme nécessaire à la réussite ou au maintien dans le métier. Zarca, Bernard, *Les artisans: gens de métier, gens de parole*, L'Harmattan, Paris, 1987, Chapitre 2.

⁶⁷² Fayed me donne ainsi l'exemple d'une course prestige qu'il a eu régulièrement pendant six mois pour laquelle il devait emmener les enfants d'un PDG tous les matins à l'école, située à 500 mètres de leur domicile. Il jugeait une telle course excessivement dispendieuse vu le déplacement qu'il opérait pour se rendre sur place. Mais il était en même temps fasciné par cette capacité à dépenser de telles sommes sans véritablement les compter.

⁶⁷³ Schwartz Olivier, La notion de « classes populaires »...*Op.cit.* p. 103.

⁶⁷⁴ Bernard, Lise. « Le capital culturel non certifié comme mode d'accès aux classes moyennes... *Op.cit.*

⁶⁷⁵ Il faut en effet passer un entretien oral sur les modes de vie dans les beaux quartiers (restaurants hauts de gamme, hôtels de luxe, lieux de sorties etc.) pour avoir accès aux courses de la catégorie prestige.

pour fournir à la demande des conseils à bord du taxi (sur les lieux de vie, de sortie, de nuitée correspondant au niveau de vie des passager·e·s). La prise de parole symbolise donc un enjeu professionnel fort dans ce contexte de rapports sociaux contrastés et bien circonscrits.

La réalisation de la course de taxi renvoie à une nécessaire adaptation des chauffeur·es, comme le précise Fayed dans l'extrait ci-dessous, qui les amène parfois à dépasser les consignes pour s'en référer à une ligne de conduite :

[FAYED :] Le mieux à faire quand le client tu l'accueilles dans la voiture : formule de politesse, normale, « Bonjour Monsieur, Bonjour Madame, où allez-vous... ? ». Ensuite t'attends ! Moi j'aborde jamais la conversation, si le client aborde la conversation par contre faut être capable de lui répondre agréablement. Donc après tu lui réponds comme...normalement. Des fois ça parle pas, et puis à un moment le client il dit un mot sur la météo, et puis tu pars sur la météo et ça dévie sur autre chose, et puis après y'a un blanc. Des fois y'a un blanc et puis après pendant vingt minutes plus d'infos et puis jusqu'à la fin plus rien. Tu t'adaptes, moi je pense qu'il faut s'adapter au client. Il faut pas, Ils en ont marre je pense et c'est pas du tout à faire de raconter nos problèmes de taxis. Je veux dire toi t'es là tu fais une étude de sociologie, mais sinon je vais pas m'impliquer. S'il me pose des questions sur le métier je lui réponds le plus clairement possible...⁶⁷⁶

La première attention de Fayed à son comportement dans la relation de service porte sur l'initiative de la prise de parole. Selon lui, il ne faut effectivement en aucun cas parler en premier au·x client·e·s voire proposer un thème de discussion. L'adaptation va jusqu'à anticiper la propre disponibilité du/de la passager·e·s sur des sujets le concernant de près (son métier ici). L'interaction peut donc dépasser le cadre du service si telle est la volonté exprimée par les client·e·s, Fayed se référant à une conduite à adopter lui permettant de se considérer comme un bon professionnel. Pourtant, l'exercice du taxi, à la base d'expériences sociales variées, façonne des dispositions favorables à la prise de parole. Le cas du service prestige permet donc d'observer la retenue nécessaire dans l'exercice quotidien du taxi alors que les chauffeur·es ont bien souvent surmonté la gêne sociale qui les bridait auparavant dans la prise de parole⁶⁷⁷.

⁶⁷⁶ Entretien avec Fayed du 20 janvier 2016.

⁶⁷⁷ On peut ajouter à cela que l'échange vocal à bord du taxi permet aussi au chauffeur d'être stimulé et de rester éveillé au volant.

Fayed se distingue également de ses collègues par la prise de petites initiatives récurrentes, telles qu'aérer l'habitacle du taxi avant ses courses « prestige » en abaissant les vitres quelques minutes dans la circulation :

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN DU 20 JANVIER 2016 :] Nous enchainons avec une course [prestige]. Cette fois nous sommes envoyés dans une autre zone, et [Fayed] annonce sept minutes de délai à la radio. En roulant, il abaisse les vitres situées à l'avant. Il m'indique que cette pratique n'est pas inscrite dans la charte qualité [de la plateforme TX4]⁶⁷⁸ mais vivement conseillée lors des formations au motif que le conducteur s'accoutume aux odeurs présentes à l'intérieur du véhicule sans y faire attention contrairement au client qui monte à bord. Il aère systématiquement avant une course [prestige] soit au minimum 4 fois dans la journée.

Il reste cependant impossible d'appliquer chaque consigne à la lettre, d'où la nécessaire adaptation de Fayed qui vient parfois contredire la charte « prestige », par exemple en priorisant la rapidité du service. Il me donne l'exemple de l'ouverture de la portière aux passager·e·s lorsque je l'accompagne : les client·e·s sont « *pressés de descendre* » et l'ouverture de la portière a tendance à être effectuée davantage à la montée⁶⁷⁹. Il distingue ainsi dans le déroulement du service les consignes de la TX4 et la « *vraie vie* » : « *c'est toujours plus délicat dans la vraie vie* ». L'adaptation de Fayed à la situation de transport renvoie ainsi les consignes à un « idéal au travail⁶⁸⁰ » qu'il est improbable de pouvoir respecter entièrement face au contexte de la course mais aussi face au comportement aléatoire de la personne transportée, qui peut envoyer des signaux contradictoires. C'est le cas lors de mon premier jour d'accompagnement de Fayed avec le cas d'une course « prestige » où nous recevons la consigne par le tableau de bord de ne pas poser de « *questions personnelles* ». Notre première interrogation est de comprendre pour quelles raisons nous serions amenés à en poser, et ce qui a poussé cet individu à envoyer une telle consigne, en particulier parce qu'une fois à bord, il ne cesse de parler et évoque à de nombreuses reprises sa vie « *personnelle* ». Ma présence, que je dois justifier, semble susciter sa curiosité et lui permet de livrer sa rancœur envers la plateforme TX4 qu'il estime trop couteuse. Fayed, loin de vouloir le relancer par des questions, donne le sentiment de ne pas désirer en savoir plus, ce qu'il

⁶⁷⁸ C'est pourtant le cas, voir Annexe VI.

⁶⁷⁹ Cela dépend également des conditions d'arrêt du taxi et du nombre de personnes à bord : dans le trafic, il aura tendance à ouvrir la portière du côté de la circulation en priorité lorsqu'il transporte deux client·e·s à l'arrière plutôt que d'aller ouvrir à la personne située côté trottoir.

⁶⁸⁰ Dujarier, Marie-Anne, *L'idéal au travail...Op.cit.*

marque par des réponses très courtes dans la conversation. Derrière cette consigne, Fayed doit surtout se montrer disponible pour une discussion à sens unique, où le point de vue très affirmé du client vient s'ajouter à l'évocation d'indices sur son statut social (par exemple les positions qu'il a précédemment occupées dans le monde professionnel) sans qu'il soit possible pour le chauffeur de donner son opinion vis-à-vis des sujets abordés. Cette petite consigne de départ, assez floue, inscrit pourtant les rapports de force au sein du taxi en faisant de nous les acteurs d'un service et les exutoires de son humeur, nous rappelant à tout moment le niveau d'exigence désiré.

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN DU 20 JANVIER 2016 :] Une réservation [prestige] vient de tomber, et nous voyons apparaître sur l'écran des consignes très précises. Le client ne monte à bord qu'à 11h40, soit un quart d'heure après notre arrivée. Tout au long de la course, il nous donne son opinion négative du service de transport « prestige », affirmant dès la montée à bord que « *c'est cher* ». Il nous fait part en premier lieu de son capital social à travers plusieurs indices, sa position étant censé renforcer la force de sa critique : « *Je lui ai dit pourtant au [PDG] que c'était cher, mais c'est un capitaliste, il ne veut rien entendre!* » et évoque ensuite le fonctionnement héréditaire de la TX4 : « *un modèle social par reproduction des parents aux enfants* ». Il se plaint également, vu le prix du service proposé, « *pas des chauffeur-es mais du service plateforme* » qu'il n'estime « *pas à la hauteur* ». Il convient que les chauffeur-es sont très compétents, mais que le standard est assuré par des « *jeunes femmes inexpérimentées* » qui n'arrivent à pas à fournir un taxi en temps et en heure. Il marque également sa désapprobation non seulement par rapport à l'abonnement de 1400 € par an (qu'il a négocié) mais surtout à la majoration des courses et de l'attente de 40% du prix de la course affichée au compte. Fayed réplique : « *Non c'est 20%!* ». Le client répond qu'il paye « *40% de plus, dommage pour le chauffeur s'il n'en touche que 20%* ». Fayed est surpris mais ne rétorque pas. Il est assez indifférent à son opinion, considérant que ce client qui ne semble pas manquer d'argent (ce qu'il affirme après la course). Nous marquons un premier arrêt pour prendre à bord sa fille et leurs faire visiter des appartements avant de la déposer puis de le laisser devant un restaurant du 8^{ème} arrondissement près du palais de l'Elysée.

Dans la catégorie des courses prestige, Fayed a tout de même la possibilité d'adopter des comportements moins en retrait dans l'interaction sans pour autant déroger à sa ligne de conduite. C'est le cas avec une cliente qui bénéficie de l'abonnement de son mari qui occupe une position de direction dans son entreprise (l'abonnement passe par son bureau). Les

possibilités de prendre la parole sont plus importantes, mais Fayed respecte *a minima* des règles de conduite peu visibles pour la cliente :

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN DU 21 JANVIER 2016 :] Sur le trajet, une discussion entre Fayed et sa cliente. Ils discutent sans tension particulière de l'actualité autour du taxi et d'*Uber*. Il se trouve que cette cliente profite de l'abonnement de son mari au [*service prestige*] pour ses déplacements. Elle ajoute que les collègues de son mari lui enjoignent de prendre *Uber*, mais, abonné depuis une quinzaine d'années à TX4, il rechigne à le faire. Elle évoque également sa fille pour qui c'est « *Uber Uber* » surtout compte tenu du prix réduit qu'elle paye pour ses déplacements sans prendre pour autant les transports en commun. Selon elle, *Uber* est surtout utilisé chez les jeunes, et que sa fille a du mal à s'en passer. Elle ajoute enfin que ce n'est pas tant la qualité de service que le prix qui la poussent à prendre *Uber* (elle cite sa fille : « *J'ai déjà eu des relous et des connards mais je continue parce que c'est moins cher* »). Fayed n'hésite pas à discuter avec sa cliente, tout en respectant plusieurs règles implicites : par exemple relancer la conversation avec elle sans donner son opinion sur *Uber*, ne pas la contredire pas mais ajoute ses arguments aux siens en allant dans son sens, et privilégier aux affirmations directes le fait de lui poser des questions. Notons qu'à l'image de beaucoup de client·e·s, c'est elle qui choisit d'enclencher la discussion sur le sujet.

Un deuxième aspect de la ligne de conduite que se fixe Fayed, en plus de ne pas prendre l'initiative de la parole, est de ne jamais contredire la personne transportée, même sur un sujet qui le touche particulièrement tel que la concurrence d'*Uber*. Bien avant d'avoir accès à la catégorie « prestige » des courses réservées, il m'explique en entretien l'importance d'un tel comportement dans la relation de service, d'abord à propos de suspicions de détour, puis de manière générale concernant tous les thèmes de discussion, évoquant entre autres les opinions politiques :

[GUILLAUME :] Ils sont suspicieux...

[FAYED :] Oui, mais ça dépend lesquels. Les habitués, les voyageurs d'affaire, ceux qui prennent le taxi plusieurs fois par jour, t'as aucun problème avec eux. La nuit t'as pas de problème. Ça vient la journée avec des gens qui connaissent pas bien Paris. Ils disent : « Ouais, la journée j'ai pas pris ce chemin-là, et là vous faites du tourisme ». Je dis : « Non, c'est juste que la rue Rivoli est à sens unique, je peux pas la prendre dans l'autre sens ». Donc euh... ouais c'est vrai que parfois ils sont suspicieux. Peut-être aussi parce que certains taxis les arnaquent. Je dis pas le contraire.

[GUILLAUME :] T'as des choses à justifier auprès des clients.

[FAYED :] Ouais mais le problème avec les clients à ce niveau-là... Parfois il te fait la réflexion et puis tu lui réponds comme ça : « Ok d'accord » ou parfois il te dit dès le départ par où il veut passer. Moi même si le chemin du client il est plus long ... une des bases du métier c'est de ne jamais contredire un client. Faut jamais. Sauf s'il te dit un truc dingue. Par exemple si t'es à Châtelet, tu vas à porte Maillot, il veut passer par porte de Clignancourt, je lui dis : « Si vous voulez mais c'est beaucoup plus long ». Là je lui dis, ça me dérange pas. Mais sinon ne jamais rentrer en conflit avec le client. S'il a des idées politiques qui sont complètement différentes des tiennes et qu'il commence à en parler, dans ce cas-là je lui dis : « Chacun son avis chacun ses arguments et chacun ses idées ». Mais pas dire : « Ouais, tes idées elles sont complètement débiles ». C'est le meilleur moyen de créer le conflit. Y'en a pas besoin. Je veux dire la course elle dure 20 minutes, tu reverras sans doute jamais le client, donc il faut que ça se passe le mieux possible.

La manière de gérer la conversation à bord du taxi dans le cadre du service « prestige » révèle un évitement du conflit ou de tensions qui peuvent naître de désaccords avec les personnes transportées. Afin d'y parer, Fayed peut mettre son expertise professionnelle de côté (sur les itinéraires empruntés par exemple) ainsi qu'à l'occasion ses opinions personnelles (politique notamment). Or, comme nous l'avons vu au chapitre précédent, Fayed ne prend pas uniquement en charge une clientèle prestige, mais il change régulièrement de catégorie entre les courses réservées (« prestige », « petit plus », réservation occasionnelle) et non-réservées (station, maraude). Cette variation des situations révèle un décalage entre le discours de Fayed et la pratique du transport de passager selon le degré de relâchement dans la discussion qu'il s'autorise :

[JOURNAL DE TERRAIN DU 22 JANVIER 2016 :] En repartant du terminal de l'aéroport nous embarquons une personne âgée à qui il fait signe de venir depuis la file d'attente de passagers. Nous discutons avec elle tout au long de la course, en évoquant pêle-mêle la politique du gouvernement ou de la Mairie de Paris, l'aménagement des espaces urbains, l'état du trafic parisien et d'autres sujets d'actualité. Fayed est très souvent d'accord avec sa cliente, mais n'en est pas moins assez franc dans le dialogue en étant souvent plus radical qu'elle. Après l'avoir déposé, il ajoute : « *Avec une course [prestige], j'aurais jamais discuté comme ça* ».

Au-delà des consignes précises qu'il doit appliquer dans le service prestige, Fayed s'en tient principalement au respect de deux règles de comportement en interaction qu'il valorise comme une marque de professionnalisme : ne pas prendre l'initiative de la parole et ne pas

contredire la clientèle. Cependant outre un ajustement constant, Fayed trouve des formes de compensation vis-à-vis du service prestige dans les courses moins encadrées ou avec des profils sociaux qu'il estime plus proche de lui.

2. Varier les courses et les plaisirs, une manière d'échapper aux contraintes

A l'image de Fayed, les chauffeur-es « prestige » ne sont pas dénués de moyens de résistance face aux injonctions spécifiques liées à ce service. Plusieurs stratégies peuvent être mises en œuvre, plus ou moins consciemment, afin de réduire la distance sociale et/ou de s'éloigner des standards de fonctionnement habituels. Fayed trouve ainsi une échappatoire à la relation de service à quelques occasions spécifiques. Tout d'abord, il peut travailler sans réservation ou avec une catégorie de réservation un peu moins contraignante (un client ayant réservé mais n'étant pas abonné au service par exemple). Ainsi, certains moments de prise en charge, qui restent néanmoins minimes, amènent un relâchement dans sa manière de discuter, lui permettant d'orienter la conversation en fonction de sa propre curiosité et d'en réinvestir les connaissances lors d'autres transports.

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN DU 23 JANVIER 2016 :] Après l'avoir pris en charge dans la rue, Fayed ne se prive pas de discuter avec son client, peut être aussi pour rentabiliser « symboliquement » cette course. Nous discutons tous les trois sur le trajet. Le client a aussi entrepris une thèse, en informatique, mais il le regrette amèrement car il a selon lui loupé plusieurs opportunités d'emplois, le contraignant à un déclassement professionnel dans son secteur (reconversion en six mois et entrée dans un travail d'exécution répétitif). Fayed se resserra de cette discussion deux jours plus tard dans une course « prestige » avec le gérant d'une société d'informatique (par exemple en lui demandant : « C'est vrai qu'on peut se reconverter en six mois ? » « Finalement pourquoi vous employez toujours en France ? ») [Course mentionnée dans l'extrait suivant].

Les modalités d'entrée dans le rôle de chauffeur « prestige » sont liées à la catégorisation de la clientèle opérée par la plateforme de réservation. Or nous savons également que celle-ci recoupe les appartenances sociales. Ainsi, le relâchement de Fayed est proportionnel au cadre de la prise en charge -réservé ou non par exemple- mais il dépend également de l'idée qu'il se fait de la personne transportée et de son degré d'exigence par rapport au déroulement du service. Face à certains profils sociaux inscrit dans la catégorie « prestige », Fayed peut faire un pas de côté vis-à-vis de sa ligne de conduite en prenant l'initiative de la parole afin d'orienter les sujets de conversation abordés autour de ses centres d'intérêts. Il continue ainsi

d'explorer le monde social qui se présente à bord de son taxi. Autrement dit, lorsque certaines conditions sont réunies, notamment lorsque la position sociale du/de la client-e semble dissonante avec sa catégorie de réservation, Fayed s'exprime un peu plus et reprend le contrôle du déroulement de l'interaction. C'est par exemple le cas, lorsque, deux jours après la course précédemment mentionnée, nous prenons à bord un client « prestige » avec le profil d'un « *promu* » ayant connu une réussite économique fulgurante.

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN DU 25 JANVIER 2016 :] Pour la première fois avec un client [prestige], Fayed prend l'initiative de poser des questions. Il m'explique ensuite que cela est lié à la trajectoire de ce chef d'entreprise, ayant été informaticien avant de fonder sa société qu'il a revendue quelques années plus tard à de grandes compagnies. Il s'agit d'une personne ayant connu une forte ascension sociale – Fayed le qualifiant de « *promu* » - et non de quelqu'un originaire de la bourgeoisie parisienne. En d'autres termes, il est un peu « comme nous » ajoute-il. Fayed admire sa réussite et la relativise également, la qualifiant de « coup de poker ». Il prend la parole et le passager ne s'en prive pas non plus. Je reste en dehors de cette discussion qui porte sur son parcours et assouvie la curiosité de Fayed.

Fayed rompt avec son retrait habituel de chauffeur dans au moins deux cas de figure : les passager·e·s n'ayant pas réservé leur taxi, qu'il prend en station ou en maraude, et quelques rares cas où il observe des éléments de proximité sociale entre lui et le·a client·e pour une course réservée même si celle-ci est de la catégorie « prestige ». Le degré d'adaptation de Fayed souligne les écarts sociaux existants vis-à-vis de ses client·e·s à partir de leur catégorie de réservation. Ce faisant, ses rapports avec les courses non-réservées sont ambivalents : il perçoit moins d'argent qu'en course « prestige », du fait d'un tarif moins intéressant (il ne perçoit pas la majoration de 20%) et les trajets sont souvent plus courts. Prendre en charge un client qui lui fait appel dans la rue, c'est donc entrer dans une forme de « militantisme populaire⁶⁸¹ », où il a surtout l'impression de « *rendre service* » sans répondre de la meilleure manière à ses intérêts économiques immédiats⁶⁸². Symboliquement, il peut tout de même rentabiliser ce type de course en accumulant des informations qui lui seront utiles dans d'autres discussions, comme le montre l'exemple de l'employé dans une entreprise d'informatique. Cependant, servir un spectre social très large permet d'interroger le sens du

⁶⁸¹ Pudal Romain, *Retour de flammes, les pompiers, des héros fatigués ?*, La Découverte, Paris, 2016, p. 53.

⁶⁸² L'impression que les chauffeur·es peuvent avoir de « rendre service » ou de « dépanner » lorsqu'ils réalisent une course alors même qu'ils répondent là à leurs prérogatives, constitue une manière valorisante de décrire ses rapports à la clientèle. Jeantet, Aurélie, « "À votre service !" La relation de service... *Op.cit.* p. 200.

dévouement qui est le sien dans son travail quotidien : à la fois synonyme d'accompagnement auprès de ses client·e·s prestige, valorisant par la maîtrise d'une dimension supplémentaire du travail (la qualité de service), mais aussi mis en valeur dans sa volonté de prendre en charge le « *tout-venant* » auprès de milieux moins élevés dans l'espace social, même si cela ne lui est pas directement profitable. Les normes de service qui garantissent le respect des exigences à bord du taxi sont visiblement promues par les plateformes de réservation, mais il est possible comme on le voit avec Fayed qu'elles proviennent également du zèle des chauffeur·es auprès d'une clientèle bourgeoise, sans que cela soit observable dans la relation avec d'autres catégories sociales à bord du taxi⁶⁸³.

Le cas du service « prestige », présent dans deux centres radios au moment de l'enquête, s'insère dans un contexte professionnel bouleversé par l'expansion des plateformes concurrentes chez les VTC telles qu'*Uber*. Conformément aux informations fournies dans le chapitre précédent, la TX4 ne représente qu'un centre de réservation parmi d'autres, mais il est tout de même le plus répandu chez les chauffeur·es et le plus sollicité chez les client·e·s. La catégorie des courses « prestige » n'est pas nouvelle, et a constitué pour de nombreux chauffeur·es un moyen d'échapper temporairement à la baisse du nombre de course induites par le développement des VTC. Cependant, les exigences des plateformes et des client·e·s vis-à-vis du service rendu ont eu tendance à s'accroître au moment de l'arrivée d'*Uber*. Ainsi, plusieurs services intermédiaires entre abonnement « de base » et service « prestige » sont apparus (par exemple le « petit plus »), ayant pour objectif d'élever le niveau de service minimum assuré par les chauffeur·es (gamme de véhicule, porte du costume, retrait de la discussion) dans une période où de plus en plus de chauffeur·es ont eu besoin de s'affilier à un centre pourvoyeur de course pour assurer leur maintien⁶⁸⁴. Le cas du service « prestige » révèle une tendance de fond à l'élévation des normes de service en décrivant les rapports que les chauffeur·es entretiennent à la condition la plus exigeante des services de réservation. Souvent désignée comme un idéal de transport, elle n'en reste pas moins accolée à la desserte des catégories sociales les plus favorisées, alors que la tendance générale est à la démocratisation de cette exigence sans compensation financière ou symbolique pour les chauffeur·es, influencée par les standards de fonctionnement du secteur des VTC. En

⁶⁸³ Fayed constitue l'exemple d'un chauffeur qui a une idée assez stratifiée socialement de ce que signifie passer « du service à la servitude » Cartier Marie, *Les facteurs et leurs tournées ...* Op.cit., p.122.

⁶⁸⁴ La TX4 a ainsi connu une augmentation importante des demandes d'affiliation des chauffeur·es au cours de la même période.

s'entretenant et en accompagnant plusieurs chauffeur·es ayant des fonctionnements variés, j'ai pris connaissance des injonctions servicielles qui les ont fortement clivés entre l'adhésion à la politique d'élévation des exigences et l'opposition à ces normes. Le point suivant est donc consacré aux prises de position face au travail. Celles-ci sont structurées par des lignes de tension autour de la conception du service.

C. La ligne de conduite à respecter, source d'oppositions face au travail⁶⁸⁵.

Un des premiers effets du développement de cette concurrence a été dès 2014 d'augmenter les demandes d'affiliation des chauffeur·es de taxis à un centre de réservation des courses (en particulier TX4), des entreprises qui se sont avérées de plus en plus nécessaires pour atteindre leurs objectifs financiers. Ces dernières, propres au secteur du taxi, ont impulsé des changements en s'alignant sur les critères de service constitué par le socle des campagnes de publicité d'Uber⁶⁸⁶. Cependant, plutôt que de soumettre directement à de nouvelles injonctions les chauffeur·es de taxi accédant aux courses réservées *via* ces entreprises, comme c'est le cas entre *Uber* et les VTC, celles-ci ont mis au point une stratégie d'élévation progressive et distinctive d'accès à des courses réservées supplémentaires à partir de critères de services de plus en plus exigeants. Les chauffeur·es affiliés sont ainsi répartis selon la catégorie de clientèle desservie, de l'appel occasionnel à l'abonné de la catégorie « prestige ».

Plusieurs conducteurs n'ont pas hésité à mettre en avant les conséquences positives de cette mise en concurrence du secteur avec les VTC et Uber ayant contribué à améliorer les standards de transport de la clientèle tandis que d'autres y voient un nivellement économique par le bas qui s'accompagne d'un glissement possible « du service à la servitude⁶⁸⁷ ». Ces réactions opposées font intervenir deux types de visions du métier (1.) recoupant des tensions liées à l'ancienneté (2.) : l'une qui s'inspire d'une logique de standardisation des relations proche des raisonnements à l'œuvre dans le secteur des services en contact avec un public⁶⁸⁸

⁶⁸⁵ Cette section reprend des éléments qui ont été développés dans un article publié dans *Politix*. Lejeune, Guillaume, « Les chauffeur·es de taxi face à Uber. Une mise à l'épreuve économique et politique », *Politix*, vol. 122, no. 2, 2018, pp. 107-130.

⁶⁸⁶ Voir annexe X.

⁶⁸⁷ Cartier (M.), *Les facteurs et leurs tournées...*, *Op.cit.*, p. 122.

⁶⁸⁸ Notamment chez les guichets de La Poste. Cf. Jeantet (A.), « "À votre service !" La relation de service comme rapport social », *Sociologie du travail*, 45 (2), 2003.

et vecteur d'une individualisation des travailleurs, et l'autre, qui, à l'inverse, est plus axée autour d'une logique de singularisation du métier liées à des savoir-faire spécifiques (topographiques par exemple).

1. La dissociation des horizons professionnels

Cette division est apparue de manière particulièrement nette à l'occasion d'une altercation dans un café à laquelle j'ai assisté entre deux chauffeur·es ayant ces profils distincts. D'un côté, Mokhtar, un chauffeur de quarante-deux ans ayant vingt-deux ans d'expérience, « *salarié de sa propre société* », titulaire de deux licences professionnelles, et affilié sans accès aux catégories particulières des services de réservation des courses (prestige, petit plus etc.). De l'autre, Fayed, ayant quatre ans d'expérience, alors abonné à TX4 en tant que « petit plus ». Faisant connaissance, ils en viennent rapidement à se disputer autour de la charte que leur demande de signer la plateforme de réservation pour les intégrer au nouveau service intermédiaire que constitue alors le « petit plus »⁶⁸⁹ :

[MOKHTAR :] « - T'es un "petit plus" toi ?

[FAYED :] Oui ! Comment tu le sais ?

[MOKHTAR :] Je le sais, t'as un petit truc qui me fait dire que t'es "Petit plus" !

[FAYED :] [*renchérissant*] Ben pourtant dans quelques mois je vais peut-être passer [prestige].

[MOKHTAR :] Même avec ton costume, je parie qu'avec mon expérience je suis quand même plus efficace que toi [*il se retourne vers moi*]. Tu vois c'est exactement le genre de type dont je te parlais [*il fait référence aux taxis qui acceptent toutes les injonctions*] [*Fayed l'entend, Mokhtar continue*]. Tu sais comment je les appelle les mecs qui ont accepté le « petit plus » ? Les cinq mille connards ! [*Se retournant vers lui*] Des connards oui !

Il explique ensuite qu'il a refusé de signer la nouvelle charte. Fayed, d'abord gêné, déclare alors son soutien à la politique de TX4 et ajoute que « *finalement taxi et VTC c'est un peu le même métier* ». Il se met à énumérer les points de comparaisons : réservation, transport de personne, gestion des transports *via* des applications et des centres radio. Mokhtar continue de le charrier en accusant les chauffeur·es du service « petit plus » d'être des « *carpettes plus* » et termine en déclarant : « *Le "petit plus" ça fera pas plus au compteur !* ».

⁶⁸⁹ Extrait des notes de terrain du 8 mai 2014.

La position des deux chauffeur·es souligne l'existence de différents faisceaux d'opinions sur les transformations du métier. Ils n'ont pas seulement un avis sur la plateforme TX4 ou sur *Uber* et les VTC, mais aussi sur le type de professionnalisme qui devrait être dominant parmi les gens de métier. Ainsi, les chauffeur·es ayant une vision entrepreneuriale de leur activité tels que Fayed stigmatisent à l'occasion les collègues qui, d'apparence, « *n'ont rien à faire dans ce métier* » par des commentaires sur leurs vêtements, leur port éventuel de signes religieux, leur « *tenue* » et l'ensemble de leur *ethos* professionnel. Ils adhèrent aux stratégies d'élévation des exigences de service tels que promues par TX4 ayant étendu le port du costume cravate à la plupart de ses chauffeur·es. À l'inverse, les chauffeur·es plus attachés à une culture de métier critiquent ceux qui font « *la carpette* », c'est-à-dire se soumettent aux compagnies de réservation en se pliant aux exigences de services qui leur sont imposées. Ils valorisent leurs marges décisionnelles et voient dans la main mise des centres de réservation une « injonction au professionnalisme⁶⁹⁰ » les faisant entrer dans une forme de servitude. Nicolas, un chauffeur locataire de quarante-cinq ans, ancien gendarme, entré dans le métier en 1999 évoque ainsi son opposition à une vision élitiste du service « prestige » :

[GUILLAUME :] Et tu trouves qu'être chauffeur [prestige] c'est le plus haut niveau de réussite ?

[NICOLAS :] Ah, est-ce qu'on peut appeler ça de la réussite ? J'irais pas jusqu'à ce qualificatif là parce que quand même, quelque part c'est un peu aussi baisser son froc. Enfin c'est une autre mentalité, je peux pas expliquer... c'est plus complètement du taxi. C'est chauffeur de maître, pour moi c'est chauffeur de maître. Sauf que tu changes de maître toutes les demi-heures.

[GUILLAUME :] [...] [Service prestige] finalement tu penses que c'est être plus chauffeur de maître ?

[NICOLAS :] Ah ben oui, plus chauffeur de maître. Les mecs c'est tout juste s'ils doivent pas aller dans la maison du client pour aller chercher les valises, pour... c'est à la limite de ça. Tu vas chercher un client, t'es devant l'adresse et ben tu dois sortir de ton véhicule jusqu'à ce que le client il arrive devant, tu dois pas être assis au volant. Bon je te dis pas que tous les [chauffeur·es prestige] font ça vraiment, mais si tu suis la charte c'est ce que tu dois faire. Ça fait un petit larbin. C'est à la limite.

⁶⁹⁰ Boussard Valérie, Demazière, Didier, Milburn Philip, (dir.), *L'injonction au professionnalisme*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010.

Affilié « petit plus », Nicolas est souvent pris à parti pour son adhésion au discours de TX4 par les membres de son groupe de collègues qui le surnomment « *cravate*⁶⁹¹ ». Il reste néanmoins critique vis-à-vis des nouvelles exigences de la compagnie. Ainsi, il ne se déclare pas prêt à appliquer le niveau de service demandé en catégorie « prestige » malgré son affiliation à la plateforme de réservation : « *Vu le prix qu'ils payent, je peux concevoir qu'ils aient ces envies là, mais bon. Est-ce que moi je suis capable d'arriver jusqu'à ce niveau-là, pour l'instant j'y suis pas complètement* ».

Les dispositions à adopter ces prises de positions professionnelles sont liées aux trajectoires, aux situations et aux aspirations dans le métier. En effet, les chauffeur·es qui adoptent une vision entrepreneuriale ont davantage l'expérience de la direction d'une petite entreprise, d'un poste de « *commercial* » ou d'un travail au contact d'un public les ayant socialisés à certaines normes de service. *A contrario*, les chauffeur·es plus attachés à une logique de métier sont plus souvent issus d'une trajectoire ouvrière du secteur secondaire ou tertiaire. En outre, les types de carrières dans lesquelles ils sont engagés diffèrent. Les premiers se projettent dans ce que l'on pourrait appeler une carrière par les services. Ils souscrivent à l'affiliation avec une plateforme de réservation des courses et accèdent à des moyens de promotions par le type de clientèle desservie. Par exemple, ils peuvent intégrer le service « *prestige* », qui transporte en priorité une clientèle d'affaire et/ou très fortunée, à l'inverse du chauffeur « *de base* » qui prend tout type de réservation. Les seconds visent prioritairement l'accès à l'artisanat, sésame vers l'indépendance et vecteur de petite promotion sociale. Ils sont engagés dans une carrière par le statut, qui va d'une position de locataire à une position d'artisan. On pourrait considérer le premier type de carrière comme « horizontal » et le deuxième type comme « vertical », c'est-à-dire plus classique. Mais le premier type a pour atout de multiplier les signes d'une promotion professionnelle tandis que le second reste plus discret sur les symboles de son ascension : avec l'accès à une autre catégorie de clientèle, les apparences changent, les chauffeur·es portent un costume et conduisent une voiture plus luxueuse, tandis que le changement de statut n'induit pas forcément la recherche d'une montée en gamme⁶⁹².

⁶⁹¹ Il est ainsi fréquemment raillé par ses collègues pour les précautions qu'il prend afin de ne pas salir son costume.

⁶⁹² Les chauffeur·es s'encouragent de surcroît à ne pas « trop » montrer les signes de cette ascension par l'accès au statut d'artisan, certains travailleurs expérimentés jouant le rôle de véritables « entrepreneurs de morale » auprès des nouveaux venus sous forme de conseils de prudence dans la gestion individuelle de leurs comptes,

L'affinité de Fayed avec les catégories de service proposés par la TX4 tels que le « petit plus » puis les courses « prestige » s'appuie sur une socialisation aux modes de vie bourgeois ainsi qu'à l'entretien de rapports sociaux variés cultivés bien avant son entrée dans le métier. Sa trajectoire résidentielle est ainsi un bon révélateur des univers de vie qu'il a été amené à fréquenter. Fayed habite à Puteaux depuis un mois lors de l'entretien, à proximité du quartier de la Défense. Il déclare avoir été logé jusqu'à ses cinq ans dans le XIX^{ème} arrondissement de Paris (19^{ème}) puis dans le 17^{ème} côté Ouest (côté moins populaire de l'arrondissement). Ces déménagements successifs sont dus à une histoire familiale particulière. Sa famille, Kabyle, ayant émigré en France après la guerre d'Algérie, emménage dans un immeuble en mauvais état du XIX^{ème} arrondissement jusqu'en 1989, appartenant à la famille qui occupe la quasi-totalité des logements disponibles⁶⁹³. En 1989, l'immeuble, déclaré insalubre, est détruit par les services de la Mairie de Paris. La famille élargie est désormais éclatée et relogée à plusieurs endroits (il a alors cinq ans). Ses parents emménagent en HLM, « *mais pas n'importe quels HLM, c'étaient des logements de fonctionnaires principalement* » (professeurs et policiers par exemple) situés derrière le boulevard périphérique du côté de Levallois-Perret. Sa scolarisation lui donne donc accès à mixité sociale importante, où, originaire d'un milieu plutôt populaire, il se retrouve dans des espaces fréquentés par les classes moyennes et supérieures. Les quartiers bourgeois situés près de l'Arc-de-Triomphe lui sont également familiers, réunissant à la fois un univers de vie et un espace de circulation professionnel depuis qu'il exerce comme chauffeur de taxi⁶⁹⁴. Fayed a ainsi réussi assez facilement son audition pour le service prestige⁶⁹⁵ se basant sur sa connaissance des lieux de vie et de sortie dans les beaux quartiers, là où plusieurs chauffeur-es sont contraints de s'appuyer sur leur seule expérience du taxi. L'accès au service « prestige » est ainsi perçu selon plusieurs enquêtés comme une reconnaissance de l'expérience du métier, plutôt propre aux artisans, à l'inverse de Fayed, encore en location-gérance au moment de son entrée.

pour ne pas donner l'impression qu'ils « gagnent bien » notamment auprès des clients et pour faire respecter un ordre d'accès à des biens de luxe (une berline par exemple) en fonction de l'ancienneté du chauffeur dans le métier.

⁶⁹³ Il m'explique que son grand-père et son oncle ont des terres en Algérie et que sa famille avait le capital pour investir dans des logements à Paris.

⁶⁹⁴ Il débute ainsi sa journée par l'attente en station non loin de la FNAC des Ternes, qu'il a été amené à fréquenter durant une grande partie de son adolescence.

⁶⁹⁵ Il s'agit d'une épreuve orale devant un jury réunissant deux pairs et un formateur sélectionnés par la TX4.

La trajectoire professionnelle de Fayed est néanmoins marquée par des espérances spécifiques d'accès aux services de réservation qui lui permettent de revaloriser sa condition statutaire. Fayed débute en effet dans le métier en tant que locataire, d'abord pendant un an chez un loueur plutôt mal réputé. Il trouve ensuite une place auprès d'une compagnie plus importante, la TX4⁶⁹⁶ et souscrit à la compagnie de réservation de courses, filiale de TX4. Grâce à son affiliation, il accède à plusieurs types de services, dont le récent « petit plus », qui lui permet d'accéder à une clientèle supplémentaire avant de candidater et d'intégrer le service « prestige » de la compagnie. Au moment où il rencontre Mokhtar, il ne cache pas son ambition d'en faire partie. Fayed doit alors monter en gamme et loue une berline qui correspond aux critères imposés par TX4. Considérant sa manière de travailler comme une marque aboutie de professionnalisme, il fustige les collègues qui n'en font pas autant ne sachant pas se « vendre ». Pour lui, l'efficacité d'un service comme *Uber* repose avant tout sur la notation des chauffeur-es après chaque course, ce pour quoi il approuve les mesures récentes d'élévation des exigences de service. Il déclare ainsi en entretien :

[FAYED :] Maintenant le gros avantage... pourquoi les VTC ont une meilleure image que les taxis - c'est incontestable, c'est une vérité - c'est la notation. Parce qu'en vérité les VTC, ce sont des anciens taxis pour la plupart. [...] La notation ça y est pour beaucoup. Si par exemple les chauffeur-es étaient notés, comme les VTC avec le système d'étoiles, la qualité elle grimperait en flèche d'un coup.

Fayed voit dans la politique de cette entreprise un moyen de changer l'image du métier face à des chauffeur-es VTC « *toujours propres sur eux, toujours clean* ». Détourné de l'artisanat, il ne projette pas d'investir dans une licence et préfère continuer sous le régime de la location-gérance. Fayed est davantage orienté vers le pôle économique des classes supérieures qu'il sert quotidiennement, ce qu'il valorise par la gamme de son véhicule et la socialisation avec une clientèle aisée : il cherche à « *travailler dans d'autres conditions. Déjà avoir une belle voiture, gagner plus. Voilà, c'est mieux. Quand t'es en [prestige] t'as forcément une plus belle voiture, les clients sont mieux...* »⁶⁹⁷. Le point de vue positif de Fayed sur les chauffeur-es VTC reste minoritaire parmi les enquêtés. Il est davantage lié à une opposition voire une provocation face à Mokhtar (« *c'est un peu le même métier* »), l'entretien intervenant « à chaud » après cette altercation. Cependant, le point de vue de Fayed est partagé par d'autres jeunes chauffeur-es, par exemple Yessine qui s'est également affilié à

⁶⁹⁶ Les noms d'entreprises du secteur du taxi ont été modifiés.

⁶⁹⁷ Extrait d'entretien avec Fayed.

TX4 et dans la continuité de son opposition aux « *anciens* » à propos desquels il déclare souvent qu'ils « *exagèrent* ».

2. La question des tensions générationnelles au cœur des mutations du travail

Cette opposition entre jeunes chauffeur·es et anciens du travail semble refléter des tensions générationnelles dans la conjoncture de mise en danger du groupe professionnel. Face à la promotion de jeunes travailleurs par les services de réservation, comme on le voit avec Fayed, là où les plus expérimentés ont mis parfois bien plus de temps à arriver et avec la dévalorisation de plusieurs savoir-faire liés à la conduite⁶⁹⁸ au profit d'une attention plus grande de gestion des « flux⁶⁹⁹ » de passagers, les anciens éprouvent une insécurité là où les plus récemment arrivés semblent enclins à accompagner ces changements. En effet, les plus jeunes comme Fayed ou Yessine s'affirment en allant à l'encontre des plus expérimentés, élaborant parfois un discours performatif sur l'origine générationnelle des oppositions⁷⁰⁰. Pourtant, si l'ensemble des gestes qui composent l'*ethos* professionnel de Fayed s'est affermi en opposition à des chauffeur·es comme Mokhtar qui incarnent des manières d'être et de faire différentes, ils sont tous les deux le produit de trajectoires sociales relativement similaires. Ils ont en effet des origines sociales communes, avec un père chauffeur de taxi et une mère au foyer, un niveau d'étude comparable, les deux ayant un Bac +2⁷⁰¹, ainsi qu'une organisation commune du travail en ayant accès aux courses réservées de la même plateforme. La principale différence entre eux réside dans l'ancienneté plus grande de Mokhtar dans le métier alors que leur écart d'âge de dix ans est relativement peu important. Cela renvoie à l'importance du contexte de socialisation lors de leurs débuts respectifs : leur expérience est empreinte d'un apprentissage spécifique des codes dominants dans le métier et des enjeux de reproduction du groupe professionnel différents en fonction des périodes d'entrée. Par exemple, Fayed est attaché à valoriser les « savoir-faire interactionnels⁷⁰² » issus de sa gestion d'une « bonne distance⁷⁰³ » avec la clientèle qu'il juge prioritaire pour la survie du taxi dans

⁶⁹⁸ Liés également aux possibilités de prise en charge de certaines tâches par les NTIC, par exemple avec le GPS qui contribue à moins différencier les chauffeur·es en fonction de leurs capacités à s'orienter dans leur espace de travail.

⁶⁹⁹ Bernard, Sophie, « Le temps de l'activité de la caissière : entre logique productive et logique de service », *Sociologie du travail* 47, 2005, pp. 170–187, p. 173

⁷⁰⁰ Flamant, Nicolas, « Conflit de génération ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre... », *Sociologie du travail*, vol. 47, n°2, 2005, pp. 223-245, p. 243.

⁷⁰¹ Mokhtar est titulaire d'un DEUG de droit.

⁷⁰² Siblot Yasmine, Cartier Marie, Coutant, Isabelle, Masclet Olivier, Renahy Nicolas, *Sociologie des classes populaires...Op.cit.*, p. 40.

⁷⁰³ Cartier, Marie, *Les facteurs et leurs tournées...*, *Op.cit.*, p. 141.

la nouvelle configuration du secteur, tandis que Mokhtar définit l'honorabilité de sa position par rapport à une connaissance singulière de la ville, des tactiques qui peuvent être échangées entre collègues, et par une liberté de ton vis-à-vis des client·e·s. Ce comportement s'illustre par l'attrait pour « une culture de l'aplomb⁷⁰⁴ » dans le service effectué. A cela s'ajoute les relations conflictuelles que les plus jeunes peuvent avoir avec les anciens, telles que la sociologie l'a déjà appréhendé dans une multitude de contextes professionnels⁷⁰⁵, et comme le montre dans une certaine mesure l'altercation entre Mokhtar et Fayed. Dans ce contexte de « refus d'une dynamique de compréhension⁷⁰⁶ », les profils de plusieurs chauffeur·es correspondent de surcroît à des situations comparables à celles déjà observées par les sociologues. Fayed peut être décrit sous les traits des « jeunes BTS » analysés par Stéphane Beaud et Michel Pialoux dans leur étude de l'usine Peugeot à Sochaux-Montbéliard⁷⁰⁷ : il n'hésite pas à reprendre les points de vue des cadres de la plateforme TX4 vis-à-vis de la relation de service et il est marqué par la peur de la dévalorisation que représentent les anciens, jouant là le jugement du « *manque d'ambition* » qu'il porte envers son père, ce dernier étant resté jusqu'à longtemps sous le statut de salarié du taxi.

Le lien entre l'ancienneté dans le métier et la gestion de la clientèle renvoie à l'expression d'un rapport spécifique au travail. Par exemple, plusieurs chauffeur·es de taxis parisiens ne consentent pas à adhérer à la catégorie des courses « prestige » ou à candidater auprès d'un service similaire. Nicolas et Mokhtar perçoivent cette démarche comme l'entrée dans une forme de servitude dégradante malgré leur affiliation à la plateforme de réservation au niveau basique ou « petit plus » :

[GUILLAUME :] Tu aspiras à être [prestige] ?

[NICOLAS :] Non. J'ai voulu à un moment donné, ils m'ont même proposé, et j'étais sur le point d'y être et puis je trouvais que c'était trop de contraintes... bon moi je suis pas quelqu'un de très précautionneux, tu vois à astiquer mon véhicule tout le temps, tu vois il est un petit peu dégueulasse, j'ai pas envie de passer le chiffon tout le temps, ça me prend la tête, j'ai les carreaux qui sont dégueulasses... bon même malgré tout en [petit plus] je suis dans l'obligation de le

⁷⁰⁴ Bernard, Lise, *La précarité en col blanc... Op.cit.*, p. 164.

⁷⁰⁵ Flamant, Nicolas, *Conflit de générations... Op.cit.* ; Beaud, Stéphane, Pialoux, Michel, *Retour sur la condition ouvrière*. Fayard, Paris, 1999. Jérémie Rosanvallon, « Les générations au travail : des cultures différentes ou un collectif qui se méconnaît ? Le cas des techniciens d'EDF », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 2 | 2013, mis en ligne le 30 mars 2013. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/987>

⁷⁰⁶ Beaud, Stéphane, Pialoux, Michel, *Retour sur la condition ouvrière...op.cit.*, p. 326.

⁷⁰⁷ Idem

faire tout ça. Mais y'a un petit peu plus de largesse, les clients sont moins attentionnés à ces détails-là donc je peux rester [petit plus]. [Chauffeur prestige], là faudrait vraiment que j'ai la voiture nickel. Et l'histoire de descendre du véhicule pour ouvrir la portière moi je le fais une fois sur deux. Je le fais pas à tous les clients. Je m'en fiche un petit peu. [Chauffeur prestige] t'es obligé. Là y'a pas d'états d'âme à avoir, faut le faire. Bon voilà. Mais vu qu'on est en train de se rapprocher de plus en plus du [service prestige] je crois que je vais commencer à me remettre en question et peut être... en fait j'hésite entre soit redemander le [service prestige] soit passer classe V pour faire du [« Largecab »], [correspondant à conduire un mini-van de neuf places]. [...]

[GUILLAUME :] Par rapport à la porte tu me dis que c'est très important mais en même temps que tu le fais pas systématiquement ?

[NICOLAS :] Non. Parce que j'ai pas encore cette mentalité. Tu vois, mon défaut c'est que je suis pas encore dans cet état d'esprit, parce que ça devient presque du chauffeur de maître et pour l'instant j'arrive pas encore à adopter cette mentalité... à un moment... voilà. Je suis à cette limite-là qui veut que je reste encore, quelque part, un vieux taxi ; qui veut pas faire non plus tous les efforts nécessaires pour... mais je me mets en question en me disant "va falloir que je m'y mette". Va falloir que je m'y mette.

Au-delà de la question de l'adhésion aux plateformes de réservations, Nicolas est un chauffeur qui se définit comme un « *vieux taxi* », en fin de trajectoire professionnelle, naviguant dans l'ambivalence qui est la sienne face aux services d'accompagnement des clients : prêt à en faire un peu, conscient de l'élévation des exigences, et s'autodésignant par une forme d'inadaptation à cette demande. Sans voir la condition de chauffeur prestige comme une promotion sur le plan des relations de service, Nicolas ne défend pas non plus un point de vue en surplomb, ajoutant qu'il faut qu'il s'« *y mette* ». Cette question de « *l'état d'esprit* » correspond selon cette représentation à une bonne volonté professionnelle qui s'amenuise à mesure que l'ancienneté progresse dans le métier, ce que l'on peut associer à une diminution de la demande de reconnaissance, à l'inverse de Fayed pour qui la gratification symbolique de la gamme de service (être un chauffeur « prestige ») est importante. Difficile de ne pas y voir à la marge un effet d'âge lié à l'épuisement d'un horizon d'attente professionnel, assez marqué chez les anciens comme Nicolas ayant peu bénéficié des

formes de promotions existantes par le statut (il est resté en location depuis son entrée en 1999)⁷⁰⁸.

A cela s'ajoute le fait que ce service haut de gamme s'inscrit dans une distinction par rapport aux collègues qui peut être vécue comme une forme de prétention vis-à-vis d'eux à être meilleur. Nicolas, comme bien d'autres enquêté·e·s, s'inscrit dans une sociabilité quotidienne valorisant la convivialité pendant les moments d'attente, tandis que les chauffeur·es « prestige » sont en général vus comme un groupe à part ayant une sociabilité liée au rang, voire inscrits dans des loisirs distinctifs à côté du travail⁷⁰⁹. La méfiance vis-à-vis des chauffeur·es « prestige » reflète les relations tendues avec les collègues pour qui le service « prestige » est lié à « *une certaine mentalité* » qui dépasse le cadre professionnel.

Travailler avec une plateforme de réservation permet aux chauffeur·es de réduire l'imprévisibilité dans la relation de service à laquelle ils sont exposés avec les courses « *de rue* » (station, maraude). Ce faisant, ils font également face à des exigences spécifiques sur le plan de la relation de service, qui prennent une importance considérable dans un contexte de mise en concurrence des travailleur·e·s du métier. Une part importante des enquêté·e·s ont ainsi été amenés à entrer dans un cadre de travail contrôlé par les intermédiaires de réservation tels que la TX4 afin de surmonter la baisse du nombre de courses par taxi. Ils ont néanmoins fait quelques concessions sur l'autonomie dont ils jouissaient jusque-là dans la réalisation du service. En outre, ces chauffeur·es obtiennent des formes de reconnaissance économiques et symboliques à travers leurs manières de travailler, comme on le voit dans le cas du service « prestige ». Il n'en reste pas moins que celles-ci ne sont pas appréciées par tous, la réalisation du service étant l'objet de divisions fortes autour des lignes de conduite à tenir face à la clientèle. L'appréciation de la coprésence permet ainsi d'interroger les rapports de classe existants à bord du taxi et la manière dont la gestion des distances sociales joue dans l'identité professionnelle des chauffeur·es.

⁷⁰⁸ On peut ajouter à cela que Nicolas, par son ancienne fonction de gendarme, n'a pas expérimenté comme plusieurs jeunes chauffeur·es ayant travaillé dans le commerce, la socialisation à des normes managériales dans les relations de service, ce qui le cas de plusieurs trajectoires d'anciens militaires qui, comme lui, ont trouvé une place dans le taxi parisien.

⁷⁰⁹ Au cours de l'enquête plusieurs chauffeur·es évoquent ainsi leurs collègues « prestige » qui n'admettent pas dans leur groupe d'autres types de chauffeur·es et se voient pour « faire du tennis » ou du « golf ». On sait par ailleurs que ces sports sont davantage pratiqués et valorisés comme des loisirs de classes sociales supérieures. Suaud Charles, « Espace des sports, espace social et effets d'âge », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 79, septembre 1989. pp. 2-20.

IV – Epilogue : quelques considérations liées au terrain

Il me paraît nécessaire dans un dernier temps de revenir de manière conclusive sur les conditions d'enquête afin d'en présenter les limites (A.) puis de présenter quelques pistes de réflexions épistémologiques sur l'objet de ce chapitre (B.).

A. Obstacles méthodologiques

Analyser la relation de service à bord du taxi nécessite de surmonter plusieurs difficultés liées à la méthodologie d'enquête. En entretien, le problème que pose l'analyse de la relation de service à bord du taxi tient principalement aux discours qui sont tenus sur cette situation, exposant au récit des affects qui entrent en jeu. Les anecdotes qui sont livrées sur la clientèle sont généralement négatives, ce que les chauffeur·es entendent comme l'expression d'une mémoire sélective : seuls les mauvais moments sont racontés parce qu'ils sont marquants, tandis que les chauffeur·es s'efforcent généralement de fournir un bon service. A ce propos ils disent souvent qu'une « *seule mauvaise course revient à faire oublier dix bonnes courses*⁷¹⁰ ». Conscients de l'opinion négative dominante à leur égard, ils se considèrent comme exerçant un métier « *mal aimé* » ayant une clientèle composée de « *mauvais juges*⁷¹¹ » de leur travail. Lorsqu'Uber se développe, nombreux sont ceux qui voient ce report de la demande vers le VTC comme l'expression d'un évitement à leur égard. Du côté des chauffeur·es, la rencontre de la clientèle est pourtant une des premières sources de satisfaction au travail. Bien qu'ils aient souvent en tête les risques de débordements qui peuvent intervenir, et auxquels les « *nuiteux* » sont plus souvent confrontés, certaines courses viennent rompre la monotonie du quotidien, répondant au désir qu'ils ont parfois de transformer le service en « *rencontre* ». Face aux interactions conflictuelles souvent mises en avant par la clientèle et l'expérience parfois mouvementée des chauffeur·es, on s'aperçoit vite que les récits des chauffeur·es ne suffisent pas à caractériser ce qui s'y déroule. L'observation montre sur ce point que la coprésence passe le plus souvent par l'indifférence entre chauffeur·e·s et client·e·s. Les moments marquant, faits exceptionnels, servent pourtant à l'appréciation générale des relations de service dans le taxi et se retrouvent surreprésentés dans les récits sur le travail.

⁷¹⁰ Extrait d'entretien avec Fayed.

⁷¹¹ Hughes, Everett, « Le drame social du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 115, décembre 1996, pp. 94-99.

L'observation et la participation dans les moments de transport représentent une méthode incontournable mais également problématique. Les courses de taxi sont en effet des moments assez distincts les uns des autres où l'on remarque mieux la singularité de chaque transport plutôt que les formes peu perceptibles de régularité qui s'y insèrent. Hormis les stratégies de déplacement des chauffeur·es, le contenu même des échanges entre chauffeur et passager est très aléatoire. Décrire le déroulement d'une conversation implique de caractériser les petits dénominateurs communs perceptibles, sans nier qu'une relation de service est également faite de nombreux ajustements entre les acteurs⁷¹². Les chauffeur·es tiennent également des propos très anecdotiques lorsqu'ils racontent une course, caractérisée comme un moment à part dans leur service. Lors des pauses entre collègues, on y parle des instants qui sortent de l'ordinaire et des transports qui sont autant d'histoires à raconter pour se distraire⁷¹³. En entretien, cet extraordinaire refait surface à travers le récit des faits marquants qui traversent leur quotidien de chauffeur. Ces derniers ont une portée ambivalente dans l'analyse, car ils ne relèvent pas vraiment du quotidien tout en révélant quelque chose du travail. L'accompagnement à bord du taxi est également une situation qui peut s'avérer embarrassante puisque toute présentation envers les passager·e·s implique un recentrement vers l'ethnographe au détriment de la relation directe entre chauffeur et client⁷¹⁴. On est malgré soi un participant dans les interactions et notre seule présence biaise de manière non-négligeable les habitudes de prise de parole. Jacques m'expliquait ainsi qu'il parlait bien plus durant mon suivi, alors que les stimuli interactionnels se font beaucoup plus rares au quotidien, creusant un peu plus la distance avec les passager·e·s situés à l'arrière du taxi. Cette sorte de somnolence au volant qui le renvoie à la répétitivité des actes de conduite montre bien qu'en temps normal, chauffeur et client·e·s peuvent s'oublier l'un l'autre. Outre le fait que la perturbation soit évidente sur toute la longueur du trajet, puisque le premier geste

⁷¹² Ce qui les rapproche d'une relation de service où l'interaction est incontournable comme le travail en guichet. Dubois, Vincent, *La vie au guichet. Administrer la misère*, Seuil, Paris 2015 [1999], p. 218.

⁷¹³ Ces récits, toujours un peu difficiles à utiliser parce qu'ils représentent des situations d'exception, révèlent pourtant certains aspects essentiels de la relation au métier que les chauffeur·es entretiennent, de la mise en scène des risques encourus aux dispositions qu'ils doivent mobiliser pour s'ajuster à la clientèle, avec parfois l'impression, en tant qu'enquêteur, que certains traits peuvent être exagérés notamment lorsque ces histoires sont racontées devant des pairs. Plusieurs chauffeur·es réagissent à cela en affirmant en entretien qu'ils ne parlent que de ce qui est « *racontable* » afin de rester crédible à l'oreille du profane, notamment lorsqu'ils évoquent leur expérience professionnelle devant la clientèle.

⁷¹⁴ Pour des raisons administratives principalement, mais aussi parfois liées à l'organisation des chauffeur·es, la négociation de ces accompagnements a nécessité plusieurs démarches (demander une autorisation préfectorale et à l'entreprise de réservation dans certains cas) ayant limité la multiplication des observations. Une grande attention a cependant été portée à la variété des profils de chauffeur·es (en termes d'âge, de sexe, ou d'organisation quotidienne).

est de se présenter aux passagers et qu'elle biaise l'analyse de la coprésence, il faut enfin noter que les thèmes de discussion ont souvent eu comme point de départ la présentation succincte de ma démarche par les chauffeur-es accompagnés. En annonçant mon objet d'étude (les conditions de travail), tout en restant vague, j'ai souvent suscité des questions de la part des client-e-s comme des tentatives de la part des chauffeur-es de mener également leur petite étude en les questionnant sur le service concurrent proposé par Uber⁷¹⁵. Selon les enquêté-e-s suivi-e-s et les profils sociaux rencontrés, cette initiative a pris une tournure plutôt compréhensive vis-à-vis des voyageurs relatant leur expérience négative du transport par taxi - le chauffeur condamnant les pratiques de ses collègues -, ou une tournure inverse, le chauffeur faisant appel à la compréhension des client-e-s par une démarche de conscientisation vis-à-vis des problématiques professionnelles⁷¹⁶. La prise de parole est également conditionnée par des formes d'encadrement invisibles que les entreprises de réservation représentent, ce dont ne rend pas compte l'observation directe. En effet, les chauffeur-es n'ont pas les mêmes marges de manœuvres dans toutes les situations, comme le montre le cas du service « prestige », et celles-ci reproduisent des relations de pouvoir basées sur le statut social, soit d'une manière directe dans l'interaction avec la clientèle, ou d'une manière indirecte par la distinction entre gammes de réservation⁷¹⁷. Ce frein à l'analyse directe des interactions s'accompagne d'une grande variabilité de situations possibles et de thèmes de conversations abordés qui limite toute tentative de catégorisation. Ce qui semble

⁷¹⁵ Nous avons fait le choix en commun accord avec le/la chauffeur-e de me présenter comme étudiant faisant un travail de sociologie sur les conditions de travail des taxis, ce qui n'a pas manqué de susciter des discussions qui servaient également au chauffeur pour récolter des impressions, un *feed back* sur le service des taxis, et d'évoquer la concurrence des VTC et d'Uber. Après quelques essais, la formule adoptée fut la suivante : laisser le chauffeur me présenter pour entrer le moins possible dans une discussion sur mon sujet de recherche. Cependant, malgré les perturbations évidentes induites par ma présence certains traits saillants dans les relations aux client-e-s ont pu être relevés, par exemple la distance sociale qui s'y révèle, le cloisonnement entre l'avant et l'arrière du taxi et la variété des profils des client-e-s. En outre, l'observation du travail s'est nourrie des nombreux commentaires des chauffeur-es avant et après la course, parfois même pendant, ce qui m'a permis de mieux comprendre la place de certains types de transports dans leur quotidien et les jugements qu'ils leur portent

⁷¹⁶ Comme c'est le cas lorsque Jacques tente de conscientiser deux journalistes qu'il emmène.

⁷¹⁷ Analyser la relation de service par les catégories sociales d'appartenance présente des limites. Premièrement, si celles-ci entrent en jeu dans l'interaction durant le transport, il reste difficile pour les chauffeur-es de maîtriser entièrement le choix des passager-e-s en fonction de ce critère. Les rapports sociaux restent donc variés à bord du taxi. Deuxièmement, l'aléas des courses s'accompagne d'une pluralité de rôles et de situations d'interactions, telles que nous l'avons vu avec le « côté psy » du travail des chauffeur-es. Les tâches de conseils ou d'accompagnement qui peuvent être les leurs ne recoupent que de manière approximative les positions sociales. De plus, certains chauffeur-es enquêtés, bien que marginaux, ne parviennent pas à gérer la relation de service quelle que soit la distance sociale qui les sépare des client-e-s. L'usure engendrée par leur travail mêlée à des formes d'isolement sur le plan personnel (divorce par exemple) les empêche d'avoir un comportement adapté à un grand nombre d'interactions, le sur-engagement prolongé dans leur travail de chauffeur ayant causé une perte de repères à bord du taxi.

révélateur à bord du taxi, tels que les débordements, tombe aussitôt dans le registre anecdotique du « non-représentatif ». A la lumière des éléments qui président à l'analyse, il semble difficile de livrer une étude approfondie du moment de transport dans le taxi. J'ai moi-même hésité longtemps à présenter ces données, l'objectif initial de ma démarche étant de mieux comprendre l'enchaînement des courses présenté au chapitre précédent.

B. Obstacles épistémologiques

A ces difficultés liées à la récolte des matériaux s'ajoutent les nombreux biais interprétatifs que peut induire l'analyse, en particulier sur deux plans. D'une part l'impression que retirent les chauffeur·es de chaque course peut être contre-intuitive pour caractériser leur rapport au travail : si la relation de service est majoritairement perçue à travers les tensions et les conflits, elle est aussi une dimension grandement appréciée du travail. D'autre part, l'étude de la relation de service laisse une place incertaine à la parole conversationnelle, pourtant fortement investie par des enjeux de lutte professionnels (normes sur la prise de parole par exemple) et personnels (aspiration à l'évasion, à la « *rencontre* » et visions du monde que cela engendre). Tous ces éléments sont inextricablement liés dans l'exposition des ressources et des contraintes variables liées à leur activité quotidienne.

1. Un rapport au service ambivalent

Tout le « drame social⁷¹⁸ » de leur travail réside dans la relation de service. Les chauffeur·e·s et les client·e·s se heurtent souvent à une incompréhension réciproque et des attentes qui ne coïncident pas toujours. Sur le fait d'engager une conversation qui n'a aucune sorte d'utilité dans le déroulement du service d'abord : du côté des passagers, un bon chauffeur est associé à une « non-personne »⁷¹⁹ qui est marquée par sa discrétion, tandis que les enquêt·e·s cherchent généralement à s'extraire du côté solitaire de la conduite et cultivent des formes de curiosité envers la clientèle qui s'apparentent à une exploration sociale des territoires urbains. Sur l'appréciation du travail, ensuite : les chauffeur·es se voient généralement comme des professionnels de la circulation parisienne, étant passés par une formation de plusieurs mois, ce à quoi succède la pratique quotidienne des itinéraires et des manières de circuler, de contourner les bouchons par exemple. Leur « savoir-faire » en la matière reste soumis au jugement d'une clientèle composée de non-professionnels, même si

⁷¹⁸ Hughes, Everett, « Le drame social du travail...*Op.cit.*

⁷¹⁹ Erving Goffman, *Les relations en public... Op.cit.* ; Davis, Fred, "The Cabdriver and His Fare...*Op. Cit.*

certain·e·s sont également des automobilistes. Ainsi, la suspicion de détour qui pèse sur les chauffeur·es est la source de tensions pendant la course, sous formes de petites remarques ou d'une surveillance qui leur semble injustifiée⁷²⁰.

Cette situation de coprésence rend possible un large éventail de relations dans le service. Leur traitement sociologique peut donc rapidement s'axer autour des tensions inhérentes aux désajustements entre les protagonistes et aux aléas du transport, tout en laissant de côté les attentes que les travailleurs investissent dans la relation de service pour traiter uniquement de celles des passager·e·s. Or j'ai présenté la manière dont les chauffeur·es nourrissent des aspirations vis-à-vis de la réalisation de leur travail, outre l'enchaînement des courses, concernant le contenu du transport avec par exemple les « *rencontres* » plus ou moins intéressantes qu'ils peuvent faire grâce aux conversations qu'ils ont avec les passager·e·s et qui constituent un peu le « sel » de leur métier.

La réalisation du service comporte également un aspect plus rugueux qu'est la confrontation au monde qu'il impose, ce que montre par exemple l'ethnographie du travail de nuit. Être un « *nuiteux* » consiste dans la bouche des chauffeur·es à franchir un palier important dans l'apprentissage du métier par l'imprévisibilité à laquelle ce créneau horaire expose. Vécue comme une mise à l'épreuve vis-à-vis du monde social, la nuit s'oppose au rythme de la journée où les échanges ordinaires semblent plus faciles à gérer pour les chauffeur·es⁷²¹. Cependant, un rythme de travail diurne n'en représente pas moins un ensemble de relations où se jouent des attentes et des rapports de force spécifiques selon le cadre d'accès aux client·e·s. Il y a donc l'enjeu pour une majorité d'enquêté·e·s de savoir fixer les limites et circonscrire son périmètre d'intervention dans le service. Savoir s'imposer fait intervenir chez nombre d'entre eux/elles des dispositions à la parole ainsi que la mobilisation d'un *ethos* populaire face à une clientèle d'un milieu généralement plus aisé, sans pour autant inspirer un dégoût des classes supérieures qui souvent les fascinent. Ce faisant, les relations de service sont le siège d'une vision sociale et politique du monde à

⁷²⁰ Par exemple lorsque les passager·e·s à l'arrière contrôle le trajet par GPS sur leurs téléphones portables pendant que le chauffeur conduit.

⁷²¹ Ayant souvent appris à dire « non » et à ne pas « s'en laisser compter » par leur expérience de nuit, les chauffeur·es de retour dans un rythme diurne peuvent se sentir plus à l'aise dans la gestion des attentes d'une clientèle dont les écarts de comportement sont moins importants.

travers la respectabilité qu'ils associent à leur passager·e·s, par exemple avec Eugène dans le cas du service « prestige »⁷²².

Malgré cela, le transport de personnes constitue la partie du travail que les chauffeur·es préfèrent. Sans désirer les ériger en modèle sur ce plan, je constate qu'ils trouvent dans leur travail des sources de « bonheur⁷²³ » variées. Tout d'abord, par bien des aspects, leur activité n'est pas routinière, à la fois par les « rencontres » qu'ils font et la « nouveauté » qu'ils y trouvent, ou encore par les situations où ils sont placés dans une position valorisante, leur compétence de chauffeur étant pleinement reconnue par la clientèle. De plus, l'imprévisibilité permet dans une certaine mesure de rompre avec les habitudes, occupant une place positive dans l'appréciation de leur travail. Ensuite, bien qu'ils soient caractérisés par l'inscription dans un travail d'exécution, ils ne sont pas dénués de moyens de résistance et peuvent à tout moment s'opposer ou mettre fin à un transport, même si cela n'est pas toujours sans conséquence (notamment vis-à-vis des plateformes de réservation ou de la commission de discipline professionnelle⁷²⁴). Sans en arriver jusque-là, l'engagement en interaction est affaire de volonté entre les acteurs, les chauffeur·es ayant la possibilité de rester en retrait s'ils le désirent. Les contraintes sont modulables en certaines circonstances dans la relation de service. L'argument du « choix », portant à la fois sur l'organisation de leur travail mais aussi sur son déroulement dans la relation de service, est mis en avant comme une dimension fortement valorisante de leur métier.

2. Les usages restreints de la parole

Cependant, dans un contexte d'évolution des normes d'encadrement de la parole dans le transport de personnes, l'effacement de la présence du chauffeur est symbolisé par son désengagement de l'interaction verbale au profit d'une attention discrète et distante pour la clientèle. En se recentrant sur les aspects essentiels du travail, c'est-à-dire l'engagement dans

⁷²² Déjà souligné dans les travaux sur les employé·e·s des hôtels de luxe. Beaumont, Amélie. « Tirer parti de l'ordre établi ? »...*Op.cit.*

⁷²³ Je fais allusion à l'enquête collective sur le bonheur au travail. Gollac, Michel, Baudelot, Christian, (dir.), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard, Paris, 2003. Un des indices liés au fait d'être heureux dans son travail s'enracine dans la volonté de déclarer souhaiter pour ses enfants l'exercice de la même activité. Si je constate l'inverse sur ce terrain, les chauffeur·es de taxi soulignent pourtant qu'ils sont fréquemment « heureux » d'exercer leur travail et par rapport à des conditions où la liberté et l'autonomie sont moins grandes (travail dans les bureaux, « avec un patron sur le dos »). Ajoutons que le « bonheur » d'une rencontre peut s'accompagner de problèmes bien spécifiques, tels qu'une entrée difficile dans la séquence du paiement et la rupture que cela induit avec l'attachement entre les protagonistes par exemple dans le cas de Nicolas.

⁷²⁴ Voir annexe VIII.

des interactions ayant pour objet le travail, les injonctions normatives des entreprises de réservation amènent à désinvestir les séquences qui échappent le plus à l'analyse comme les moments de relâchement conversationnel auxquels l'ethnographe prend part, et qu'il bouleverse par ailleurs. C'est en comparant les différents modes et les gammes d'accès à la clientèle à travers les courses « prestigieuses » que les moments de relâchement ou d'inattention sont passés du statut d'impensé à celui d'enjeu de lutte et de reconnaissance par l'adoption d'une ligne de conduite. Ainsi chez les chauffeur·es « prestige », la mise en scène des distances sociales passe par un ensemble de signes non verbaux démontrant la disponibilité du chauffeur à l'égard des attentes de ses client·e·s. La retenue nécessaire à cet exercice se rapproche ainsi d'un travail émotionnel⁷²⁵ dont les missions renvoient non seulement à la mise en silence des affects, c'est-à-dire principalement « prendre sur soi⁷²⁶ », mais aussi à la création d'un cadre d'accompagnement dont le chauffeur est le prolongement. Cependant, l'étude des interactions dans la relation de service permet de constater le décalage entre ces normes en vigueur promues par les entreprises de réservation et les usages de la conversation des chauffeur·es à bord du taxi dans des circonstances variées, constituant un ensemble d'occasions de dépaysement leur permettant de tenir au volant malgré un nombre d'heures de conduite important. Beaucoup d'entre eux vivent ainsi leur métier comme un ensemble de tâches liées à la conduite, et la relation de service comme un ensemble d'occasions de « rencontres » dans une logique d'échange en rupture avec l'isolement lors des moments de circulation « à vide ». La parole conversationnelle a tendance à être marginalisée ou envisagée comme un vide à combler, mais elle donne un sens non-négligeable au travail quotidien des chauffeur·es qui l'investissent.

Conclusion du chapitre IV

Les relations de service à bord du taxi sont au cœur du travail des chauffeur·es. Elles se traduisent par l'existence de savoirs faire interactionnels à plusieurs niveaux : celui des séquences routinières que les chauffeur·es enclenchent à chaque nouvelle course, mais aussi face à différentes configurations auxquelles ils doivent s'adapter. Le contenu des échanges, s'appuyant sur le relatif anonymat des relations, peut ensuite nécessiter une gestion émotionnelle de passager·e·s ainsi qu'engendrer des tensions liées à la conduite. Le degré de relation noué est en conséquence assez variable, allant d'un possible « rôle social » à une

⁷²⁵ Hochschild, Arlie Russel, *Le prix des sentiments...Op.cit.*

⁷²⁶ Olivier Schwartz « La pénétration de la « culture psychologique...Op.cit. p. 352.

absence complète de discussion. Face au besoin variable de prise de parole des personnes transportées, on constate que cette demande d'écoute est potentiellement réciproque, les chauffeur·es cherchant occasionnellement à se confier le temps d'une course. La liberté de ton dont ils bénéficient en interaction reste cependant limitée par les normes professionnelles et sociales en vigueur, notamment lorsqu'ils ont à faire à une clientèle bourgeoise qui passe le plus fréquemment par des services spécifiques de réservation propre à son rang (le service « prestige »). L'observation des chauffeur·es au travail montre cependant qu'ils s'appuient sur des dispositions leur permettant de prendre la parole avec des personnes issues de milieux sociaux variés. En outre, les dispositifs de réservation et d'accompagnement existants délimitent les possibilités d'interactions. Ces derniers ont pris une importance considérable parmi les gens de métier dans le contexte actuel d'exposition à la concurrence, donnant lieu à plusieurs débats sur le comportement à tenir afin de préserver une « *bonne image* ». La relation de service ne peut donc être réduite à un enjeu individuel pour chaque chauffeur pris à part. Elle est au fondement d'une inquiétude partagée sur les conditions de préservation de leur métier.

Chapitre V- La pause entre chauffeur·es.

Ethnographie d'un espace d'attente

Les chapitres précédents, en abordant le contenu du travail des chauffeur·es, montrent les caractéristiques du métier qu'ils exercent et les changements qui les ont affectés depuis l'arrivée d'Uber et des VTC. Ce chapitre a pour objet un autre aspect de leur travail, introduit dans le chapitre 2, celui de l'attente. Il vise plus particulièrement à rendre compte des manières dont celle-ci est investie par des pratiques de sociabilité et d'organisation collective du travail entre chauffeur·es. En occupant environ la moitié de leurs journées, les moments sans passager·e·s, que ce soit à l'arrêt ou « *en maraude* », constituent une part non-négligeable du travail quotidien qu'il s'agit de dévoiler, afin de porter un regard sur les « coulisses⁷²⁷ » de ce métier.

Dans l'étude des « groupes professionnels⁷²⁸ », le fonctionnement du « groupe » est souvent laissé de côté. Les sociologues s'intéressent davantage aux questions liées à l'autonomie des professionnels, à la division du travail au sein des organisations ainsi qu'à la rhétorique mobilisée dans la défense de leurs prérogatives⁷²⁹. Sans me focaliser sur ces questions⁷³⁰, je souhaite montrer à travers ce chapitre comment les chauffeur·es peuvent faire

⁷²⁷ Goffman, Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne...Op.cit.* Pruvost Geneviève, « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession... » *Op.cit.*

⁷²⁸ Selon la définition de Didier Demazière et Charles Gadéa, on peut définir les groupes professionnels comme « des ensembles de travailleurs exerçant une activité ayant le même nom, et par conséquent dotés d'une visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail, et caractérisés par une légitimité symbolique. Ils ne bénéficient pas nécessairement d'une reconnaissance juridique, mais du moins d'une reconnaissance de fait, largement partagée et symbolisée par leur nom, qui les différencie des autres activités professionnelles ». Je m'appuie sur cette définition pour comprendre les différents aspects du métier de chauffeur de taxi en tant que groupe professionnel dans une perspective interactionniste notamment défendue par plusieurs sociologues américains tels qu'Howard Becker. Nous laissons cependant de côté les aspects « écologiques » qu'une telle étude demanderait dans la compréhension du « système » de cette profession. Demazière, Didier, Gadéa, Charles (dir.), *Sociologie des groupes professionnels...op.cit.* p. 20. Andrew Abbott, « Ecologies liées : à propos du système des professions », in Pierre-Michel Menger (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Editions de la Maison des sciences de l'homme, Paris, 2003, pp. 29-50.

⁷²⁹ Voir notamment les thématiques abordées dans l'ouvrage dirigé par Didier Demazière et Charles Gadéa, ainsi que l'analyse proposée par Flora Bajard qui propose un nouveau des réflexions sur les groupes professionnels à partir de l'exemple des céramistes d'art. Demazière, Didier, Gadéa, Charles (dir.), *Sociologie des groupes professionnels...op.cit.* Bajard Flora, *Les céramistes d'art en France. Sens du travail et styles de vie*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2018.

⁷³⁰ Ces thèmes sont importants, et ils sont également présents dans la bouche des enquêté·e·s, particulièrement dans la conjoncture qui les oppose face à l'émergence d'un secteur concurrent avec Uber et les VTC. Ils sont donc évoqués à la façon d'une toile de fond qui les influencent.

groupe(s) à travers la sociabilité ordinaire. Il est nécessaire de comprendre comment un métier comme celui-ci, composé de travailleurs individuels sur le plan du statut et isolés dans l'exercice de leur travail, peut également donner l'image d'une corporation, notamment lors des mobilisations sociales. Les chauffeur·es de taxi ne sont pas plus des travailleurs solitaires qu'ils ne constituent un groupe professionnel faisant corps. Ce chapitre ambitionne de rendre compte de ce paradoxe : si les chauffeur·es sont pris dans des logiques d'individualisation du travail, ils n'en sont pas moins confrontés à une crise professionnelle majeure qui leur impose de faire preuve d'une union solide afin d'y faire face, présentant la particularité de ne pas passer par les canaux syndicaux classiques. Certes, les chauffeurs sont dotés d'organisations professionnelles qui les fédèrent, gérant plusieurs aspects de leur travail (comptabilité et formation principalement) et leur offrant de nombreux conseils. Mais ces organisations sont assez peu présentes dans leur quotidien. Les militants qui les composent ne sont pas identifiés par la plupart des chauffeur·es, les occasions de rencontre se faisant rares. En focalisant ce chapitre sur l'étude d'un espace qui les rassemble temporairement pendant l'attente, je vais montrer que l'aspect solitaire de leur travail et l'individualité de leur statut (une entreprise individuelle), n'isolent pas les chauffeur·es de taxis entre eux. A cet égard, l'étude des sociabilités quotidiennes montre qu'ils se réunissent dans plusieurs petits groupes fédérateurs, potentiellement porteurs de contestation⁷³¹. On se donne ainsi les moyens de saisir ce qui « fait » groupe parmi les chauffeur·es, et ainsi d'éclairer la dynamique des actions collectives qui les ont opposés face à Uber.

Afin de restituer les principaux traits de cette sociabilité, je décrirai les rouages de ce « monde⁷³² » professionnel par l'ethnographie d'un espace d'attente leur étant réservé à l'arrière d'un aéroport parisien. Ce dernier rassemble jusqu'à mille chauffeur·es simultanément. Il est occupé par plusieurs petits groupes de chauffeur·es qui y passent généralement deux à trois heures avant d'être envoyés prendre des passager·e·s au pied de

⁷³¹ Le « petit groupe » est défini par Donald Roy comme un « assemblage d'interactions » : « le petit groupe existe dans et par la communication avec d'autres groupes ». Il s'agit d'« un assemblage d'interactions formé à une intersection dans un tissu plus vaste de relations intergroupes, comme un système local de relations en équilibre dynamique avec un système institutionnel plus étendu d'influences réciproques ». Roy, Donald, *Un sociologue à l'usine*, La Découverte, Paris, 2006. p. 116.

⁷³² J'emprunte cette notion à Howard S. Becker pour désigner les interactions que développent les individus au sein de l'espace étudié ainsi que le partage des valeurs et des conventions professionnelles (Becker, 1988), voire de styles de vie communs (Bajard, 2018). On peut également l'entendre comme univers de vie et de référence à la manière dont cela a déjà été analysé dans le secteur de la boutique (Gresle, 1981). Becker Howard S., *Les mondes de l'art*, Flammarion, Paris, 1988. Bajard Flora, *Les céramistes d'art en France...op.cit.* Gresle, François, *L'univers de la boutique. Les petits patrons du Nord (1920-1975)*, PUL, Lille, 1981.

l'aéroport. Dans un premier temps, je vais présenter la configuration spatiale de ce lieu surnommé « la Base » et les logiques de regroupement qui animent les chauffeur·es. Les dynamiques d'entraide entre artisans, locataires et coopérateurs au sein des petits groupes montrent que le statut ne joue pas comme critère d'affinité, au contraire des trajectoires migratoires suivies par les chauffeur·es, regroupées sur le principe d'une proximité ethno-raciale et genrée. Nous verrons ensuite comment les groupes affinitaires qui en résultent constituent des espaces de solidarité et d'entraide forte, où circulent des ressources professionnelles non-négligeables qui permettent de tenir face aux aléas du métier ainsi que d'en atténuer la pénibilité. A cette étude de la sociabilité s'ajoute dans un deuxième temps celle des dimensions économiques et professionnelles, laissant voir les moments de convivialité comme un ensemble d'occasions d'organiser le travail entre pairs. Enfin, nous verrons comment, au sein de cette configuration spécifique⁷³³, ces relations quotidiennes ont connu un tournant au moment de l'expansion de la concurrence dans le transport de personne. La Base a en effet été un espace de première importance dans l'émergence d'un mouvement d'occupation des terminaux d'aéroports.

I – L'espace des relations quotidiennes

Le parking d'attente étudié, situé entre plusieurs pistes de décollages et non-loin des terminaux, fait partie de l'espace géré par Aéroports de Paris (ADP). Dans un premier temps, je vais décrire ce lieu et le moment qu'il représente pour les chauffeur·es, principalement à l'égard de leurs habitudes de déplacements (A). Nous verrons ensuite quelles logiques de regroupement les animent durant leurs pauses, en soulignant la place des affinités ethno-raciales et genrées (B).

A. Un espace d'attente investi comme support de sociabilité protecteur

[Nous sommes à l'arrêt face aux barrières de sortie et attendons que l'écran situé à ce niveau nous annonce notre destination. Jacques tente de deviner à quel terminal nous allons être envoyés.]

⁷³³ L'attente se conjugue à la convivialité entre collègues dans bien des moments que nous n'avons pas pu tous repérer. Ce qu'il a été possible d'observer en revanche, c'est lorsque cette convivialité s'exprime de la manière la plus accessible à l'ethnologue, dans les bases de stationnements les plus importantes de la zone parisienne, aux abords des aéroports.

[JACQUES :] Quelle heure il est? Moins dix. On va sûrement aller au B1 ou au B2.

[GUILLAUME :] Comment tu le sais?

[JACQUES :] Parce qu'à cette heure-là, c'est l'heure où arrivent le plus de vols là-bas. [Silence]

[GUILLAUME :] Tu fais comment pour le savoir?

[JACQUES :] [Il réfléchit] C'est au fur et à mesure. Quand je suis rentré dans le taxi [en 1990] à l'époque y'avait pas la Base. Donc on avait une station à chaque terminal, qui sont aujourd'hui les zones tampon. [...] Quand la Base a été créée ça s'est fait doucement tu vois. Y'a eu le projet, ensuite ils nous ont distribué des plaquettes, en couleur, certifiées, avec un architecte. Il nous disait : « Là il y aura des arbres, là il y aura des chiottes... » ça avait l'air vachement bien. Et puis ils nous ont fait ce truc de merde. Avec des chiottes immondes. Et puis des cabanes de chantier pour faire un restau.

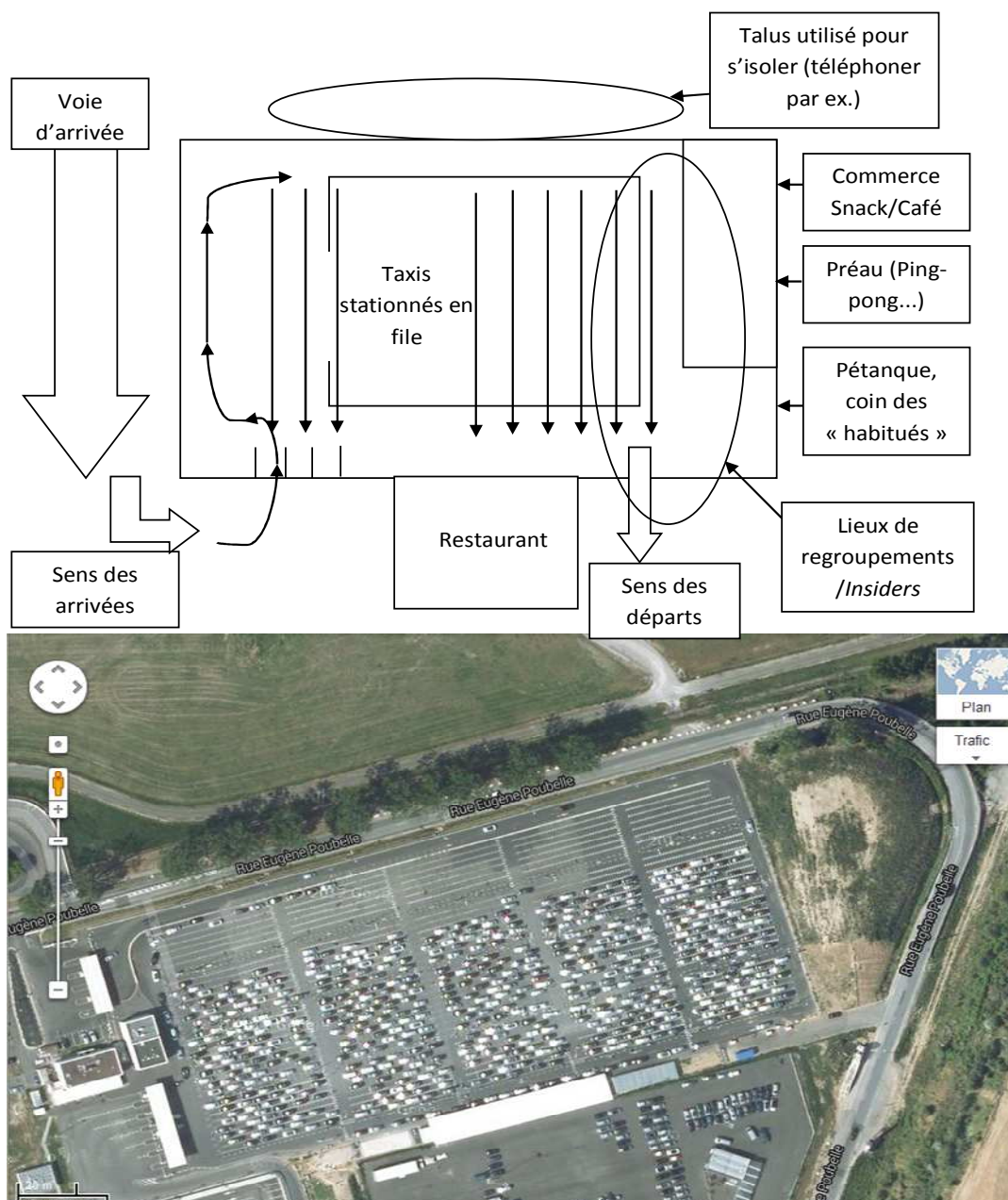
Il existe, comme nous l'avons abordé au chapitre 2, plusieurs lieux d'attente et de stationnement à disposition des chauffeur-es dans la capitale. Tous ne suscitent pas les mêmes impressions ni les mêmes opportunités de travail. La Base, bien qu'elle soit un lieu globalement peu apprécié pour son aménagement par les chauffeur-es, est la plus grande de ces stations, ayant une capacité d'accueil d'environ mille taxis. Elle représente un passage obligé pour les chauffeur-es qui souhaitent embarquer des client-e-s devant les terminaux de l'aéroport. Sur place, l'attente est variable, comprise généralement entre deux et quatre heures en fonction des flux de voyageur-e-s dans la journée. Cette zone d'attente où les taxis sont stationnés est assez singulière. A l'accoutumée, attendre en station nécessite de rester dans le taxi et d'avancer en file indienne vers le point de récupération de la clientèle. Le maintien du chauffeur à son poste est donc nécessaire afin de réguler les départs en station. A la Base, l'aménagement du parking permet aux chauffeur-es de sortir de leurs taxis. Les chauffeur-es ont ainsi la possibilité d'occuper l'espace environnant et de disposer des infrastructures à proximité (commerces ou toilettes par exemple). Une sociabilité entre ces professionnels est donc rendue matériellement possible durant l'attente, laquelle ne constitue pas à proprement parler une « *pause* », comme on le verra. Ces « coulisses⁷³⁴ » permettent néanmoins un relâchement des contraintes relationnelles rendu possible par l'éloignement de la clientèle ainsi que par le développement d'activités à-côté du travail menées dans l'entre soi professionnel.

⁷³⁴ Goffman, Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi...* Op.cit.

La Base représente à la fois un espace et un moment. Dans ce parking délimité par un grillage, les chauffeur·es prennent souvent l'habitude de se retrouver en petits groupes à certaines heures de la journée pour une durée variable. Afin de mieux comprendre les logiques qui structurent cette sociabilité, il faut dans un premier temps décrire le cadre dans lequel elles s'insèrent. Je vais d'abord présenter la configuration de cet espace, avant d'en montrer les principales fonctions auprès des chauffeur·es.

1. La « Base », un lieu caractérisé par l'entre-soi professionnel

Schéma : la « Base »



Située entre les pistes de décollage à l'Est et au Nord, et entre les parkings voyageurs à l'Ouest et au Sud, la Base est un endroit caractérisé par sa marginalisation dans l'enceinte de l'aéroport. Éloignée des terminaux, elle l'est aussi des principaux flux de circulation qui traversent cette zone aéroportuaire, si bien que l'on n'y voit passer que des taxis. Comme il est difficile de s'y rendre par hasard, sauf à être perdu, ce lieu ne rassemble finalement que les personnes en capacité de le trouver, c'est-à-dire des chauffeur-es de taxis ou du personnel qui y travaille⁷³⁵. Elle constitue donc un lieu d'entre-soi⁷³⁶ privilégié pour ces professionnels comme il en existe peu dans le secteur du taxi parisien, la grande majorité des stations d'attente étant située parmi les lieux de passage dans la capitale⁷³⁷.

a. L'instauration de la Base : une configuration des relations héritée de l'ancien aménagement

Aménagé à partir de 2001, ce parking, conçu pour accueillir les chauffeur-es du terminal C, a été élargi progressivement jusqu'en 2010 pour réunir de plus en plus de stations d'attentes de taxis, lesquelles étaient initialement situées au pied de chaque terminal. Ces dernières sont ensuite devenues des « zones tampons » où chaque chauffeur est envoyé après son passage à la Base pour y attendre de nouveau entre cinq et vingt minutes avant la prise en charge de client-e-s. Bien que les raisons de cet aménagement demeurent obscures⁷³⁸, son effet est très net pour les chauffeur-es qui n'ont dès lors plus le choix du terminal où se rendre. À la sortie de la Base, un écran leur indique où ils doivent prendre des client-e-s selon leur ordre d'arrivée (exemple : « TC » pour Terminal C, ou TB3 pour Terminal B3).

⁷³⁵ Il faut s'y rendre en voiture ou compter une quinzaine de minutes de marche pour le faire à pied depuis l'arrêt de transport public le plus près.

⁷³⁶ Sylvit Tissot définit la notion d'entre-soi comme « le regroupement de personnes aux caractéristiques communes, que ce soit dans un quartier, une assemblée politique, ou encore un lieu culturel. Elle sous-entend l'exclusion, plus ou moins active et consciente, des autres. ». Cela donne un « pouvoir sur l'espace » qui se traduit par « le contrôle de la circulation et de l'occupation différenciée dans ces espaces, et, in fine, le maintien des hiérarchies en leur sein ». Cette définition peut s'appliquer aux espaces professionnels tels que celui-ci, à la différence près que la Base ne constitue pas un lieu de vie mais plutôt un lieu de regroupement temporaire d'une même catégorie professionnelle. Tissot Sylvie, « Entre soi et les autres », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 204, no. 4, 2014, pp. 4-9, p. 5.

⁷³⁷ À la différence de l'attente en station, qui consiste à avancer avec son véhicule à chaque fois qu'un taxi quitte la file, l'attente à la Base est organisée de manière que les chauffeur-es puissent sortir de leur véhicule durant le temps d'attente. Les files de taxis se vident une à une, ce qui permet de stationner le véhicule tout en n'ayant à se préoccuper que de la file concernée en attendant son tour (par exemple, attendre que partent les taxis de la file n° 1 pour rejoindre son véhicule qui y est garé). Il s'agit néanmoins pour les chauffeur-es de se souvenir de l'endroit où le taxi est stationné, ce qui n'est pas toujours facile dans un parking de mille places.

⁷³⁸ La direction d'ADP en charge de la gestion de la Base a refusé à plusieurs reprises de répondre à mes questions concernant l'histoire de ce lieu, mais il en reste néanmoins quelques traces dans la littérature grise (revues institutionnelles) ainsi que sur le site internet d'Aéroport De Paris.

L'informatisation de la gestion des flux de taxis⁷³⁹, en les répartissant automatiquement, a réduit l'emprise que les chauffeur·es avaient sur le temps d'attente grâce à leurs connaissances des arrivées d'avions⁷⁴⁰ (heure, terminal, provenance) qui leur permettait de choisir où aller pour réduire le temps d'accès à la clientèle. Actuellement, l'attente dans les « zones tampons » est toujours variable, le risque étant pour un chauffeur d'être envoyé devant un terminal où peu de client·e·s se présentent. Leurs stratégies sont devenues progressivement obsolètes à mesure que la Base devenait un passage obligé incluant de plus en plus de terminaux. Si leurs connaissances des arrivées de passager·e·s subsistent toujours, elles sont plutôt au fondement d'appréhensions à faire une « *mauvaise course* » en fonction du type de terminal devant lequel ils peuvent être envoyés, réputé plus ou moins actif pour le taxi⁷⁴¹. La mise en place de la Base a entraîné un deuxième effet notable, cette-fois ci plus directement en lien avec les sociabilités, c'est la réunion de tous les petits groupes de chauffeur·es habitués auparavant à fréquenter un terminal en particulier. Ces derniers étaient en effet inscrits dans une attente investie par des affinités et des activités propres. Par exemple, le terminal A⁷⁴² était connu pour les parties de jeux de cartes et d'argent qui s'y déroulaient entre chauffeur·es, tandis que le terminal B-1 était recherché pour faire une pause au café d'à-côté et pour l'accès aux petits commerces de proximité (kiosque, tabac). Au terminal B-3 il est également possible de trouver un espace multiconfessionnel de prière ouvert à tous/te·s. Avec l'instauration de la Base, tous ces chauffeur·es se sont retrouvés en face-à-face dans un seul lieu d'attente. En y important leurs pratiques, ils se sont donc appropriés cet espace de manière particulière, chaque groupe investissant un « coin⁷⁴³ ». Sous

⁷³⁹ L'idée qu'ils soient pris dans des flux de gestion des transports n'induit pas qu'ils aient complètement perdu leur emprise sur le rythme de travail. Il est par exemple possible de laisser passer son tour à la Base et d'y attendre plus longtemps. Les flux constituent davantage un plafond au rythme de travail qu'ils ne le définissent complètement. De la même manière, l'assignation à attendre devant un terminal n'est pas toujours le résultat de l'optimisation de ces « flux » de taxis : il est possible d'attendre sans avoir de clientèle tandis qu'à un autre terminal, c'est l'inverse qui se produit. Leur travail est lié à une part importante d'autonomie et d'imprévisibilité, quand bien même ils sont pris en permanence dans des flux de circulation. Je souhaite ainsi limiter la comparaison qui peut être faite avec des activités largement automatisées du secteur industriel ou des services. Voir par exemple : Célérier Sylvie, « Le travail du flux. L'activité de gestion d'un flux de fabrication automobile. », *Formation Emploi*. N.47, 1994. pp. 39-58. Bernard, Sophie, "Le temps de l'activité de la caissière : entre logique productive et logique de service", *Sociologie du travail* 47, 2005, pp. 170–187.

⁷⁴⁰ Ces informations sont également publiées dans les revues professionnelles, par exemple dans le mensuel *Taxi News*.

⁷⁴¹ En effet, il n'est pas possible de prévoir combien de passagers sur un vol vont prendre le taxi ou choisir un autre moyen de transport. Il est courant qu'une attente se prolonge à un terminal, aucun passager ne prenant le taxi avant que les chauffeur·es ne soient eux même redirigés vers un autre terminal et une autre arrivée d'avion.

⁷⁴² Les lieux ont été anonymisés.

⁷⁴³ Au sens le plus sociologique du terme, on peut comparer cette situation aux études ethnographiques des quartiers des grandes villes menées par les sociologues de l'« Ecole de Chicago », notamment sur la constitution

le préau central se côtoient ainsi les chauffeur·es musulmans priant sur un carré de tapis, des joueurs d'échecs et de dames, les amateurs de ping-pong ayant apporté des tables et des raquettes, et les joueurs de cartes réunis sur quatre à cinq tables hautes près des machines à café. Tous ces passe-temps sont hérités de l'ancienne organisation de la sociabilité pendant l'attente à l'aéroport. Ils reproduisent à l'échelle d'un parking le cloisonnement entre des groupes auparavant éloignés par la distance entre chaque terminal.

b. Un entre-soi limité par la présence d'autres catégories de travailleurs

En dehors des chauffeur·es de taxi, plusieurs types de travailleurs occupent l'espace de la « Base », ce qui limite l'entre-soi professionnel. On remarque premièrement la présence du personnel de régulation des flux et d'entretien des lieux, composé principalement par les agents des services de nettoyage et les employé·e·s d'une société sous-traitante d'ADP chargée de la surveillance du parking et de la gestion des arrivées et des départs de taxis à l'aéroport. Ces derniers font l'objet d'une surveillance étroite de la part des chauffeur·es qui s'assurent que l'ordre de passage est bien respecté entre eux. A certaines occasions, par exemple lors d'une panne informatique aux barrières d'entrée et/ou de sortie, des tensions peuvent survenir entre chauffeur·es et alimenter des conflits avec les agents de cette société de tutelle mandatée par ADP. C'est ce qui arrive un matin près de la sortie de la Base :

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN⁷⁴⁴.] Je me rends à la Base arrière de Roissy assez tôt pour rejoindre Jacques et entamer mon dernier jour de suivi. Alors que nous nous saluons, des tensions éclatent soudainement au niveau des barrières de sorties des taxis où l'on voit des chauffeur·es se rassembler. Celles-ci sont en panne. Plusieurs chauffeur·es s'y rendent avec leurs taxis. J'aperçois Chérif en train de repousser des collègues et déclarant tout haut qu'il respecte les règles. Plusieurs chauffeur·es l'accusent en effet d'avoir doublé des véhicules. Jacques le regarde avec insistance et me dit : « Un mec qui grille, il y a dix ans, on lui aurait crevé les pneus ». Un autre chauffeur s'énerve sur un membre du personnel de l'aéroport, l'accusant de ne rien contrôler à la situation. Lorsque qu'on revient vers le taxi, on voit un chauffeur à peine arrivé rouler à toute allure et doubler tous les autres taxis stationnant en file près des barrières. Il arrive à passer et atteint l'avant-dernière position avant la sortie. Des chauffeur·es ayant manqués de se faire écraser à son passage appellent ceux positionnés au niveau de la sortie à l'arrêter. Au niveau de la barrière, un chauffeur le stoppe : il se poste devant son véhicule, croise les bras et

des « cliques » ou des « bandes » au sein de l'espace local. Voir en particulier Whyte, William (F.), *Street corner society. La structure sociale d'un quartier italo-américain*, La Découverte, Paris, 2007 [1943].

⁷⁴⁴ Observation du 2 avril 2014.

ne bouge plus. D'autres chauffeur·es accourent et font de même. L'énervement monte autour du « grilleur » comme ils le disent, et plusieurs chauffeur·es lui enjoignent de regagner sa place au plus vite. Ce dernier sort alors de son véhicule et s'en prend à l'employé d'ADP présent sur place. Il lui assène de le laisser passer avec son taxi. L'employé répond qu'il n'a qu'à voir ça avec ses collègues et quitte son poste, s'éloignant des barrières. Le chauffeur le suit à pied, finit par renoncer parce qu'il est pris à partie par la foule qui se forme et recule enfin avec son taxi.

Cela arrive à 6h20 et nous repartons à 6h25. L'employée d'ADP nous donne un ticket imprimé : nous allons au Terminal B-2. [...] Nous sommes de retour à neuf heures du matin à la Base. Les barrières sont toujours bloquées. A la sortie, une vingtaine de chauffeur·es veillent à ce que le personnel de l'aéroport distribue les tickets dans le bon ordre de passage. Ils guettent aussi les éventuels « grilleurs ».

Le contact avec cette catégorie de personnel (agents de tutelle et de nettoyage) est très ponctuel. En dehors d'occasions liées à des défaillances, en particulier sur la régulation des départs, les chauffeur·es ne se mêlent pas à eux et les ignorent le plus souvent. Ils se côtoient donc de manière à s'éviter, le plus souvent sans vraiment se voir. Cependant, on voit avec cet exemple que le mandat confié aux régulateurs du parking ne leur confère aucune autorité vis-à-vis des chauffeur·es, ces derniers exerçant un contrôle attentif de leur travail et du respect des règles qui les régissent. Sous-traitants pour ADP, ils n'en restent pas moins soumis à la vigilance des chauffeur·es dans l'entretien du lieu ou par la régulation des « flux » assurant le bon fonctionnement collectif.

Ces relations diffèrent de manière radicale de celles entretenues auprès d'une seconde catégorie de travailleurs que sont les commerçants et le personnel de restauration. Comme indiqué sur le schéma, il existe deux cafés-restaurants à la Base, chacun ayant ses spécificités (l'un est davantage une sandwicherie et l'autre un self-service). Si la réputation des deux établissements est assez mauvaise, notamment en termes d'hygiène, les relations demeurent très cordiales avec le cafetier et son personnel. Alors que le tenancier dit souvent en servant les chauffeur·es qu'il n'en « *peut plus des taxis* » sur le ton de l'humour, m'enjoignant de « *ne pas perdre mon temps avec eux* ». Il n'est pas rare que des discussions s'engagent avec lui ou qu'il se fasse payer un café par eux. Nicolas, un chauffeur locataire de 45 ans, dont il a été question dans le chapitre précédent, parviendra même à faire embaucher son beau-fils pendant plusieurs mois. Il en est de même avec le personnel de restauration, vis-à-vis duquel l'humour

est souvent de mise pour entretenir une bonne ambiance lors des repas, même si la sociabilité est avant tout centrée sur les chauffeur·es d'une même tablée.

Enfin, à cet ensemble de salarié·e·s s'ajoute une troisième catégorie de travailleurs se caractérisant par des activités occupationnelles⁷⁴⁵ auprès des chauffeur·es de taxis sur le parking d'attente. Une dizaine d'individus, dont la présence est aléatoire, vivent en effet de petites tâches qu'ils exercent au service des chauffeur·es. Leur existence est tolérée dans la mesure où il se font accepter parmi eux sans être inclus pour autant dans les petits groupes de chauffeur·es. Les relations qu'ils entretiennent avec eux varient le plus souvent selon leur ancienneté c'est-à-dire selon qu'ils « *fassent plus ou moins partie du paysage*⁷⁴⁶ ». On retrouve ainsi deux marchands ambulants, passant de véhicule en véhicule avec un caddy pour vendre différents articles (selon la saison des casquettes ou des bonnets, des calendriers, des articles de bureaux). L'un d'entre eux est réputé être un ancien taxi, à qui l'on aurait retiré la licence pour faute grave et qui est à ce titre davantage accepté parmi les chauffeur·es. Originaire de Bulgarie, il déambule avec un carnet de photos de son pays qu'il montre à l'occasion à ceux en attente près du café lorsqu'il y fait lui-même ses pauses. Il n'est pas rare de voir également deux ou trois personnes proposant leurs services pour nettoyer les taxis, une tâche que les chauffeur·es mènent souvent eux-mêmes sur le parking et qu'ils acceptent volontiers de déléguer de temps à autre. Ils passent ainsi de file en file avec leur sceau d'eau et leur éponge, avec parfois un peu de papier journal pour nettoyer les vitres. A ces travailleurs informels s'ajoutent des travailleurs déclarés tels que les commerciaux qui proposent l'affichage de publicités autocollantes sur les taxis, qu'ils installent directement sur le parking, ainsi qu'une vendeuse au service de la rédaction du *Parisien*, installée à l'entrée du café avec une pile de journaux et proposant également quelques articles complémentaires (briquets, mouchoirs). Elle occupe une place importante auprès des conductrices de taxi pour qui cette présence féminine est un véritable repère au milieu des hommes en attente dans ce parking. Elle détient également un sésame qu'est le code des toilettes des femmes. Ainsi Nicole, une conductrice ayant commencé le taxi en 2012, m'explique en entretien l'importance qu'elle a eu dans l'accès à une sociabilité pendant l'attente :

⁷⁴⁵ On peut tenter de définir ce type d'occupation comme un travail dont la fonction n'est pas formellement reconnue par la collectivité (qui n'est pas tout à fait autorisé) mais qui peut néanmoins être accepté tacitement par la clientèle (ici les chauffeur·es en attente sur le parking). La figure typique de ce genre d'activité est le marchand ambulant que l'on observe à la Base.

⁷⁴⁶ Propos des enquêté·e·s.

[GUILLAUME :] T'es sortie directement de ton taxi pour aller au café etc.?

[NICOLE :] Oui. Mais à l'époque y'avait Christine⁷⁴⁷ qui vendait des journaux et voilà mon premier réflexe ça a été d'aller la voir et de discuter avec elle. Mais heureusement qu'elle était là tu vois, c'était cette présence féminine. Je suis allée la voir, lui dire bonjour, on a discuté un petit peu. Y'a eu quelques personnes qui sont arrivées, ça a commencé comme ça. Mais je pense que si elle avait pas été là, j'aurais mis du temps à sortir de ma voiture.

[GUILLAUME :] Tu connaissais pas d'autres collègues?

[NICOLE :] Je connaissais personne.

[GUILLAUME :] Même pas les conductrices de ton groupe ?

[NICOLE :] Avant le mois d'Août, mais c'était toujours autour de Christine. Parce que je suis pas quelqu'un qui... va vraiment vers les autres, donc je suis plutôt solitaire. S'il fallait rester seule, bon j'avais assez de bouquins et de revues.

Travaillant le matin, de 8 heures à 13 heures, Christine assure une présence constante auprès des conductrices qui savent où et quand la trouver. Celle-ci est ensuite devenue gérante d'un restaurant dans camping durant deux ans et demi, avant de revenir sur le parking en 2016 pour vendre à nouveau des journaux. Durant sa période d'absence, le petit groupe des conductrices de taxis de la Base est allé constamment la voir au camping⁷⁴⁸, se montrant régulièrement les photos de son installation et organisant des repas mensuels sur place.

A la Base, l'entre-soi des chauffeur-es n'est pas absolu. Cet espace est partagé avec d'autres catégories de travailleurs, employés pour encadrer ou servir les chauffeur-es qui en retour les ignorent ou les intègrent dans leur sociabilité. A l'image de Christine, certaines personnes vont jusqu'à occuper une place centrale dans les petits groupes.

c. Un lieu mal accepté par ses occupants

Si elle est l'occasion d'un moment de convivialité, la Base inspire aussi du dégoût. L'état de délabrement des infrastructures est évoqué comme preuve du manque de considération pour leur métier, à l'image de Jacques qui évoque les « *chiottes immondes* » et les « *cabanes de chantier pour faire un resto* ». Eugène, un chauffeur « prestige » entré dans le métier en

⁷⁴⁷ Le prénom a été changé.

⁷⁴⁸ Celui-ci est éloigné de la capitale mais néanmoins facilement accessible le long des principaux axes de circulation de l'aire urbaine.

1990, évoque quant à lui l'adresse du lieu pour faire remarquer l'absence de respect à leur égard :

[EUGENE :] Quand vous roulez comme ça et que vous arrivez dans le parc, vous voyez les taxis stationnés et vous voyez qu'ils nous ont donné le nom de rue Poubelle pour nous mettre là, ça montre la considération dans laquelle ils nous prennent. C'est quand même hallucinant. Pourtant... on est quand même un service nécessaire dans un aéroport. Et j'sais pas. J'sais pas pourquoi y'a cette image.[...] Franchement je saurais pas donner d'explication, mais en tout cas on donne le sentiment d'être un métier détesté de tout le monde.⁷⁴⁹

L'impression d'être marginalisé, déjà nourrie par l'éloignement aux terminaux de l'aéroport depuis l'ouverture de la Base, est renforcée par un ensemble de détails (ici le nom d'une rue) ayant pour effet de renforcer les discours sur le « drame social du travail⁷⁵⁰ » (il s'agirait d'un « *métier détesté de tout le monde* »). Les chauffeur-es de taxi seraient mal appréciés non seulement par la clientèle mais aussi par les institutions du fait du peu de considération que celles-ci leur portent, ce dont atteste la vétusté des infrastructures de la Base. Eugène compare leur traitement à celui réservé aux déchets, illustrant son sentiment d'être mis au rebut. Lorsqu'ils évoquent l'hygiène du lieu, les chauffeur-es ne peuvent que remarquer le contraste avec l'entretien des terminaux, là où l'espace est ouvert au public. Leurs toilettes renvoient ainsi à un traitement de seconde zone. Celles-ci sont souvent qualifiées au mieux d'inadaptées et au pire d'« *immonde* », de même que l'hygiène des établissements de restauration où les commérages rappellent sans cesse de se méfier de ce qui est servi. Les chauffeur-es m'incitent ainsi au self à ne jamais « *demandeur de sauce* », « *sinon t'es malade toute l'après-midi* », ou à me méfier du café en machine. Ils attirent mon attention sur la mauvaise qualité des produits à l'égard desquels ils cherchent un « *plan B* ». Ainsi à certains jours de la semaine, une petite camionnette s'installe discrètement à l'arrière de la Base à midi pour leur vendre des barquettes de riz cuisiné. Les chauffeur-es, sautant sur l'occasion, n'hésitent pas à m'en faire la promotion. La connaissance de ce commerce discret constitue ainsi une ficelle qui permet de contourner les structures officielles. La présence de travailleurs informels leur permet ainsi de trouver des formes de réparation symbolique au mauvais traitement dont ils estiment être l'objet par les institutions régissant ce lieu. Les activités marginales, on le voit ici avec la restauration à emporter, font partie de leur monde parce qu'elles permettent de les revaloriser

⁷⁴⁹ Entretien réalisé le 31 janvier 2014 à la Base.

⁷⁵⁰ Hughes, Everett, « Le drame social du travail »...*op.cit.*

dans leur position de travailleurs, à la fois par résistance envers le haut, c'est-à-dire les entreprises de gestion du site qui les surveillent, et par le bas, en instaurant un rapport de force qui leur est favorable envers les travailleurs qui les servent : ils sont clients, et à ce titre bénéficient d'une reconnaissance que ne leur apportent pas les cafés traditionnels ou le self-service par le peu de considération qui leur est portée.

Le rejet quasi-unanime de cette organisation en « flux » des taxis passant par la Base nous permet également de voir que si ces « coulisses » constituent un espace de relâchement à l'abri des regards du public, celles-ci restent peu valorisées. La configuration de la Base met les chauffeur·es à l'épreuve. Ils cherchent en outre à ne pas être trop associés à ce parking d'attente qui vient dégrader leur identité professionnelle. La familiarité des moments d'attente est indissociable du sentiment d'exclusion qu'ils partagent. La configuration des coulisses est donc une variable importante pour saisir « l'esprit de corps⁷⁵¹ » qui les anime. Cependant, comme le précise Geneviève Pruvost dans son étude de la police : « les coulisses ne désignent pas tant un espace circonscrit, prévu à cet effet, qu'un temps de l'interaction⁷⁵² ». Nous allons donc nous intéresser maintenant à la manière dont les chauffeur·es ont investi la Base comme moment particulier d'interaction vis-à-vis de leurs journées de travail.

1. Un moment qui s'insère dans leurs journées de travail

Enquêter dans une station de taxi permet de mieux comprendre la dimension temporelle de la convivialité : alors que l'enjeu dans le métier est d'attendre le moins possible entre deux courses, accéder à la convivialité entre collègues suppose de « *prendre le temps* », ou du moins de « *supporter* » l'attente⁷⁵³, d'où le choix de certains chauffeur·es d'éviter de se rendre à la Base⁷⁵⁴. Comment s'accommodent-ils de ce moment ? Et quels usages en font-ils ? Cela nous amène, après avoir décrit les modalités d'accès à la sociabilité entre chauffeur·es (a), à distinguer les chauffeur·es présents occasionnellement, par exemple à la suite d'une course les menant à l'aéroport, des habitué·e·s qui y passent régulièrement voire quotidiennement, et ainsi comprendre les trajectoire d'insertion des enquêté·e·s parmi les groupes (b.).

⁷⁵¹ Pruvost Geneviève, « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession...*op.cit.*, p. 82.

⁷⁵² *Ibid.*

⁷⁵³ Beaucoup de chauffeur·e·s pensent ainsi que dans les plus grandes stations, celles où l'attente est la plus prolongée, comme à la Base, il n'y a que « ceux qui ont fini de payer » leur licence (environ 200 000€) exerçants sans aucune pression financière. Le terrain sur lequel j'ai enquêté me permet cependant d'infirmier cette proposition.

⁷⁵⁴ Sur ce point voir le chapitre « Le temps des chauffeur·es », III.

a. Les obstacles dans l'accès à la sociabilité à la Base

Plusieurs connaissances sont nécessaires pour s'inscrire de manière adroite dans l'attente à la Base. Ainsi, Nicole (50 ans, actionnaire-coopératrice, entrée en 2012) évoque en entretien une première difficulté à surmonter, la localisation du lieu, qui nécessite de comprendre les modes de circulation à l'aéroport. L'entraide lui permet, comme elle le dit, de ne pas « tourner » en rond. Celle-ci sert ensuite de levier à la sociabilité une fois sur place :

[NICOLE :] Au début moi je connaissais pas la Base. J'y suis allée un jour, lorsque j'ai déposé un client à l'aéroport. Quand on commence c'est pas facile, parce qu'il faut tourner, trouver la descente pour les taxis...

[GUILLAUME :] Et comment tu as fait?

[NICOLE :] J'ai déposé un client un jour et y'avait un taxi qui déposait juste devant moi, donc je suis allée le voir et je lui ai demandé si je pouvais aller à la Base et l'accompagner. J'étais débutante, je lui ai dit que je connaissais pas. Et donc après je suis restée un peu avec lui, il m'a expliqué etc.

L'apprentissage de l'attente à l'aéroport s'inscrit dans des habitudes de déplacements qui amènent les chauffeur·es à fréquenter de manière plus ou moins régulière cet espace. Une enquêtée comme Nicole s'y est souvent rendue durant sa période de location de deux ans, puis l'a ensuite évité en travaillant davantage par réservation⁷⁵⁵. La fréquentation de la Base est donc aléatoire dans la carrière des chauffeur·es, mais elle reste néanmoins sélective et tous/te.s ne parviennent pas à s'y intégrer. Aller y attendre nécessite certaines connaissances ainsi qu'un minimum de familiarité au lieu et aux normes qui y sont en usage.

La sociabilité sur place s'inscrit dans une temporalité précise. Afin de rencontrer les mêmes collègues, il faut revenir aux mêmes horaires, ce qui n'est pas toujours possible. Les habitudes de déplacement occupent donc une place importante dans l'accès à la sociabilité des petits groupes. Certains chauffeur·es cherchent ainsi à commencer leur service à la Base, sachant ainsi qu'ils peuvent y retrouver les personnes ayant la même stratégie. En outre, il arrive assez souvent que ces chauffeur·es trouvent le moyen de revenir attendre une deuxième fois à l'aéroport dans la matinée. Je voyais ainsi des enquêté·e·s, présent·e·s entre sept et huit heures du matin, réapparaître sur le parking d'attente à nouveau entre dix et onze heures.

⁷⁵⁵ Nicole a changé de statut au cours de l'enquête, devenant actionnaire-coopératrice, ce qui implique d'installer une radio de réservation à bord du taxi. Elle était moins souvent amenée à aller à l'aéroport, donc n'y venait quasiment plus.

Lorsque plusieurs « *tours* » sont engagés, c'est-à-dire plusieurs allers-retours effectués entre Paris et l'aéroport, il faut néanmoins s'assurer que l'attente va être la plus courte possible, oscillant régulièrement entre deux et quatre heures. Une des stratégies employées par les chauffeur·es est ainsi d'éviter certaines heures creuses à l'aéroport, plutôt situées entre 14h et 18H. Arriver après onze heures du matin expose au risque d'une attente prolongée, mais il n'est pas toujours possible pour de multiples raisons (embouteillages par exemple) de décider de son heure d'arrivée. En conséquence, l'intégration à un petit groupe de chauffeur·es ne suffit pas à déterminer l'accès à la sociabilité. Il n'est pas rare de voir arriver un·e enquêté·e en décalage avec le créneau horaire de présence de ses pairs et manquer leur présence à la Base, s'exposant à une attente solitaire. Le plus souvent les chauffeur·es ne savent pas exactement « *qui* » va être là, à moins de s'en assurer et de les contacter directement par téléphone. Puisque les arrivées et les départs ne sont pas synchronisés, les groupes sont perpétuellement pris dans ces flux et leur composition change en permanence. Cependant, les collègues cherchent tout de même à se rencontrer en adoptant des rythmes de travail et des choix de déplacements similaires. Une des conditions pour entretenir des liens de sociabilité quotidiens est donc de se rendre à la Base aux mêmes moments de la journée. On distingue ainsi les groupes « *du matin* », occupant le site par durées de deux heures successives entre environ sept heures et 14 heures, et les groupes de l'après-midi plutôt présents de 14 heures à 20 heures. La sociabilité est divisée de manière temporelle dans l'occupation de l'espace d'attente selon les horaires majoritaires choisis par les chauffeur·es : l'activité diurne est plus souvent liée à une présence matinale et l'activité nocturne à l'après-midi ou la soirée à la Base.

b. De l'attente individuelle à la participation aux groupes.

Lorsque j'ai commencé mon enquête de terrain à la Base, j'ai tout d'abord été à la rencontre des chauffeur·es isolés, en attente près de leur taxi sur le parking. Je n'osais pas aller au-devant des petits groupes constitués qui étaient en dehors de l'espace de stationnement, principalement au café et sous le préau. En revenant aux mêmes horaires, j'ai fini par rencontrer plusieurs fois des chauffeur·es habitués à fréquenter la Base. Ces derniers m'ont présenté d'autres collègues, ce qui m'a permis de me rapprocher petit à petit des espaces de sociabilité les plus prisés. Sans le savoir, j'ai suivi le parcours d'initiation classique d'un chauffeur parmi les groupes, allant de la présence aléatoire à la Base à la fréquentation habituelle des lieux et des plus habitué·e·s. Cette expérience m'a permis de

comprendre qu'il y avait donc, comme dans tout espace, une centralité occupée par des *insiders*, ici vers le café et le préau, et des marges caractérisées par la présence d'*outsiders*, ici symbolisées par le parking d'attente (voir schéma). Aller de l'un à l'autre revient à suivre une démarche progressive de sortie et d'éloignement de son taxi vers les petits groupes en présence. Le véhicule joue toujours le rôle d'une sphère de repli potentiel à soi où l'on peut mener une série d'activités individuelles ou simplement à l'écart de la sociabilité du plus grand nombre (en invitant un ou deux collègues à discuter à l'abri dans son taxi par exemple). L'attente à la Base est particulièrement investie par des activités partagées entre les plus habitué·e·s qui demeurent moins accessibles aux chauffeur·es occasionnellement de passage. Mais les plus fréquemment présent·e·s ne sont pas toujours aux côtés de leur petit groupe de collègues et peuvent aussi s'en défaire à l'occasion. La position des chauffeur·es dans l'espace d'attente n'est donc jamais donnée d'avance, bien qu'elle permette de repérer les principales dynamiques d'occupation du lieu.

Les chauffeur·es en attente sur le parking mènent des activités assez variées qui n'impliquent pas forcément la présence d'un groupe. Ainsi, une partie des chauffeur·es profite de ce moment pour récupérer du travail, en se reposant dans leur taxi par exemple, ou en allant marcher un peu pour sortir de la posture contraignante de conduite. Hanh, un chauffeur d'origine vietnamienne de soixante ans, entré dans le métier en 1980 après son arrivée en France, passe à la Base pour entretenir son rythme de travail malgré l'usure liée à des années de conduite. Il vient ainsi toutes les trois heures pour marcher et sortir de son taxi, sans quoi il a mal au dos. En même temps, il bénéficie de l'inscription dans une attente limitée qui lui permet de ne pas complètement interrompre son travail, puisqu'à l'issue de ce processus il conserve une garantie d'accès aux courses. Ce cycle de travail, en intégrant le repos dans le temps d'attente, permet à plusieurs chauffeur·es de maximiser leur présence au volant. Ainsi, entre quatre et sept heures du matin, la Base est le plus souvent occupée par des conducteurs qui viennent finir leur nuit de sommeil dans leur taxi avant d'aller prendre des passager·e·s. En n'allumant pas leur horodateur avant la sortie de la Base (qui compte les heures de présence), ils peuvent ainsi étendre leur journée. La possibilité de rester en retrait dans l'espace d'attente permet donc de mieux tenir au volant, ou pour le dire autrement de s'économiser.

Cette stratégie peut également servir à gagner du temps dans les démarches administratives ou à remplir la « *paperasse* » liée à la comptabilité. Une partie non-

négligeable du travail des chauffeur·es est effectivement consacrée à gérer leur autonomie statutaire, ce qui implique de mener des tâches scripturales liées d'une part aux déclarations diverses envers l'administration, afin de payer des cotisations, et d'autre part aux facturations, afin de se faire payer certains montants (par exemple les courses prises en charge par la sécurité sociale ou la détaxe du carburant). Ce travail minutieux est parfois réalisé à l'occasion d'un passage à la Base où les chauffeur·es peuvent demander des conseils à leurs collègues présents, tout en limitant le débordement du travail sur la vie privée en incluant ces tâches dans le temps d'attente.

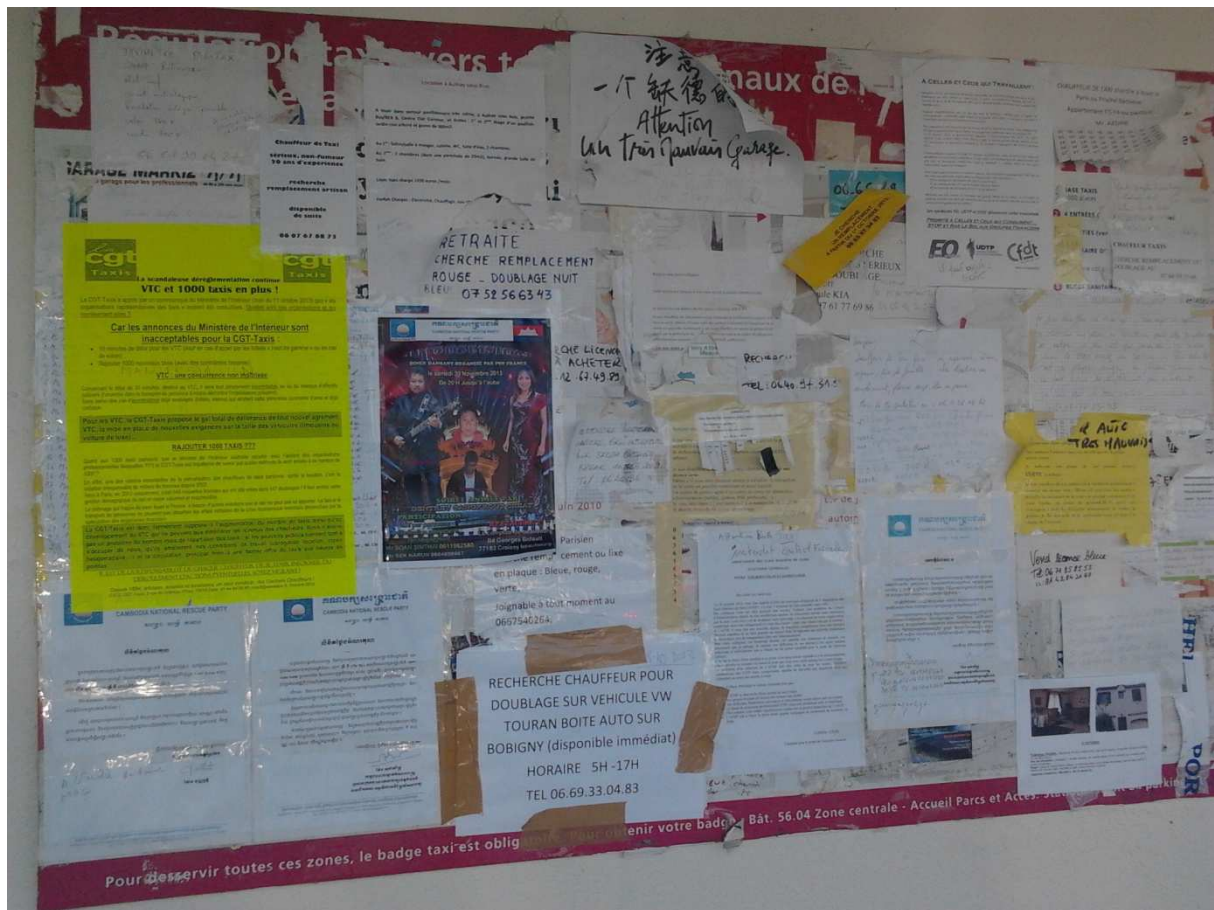
Laurent, un chauffeur de 37 ans entré en 2008 dans le métier a ainsi accès aux transports de malades assis dont la course est payée par la sécurité sociale (CPAM). Il doit donc remplir une série de papiers avant d'être rémunéré. Lorsque je le rencontre à la Base, il trie dans son taxi un ensemble de feuilles posées sur le siège avant qui lui sert de « bureau ». Grâce aux conseils d'un chauffeur qui nous accompagne, il se rend compte qu'il a malencontreusement mal rempli un document lorsqu'il a déposé sa cliente à l'hôpital. Il comprend en discutant avec son collègue qu'il va être difficile de rattraper son erreur, apprenant ainsi quels doivent être les réflexes importants à avoir dans ce type de course (noter l'adresse de la cliente, faire tamponner son papier par le médecin en charge à l'arrivée). Laurent mène régulièrement ce type de tâche en retrait dans son taxi stationné parmi les files d'attente. Grâce à l'interconnaissance qu'il a développée sur place, il bénéficie d'un apprentissage de la part de chauffeur·es davantage expérimentés qui lui transmettent des savoir-faire à l'écrit. Travailler pendant l'attente permet donc de gagner en efficacité, puisque comme le montre l'exemple de Laurent, il est possible de bénéficier d'un soutien de ses pairs. Les discussions sur le travail permettent aussi de remplir cette fonction par la diffusion de « savoirs coupables⁷⁵⁶ » telles que les manières de sous-déclarer ses revenus, qu'il est uniquement concevable de transmettre entre collègues à l'abri des regards extérieurs. Le collègue de Laurent lui apprend ainsi quelques « ficelles » en la matière, à savoir quelle marge du chiffre d'affaire il est acceptable de sous-déclarer en fonction de son statut (artisan, locataire, coopérateur, salarié). L'enjeu pour les chauffeur·es est de rester « discret » comme ils le disent, afin que la manœuvre passe inaperçue auprès des comptables et des éventuels contrôles. Elle doit donc être ancrée au plus près du quotidien, en supprimant ça et là quelques courses. Laurent tient ainsi deux agendas sur lesquels il note d'un côté le chiffre d'affaire

⁷⁵⁶ Hugues, Everett C., *Le regard sociologique...op.cit.*, p. 100.

réalisé, afin de se repérer dans son niveau de vie, et de l'autre le chiffre déclaré et présentable à remettre à la comptabilité. Ce type de ficelles, il les tient de discussions ordinaires avec ses collègues lors des moments d'attente. Les « coulisses » du travail à la Base passent par la transmission de connaissances spécifiques et permettent une récupération corporelle avant de passer à la « scène » du transport de personnes. Ce faisant, ce temps de pause ne constitue pas un temps hors travail. S'il donne la possibilité de mettre à distance les contraintes du travail relationnel, ces instants de convivialité sont mis à profit pour réaliser d'autres tâches, parfois collectivement, tout aussi essentielles à l'exercice du métier que le transport de personnes.

A la Base, les chauffeur-es peinent à se tenir à distance des infrastructures les plus fréquentées. Bien qu'il soit possible de rester seul, au repos dans son taxi par exemple, il est difficile de ne pas entrer en contact avec ses pairs. Après plusieurs heures de conduite, il est souvent nécessaire de sortir du taxi, ne serait-ce que pour aller aux toilettes. Jacques me conseille ainsi lors du premier jour de suivi « *d'en profiter, parce qu'après on est pas près de s'arrêter à nouveau* »⁷⁵⁷. C'est l'occasion ensuite d'aller boire un café et de marcher parmi les collègues réunis en petits groupes, en passant devant le « *mur des petites annonces* ». Sa lecture offre la possibilité de tromper la solitude sous le regard des autres. Y sont placardés pêle-mêle des propositions de sous-location de taxis, des « *coups de gueule* » contre les politiques publiques ou les pratiques de certains collègues, des annonces d'obsèques ou d'événements culturels ainsi que des tracts syndicaux.

⁷⁵⁷ Observation du 26 mars 2014.



cartes, espace de prière etc.).

Cet espace d'expression est le sujet de nombreux commentaires entre chauffeur-es. Il fournit également une porte d'entrée vers des discussions possibles en groupe. Les occasions d'interactions sont fréquentes dans ces coins de la Base, que ce soit le long du parking, en allant chercher son café ou encore, pour les habitués qui ont prévu de s'y rendre, vers les activités disponibles sur place exigeant un équipement spécifique (pétanque, ping-pong, jeux de sociétés, de



Quitter petit à petit le parking pour aller vers ses marges et s'intégrer à des groupes revient le plus souvent à franchir différents paliers dans la pratique d'une activité⁷⁵⁸. Jacques, après plusieurs années de conduite de nuit, était très peu habitué à fréquenter la Base lorsqu'il a changé ses horaires. Il y venait le plus souvent pour faire une sieste avant de repartir. Malgré son expérience, son intégration parmi un petit groupe a été tardive. En s'appuyant sur sa connaissance de la pétanque, il a pu s'approcher des joueurs en présence jusqu'à faire partie d'une équipe. Il a d'abord commencé à jouer « *en tête à tête* », puis est devenu membre des bandes de joueurs. Ancien champion régional de ce sport populaire, Jacques estime être un « *joueur sérieux* », qui se distingue d'une simple pratique de loisir. Son investissement l'éloigne donc de plusieurs collègues qui « *prennent ça à la légère* » selon son expression. La pratique compétitive n'est pourtant pas du goût de tous. Son état d'esprit, qui se retrouve aussi parmi les joueurs de tennis de table, est un bon révélateur de la centralité de cette pratique dans son attente. Jacques, s'il suit le même rituel que beaucoup d'autres -aller aux toilettes puis au café après son arrivée-, se distingue néanmoins par sa pratique intense du jeu de boules dans un esprit de compétition avec les autres chauffeur·es. Il y pense également en conduisant, par exemple après une défaite avec un collègue, ce qui le motive parfois pour revenir y attendre et prendre sa revanche. Les moments d'attente peuvent donc être réinvestis de manière à laisser de côté leur caractère contraignant. Loin de les éviter, certains chauffeur·es comme Jacques cherchent à s'y inscrire. L'analyse du travail des chauffeur·es permet de souligner l'importance des moments qui ne sont pas à proprement parler « *du* » travail mais qui peuvent néanmoins être centraux dans leurs journées. L'attente, perçue comme un moment passif, est régulièrement mise de côté dans le discours des chauffeur·es

⁷⁵⁸ Becker, Howard S., *Outsiders*, Métailié, 1985 [1963].

parce qu'elle ne constitue pas la séquence la plus valorisante du transport. Cependant, en l'observant à la Base, on s'aperçoit qu'elle est centrale dans l'univers quotidien des chauffeur·es les plus habitués à la fréquenter, s'organisant même pour s'y rendre régulièrement.

L'existence de la Base nous renseigne ainsi sur l'occupation et la gestion des moments d'attente qui occupent pas moins de la moitié des journées de travail des chauffeur·es. On y observe l'existence de nombreuses activités qui invalident l'image d'un « *temps mort* » complètement passif, expression récurrente chez les enquêté·e·s. Le paysage professionnel que constitue ce lieu permet d'en apprécier la convivialité apparente, fruit de l'inscription dans une sociabilité populaire (le café et les jeux par exemple), que l'on retrouve aussi dans des univers ouvriers par exemple⁷⁵⁹. Cependant, il ne faut pas sous-estimer les divisions qui les structurent, particulièrement prégnantes dans les représentations que les chauffeur·es ont du lieu qu'ils surnomment « *Guantanamo* », et qu'ils jugent « *communautariste* ». On peut s'interroger à présent sur les modalités de regroupements des enquêté·e·s habitué·e·s à y venir et sur les lignes de clivages qui les séparent. Comme je me propose d'en rendre compte, les principes de division qui fondent ces groupes reposent davantage sur les trajectoires migratoires ainsi que sur leur genre plutôt que sur leurs statuts.

B. Des principes de division fondés sur l'origine migratoire, l'assignation raciale et le genre⁷⁶⁰

A la Base, les chauffeurs forment des petits groupes dont la particularité est de se rassembler autour d'une appartenance nationale : les « *Portugais* », les « *Haïtiens* », les « *Congolais* », les « *Algériens* », les « *Cambodgiens* » et les « *Vietnamiens* » – pour n'en citer que quelques-uns – se réunissent régulièrement à divers endroits du parking (café ou abri par

⁷⁵⁹ Bien des éléments de la sociabilité entre chauffeur·es évoquent les univers populaires liés à une « culture ouvrière » (Verret, 1988). Je pense notamment à la description de la sociabilité de café étudiée par Michel Bozon (Bozon, 1982), la description des jeux et l'usage de l'humour entre ouvriers (Roy, 2006 [1959]), l'étude des du « boire ensemble » où l'on remplacerait l'alcool par la consommation de café chez les chauffeur·es (Pialoux, 1992 : 102). Verret Michel, *La culture ouvrière*, L'Harmattan, Paris, 1996 [1988]. Bozon Michel, "La fréquentation des cafés dans une petite ville ouvrière : une sociabilité autonome ?", *Ethnologie française*, n°2, 1982, pp. 137-146. Roy, Donald, « L'heure de la banane », in *Un sociologue à l'usine...op.cit*, pp. 155-187. Pialoux Michel, « Alcool et politique dans l'atelier. Une usine de carrosserie dans la décennie 1980 », *Genèses*, 7, 1992. pp. 94-128.

⁷⁶⁰ Cette section reprend des éléments qui ont été développés dans un article publié dans la revue *Emulations*. Lejeune Guillaume, « La dimension ethnique dans le travail des chauffeur·es de taxi parisiens. Sociabilité, pratiques et organisation du travail quotidien. », *Emulations, revue de sciences sociales*, publié le 08/02/2019, URL : <https://ojs.uclouvain.be/index.php/emulations/article/view/lejeune>

exemple). À cette occasion, beaucoup d'entre eux emploient leur langue natale, ce qui a pour effet de limiter la conversation entre les différents groupes. Cette configuration des relations entre chauffeurs fait apparaître sur la scène du travail des liens de migrations survenus au cours de la vie des enquêtés. Cependant, celle-ci est aussi l'objet d'une interprétation ethnicisante ou racialisante⁷⁶¹. Dans les propos recueillis, les « *Cambodgiens* » deviennent alors indistinctement des « *Asiatiques* », les « *Algériens* » des « *Maghrébins* » ou des « *Arabes* », et les « *Haïtiens* » des « *Noirs* » dont la sociabilité, perçue comme fermée autour de critères ethnoraciaux⁷⁶², serait l'expression même d'un « *communautarisme* » ambiant⁷⁶³.

Si l'« *ambiance* » semble conviviale, les petits groupes de chauffeurs sont néanmoins délimités par l'existence de « *frontières*⁷⁶⁴ » entre des formes de sociabilités organisées autour d'une identification ethno-raciale. La mobilisation de schèmes culturels extérieurs au travail souligne en creux l'absence d'une démarcation par le statut comme critère d'adhésion aux groupes. Ces derniers réunissent en effet bien souvent des artisans, endettés ou ayant fini de payer leur licence ainsi que des locataires et/ou des sociétaires. On ne constate pas l'existence d'un clivage générationnel et statutaire dans les moments d'attente à la Base⁷⁶⁵, à la différence par exemple des pauses dans les groupes d'ouvriers de l'industrie étudiés par Stéphane Beaud

⁷⁶¹ La réunion des chauffeurs dans l'attente peut également se lire à travers des « principes d'agrégation orientés par l'ethnicité ». (Brugière, 2014 : 281) que l'interconnaissance renforce lors des pauses. Voir notamment Brugière Fabien, « 6. Entre crise du métier et affirmation ethnique, les dynamiques de l'identité et des relations de travail en piste », *La sous-traitance en piste. Les ouvriers de l'assistance aéroportuaire*, ERES, 2017, pp. 243-290. Brugière Fabien, *Sous les avions, la « piste », sociologie des ouvriers de l'assistance aéroportuaire confrontés à la modernisation du travail*, Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie, Université Paris ouest Nanterre La Défense, 2014.

⁷⁶² Dans cette partie, je qualifie certaines relations qu'entretiennent les chauffeur-es d'« ethno-raciales » dans le sens suivant. Les petits groupes de chauffeur-es sont composés, je l'ai dit, autour d'une communauté d'origine, qui est liée à des parcours migratoires similaires, c'est-à-dire des pays d'émigration communs (ainsi des Portugais, des Haïtiens etc. qui ont connus une migration au cours de leur vie). Mais ces divers groupes ne sont pas perçus, par les autres chauffeurs, simplement de cette manière. Ils font l'objet, au sein de la Base, de catégorisations, qui les définissent soit par certaines appartenances ou nationalités attribuées (« les « *Asiatiques* », les « *Arabes* »...), soit par une couleur attribuée de peau (les « *Noirs* »...). Ce sont ces catégorisations que j'appelle ici ethnoraciales. Les petits groupes de chauffeurs sont le produit à la fois de parcours migratoires communs et de ces processus de catégorisation.

⁷⁶³ Beaucoup de chauffeur-es enquêtés insistent sur le « *communautarisme* » qui pèse sur les relations entre chauffeur-es lors des moments d'attente en évoquant principalement la délimitation des groupes de sociabilités et des manières de se réunir « entre-soi ». Ils font souvent référence en entretien à des identités extérieures au travail, par exemple leur croyance ou leur pays d'émigration.

⁷⁶⁴ Les liens de sociabilité entre « groupes ethniques » sont entendus comme « catégories d'attribution et d'identification opérées par les acteurs eux-mêmes et [qui] ont donc la caractéristique d'organiser les interactions entre les individus » (Barth, 1995 : 205), autrement dit sur les processus de « fermeture sociale » entre ces groupes (Wimmer, 2013 : 205). Barth, Fredrick, « Les groupes ethniques et leurs frontières », in Pouginat Philippe, Streiff-Fenart Jocelyne (dir.), *Théories de l'ethnicité*, Paris, PUF, pp. 203-249, 1995 [1969]. Wimmer Andreas, *Ethnic Boundary Making: Institutions, Power, Networks*, Oxford University Press, Oxford, 2013.

⁷⁶⁵ De plus, le petit groupe représente potentiellement un espace d'entre-aide et de promotion statutaire, voir plus loin l'exemple de la « tontine ».

et Michel Pialoux⁷⁶⁶. Les affinités liées aux parcours migratoires constituent une dimension bien plus importante de la sociabilité au sein d'une proportion majeure de petits groupes réunis temporairement par l'attente.

Après avoir décrit dans une première partie le cadre de la sociabilité à la Base et la distinction entre les chauffeur·es occasionnellement présent et les habitués, nous allons nous intéresser de plus près à ses modalités le long des cafés et du préau. Ces espaces plus densément occupés permettent de focaliser notre attention sur les caractéristiques principales des petits groupes de chauffeur·es présents. Comment délimitent-ils l'accès à la sociabilité ? Grâce à l'observation prolongée et la participation régulière à leurs activités, je vais montrer que la dimension ethno-raciale de leurs relations se traduit premièrement par l'appropriation d'un coin délimité de la Base associé à une activité particulière. C'est ce que je nomme la parcellisation de l'espace d'attente. L'appropriation de l'espace est en effet nécessaire puisque la composition des groupes change en permanence, d'où une taille restreinte malgré un nombre parfois non-négligeable de membres. Cette parcellisation constitue aussi une manière de mettre le travail à distance, en organisant un moment de convivialité partagé entre collègues. Pour autant, ces frontières ne sont pas immuables et la circulation d'individus d'un groupe à l'autre s'observe à certaines conditions dont je rendrai compte.

1. La parcellisation des activités à la Base

Les chauffeur·es de taxis parisiens que nous avons rencontrés sont attachés dans leur présentation à des éléments de statut (artisan, locataire, coopérateur), du niveau d'expérience (ancienneté, souvent corrélée au statut) et à un certain type de rapport au travail et notamment aux horaires (certains se présentent par exemple comme des « *nuiteux* »). L'enquête a révélé combien, par-delà ces premiers éléments d'auto-identification, les proximités d'origine et les critères ethno-raciaux jouent également un rôle important dans la sociabilité quotidienne.

De prime abord, les petits groupes se constituent autour de quelques passe-temps communs. Certains se regroupent autour d'un café et d'autres s'approprient une petite parcelle de cet espace afin d'y mener une activité qui permet de retrouver un groupe habituel de collègues. C'est le cas d'activités sportives tels que la pétanque ou le ping-pong par exemple, ou encore d'activités religieuses comme le montrent les rassemblements de prières sur un carré de tapis dédié à la pratique. Cette attente cumule les caractéristiques d'une « *pause* »

⁷⁶⁶ Beaud, Stéphane, Pialoux, Michel, *Retour sur la condition ouvrière...op.cit.*

selon les occupations ou, du moins, d'une relative coupure avec le transport de personnes en laissant aux chauffeur-es la possibilité de se mêler à des formes de convivialités variées.

Cependant, cet enchevêtrement de pratiques laisse apparaître une cohésion fondée sur une même origine migratoire ou, de manière plus lâche, sur un même sentiment d'appartenance ethno-racial : les « *Gaulois* »⁷⁶⁷, comme ils se nomment eux-mêmes, côtoient ainsi les « *Cambodgiens* » au cours des parties de pétanque, ou bien se retranchent en groupes de discussion dans les cafés autour du parking comme les « *Portugais* » et les « *Haïtiens* » qui se font face. La sociabilité est délimitée de plusieurs manières et s'organise manifestement autour proximités d'origine et des assignations raciales que les uns et les autres partagent ainsi que sur des aspects pratiques, tels le partage d'une langue commune, à l'instar des chauffeurs haïtiens lorsqu'ils s'expriment en créole. Par ailleurs, les discussions s'axent autour d'un ensemble de thèmes en rapport avec « *le pays* ». Il est par exemple courant d'entendre parler des projets de « *retour* » au moment de la retraite, de la maison que l'on y a fait – ou va y faire – construire, ou encore des relations locales entretenues sur place (le voisinage par exemple).

En outre, différentes activités culturelles extra-professionnelles consolident certains groupes où les *insiders* les plus investis dans la sociabilité quotidienne le sont aussi dans l'organisation des loisirs hors travail. Par exemple, dans le groupe des « *Haïtiens* », quelques chauffeurs présents quotidiennement sont aussi musiciens pour les soirées dansantes organisées à l'intention des membres du groupe et de leurs familles, de sorte que l'univers culturel d'origine constitue à la fois un élément de délimitation de la sociabilité vis-à-vis des collègues ainsi qu'un moyen d'inclusion de la sphère privée par la participation de la parenté aux loisirs en dehors du travail.

La division en groupes de nationalité se joue autour de la familiarité par rapport au lieu d'origine et à une culture spécifique (une langue parlée par exemple) ainsi que dans la séparation bien visible de l'espace que s'approprie chacun de ces groupes. Chaque parcelle de ce parking est plus ou moins occupée par un cercle d'habités : les « *Haïtiens* » se réunissent à certaines tables du café, faisant ainsi face à quelques chauffeurs portugais, tandis que les

⁷⁶⁷ Il s'agit d'une catégorie indigène qui désigne les chauffeur-es « blancs », des travailleurs expérimentés ayant plus de dix ans de métier et en provenance le plus souvent d'une migration métropolitaine, bien qu'ils soulignent par ce surnom une certaine forme d'appartenance autochtone supposée renvoyer les autres groupes de chauffeur-es au rang d'« étrangers » (allochtones). Voir notamment le cas de Jacques (II, A. 2. B).

conducteurs « *cambodgiens* » ont construit un abri de fortune à l'extérieur où ils se retrouvent chaque matin, l'un d'entre eux ayant même investi la tâche d'entretenir un petit jardin qui côtoie les pistes de pétanque où les « *Gaulois* » font équipe face aux « *Asiatiques* » lorsqu'un match est organisé⁷⁶⁸. À l'écart se côtoient des « *Vietnamiens* », faisant des allers-retours entre le parking où sont stationnés les taxis et le préau central, rarement en contact avec les « *Cambodgiens* », ce qui est justifié par des discours sur l'histoire conflictuelle entre les deux pays⁷⁶⁹. Plusieurs des chauffeur-es présents ignorant cette distinction les regroupent sous le terme d'« *Asiatiques* » ou de « *Chinois* ». Face aux barrières de sorties, un autre café accueille des chauffeur-es occasionnellement de passage et quelques groupes d'habitues qui ne sont pas les mêmes en fonction des heures de la journée : entre quatre et six heures du matin se réunissent quelques « *Gaulois* » du groupe des boulistes, puis vers dix heures il est possible d'apercevoir des chauffeurs originaires de République Démocratique du Congo (RDC) dont certains membres se tiennent volontairement à l'écart des « *Haïtiens* » de l'autre café⁷⁷⁰.

L'existence de groupes de sociabilité structurés autour d'une culture commune n'empêche pas une interconnaissance élargie. À y regarder de plus près, seuls les chauffeurs les plus habitués à venir attendre sur ce parking restent exclusivement au sein de leur groupe pendant l'attente. Il est courant d'observer un passage occasionnel, des déplacements entre le café et les espaces de jeux (ping-pong, jeux de cartes par exemple) dans un ensemble d'interactions soumises aux aléas des arrivées, des départs et de la durée de l'attente. Les petits groupes se recomposent ainsi en permanence autour de ces flux : les équipes dans les parties de pétanque changent par exemple plusieurs fois avant qu'une partie ne soit achevée, les chauffeurs étant appelés à aller prendre en charge des passagers⁷⁷¹. L'interconnaissance sur ce terrain d'enquête ne se constitue pas seulement sur la base des processus d'assignation ethno-raciale qui y sont à l'œuvre, mais également par une proximité dans les habitudes de fréquentation de

⁷⁶⁸ Les chauffeurs emploient explicitement ces termes. L'usage de l'humour entre collègues s'appuie également sur ces catégories. Par exemple, lors d'un match entre deux équipes de pétanque, l'un des enquêtés, paraphrasant Coluche, reprend une métaphore sur le mélange entre le blanc et le jaune d'un œuf où il ne subsiste « que le jaune ». L'énonçant sur le ton de la plaisanterie, la partie continue sans tensions particulières.

⁷⁶⁹ Outre la proximité des deux pays, certains chauffeurs mentionnent en entretien la guerre ayant opposé Vietnamiens et Cambodgiens en 1978.

⁷⁷⁰ Un chauffeur explique ainsi son agacement devant le mépris des « *Haïtiens* » qui lui rappellent trop souvent à son goût qu'ils ont été le premier peuple noir à acquérir leur indépendance. La prédominance des thèmes de discussion politiques dans ce petit groupe a aussi pour effet de limiter les participants, certains surnommant le café « l'Assemblée Nationale » en référence aux joutes oratoires qui y ont lieu.

⁷⁷¹ J'ai ainsi été pris dans une partie de pétanque interminable où les équipes se recomposaient en permanence sous le coup des départs des chauffeurs. Etant venu sur place sans prétexte valable pour quitter la partie, ma présence était prolongée dans le match à chaque nouvelle arrivée. La partie s'est ainsi prolongée quatre heures avant que je trouve pour prétexte d'aller déjeuner au café.

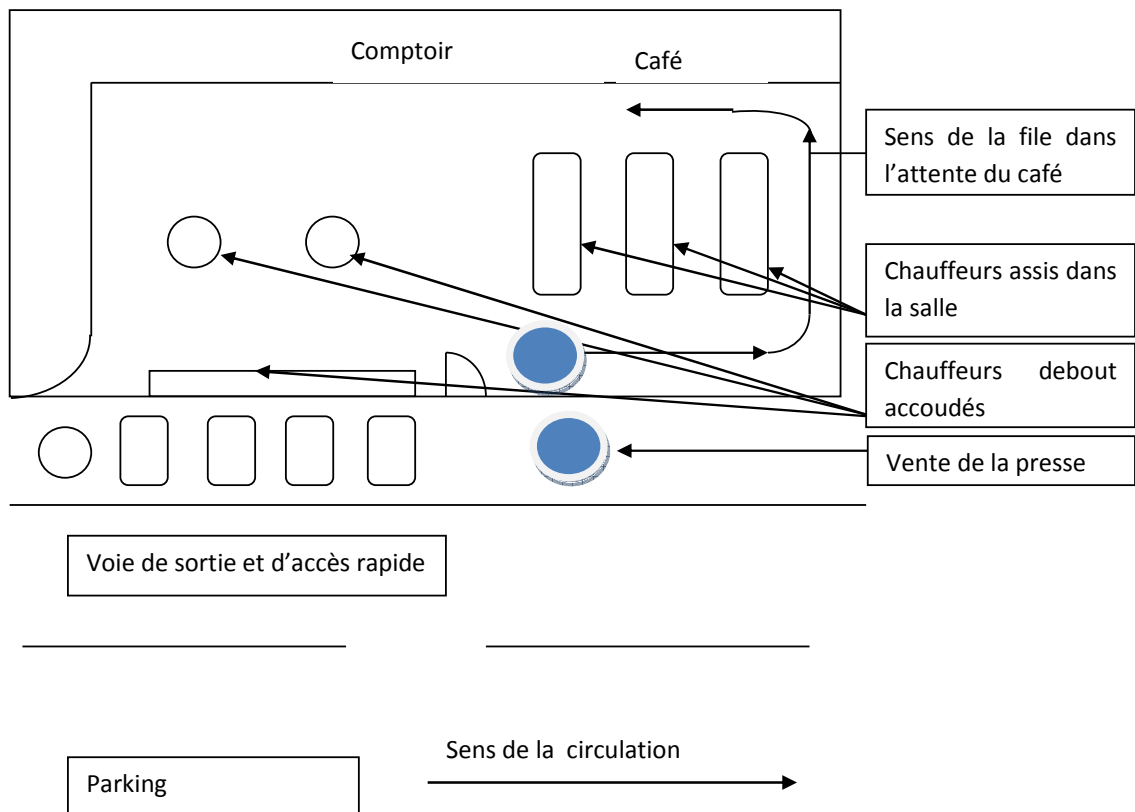
cette aire d'attente. Au sein des groupes s'établissent donc des frontières plus ou moins perméables et tacites vis-à-vis des autres collègues. Je vais à présent prendre trois exemples afin de détailler plus finement le rôle des proximités d'origine et des assignations ethno-raciales dans l'occupation de l'espace à la Base.

a. Le café

Passer de l'attente sur le parking aux espaces de convivialité situés à proximité nécessite d'être intégré à un groupe. En effet, l'éloignement momentané du taxi et l'accès à une coupure avec le travail dans cette configuration laisse peu de place aux individus isolés⁷⁷². L'observation du café montre à quel point un lieu de passage pour quasiment tous les chauffeur·es à la Base reste avant tout un espace de regroupement laissant peu de place aux solitaires. Lorsque c'est le cas, la situation est temporaire, par exemple dans le cas d'une personne attendant ses collègues qui s'installe à des tables pour réserver leurs places. Les regroupements s'opèrent en effet la plupart du temps de manière désynchronisée. Les chauffeur·es ont d'autant moins de chance de rester au café qu'ils n'ont personne à y rencontrer. Ce faisant, les groupes présents se donnent à voir auprès de ceux qui ne sont que de passage.

⁷⁷² Hugues, Everett C., *Le regard sociologique...op.cit.*, p. 256.

Schéma : l'intérieur du café le matin à l'heure de pointe – vers 9 heures



La sociabilité au café est axée autour des tablées occupées par les chauffeur-es. Ainsi, la configuration de l'espace délimite les possibilités de regroupements entre, d'un côté, les chauffeur-es debout et les chauffeur-es assis, séparés par le passage de ceux sortant avec leur boisson. La durée d'occupation du café dépend du temps d'attente à la Base ainsi que des possibilités de s'installer sur place. A l'heure d'afflux du matin, approximativement vers neuf heures, une file d'attente entoure les tablées, remontant jusqu'au point de vente des journaux. L'aisance qu'ont les chauffeur-es dans cette situation où les conversations sont largement audibles montre que la convivialité est une mise en scène ayant des enjeux et des normes spécifiques. Le café, à la différence des espaces de jeux, n'est pas aménagé par les chauffeur-es, ce qui n'empêche pas l'appropriation d'une parcelle. Qu'une table soit assignée à un petit groupe permet par ailleurs d'affirmer la légitimité à « faire » groupe entre pairs de métier, d'une façon plus ou moins visible et centrale dans les lieux de passage comme celui-ci. Les chauffeur-es regroupés par nationalité s'imposent donc parmi ceux en attente de leur consommation rituelle, le café, symbolisant la pause tant attendue. Ils se toisent d'un air curieux : les premiers arrivés, déjà installés, regardent qui entre en cherchant à reconnaître un

collègue. Les derniers arrivés entrent rapidement, regardent qui est assis et repèrent ainsi la possibilité d'aller s'installer. Tout cela se fait discrètement, sans en avoir l'air. On remarque simplement des chauffeur-es qui se saluent ou cherchent du regard leur taxi pour voir comment les files évoluent lorsqu'ils ne connaissent personne.

L'évitement qu'ils entretiennent au café révèle un rapport distant aux pairs, car ils n'en restent pas moins en présence d'inconnus. La familiarité qui s'instaure à la Base est avant tout le reflet d'une interconnaissance limitée à quelques collègues⁷⁷³. Ces derniers, souvent rencontrés avant d'y venir régulièrement (en école de formation, en entreprise, voire avant l'entrée dans le métier), sont des intermédiaires essentiels pour être intégré à un groupe de chauffeurs⁷⁷⁴. Les affinités sont souvent le produit d'une sociabilité antérieure à l'entrée dans le métier et y trouvent une continuité plus spécifique, comme c'est le cas dans d'autres secteurs d'indépendants telles que les « filières migratoires » d'artisans-commerçants dans les années 1930 étudiées par Claire Zalc⁷⁷⁵. Cette dimension nous permet de comprendre que l'appartenance professionnelle ne suffit pas à elle seule pour laisser place à l'expression des affinités entre collègues. A cela s'ajoute le fait que le plus petit dénominateur commun entre chauffeur-es étant le travail, il est souvent une ressource sûre pour discuter et l'un des sujets de début de conversation privilégié (« *Comment s'est passé ta dernière course ?* » ou « *Comment ça roule aujourd'hui ?* » par exemple). Or, pour pouvoir investir pleinement la pause, il est nécessaire de mettre à distance le travail jusque dans les discussions. Les chauffeur-es regroupés par « nationalité » sont aussi réunis par des centres d'intérêts communs facilement identifiables en conversation. Ils sont souvent disposés à participer à la sociabilité d'un petit groupe grâce à l'accumulation de dispositions à y converser (codes, langues, thèmes favoris). De plus, l'interconnaissance est potentiellement élargie à la parenté (généralement les conjointes) entre chauffeurs d'un même groupe, ce qui facilite l'importation

⁷⁷³ Cette interconnaissance est enrichie par les liens de parenté qui peuvent renforcer l'idée d'appartenance à une même « communauté ».

⁷⁷⁴ Ils constituent ainsi des « alliés » importants dans l'enquête. Beaud, Stéphane, Weber Florence, *Le guide l'enquête de terrain*, La Découverte, Paris, 2010 [1997].

⁷⁷⁵ On constate en entretien que les liens de parenté représentent une raison récurrente dans l'orientation vers le secteur du taxi. Nombreux sont les enquêtés qui mêlent les relations de parenté dans le métier à l'inscription dans une « communauté » d'origine, même lorsqu'ils ne sont pas primo-arrivants. Celle-ci a surtout un rôle d'orientation vers le métier de taxi et d'encadrement dans les débuts. Zalc Claire, *Melting shops. Une histoire des commerçants étrangers en France*, Perrin, Paris, 2010.

d'éléments de la vie hors-travail en conversation dans les moments d'attente⁷⁷⁶. Les coulisses signifient donc un relâchement qui dépasse le cadre du travail en touchant aux rapports à la vie privée⁷⁷⁷. En outre, l'interconnaissance étroite qu'ils entretiennent nous renseigne sur l'importance des petits groupes dans la culture de métier, étant à la fois support de sociabilité et vecteur d'une ethnicisation des rapports professionnels.

Au café, deux groupes sont régulièrement situés à proximité. Il s'agit des « *Portugais* » et des « *Haïtiens* », répartis en plusieurs tablées. Dans chacun de ces groupes, quelques règles sont respectées. Les nouveaux arrivants saluent chacun des membres et proposent un café ou de « *payer sa tournée* » avant d'aller faire la queue. Je l'apprends notamment à mes dépens lorsque je les rejoins à une heure où tout le monde est déjà arrivé. Si en tant qu'ethnographe je me permets de naviguer entre les groupes réunis au café, il n'en est pas de même avec les enquêtés qui restent généralement de leur côté. Ainsi l'emploi du créole par les chauffeurs haïtiens empêche la participation d'un non-membre ou soumet le groupe à un changement de langage. Cela permet aussi de parler de manière relâchée au milieu des autres chauffeurs en attente sans se soucier de qui écoute. Les « *Portugais* » alternent souvent entre portugais et français en fonction de la composition du groupe qui n'est pas toujours lusophone⁷⁷⁸. La langue employée constitue ainsi le marqueur le plus évident de délimitation des groupes⁷⁷⁹.

Occuper l'espace par des pratiques conversationnelles expose à la critique sur les manières de converser et ce faisant renforce les frontières existantes. Les « *Portugais* » accusent régulièrement les « *Noirs* » de parler trop fort et d'empiéter sur leurs possibilités d'interagir (« *on ne s'entend plus* »). Mais la critique n'est jamais directement adressée au groupe en face, et permet un consensus sur le manque de « savoir-vivre » de certains collègues, voire une montée en généralité racialisante (ce sont davantage les « *Noirs* » que les chauffeur-es qui font du bruit) qui peut être étendue au manque de professionnalisme (ils ne

⁷⁷⁶ Exercer cette activité déborde largement sur les temps hors-travail, conjugal et familial notamment. Si cette situation peut être rendue supportable, c'est aussi grâce au rôle des petits groupes de chauffeur-es vecteurs de sociabilité à la Base, qui permettent de contrebalancer cette tendance.

⁷⁷⁷ La perméabilité entre travail/hors-travail se joue aussi lors des moments d'attente. A la Base, les chauffeur-es stationnés introduisent parfois des thèmes de conversations plus personnels dans la journée de travail, évoquant leur vie « à-côté » et leurs difficultés communes pour gérer cet équilibre avec la sphère personnelle. Les discussions sont régulièrement élargies à d'autres thématiques, y compris l'activité qu'ils exercent, mais elles sont tournées vers des sujets de préoccupations qui leurs sont communs. Entrer et sortir dans les conversations demande un certain degré de familiarité avec les chauffeur-es en présence.

⁷⁷⁸ Des chauffeur-es « blancs » n'étant pas portugais ne mêlent assez souvent à leur groupe.

⁷⁷⁹ Sur cette question voir notamment les travaux de Hugues sur les relations entre Canadiens français et anglais. Hugues, Everett C., *Le regard sociologique...op.cit.*, pp.201-208.

font pas attention aux autres collègues présents donc ils ne feraient pas attention aux client·e·s pendant les transports)⁷⁸⁰. Leur groupe, souvent plus grand que celui des « *Portugais* »⁷⁸¹, est généralement partagé entre plusieurs discussions qui rassemblent deux à trois chauffeurs. Au café, le regroupement des chauffeur·es en tablées fait apparaître un clivage ethno-racial central dans les sociabilités, processus renforcé par une différenciation par le langage, les thèmes de discussion ou les jugements réciproques sur les manières d’être.

Cependant, le registre ethno-racial permet à certaines occasions d’organiser la convivialité de manière à euphémiser les frontières entre les groupes. Par exemple, l’annonce des résultats sportifs représente un moment de fierté pour plusieurs chauffeurs qui les commentent abondamment avec liesse, comme c’est le cas avec le football. Se rejouent ainsi des rivalités entre équipes de nationalités différentes qui contribuent à élargir les possibilités d’interactions au-delà du petit groupe habituel, lors d’événements mondiaux par exemple (coupe d’Afrique, Euro, ligue des champions ou coupe du monde)⁷⁸². Ces moments offrent une occasion de saisir la délimitation assez malléable de cette sociabilité professionnelle populaire entre pairs de métier. Ce faisant, elle souligne aussi l’importance du genre pour saisir les contours d’une convivialité à dominante masculine.

La sociabilité dans les groupes de chauffeur·es est ancrée matériellement dans un cadre commun qui facilite le contact⁷⁸³, mais également dans un espace segmenté par différentes activités. En conséquence, certaines parcelles de la Base ont été spécifiquement aménagées pour l’accueil d’un groupe⁷⁸⁴, comme c’est le cas des cabanes installées autour des terrains de

⁷⁸⁰ Les logiques de disqualification entre chauffeur·es passent par le discrédit des capacités à distinguer les coulisses de la scène professionnelle.

⁷⁸¹ Le groupe des « *Portugais* » oscille entre quatre et dix membres tandis que celui des « *Haitiens* » comprend entre six et quinze personnes en moyenne.

⁷⁸² C’est le cas par exemple des chauffeurs « *Portugais* » lors de la victoire de l’équipe du Portugal à l’Euro 2016. Le football est l’exemple typique d’une sociabilité à dominante masculine. Voir notamment les travaux de Nicolas Renahy sur l’investissement des jeunes hommes ruraux dans le football (Renahy, 2005). Nicolas Renahy, *Les gars du coin*, La Découverte, Paris, 2005.

⁷⁸³ C’est notamment ce que constate Gaspard Lion dans l’ethnographie de la vie en camping : « La collectivisation des équipements – douches, WC, robinets d’eau, boîtes aux lettres, poubelles... – participe pleinement à l’investissement intensif des espaces extérieurs, et du même coup des réseaux de sociabilité ». Lion, Gaspard, *Habiter en camping. Trajectoires de membres des classes populaires dans le logement non ordinaire*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de recherche Paris Sciences et Lettres, EHESS, 2018, p. 415.

⁷⁸⁴ Cela n’est pas sans rappeler les modes de sociabilité au foyer des milieux populaires étudiés par Benoît Coquard (Coquard, 2016). Ainsi, au cours de l’enquête, j’ai souvent eu l’impression que la Base représente une sorte de deuxième foyer pour les chauffeur·es, notamment par l’attachement et l’aménagement qu’ils entretenaient vis-à-vis d’une parcelle d’espace spécifiquement aménagée pour l’accueil des sociabilités

pétanque ou du carré de prière musulman. Ces singularités représentent des appropriations contestées, soit par les chauffeur·es eux-mêmes, par exemple à l'égard du carré de prière, soit par les autorités en charge de la gestion du lieu concernant le modelage du terrain au niveau des cabanes⁷⁸⁵.

*b. L'espace de prière musulman*⁷⁸⁶

La pratique de l'islam chez les chauffeurs de taxi parisiens est symbolisée à la Base par la présence d'une parcelle dédiée à la prière. Ce carré de tapis, situé à côté du café sous le préau central à côté des tables de jeux d'échecs, peut accueillir jusqu'à une cinquantaine de chauffeurs. L'angle du préau sert d'orientation vers La Mecque à l'heure des prières, elle-même affichée grâce à une horloge accrochée au mur. Lorsque le moment est venu, on peut entendre le tintement de plusieurs montres tandis que les croyants commencent à préparer la prière. Quelques fois, un chauffeur remplissant les fonctions d'imam est présent lors de la prière du vendredi après-midi qui est d'une importance particulière.

Cet espace a été mis en place par plusieurs chauffeurs à la suite de la construction de la Base, après avoir poussé les tables en béton du préau pour installer un parquet en bois surmonté de plusieurs tapis. Après quelques semaines, des bâches sont venues fermer cet espace et cacher les pratiquants. Les institutions d'ADP ont ensuite fait démanteler ce lieu de prière. Il s'en est suivi un jeu de construction-déconstruction à chaque trimestre : les chauffeurs installaient à nouveau du matériel et qui était à nouveau enlevé. Au bout de plusieurs mois, les chauffeurs pratiquants se sont mobilisés en allant prier en travers de la route d'accès à la Base plusieurs fois par jour. A la suite de cela les autorités d'ADP les ont laissés s'installer à nouveau sous le préau, tandis que les chauffeurs musulmans ont limité leur aménagement à de simples tapis posés sur le sol.

L'espace de prière fait de la *oumma* une communauté de croyants visible à la Base, et parfois stigmatisée comme telle pour leurs pratiques. Les chauffeurs, qui discutent assez

masculines de leur petit groupe. Coquard, Benoît. « Nos volets transparents ». Les potes, le couple et les sociabilités populaires au foyer », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 215, no. 5, 2016, pp. 90-101.

⁷⁸⁵ Les institutions d'Aéroports de Paris (ADP) feront raser cette parcelle en 2017 pour faire installer un chapiteau équipé de matériel de musculation afin de promouvoir l'activité physique chez les chauffeur·es de taxi en attente à la Base.

⁷⁸⁶ Les modes de catégorisations ethno-raciaux opérés entre chauffeur·es concernent également les pratiques religieuses, rendues visibles à la Base par l'espace de prière musulman. En effet, les croyants qui s'y rendent sont souvent assignés à des « arabes » quel que soit leur(s) nationalité(s). Je tâche donc de rendre compte de cette démarcation racialisante associée à la croyance et des tensions qu'elle suscite entre les chauffeur·es.

régulièrement de la place de l’Islam dans la société française – thème déjà abondamment commenté dans les médias et les émissions de radio qu’ils écoutent (« *Les grandes gueules* » sur RMC par exemple) - retrouvent là des éléments propices à la controverse, tels que les effets de la croyance sur les normes alimentaires en vigueur. Sur place en effet, la nourriture distribuée par le restaurant et le snack ne contient pas de porc et le gérant précise souvent qu’elle est « *hallal* » si on lui demande. Plusieurs chauffeur·es « *portugais* », plutôt d’obédience catholique, ainsi que des « *Gaulois* », remarquent l’absence du « *jambon-beurre* » autrefois servi, liant la mauvaise qualité de la nourriture proposée à l’emprise des normes religieuses. De même, la saleté et la dégradation du lieu est associée à une forme de mépris des chauffeur·es pour les équipements collectifs qui cible particulièrement les musulmans, ce que l’on voit avec les toilettes par exemple. En effet, pratiquer la prière suppose autant que faire se peut d’effectuer des ablutions, c’est-à-dire des gestes de nettoyage du corps précédent l’entrée sur le tapis. Il n’est pas rare de voir aux toilettes quelques personnes qui se rincent les pieds, le visage et les bras avec de l’eau. Or l’eau inonde fréquemment les toilettes, raison pour laquelle des cartons jonchent le sol en permanence, ce qui est perçu comme la conséquence des pratiques d’ablutions. Ce qui est mis en cause, c’est donc avant tout le débordement d’une activité limitée à une parcelle sur les équipements communs, où toute manifestation de foi est associée à du prosélytisme. Le dégoût qu’ont les chauffeur·es de la Base touche aussi les pratiques qui y sont ancrées, en s’appuyant dans le cas de l’Islam sur des divisions qui fragmentent les milieux populaires auxquels ils appartiennent⁷⁸⁷.

Le carré de tapis est un espace de pratique religieuse où s’expriment des rapports ethno-raciaux entre chauffeur·es. C’est moins la nationalité que la croyance qui compte pour marquer les frontières d’un groupe souvent qualifié de manière dépréciative d’« *arabes* » ou de « *barbus* ». Cela nous permet de comprendre que la sociabilité des chauffeur·es est vectrice de propos à teneur raciste révélés par le relâchement propre aux moments d’attente au

⁷⁸⁷ Les normes religieuses ne sont portant que partiellement respectées avec ce carré de tapis, qui s’apparente davantage à du bricolage. Plusieurs chauffeur·es ne souhaitent pas y mettre les pieds, considérant que ce lieu est impropre à la prière. C’est le cas de Amina par exemple, une conductrice musulmane en location ayant 45 ans, qui préfère prier à l’arrière de son taxi plutôt que d’enfreindre une règle qu’elle juge essentielle en y allant : ne pas avoir d’hommes derrière elle lorsqu’elle prie. Elle considère également qu’un carré de femmes est impossible à aménager : cela impliquerait l’absence des hommes qui passent à la Base.

sein de plusieurs petits groupes⁷⁸⁸. Ces propos prennent des formes variées, qui peuvent aller de la condamnation morale explicite vis-à-vis des pratiques religieuses, telle que l'évocation de la « *laïcité* » du taxi l'induit souvent en conversation⁷⁸⁹, à l'usage d'un humour provocateur, comme nous allons le voir à propos des parties de pétanque entre « *gaulois* » et « *asiatiques* »⁷⁹⁰.

c. La pétanque

A proximité du préau se trouve une bande de terre que les chauffeurs ont progressivement aménagée. En plus d'une piste de pétanque initiale, deux autres ont été creusées et une cabane en bois a été ajoutée en surplomb, agrémentée de quelques chaises. Celle-ci, attribuée au groupe des « Cambodgiens », sert de point de rencontre au petit matin après être passé au café, et c'est de là aussi qu'on peut observer les parties de boules.

Photo - Vue depuis la cabane :

⁷⁸⁸ Voir également les processus contribuant à la production d'une « ambiance raciste » analysée par Christelle Avril dans son étude des aides à domicile. Avril, Christelle, « Ambiance raciste dans l'aide à domicile », *Plein droit* 2013/1, n°96, p. 11-14.

⁷⁸⁹ L'exposition de la foi par ce carré de prière est l'occasion d'animer un certain nombre de conversations chez les chauffeur-es, notamment sur le thème de la « *laïcité dans l'espace public* » en considérant que le taxi en fait partie. On voit ainsi à quel point les activités menées à la Base servent de levier pour juger du professionnalisme, c'est-à-dire pour distinguer les « *bons* » et les « *mauvais* » professionnels.

⁷⁹⁰ Un tel usage de l'humour dans les relations de travail a notamment été observé et étudié par Nicolas Jounin chez les travailleurs du bâtiment. Il écrit notamment que « dans les plaisanteries ethnicisantes, la frontière ethnique est soulignée, et en même temps elle est écartée par une communion dans le rire sur cette frontière. ». Son analyse de « l'origine ethnique comme argument de plaisanteries et insultes « amicales » » permet donc de mieux cerner la perméabilité des frontières entre petits groupes de chauffeurs. Jounin Nicolas, « L'ethnicisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20 - n°3 | 2004, 103-126.



Le terrain de pétanque constitue une parcelle de jeux où se côtoient régulièrement des chauffeurs liés à des groupes variés. La décoration de la cabane semble en attester par la présence des fanions de tous les pays, ainsi que des drapeaux français et européen décolorés par la pluie et le vent. Un chauffeur qui passe régulièrement avec son arrosoir a également pris l'initiative de jardiner un petit bosquet autour du terrain. Sur un ballon accroché à un piquet on peut lire : « *Place de la bonne humeur* ».

La sociabilité qui y a lieu rassemble les chauffeurs en équipes de jeux dont la composition change de manière continue, puisque les arrivées et les départs ne doivent pas interrompre les parties de pétanque. Lorsqu'un chauffeur en sort pour aller rejoindre son taxi et prendre des passager·e·s devant les terminaux, il cède ainsi sa place au suivant qui ne faisait jusque-là qu'observer. Plusieurs chauffeurs restent en retrait, n'hésitant pas à se faire simplement spectateur ou « observateur non-participant ».

A la différence du café où « *portugais* » et « *haïtiens* » se toisent sans entrer en contact, ici les « *gaulois* » et les « *asiatiques* », ces derniers étant plutôt des chauffeurs du groupe des « *cambodgiens* », se saluent régulièrement et s'affrontent lors de parties de

pétanque. Il demeure rare qu'ils discutent ensemble lors d'autres occasions, tel qu'à la cabane où la barrière langagière reprend le dessus. J'étais moi-même le plus souvent impliqué dans ces parties en étant proche de plusieurs joueurs, plutôt définis comme des « gaulois » tels que Jacques.

L'appartenance ethno- raciale est inscrite dans le rapport entre les deux groupes dans un moment bien circonscrit et une familiarité déjà existante entre les équipes. L'humour permet alors de tester les limites de ces rapports, tout en incitant ceux qui sont visés à ne pas se prendre au sérieux⁷⁹¹. Loïc, un chauffeur artisan de soixante ans entré en 2002 dans le métier aborde ainsi un matin un chauffeur avec qui il commence une partie de pétanque en duo : « *Toi le canard laqué ! Moi j'suis le coq au vin !* ». Jacques, avec qui il fait équipe, salue un collègue qui souhaite se joindre à la partie : [s'adressant à moi] « *T'en a déjà vu, toi, un noir qui veut jouer à la pétanque ?!* ». Le chauffeur visé rigole puis lui serre la main. L'humour va parfois plus loin en ne permettant pas bien de différencier la blague de l'expression d'opinion, comme c'est le cas avec Pat', un « *gaulois* » de 50 ans, artisan, entré en 1991 dans le taxi, lors d'une partie :

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN⁷⁹² :] Jacques joue en tête à tête sa revanche à la pétanque lorsque plusieurs chauffeurs se joignent à la partie et mettent fin à la compétition. Jacques, qui était en train de gagner 6-0, n'est pas très satisfait. Six joueurs entrent sur le terrain, répartis entre les « gaulois » et les « cambodgiens ». « Pat' », tel qu'il est surnommé, me demande des précisions sur ce que je fais pendant qu'on se prépare. Ayant exercé de nuit pendant pas mal d'années, il me parle de la dégradation du métier sous l'angle de l'entrée d'une pluralité de communautés étrangères. Les « français » n'étant plus un noyau central, il n'y a plus de grands mouvements de contestation, car selon lui les divisions ethniques l'emportent sur l'esprit de groupe. Pendant ce temps, les joueurs s'amuse à faire deux équipes : une de « gaulois » et une d' « asiatiques ». Pat' lance : « Et si vous perdez, vous rentrez chez vous ? ». Tout le monde se met à rire. Loïc en rajoute. Se caricaturant comme le seul chauffeur blanc restant du métier, il déclare d'un air amusé : « *On m'appelle l'étranger maintenant* ».

Les petites provocations de Pat' sont révélatrices des jugements qu'il porte, comme de nombreux enquêtés, sur la composition ethnique du métier en lien avec l'évolution du

⁷⁹¹ Cette caractéristique a également été observée chez les sapeurs-pompiers étudiés par Romain Pudal à propos des discussions ayant pour thème la politique. Pudal Romain, *Retour de flammes, les pompiers, des héros fatigués ?*, La Découverte, 2016, p. 123.

⁷⁹² Observation du 30 mars 2014.

groupe professionnel. Les « *gaulois* » seraient ainsi un groupe « *en voie de disparition* » comme on peut l'entendre chez Loïc. Ils relèvent ainsi à certaines occasions qu'il ne se rassemblent plus qu'entre anciens du travail⁷⁹³. Certains chauffeurs immigrés voient également d'un mauvais œil la tendance selon laquelle il y ait « *de moins en moins de blancs* » ou de « *français* » comme on l'entend parfois. Plusieurs raisons sont imputables à cette inquiétude selon eux : cela signifierait une baisse de prestige du métier (« *C'est devenu un métier d'immigré* » expliquent certains, autrement dit seuls des travailleurs immigrés désireraient encore l'exercer, preuve qu'il s'agit d'un « *sale boulot*⁷⁹⁴ ») ainsi qu'un éclatement du groupe professionnel comme Pat l'évoque. Taha, un chauffeur locataire de 55 ans entré dans le métier en 2004, originaire de Tunisie, me déclare ainsi en entretien : « *Avant le métier était bien défendu parce qu'il y avait plus de français !* », puis renchérit : « *Maintenant qu'il y a une majorité d'immigrés, ils ne savent plus se défendre et être représentés* »⁷⁹⁵. La trame ethno-raciale de la sociabilité l'emporterait sur le sentiment d'appartenance au métier, ne laissant plus la place qu'à des petits groupes, d'où la dénonciation du « *communautarisme* » dont la Base serait l'une des places fortes⁷⁹⁶. A la pétanque, ces craintes évoquées par les chauffeurs s'insèrent dans un humour façonné par un franc-parler populaire symbolisant le relâchement permis entre collègues dans les coulisses⁷⁹⁷.

⁷⁹³ C'est notamment ce qu'on me dit lorsque j'approche un jour un autre groupe de « *gaulois* » dont l'un des membres me prend pour un nouvel entrant. Après m'être présenté, il ajoute : « De toute façon y'a plus de jeunes gaulois aujourd'hui ». Observation du 30 juin 2014. Précisons que la moyenne d'âge au sein du taxi, de l'ordre de 47 ans selon la Préfecture de police de Paris, renforce souvent le sentiment de ne pas voir beaucoup de jeunes parmi les chauffeur-es. Ce chiffre était même plus élevé auparavant, de l'ordre de 55 ans en moyenne chez les chauffeur-es de taxi en 1960. D'hugues Philippe, Peslier Michel. *Les professions en France. Evolution et perspectives*. INED, Collection : Cahiers. n° 51, 1969.

⁷⁹⁴ Hugues, Everett C., *Le regard sociologique...op.cit.*, p. 63.

⁷⁹⁵ Observation du 14 Novembre 2014.

⁷⁹⁶ On peut cependant douter du lien de causalité qui est fait entre immigration et dislocation du métier. Premièrement le secteur du taxi a toujours été composé de plusieurs cohortes dont certaines sont aujourd'hui valorisées dans la littérature grise telle que la figure des « *russes blancs* » des années 1920, signe que cela peut être source de prestige. Deuxièmement ce métier s'est peu à peu professionnalisé alors qu'il était composé jusque dans les années 1980 de travailleurs occasionnels parfois tout juste saisonniers. Sur ce plan, le métier au sens de « *profession* » était moins consolidé qu'actuellement (par l'absence d'un engagement à temps plein chez les professionnels, voir Abbott, 1988). Enfin, les groupes de migrants d'autrefois en provenance des régions métropolitaines, principalement jusque dans les années 1960 (telle que la figure des « *Auvergnats* » ou des « *Aveyronnais* »), montrent que les processus d'ethnisation existaient aussi parmi les « *français blancs* », puisque c'est la région d'origine qui servait alors de point de comparaison (Laffont : 1974). Andrew Abbott, *The system of Professions...op.cit.* Laffont Henri, *Le coût humain du travail des conducteurs de taxi salariés de Paris, thèse pour le doctorat...op.cit.*

⁷⁹⁷ Si les rapports sont cordiaux entre joueurs du matin, il n'en est pas de même vis-à-vis des joueurs de l'après-midi qui occupent le terrain à partir de 14 heures pour y jouer en pariant de l'argent, ce qui est assez mal vu chez les amateurs de pétanque comme Jacques qui se contentent lors d'une défaite de payer le café. Il déclare ainsi en les voyant arriver : « *Ils se prennent tous pour des pros alors que c'est des lanceurs de ferrailles. Ils mettent cinq*

La dimension ethno-raciale des relations quotidiennes entre chauffeurs permet de saisir l'ambiance dans les moments d'attente⁷⁹⁸. Les parcelles d'activités constituées en points de regroupement révèlent l'ancrage particulier qu'ont les groupes dans une sociabilité localisée. Ce faisant, la place laissée à la dimension ethno-raciale révèle que l'appartenance au métier n'exclut pas des formes de concurrence entre pairs derrière la composition de petits groupes de collègues à la Base, notamment sur l'occupation de l'espace, mais également dans l'accès au travail, comme nous allons le voir dans la deuxième partie de ce chapitre. Il faut donc nous tourner à présent vers les liens qui unissent les chauffeurs à l'intérieur des petits groupes et ce faisant, passer des relations intergroupes aux relations interpersonnelles.

2. La distance aux « collègues »

Les relations que les chauffeurs entretiennent vis-à-vis de leur groupe d'affiliation permettent d'apporter quelques nuances vis-à-vis de modèle de sociabilité qui vient d'être énoncé. Tout d'abord, ces chauffeurs expriment souvent une forme de détachement vis-à-vis de leur petit groupe et de la solidarité entre professionnels qui peut s'établir. La sociabilité à la Base constitue pour plusieurs d'entre eux un passe-temps entre simples « collègues ». A cette distanciation s'ajoute d'autre part la critique que l'on peut faire d'une trame de lecture de la sociabilité qui serait unique basée sur des critères ethno-raciaux. A la Base, les rapports sociaux de sexe demeurent bien souvent invisibles puisque l'on n'y côtoie pratiquement que des hommes. Cependant, l'étude d'un petit groupe de femmes nous permet de ne pas en faire l'économie. L'analyse des relations entre conductrices met en exergue le genre de la sociabilité entre pairs.

a. « Dans ce métier, t'as des collègues mais t'as pas d'amis »

Sans désir d'incarner un idéal corporatiste, les chauffeurs insistent régulièrement sur la distance qui les sépare des autres collègues. De nombreuses fois au cours de l'enquête j'ai pu ainsi entendre qu'ils n'étaient « pas amis ». Pourtant, en observant plusieurs chauffeurs régulièrement de passage à la Base, j'ai constaté qu'ils consacraient beaucoup de temps à cette sociabilité. Mais ils insistaient toujours en entretien que le fait qu'ils ne sont que de

ou dix euros alors qu'ils savent pas jouer. » La parcellisation des activités peut également refléter un découpage temporel du droit à occuper l'espace.

⁷⁹⁸ Cette dimension a avant tout été saisie à partir des catégories opérées par les chauffeur·es pendant l'attente à la Base. Il ne s'agit pas de la réifier mais de tenir compte des effets qu'elle produit dans la sociabilité quotidienne. Voir également Mazouz Sarah, « 4 : Les mots pour le dire. La qualification raciale, du terrain à l'écriture », Alban Bensa, Didier Fassin, (dir.), *Les politiques de l'enquête*, La Découverte, 2008, pp. 81-98, p. 95.

« *simples collègues* ». Cette démarcation avec l'amitié peut prendre des sens ambivalents : peut-elle exprimer une forme de déception quant aux rapports qui s'établissent dans les petits groupes ? Ou est-ce plutôt l'expression d'un cloisonnement volontaire avec le monde privé auquel appartiennent les « *vrais amis* » situés en dehors du travail ? Ce rapport distant aux pairs qui ne sont pas des « *copains*⁷⁹⁹ » nous renseigne sur l'intensité des liens qui peuvent être noués entre chauffeurs, mais aussi sur les attentes placées dans ces relations. Se rejouent ainsi dans la sociabilité quotidienne des rapports au métier (la solidarité espérée entre pairs par exemple), des rapports au travail (les petits groupes comme soutiens face aux contraintes quotidiennes) ainsi que des rapports au hors-travail (la disponibilité pour les « *amis* »). Ils seront évoqués successivement.

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN⁸⁰⁰ :] « Tu vois ici, on est tous collègues. Mais une fois la barrière passée, il n'y a plus personne ! ». Je lui dis : « Au-delà de la barrière, dans la circulation tu veux dire ? » ; « - Non, non ! Juste après la barrière [de sortie de la Base] ! Tu vois là ? Une fois passée, y'a plus de collègues ! ». Trois chauffeurs présents écoutent, légèrement mal à l'aise. Je lui demande : « Tu veux dire qu'il n'y a plus de solidarité ? » ; « - Y'a plus de solidarité. » conclut-il.

Claude, un chauffeur de 55 ans, artisan et entré dans le métier en 1989, me dépeint ainsi les relations entre pairs à la Base à la suite d'une discussion parmi le groupe des « *haïtiens* ». Les chauffeurs expriment souvent un certain désarroi devant le contraste entre les moments de sociabilité détendue entre pairs et les relations agitées entre « *unités véhiculaires*⁸⁰¹ » qu'ils ont dans la circulation avec leurs collègues⁸⁰². Inscrits dans des moments temporaires de convivialité, ils n'en restent pas moins concurrents dans l'accès à la clientèle. Ils ont donc appris à rester méfiants envers ce temps de relâchement notamment lorsqu'ils repartent vers les terminaux (en vérifiant par exemple que personne ne les « *grille* » en chemin). L'apparente cohésion des chauffeurs s'accompagne de certaines limites dans les liens qu'ils peuvent nouer. L'accusation récurrente du manque de solidarité vise à dénoncer la présence d'un individualisme en contradiction avec la culture de métier ou signifiant sa disparition

⁷⁹⁹ Il s'agit d'une différence importante avec la culture d'atelier. Les ouvriers hésitent moins souvent à qualifier leurs relations d'amitié même lorsqu'ils souhaitent échapper à l'étiquette d'« ouvrier » (Thibault, 2013), et cela d'autant plus qu'ils se voient en dehors du travail, ce qui est rarement le cas des chauffeurs de taxi parisiens. Thibault Martin, *Ouvriers malgré tout. Enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*, Raisons d'agir, Paris, 2013.

⁸⁰⁰ Observation du 30 octobre 2013.

⁸⁰¹ Goffman, Erving, *Les relations en public... Op.cit.*

⁸⁰² Un autre chauffeur m'explique ainsi : « Tu vois ici, on est tous collègues, on est copains. Mais une fois la barrière passé, il n'y a plus personne ! ».

progressive. Cette phrase mainte fois entendue fonctionne à la manière d'un adage sur la nature des relations qui les unissent à la Base pendant la pause. A ce titre, le repli vers des petits groupes traduit aussi la méfiance qui s'exprime envers les pairs. Ils me rappellent donc souvent qu'ils sont « *collègues mais pas amis* ».

Au-delà des modalités ethno-raciales de regroupement, les chauffeurs s'unissent autour de conceptions similaires de l'attente à la Base. Avoir un « *passé-temps* » comme le tennis de table ou la pétanque permet de tenir le travail à distance, en évitant notamment qu'il soit un sujet en conversation continue. Les chauffeurs tout juste arrivés à la Base peinent à se détacher immédiatement du travail, et il n'est pas rare qu'ils cherchent à en parler à leurs collègues, ne serait-ce que pour l'évoquer rapidement. Les flux continus d'arrivées et de départ créent une désynchronisation dans la pause entre chauffeurs. L'entrée dans un *passé-temps* ludique marque ainsi leur volonté « *de ne pas en parler* », contrairement aux discussions de café qui peuvent prendre le travail pour objet. Les participants se distancient ainsi de certains collègues qui « *ne parlent que de ça* »⁸⁰³. Cette stratégie ne fonctionne pas toujours, comme en atteste Sébastien, un chauffeur artisan de 40 ans ayant débuté en 2012. Celui-ci s'agace de ma présence un matin sans que je comprenne immédiatement pourquoi. Après nous avoir rejoint et évoqué rapidement sa dernière course ainsi qu'un souci de gestion des paiements au RSI⁸⁰⁴, il change de sujet de conversation pour commenter la partie en cours, sujet qu'il tiendra tout au long du jeu avec les autres participants. Cependant, mes questions de relance au sujet du travail gênent son attention du jeu. L'impair que je commets me permet de comprendre *a posteriori* les enjeux de ce *passé-temps*. Les parties de pétanque sont l'occasion de ne parler que de pétanque. Evoquer le travail de manière répétée est une atteinte aux règles de la sociabilité en vigueur, ce que Sébastien me confirme ensuite au café : « *Tu sais, les trois quarts des collègues en parlent tout le temps du boulot, alors quand je suis à la Base j'ai pas envie d'en parler.* ».

Cette conception de la pause, si elle permet de se concentrer autour de la convivialité, expose aussi les chauffeurs à n'être eux-mêmes que des « *passé-temps* » ou des « *bouche-trou* » pour reprendre leur expression, c'est-à-dire uniquement des compagnons de jeu sans

⁸⁰³ Le relâchement opéré par les chauffeur-es dans l'attente implique le desserrement des contraintes émotionnelles présentes dans la relation de service. La parole sur le travail se libère entre chauffeur-es qui mettent en commun leurs expériences. A certains moments, les anecdotes fusent, les questions sur la gestion du travail sont posées sans entraves et les chauffeur-es trouvent des ressources non-négligeables pour tenir dans leurs journées.

⁸⁰⁴ Régime Social des Indépendants.

autre forme d'attachement. La frontière entre « *copains* » et « *collègues* » entraîne parfois l'expérience d'une désillusion sur les relations entre chauffeur-es. Chérif, un artisan âgé de 35 ans en activité depuis 2006, amateur de ping-pong, m'affirme ainsi en discussion qu'il n'a « *pas d'ami* » :

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN⁸⁰⁵ :] « *Dans ce métier je n'ai pas d'amis ! Aucun ! Je n'ai aucun ami !* ». Il ajoute qu'il n'a pas vraiment d'amis en dehors du travail non plus. Mais il insiste aussi sur l'hypocrisie des chauffeurs en m'expliquant qu'au sein même du cercle des joueurs de ping-pong il a tenté de créer des liens, sans résultat. Tel jour il aperçoit un joueur, et tel autre jour celui-ci est parti en retraite en ayant vendu sa licence sans même lui en avoir parlé alors qu'ils se côtoient au quotidien. Je lui demande si son impression vient d'un événement particulier. Il me répond : « *Tu vois le chauffeur derrière à gauche ?* » en me parlant d'un joueur de carte. Lorsqu'il a débuté, il le croisait souvent aux abords des hôtels. Ils passaient leur attente ensemble en discutant jusqu'à l'aube. Mais une fois à la Base, ce dernier n'a pas daigné lui dire bonjour : « *J'étais un bouche trou, il me parlait juste pour passer le temps, sinon je n'avais aucun intérêt* ». « *C'est un métier qui à la Base est in-di-vi-duel !* » conclut-il.

Quelques mois plus tard, Chérif connaît un sentiment d'exclusion similaire auprès de Viseth, un artisan de 35 ans pratiquant régulièrement le tennis de table. En apprenant son départ du métier, il réalise amèrement que Viseth ne lui a jamais parlé de cet événement important, alors qu'ils jouent souvent ensemble. L'évitement de ce qui touche au travail dans les discussions peut donc constituer un facteur de distanciation entre pairs, bien que cela permette aussi de rassembler les chauffeurs dans un petit groupe associé au loisir et à la détente.

La rupture avec le travail symbolise, de manière plus profonde, les loisirs empêchés des chauffeurs dans la vie quotidienne. Ces derniers déclarent en effet très souvent n'avoir « *aucun loisir* » (Jacques) ou n'être inscrits dans aucune activité associative ou sportive en dehors de leur travail. Ils trouvent donc à la Base un moyen de réinvestir certains aspects de la vie sociale qu'ils n'ont plus en dehors du travail. Maxime, un chauffeur locataire de 30 ans entré en 2009 dans le métier et plutôt proche des « *haïtiens* », m'explique que « *les taxis ont zéro loisirs* », d'où une convivialité à la Base qui représente le « *seul moment de détente de la journée* ». Sa vie sociale est restreinte à ses collègues puisque qu'en dehors du travail, elle semble incompatible avec son rythme. Il ajoute à ce propos : « *J'avais des amis avant. Maintenant je ne les vois plus* ». L'entrée dans le métier expose à un volume horaire de

⁸⁰⁵ Observation du 6 juin 2014.

présence entraînant des formes de désaffiliation avec la vie sociale en dehors du travail. En conséquence, celle-ci est réinvestie dans les moments de sociabilité à la Base. Ces derniers apparaissent en creux comme une substitution aux loisirs et aux moments entre « amis » traditionnellement situés en dehors du travail. Pour autant, les rapports entre pairs ne sont pas qualifiés de liens d'amitiés. Cela peut notamment s'expliquer par le maintien d'une distance entre chauffeurs qui sont davantage liés par le travail, et envers lesquels il s'agit de ne pas ouvrir les portes du temps hors-travail et de la vie personnelle⁸⁰⁶. L'objet de la seconde partie de ce chapitre sera donc d'analyser en quoi les chauffeurs sont des « collègues » puisqu'ils se qualifient ainsi⁸⁰⁷. Mais avant, nous allons aborder l'exemple d'un groupe, qui, au regard de ce processus, forme une exception. Il s'agit de celui des conductrices de taxi.

b. « Il ne faut rien laisser passer ». Division sexuelle de la sociabilité et ambiance sexiste chez les chauffeur-es de taxi

La Base est un lieu où se rassemblent essentiellement des hommes, à l'image de la composition interne du métier (97% d'hommes⁸⁰⁸). Or, un petit groupe de femmes, comptant parmi elles un noyau de cinq habituées, se réunit quotidiennement auprès de la vendeuse de journaux, Michelle, située à l'entrée du café. Sa présence tout au long de la matinée constitue un repère pour les conductrices qui la côtoient telles que Nicole, ne sachant pas toujours qui trouver lorsqu'elle se rend à la Base⁸⁰⁹. L'étude de leurs relations quotidiennes montre la priorité qu'elles accordent à l'interconnaissance féminine entre conductrices lors des moments de sociabilité ainsi qu'à la délimitation des rapports avec les hommes chauffeurs. Ne disposant pas de parcelle propre à la Base, les conductrices doivent en effet s'accommoder de l'homosociabilité en vigueur sur ce lieu d'attente. Selon la dynamique des départs et des arrivées de chauffeur-es, elles alternent entre des moments passés entre elles lorsqu'elles sont plusieurs, principalement en se regroupant puis en discutant en retrait dans un des taxis stationnés sur place, et une participation à la sociabilité des hommes aux abords du café selon

⁸⁰⁶ Jacques m'explique ainsi lors de mon accompagnement qu'il n'a jamais invité chez lui les membres de son petit groupe de la Base. Comme expliqué au Chapitre III, les moments en dehors du travail étant peu nombreux, ils sont manifestement centrés sur la famille.

⁸⁰⁷ En fonction des contextes, on peut ainsi interroger à nouveau frais l'idée de Pierre Bourdieu selon laquelle : « L'établissement de relations amicales sur la base de relations professionnelles paraît donc inséparable d'une forte adhésion à la profession et d'une forte intégration au groupe de travail ». Bourdieu Pierre, *Algérie 60, structures économiques et structures temporelles*, Les éditions de minuit, Paris, 1977. p. 52-53.

⁸⁰⁸ Source : Base de données du bureau des taxis de la Préfecture de Police de Paris.

⁸⁰⁹ Voir la section précédente, I- A -2.a.

leur groupe d'affiliation, principalement le groupe des « *Portugais* » concernant le petit noyau de conductrices auprès desquelles j'ai enquêté. En passant du temps dans cet espace d'attente des chauffeur·es de taxi, j'ai remarqué à quel point les propos sexistes s'exprimaient librement, au point de pouvoir les caractériser comme une ambiance qui leur est hostile et les mets fréquemment à l'épreuve.

Que ce soit avec les collègues ou les clients⁸¹⁰, les conductrices de taxis sont exposées à de potentiels débordements des relations qui dépassent le simple cadre de la convivialité ou des rapports de travail. Elles sont alors visées par des processus de délégitimation dans l'exercice de leur activité⁸¹¹ et face à cela, élaborent des mécanismes de défense. Cela passe notamment dans l'affirmation régulière des limites à ne pas franchir au travail, dans les tâches de transport comme dans les moments d'attente, et l'idée que le degré de relâchement possible est réduit ou contrôlé selon la situation dans laquelle elles se trouvent avec leurs homologues masculins. Autrement dit, pour paraphraser une enquêtée, elles peuvent avoir le sentiment dans le métier d'être d'abord vues comme des femmes avant d'être acceptées comme de simples collègues, ce qui remet en cause leur place dans ces coulisses masculines de la Base. Tout l'enjeu consiste donc à inverser cette tendance et à « *s'imposer* », comme le dit Sophie, une conductrice locataire de 40 ans ayant commencé en 2009 dans le métier. Elle m'explique ainsi la nécessité d'adopter une ligne de conduite au café qui permette de se faire respecter :

[SOPHIE :] C'est vrai que quand vous êtes une femme seule ici, ils sont un peu collants. Au bout d'un moment, faut savoir dire stop. Ils vous payent un café, vous acceptez le café, et après vous êtes obligés de

⁸¹⁰ Concernant les clients, Sophie évoque la situation suivante en entretien : « *J'ai eu des clients qui ont essayé de me faire des propositions. Y'en a plusieurs même, tu les déposes, t'arrives à l'hôtel, ils te disent : "J'ai trouvé qu'on s'est très bien entendu jusque-là, ça vous dirait de venir boire un café avec moi dans mon hôtel?". Et la réponse systématique à chaque fois c'est : "Je travaille". Ils me disent : "Mais je vous paierais la course!" et je leur dis "Mais je suis pas une pute!". Tu vois c'est quand même dingue! Et beaucoup insistent. Ils insistent très lourdement.* ». Le lien entre ces comportements récurrents qui proviennent tour à tour de la clientèle ou des collègues renforce l'idée d'une ambiance machiste qui se manifeste de manière concrète et régulière auprès des femmes conductrices de taxi.

⁸¹¹ Cela touche principalement à leur gestion des risques et des imprévus inhérents à leur activité. Les hommes chauffeurs mettent souvent en doute la capacité des femmes à gérer les situations dangereuses, notamment dans le travail de nuit (les agressions physiques potentielles de la part de la clientèle ou les accidents de la route). Cette rhétorique se retrouve dans les écrits qui décrivent l'arrivée des premières femmes cochères. Juliette Rennes écrit ainsi : « Toujours est-il que l'on s'inquiète de la capacité des futures cochères à faire face à cette dangerosité supposée de la conduite de fiacre : auront-elles « assez de poigne » pour manœuvrer lorsqu'un choc se profile ? » (Rennes, 2016 : 50). Les conductrices sont des femmes dans un « métier d'hommes » (Rennes, 2016), lié à la conduite qui est une tâche qui serait davantage masculine et circulent au sein d'un espace public caractérisé par l'occupation des hommes. Voir notamment l'histoire des premières cochères parisiennes. Rennes, Juliette. « Cochères parisiennes, le risque en spectacle », *Travail, genre et sociétés*, vol. 36, no. 2, 2016, pp. 37-59.

tout accepter. Donc ils peuvent vous parler de façon impolie ou ils peuvent aller un peu trop loin dans les blagues un peu salaces, et il faut surtout rien laisser passer parce que si vous laissez passer, moi j'ai vu hein, une blague ou deux, après ils commencent à vous toucher... Ils sont assez machos... Donc il faut vite les remettre en place et y'a beaucoup de femmes pour éviter ça et ben elles restent dans leur voiture. Elles sortent pas trop... ou alors elles sortent quand on est à plusieurs.

Alors que l'invitation au café est une pratique largement diffusée parmi les groupes de chauffeur·es⁸¹², Sophie marque donc sa méfiance envers les gestes de cordialité individuels qui peuvent servir d'amorce à des propositions sexuelles non-consenties et hors de propos, et envers lesquelles la solidarité de ses collègues masculins et féminins n'est pas garantie. En refusant régulièrement aux hommes de lui payer sa boisson, elle évite de se retrouver dans une situation où elle doit dire « *stop* » afin de ne pas « *tout accepter* ». Sophie estime ainsi s'être « *imposé[e]* » parmi ses pairs pendant l'attente grâce à l'instauration de règles qui lui ont permis d'acquérir « *du respect* » de la part des hommes :

[SOPHIE :] Moi ça va parce que maintenant j'me suis un peu imposée, enfin je pense. Ils me connaissent, ils savent jusqu'où ils peuvent aller, ils savent ne pas pousser les limites, on peut rigoler, on peut parler. J'accepte qu'ils me paient un café, mais de temps en temps faut qu'ils acceptent que j'en paye un aussi et voilà. Ça se passe bien. Il faut gagner leur respect. C'est un respect à avoir.

Comme on le voit avec cet extrait, les modalités d'accès à la sociabilité en coulisses passent par l'accoutumance aux plaisanteries (« *on peut rigoler* ») ainsi que par l'acceptation de l'invitation au café de la part des collègues qu'elle a l'habitude de fréquenter et qui « *savent jusqu'où ils peuvent aller* ». Une trop grande résistance à ces comportements risquerait d'être discriminante à son égard, l'excluant de tout instant de convivialité. Cependant, dans cette configuration des relations, elle précise bien qu'« *il faut gagner leur respect* », dans un contexte où celui-ci est régulièrement mis à l'épreuve, même un court instant. J'observe ainsi un matin en l'accompagnant au café un chauffeur l'aborder sous prétexte que nous l'aurions « *grillé* » dans la file d'attente et qui, après lui avoir parlé amicalement, n'hésite pas à lui donner une tape aux fesses en sortant. Surprise par ce geste, Sophie ne réplique pas immédiatement. Une fois revenue au taxi, en discutant avec d'autres

⁸¹² Celle-ci est même une règle qui s'applique aux chauffeur·es qui viennent d'arriver à la Base, notamment en demandant auprès des membres des petits groupes si quelqu'un désire un café. Il n'est pas rare d'observer un individu « *payer sa tournée* » pour les autres qu'il soit un homme ou une femme.

conductrices, elle évoque « *la prochaine fois* » où elle n'hésitera pas à marquer fermement sa désapprobation⁸¹³. Ce type de moment, couteux pour elle, conduit ainsi les conductrices à préférer se réunir en non-mixité afin de se détendre lors de leurs passages à la Base, bien que cela ne soit pas toujours possible.

Lorsqu'elle se retrouvent le matin, les conductrices forment un petit groupe, d'abord au café avec Michelle, puis occasionnellement en discutant à l'intérieur d'un des taxis stationnés à la Base. N'étant pas assurées chaque matin d'être plusieurs, elles s'appellent au cours de leurs journées en s'encourageant pour se rendre en même temps à la Base afin d'y attendre ensemble. C'est ainsi qu'une dynamique de solidarité s'est mise en place pour « *tenir le rythme* » et travailler aux mêmes horaires. Par exemple, Danielle ou Sophie appellent fréquemment Amélie au téléphone pour l'enjoindre de se lever et de venir travailler en même temps qu'elles. Leur présence au café révèle l'importance voire la centralité qu'elles occupent dans la sociabilité des hommes. Alors qu'elles discutent fréquemment des courses qui viennent d'être réalisées ou de la journée de travail qui s'annonce, ces derniers n'hésitent pas à faire plusieurs incursions dans leurs conversations ou en venant s'asseoir à-côté d'elles lorsqu'ils les connaissent plutôt que de former un autre groupe à-côté. Il n'est pas rare dans ces conditions⁸¹⁴ qu'elles participent activement au relâchement lors des moments de pause en « *perpétuant le virilisme ambiant*⁸¹⁵ », notamment par la démonstration de leur « *bonne connaissance de la langue verte*⁸¹⁶ » ainsi qu'en participant « *aux échanges de blagues à caractère sexiste et sexuel*⁸¹⁷ » comme en atteste certaines enquêtées qui font figure de « *grande gueule* » parmi les chauffeur·es pour leur franc-parler (Amélie par exemple).

Bien que le noyau de ce petit groupe de femmes soit constitué de conductrices plus proches des « *Portugais* » (deux d'entre elles sont originaires du Portugal)⁸¹⁸, celles-ci ne se regroupent pas uniquement entre elles autour d'une nationalité particulière. Du fait d'un parcours migratoire proche de certains collègues réunis en petit groupe, leur double appartenance expose parfois à un choix dans les moments de sociabilité entre le genre et

⁸¹³ Observation du 28 avril 2014.

⁸¹⁴ C'est-à-dire à la fois la constitution systématique d'un petit groupe de femmes pendant l'attente ainsi qu'une participation fréquente des hommes dans les moments de sociabilité au café.

⁸¹⁵ Pruvost Geneviève, « *Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession...* » *Op.cit.*, p. 92.

⁸¹⁶ *Idem.*

⁸¹⁷ *Idem.*

⁸¹⁸ Précisons que si la logique de genre l'emporte sur la logique ethno- raciale, celle-ci n'est pas absente des jugements et des représentations stigmatisantes qu'elles peuvent avoir de leurs homologues masculins.

l'ethnie. Danielle, une conductrice artisanne de 58 ans ayant débuté en 1990, m'explique ainsi « *que souvent les femmes elles vont discuter avec moi mais si y'a des hommes, ça y est elles me parlent plus.* ». Ses collègues portugais lui font également remarquer ses moments d'absence au profit des autres conductrices⁸¹⁹. L'ancrage de Danielle parmi les « *Portugais* » a néanmoins permis d'introduire quelques conductrices dans les moments de sociabilité au café avec eux, telles que Sophie et Amélie, une conductrice locataire de 30 ans entrée en 2006 dans le métier⁸²⁰.

Autre différence à l'égard de leurs homologues masculins, leurs relations ne se limitent pas à une sociabilité qui s'exprime uniquement lors des moments d'attente, du moins concernant le noyau dur du petit groupe de femmes composé de Sophie, Amélie, Danielle, Franscesca, Nicole, Jeanne (une conductrice artisanne de 55 ans) et Christine (la vendeuse de journaux). Ces dernières ont trouvé avec la Base un lieu de rassemblement prolongeant une interconnaissance déjà établie entre certaines conductrices ayant travaillé dans la même entreprise de location plusieurs années auparavant (Sophie, Amélie, Franscesca). Les liens qu'elles ont tissés s'enracinent au-delà des moments d'attente à la Base, et se prolongent également à l'extérieur de cet espace. Lorsque Michelle quitte son activité de vente pour s'installer dans un camping à l'écart de la capitale, le petit groupe de conductrices s'organise pour s'y rendre régulièrement afin de perpétuer leurs habitudes de regroupement auprès d'elle⁸²¹. La distinction entre « *collègues* » et « *amies* » ne se retrouve pas de la même manière parmi les conductrices qui cumulent pourtant les mêmes difficultés que les hommes à maintenir une vie sociale en dehors du travail⁸²². Il subsiste plutôt une différence marquée entre l'interconnaissance étroite des membres du noyau dur qui compose régulièrement avec

⁸¹⁹ Danielle me déclare ainsi lors d'une période où ses collègues femmes étaient relativement absentes de la Base : « *Mes collègues ils sont contents, parce qu'ils me disent : « avant tu nous laissais tomber pour être avec tes copines » alors que maintenant je suis un peu plus avec eux.* ». Entretien du 7 septembre 2015.

⁸²⁰ Les moments de discussion sont néanmoins l'occasion d'un commérage dépréciatif dont certaines femmes comme Danielle se font le relai, d'une part envers les hommes stigmatisés pour leurs pratiques « *communautaire* » (religion par exemple) et d'autre part envers des conductrices au style jugés tour à tour « *trop viril* », « *camionneur* » ou au contraire « *aguicheur* ». Ces signes d'exclusion qui touchent les frontières de la sociabilité ont une importance particulière dans les relations de travail collectives analysées dans la partie suivante, notamment concernant Francesca dont Danielle critique le style « *ouvertement provocateur* » auprès des autres chauffeur-es.

⁸²¹ Il s'agit d'un repas bi-mensuel organisé sur place qui dure pendant deux ans, avant que Michelle ne soit contrainte de quitter le camping pour revenir dans son ancien travail de vendeuse de journaux.

⁸²² Amélie est ainsi critiquée par ses collègues parce qu'elle tente de concilier « les sorties avec les copines » et son travail ayant des horaires exigeants.

certaines collègues masculins et une interconnaissance large vis-à-vis des conductrices occasionnellement de passage⁸²³.

Face à la dominante masculine des rapports de sociabilité entre chauffeur-es, le petit groupe est une ressource pour les femmes conductrices permettant de mieux faire face à la présence des hommes à la Base. Leur participation à ces coulisses se limite toutefois à l'espace du café, car il est rare qu'elles prennent part aux différentes activités, notamment sportives, qui sont à leur disposition (tennis de table, footing ou pétanque par exemple). Lorsque j'interroge Sophie sur ce point, elle invoque les normes d'hygiène corporelle ainsi que l'inadaptation des infrastructures pour justifier son choix de rester à l'écart :

[SOPHIE :] La seule raison qui me fait ne pas me dépenser physiquement c'est qu'après faut prendre une douche. On peut pas travailler toute la journée quand on a transpiré. Ils font du sport, ils transpirent comme des malades et après on les voit y'en a certains qui ouvrent les coffres des voitures et qui se changent mais pas tous. Et pour une femme c'est pas pratique hein. Il faut pouvoir se doucher, on n'a pas ce qu'il faut ici pour se changer...

[GUILLAUME :] Y'a des douches ici?

[SOPHIE :] Non. Ils se lavent devant les lavabos. Mais bon les hommes ils se mettent ici torse nu, une bouteille d'eau et puis voilà hein! Ils changent de tee-shirt et y'en a certains ils mettent un pull sur le tee-shirt tout en ayant transpiré ! Donc après dans la voiture... c'est le client qui déguste! Donc rien que pour ça je voudrais pas faire de sport. Il faut avoir un endroit pour se laver. On travaille onze heures quand même. Faut sentir bon.⁸²⁴

Les logiques d'exclusion des espaces de sociabilité touchent leurs rapports au corps ainsi que les écarts à la pudeur, moins stigmatisants pour les hommes en l'absence d'équipement adapté. L'argument de Sophie est assez proche de celui de Mina, une conductrice musulmane de 45 ans en location qui déclare ne pas pouvoir participer à la prière sans aménagement spécifique pour les femmes. A la Base, ce n'est donc pas tant une délimitation ethno-raciale qui l'emporte dans la sociabilité des femmes qu'une démarcation genrée des activités. N'ayant pas, à la différence des hommes, de parcelles spécifiques pour se retrouver en non-

⁸²³ Ce petit groupe de femmes se caractérise de surcroît par une entraide assez prononcée entre elles, à l'image du soutien qu'elles apportent à Amélie. Celle-ci, comme nous l'avons vu au chapitre 2, a en effet du mal à concilier sa vie conjugale et professionnelle. Ayant des horaires irréguliers, elle se met régulièrement en danger sur le plan financier, ne gagnant pas assez pour vivre décemment de son travail. Ainsi lors de leur passage à la Base le matin, les conductrices l'appellent à tour de rôle, lui enjoignant de les rejoindre. Elles l'encouragent également au cours de la journée en la poussant à aller jusqu'au plafond des onze heures et en lui téléphonant régulièrement.

⁸²⁴ Entretien du 20 novembre 2013.

mixité, elles s'accommodent de différentes manières des discriminations qui leur sont faites dans cet espace (constitution d'un petit groupe, rappel des règles de respect, affirmation dans les moments de mixité) sans tenir compte des frontières ethno-raciales entre femmes.

L'analyse de la sociabilité entre chauffeur-es pendant l'attente éclaire la dynamique de leurs relations en fonction du genre et de l'ethno-race. J'ai montré dans ce passage que la participation à l'attente collective à la Base est conditionnée par une ambiance sexiste, l'attitude des hommes étant marquée par un dénigrement voire des agressions à caractère sexuel. Fréquenter les chauffeurs pendant la pause demande aux enquêtées femmes de faire tout un travail afin de devenir vis-à-vis d'eux de simples « *collègues* » en établissant clairement des limites à ne pas franchir. Ainsi, la sociabilité se construit fort différemment en fonction du sexe des chauffeur-es. Si les relations masculines à la Base sont marquées par la limitation de l'attachement aux pairs qui ne sont pas des « *amis* », les femmes nouent des liens d'amitié entre elles en ne s'interdisant pas d'être « *copines* » au sein de leur petit groupe. Une attention est donc prêtée à la distanciation de part et d'autre, jugée nécessaire dans les relations interpersonnelles lors des moments de sociabilité à la Base, mais selon des modalités différentes en fonction de l'appartenance de genre : les hommes gardent une distance vis-à-vis de tous leurs collègues, les femmes seulement vis-à-vis de leurs homologues masculins.

Dans un métier où les collectifs de travail et les lieux formels pour se retrouver font défaut, la sociabilité s'organise dans les moments d'attente et laisse une place importante aux affinités ethno-raciales et genrées. Ces sociabilités ne doivent pas non plus être durcies : une certaine porosité entre les frontières des groupes existe. Cependant, ces frontières sont manifestes et ne peuvent pas être ignorées. Pour les saisir dans leur complexité, il nous faut à présent aborder la dimension économique que peut comporter cette sociabilité au sein des petits groupes de chauffeur-es.

II - Des relations de travail entremêlées à la sociabilité.

La sociabilité entre chauffeur-es est redoublée d'une dimension moins visible mais néanmoins importante qui font d'eux des « *collègues* » : ce sont les relations de travail. L'existence de petits groupes à base ethnique est renforcée par des liens d'associations économiques entre chauffeur-es (A). Cette dimension cachée donne un sens supplémentaire aux frontières qui se dessinent autour des regroupements. En effet, le maintien d'une certaine

discrétion est nécessaire vis-à-vis des pratiques « en marges du travail ⁸²⁵ » comme nous allons le voir avec l'exemple de la « *tontine* » et des « *compagnies* ». Ces pratiques intensifient l'interdépendance entre chauffeur-es qui organisent collectivement plusieurs aspects de leur travail (gestion financière ou organisation quotidienne des courses). On se donne ainsi les moyens de mieux comprendre les intérêts et les pratiques qui unissent les chauffeur-es à travers les petits groupes. Ces derniers sont également le support d'une régulation des relations professionnelles entre pairs (B). Dans un métier où une grande partie du recrutement se fait de « *bouche à oreille* », l'interconnaissance au sein des petits groupes prend une importance particulière. Ce sera l'objet d'une seconde sous-partie.

A – La dimension économique des relations entre chauffeur-es⁸²⁶

Plusieurs petits groupes à base ethnique ont développé des systèmes d'entraide et de répartition collective du travail allant à contresens d'une lecture individualisante de leur activité. Dans un premier temps, je vais prendre les cas de deux pratiques largement répandues, celle de la « *tontine*⁸²⁷ » tout d'abord, puis celle de l'affiliation à une « *compagnie* » donnant accès à des courses réservées de manière informelle (1). Dans un second temps, deux exemples de chauffeurs serviront à préciser et à complexifier l'analyse de ces pratiques en interrogeant la place des frontières ethno-raciales dans les relations qu'ils entretiennent (2).

1. Deux exemples d'entraide et de partage du travail qui structurent les groupes de chauffeurs

La « *tontine* », comme le disent les chauffeur-es, ainsi que la « *compagnie* » sont deux systèmes informels de coopération qui prennent une importance particulière parmi les petits groupes en présence à la Base. Leur existence est un bon révélateur des liens économiques qui les unissent (a.) ainsi que de leur capacité à organiser le travail collectivement (b.)

⁸²⁵ Calderón José-Angel, Demailly Lise, Muller Severin (dir.), *Aux marges du travail*, Octarès éditions, Toulouse, 2016.

⁸²⁶ Cette section reprend des éléments qui ont été développés dans un article publié dans la revue *Emulations*. Lejeune Guillaume, « La dimension ethnique dans le travail des chauffeur-es de taxi parisiens. Sociabilité, pratiques et organisation du travail quotidien. », *Emulations, revue de sciences sociales*, publié le 08/02/2019, URL : <https://ojs.uclouvain.be/index.php/emulations/article/view/lejeune>

⁸²⁷ Danielle Gerritsen mentionne également cette pratique dans le taxi parisien au cours des années 1980 en faisant référence à la « *communauté asiatique* » qu'elle différencie de l'aide familiale à l'achat de la licence dont bénéficieraient plutôt les chauffeur-es « *maghrébins* ». Gerritsen Danielle, *Crise professionnelle, crise économique, le taxi parisien 1965-1985*, CNRS éditions, IRESO, Paris, 1987, p. 159.

a. La « tontine », révélateur de liens économiques fédérateurs.

La « tontine » consolide les frontières de plusieurs groupes telle qu'elle est employée dans chez les « *Haitiens* », les « *Malgaches* » ou les « *Vietnamiens* » autour d'enjeux économiques et professionnels forts (l'accès à l'artisanat par exemple). Ce système consiste en une « caisse communautaire⁸²⁸ », c'est-à-dire un pot commun auquel contribuent pour un montant préalablement défini tous les membres d'un groupe. Cette action permet ensuite à l'un d'entre eux de financer ses projets, le plus souvent l'ouverture d'un commerce⁸²⁹ ou, dans le cas du taxi parisien, l'acquisition d'un prêt pour obtenir la licence permettant d'accéder au statut d'artisan propriétaire. La tontine n'est cependant pas propre à un métier et à un « groupe ethnique » en particulier. Il reste qu'elle est le fruit d'une solidarité spécifique qui est organisée seulement par quelques groupes de nationalité, sans qu'elle soit observable ou structurante dans d'autres. Dans une certaine mesure, on pourrait dire que la « tontine » est une ressource permettant de pallier l'absence de capital social des chauffeur-es, comme nous le verrons par la suite (II.B.1), en organisant l'ascension professionnelle de quelques-uns de ses membres par l'accès à l'artisanat. Sa mise en place est en effet une manière efficace de contourner la barrière économique que constitue l'acquisition d'une licence professionnelle au sein de groupes de sociabilité qui mêlent artisans établis et chauffeur-es locataires en quête d'installation.

i. Le fonctionnement

En ce lundi, Robert, un conducteur locataire de 40 ans entré en 2010 dans le métier, récupère l'enveloppe qui rassemble la « tontine » ainsi que les cotisations manquantes. Plusieurs chauffeurs passent ainsi à la fenêtre de son taxi où il est assis. Au bout d'un quart d'heure, il me déclare que « *C'est fini* ». Cette semaine, il était le chauffeur référent de la Base chargé de la récolte de l'argent. Il devra le conserver puis le déposer sur un compte bancaire afin que celui-ci permette de financer le projet de l'un des cotisants choisis par l'association de chauffeurs dont il fait partie. Sauf exception, la totalité des membres sont liés à une origine migratoire commune. On me précise ainsi que parmi les soixante-quatre adhérents, « *nous n'avons pas d'arabes ou de portugais* ». Le petit groupe auquel Robert appartient rassemble une vingtaine de chauffeurs habitués à fréquenter la Base, chacun mettant entre 200 et 300€

⁸²⁸ Semin, Jeanne, « L'argent, la famille, les amies : ethnographie contemporaine des tontines africaines en contexte migratoire », *Civilisations*, n° 56, 2007, pp. 183-199.

⁸²⁹ Nicholls, Alexander, « Capital social ethnique et entrepreneuriat. Le cas des commerçants chinois de Paris, Bruxelles et Montréal », *Sociologie*, vol. 3, 2012, pp. 395-411.

de cotisation chaque semaine. Les chauffeurs cherchent généralement à rassembler cette somme en une seule journée de travail qu'ils consacrent à la « *tontine* »⁸³⁰. Cela dépend du montant de financement demandé par les chauffeurs et des prêts dont ils ont déjà bénéficié.

Chaque cotisant ayant le droit de se voir financer un projet grâce à ce pot commun à un moment de leur carrière, des réunions régulières se tiennent pour évaluer des différentes initiatives individuelles. Ainsi, les dirigeants de l'association définissent un ordre de financement selon les projets proposés : chaque année une dizaine de chauffeurs accèdent à la licence grâce à ce système de solidarité bien organisé. D'autres types de projets que les chauffeurs ont individuellement du mal à se payer peuvent être financés : des vacances au pays en famille par exemple, nécessitant moins de cotisations qu'un apport pour accéder à l'emprunt sur la licence. Selon le type de demande soumise aux dirigeants de l'association, chaque chauffeur peut être financé une ou plusieurs fois, sans compter les événements exceptionnels qui sont prioritaires telles que les obsèques d'un membre.

Ce système de paiement est basé sur la confiance, car, puisqu'il est informel, aucun document écrit ne saurait apporter de garantie. Les chauffeurs évoquent plutôt un « *contrat moral* » ou un « *dû* » pour ceux qui ont déjà eu la chance d'être financé, en particulier pour une licence permettant l'accès à l'artisanat⁸³¹. De plus, l'interconnaissance est souvent élargie jusqu'aux liens de parenté au sein de ce groupe, ce qui permet de s'assurer contre le risque des mauvais payeurs qui restent relativement rares d'après leurs dires (Robert me confie ainsi qu'il connaît la famille de plusieurs d'entre eux). La tontine est une pratique basée sur la solidarité de groupe, et seul un maillage dense des relations permet de s'assurer de la cotisation de tous pour une seule personne, et ainsi de mandater des référents en charge de la gestion de cet argent. Après en avoir décrit l'organisation, je vais maintenant évoquer l'usage et le rôle de la « *tontine* » auprès des chauffeurs.

ii. L'usage personnel de la « *tontine* »

La contrainte de cotiser à la « *tontine* » de manière hebdomadaire soumet les chauffeurs à un rythme de travail élevé. Ainsi, Robert, qui cotise deux cents euros par semaine, évoque sa participation comme le fruit d'une discipline particulière.

⁸³⁰ Robert paye ainsi sa cotisation avec son chiffre d'affaire du dimanche, qu'il s'efforce de porter à 300 €.

⁸³¹ Cela n'empêche que les risques soient évalués en vérifiant le nombre de points de permis pour un chauffeur à la recherche d'un emprunt pour la licence, ou de financer seulement une partie d'un projet (le chauffeur ayant déjà le bénéfice d'un apport).

Individuellement, il estime qu'il n'aurait pas eu le courage de mettre cette somme de côté chaque semaine, tandis que grâce à la tontine, il travaille assez pour accéder au financement de ses projets. Ainsi, grâce à une présence dominicale au travail, il peut se consacrer un jour par semaine à sa cotisation plutôt que « *de rester à la maison* ». Il me décrit sa participation à la « *tontine* » comme une motivation supplémentaire pour se rendre au travail ainsi qu'une manière d'épargner indirectement en passant par le collectif associatif des chauffeurs.

Le projet qu'il finance sans relâche toute l'année est consacré au financement de ses vacances. Robert, qui fait partie des dirigeants de l'association, s'assure chaque année de pouvoir payer des billets d'avion à toute sa famille pour un retour temporaire « *au pays* ». S'il prend le moins de jours d'arrêt possibles, c'est à l'exception d'une pause annuelle qui dure en moyenne un mois à un mois et demi. Prioriser le financement des frais de vacances se fait au détriment d'autres projets. Ainsi, Robert a renoncé à une logique d'installation artisanale à son compte, et se dit « *heureux* » d'être locataire, sans chercher à acquérir la licence de taxi. Il garde cependant en tête l'idée de faire l'acquisition d'un logement dans quelques années pour lui et sa famille au moyen de la « *tontine* », sans pour l'instant le concrétiser.

Ainsi, un autre chauffeur du même groupe ayant 45 ans, préfère quant à lui se consacrer à l'acquisition de la licence grâce au collectif dès son entrée dans le métier en 2003. N'ayant aucun crédit d'engagé auprès d'une banque, il a tenu à faire savoir son projet de devenir artisan taxi dès son arrivée au sein du groupe. Grâce à la « *tontine* », il a ainsi bénéficié d'un apport avantageux pour contracter un crédit auprès d'une banque. En retour, il contribue au pot commun chaque lundi par un apport de trois cents euros. Reconnaisant d'avoir été propulsé dans l'artisanat grâce à son groupe, il me précise cependant que son revenu est réduit à environ mille euros par mois le temps de sa participation et du remboursement des divers emprunts qu'il a contractés (à la fois auprès de la banque et du groupe de « *tontine* ») qui s'ajoutent à ses « *charges* » comme le RSI (en tout environ six mille euros mensuels selon lui). Son parcours montre ainsi que les petits groupes de chauffeur-es constituent des réseaux de solidarité étendus permettant un accueil et un accompagnement de leurs membres à travers leur inscription dans le métier. Que ce soit pour financer les vacances ou l'accès à la licence artisanale, Robert et Amsi ont des liens économiques qui renforcent leur ancrage dans le petit groupe ethnique de chauffeur-es présents à la Base.

b. Les « compagnies », un système d'organisation collectif du travail

Le cas des « compagnies »⁸³² permet également de comprendre comment les relations de travail entre collègues sont empreintes d'une dimension économique. Cette forme de mutualisation des ressources structure en arrière-plan la sociabilité quotidienne de plusieurs groupes de chauffeur-es. Il s'agit d'entreprises de réservation de courses similaires aux plateformes officielles les plus connues, à la différence près qu'au lieu de s'adresser directement aux clients, les gestionnaires de ces organisations informelles tentent de s'attacher les services d'un hôtel *via* les réceptionnistes qui réservent pour leur clientèle en leur reversant un pourboire selon le type de destination réservée. Plusieurs d'entre elles sont ainsi en concurrence pour l'accès à des hôtels parisiens censés leur permettre le tri de destinations spécifiques, en particulier les courses en direction des aéroports. Il s'agit d'une forme parmi d'autres de répartition des courses : certains chauffeur-es d'autres groupes s'organisent en « réseaux » de collègues et s'appellent simplement par téléphone pour se répartir les courses lorsqu'ils travaillent de manière privilégiée avec un établissement ou une entreprise⁸³³. L'affiliation aux « compagnies » s'inscrit essentiellement au sein d'une parenté étendue ou d'une « filière migratoire⁸³⁴ », notamment chez les « Vietnamiens » ou les « Cambodgiens ». Le recrutement s'appuie sur une interconnaissance étroite entre chauffeurs, cette entreprise dessinant avec plus de clarté les frontières des groupes constitués. Ainsi, l'arrivée d'un nouveau membre dans cette organisation collective des transports exige l'appui d'un « garant » initié qui joue également le rôle de tuteur afin de transmettre les codes de fonctionnement (du matériel, des interactions) du travail avec le groupe.

Les chauffeur-es mettant en commun leurs courses entretiennent des liens économiques fédérateurs. Ils sont réunis par une entreprise collective de division du travail, chacun ayant une implication et une responsabilité supplémentaire pour le bon fonctionnement du système. L'interconnaissance devient interdépendance. En s'appuyant sur un certain nombre de courses « garanties » par la « Compagnie », les chauffeur-es s'assurent une sécurité financière minimale dans leurs journées de travail. Cependant, ces avantages sont accompagnés d'injonctions à la disponibilité afin de maintenir une telle entreprise viable,

⁸³² Nous avons anonymisé le nom de ces entreprises en les réunissant sous ce terme que les chauffeur-es emploient pour les désigner. À noter que les détracteurs à un tel système les nomment plutôt les « radios-magouilles ».

⁸³³ Cela a été observé dans quelques petits groupes de « Portugais » ou de « Gaulois » par exemple.

⁸³⁴ Zalc, Claire, *Melting shops...op. cit.*

réduisant leur autonomie. L'engagement au sein de ces manières marginales de travailler sert de support à des liens d'interdépendances économiques et trouve son origine dans l'activation de dispositions sociales spécifiques dont nous allons donner deux exemples approfondis.

i. Le fonctionnement

Il existe plusieurs systèmes chez les chauffeur·es pour répartir collectivement les courses, le plus souvent en provenance d'un hôtel⁸³⁵. D'abord, il y a des systèmes formels de réservations des courses, tels que les centres de réservations classiques (TX4 ou La Ruche par exemple). En marge de ce fonctionnement officiel, qui nécessite un abonnement coûteux (environ 300 € par mois), les chauffeur·es de taxis ont mis en place des entreprises collectives telles que les « *compagnies* », dont l'affiliation est plus économique (environ 120 € par mois). Celles-ci supposent l'installation d'un équipement spécifique, une radio avec un micro afin de pouvoir communiquer entre chauffeur·es, ainsi que la disponibilité d'une personne coordonnant la répartition des courses commandées par les hôtels, le plus souvent nommée « *speakerine* » ou « *la Madame* »⁸³⁶ qui, sans être conductrice de taxi, gère ces tâches depuis un bureau ou un domicile partagé le plus souvent avec un compagnon lui-même chauffeur ou ancien chauffeur⁸³⁷. La Base est donc à la fois le lieu où s'organise une partie de la vie de ces entreprises discrètes (récolte des cotisations, installation ou réparation du matériel) et la zone de recrutement des chauffeur·es en vue d'une affiliation⁸³⁸.

ii. la hiérarchie interne

Les « *compagnies* » sont organisées de manière hiérarchisée, tout comme les simples « *réseaux* » de chauffeur·es. Ainsi, lorsqu'il entame son service à quatre heures du matin, Jacques est temporairement gestionnaire de la coordination des courses à répartir avant que « *la Madame* » ne le fasse (à partir de sept heures du matin). Tout comme pour les tontines, la récolte des cotisations se fait également de manière informelle grâce à un chauffeur référent que les adhérents passent voir une fois par mois. La gestion du service de nuit et celle de

⁸³⁵ Ça peut être aussi en provenance d'un tour opérateur ou d'une institution quelconque.

⁸³⁶ Ce sont des femmes qui occupent le plus souvent ce poste, d'où le nom des compagnies : « Sylvie », « radio Alexandra » etc.

⁸³⁷ Concernant sa radio, Jacques m'explique ainsi que : « *C'est un ancien qui a vendu sa licence pour monter cette compagnie. Donc pour lui l'avantage c'est qu'il fait plus le taxi, il est complètement devenu sédentaire, il est revenu à la maison. Et il a un salaire plutôt raisonnable. Donc maintenant il a ce travail et c'est lui le boss. Mais il travaille tout seul. Il a ça chez lui, son bureau est chez lui et il a la compagnie en permanence mais il peut pas faire 24 heures sur 24. Il n'emploie personne. Il travaille seulement avec sa femme.* »

⁸³⁸ En effet, comme nous l'avons vu au chapitre 2 (p. 78-83), le but des chauffeur·es qui bénéficient de ce système est principalement d'éviter de venir « à vide » à l'aéroport en bénéficiant d'une course réservée. La Base est donc un lieu idéal pour recruter ces chauffeur·es puisqu'ils y attendent régulièrement.

l'argent se fait en effet grâce à l'entremise d'un ou de plusieurs chauffeur·es intermédiaires. Afin d'assurer que toutes les courses sont bien distribuées, plusieurs chauffeur·es non-affilié·es à la radio peuvent aussi se montrer disponibles en cas de besoin. Ils font ainsi partie de la hiérarchie informelle de cette entreprise collective dont la rétribution se calcule au nombre de courses perçues⁸³⁹. Lors d'un entretien, un chauffeur de 50 ans, surnommé « *le Général* » m'explique sa position d'intermédiaire entre la « *tête* » et « *la base* » de la radio. Il ajoute que plusieurs chauffeur·es, qu'il nomme ses « *soldats* » se montrent à sa disposition pour effectuer le surplus de course en provenance des hôtels, étant elles-mêmes des personnes de confiance qui en cas d'indisponibilité ont un répertoire de noms à leur portée.

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN⁸⁴⁰ :] Il m'explique le fonctionnement de la radio Alexandra et ce qu'il appelle ses « *soldats* ». Il m'annonce qu'ils sont trois à gérer la radio. Lorsqu'une course tombe, et pour être sûr que la radio Alexandra soit toujours disponible même lorsque l'offre est saturée, il faut avoir des chauffeur·es fiables qui se dévouent pour faire ces courses afin de maintenir la réputation de cette compagnie auprès des hôtels. La course passe alors par deux réseaux : le réseau classique de la radio et le réseau hiérarchisé des fidèles de la radio. Le Général a donc dans son répertoire téléphonique trois chauffeurs relais qui ont eux-mêmes leur propre réseau, permettant d'étendre assez loin la possibilité d'assurer une course. Il choisit aussi les courses qu'il prend, petit avantage du fait d'être très impliqué dans le fonctionnement de la radio. Ainsi lui et ses « *soldats* », assurent le plein fonctionnement de cette compagnie.

Bien qu'associées à des groupes ethniques particuliers, les « *compagnies* » sont également des entreprises qui recrutent des chauffeur·es situés à l'extérieurs de leurs petits groupes. Deux exemples détaillés sont maintenant présentés, permettant de comprendre plus précisément le lien avec la trame de lecture ethno- raciale des sociabilités à la Base.

1. Deux études de cas sur des chauffeurs travaillant avec une « *compagnie* ».

Nous allons maintenant nous intéresser de plus près aux trajectoires de deux chauffeurs, trajectoires particulières au regard des conditions qui viennent d'être énoncées.

⁸³⁹ Précisons aussi que bien que ce système soit discret, il reste important pour tous les chauffeur·es de savoir quels hôtels sont « *macqués* », c'est-à-dire délivrent de préférence leurs courses aux « *compagnies* », afin de ne pas attendre en vain aux stations situées à proximité des hôtels parisiens. Certains établissements sont ainsi évités par les chauffeur·es parce qu'il est connu que tel ou tel réceptionniste garde les « *bonnes courses* » pour les « *radios-magouille* » ou d'autres systèmes équivalent chez les VTC.

⁸⁴⁰ Compte rendu du 19 juin 2014.

Les chauffeurs dont nous allons dresser le portrait permettent de déjouer les fausses évidences sur la façon dont se jouent les origines migratoires et se constituent les groupes sur des bases ethniques. L'étude de leur trajectoire permet d'aborder les conditions qui président à l'intégration de ces groupes, de même que les ressources délivrées par cette appartenance. Le premier cas est celui de Viseth, un chauffeur d'origine cambodgienne de quarante ans ayant cinq ans d'expérience lors de l'entretien. Le second enquêté est Jacques, un chauffeur de quarante-trois ans avec vingt-cinq ans d'expérience, qui présente une position en apparence inverse. Il appartient en effet au groupe des « *Gaulois* » mais joue le rôle de gestionnaire dans une « *Compagnie* » associée aux « *Asiatiques* ». Il combine ainsi les caractéristiques de ce qu'on pourrait appeler un inclus de l'extérieur, en ayant une place dans la structure des liens économiques tout en restant en retrait de la sociabilité qui fédère le groupe dans les moments d'attente. La comparaison de ces deux trajectoires révèle que la composition des groupes de chauffeurs n'est jamais donnée d'avance et que le critère ethnique n'a rien de simple ni de mécanique. L'activation de dispositions spécifiques en milieu professionnel, y compris en lien avec la migration, est avant tout liée à la succession des positions occupées dans l'espace social et donc aux différentes socialisations nées de la singularité des trajectoires sociales.

a. Viseth, un chauffeur d'origine cambodgienne à distance de ses compatriotes

i. Une trajectoire sociale clivée entre deux milieux

Viseth a fui le Cambodge avec sa fratrie lorsqu'il avait quatre ans, en 1978. Originaire d'une « *famille de notables* »⁸⁴¹, il est socialisé à la haute bourgeoisie parisienne par le biais d'une famille d'adoption bien qu'il garde un contact régulier avec ses frères et sœurs. Son *habitus* est « clivé⁸⁴² » autour de l'écart social qui sépare son milieu d'origine et son environnement adoptif. Il perçoit ainsi l'exercice du taxi comme une « *honte* », à l'image d'une aspiration déclassante vis-à-vis de son milieu bourgeois d'adoption⁸⁴³, tandis que

⁸⁴¹ Son père est « notable de la ville » d'origine paysanne et sa mère issue d'une « famille de riches commerçants chinois ».

⁸⁴² Bourdieu, Pierre, *Méditations pascaliennes*, Le Seuil, Paris, 1997, p.79.

⁸⁴³ Sa famille d'adoption est située dans la haute bourgeoisie parisienne, installée dans le 16^e arrondissement de Paris et dont les membres occupent des postes de direction situés dans le quartier d'affaire de La Défense. Il semblerait que ce soit avant tout l'engagement religieux de cette famille qui ait été décisif dans l'adoption de Viseth lors de l'arrivée de nombreux « boat people » en France. Il ajoute ainsi en entretien : « *Je t'ai dit que j'avais eu une petite honte, parce que tu vois je vis dans un environnement qui n'est pas un environnement de service. Tout mon environnement vit dans un milieu plutôt aisé. Ce qui n'est pas mon cas, je suis plutôt ouvrier. Un taxi c'est quand même un ouvrier, même si t'es un artisan, t'es un ouvrier.* ». Ainsi, son aspiration à se reconverter comme chauffeur de taxi, le faisant passer de cadre en formation au Fongecif à « ouvrier » symbolise un déclassement à assumer face à sa famille adoptive.

plusieurs membres de sa famille cambodgienne exercent dans ce métier (un oncle, un frère, plusieurs neveux et cousins)⁸⁴⁴. Ayant un Bac+2 en gestion, puis un Bac+5 en ressources humaines en formation continue, il exerce comme formateur mobile auprès des collectivités locales avant de décrocher un emploi de cadre intermédiaire au Fongecif⁸⁴⁵, puis décide de se reconverter comme chauffeur de taxi après avoir mené sa « *petite étude de marché* » sur le secteur grâce aux données accessibles depuis son travail et s'être assuré d'un financement pour la formation de chauffeur⁸⁴⁶. Viseth se lance dans ce métier en 2009 directement en tant qu'artisan. Cependant, il décide après cinq ans d'exercice de revendre sa licence dans un contexte d'expansion rapide de la concurrence à côté du métier, notamment depuis le développement de la plateforme *Uber*. Après l'échec de sa reconversion comme agent immobilier, il revient dans le secteur du taxi sous le statut de coopérateur, un statut intermédiaire entre la location et l'artisanat⁸⁴⁷. Viseth est un chauffeur de taxi qui combine les atouts de sa socialisation à deux cultures différentes, l'une issue de la bourgeoisie française et l'autre de la diaspora cambodgienne, la première lui donnant un savoir-être (une tenue, un vocabulaire distinct), et la deuxième lui prodiguant un ensemble de savoir-faire et un « capital social » dans l'exercice de son métier⁸⁴⁸. Il parvient ainsi à mobiliser des dispositions à l'interaction avec les personnes issues des catégories sociales dominantes qu'il transporte ainsi qu'une position de proximité avec plusieurs collègues « *cambodgiens* » qui lui confient du travail. L'ensemble des ressources sociales qu'il a accumulées trouvent à s'employer à travers deux conceptions différentes de la culture professionnelle : d'une part la priorité accordée aux relations de service, seule base légitime du véritable « professionnalisme », et d'autre part l'attrait pour les formes plus informelles de travail peu valorisantes en dehors de la scène professionnelle que nous allons présenter.

⁸⁴⁴ Le fait d'avoir un parent proche ou éloigné dans le secteur du taxi est une des raisons récurrentes qui joue dans l'orientation vers le secteur du taxi, comme en témoignent fréquemment les enquêtés en entretien. Plusieurs d'entre eux mêlent les relations familiales à l'inscription dans une « communauté » d'origine (terme employé par les enquêtés), même lorsqu'ils ne sont pas primo-arrivants. Celle-ci a surtout un rôle d'encadrement dans les débuts.

⁸⁴⁵ Organisme aidant les salarié·e·s à une reconversion par la formation.

⁸⁴⁶ Il évoque en particulier comme raisons de ce départ une lassitude du travail de bureau et un attrait pour l'installation à son compte, lié notamment à une aspiration forte pour être en déplacement « à l'extérieur », ce qui aurait dû être le cas d'après sa fiche de poste initiale, et l'impossibilité qu'il a eu à négocier une nouvelle position avec sa hiérarchie dans son précédent emploi.

⁸⁴⁷ Il est propriétaire d'une action de la coopérative de taxi tout en louant son véhicule taxi auprès de l'entreprise.

⁸⁴⁸ Bourdieu, Pierre, « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31, 1980, pp. 2-3. Nicholls, Alexander, « Capital social ethnique et entrepreneuriat... », *op. cit.*

ii. Un chauffeur mobilisant ponctuellement son capital social

Viseth a été socialisé dès son entrée dans le métier aux manières collectives de travailler. Il déclare en effet avoir été très tôt « *encadré* » par ses collègues « *cambodgiens* » qui n'ont pas hésité à le solliciter pour participer aux courses de la « *Compagnie* ». Cependant il souscrit avant tout à ce système parce qu'il s'est inscrit dans un ensemble de routines de déplacement qui l'ont conduit à rencontrer des groupes qui s'organisent de cette manière. Habitant non loin de la Porte de Choisy à Paris, il commence souvent sa journée par un déplacement jusqu'au parking d'un des aéroports parisiens en espérant éviter ainsi les « petites courses » dans Paris *intra-muros*. Une fois en stationnement, il sort de son taxi et joue systématiquement au tennis de table. Il a ainsi rencontré de nombreux collègues qui l'ont vu plusieurs fois par jour passer par cette attente prolongée. Pour un chauffeur qui fréquente ces stations éloignées de la capitale, il est très intéressant d'adhérer à ce type d'organisation informelle qui réduit l'incertitude d'une journée et des déplacements « *à vide* » (sans client). Il reste que, bien qu'inscrit dans ce mode d'accès à la clientèle, Viseth tient également à s'en tenir à distance en n'y faisant appel qu'occasionnellement. Il souhaite rester un professionnel proche des manières officielles de travailler tout en conservant une position officieuse dans le « groupe ethnique » :

[VISETH :] Je suis un “Pouo Mâ”, c'est-à-dire un “copain” en cambodgien. Quand ils ont trop de courses ben ils les filent aux “Pouo Mâ”. Ils sont contents qu'il y ait des “Pouo Mâ” dans les parages. Donc je vais là-bas. Ce matin par exemple j'ai pu avoir une montée [à l'aéroport]. Donc au lieu de monter à vide, j'ai pu avoir une course. [...] Un Asiatique qui fonctionne en solo, bon ça peut dépanner, ils sont contents d'avoir des “Pouo mâ”.

[GUILLAUME :] Ça se fait vraiment sur le critère ethnique ?

[VISETH :] Ben dans la profession c'est souvent ça. C'est souvent communautaire. Parce que tu sais comment les uns et les autres fonctionnent. Et les [compagnies] c'est détenu pour la plupart par des Cambodgiens, la majorité des [compagnies] qui font les hôtels. [...] Quand ils ont des Cambodgiens, ils sont plutôt contents, parce qu'ils connaissent le sérieux. Quand tu prends des Africains ou des Arabes, ils aiment pas trop, parce qu'ils savent qu'ils sont pas très sérieux.

[GUILLAUME :] [...] Mais qu'est-ce qui garantit que les gens sont fiables ?

[VISETH :] On se connaît. Y'a quand même plus de solidarité entre communauté. C'est valable pour d'autres communautés : les Haïtiens

sont entre eux, les Vietnamiens sont entre eux... les Portugais sont aussi exclusivement entre eux.

En racialisant les critères de « *sérieux* », Viseth révèle la trame des relations entre chauffeur-es dans la participation à l'organisation collective des courses liées au groupe des « *Cambodgiens* ». Il souligne la méfiance partagée existant entre collègues qui sont aussi des concurrents dans l'accès aux client-e-s. Par sa position d'« *Asiatique* », Viseth estime correspondre aux critères de professionnalisme valorisant le « *sérieux* » propre à son groupe ethnique. Cela entraîne l'exclusion des « *Africains* » et les « *Arabes* » de ces mêmes représentations. Bien qu'étant un « *Asiatique qui fonctionne en solo* », sa position de « *Pouo Mâ* » s'appuie néanmoins sur une ligne de démarcation racialisante.

L'étude du rapport de Viseth au groupe des pairs met en évidence un cas particulier : tout en étant cambodgien, il s'efforce de rester relativement en marge de ce groupe. Cette position, qui révèle la complexité des positionnements ethniques, est à saisir à la lumière de la singularité de sa trajectoire sociale. D'un côté, Viseth se sert des ressources économiques et du capital social que son appartenance au groupe des Asiatiques lui confère. De l'autre, son niveau de diplôme et sa socialisation familiale le conduisent à mettre à distance ses collègues « *compatriotes* ». Cette situation n'est donc pas seulement à lire à l'aune de la question ethnique, qui, tout en étant heuristique dans le rapport au travail et au métier, ne peut se passer d'une analyse de la trajectoire sociale vécue comme un déclassement relatif par Viseth vis-à-vis de son milieu d'adoption.

b. Jacques, un « Gaulois » inséré dans une compagnie « asiatique »

Jacques illustre un cas inverse par rapport à Viseth au regard de la question migratoire. Bien que n'ayant pas connu de mobilité internationale, cela ne l'empêche pas d'être affilié à une compagnie, et cela de deux manières : d'un côté, par l'entretien des liens de sociabilité au sein du groupe des « *Gaulois* », une catégorie désignant chez les enquêtés les chauffeur-es blancs d'origine métropolitaine et plutôt des anciens du travail ; de l'autre, en s'occupant de la gestion des courses pourvues par quelques hôtels. Ce cas nous permet de nuancer l'imperméabilité des frontières ethno-raciales qui structurent la sociabilité au travail.

i. Une trajectoire professionnelle déterminée par la conjugalité

D'origine modeste, Jacques est socialisé dès son enfance aux professions liées à la mobilité par le métier de vendeur ambulant de son père. En provenance de l'Est de la France,

il tente de poursuivre ses études à Paris après un CAP (certificat d'aptitude professionnelle) en électrotechnique en vue d'un bac professionnel. Il rejoint ensuite l'armée durant dix ans à la suite de son service militaire avant de travailler à un poste de dessinateur industriel par intérim. En 1991, Jacques devient chauffeur de taxi locataire puis s'inscrit dès 1995 dans le statut d'artisan grâce à l'acquisition de sa licence professionnelle. Exerçant la nuit pendant quinze ans, il change de rythme en 2010 en conduisant de jour⁸⁴⁹, ce qui le pousse à se mêler à la convivialité des espaces d'attente à proximité des aéroports, en particulier en jouant à la pétanque.

L'élément central de sa reconversion dans le taxi et de sa place parmi les chauffeur-es réside dans sa trajectoire conjugale. Jacques s'est en effet mis en couple dès son arrivée à Paris avec une immigrante vietnamienne arrivée au cours des années quatre-vingt. Son beau-frère, également immigré vietnamien, est devenu chauffeur de taxi parisien et « *parraine* » Jacques en lui ouvrant l'accès à son capital social professionnel pour lui trouver une place en location. La socialisation au métier *via* la mobilisation d'une parenté conjugale est décisive dans le processus d'orientation de Jacques vers le métier de taxi et son encadrement dans la pratique. De plus, sa socialisation à la langue vietnamienne constitue un capital culturel supplémentaire dans sa compréhension des codes et des discussions avec les chauffeur-es qui l'ont aidé à travailler auprès de certaines « *compagnies* ». Ce n'est que lorsqu'il amorce un tournant en changeant radicalement ses horaires – il passe de la nuit à la journée – qu'il commence à se mêler aux chauffeurs du groupe des « *Gaulois* » pendant l'attente. La sociabilité n'est pas son mode d'entrée dans une organisation collective du travail comme c'est le cas pour Viseth, car elle survient bien après l'inscription dans une « *compagnie* ». En outre, bien qu'ancré dans le groupe des « *Gaulois* », Jacques a intégré des éléments de la migration de son épouse et de son beau-frère dans l'univers de travail.

ii- Un « *gaulois* » proche des « *Asiatiques* »

Jacques est un chauffeur de taxi parisien intégré à une organisation hiérarchisée où son rôle n'est pas négligeable. En effet, il « *tient la liste* », une tâche directement confiée par le gestionnaire de la radio à un chauffeur référent, ce qui le positionne directement à la seconde place des responsabilités de cette entreprise collective. Son rôle consiste à gérer la répartition des courses selon un ordre de passage entre chauffeur-es. Les premiers « *inscrits* » sur la liste,

⁸⁴⁹ De quatre heures du matin à seize heures le plus souvent.

c'est-à-dire ceux qui ont commencé à travailler le plus tôt, signalent à Jacques leur présence par une radio installée à bord du taxi, ce dernier leur répondant lorsque leur tour est venu d'aller chercher des passagers. Ce poste lui confère également quelques avantages comme le fait de bénéficier d'une course supplémentaire. Jacques représente ainsi un référent reconnu pour ses collègues dans les espaces d'attente, ce qui lui permet d'initier des nouveaux de son groupe de sociabilité, de les encadrer, de médiatiser également les conflits qu'il peut y avoir au sein de cette entreprise (refus d'une course de la part d'un chauffeur ou non-attribution à son égard, retard dans le paiement des cotisations par exemple).

Le changement de ses horaires de travail constitue un tournant dans sa trajectoire professionnelle. En effet, après avoir « tenu la liste » à la radio auprès d'un très grand nombre de chauffeur-es lorsqu'il était « nuiteux », c'est-à-dire en conduisant entre vingt heures et six heures du matin, Jacques est contraint de changer d'horaires en 2009 et démissionne de ses fonctions officieuses⁸⁵⁰. C'est auprès d'une plus petite « compagnie » qu'il trouve un fonctionnement plus compatible avec sa nouvelle organisation de travail de jour pour laquelle il a opté. Jacques a réussi à maintenir ses liens d'interconnaissance de « nuiteux » à la journée de travail et à l'étendre par la pratique de la pétanque aux chauffeurs en pause à ses côtés. Il s'inscrit ainsi dans une sociabilité conviviale auprès des « Gaulois », à qui il peut ouvrir les portes de la « Compagnie », tout utilisant son capital social auprès des « Asiatiques » pour se maintenir comme gestionnaire de cette activité informelle.

L'enracinement social des trajectoires présentées révèle les « plis singuliers⁸⁵¹ » de ce monde professionnel. Attachés à une communauté de chauffeurs, Jacques et Viseth n'en marquent pas moins leurs distances avec le groupe, usant de leurs ressources professionnelles afin de se garantir une position spécifique. Ces deux cas montrent que les pratiques professionnelles et la manière dont elles s'inscrivent dans des sociabilités et des organisations ethnicisées sont relativement souples. Elles relèvent de dispositions qui réactivent des socialisations familiales, scolaires et professionnelles antérieures à l'entrée dans le métier. Ce faisant, ces deux cas illustrent les manières qu'ont les chauffeur-es de taxi parisiens de composer avec l'imprévisibilité des courses à venir tout au long de leurs journées de travail,

⁸⁵⁰ C'est à la suite d'un cambriolage nocturne à son domicile en son absence, sa compagne et lui décident qu'il doit rester à son logement la nuit. Cet événement s'insère dans des tensions conjugales plus profondes concernant la désynchronisation de Jacques par rapport au rythme familial.

⁸⁵¹ Lahire, Bernard, *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Fayard, Paris, 2001. Lahire, Bernard, *Dans les plis singuliers du social. Individus, institutions, socialisations*, La Découverte, Paris, 2013.

en mettant au point des techniques et des savoir-faire individuels et collectifs. Les assignations ethno-raciales fonctionnent alors comme moyen de délimiter l'accès à certaines pratiques de travail organisées par des groupes de chauffeur-es en intensifiant les liens que ces derniers ont pu développer à travers la sociabilité quotidienne des espaces d'attente.

Les relations quotidiennes s'encastrent dans des aspects plus collectifs du travail des chauffeur-es. Les pairs encadrent et socialisent à des manières de travailler dans les espaces d'attente du taxi. Les sociabilités qui en sont issues actualisent des dispositions à s'inscrire au sein d'un « groupe ethnique », mais elles ont également pour conséquence de façonner des représentations racialisantes, comme nous le voyons notamment avec Viseth.

En outre, ces pratiques se combinent à des trajectoires sociales variées. Les « *Compagnies* » dont nous prenons l'exemple constituent une activité occasionnelle, comme c'est le cas pour Viseth, ou un ensemble de tâches centrales dans l'organisation quotidienne du travail, comme on le voit avec Jacques. Ceux-ci n'occupent pas les mêmes positions au sein de ces organisations collectives : tandis que Viseth se maintient à distance de ce mode d'accès à la clientèle, Jacques gère des tâches valorisées symboliquement dans le collectif dont il perçoit quelques petits profits. Le cadre des rapports ethnicisés qu'ils contribuent à reproduire structure de manière non négligeable leurs sociabilités et leurs manières de travailler.

B – Des relations professionnelles régulées par le petit groupe

La sociabilité entre chauffeur-es, chargée d'une dimension d'ordre économique (tontine ou compagnie par exemple), l'est aussi d'une dimension professionnelle dans laquelle s'insèrent les petits groupes. L'interconnaissance constitue donc le socle d'un capital social lié à l'interconnaissance qui permet de trouver et de conserver son travail, processus que je vais illustrer avec le cas d'Amélie, une conductrice locataire de 30 ans entrée dans le métier en 2006 (1.a). Cela s'insère dans une logique plus large qui touche aux modes de location et d'embauche par « *bouche à oreille* » au sein de l'industrie du taxi, en particulier chez les petits loueurs, c'est-à-dire les artisans et les PME du secteur ayant un lien avec plusieurs chauffeur-es en activité inscrits dans des petits groupes (1.b). En m'appuyant sur l'exemple d'une entreprise de location « familiale⁸⁵² », je montre cependant que les frontières ethno-

⁸⁵² Le concept d'entreprise « familiale » fait référence à l'implication de la parenté et la transmission de génération en génération de sa direction. En outre, comme le précisent Claire Zalc et Françoise de Barros : « *Le*

raciales de l'interconnaissance sont nécessairement dépassées par le besoin de recrutement de chauffeur-es, même si cette logique reste privilégiée. Dans un deuxième temps, j'interroge la portée des relations qu'entretiennent les chauffeur-es à travers l'inscription dans des formes informelles d'organisation collective du travail. Je prends tout d'abord l'exemple de Sébastien, un jeune artisan de 40 ans ayant débuté en 2014 dans une « *compagnie* » grâce à Jacques (2.a.) et d'autres part Francesca, une conductrice de 35 ayant commencé en 2010, (2.b) afin d'analyser les logiques qui président à l'intégration ou l'exclusion au sein des « *réseaux* » de distribution des courses. Je montre ainsi que l'interconnaissance entre chauffeur-es ne se transforme pas de manière mécanique en capital social par le « *bouche à oreille* », puisque les petits groupes peuvent tout aussi bien mettre à l'écart certains de leurs membres⁸⁵³.

1. Trouver du travail et le garder. Le rôle de l'interconnaissance sur le marché du travail

Les relations interpersonnelles entre chauffeur-es au sein d'un petit groupe renforcent l'existence de filières de recrutements allant souvent de pair avec un parcours migratoire, ce que Claire Zalc nomme une « *filière migratoire* » au sein des petits métiers. Cependant, le métier de chauffeur de taxi est particulier à l'égard de ces logiques pour deux raisons principales : d'une part il n'est pas composé d'une origine migratoire privilégiée, à la

caractère « familial » d'une activité économique ne se réduit pas à la participation des membres de la parenté patronale à l'entreprise. Il s'applique à un ensemble d'éléments divers et pour partie subjectifs : une « ambiance », un type de relations « familiales » et particulières entre patrons et salariés ». de Barros, Françoise, Zalc, Claire, « En quête d'indépendance, enquête d'appartenances. Salariés, patrons et familles dans une petite entreprise textile à Lens dans l'après-guerre », *Sociétés contemporaines*, 2007/4 n° 68, p. 13-35, p. 26.

⁸⁵³ On pourrait ainsi interroger les liens entre les formes autochtones du capital social en milieu rural (Renahy, 2010) et ses formes « ethniques » en milieu urbain à la manière d'un ancrage comparable (la valorisation d'une ethnicité différant donc d'une simple allochtonie). Dans le secteur du taxi parisien, le capital social semble avant tout « professionnel », autrement dit conditionné par l'appartenance à un même métier, ce qui diffère du « capital social ethnique » étudié par Alexander Nicholls en apparence plus transversal bien que centré sur le petit commerce « chinois » (Nicholls, 2012). Mais une fois que l'on se focalise sur le métier de chauffeur de taxi, il est frappant de constater qu'il existe bien une interconnaissance liée à l'ancienneté d'installation, conférant potentiellement à ces relations la valeur de petits profits liés « à la *solidarité qui les rend possible* » (Bourdieu, 1980 : 2). On se donne ainsi les moyens de voir le rôle de ce capital social professionnel dans les filières de recrutement existantes et d'interroger autrement l'ancrage ethnique en soulignant le rôle de l'appartenance professionnelle territorialisée (et donc localisée) sur le marché du travail (Gros, 2016). Renahy Nicolas, « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usages d'une notion », *Regards Sociologiques*, n°40, 2010, pp.9-26. Nicholls, Alexander, « Capital social ethnique et entrepreneuriat...*op.cit.* Bourdieu Pierre, « Le capital social... » *op.cit.* Gros Julien, « Comment l'Etat choisit ses bûcherons. Le rôle du capital d'autochtonie sur le marché de la prestation de services forestiers », in Aunis Emilie, Benet Joachim, Mège Arnaud et Prat Isabelle (dir.), *Les territoires de l'autochtonie*, Presses Universitaires de Rennes, 2016, Rennes, pp. 69-82.

différence de certains petits métiers de l'artisanat et du commerce en milieu urbain⁸⁵⁴ et d'autre part il n'est pas à proprement parler l'objet de « *recrutement* » puisque la majorité des travailleurs/euses y sont non-salarié·e·s.

Cette situation fait écho à l'histoire particulière de ce métier. Métier alimenté depuis le début du XX^e siècle par des groupes de migrants, telle la figure des « Russes blancs » des années vingt⁸⁵⁵, chauffeur de taxi est une activité où coexistent plusieurs nationalités dont certains représentants ont acquis des positions privilégiées⁸⁵⁶. Par exemple, tels les « petits chefs » portugais décrits par Nicolas Jounin dans son enquête sur le bâtiment⁸⁵⁷, il n'est pas rare de rencontrer un dirigeant d'une flotte de taxis arrivé du Portugal au cours des années soixante-dix à quatre-vingt, époque où l'acquisition d'une licence professionnelle était moins coûteuse que ces dernières années⁸⁵⁸. Ils ont pu dépasser le statut de simple artisan pour devenir chefs d'entreprise de type PME. Il en est de même pour les « *Auvergnats* », exemple d'une migration métropolitaine massive dans le secteur du taxi au cours des années soixante⁸⁵⁹. Or, pour des individus plus récemment arrivés en France, ces mêmes positions sont bien plus difficiles à atteindre, en partie du fait de l'augmentation du prix de la licence parisienne depuis 1995⁸⁶⁰. Il en résulte qu'indépendamment de l'ancienneté individuelle de chaque membre, certains groupes sont plus ou moins « établis » en fonction de la décennie d'entrée dans le métier, en lien avec la vague d'immigration d'appartenance.

Le cas d'Amélie nous renseigne sur les logiques qui permettent aux chauffeur·es de capitaliser sur l'interconnaissance afin de trouver une place dans l'industrie du taxi parisien. Ce faisant, étudier la situation professionnelle des enquêté·e·s m'a permis d'élargir cette

⁸⁵⁴ C'est notamment le cas des métiers parisiens étudiés par Claire Zalc au cours des années 1930. Zalc Claire, *Melting shops...op.cit.*

⁸⁵⁵ Menegaldo Hélène, « Un lieu mobile : le taxi, entre mythe et réalité », in Menegaldo Hélène, *Les Russes à Paris, 1919-1939*, éditions Autrement, Paris, 1998, p. 155-176. Zalc Claire, *Melting shops. Une histoire des commerçants étrangers en France*, éditions Perrin, Paris, 2010.

⁸⁵⁶ Le taxi n'est donc pas une « *niche ethnique* » puisqu'il s'agit d'un secteur composé de travailleurs immigrés aux provenances variées, à la différence notamment de certains types de spécialisation commerçantes. Voir sur ce point : Bonanich Edna, "A theory of middleman minorities", *American Sociological Review*, 1973, Vol. 38, No. 5 (Oct., 1973), pp. 583-594.

⁸⁵⁷ Jounin Nicolas, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, Paris, 2008.

⁸⁵⁸ 6-T-Bureau de recherche, *Le prix de la licence de taxi se stabilise à Paris : signe d'une maturité du marché ?* En ligne, consulté le 27 mai 2018. URL : <https://6-t.co/prix-de-licence-de-taxi-se-stabilise-a-paris-signé-dune-maturité-marché/>

⁸⁵⁹ Laffont Henri. *Le coût humain du travail des conducteurs de taxi salariés de Paris...op.cit.*

⁸⁶⁰ Année de légalisation de la vente d'Autorisation de Stationnement (ADS) correspondant à ce qu'on nomme la « licence professionnelle ».

situation au rôle qu'occupent les petits groupes auprès des chauffeur-es : plus qu'un simple capital social à disposition des chauffeur-es, les « collègues » peuvent constituer un véritable réseau d'entraide et se faire les médiateurs des relations entre loueurs et locataires (a.). De plus, certaines logiques d'attribution des taxis fonctionnent à la manière d'un « recrutement » où les gérants incarnent aussi la figure de « patrons » en sélectionnant les candidats à la location. Les chauffeur-es privilégié-e-s sur ce plan bénéficient souvent du soutien d'un garant présent dans le petit groupe de sociabilité (b).

a. Amélie, une conductrice encadrée par le groupe

Amélie est conductrice depuis dix ans lorsque je la rencontre. Nées de parents immigrés espagnols, devenus concierges dans le 16^{ème} arrondissement de Paris, elle obtient un BEP de pâtisserie en 2004 puis connaît quelques petits contrats de vente en boulangerie avant de s'orienter vers le taxi. Sa position professionnelle durant l'enquête oscille entre salariat et location sous différentes formes⁸⁶¹. Amélie est réputée au sein du petit groupe de conductrices et de « portugais » pour avoir du mal à tenir le rythme de présence exigé par son travail. En conséquence, elle peine à réunir la somme nécessaire pour payer la location de son taxi lors des « périodes creuses ». Face à cela, ses collègues jouent un rôle important : ils l'orientent dans sa situation professionnelle ainsi que dans son travail quotidien, par exemple en la sollicitant le matin pour qu'elle les rejoigne à la Base autour d'un café, l'obligeant à se lever de bonne heure.

[GUILLAUME :] Sophie t'a pas mal aidée ? Sur la gestion de tes journées, par exemple en t'appelant le matin pour voir où t'es...

[AMELIE :] Ben ... ouais souvent elle me motive. Parce que c'est vrai que moi quelquefois je suis un peu dégoutée du métier, c'est normal. D'ailleurs l'hiver dernier comme je t'ai dit on gagnait pas grand-chose, y'a de quoi péter des câbles. Forcément c'est vrai que ... pfff des fois elle me motivait parce que je faisais un peu n'importe quoi : je commençais à des heures trop tardives et je rentrais tard le soir. Sophie, c'est en même temps ma confidente et quelqu'un qui sait me dire les mots même si elle en fait un peu trop parfois. Elle est sévère. Alors que des fois elle fait des conneries aussi.

Ce soutien des collègues comme Sophie permet à Amélie de garder une certaine constance dans sa présence au travail, mais il s'accompagne aussi de jugements moraux sur sa situation, notamment si cet encadrement ne porte pas complètement ses fruits. Ainsi, après avoir intégré

⁸⁶¹ Elle connaît ainsi des « locations déguisées » de même que du salariat dont le salaire est sous-déclaré.

comme salariée en « *location déguisée* » une entreprise « *familiale* » comme ils le disent, sur la recommandation d'un « *parrain* » au sein du petit groupe, Amélie a l'opportunité de louer de manière officielle un taxi auprès d'un artisan portugais. Cependant, la transition entre les deux situations ne se passe pas comme prévu, ce dont discutent quelques collègues réunis lors d'un repas à la cantine en son absence :

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN⁸⁶² :] Amélie est partie au cours du mois de juillet de l'entreprise « *familiale* » pour aller louer son taxi auprès d'un artisan. Celui-ci loue donc à Amélie sa licence. Mais la transition n'a pas été simple au dire de ses collègues. Elle aurait envoyé un préavis à ses « *employeurs*⁸⁶³ » à une semaine de son départ en vacances tout en proposant un autre chauffeur pour la remplacer. Selon l'avis de Sophie et Danielle, qui ont cherché autour d'elles un chauffeur occupant temporairement cette location : « *C'est vraiment n'importe quoi ! Elle fait n'importe quoi cette fille !* ». Leur soutien s'accompagne d'un jugement moral sur son mode de vie, puisque Amélie est accusée lors de ce repas de ne vouloir aucunement « *sacrifier* » sa vie sociale. Son départ en vacances passe mal au sein du groupe : Sophie affirme plus tard lors d'une discussion où son loueur est absent qu'elle « *l'a vu venir : déjà à la fin de la semaine dernière, elle se levait plus à six heures mais à sept heures, je voyais qu'il y avait du laisser-aller* ».

L'emprise du groupe reste limitée sur le rythme et la présence d'Amélie, mais elle est néanmoins constante. Après être entrée en location grâce à l'interconnaissance dont elle bénéficie auprès des « *portugais* » dont l'un des membres devient son loueur, Amélie rencontre des difficultés à payer le montant requis. Certains de ses collègues, qui la croisent assez régulièrement pour suivre sa situation financière, entrent alors en négociation avec son loueur pour faire baisser le prix de sa location. Lors d'un passage à la Base, Josué⁸⁶⁴ lui fait ainsi remarquer que « *114 € par jour c'est trop cher !* »⁸⁶⁵ puis appelle directement son loueur sur son téléphone portable. Celui-ci lui répond qu'il délègue à une société intermédiaire (un « *garage* »), ce qui entraîne des frais supplémentaires. En descendant du véhicule d'Amélie, stationné sur le parking de la Base, il se tourne ensuite vers moi et ajoute qu'Amélie « *travaille mal* », ce dont il discute régulièrement avec Sophie au café. Là encore, la capacité

⁸⁶² Observation du 23 Septembre 2014.

⁸⁶³ Il s'agissait alors d'une location déguisée en salariat, nécessitant cependant de suivre les règles salariales en vigueur concernant le contrat de travail.

⁸⁶⁴ Josué est un conducteur de 50 ans ayant le statut d'actionnaire au sein d'une coopérative de taxis.

⁸⁶⁵ Observation du 22 septembre 2015.

de ses collègues à dénouer la situation est limitée et s'accompagne d'une condamnation morale.

Après un an de « galère », Amélie renonce à sa location sous la pression des collègues. Là encore, la décision est soutenue et motivée par son petit groupe, notamment au nom des bonnes relations qu'elle entretient avec son loueur.

[EXTRAIT DU JOURNAL DU TERRAIN⁸⁶⁶ :] Lorsqu'elle part ce matin en direction du garage, Amélie a une dette de 480€ envers son loueur. Elle l'a appelé la veille pour l'avertir qu'elle allait devoir rendre le véhicule. « *Si je commençais à m'endetter j'avais peur que nos rapports soient moins bons* », « *qu'on soit plus pote* ». Son désengagement de la location est un geste soutenu par les membres de son petit groupe. « *Ils m'avaient dit de le faire depuis longtemps* » précise-t-elle. Son loueur, l'un des « portugais » ne la retient pas : « *Il est compréhensif, il n'a rien dit* » précise-t-elle.

En rendant son taxi, elle évite de justesse l'endettement sur ses comptes bancaires : « *Je leur ai fait un chèque, mais je leur ai dit de ne pas l'encaisser tout de suite* ». Au garage, l'associé de son loueur se charge du dossier (« *ça a pris deux secondes* »). Elle dépose les clés de son taxi sur le bureau de l'accueil puis envoie des messages à ses plus proches collègues du petit groupe des conductrices. Amélie prend enfin les affaires restées dans le taxi : son lecteur cb, le support de son téléphone et quelques papiers personnels (son permis de taxi affiché sous le pare-brise, ses stylos et son facturier). Je la rejoins à la sortie du garage. Nous allons ensuite au café où nous discutons des circonstances de sa situation.

Pendant les mois qui ont précédé, nombreux sont les collègues qui lui ont conseillé de trouver une place dans le salariat et de quitter la location. Danielle va jusqu'à lui ordonner de rendre le véhicule, tandis que ses collègues masculins interviennent auprès du loueur pour qu'il baisse ses tarifs. Lorsque l'hiver approche, elle commence à payer la location « *de [s]a poche* », notamment pendant deux semaines au mois de décembre où elle doit ajouter 100 € au montant initial (de 800€). Elle me précise : « *J'ai toujours dit que le jour où je paierais de ma poche, j'arrêtera ce métier* ».

Trois étapes dans lesquelles les collègues d'Amélie jouent un rôle important peuvent retenir notre attention : l'entrée dans la location, son maintien et la rupture de la situation. Tout d'abord, l'interconnaissance au sein du petit groupe joue le rôle d'un capital social en lui

⁸⁶⁶ Observation du 11 janvier 2016.

permettant de trouver une place en location auprès d'un collègue. Ensuite, certains membres du groupe vont se faire les médiateurs/trices d'une situation qui se dégrade, tentant de redoubler de vigilance sur son rythme de présence à la Base ainsi qu'en intervenant auprès du loueur. Enfin, lorsqu'il est manifeste qu'Amélie ne s'en sort pas financièrement, l'entremise de ses collègues permet d'atténuer les effets négatifs, financiers et relationnels, que sa situation peut engendrer (en l'encourageant notamment à mettre fin à la location au plus vite). Bien que leurs relations soient également animées par les jugements qu'ils portent sur ses manières de travailler, on voit avec son exemple que le petit groupe peut constituer le support d'une régulation des relations professionnelles entre l'artisan loueur et la locataire qu'elle est. Nous allons maintenant prendre le point de vue de « *petits patrons* » de l'industrie du taxi parisien afin d'interroger l'importance qu'ils accordent aux relations d'interconnaissances entre chauffeur·es dans leur logique de « *recrutement* ». Cela nous oblige temporairement à quitter la Base afin de comprendre comment à l'intérieur des petits groupes, certains chauffeur·es peuvent mobiliser un réseau plus étendu de relations.

b. L'entreprise « familiale » : un recrutement « de bouche à oreille »

L'entreprise « *familiale* » dans laquelle Amélie a travaillé quelques temps avec Sophie est bien connue d'un certain Roger, un ancien chauffeur récemment entré en retraite plusieurs années passées à la coopérative de taxis, proche du groupe des portugais. Ce dernier, comme il le dit, connaît bien les « *tauliers* », c'est-à-dire les gérants d'entreprises de taxi, ainsi que leur réputation auprès des chauffeur·es. Il n'hésite pas à leur conseiller de travailler dans la location auprès de telle ou telle entreprise. C'est ainsi que Sophie et Amélie ont été guidées pendant quelques années entre leurs contrats de location.

Roger a exercé en compagnie de plusieurs collègues qui sont devenus des petits patrons d'entreprise de location de taxis en ayant accumulé plusieurs licences, jusqu'à arrêter définitivement la conduite pour se consacrer à la gestion de leurs affaires. L'entreprise dont il est question ici a suivi le même type de développement. Fondée en 1973 par un chauffeur de taxi arrivé d'Italie nommé André, l'entreprise Giacomo prospère jusqu'au début des années 2000 où elle s'appuie sur la propriété de 35 licences⁸⁶⁷. Son capital est scindé en quatre

⁸⁶⁷ Les personnes travaillant dans le secteur du taxi parisien parlent davantage du nombre de licences qu'ils possèdent plutôt que du nombre de taxis, mais cela revient au même. Après avoir payé sa licence, André a racheté une société de plusieurs licences et a également touché plusieurs licences gratuites auprès de la Préfecture de police au début des années 1990.

sociétés regroupant plusieurs licences⁸⁶⁸, ce qui permet d'éviter certains frais liés à la taille de l'entreprise. Chacune de ces sociétés est progressivement confiée à des membres de la famille d'André qui sont également dans le taxi et qui prendront petit à petit sa relève à sa mort en 2001. Son fils, déjà chauffeur de taxi, le rejoint à la fin des années 1980 à la tête de l'entreprise, suivi de son petit-fils dix ans plus tard. Lorsque je m'y rends pour un entretien, ce sont les deux petits-enfants qui gèrent ce capital économique, Jean-Pascal et Nathalie :

[NATHALIE :] Mon grand-père a d'abord géré tout seul. Il a commencé par faire le taxi, il a acheté sa propre licence puis après a acheté sa propre société. Quand ils sont arrivés à une vingtaine [*de licences*], mon père a passé son permis de taxi et a fait le taxi pendant 10 ans. Quand il a eu 35-40 ans il est venu rejoindre mon grand-père. [...] Lorsque mon grand-père est décédé, mon père a tenu pendant deux ans, un peu tout seul, et puis ensuite mon frère est venu le rejoindre. [Il] était déjà taxi.

[GUILLAUME :] [...] Il a toujours voulu y aller?

[NATHALIE :] Non non mais bon on lui disait "Comment ça se passe? T'es pas doué pour les études, papa a une licence à te prêter". Voilà c'est plus le chemin de la facilité. Il a fait un CAP de mécanique justement pour pouvoir arriver derrière.

[GUILLAUME :] Il a fait le taxi pour savoir ce que c'était?

[NATHALIE :] Non parce qu'on savait pas comment ça allait se passer derrière. Parce que moi si derrière je reprends pas, la structure s'arrête parce lui tout seul c'est pas possible. Faut toujours qu'il y ait quelqu'un, tu peux pas prendre quelqu'un de l'extérieur parce que tu brasses trop d'espèces, c'est impossible.

[GUILLAUME :] ça reste dans le cercle familial?

[NATHALIE :] Oui.

La direction de l'entreprise, basée sur les liens de parenté, pèse de façon importante sur les destins professionnels des enfants bénéficiant de l'héritage. On le voit avec Jean-Pascal et qui, chose rare dans ce secteur, en fait sa première activité professionnelle dès la sortie des études. Sa sœur, Nathalie n'y vient qu'après une reconversion : à la suite de l'obtention d'une maîtrise en ressources humaines, elle reste plusieurs années au département RH d'une grande

⁸⁶⁸ L'entreprise regroupe deux sociétés de deux licences, une de onze licences et une de sept au moment de l'entretien.

entreprise de transport. C'est l'épreuve d'un contrôle fiscal au début des années 2000⁸⁶⁹ qui la décidera à aider son père, puis à le remplacer afin de prendre en main la gestion de l'entreprise⁸⁷⁰. Mais comme le notent Françoise de Barros et Claire Zalc, ce type d'entreprise « familiale » ne se définit pas uniquement par rapport à une lignée, mais aussi en fonction d'une ambiance, en l'occurrence d'un rapport de « confiance⁸⁷¹ » avec la main d'œuvre qui leur permet de s'arranger plus facilement avec les procédures administratives, ce que Nathalie nomme du « *feeling* » :

[NATHALIE :] Le métier a beaucoup changé, à l'époque y'avait pas de procédure, y'avait pas de contrat de travail, tu tapais dans la main t'était ami pour la vie et puis si ça n'allait pas on se tapait sur la gueule et puis voilà c'était vraiment un monde très à part. Y'avait pas du tout de procédure...

[GUILLAUME :] C'était par les connaissances,

[NATHALIE :] Ouais c'est ça c'était de la connaissance et puis... du feeling. C'était du feeling, y'avait pas de problème de recrutement.

Depuis le contrôle fiscal, la gestion de Nathalie a en effet permis à l'entreprise d'être plus discrète sur son fonctionnement. Une grande attention est donc prêtée à la gestion des déclarations « *sur le papier* » auprès des administrations. Une partie des chauffeur-es, parmi lesquelles Sophie et Amélie, étaient ainsi en situation de salariat déclaré mais en réalité roulaient « *au forfait* », c'est-à-dire en location⁸⁷². L'accord des chauffeur-es est nécessaire afin de garantir le silence des pratiques mais cela leur donne aussi un certain pouvoir si les relations se dégradent, par exemple lors d'un retard de paiement de la location, qui peut à tout moment se retourner contre les gestionnaires⁸⁷³.

⁸⁶⁹ Les amendes à payer ainsi que l'expropriation des locaux les contraignent à déménager et à revendre plusieurs licences, passant de 35 à 22 au total.

⁸⁷⁰ Cette reconversion ne se fait pas sans contraintes puisqu'étant la seule à posséder certaines compétences en comptabilité, sa famille la pousse à intégrer l'entreprise dirigée par son père. Elle ajoute en entretien qu'elle se sent « prisonnière » d'un schéma de fonctionnement où elle n'a pas d'autre choix que de rester à son poste, vis-à-vis de son frère notamment, et par rapport au fonctionnement du taxi « parisien » qu'elle souhaiterait quitter pour le Sud de la France (les licences de taxi parisiens ne sont valables que dans la zone parisienne, ce qui l'oblige à conserver cet ancrage territorial).

⁸⁷¹ Mot des enquêté-e-s.

⁸⁷² Cette situation rétrécit cependant les marges de manœuvre des chauffeur-es notamment sur le plan financier, puisque les retards de paiement sont bien moins acceptés par les gérants, notamment dans une conjoncture où les chauffeur-es peinent à rassembler l'argent nécessaire. Elle contraint également à faire des concessions : impossible pour Sophie de faire installer une radio dans son taxi, ou de prendre l'initiative de courses avec les hôpitaux, pour que d'apparence elle soit une salariée.

⁸⁷³ C'est ainsi qu'à la suite d'un procès au prud'hommes en 2012, les deux patron-ne-s de cette TPE-PME ont décidé de substituer à la confiance orale des déclarations écrites renforçant la traçabilité des actes (date du paiement, heure de passage etc.). Nathalie me déclare ainsi en entretien : « *Aujourd'hui tu fais signer ce qu'il a déposé au centime près, ce que tu lui a redonné au centime près alors qu'avant y'avait aucun truc comme ça.*

L'interconnaissance prend une importance particulière dans ce contexte, puisque Nathalie et Jean-Pascal font face à un « *problème de recrutement* » comme ils le disent. Il est en effet possible de sélectionner les chauffeur·es au « *feeling* » lorsque le nombre de candidats à la location est suffisant pour permettre une sélection. Or, les petits patrons du secteur du taxi ont désormais besoin d'intermédiaires comme Robert, Sophie ou Amélie⁸⁷⁴ pour avoir une visibilité auprès des chauffeur·es :

[GUILLAUME :] Vous trouvez facilement du monde? Par exemple là y'a quatre personnes qui sont parties...

[NATHALIE :] Avant on trouvait beaucoup de monde, y'avait à prendre et à jeter, là ça fait six mois, c'est un enfer. [...] Comme nous on est une petite structure, le problème... c'est que tu n'es pas connu. Donc les gens qui sortent ils vont à la Bota, la TX4 mais pas chez toi. Les derniers recrutements c'est que du bouche-à-oreille, c'est que des gens qui ont été recrutés parce qu'ils ont été envoyés par d'autres salariés.

[GUILLAUME :] Vous en fonction de la personne qui vous l'amène vous savez si c'est plus ou moins sérieux je suppose?

[NATHALIE :] Non. C'est pas un indicateur, c'est ce qu'on dit à la personne : "Si tu connais quelqu'un de bien pas de soucis, si tu sais qu'il est nul, vas pas... Mais après ça n'engage pas ta responsabilité".[...] Bon après voilà tu gères de l'humain...

Le recrutement par « *bouche-à-oreille* » est un système privilégié par Nathalie et Jean-Pascal, même si celui-ci ne semble apporter aucune garantie sauf à se préserver des « *nuls* ». En effet, l'espoir d'éviter les « *mauvais payeurs* » n'est que secondaire comparé à la priorité qui est de trouver de la main d'œuvre. L'interconnaissance sur laquelle ils s'appuient est basée sur les relations qu'entretiennent les chauffeur·es comme on le voit entre André et Robert dans un premier temps, puis entre Robert et Sophie et Amélie. Mais celle-ci ne suffit pas à compenser le *turn-over* important en location qui les confronte à un recrutement permanent. À côté du bouche-à-oreille, les réseaux d'interconnaissance ont donc une deuxième fonction qui est d'avoir à disposition des chauffeur·es temporaires, souvent des anciens, voire des retraités, occupant une location de très courte durée afin de pallier l'absence de candidats.

Quand on donnait de l'argent, quand je te disais "je t'ai payé tes congés payés", jamais tu revenais sur le fait que... qu'on te les avait payés. Alors que là du coup y'a des gens, comme c'est à l'employeur d'apporter la charge de la preuve, quand tu n'as jamais rien fait signer c'est toi du coup qui... voilà. ».

⁸⁷⁴ Sophie a été recrutée sur les conseils de Robert. Elle a ensuite permis à Amélie de trouver une location avec leur entreprise. En partant, Amélie a ensuite proposé une autre personne pour prendre la relève.

La logique de recrutement de cette entreprise « familiale » se heurte au déficit de visibilité qu'ils ont sur le marché de la prestation de service. Pour multiplier les contacts auprès des chauffeur-es, Nathalie et Jean-Pascal privilégient certes, dans un premier temps, une logique de recrutement ethno- raciale liée à l'interconnaissance portée par les petits groupes, en privilégiant à l'occasion quelques intermédiaires comme Roger. Cependant, le besoin qu'ils ont de trouver régulièrement des chauffeur-es pour louer leurs taxis les amène à dépasser ce raisonnement. On observe donc que les patrons de cette entreprise dépassent la délimitation des petits groupes en vigueur à la Base, par nécessité de mobiliser une main d'œuvre suffisante. Leur discours sur la gestion chauffeur-es n'en reste pas moins empreint d'une grille de lecture ethno-racialisante à l'aune d'une « *autre époque* » mythifiée, notamment face au pluralisme culturel, et surtout religieux, des chauffeur-es avec qui ils travaillent actuellement.

[JEAN-PASCAL :] A l'époque y'en avait 35 [*licences*] quand je suis arrivé donc c'est pareil y'avait pas mal de *turn-over*, différentes personnes, différents personnages. Y'a pas à dire mais c'était vraiment une autre époque.

[GUILLAUME :] « Une autre époque » : c'est le profil des chauffeurs qui a changé ?

[JEAN-PASCAL :] Complètement.

[GUILLAUME :] Une façon de parler ?

[JEAN-PASCAL :] Ouais voilà c'était les titis parisiens.

[NATHALIE :] Et puis sans faire de racisme c'était des français.

[JEAN-PASCAL :] C'était 80% de français aujourd'hui on a 80% de maghrébins.

[NATHALIE :] Voire d'étrangers, sans parler de religion ou de machin, d'étrangers. C'est à dire de carte étrangères, qui n'ont pas la nationalité française.

[GUILLAUME :] C'est plus dur à gérer ?

[NATHALIE :] C'est pas la même culture.

[JEAN-PASCAL :] C'est pas la même culture. Par exemple on arrive en période du ramadan, c'est tout un délire. C'est toi qui te plies.

[GUILLAUME :] Qu'est-ce qui se passe ?

[JEAN-PASCAL :] Ben eux ils peuvent pas manger la journée alors ils changent leurs horaires, leurs habitudes, ils changent tout. Ils préfèrent la nuit, ils veulent partir en vacances, ils bossent moins bien, tu peux pas mettre tout le monde en vacances sinon on tourne plus... enfin bon.

[GUILLAUME :] C'est casse-tête.

[JEAN-PASCAL :] Voilà alors qu'avant y'avait pas ce système là...

[GUILLAUME :] Vous avez beaucoup de chauffeurs musulmans ?

[NATHALIE :] Ouais c'est ça, on a deux athées, trois protestants parce qu'on a beaucoup d'haïtiens et ils sont souvent protestants. On en a un

qui est pasteur, le weekend et tout le reste, donc ça fait 5 personnes et on a 17 musulmans.

Révélaient l'ambiguïté de leur situation par rapport au statut de patron, (« *C'est toi qui te plies* »), Jean-Pascal et Nathalie s'appuient sur une interconnaissance élargie entre chauffeur-es qui leur permet de compenser les pertes financières liées à l'absence de location des taxis. Cependant, on observe bien que les relations de Roger auprès de son groupe « *portugais* » n'occupent qu'une place mineure dans les effectifs de leur chauffeur-es. On peut donc interroger la fonction que prend réellement le « *bouche-à-oreille* » passant par les petits groupes, qui, dans le cas de cette PME, permet plutôt l'accès à une main d'œuvre complémentaire. Le capital social des chauffeur-es auprès des petits patrons passe donc par une chaîne d'interconnaissance que les « *parrains* » comme Roger mettent à disposition des petits patrons, mais celle-ci n'apporte que peu de garanties sur le bon déroulement des relations entre les chauffeur-es et la société de location.

2. Des logiques similaires de recrutement dans les manières informelles de travailler.

Après avoir abordé les relations de travail au niveau du recrutement des non-titulaires de la licence professionnelle, je souhaite maintenant aborder l'effet de l'inscription au sein d'un petit groupe à la Base sur les manières marginales de travailler tel qu'on l'a vu par exemple avec les « *compagnies* ». Trouver du travail pour les chauffeur-es consiste en effet à bénéficier d'un outil de travail et donc d'un statut (artisan, locataire, salariés, coopérateur), mais aussi à mettre ces moyens au service de la clientèle afin de se constituer un revenu. Pour effectuer suffisamment de courses, certains chauffeur-es fonctionnent en groupe en répartissant les transports entre eux. Les « *compagnies* » sont ainsi spécialisées dans le travail auprès des hôtels, mais il se peut également qu'un chauffeur s'attire les propositions d'autres types d'établissements (agence de voyage par exemple) ou qu'il ait le bénéfice d'un surplus de courses réservées qu'il ne peut pas effectuer tout seul. Nous allons voir avec l'exemple de Sébastien puis de Francesca que les rapports interpersonnels qu'ils entretiennent avec les chauffeur-es peuvent être facteurs d'intégration ou d'exclusion à l'égard du travail.

a. L'accès de Sébastien à la « Compagnie »

Sébastien est un chauffeur de 40 ans entré en 2012 dans le métier et ayant le statut d'artisan depuis 2013⁸⁷⁵. Il fait partie du petit groupe de « Gaulois » qui jouent quotidiennement à la pétanque dont Jacques fait partie. Jacques, dont l'activité auprès d'une « compagnie » est connue de ses collègues, accède au cours de l'enquête à la requête de Sébastien d'en faire partie⁸⁷⁶. Les modalités de son intégration et son apprentissage des manières de faire relèvent d'un véritable « parrainage⁸⁷⁷ » de la part de Jacques, qui engage sa responsabilité auprès des gestionnaires comme « la Madame ». Cette logique s'oppose ainsi aux manières de recruter en location où la recommandation d'un chauffeur pour l'un de ses collègues n'implique pas un accompagnement poussé, comme nous l'avons vu avec Jean-Pascal et Nathalie.

L'aide de Jacques se traduit de plusieurs manières. Tout d'abord, il est chargé d'installer le matériel radio à bord du taxi et de lui apprendre sur les manières de l'utiliser. Pour cela, à l'occasion de leurs passages quotidiens par la Base, ils bricolent le taxi de Sébastien afin de rendre la radio fonctionnelle. C'est aussi lui qui sert d'intermédiaire dans les premiers temps avec le gérant de la « compagnie ». La seconde étape est ensuite l'apprentissage des codes langagiers employés à la radio afin d'accepter des courses et de les valider. Sébastien et Jacques s'appellent ainsi plusieurs fois par jour à bord du taxi lorsqu'ils ne sont pas à la Base :

[JACQUES, AU TELEPHONE AVEC SEBASTIEN :] Quand tu passes une course, on dit que tu "tapes" la course. Tu prends le micro et il te suffit d'annoncer ton code. [La Madame], elle entend ton code. A ce moment-là, tu peux pas savoir si elle t'a entendu ou pas. Son travail à elle, c'est d'écouter tous les chauffeurs qui annoncent et ensuite elle répète simplement ce qu'elle a entendu. A chaque course quand y'a plusieurs voitures elle répète les codes. Tu dois entendre ton code dedans. Si jamais c'est pas le cas, à ce moment dès qu'elle lâche le micro, toi tu rappuies et tu redonnes ton code. Quand elle te donne la course, il faut que tu répètes tout ce qu'elle te dit et tu ajoutes « confirmé ». Si elle te précise « en négatif », c'est quand tu payes pas l'hôtel. Et là c'est important que tu lui répètes tout.

⁸⁷⁵ Ancien patron d'un commerce co-géré comptant jusqu'à 17 salariés, Sébastien a en effet tenu dès son arrivée à acquérir le statut d'artisan indépendant.

⁸⁷⁶ Plusieurs chauffeur-es en dehors de son petit groupe lui demandent régulièrement de les intégrer à la « compagnie », mais Sébastien fait partie de ses plus proches collègues.

⁸⁷⁷ Il s'agit d'un mot qu'emploient souvent les enquêtés.

Jacques s'enquiert régulièrement des interactions de Sébastien au micro de sa radio, ainsi que de ses stratégies de déplacements. Il lui conseille enfin des itinéraires privilégiés (aller à l'aéroport ou rester à Paris) en fonction des heures et des chances de « taper » une course. En plus des liens de sociabilité qui font son attachement à ce collègue, Jacques s'inquiète des « boulettes » qu'il peut commettre à la radio, le pire étant pour lui qu'une course ne trouve aucun pourvoyeur. Il faut donc à tout prix assurer la continuité du service de la « Compagnie » pour garder bonne réputation auprès des hôtels. Le parrainage de Jacques vis-à-vis de Sébastien démontre le suivi nécessaire à sa bonne intégration dans l'équipe, mais ses liens avec lui l'engagent aussi auprès des membres de la compagnie.

b. L'exclusion de Francesca par le « réseaux » de courses

Francesca est une conductrice locataire de 35 ans entrée dans le taxi en 2010. Sa situation est particulière puisqu'elle conduit uniquement le weekend, en complément d'un autre emploi. Elle travaille de manière « arrangée » avec un chauffeur qui lui sous-loue partiellement son taxi⁸⁷⁸. Son mari est également chauffeur de taxi parisien depuis le début des années 2000. Originaire du Portugal, elle est proche d'un groupe de chauffeur-es portugais qui travaillent par « réseau » auprès des hôtels en précisant qu'elle est « en bas de la pyramide ». Parrainée par un chauffeur de la même manière que Sébastien vis-à-vis de Jacques, son degré d'intégration (« au troisième rang⁸⁷⁹ ») implique de ne pas être sollicitée pour les meilleures courses que les chauffeur-es de « premiers rangs » se réservent⁸⁸⁰.

Son cas montre que l'interconnaissance dont elle bénéficie peut se retourner contre elle par la force des commérages dépréciatifs. En effet, Francesca a un accident lors d'une course délivrée par le « réseau »⁸⁸¹ dont fait partie le chauffeur lui ayant sous-loué le taxi. Après réparation, ce dernier met fin au contrat avec Francesca, lui précisant qu'il ne souhaite plus laisser son véhicule à disposition d'autres conducteurs. Elle et le chauffeur l'ayant parrainé, Luigi, vont se mettre en quête d'autres taxis, en vain. Francesca est dès lors considérée comme « un mauvais chauffeur⁸⁸² » auprès des autres, ce qu'elle apprend de

⁸⁷⁸ Il utilise son taxi du lundi au vendredi tandis qu'elle le conduit le samedi et le dimanche.

⁸⁷⁹ Cela signifie qu'elle est la troisième à être appelée pour une course si les deux premiers rangs de chauffeur-es ne sont pas disponibles.

⁸⁸⁰ Elle récupère ainsi des courses en direction des aéroports mais moins intéressantes par le profil du client par exemple (elle ne transporte pas d'anglophones qui laissent les meilleurs pourboires) ou la destination (l'aéroport le plus proche).

⁸⁸¹ Une borne s'est relevée sous sa voiture, arrachant le bas-moteur.

⁸⁸² Extrait d'entretien avec Francesca, le 08/07/2014.

manière indirecte par les récits qu'on lui en fait⁸⁸³. Sans location, elle ne bénéficie plus de courses du « *réseau* » ni d'ancrage dans le métier.

Sa mise à l'écart touche particulièrement ses possibilités de location, sans qu'elle soit exclue formellement du partage des courses⁸⁸⁴. Son accident lui ferme les portes de l'accès au travail au sein de son groupe d'interconnaissance. Cependant, Luigi affiche quant à lui une position inverse puisqu'il fait le lien entre son implication de « *parrain* » vis-à-vis d'elle au sein du « *réseau* » et la recherche d'une nouvelle place en location. C'est finalement son mari qui lui prête son taxi le weekend afin qu'elle puisse reprendre de nouveau son activité. Mis à part ces deux acteurs ainsi que le groupe « *des filles* » qui la soutiennent moralement, Francesca garde après cet épisode un sentiment d'exclusion de la part de ses collègues :

[FRANCESCA :] Tu vois mais j'ai l'impression que les autres vis-à-vis de moi, directement ils me disent : « Oui ça peut arriver » et puis derrière...

[GUILLAUME :] C'est hypocrite?

[FRANCESCA :] Oui. Donc du coup vis-à-vis de certains, pas tous, mais je me suis mise un petit peu en retrait. C'est mon fonctionnement à moi.

[GUILLAUME :] Tu as eu peur que ça soit pire, que la rumeur aille plus loin si tu en parlais ?

[FRANCESCA :] Non mais je sais que dans ce métier les gens ils se jugent trop. Moi j'ai horreur de ça, je m'aperçois qu'au début, j'essayais d'avoir beaucoup de collègues et je commençais à voir leur mentalité, et en fait j'en ai pas beaucoup. J'ai un noyau : j'ai Sophie, j'ai les filles...

Le cas de Francesca permet un examen complémentaire de la condition de chauffeur de taxi dans les « *combines* ». Il montre que bien qu'acceptée parmi ses collègues, sa position peut être remise en cause à tout moment dans les relations de travail. L'interconnaissance qui jusque-là lui avait permis de trouver une location et une offre de travail (les courses du « *réseau* ») reste assez précaire, dépendant pleinement du soutien de son « *parrain* » qui occupe une place centrale dans le groupe. Lorsque Francesca a son accident, le commérage à son sujet va avoir pour effet de l'exclure des possibilités de travailler à nouveau. Les relations de sociabilité entre chauffeur-es sont mêlées à des relations professionnelles, qui d'une

⁸⁸³ Luigi lui apprend ainsi qu'il ne trouve personne pour lui sous-louer son taxi le weekend : « [Francesca :] Il y avait quelqu'un qui travaille pas le weekend et il lui a demandé s'il ne voulait pas louer sa voiture. Il a dit : "A la dame là? Ah non!" T'as vu dans quel état elle a mis sa voiture?" ». Entretien du 08/07/2014.

⁸⁸⁴ Il est cependant à noter qu'en l'absence de véhicule, il lui est impossible de travailler pour le « *réseau* ».

manière formelle ou informelle, n'en restent pas moins au fondement d'une hiérarchie entre chauffeur-es.

Les liens de sociabilité noués à la Base sont redoublés de relations de travail qui forment la toile de fond des rapports entre pairs. Derrière l'apparent relâchement des enquêté-e-s dans les moments d'attente se cachent donc des enjeux professionnels forts pour l'accès à des projets d'installation par exemple (tontine) ou à des opportunités de transports (compagnie). Cependant, l'enjeu de maintenir une « *bonne ambiance* » entre collègues est aussi guidé par les liens d'interdépendance qu'ils ont noués à l'échelle des petits groupes. Leur examen attentif révèle qu'ils constituent le noyau de réseaux d'interconnaissance plus larges, dépendant du capital social professionnel que chaque chauffeur parvient à mettre à disposition de ses collègues. Le prisme des relations ethnoraciales à la lecture de ces éléments s'en trouve quelque peu dépassé sur certains aspects, notamment dans les logiques de recrutement par les entreprises du secteur ainsi que dans les marges du travail où demeurent la possibilité d'aller chercher au-delà du seul petit groupe. Cependant, l'existence de relations d'ordre économique entre les chauffeur-es réuni-e-s à la Base renforce également les assignations ethno-raciales, compte tenu des types d'organisations informelles qui les fédèrent : ainsi de la tontine associée entre autres aux « *Haïtiens* », ou des « *compagnies* » tenues notamment par des « *asiatiques* », là où quelques « *Portugais* » adoptent une organisation en « *réseau* » afin d'occuper des fonctions similaires⁸⁸⁵.

III - Combattre l'attente par la mise en commun des enjeux.

« *L'avantage à la Base, c'est qu'on est tous ensemble. L'inconvénient, c'est qu'on est tous isolés.* »⁸⁸⁶

Nous allons nous intéresser dans ce passage aux manières dont certains chauffeur-es ont dépassé les clivages ethno-raciaux en réussissant à faire groupe, c'est-à-dire à s'unir face à l'expansion d'une concurrence se multipliant aux abords des terminaux d'aéroports. Je

⁸⁸⁵ Les petits groupes à base ethnique reproduisent sur le terrain une logique de « clan » liée notamment à la proximité des expériences migratoires. Celle-ci a cependant déjà été observée dans des contextes différents de concurrence face à l'emploi où l'interconnaissance localisée liée à la sociabilité entre « bons potes » est redoublée par des liens d'interdépendance pour l'accès au travail. L'examen attentif des activités menées au sein des petits groupes révèle ainsi que l'assignation ethno-raciale ne doit pas être essentialisée au profit d'une lecture « *communautariste* » des relations entre chauffeur-es lorsqu'elle se rapproche plutôt d'un « déjà nous » en vigueur dans d'autres milieux populaires. Coquard, Benoît. « « Déjà nous ». Un sentiment d'appartenance sélectif en milieu populaire », *Politix*, vol. 122, no. 2, 2018, pp. 57-78.

⁸⁸⁶ Propos de Viseth.

propose ici une analyse des relations non-ordinaires de groupe liées à un contexte particulier. En effet, les chauffeur·es en attente à la Base ont subi dès l'arrivée d'Uber une hausse des temps d'attente. A la Base, ce temps est passé en moyenne de deux à quatre heures à certains moments de la journée, ce que les chauffeur·es ont attribué à la présence des VTC dans les aéroports. Les tensions liées à cette hausse de l'attente ont engendré des réactions variées, dont plusieurs manifestations de taxis, des opérations escargot par exemple, que nous allons délaissier ici au profit de l'étude d'un mouvement localisé et mené par plusieurs chauffeur·es habitués à passer par les aéroports. Je vais montrer dans un premier temps comment les relations nouées entre eux ont constitué un point de départ de la mobilisation en inventoriant les éléments qui ont nourri la contestation (A). Dans un deuxième temps, l'analyse de l'émergence puis de l'institutionnalisation de leurs actions dans les terminaux montre que l'autonomisation de la lutte a pour effet de créer une coupure entre les plus mobilisés et ceux restés en attente à la Base (B). La relative union entre les chauffeur·es à l'égard de cette mobilisation s'accompagne à court terme de nouvelles divisions entre collègues.

A. La genèse de la protestation

A peine quelques mois après mon arrivée à la Base parmi les chauffeur·es, plusieurs mouvements de contestation ont éclaté, révélant de fortes inquiétudes sur l'avenir du métier et les possibilités d'en vivre. A l'écart des grandes mobilisations habituelles, plusieurs enquêté·e·s ont cherché à fédérer des petits groupes pendant l'attente, en se distinguant par une « *action directe*⁸⁸⁷ » dans les terminaux des aéroports auprès des transporteurs concurrents. Ce passage a pour but de comprendre comment les relations entre chauffeur·es à la Base sont traversées par une tension continue exacerbée par l'attente et omniprésente dans la récolte des matériaux face à l'émergence d'Uber et des VTC. A cet égard, la Base constitue un espace d'échange entre collègues, levier d'une potentielle union des chauffeur·es. Cependant, en étant à distance des terminaux, ils sont également à l'écart de formes de contestation visibles. Dès lors, l'enjeu d'une mobilisation est de s'extraire de la Base pour ne plus uniquement y attendre de manière subie. Les ressources ayant nourri cette lutte ne peuvent s'expliquer uniquement par l'existence de petits groupes éloignés les uns des autres. L'analyse de la situation nécessite de s'intéresser à la mise en commun des expériences quotidiennes du travail ainsi qu'aux formes particulières que prennent les relations

⁸⁸⁷ Expression des enquêté·e·s.

interpersonnelles durant un conflit. Nous allons tout d'abord évoquer la place de la Base dans l'espace des luttes professionnelles (1.) : lieu de rassemblement incontournable lors des mobilisations, cet espace collectif est aussi un lieu d'expression et de relâchement propre aux « coulisses » comme nous l'avons vu. Rien d'étonnant à ce qu'on puisse voir dans l'élévation des tensions un signe avant-coureur de formes renouvelées de contestation. Je montre ensuite comment les relations quotidiennes entre chauffeur·es ont joué dans l'organisation d'une action localisée propre aux aéroports⁸⁸⁸ (2.).

1. Un « *problème de solidarité* ». L'élévation des tensions entre chauffeur·es à la Base

Trois principaux éléments ont nourri la contestation des chauffeur·es de taxi à la Base. La principale cause de leur mobilisation résulte de la présence de transporteurs concurrents qui proposent leurs services (ce que l'on nomme du « *racolage* ») dans les terminaux des aéroports au niveau de la sortie des voyageurs·e-s, là où les chauffeur·es se rendent seulement en cas de réservation préalable⁸⁸⁹ (a.). A cela s'ajoute l'augmentation du temps d'attente à la Base⁸⁹⁰. L'inquiétude relative à cette attente se reporte sur l'expansion de la concurrence, en particulier celle des VTC⁸⁹¹ dont font partie certains « *racoleurs* » devant les terminaux. Ainsi, l'élévation de l'attente prend le sens d'une perte d'emprise sur leur travail et entraîne la recherche d'une union entre pairs de métier (b.). Enfin, le « répertoire d'action collective⁸⁹² »

⁸⁸⁸ Plusieurs habitué·e-s de la Base, acculés par leur situation économique, ont multiplié les prises de contact auprès des petits groupes afin de jouer « le tout pour le tout » et en opposition à toute forme de syndicalisme institué. L'observation des premières actions « directes » montre que l'organisation du mouvement se fait de manière étroitement coordonnée entre chauffeur·es mobilisé·e-s, en lien avec des membres de petits groupes variés. Le noyau dur des plus actifs/ves se consolide face à une mobilisation de plus en plus étendue mais qui reste fragile. Ce sera le thème de la deuxième sous-partie de ce point (III.B.)

⁸⁸⁹ Les chauffeur·es de taxi prennent leur clientèle en station à l'extérieur des bâtiments. Or les « *racoleurs* » se situent à l'intérieur des terminaux, là où les voyageurs/euses affluent.

⁸⁹⁰ Une durée stabilisée durant l'année 2015 et 2016, si l'on prend en compte le rythme saisonnier de l'activité. Cela signifie que ce temps sera réduit au mois de juin et de septembre tandis qu'il augmentera dans les « périodes creuses » aux mois de février ou d'août par exemple.

⁸⁹¹ Ainsi que des véhicules « *LOTI* » qui composaient la majorité des chauffeur·es liés à des plateformes de réservation numériques telles qu'*Uber* jusqu'en 2017.

⁸⁹² Selon la définition donnée par Charles Tilly, les répertoires d'actions collective sont des « moyens établis que certains groupes utilisent afin d'avancer ou de défendre leurs intérêts » (Tilly, 1984 : 94). La mobilisation des chauffeur·es de taxis parisiens dans les aéroports à proximité de leurs station d'attente donne à voir le cas plus précis des « répertoires d'actions collectives locales » que Matéo Sorin définit comme « propre à chaque territoire. Parallèlement à la dimension « réservoir » dans lequel les acteurs locaux piocheraient, il s'agit surtout de souligner en creux l'existence de frontières, géographiquement et historiquement » (Sorin, 2018 : 77). Tilly, Charles, « Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 4(1), 1984, pp. 89-108. Sorin, Matéo, *La cause de l'activité. Actions collectives face au risque de fermeture d'usines filiales de multinationales*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Nantes, 2018.

existant, composé principalement par la grève⁸⁹³ et les manifestations sous formes d'opérations escargot proposées par les fédérations et les syndicats⁸⁹⁴, demeure insatisfaisant et risqué pour plusieurs chauffeur·es, raison qui pousse certains d'entre eux à chercher d'autres modes et d'autres canaux de mobilisation circonscrits à l'aéroport (c.).

a. Une configuration spatiale qui isole les chauffeur·es

La Base est un espace d'attente à distance des terminaux de l'aéroport, là où opèrent des « *racoleurs* » et des « *grilleurs*⁸⁹⁵ ». A l'exception des chauffeur·es réservé·e·s venant y chercher des passager·e·s⁸⁹⁶, l'intérieur des terminaux reste inaccessible aux taxis, qui sont stationnés en file à l'extérieur. Les transporteurs concurrents qui sortent du cadre de la réservation préalable pour « *racoler* » sont constitués de catégories diverses : des motos-taxis, mais également des VTC cherchant à travailler en dehors des applications numériques de réservation ou plus anciennement les « *Shuttle* », des navettes affectées au transport de groupes ainsi que des chauffeur·es de taxis cherchant à couper l'attente à la Base. Cela peut également être le fait de personnes qui exercent en dehors de tout statut juridique de travail. Tous sont regroupés sous la dénomination de « *faux taxis* » par les enquêté·e·s.

Le « *racolage* » n'est pas une thématique nouvelle de revendication pour les chauffeur·es de taxis qui s'en préoccupent depuis plusieurs années. La commission de discipline exclut par exemple régulièrement des chauffeur·es de taxi ayant « *grillé* » ou « *racolé* » à l'intérieur des terminaux. Ces derniers, la plupart étant connus des habitués·e·s de la Base, peuvent être par

⁸⁹³ Dans ce contexte, la grève signifie l'arrêt momentané de l'activité productive, autrement dit le fait de ne pas prendre le volant de son taxi.

⁸⁹⁴ Je différencie dans ce travail les fédérations d'artisans des syndicats de chauffeur·es de taxi issus des branches de transport des différentes centrales de défense des salarié·e·s (CGT, CFDT ou FO par exemple). Bien que ces organisations soient composées en majorité d'artisans, leurs revendications et leurs orientations politiques ne sont régulièrement pas les mêmes. Leurs représentants se revendiquent généralement comme des partisans de « *la droite* » dans les fédérations d'artisans tandis que les centrales syndicales défendent un point de vue plus ancré « *à gauche* ». Il en résulte une union face à l'arrivée d'Uber mais aussi des oppositions fréquentes dans leur conception du métier de chauffeur de taxi. Ainsi par exemple si la CGT-Taxi défend un retour vers le salariat du taxi, la Fédération Nationale des Taxis Indépendants (FN TI) est davantage tournée vers la promotion du statut d'artisan. Les dynamiques d'alliances de ces organisations de défense de la profession ne sont pourtant pas données d'avance, comme le montre différentes modifications réglementaires lors des commissions professionnelles des taxis parisiens lors desquelles les fédérations et des syndicats tels que FO font bloc face à l'opposition de la CGT-Taxi (par exemple concernant l'extension du volume d'heures autorisées au volant ou de la pratique du doublage dans les entreprises de taxi). Source : site internet de la CGT-Taxi <https://www.cgt-taxis.fr/actualite/C3%A9s/nos-revendications/> ; article de la revue 100% news, <https://100pour100news.com/2013/10/17/paris-nouvelles-regles-de-doublage-et-de-coupures/>

⁸⁹⁵ Les « *grilleurs* » désignent les « *faux taxis* » ou les gens de la professions qui exercent sans passer par la Base, en coupant l'attente. Les *racoleurs* désignent tout type de transporteur qui propose directement ses services à la clientèle, c'est-à-dire en dehors du cadre légal de la réservation préalable des client·e·s.

⁸⁹⁶ Ces derniers sont munis d'un écriteau avec le nom de la personne à prendre en charge.

exemple des « *anciens* » ayant perdu le bénéfice de leur licence, et en conséquence tolérés par leurs collègues. Cependant, derrière la dénonciation du racolage se joue une lutte pour la régulation et la restriction de l'offre de transport. Les chauffeur·es de taxis respectent un ordre de passage dans les aéroports les soumettant à une attente de plusieurs heures, ce qui n'est pas le cas des autres catégories de transporteurs. Cette « *triche*⁸⁹⁷ » constitue une tentation chez les chauffeur·es eux-mêmes, qui peuvent chercher à contourner la réglementation même s'ils sont surveillés par une brigade de police spécialement affectée à leur profession⁸⁹⁸. Comme nous l'avons vu en début de chapitre, une attention toute particulière est consacrée au respect de l'ordre de passage dès la sortie de la Base, ce qui explique la surveillance dont sont l'objet les régulateurs présents aux barrières ainsi que devant les terminaux par les chauffeur·es en stationnement.

Cette configuration de l'attente à l'aéroport fait écho à des revendications plus anciennes. Ainsi, Mokhtar, un chauffeur de 50 ans entré en 1989 dans le métier⁸⁹⁹, a pris part activement à la lutte pour le monopole des taxis parisiens dans l'accès aux aéroports de Paris. Au début des années 2000, la Base n'existe pas encore et les chauffeur·es parisiens stationnent devant les terminaux. A proximité, les taxis non-parisiens se regroupent en nombre inférieur devant leur propre station, leur permettant une attente réduite par rapport à leurs homologues de la capitale. Mokhtar s'est mobilisé sur plusieurs fronts -juridique notamment- pour exclure les taxis de province des aéroports aux côtés d'autres chauffeur·es parisiens. Il justifie sa lutte par l'existence d'une réglementation très différente selon les territoires en fonction du clivage parisien/non-parisien⁹⁰⁰ qui fait d'eux « *deux corps de métiers différents*⁹⁰¹ ». En ce sens, on peut voir son combat pour le monopole de l'exercice au sein des aéroports comme l'extension d'une revendication d'égalité dans l'attente et sur les conditions de travail.

Le stationnement à la Base empêche les chauffeur·es d'avoir une quelconque visibilité sur les pratiques de racolage, et notamment de comprendre si leur temps d'attente en dépend.

⁸⁹⁷ Expression de Mokhtar en entretien, reprise par de nombreux/euses enquêté·es.

⁸⁹⁸ Certains chauffeur·es nomment ainsi le « bonbon » la pratique qui consiste à déposer un passager à l'aéroport puis à directement reprendre à bord des client·e·s sans passer par l'attente à la Base. « Griller » ou « doubler » ses collègues dans l'attente reste cependant très mal perçu.

⁸⁹⁹ Mokhtar est « salarié de sa propre société », raison pour laquelle le statut n'est pas précisé puisqu'assez équivoque. Il se rapproche cependant davantage d'un artisan indépendant gestionnaire d'une petite société composé de plusieurs licences.

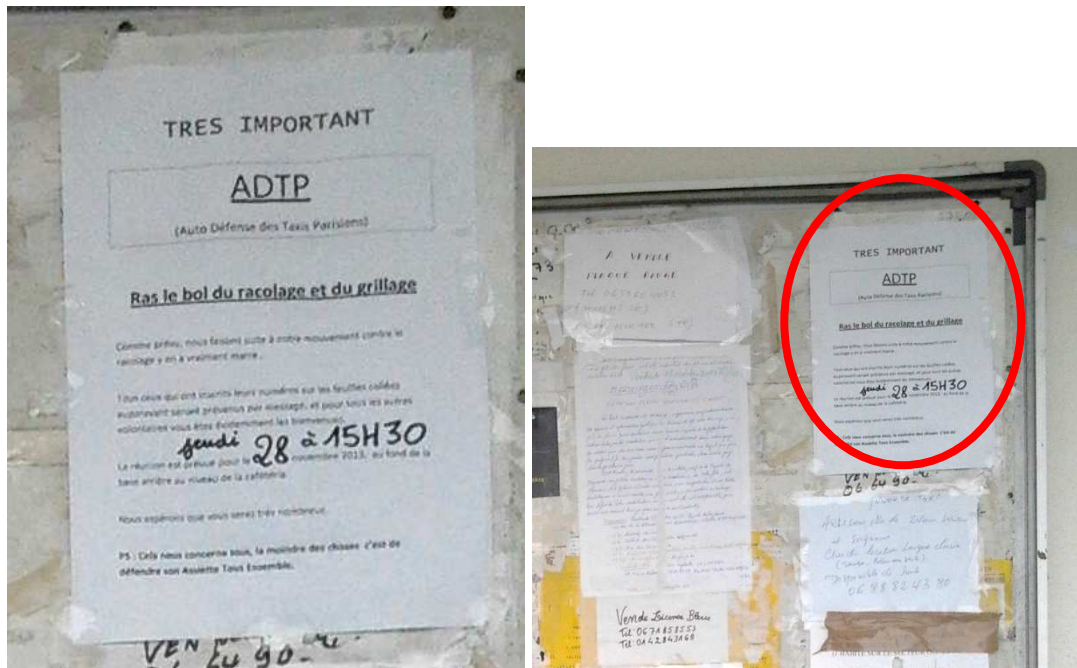
⁹⁰⁰ Mokhtar mentionne notamment l'existence de la police des taxis pour les chauffeur·es parisiens ainsi que la présence d'un matériel de contrôle du temps de travail nommé l'horodateur, dont l'application est restreinte aux taxis parisiens.

⁹⁰¹ Entretien avec Mokhtar.

Ce moment suscite donc des inquiétudes, au fondement d'une volonté de retrouver de l'emprise sur l'accès au travail disponible. Face à l'expansion d'une concurrence à-côté du métier, leurs préoccupations visent de manière plus ciblée l'action des autorités publiques chargées de la régulation des transporteurs concurrents dans les aéroports.

b. Un lieu d'expression alimenté par un contexte sous tension

La Base rassemble assez de chauffeur-es pour former un lieu d'expression qui dépasse le cadre des petits groupes de discussions habituellement en vigueur. Les premières traces de cette parole intergroupe résident dans les affiches et les « coups de gueules » qui sont apposés sur les murs. Après leur passage aux toilettes, les chauffeur-es s'arrêtent fréquemment pour jeter un coup d'œil aux panneaux d'affichage situés à proximité. On peut y voir des initiatives visant à lutter contre le « racolage » parmi diverses annonces :



Une réunion organisée par « ADTP », signifiant « *Auto-Défense des Taxis Parisiens* » est ainsi annoncée au café de la Base⁹⁰². Le thème du rendez-vous est le « *ras-le-bol du racolage et du grillage* » visant à unir les chauffeur-es qui travaillent en passant par les aéroports⁹⁰³. L'attente à la Base offre donc un ensemble d'occasions de rencontres permettant de dépasser

⁹⁰² Cela a lieu bien avant l'organisation d'un mouvement dans les terminaux, le 28 novembre 2013, à la veille des grands mouvements contre Uber. Il s'agit d'une thématique profondément ancrée dans leur quotidien et renouvelée à l'aune de l'expansion des VTC.

⁹⁰³ On peut lire tout en bas de l'affiche : « *Cela nous concerne tous, la moindre des choses c'est de défendre son assiette tous ensemble* ». L'union des chauffeur-es est donc tout autant un enjeu que la lutte contre la concurrence.

les relations de petits groupes. D'une manière plus véhémement, le « *ras-le-bol* » alimente la dénonciation de cette structure des sociabilités entre chauffeur·es au nom de l'union nécessaire pour la défense collective du métier. C'est notamment le cas avec l'accusation de « *communautarisme* » qui vise directement les chauffeur·es présents.

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN⁹⁰⁴ :] Un groupe se forme autour du tableau d'affichage. Au centre, un homme attire l'attention. Il ne semble pas être un représentant syndical, car il précise que « *tous les syndicats sont pourris et corrompus* ». Pendant que les chauffeur·es se rassemblent peu à peu autour de lui, il continue son discours, accusant les « *anciens* » de ne pas avoir agi quand il était temps. Il précise qu'il n'est dans le métier que depuis six mois et a mené plusieurs « *actions coups de poing* » vis-à-vis des taxis clandestins. Visiblement l'homme est au bord de l'extinction de voix, et sa colère est aisément perceptible. Il incite ses collègues à aller manifester lundi prochain et exprimer leur ras-le-bol. Il évoque longuement les motos-taxis aux abords des aéroports et prend un conducteur à partie en lui disant que s'il voit des motos embarquer, il ne faut pas hésiter à leur brûler les pneus : « *Les motos coutent environ 30 000 euros, c'est rien comparé à nos propres coûts* ». Il faut leur interdire d'exercer quel que soit le moyen. Il accuse plusieurs chauffeur·es de ne pas être assez solidaires, en visant particulièrement le « *communautarisme* » à la Base, ajoutant qu'il faut « *en sortir* » pour « *se mobiliser ensemble de façon unie* ». Une vingtaine de chauffeur·es sont présents autour de lui, et commencent à discuter entre eux. Sa voix, presque éteinte, domine les autres. [...] Afin de dépasser le cadre syndical, inefficace d'après lui, il propose de créer un rassemblement des chauffeur·es présents à la Base sous forme d'association.

La mobilisation des chauffeur·es renoue avec le thème partagé du « *manque de solidarité* » entre simples « *collègues* ». Tour à tour, les représentants syndicaux et les anciens du travail sont accusés d'inefficacité voire de manque de radicalité dans l'action avant que ne soit visé l'ensemble des chauffeur·es présents par leur manque de capacité à s'extraire de leur petit groupe et à unir leurs intérêts. Cela concerne aussi la dimension économique et professionnelle dans les relations entre chauffeur·es, notamment avec la dénonciation des « *compagnies* » qui accentuent la concurrence entre pairs dans l'accès aux courses délivrées par les hôtels parisiens⁹⁰⁵. Ce constat est redoublé par l'impression d'une force numérique potentielle ancrée dans le rassemblement temporaire des chauffeur·es à la Base, et,

⁹⁰⁴ Observation du 9 janvier 2014.

⁹⁰⁵ En sus d'évoquer les « *racoleurs* », ce chauffeur explique ainsi qu'« *il va falloir en finir avec les radios-magouille* » [les compagnies], ajoutant qu'il n'y a pas de raison qu'il se laisse « *enculer par les collègues* ».

régulièrement soulignée à la veille des manifestations. Ainsi par exemple l'affichage de ce mot manuscrit appelant les chauffeur·es à se mobiliser :

-Manif taxi du 13 janvier-

Venez en masse défendre votre métier et restons campés en masse tant que rien n'est signé. Mieux vaut ne rien lâcher une bonne fois que de reproduire manif sur manif, ce qui n'a pas d'impact sur le gouvernement. Ne perdons pas peut être cette dernière chance de sauver le taxi en chute libre, face à des vautours que rien ni personne n'arrête et qui se régalaient de manger dans nos assiettes et rien de notre désolidarité. Vous locataires oui! Il est dur de résister longtemps. Tant qu'on en a la possibilité aujourd'hui, avant de perdre tous nos projets de demain, résistez ! Ceux qui ont déjà leur licence ainsi que les salariés au compteur, vous avez le grand pouvoir de tenir sur la durée et de changer les choses, soyez conscient de votre force et ayez le courage de perdre aujourd'hui, - ce qui devient d'ailleurs notre quotidien (en laissant couler) -, afin de regagner demain. Aujourd'hui, c'est bien, mais demain c'est mieux ! Allions-nous enfin ! Pour exprimer notre colère de chaque jour, notre stress, la dureté qu'est devenue ce métier, trop de jours, trop d'heures par semaine. Pour quelle rentabilité ? Arrêtons de nous contenter des miettes et d'offrir notre gros morceau de pain à ces chacals ! Qui jouissent aussi des erreurs, des comportements et des tenues vestimentaires ou d'hygiènes d'une catégorie de taxis ! [...]

Cet appel anonyme à la manifestation revient sur les points précédemment évoqués. On y trouve mention d'une « *désolidarité* » et l'idée de ne « *rien lâcher* » en l'absence de solution pérenne. A cela s'ajoute la prise en compte des difficultés statutaires dans la participation à la grève, en tant que locataire par exemple. Cependant, à la compréhension des exigences financières succède l'accusation envers une frange de collègues de « *manque de professionnalisme*⁹⁰⁶ ». Leur mobilisation est dès lors tournée vers l'extérieur mais aussi vers l'intérieur du groupe professionnel, à la fois dans la recherche d'une union et par la disqualification de ses éléments les moins « *professionnels* » selon les critères de service promus dans le transport de personnes⁹⁰⁷.

⁹⁰⁶ La suite de ce texte, que nous n'avons pas reproduit ici aborde uniquement cette problématique. En voici des extraits : « Inadmissibles, ces gens mettent en péril toute la profession et favorisent la concurrence de jour en jour à cause de leur négativité, leur impolitesse, leurs manque de professionnalisme, leur manque de respect envers les collègues qu'ils grillent, leurs clients qui leurs donnent de l'argent et pour qui les taxis ne sont plus indispensable, qu'on se le dise ! [...] Comment espérer garder la clientèle en cherchant qu'à encaisser sans aucun effort de professionnalisme ou, pire, la négligence totale voire l'irrespect par leur confusion à confondre indépendant avec tout permis ? [Mots soulignés dans le texte] ».

⁹⁰⁷ Sur ce point, voir le chapitre précédent consacré à la relation de service à bord du taxi.

c. La résurgence du « problème de solidarité » en manifestation

L'engagement dans la lutte reflète l'accession à une forme d'exemplarité chez ces professionnel·le·s, mais celle-ci expose inévitablement, comme dans tout mouvement de grève, à une perte de revenus non-négligeable, vecteur de tensions redoublées envers « *ceux qui travaillent* ». A la Base, point de départ de toute opération escargot⁹⁰⁸, l'engagement en manifestation produit des effets financiers chez les chauffeur·es concernés. L'enjeu de beaucoup de conducteurs locataires est ainsi de négocier une « journée blanche » où la location du taxi ne leur sera pas facturée, tandis que beaucoup d'artisans, endettés par l'achat de la licence mais également exposés à une baisse tendancielle de sa valeur, sont pris en étau entre leurs contraintes économiques et les ressources pour y faire face. Chez les taxis, la grève est donc affaire d'endettement quotidien. Or celle-ci limite grandement les possibilités de multiplier les jours non-travaillés, tout en favorisant les transporteurs qui n'y prennent pas part. Ainsi, une fois la Base « *bloquée* », Yessine, un conducteur locataire de 30 ans, me fait remarquer que « *ça charge direct* » devant les terminaux⁹⁰⁹. Incertain sur le paiement de sa location, Yessine réalise ainsi que la mobilisation facilite l'accès à la clientèle des travailleurs restants. Cette manifestation, en opposition à la concurrence d'*Uber* et des VTC, le ramène constamment à l'observation de ce qui se passe à l'aéroport concernant le « *racolage* » et le « *grillage* » (« *tu les vois racoler, prendre des clients* » déclare-t-il) en restant centré principalement sur ses collègues⁹¹⁰. Dans cette configuration spécifique, c'est donc encore une fois le « *problème de solidarité* » entre chauffeur·es qui l'emporte selon Yessine : « *Il y a 18 000 chauffeurs de taxis dans Paris, on est quoi, 200 ce matin. Dis-moi Guillaume, ils sont où les autres ?* » déclare-t-il avant d'ajouter « *Franchement ce métier des fois...il y a vraiment un problème de solidarité* ». Ce dernier, comme bien d'autres, garde tout au long des mobilisations « *l'impression de [s]e sacrifier* ».

A rebours d'une lecture « corporatiste » du mouvement social des chauffeur·es de taxis⁹¹¹, l'analyse des représentations et des discours entendus à la Base permet de constater l'ampleur

⁹⁰⁸ Il s'agit d'une forme classique de mobilisation chez les transporteurs routiers qui consiste à rouler au pas et à la file indienne sur plusieurs voies de circulation afin de créer un ralentissement général de la circulation aux alentours.

⁹⁰⁹ Observation du 11 février 2014.

⁹¹⁰ Il me déclare ainsi : « *Que tu ne travailles pas un jour de mobilisation, à la limite je comprends, mais que tu charges direct devant nous, c'est vraiment dégueulasse, c'est...des traitres. Comment ils font ?* ».

⁹¹¹ Le corporatisme, tel qu'il a été étudié et élargi au-delà de l'étude des corporations pour s'appliquer à des groupes professionnels divers (ouvriers, fonctionnaires, artisans par exemple [Segrestin, 1985]) confrontés à des situations de « déclin » ou de « crise » [Segrestin, 1985 : 101, 188] ouvre la voie à deux interprétations possibles

des divisions qui les animent en dépit de la conscience d'appartenir à un métier mis en danger par l'émergence d'un secteur concurrent. La sociabilité en petit groupe semble renforcer ces clivages dans la dénonciation du « *manque de solidarité* ». Rien ne garantit dès lors l'union des chauffeur·es, sauf l'espérance exprimée par quelques-un·e·s. Le point suivant montre que ces quelques-un·e·s ont cependant joué un rôle important dans la suite des événements.

1. L'éclatement du « *ras-le-bol* »

A ce stade, la Base constitue le point de départ de toutes les grandes manifestations intersyndicales, mais les chauffeur·es les plus habitués à la fréquenter y sont alors plutôt en arrière-plan (a.). Or, les tensions exacerbées déjà perceptibles lors des moments d'attente vont conduire certains enquêté·e·s à l'organisation et la gestion de leur propre mouvement à l'écart des organisations syndicales déjà existantes (b.)

a. *Aller « chercher l'information ». La perception des militants syndicaux.*

Les chauffeur·es entretiennent pour la plupart un rapport distant aux syndicats⁹¹² se traduisant par l'absence de militant identifié parmi les habitué·e·s. Plusieurs enquêté·e·s, à l'image de Viseth, remarquent ainsi que « *ces syndicats, ils posent une affiche, tu les vois ni*

concernant les mobilisations. D'une part, on peut s'intéresser à la « question corporative » du mouvement social tel que l'a fait Olivier Schwartz avec les conducteurs de bus de la RATP en décembre 1995, c'est-à-dire aux enjeux qui donnent sens à l'action collective ainsi qu'aux motifs spécifiques qui renforcent sa légitimité. L'auteur évoque ainsi la « logique d'échange » [Schwartz, 1997 : 455] entre les concessions consenties par les machinistes lors de l'entrée dans le métier et les garanties liées à leur statut, donnant un sens sociologique approfondi au thème de la « défense des acquis ». D'autre part, on peut s'en tenir à l'analyse des moyens mis à disposition des groupes professionnels sans prendre en compte les objectifs et les enjeux qu'ils poursuivent dans les mouvements sociaux - le corporatisme renvoyant alors à la mobilisation de ressources importantes au sein de « communautés centrées sur le métier » [Segrestin, 1985 : 38]. La démarche que je propose a pour objectif d'aborder le pourquoi (enjeux et objectifs) en insistant davantage sur le comment (moyens à dispositions) d'une mobilisation localisée de chauffeur·es de taxis sans présupposer au départ le corporatisme, pourtant souvent prêt à leur activité. L'intérêt d'une telle démarche est double : elle permet de ne pas tenir pour acquise l'union des travailleurs d'un même métier, tout en approfondissant les ressorts de leurs mobilisations dont le caractère non-ordinaire révèle des ressources inattendues. On peut donc interroger son caractère « improbable » [Collovald, Mathieu, 2009] à la lumière des éléments présentés, là où le prisme corporatif tend plus directement à considérer comme fait établi le maintien des frontières professionnelles et la question des résistances collectives. Cependant, j'insiste davantage sur la question du contexte et sur l'effet des modes d'actions sur la mobilisation que sur celui des capitaux détenus par les agents dans la protestation (Hmed, 2009). Segrestin Denis, *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Fayard, Paris, 1985. Schwartz Olivier, « Sur la question corporative dans le mouvement social de décembre 1995 », *Sociologie du travail*, 39^e année n°4, 1997, pp. 449-471. Collovald, Annie, Mathieu, Lilian. « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, vol. 86, no. 2, 2009, pp. 119-143. Hmed, Choukri. « Improbable ? La mobilisation des « immigrés » en temps de crise », *Savoir/Agir*, vol. 8, no. 2, 2009, pp. 79-87.

⁹¹² Les syndicats de taxis comprennent les fédérations d'artisans ainsi que les cellules syndicales issues des branches de transport (CGT, CFDT, FO principalement). Les adhérents des deux types d'organisations restent néanmoins en majorité des artisans. On peut également mentionner la coopérative de taxis qui joue également un rôle syndical en soutien aux grandes mobilisations.

avant ni pendant ni après, tu les verras jamais »⁹¹³. De leur point de vue, la présence syndicale se résume aux tracts collés sur les panneaux d'affichage qu'il est possible d'apercevoir à la veille des grandes mobilisations ainsi que par la présence temporaire et occasionnelle de quelques organisations⁹¹⁴.

Le sens même de l'adhésion à une organisation professionnelle est ambigu. En effet, les syndicats mettent à disposition des chauffeur·es un ensemble de services de gestion et de comptabilité⁹¹⁵. Plusieurs enquêté·e·s ont ainsi adhéré par exemple à la CGT afin de leur déléguer le traitement de leur bilan financier annuel, une activité qui est également occupée par plusieurs cabinets de comptabilité indépendants. Dans ce métier sans lieu de travail fixe, les chambres syndicales jouent un rôle de guichet facilement identifiable que les chauffeur·es visitent régulièrement pour être guidés et accompagnés dans différentes démarches administratives.

Leur rôle de conseil et de gestion, outre qu'il limite l'engagement possible sur le terrain, s'accompagne d'autres activités de représentation et de négociation auprès des institutions de tutelles, principalement la direction des transports de la préfecture de police de Paris⁹¹⁶. Cela a pour effet de renforcer le travail de « bureau » nécessitant une grande maîtrise de la réglementation professionnelle que les chauffeur·es opposent à « la réalité du terrain ». Dans plusieurs organisations, le fonctionnement des cellules syndicales est assuré par des travailleurs permanents qui ne sont plus chauffeur·es et qui cumulent parfois cet emploi avec l'intendance d'une école de formation⁹¹⁷. Tous ces facteurs contribuent à limiter l'activité militante occasionnant des déplacements, notamment à la Base qui est éloignée des locaux

⁹¹³ Entretien du 15 mars 2014 avec Viseth.

⁹¹⁴ Les membres du bureau de la CGT taxis se sont rendus à la Base quelques fois afin de distribuer leurs tracts aux barrières d'entrée à la veille de quelques grandes mobilisations. Notons concernant l'affichage que les militants qui affichent ne sont eux-mêmes pas bien identifiés parmi les chauffeur·es en attente. On peut en déduire que beaucoup d'entre eux ne mettent pas en avant leur affiliation syndicale lorsqu'ils sont syndiqués.

⁹¹⁵ Danielle Gerritsen caractérise ces organisations comme un « syndicalisme de service » que « leurs adhérents considèrent plus comme des prestataires de service que comme des organisations de défense ». Gerritsen Danielle, *Crise professionnelle, crise économique, le taxi parisien...op.cit.*, p.286.

⁹¹⁶ On peut également ajouter à cela le rôle de représentation qu'ils ont dans la commission de discipline des chauffeur·es de taxis parisiens qui les rassemblent aux côtés de fonctionnaires de l'administration préfectorale. Plusieurs chauffeur·es qui y sont passés gardent le souvenir de syndicats qui ne les défendent pas voire se montrent hostiles, se faisant plutôt les garants du professionnalisme. Les organisations de défense du métier ne prennent donc pas toujours la défense des chauffeur·es au nom de l'image que certains d'entre eux renvoient auprès du public.

⁹¹⁷ Ce cumul est plus particulièrement observable chez les fédérations d'artisans dans lesquelles ces écoles de formation sont souvent intégrées à l'organisation qui en fait une de ses branches d'activité en plus de la gestion comptable des chauffeur·es.

situés dans la capitale. Les chauffeur·es se rendent donc sur place lorsqu'ils ont besoin d'un renseignement, ce qui arrive fréquemment aux heures de permanence⁹¹⁸. Leur déplacement est l'occasion d'entretenir des représentations négatives de l'effort de diffusion de l'information par les militants syndicaux. Viseth, ayant été adhérent à la CGT taxi pendant quatre ans⁹¹⁹, déclare ainsi à l'image de beaucoup d'enquêté·e·s qu'« *ils t'informent sur rien* ». En conséquence, il est souvent nécessaire d'aller « *chercher l'information*⁹²⁰ » comme il le dit⁹²¹.

En dehors d'une formation continue obligatoire de deux jours une fois tous les cinq ans, les chauffeur·es peuvent tout à fait rester à l'écart des organisations professionnelles qui les représentent, d'où une circulation inégale des connaissances des règles qui régissent leur métier. Cet effet est potentiellement renforcé par la possibilité de travailler de manière complètement solitaire et isolée, sans contacts réguliers avec les collègues. Tous ces facteurs contribuent à expliquer la distance prise entre les chauffeur·es, notamment ceux en attente à la Base, et les militants syndicaux, se transformant en tensions supplémentaires dans la conjoncture d'exposition à la concurrence⁹²².

A l'occasion des rassemblements de chauffeur·es à la Base au départ d'une opération escargot, on observe donc une présence finalement marginale des habitué·e·s au profit d'une représentation davantage syndicale mettant en avant les militants des organisations

⁹¹⁸ J'ai ainsi observé lors d'entretiens avec des responsables syndicaux que nous étions fréquemment interrompus par des chauffeur·es de passage, adhérents, qui cherchaient des réponses dans la réglementation à des situations particulières (contravention, points de permis par exemple). Observation du 3 février 2015.

⁹¹⁹ Il me précise en entretien que le motif de cet adhésion était lié avant tout au traitement de la comptabilité. Viseth ne donne pas de sens militant à son engagement.

⁹²⁰ Viseth déclare ainsi : « *La profession de taxi en termes de...solidarité, en termes d'éveil...ou plutôt de connaissance de ce qui se passe dans la profession en termes de niveau d'information, y'a rien! C'est zéro! Parce que t'es dans... les mecs ils travaillent, ça fait des années qu'ils sont dans leur coins, ils sont tous isolés en fait! Ça fonctionne un peu par groupe de copains, par pétanque, par communautés, mais le niveau d'information sur la profession, c'est zéro! Les syndicats n'ont pas joué leurs rôles, ils informent pas. Et [les chauffeur·es] ils vont même pas chercher l'information! Même moi je dis ça, j'ai jamais été la chercher, au cours de ces quatre dernières années.* »

⁹²¹ Cela est possible en se rendant directement sur place ainsi qu'en étudiant la réglementation professionnelle et ses évolutions. Cette démarche exige cependant la possession de quelques notions de droit que l'on retrouve dans plusieurs parcours militants, ces ressources étant soit issues de l'ancienne activité exercée ou étudiée, ou encore d'un engagement militant antérieur à l'entrée dans le métier. Différentes instances peuvent également contribuer à renseigner les chauffeur·es en particulier sur la gestion juridique de leur statut tels que la chambre des métiers ou les entreprises de location (par exemple la TX4 auprès des locataires). Il est donc nécessaire pour les chauffeur·es de connaître certains aspects de la réglementation professionnelle afin de comprendre leur situation, sans pour autant qu'il soit essentiel d'en maîtriser l'ensemble.

⁹²² Nous verrons ainsi que les chauffeur·es de la Base réunis en association de défense professionnelle tiennent un discours d'opposition aux organisations syndicales établies.

existantes⁹²³. Les manifestations contre Uber et les VTC qui s'en suivent vont cependant s'accompagner de certains changements à la suite de l'engagement de plusieurs chauffeur·es.

b. « Il faut qu'on se réveille ». L'expression du désir d'action des chauffeur·es

Après les premières mobilisations de l'année 2014, une suite de petits événements entraîne la mise en mouvement de plusieurs chauffeur·es pour aller lutter contre le racolage. Mais c'est avant tout à unir les chauffeur·es dans l'attente que va servir la « *prise de conscience* » de quelques un·e·s.

Si plusieurs manifestations ont été organisées dès 2013 au sujet d'Uber et des VTC, c'est véritablement durant l'année 2014 que le mouvement social des taxis parisiens prend toute son ampleur. Beaucoup de chauffeur·es ont alors constaté la baisse annuelle de leur chiffre d'affaire et peinent durant la période « *creuse* » du mois de janvier à rassembler l'argent nécessaire. Ils ont de plus quelques investissements obligatoires à faire sur le matériel professionnel⁹²⁴. Or, les chauffeur·es estiment que les premières actions face à la concurrence sont trop peu suivies, sans doute aussi parce qu'elles ne sont pas encore très médiatisées.

Le prisme du « *communautarisme* » est encore omniprésent dans les relations qu'ils entretiennent à la Base comme explication à la faiblesse de la contestation. Le lendemain de la première manifestation, plusieurs chauffeur·es excédés vandalisent les tables de ping-pong en interrompant le jeu et en arrachant les filets. Ils accusent plusieurs « *asiatiques* » de rester en retrait des mobilisations, ce qu'ils ont décidé de punir en s'en prenant à une parcelle qui leur est associée⁹²⁵.

Ce vandalisme a été le point de départ de plusieurs débats parmi les joueurs de ping-pong les plus habitués à fréquenter la Base. Devant l'annonce syndicale d'un nouveau mouvement qui doit avoir lieu un mois plus tard, ce micro-événement lance un débat. L'un

⁹²³ Lorsque des opérations escargot sont organisées au départ des aéroports parisiens, les militants syndicaux se rendent aux parking d'attente existants, telle que la Base, afin d'organiser le départ des cortèges de taxis. Les habitué·e·s y sont alors plus marginaux dans la composition des chauffeur·es.

⁹²⁴ 2000 € sont en effet nécessaires à l'équipement des nouveaux taximètres.

⁹²⁵ [EXTRAIT DU JOURNAL DU 15 JANVIER 2014 :] À la suite de la manifestation, un « *groupe d'arabe* » selon Chérif (« *je peux te le dire en plus je suis marocain* ») est venu vandaliser les tables de ping-pong. Ils ont arraché les filets des tables. Motif : les chauffeur·es asiatiques ne se sont pas mobilisés pour la manifestation. Les joueurs de tennis de table étant assimilés à des asiatiques (ce qui n'est pas le cas comme nous le remarquons avec Chérif ce matin-là), ils leur en font payer les conséquences. Chérif pense aussi que les asiatiques n'ont pas été en grève. Mais il trouve l'assimilation un peu dure envers les joueurs de tennis de table. Un chauffeur est venu en fin de matinée réparer le matériel.

d'entre eux, Viseth, qui n'a « *jamais manifesté de [s]a vie*⁹²⁶ », prend la tête de ces discussions. Il tente de « *conscientiser* » ses collègues asiatiques qui, déclare-t-il « *n'ont pas la culture de la mobilisation* ».

[Viseth :] Aucun taxi s'est bougé, le 10 janvier y'a eu un appel à la grève et y'a eu personne. Et là on a pris conscience que si les taxis on se bougeait pas, il se passerait rien non plus le 10 février, pour ce second appel à la manifestation. [...] En fait y'a aucune association du tout avant le 10 février, y'avait rien qui existait. C'était juste des associations de communautés : cambodgiens, haïtiens et autres que je connais pas. Simplement, avec les collègues du ping-pong on a discuté de ça trois semaines avant pour dire : « Attendez il faut absolument qu'on se bouge, qu'on informe les collègues, qu'on se réveille... ». Donc deux semaines avant on a fait ce travail de sensibilisation et ensuite avant le 10 février on a commencé à prendre les téléphones, à appeler les uns et les autres, sur les quelques contacts que j'avais, pour faire des opérations escargots en partant de Porte de Choisy [proche du « quartier chinois » de Paris]. On a fait ça sur les quatre jours. Et la nuit, ça eu lieu lundi, la grève s'est terminée. Les syndicats ont dit : « C'est terminé, on rentre chez nous ». Et puis une bonne partie, quelques-uns ont refusé, ils ont dormi sur le périph'.

L'entrée de Viseth en mobilisation s'appuie sur la fédération de son petit groupe de joueurs de tennis de table à la Base. On observe ainsi un maillage plus dense des relations entre ces chauffeur·es par l'échange des numéros de téléphone en vue de se mobiliser. Des processus similaires de « *prise de conscience* » se forment également chez d'autres grévistes à l'appel du 10 février, les décidant à dépasser le mot d'ordre syndical pour « *dormir sur le périph'* ». Cet événement réunissant une centaine de chauffeur·es caractérise assez bien le basculement qui s'opère à ce moment-là entre les manifestations ponctuelles prévues par les organisations professionnelles et le débordement des tensions se traduisant par une occupation continue des axes de circulation. Sophie montre également que le contournement de l'action syndicale est un des buts visés dans la coordination qu'ils opèrent :

[SOPHIE :] Nous on faisait les grèves avec Amélie, on s'appelait avec les téléphones, et ils se mettaient d'accord avec les syndicats en disant : « on va partir à tel endroit et telle heure ». Et puis ils nous appelaient et ils disaient : « oui mais ça c'est pour les syndicats, nous on part là ». [...] Parce que si on les avait écoutés [les syndicats], on serait resté ici [à la Base] à attendre.

⁹²⁶ Il déclare ainsi : « *J'ai jamais fait grève, j'ai jamais manifesté de ma vie* ».

Les quatre jours de manifestation qui s'en suivent donnent à voir les questions qui se posent alors aux chauffeur·es mobilisés à la Base. À la suite de la nuit passée à occuper une partie du boulevard périphérique parisien, plusieurs d'entre eux, après avoir été chassés, se replient à l'aéroport. Se pose alors la question de l'occupation de la Base, mais également de son contournement par ceux qui travaillent en allant directement devant les terminaux. Plusieurs chauffeur·es qui sont des habitués de la Base se démarquent en l'absence temporaire de médiateurs syndicaux⁹²⁷. Ce mouvement assez spontané perpétue la mobilisation mais il se heurte néanmoins à l'absence d'autorisation spécifique pour le faire. Bloquer la Base se révèle également inefficace puisque les grévistes remarquent que cela permet aux autres chauffeur·es de les contourner pour aller « *charger direct* » devant les terminaux. Plusieurs d'entre eux évoquent alors l'occupation des terminaux de l'aéroport afin de s'en prendre directement au « *grillage* » et au « *racolage* ».

La principale conséquence de ces premières mobilisations concerne la fédération progressive que les chauffeur·es opèrent en se mettant en lien les uns avec les autres. L'ancrage régulier à la Base d'entre eux tels que Viseth ou Abbas, un chauffeur locataire de 50 ans entré dans le métier en 2004⁹²⁸, permet l'établissement de relations intergroupes et l'émergence de moyens de communication étendus autour des applications et des forums accessibles par téléphone mobile :

[Viseth :] Quand j'ai lancé [l'application mobile Conversation2café] c'était quelques jours après ces grèves et j'ai fait venir beaucoup de gens. En deux semaines on était plus de deux cents! Tu te rends compte le nombre de gens que j'ai fait venir! T'imagines pas la somme de boulot! C'est de la folie faut convaincre chacun de venir dans un truc qu'ils ont jamais fait! L'installer, le paramétrer. Y'en a plusieurs qui ont travaillé dessus, etc.

[GUILLAUME :] C'était des gens de la Base surtout?

[Viseth :] Oui c'est ceux que j'ai rencontrés ici. Ça a démarré comme ça. Et comme ils ont vu l'ampleur de ce truc-là, la mayonnaise a commencé à prendre fort, on s'est retrouvé à plus de 300, 400, et c'est parti en vrille. Parce qu'on peut pas modérer.

Sur les forums en ligne, la prise de parole des chauffeur·es s'opère à deux niveaux. D'une part, on observe la volonté marquée par plusieurs d'entre eux d'informer leurs collègues, en

⁹²⁷ Les représentants syndicaux, qui avaient organisé le premier jour de manifestation, rejoignent les chauffeur·es au milieu de la deuxième jour de mobilisation. Ils vont surtout jouer le rôle d'encadrant pour les chauffeur·es ou de médiateur avec les forces de police, en s'appuyant sur une expérience de gestion des mobilisations que plusieurs autres chauffeur·es non-syndiqués n'ont pas à ce moment-là.

⁹²⁸ Celui-ci a notamment été de ceux qui ont « dormi sur le périph' ».

particulier sur les transformations du secteur. D'autre part, bien des membres de cette vaste assemblée alimentent les discussions par des centaines de messages postés sur le forum. La désorganisation devient manifeste et l'information inaccessible (des milliers de messages s'affichent sur le portable de chaque chauffeur). Viseth opte alors pour une application plus facile à gérer qui s'accompagne de la création d'une « *association*⁹²⁹ » fédérée par plusieurs de ses collègues proches. Les premières actions contre le « *racolage* » s'appuient sur ces deux structures⁹³⁰.

La prise de parole des chauffeur-es réunis par l'attente aux abords des aéroports s'accroît pour dépasser le cadre des petits groupes, ce qui est facilité par l'adhésion qu'ils avaient pour la plupart au fait de se mobiliser contre l'expansion de la concurrence. Grâce à l'impulsion de certains chauffeur-es comme Viseth, plusieurs moyens sont mis à leur disposition, mais ils posent également la question de la régulation et l'organisation de leur action.

Ce propos liminaire est nécessaire pour comprendre comment les chauffeur-es se sont unis de manière non-évidente à partir du dépassement des frontières entre petits groupes à la Base. Nous allons maintenant voir que si les conditions de possibilité d'une mobilisation locale aux aéroports sont réunies, cette dernière, à l'écart des organisations syndicales, va prendre plusieurs formes successives, plus ou moins légitimes aux yeux des chauffeur-es restés dans l'attente.

B. La lutte des chauffeur-es de taxis contre le « *racolage* » dans les terminaux

À la suite des premières manifestations, plusieurs chauffeur-es de taxi se regroupent collectivement sous forme d'organisation associative afin d'engager une lutte face aux « *racoleurs* ». Ces derniers s'apparentent à des personnes exerçant la même activité que les

⁹²⁹ Le terme « association » est à prendre au sens indigène car c'est le mot employé par les chauffeur-es qui refusent alors de se qualifier par un vocabulaire syndical. Plusieurs d'entre elles sont créés afin de fédérer les chauffeur-es à divers endroits de la capitale, et pas seulement les aéroports à la suite des quatre jours de mobilisation. Leur mouvement, en lutte contre l'accès à la représentation syndicale, ne cessera de croître tout au long de l'année, permettant d'organiser des mobilisations dans la capitale jusqu'à l'accès de leurs représentants à des négociations professionnelles à l'échelle ministérielle.

⁹³⁰ Arnaud, un chauffeur artisan de 40 ans ayant pris part à l'organisation en association m'explique ainsi en entretien : « *Tout a démarré en février 2014. On s'est regroupé à une vingtaine, à discuter de l'avenir du taxi. Et donc pour mieux en discuter on a parlé de faire une association contre le racolage à la Base.* ». Entretien du 23 octobre 2014.

taxis mais sans avoir l'autorisation, c'est-à-dire sans être du métier ou n'exerçant pas dans le cadre de leurs prérogatives⁹³¹. Or, nous l'avons vu, les conditions de mobilisation proposées par les organisations syndicales ne leur permettent pas un tel engagement⁹³². A travers la focalisation sur la concurrence qui a lieu devant les terminaux des aéroports, plusieurs chauffeur-es espèrent initier un mouvement social plus intense qui permette d'avoir des conséquences directes et perceptibles sur la durée d'attente des taxis à la Base. La mobilisation va progressivement s'étendre dans l'espace et dans le temps pour gagner différents sites et accroître les périodes d'occupation. Durant environ un an⁹³³, j'ai observé plusieurs chauffeur-es de taxi parisiens intervenir dans les terminaux des aéroports de la capitale pour lutter contre la pratique du « *racolage* ». La mobilisation s'opère en deux temps : tout d'abord, par l'occupation partielle et non-autorisée des terminaux en vue d'orienter les « *flux* » de voyageurs/euses vers les « *vrais taxis*⁹³⁴ » (1.)⁹³⁵ et ensuite par

⁹³¹ Ainsi un chauffeur VTC peut être un « *racoleur* » lorsqu'il ne travaille pas en lien avec les entreprises de réservation telles qu'Uber.

⁹³² Il s'agit notamment d'aller empêcher le chargement « *direct* » de la clientèle dans les aéroports qu'il est possible d'effectuer lors des « *opérations escargots* ». Les chauffeur-es font donc un pas de côté vis-à-vis du répertoire classique de mobilisation.

⁹³³ Leur mobilisation a lieu principalement de l'année 2014 à 2016 et s'étend jusqu'en 2018. J'ai eu l'occasion d'effectuer des observations de plusieurs heures durant plusieurs semaines, ainsi que de renouveler ce travail à différentes occasions qui s'étendent sur un peu plus d'un an. Ma présence n'était donc pas continue.

⁹³⁴ Expression des enquêté.e.s.

⁹³⁵ Il ne s'agit pas là d'un type d'occupation classique tel que cela a déjà été étudié par les sociologues. En effet, selon Stéphanie Dechezelles et Olive Maurice, les « *pratiques occupationnelles* » se définissent par « *l'ensemble des actions, matérielles ou cognitives, par lesquelles des acteurs s'emploient à (ré)investir, de manière éphémère ou durable, un espace physique, de pratiques et de significations pour y créer une autre forme d'espace de vie (ou de survie), de débat et de rencontres, de revendication, d'affirmation d'un droit, de fabrique d'une parole collective, de construction d'une communauté ou d'un (nouveau) sujet politique* » (Dechezelles et Maurice, 2017 : 13). Le degré d'occupation des terminaux par les chauffeur-es de taxi ne permet pas de dire qu'il s'agit d'un espace de vie habité en permanence ni même investi de manière synchronique par les chauffeur-es puisqu'ils y sont présents par équipes en rotation. Il s'agit plutôt d'une présence collective qui s'inscrit dans les moments d'attente des journées de travail, ce que nous allons voir. Cependant, à la différence des « *opérations escargots* » qui sont un mode de mobilisation classique dans les transports, on voit bien qu'il s'agit-là d'une pratique occupationnelle d'un ou de plusieurs espaces s'accompagnant d'un vernis de « *respectabilité* » qui leur permettra d'être acceptés à plus long terme par les autorités sur place. De même, l'occupation des lieux n'est pas exclusive au sens où ils se rendent dans plusieurs endroits de passage pour faire valoir leurs actions (un terminal d'aéroport par exemple), ce qui leur donne une certaine visibilité parmi les individus en présence, à la différence des occupations d'usine déjà étudiées (Penissat, 2005). Il subsiste en commun la notion de « *blocage* » pour les activités de transport concurrentes des chauffeur-es que seul une occupation peut permettre (tout cela en cherchant à favoriser l'activité des taxis en attente et en l'insérant dans leurs propres journées de travail, ce que l'on peut rapprocher des occupations de lieux de travail qui s'accompagnent d'une poursuite du travail, tels que certains cas de restructuration donnent à voir, cf. Gourgues, 2017 et Sorin, 2018 : 246). Signalons enfin la distanciation aux organisations syndicales dans ce mode d'action qui contribue encore à différencier leur mobilisation d'une occupation classique du lieu de travail (Renahy 2005). Dechezelles, Stéphanie, et Maurice Olive. « *Les mouvements d'occupation : agir, protester, critiquer* », *Politix*, vol. 117, no. 1, 2017, pp. 7-34. Penissat, Étienne. « *Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : Processus sociohistoriques de « réinvention » d'un mode d'action* », *Genèses*, vol. n° 59, no. 2, 2005, pp. 71-93. Gourgues, Guillaume. « *Occuper son usine et produire : stratégie de lutte ou de survie ? La fragile politisation des occupations*

l'institutionnalisation de leur mouvement qui leur permet d'être présent de manière continue dans les terminaux (2.). Je vais donc aborder le déroulement de cette lutte de manière chronologique tout en distinguant plusieurs étapes importantes dans la consolidation de leur combat.

1. Canaliser les tensions à travers l' « action directe »

L'observation des premières actions « *directes* » dans les terminaux montre que l'organisation du mouvement se fait de manière étroitement coordonnée entre chauffeur-es mobilisés, en lien avec des membres de petits groupes de sociabilité variés⁹³⁶. Le recrutement s'appuie donc sur une interconnaissance large à la Base, d'où l'importance de saisir l'ancrage qu'ils ont dans l'attente ordinaire auprès de leurs pairs. L'analyse des modes de recrutement en vue de l'occupation des terminaux montre sur ce point que cette lutte est caractérisée par des enjeux locaux qui motivent inégalement les chauffeur-es à la Base. Le défi d'en mobiliser un nombre suffisant est renouvelé à chaque nouvelle action contre le « *racolage* » (a.). L'observation des premières opérations dans les terminaux indique ensuite l'existence d'une dualité entre la volonté d'empêcher le déroulement d'activités concurrentes et celle plus délicate qui consiste à entretenir une bonne image avec le public de passage par les terminaux. Les groupes de chauffeur-es mobilisés sont donc soumis à un ensemble de règles nécessaires au bon déroulement de leur lutte (b.).

a. « *Tu vas voir, maintenant ça va bouger à la Base !* » : la mise en mouvement des chauffeur-es

Avant de pouvoir investir les terminaux de l'aéroport, les chauffeur-es mobilisé·e·s doivent se coordonner et organiser leur départ depuis la base en réunissant suffisamment de volontaires pour faire face aux « *racoleurs* » sur place. C'est tout l'enjeu de la démarche d'Abbas, un locataire ayant un peu plus de dix ans d'ancienneté dans le métier⁹³⁷, originaire d'Algérie, passant de petit groupe en petit groupe et de rangée de taxis en rangée de taxis stationnés à la Base. Une tâche méticuleuse pour laquelle il s'aide d'un mégaphone et de l'accompagnement de deux à trois personnes qu'il a pu rallier. Après son arrivée, Abbas se

de l'usine Lip (1973-1977) », *Politix*, vol. 117, no. 1, 2017, pp. 117-143. Sorin, Matéo, *La cause de l'activité... op.cit.* Renahy, Nicolas. « Une occupation d'usine, chant du cygne d'un syndicalisme villageois », *Ethnologie française*, vol. 35, no. 4, 2005, pp. 691-702.

⁹³⁶ La diversité migratoire des chauffeur-es est une ressource recherchée dans cette mobilisation qui a lieu face à un public de voyageurs/euses international.

⁹³⁷ Dix ans est la durée moyenne d'inscription dans le métier à Paris selon la base de données du bureau des taxis de la préfecture de police de Paris.

rend comme chaque jour au café où il tente de convaincre les chauffeur·es en attente de profiter de ce moment pour aller lutter contre le racolage. Les volontaires qui le rejoignent sont en nombre variable d'un jour sur l'autre. La première fois que je l'accompagne, fatigué et énervé d'avoir à répéter cette action quotidienne plusieurs fois par jour, il ne parvient pas à persuader suffisamment de monde :

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN :] Abbas marche le long du parking en allant vers le café. Il s'adresse à Pat' : « *Toi, au lieu de jouer à la pétanque, tu ferais mieux de te bouger et de nous rejoindre aux terminaux.* ». Ce dernier refuse, ajoutant : « *C'est pas en me parlant comme ça qu'il va me recruter* ». Abbas est effectivement assez agressif. Il cherche à constituer une équipe de relève pour les chauffeurs présents dans les terminaux depuis ce matin, opération qu'il recommence maintenant chaque jour. Abbas essuie plusieurs refus, notamment de la part de chauffeurs dont l'attente est presque terminée. C'est ce qui arrive auprès du groupe des « haïtiens » : « *Vous les haïtiens c'est toujours pareil, vous êtes toujours sur le point de partir ! A chaque fois que je demande à un haïtien s'il veut venir, il me dit qu'il va partir !* ». Il parvient tout de même à recruter un chauffeur, « *le seul à s'être mobilisé parmi les haïtiens au café* » ce jour-là selon lui.

Le mode de recrutement d'Abbas nous renseigne sur les enjeux et les représentations qui caractérisent cette mobilisation à base locale. Tout d'abord, il s'agit d'une lutte qui s'intègre complètement aux journées de travail en s'insérant dans les moments d'attente à la Base. C'est là une condition nécessaire à sa poursuite dans la durée, évitant ainsi d'endetter les chauffeur·es au-fur-et-à-mesure de leur engagement. En conséquence, leur action est limitée dans le temps, puisqu'elle dure tout au plus quelques heures avant que la reprise du travail. Il est donc nécessaire qu'il y ait une rotation constante des équipes si les chauffeur·es veulent assurer la continuité de l'occupation des terminaux, ce qui n'est pas toujours possible. Ainsi, la coordination de leur lutte, en étant soumise aux aléas de l'attente à la Base, les oblige à s'organiser au dernier moment avant de partir vers les terminaux, tout en laissant leur taxi stationné sur place pour ne pas perdre leur tour. Si l'action est efficace, les chauffeur·es espèrent une baisse perceptible de la durée d'attente à la Base, ce qui constitue une manière concrète de rendre visible leur intervention par l'obtention de résultats rapides.

Ce faisant, l'approche qu'entretient Abbas au recrutement fait rejouer des représentations partagées des clivages ethno-raciaux entre petits groupes de chauffeur·es. En dénonçant devant eux la faible mobilisation des « *Haïtiens* », il cherche à les faire réagir, afin

que certains membres du petit groupe le rejoignent. C'est le cas de l'un d'entre eux qui sera valorisé comme « *le seul à s'être mobilisé* » parmi eux pendant plusieurs semaines. Il en fait de même avec les groupes de boulistes mêlant « *Gaulois* » et « *Asiatiques* » comme on le voit avec Pat'. Abbas n'est pas le seul à jouer sur les clivages en ayant l'intention de recruter avec une dose de provocation. C'est également le cas d'Amina, une conductrice en location ayant 45 ans, entrée en 2006 dans le métier. Habitée de l'attente et se mêlant ponctuellement aux discussions entre chauffeur-es, celle-ci participe à la coordination de la mobilisation après les premières manifestations (les « *quatre jours* »). Je l'observe ainsi employer le mégaphone pour s'adresser à l'ensemble des chauffeur-es :

[EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN⁹³⁸ :] Une vingtaine de chauffeurs munis du gilet jaune présent dans leur voiture se rassemblent en tête des files de stationnement. Amina monte sur une chaise et enclenche l'alarme du mégaphone pendant environ dix minutes, alertant ainsi d'un départ prochain vers les terminaux. Elle prend ensuite le micro, puis déclare : « *Vous vous plaignez toujours qu'il n'y rien de fait pour vous, mais vous passez votre temps à vous gratter les couilles plutôt que d'agir !* ». Plusieurs chauffeurs qui l'écoutent se mettent à sourire. Après elle, d'autres prennent le micro en diffusant un message en français puis en arabe Algérien. Amélie ajoute : « *Il faudrait aussi quelqu'un qui parle portugais, espagnol, etc. !* ».

Amina est une conductrice qui met régulièrement en scène son exemplarité dans la mobilisation. Ce jour-ci, elle ne travaille pas mais participe à la lutte quand même en ayant fait le déplacement jusqu'à la Base. Plusieurs chauffeurs se gardent par ailleurs de répondre à celle qu'ils estiment être une « *grande gueule* ». Amina atteint ainsi l'« honneur⁹³⁹ » des chauffeurs qui ne se mobilisent pas pour la défense du métier à l'inverse des femmes comme elle qui entrent en lutte. D'autres conductrices adoptent une stratégie comparable. Danielle (58 ans, artisane depuis 1989), à l'occasion d'un départ vers les terminaux, interpelle ainsi les membres de son petit groupe « *portugais* » en déclarant : « *Vous n'allez quand même pas laisser des femmes y aller à votre place ?* ». En se servant de l'ambiance machiste qui règne, Danielle cherche ainsi à rassembler des volontaires en montrant aux hommes que les rallier ferait d'eux des « *vrais mecs* ».

⁹³⁸ Observation du 12 Octobre 2014.

⁹³⁹ On sait par ailleurs que l'honneur est une dimension centrale des masculinités, ce que montrent en détail les travaux de Benoît Coquart chez les jeunes adultes en milieu rural. Coquard Benoît, « *Sauver l'honneur* » *Appartenances et respectabilités populaires en milieu rural* », Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Poitiers, 2016.

En outre, les rapports ethno-raciaux qui s'enracinent dans la sociabilité en petits groupes permettent également de construire le visage de cette mobilisation. En effet, l'origine migratoire variée des personnes mobilisées permet, dans le cadre d'une mobilisation dans les aéroports, de créer une proximité, notamment langagière, avec des passager·e·s en provenance de pays très divers, afin d'interagir et de les avertir de l'existence du racolage. James, le chauffeur « *haïtien* » dont il est question plus tôt, ayant 43 ans et entré en 2008 dans le métier, avance l'idée que le racolage est largement « *ethnique* », autrement dit que la réussite de cette activité est liée à la proximité ethnique entre les chauffeur·es et les client·e·s au débarquement de leur vol. Recruter des chauffeur·es de petits groupes variés permet ainsi d'élargir la prévention envers les voyageur·e·s d'origines diverses ainsi que d'empêcher plus facilement le racolage sous forme « ethnique ». Le profil des chauffeur·es a son importance, raison pour laquelle les messages au mégaphone sont souvent dictés en plusieurs langues.

Deux constats s'imposent grâce à l'observation de la composition des équipes de chauffeur·es mobilisés. Premièrement, si des membres de petits groupes de nationalité variés participent aux opérations « *anti-racolage* », ces derniers n'ont pas vraiment entraîné avec eux le reste du groupe. L'assignation ethno-raciale ne suffit pas à déterminer le niveau de mobilisation. Celle-ci s'appuie sur des chauffeur·es qui s'extraient de leur petit groupe pour se rendre dans les terminaux. Cependant, l'effet d'entraînement recherché par les gestionnaires du mouvement, par exemple pour Viseth « *mobiliser les asiatiques* », semble assez inefficace. Il reste difficile de réunir les chauffeur·es en attente. Deuxièmement, les profils d'engagement sont hétérogènes : ils allient les plus dominés dans le non-salariat, les locataires, (Abbas, Amina par exemple) qui n'ont par ailleurs aucune forme de représentation parmi les organisations professionnelles, aux nouveaux entrants dans l'artisanat qui durant leurs cinq premières années sont coincés dans leur position tout en ayant payé la licence au prix fort (Viseth par exemple). A distance des organisations syndicales, ils agissent d'une autre manière que par la délégation et la négociation en privilégiant ce qu'ils appellent « *l'action directe* ».

Pour cela, chaque gestionnaire cherche à réunir environ vingt chauffeur·es pour partir vers les terminaux de l'aéroport. Les plus motivé·e·s sont chargés de la coordination des équipes et circulent sur les parkings avec un mégaphone, passant plusieurs fois de groupe en groupe. Leur fatigue est perceptible : se privant de tout moment de récupération au travail au sein de

journée très étendues, ils peinent également à partir en action, critiquant une nouvelle fois cette « *solidarité [de métier] qui n'existe plus* ».

b. Aller dans les terminaux : un jeu du « chat et de la souris »

L'observation des opérations BAR, signifiant « Brigade Anti-Racollage », comme ils les nomment, montre que la « *chasse aux racoleurs* » est plus complexe que prévu. Outre les difficultés de recrutement qu'il faut surmonter, les chauffeur·es, qui n'ont pas l'habitude de pénétrer à l'intérieur des terminaux (sauf en cas de réservation préalable), militent à l'intérieur d'un espace très réglementé avec lequel ils doivent composer. Leur présence suffit dans un premier temps à dissuader les chauffeur·es concurrents qui exercent sans réservation, c'est-à-dire en proposant directement aux voyageurs/euses leurs services. Mais l'occupation occasionnelle des terminaux se déroule également en face d'un public de passage par l'aéroport. Les chauffeur·es privilégient donc le contact avec cette clientèle potentielle, qu'ils orientent vers les stations de taxis, à la confrontation directe avec les « *racoleurs* ».

Les premières actions se déroulent ainsi : après avoir enfilé leurs gilets jaune fluo et s'être réunis sur le parking d'attente, les chauffeur·es forment des petites équipes d'environ quatre à cinq personnes qui sont réparties par les coordinateurs/trices (notamment Abbas, Amina et Viseth) entre les différents terminaux de l'aéroport. Il s'agit de choisir les lieux où le débarquement de passager·e·s est le plus imminent afin qu'au moment de leur arrivée, ils soient en mesure d'empêcher le « *racolage* » en prévenant les personnes susceptibles d'y recourir pour les orienter vers les « *vrais taxis* ». Ce type de moment est décisif dans leur action collective, et succède à l'apparent calme des « *temps morts* » où il y a peu de passage. Les chauffeur·es forment alors un cordon afin que leur action de prévention ne soit pas parasitée par l'intervention d'un concurrent. Ainsi, Amélie lors d'une opération se positionne face à la sortie des voyageurs, faisant des signes avec ses bras pour indiquer la direction de la station de taxis. Elle déclare : « *Les vrais taxis, c'est par là !* ». Quelques mètres plus loin, James s'assure que les personnes se dirigeant vers la station ne soient pas interpellées par des « *racoleurs* », de même pour le chauffeur situé derrière lui, etc. jusqu'à la sortie du terminal. Ce rabattement de la clientèle leur donne le sentiment de contribuer à améliorer le sort des collègues en station en leur donnant l'opportunité d'une « *bonne course* » dont la destination est intéressante.

Le rôle que se donnent les chauffeur·es dans les terminaux consiste à aiguiller les clients vers les taxis, mais celui qu'on leur prête est parfois en décalage avec leurs attentes. En effet, lors de l'arrivée des passager·e·s, il est courant d'observer plusieurs personnes leur demandant toutes sortes de renseignements malgré l'inscription du mot « *taxi* » imprimé sur certains gilets jaunes (où sont les toilettes, les bus et les trains par exemple ou comment se rendre à tel ou tel endroit autrement qu'en taxi⁹⁴⁰). Ces tâches de renseignement se heurtent cependant aux connaissances limitées qu'ont généralement les chauffeur·es de l'intérieur des terminaux ainsi que des autres modes de transport qu'ils prennent rarement (le train ou le bus par exemple). En outre, leur présence les expose à l'observation des autres chauffeur·es, munis d'une réservation, qui sont généralement leurs collègues ainsi qu'à celle des concurrent·e·s qui attendent leur départ des terminaux pour reprendre leur activité. Lorsque les équipes ne sont pas assez grandes, il devient difficile d'empêcher complètement le « *racolage* » qui peut prendre des formes assez discrètes⁹⁴¹. Face à cela, les gestionnaires, tel que Rayan (artisan, 35 ans, entré en 2009) que j'accompagne en opération « *BAR* », élaborent des « *priorités* » et mettent en place certaines règles à respecter. Ainsi, certains transporteurs comme les « *taxis-motos* » en deux roues ne sont pas perçus comme une concurrence directe et ne sont pas « *prioritaires* » dans l'action, à la différence des VTC à « *quatre roues* » qui sont alors en pleine expansion⁹⁴². Afin d'éviter les conflits avec ces autres catégories de transporteurs, Rayan surveille également ses équipes, leur rappelant systématiquement qu'il faut « *parler aux clients, jamais au chauffeur·es VTC* »⁹⁴³. Il espère ainsi éviter les agressions et redorer l'image des taxis auprès de la clientèle potentielle.

Leur présence peut être dissuasive, mais elle demeure contournable, ce pour quoi les équipes circulent régulièrement dans l'enceinte de l'aéroport. Rayan définit cela comme un jeu « *du chat et de la souris* » avec les autres de transporteurs. Cette situation donne lieu à des altercations qui peuvent aller jusqu'à l'intervention de la police. Les enquêté·e·s observé·e·s

⁹⁴⁰ Observation du 28 mai 2014. Un passager demande ainsi comment aller à Roland-Garros en transport en commun, parce que le prix approximatif du taxi lui paraît trop cher.

⁹⁴¹ Par exemple, au lieu de demander directement à une personne si elle a besoin d'un transport, certains présentent une pancarte sans nom de réservation mais simplement avec leur carte professionnelle. D'autres attendent également en dehors des terminaux ou sur des lieux de passage plus éloignés des chauffeur·es de taxi mobilisés.

⁹⁴² Ils sont également plus difficiles à exclure des terminaux, exposant les chauffeur·es à des bagarres.

⁹⁴³ Observation du 28 mai 2014.

doivent donc rester non loin les uns des autres, mais il arrive cependant que ce ne soit pas le cas, les exposant à des face-à-face sous tension⁹⁴⁴.

La justification de leurs actions s'appuie sur la vision qu'ils ont du « *racolage* » en tant qu'activité illégale et informelle qui prospère dans les terminaux, en décalage avec la réglementation professionnelle plus contraignante à laquelle ils se plient. Plusieurs enquêté·e·s me déclarent ainsi qu'ils se croient « *au tiers-monde* » alors que « *C'est la France ici !* ». Rayan déclare lors d'une « *ronde* » : « *Au Maroc quand je rentre il n'y a pas tous ces racleurs, mais là on est en France, tu te rends compte ?* ». L'occupation des terminaux est aussi un moment d'observation qui leur permet de constater l'ampleur de la concurrence à laquelle ils font face, la comparant à l'offre de transport dans d'autres pays. Le rôle symbolique qu'ils se donnent peut être interprété comme une lutte contre la perte d'une sécurité règlementaire qui ferait d'eux des professionnel·le·s en concurrence les un·e·s avec les autres, ce dont ils ont réussi à se protéger jusque-là, et qui serait potentiellement porteuse de paupérisation.

L'effet de dissuasion induit par l'occupation des terminaux par les chauffeur·es de taxis permet, de manière temporaire et occasionnelle, de limiter l'activité de « *racolage* » des transporteurs. Mais à mesure que les équipes se consolident, les chauffeur·es cherchent à occuper davantage les lieux d'embarquement et de débarquement des passager·e·s pour mettre fin aux pratiques concurrentes. À la suite de longues négociations nécessitant la suspension de leur action, ils parviennent à instituer leur présence en accord avec la préfecture, laquelle était jusque-là simplement tolérée⁹⁴⁵. Les chauffeur·es se parent désormais de gilets bleus et l'occupation prend des modalités distinctes.

⁹⁴⁴ Ainsi, Danielle contrôle régulièrement les parkings à proximité des terminaux, en interrogeant les chauffeur·es présents pour savoir s'ils sont « taxis ». Ces derniers peuvent lui faire face, ce que j'observe lors d'une « *ronde* » où un transporteur lui résiste, ajoutant qu'elle le « *fait chier* » puis déclarant : « *Moi je charge en direct ! Je m'en fous des taxis, je m'en fous de la police ! Je charge ! Si quelqu'un vient je charge et personne pourra m'en empêcher !* ». Des agents de la police des taxis ainsi que de la police aux frontières interviennent ensuite. Observation du 30 mai 2014.

⁹⁴⁵ L'accord avec les institutions de l'Etat les fait passer de « *brigades anti-racolage* » à « *Taxis Officiels* » au premier janvier 2015. Cette nouvelle organisation se base sur un fonctionnement assez différent due au terme de l'échange avec les institutions. Une précision s'impose : pour que cet accord ait une valeur, un syndicat « *représentatif* » a dû participer aux délibérations. Il s'agit du représentant de Force Ouvrière, qui entre ainsi dans le mouvement et participe aux opérations.

1. Des « *Brigades anti-racolage* » aux « *Taxis Information* »

L'institutionnalisation de la mobilisation des chauffeur·es qui intervient l'année suivante va avoir pour effet l'adoption d'une organisation plus rigoureuse de l'occupation des terminaux, ainsi qu'une réorientation des enjeux vers la priorisation de l'image donnée au public. Deux éléments principaux changent : d'une part, l'occupation devient permanente, entraînant des tensions plus vives avec les « *racoleurs* », et d'autre part les chauffeur·es mobilisés bénéficient d'une attente réduite en stationnant directement devant les terminaux. Ils délaissent ainsi leurs gilets jaunes de leurs véhicules pour une tenue bleue plus officielle sur laquelle est inscrit « *Taxi information* ». Cela concerne une liste d'une centaine de personnes établie par les gestionnaires en charge du mouvement (dont Viseth, Abbas, Amina, Rayan). Dès lors, la mobilisation se coupe relativement des chauffeur·es en attente à la Base, ce qui contribue à invisibiliser leur action. Je montre dans un premier temps comment les chauffeur·es s'accoutument à ces nouvelles conditions, non sans résistance (a.) avant d'analyser les effets de la sélection des chauffeur·es « *bénévoles* », les exposant à la réprobation de ceux et celles qui sont restés à la Base (b.).

a. « *Faire son service* », un « *deuxième métier* ».

Les chauffeur·es recruté·e·s, qui stationnent désormais au pied des terminaux de l'aéroport, s'engagent à participer plusieurs fois par jour à la mobilisation. Cette action de lutte, bien qu'intégrée au temps de travail, vient en perturber l'organisation : l'attente est réduite à une heure et demie pour les participant·e·s, et ces dernier·e·s sont contraint·e·s à de nombreux allers-retours entre les aéroports et la capitale⁹⁴⁶.

Le premier aspect qui nous intéresse ici est celui des modalités d'intégration de la lutte dans le travail des chauffeur·es. En prenant la place de l'attente habituelle, l'occupation des terminaux devient progressivement une nouvelle activité qui s'ajoute au faisceau de tâches quotidiennes, et dont la rétribution est symbolisée par une attente réduite à 1H30, tandis qu'elle est alors de trois heures en moyenne à la Base. La frontière entre le travail et la mobilisation contestataire est plus ténue qu'elle n'était. Les chauffeur·es emploient dès lors un vocabulaire révélateur de ces transformations : on entend ainsi l'idée qu'il s'agisse d'un « *deuxième métier* » soumis à un apprentissage et une organisation spécifique ainsi qu'un

⁹⁴⁶ Les chauffeur·es n'étant pas en nombre suffisant pour occuper l'ensemble de l'aéroport, les gestionnaires demandent *via* les forums mobiles de plus en plus de temps de présence aux volontaires, conséquence du passage d'une opération occasionnelle à un temps complet de mobilisation avec des effectifs réduits.

« *service à faire* » avant de reprendre la conduite du taxi⁹⁴⁷. Amélie, que j'ai suivie durant une semaine lors de sa participation à « *Taxis information* », organise son travail par rapport à la mobilisation à laquelle elle participe. Sa stratégie consiste à effectuer des allers-retours entre les aéroports et la capitale afin de participer plusieurs fois aux opérations. Par l'intermédiaire du forum auquel elle a accès sur son téléphone, elle s'oriente vers les lieux à occuper avec une équipe⁹⁴⁸. Une fois positionnée devant la sortie voyageur des terminaux, elle effectue à nouveau un ensemble de gestes indiquant la station de taxis à proximité. Plusieurs personnes la regardent, hésitant parfois à lui demander des renseignements⁹⁴⁹. Amélie surveille également les activités de « *racolage* » - des VTC en particulier-, et empêche quelques fois les transactions de se faire entre chauffeur en activité irrégulière et clientèle potentielle en les alertant qu'il s'agit d'un « *faux taxi* »⁹⁵⁰. Ces moments d'afflux sont intenses et brefs, de l'ordre d'une dizaine de minutes. Il est difficile de repérer tout ce qui s'y passe. James me confie ainsi que « *ça rend parano de faire les opérations* » car il est impossible de savoir qui est véritablement « *racoleur* », chauffeur avec réservation ou simple passager. La densité de la foule limite la surveillance des « *Taxis Information* ». La majeure partie du temps est plutôt passée à circuler à l'intérieur de l'aéroport afin de trouver une équipe, et d'attendre les afflux de voyageurs/euses.

L'attente dans les moments calmes est investie par des consignes spécifiques qui empêchent les chauffeur-es d'en faire une véritable pause permettant l'interruption de l'activité militante. Elle s'éloigne ainsi de l'expérience à la Base des moments de sociabilité au café. En effet, les avantages sur le temps d'attente dont bénéficient les chauffeur-es mobilisés jettent le doute sur leur véritable motivation, qu'ils doivent démontrer en

⁹⁴⁷ Les chauffeur-es de taxis disent ainsi qu'ils « font leur service » non plus par rapport à leurs journées de travail mais par rapport aux heures d'occupation des terminaux.

⁹⁴⁸ Cela peut amener à commettre des impairs avec les autres chauffeur-es. Ainsi, se rendant à un point de rendez-vous sans y trouver ses collègues, elle poste un message sur le forum qui pourrait être interprété comme le signalement d'un abandon de poste. Une fois qu'elle les a retrouvés, l'un d'entre eux lui déclare : « Tu veux ma mort ou quoi ? », ayant peur d'être retiré des listes de chauffeur-es bénéficiant d'une attente réduite et donc pleinement inclus à la mobilisation.

⁹⁴⁹ Par exemple concernant sur la localisation des transports publics dans l'aéroport. Elle leur indique alors la direction des guichets d'accueil de l'aéroport.

⁹⁵⁰ Par exemple, lors de mon troisième jour d'accompagnement j'assiste à cette scène : [EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN :] Une personne commence à partir avec un chauffeur qui prend ses bagages. Amélie s'adresse au client : « *C'est pas un taxi lui ! Les taxis c'est là-bas !* ». Le client répond « *Ah bon ?* » mais continue en direction de l'ascenseur pour aller avec lui. Le collègue d'Elodie nous dépasse et le rattrape en s'adressant au client. Amélie se tourne vers moi et ajoute : « *Je suis sûr qu'il va l'écouter lui, c'est un rebeu qui parle à un rebeu, en plus le chauffeur[VTC] il est noir* ». Le client repart effectivement en sens inverse. Lorsqu'il passe devant nous, il dit à Amélie « *Je suis désolé, mais lui il sait parler aux hommes !* » puis salue le chauffeur mobilisé qui l'accompagne vers la station de taxis (« *Merci frère* »). Observation du 23 mars 2015.

permanence auprès des gestionnaires responsables des équipes et de leur coordination. Ces derniers les incitent donc à rester debout pour ne pas paraître avachi, ainsi qu'à ne pas prendre de café pendant les opérations ou à éviter de discuter en petit groupes. Ils se soucient en particulier de l'image qu'ils renvoient de la profession à un moment où celle-ci est mise à mal par l'arrivée des plateformes concurrentes telles qu'Uber. L'enjeu est donc de montrer par le corps des chauffeur-es « bénévoles » le professionnalisme existant dans le métier qu'ils représentent devant les passager-e-s. Une vidéo postée sur internet par un coordinateur des « *Taxis Officiels* » en donne un bon exemple. Son discours, à destination des chauffeur-es mobilisés, est le suivant :

Il faut observer quelques règles. En étant à l'accueil du client, il est important d'avoir la tenue la plus correcte possible car l'image que vous projetez est non seulement celle de tous nos collègues taxis parisiens mais surtout un élément déterminant sur l'impression qu'aura le client à votre égard. Cela peut même faire la différence pour un client hésitant entre le taxi et un autre moyen de transport.⁹⁵¹

A travers cet exemple, on voit que la description d'un bon « *bénévole*⁹⁵² » intègre pleinement plusieurs aspects de communication sans lien direct avec l'action militante mais consistant à valoriser le métier auprès du public. Dès lors, rien d'étonnant à ce que cette situation soit comparée à un « *deuxième métier* » pour des chauffeur-es poussé-e-s à se professionnaliser dans leurs interventions.

b. « L'esprit convention » ou le tri sélectif des militant-e-s.

L'analyse de l'occupation des terminaux par les chauffeur-es de taxi permet de constater après plusieurs mois la distanciation qui s'opère avec ceux et celles resté-e-s en attente à la Base. On observe également la segmentation du collectif militant à travers la hiérarchie qui s'est instaurée entre les « *coordinateurs* » et les « *bénévoles* » comme ils se nomment.

L'existence d'une hiérarchie entre l'exercice des tâches de coordination et d'occupation des terminaux entraîne la surveillance des un-e-s entre les autres. Les enquêté-e-s mobilisé-e-s telles que Sophie et Amélie sont ainsi observées par leurs collègues, dont certain-e-s signalent sur le forum en ligne les écarts vis-à-vis de certaines règles (enlever sa tenue bleue lorsqu'on va déjeuner par exemple). Cela les expose à plusieurs reprises à

⁹⁵¹ Source : Nabil Akoff, « Gilets bleus : mode d'emploi », publié le 30/06/2015. Document consulté le 10/06/2015 sur internet. URL : <https://www.youtube.com/watch?v=E1w2ketUFtw>

⁹⁵² Mot extrait de la vidéo précédemment citée pour décrire les chauffeur-es en opération. On remarque que jamais le mot « militant » n'est employé.

l'exclusion de la liste des militant·e·s « *officiels* » bénéficiant d'une attente réduite en dehors de la Base (liste limitée à cent chauffeur·es)⁹⁵³. Cette menace concerne également les chauffeur·es de la Base qui doivent montrer patte blanche s'ils veulent faire partie du déroulement des opérations dans les terminaux. Ainsi, les gestionnaires comme Viseth testent les candidat·e·s aux actions des « *Taxis Information* » par quelques questions leur permettant de déterminer le niveau d'implication dans la cause défendue qu'est la lutte contre le « *racolage* »⁹⁵⁴. Une conversation entre une gestionnaire du mouvement, Amina, et un candidat à l'entrée dans les listes de « *Taxi Officiel* » qui se mobilise tout en les rejoignant depuis la Base, me permet de saisir avec plus de précision ce qu'elle nomme « *l'esprit convention* » des chauffeur·es en référence à l'accord passé avec la préfecture. L'apprentissage des ficelles pour se faire accepter auprès des « coordinateurs » est nécessaire afin de figurer sur la liste officielle des « *Taxis Information* ». Amina insiste sur le temps de présence ainsi que le caractère « *actif* » que doit démontrer chaque chauffeur en lutte⁹⁵⁵. L'existence de ces règles implicites permet de comprendre le rapport qu'entretiennent les « *coordinateurs* » à leur mouvement, ces derniers étant souvent parmi les premier·e·s à s'être mobilisé·e·s. En triant et en contrôlant l'implication de chaque membre des « *Taxis Information* », les chauffeur·es à la tête du combat contre le « *racolage* » tentent de concilier plusieurs aspects auxquels les confronte l'existence d'Uber et des VTC, en donnant à cette lutte le sens supplémentaire d'une démonstration de professionnalisme. Ils se confrontent également aux difficultés inhérentes à la gestion d'une mobilisation touchée par des processus d'institutionnalisation, dans laquelle l'implication personnelle donne accès à des rétributions non-négligeables en opposition avec leur engagement premier.

De retour à la Base, je m'aperçois de la critique dont sont l'objet les « *Taxis Information* » à propos de leur action. En instituant un temps d'attente réduit pour les participant·e·s, beaucoup de chauffeur·es à l'écart de la mobilisation ont l'impression d'être « grillé » par les collègues mobilisés. La réduction de l'attente n'étant pas vraiment perceptible à la Base, certains évoquent une substitution qui s'est opérée entre les

⁹⁵³ Ceux et celles qui n'y figurent pas doivent continuer à venir de la Base où ils stationnent leur véhicule.

⁹⁵⁴ C'est ce qui m'arrive lorsque Fayed se présente à Viseth, ce dernier ne l'acceptant pas pour avoir abordé directement, dans la conversation, le bénéfice d'une attente réduite sans mentionner la lutte contre le racolage.

⁹⁵⁵ Son principal conseil est de se montrer patient, dans l'accès aux listes comme au moment d'intervenir dans les terminaux, notamment en restant plus longtemps que prévu afin de montrer son implication personnelle. Elle évoque ainsi l'exemple d'un chauffeur regardant sa montre lors des opérations « *Taxis Information* » qui a été exclu immédiatement de la liste. Amina ajoute qu'il s'agit de montrer qu'on est « *quelqu'un sur qui on peut compter* » ainsi qu'une personne « *active* » dans la mobilisation, la présence ne suffisant pas.

« *racoleurs* » et les chauffeur·es de « *Taxis Information* » devenus prioritaires dans la prise en charge des passagers. A l'inverse, les enquêté·e·s mobilisé·e·s continuent à mettre en avant les « *bonnes* » courses qu'ils ont récupérées pour leurs collègues au détriment des « *racoleurs* ». La distance qui s'insinue entre la Base et les terminaux renforce la coupure entre mobilisé·e·s et non-mobilisé·e·s alors que les effectifs nécessaires peinent à être atteints chez les équipes présentes dans les terminaux. A travers cette mobilisation localisée dans les aéroports, j'ai voulu montrer que l'union des chauffeur·es de taxi parisiens dans la défense du groupe professionnel n'est pas uniquement garantie par les intérêts communs qu'ils poursuivent.

L'occupation des terminaux d'aéroports par les chauffeur·es de taxis est une lutte qui s'est progressivement constituée et que l'on peut découper en deux temps : premièrement les premières « *actions directes* » qui consacrent l'explosion des tensions chez les chauffeur·es de taxi, leur permettant de se rassembler sous un étendard commun à la Base. Deuxièmement, à la suite de l'institutionnalisation de leur lutte, celle-ci devient l'objet de plusieurs critiques de la part des chauffeur·es resté·e·s à l'extérieur du mouvement, et toujours inscrit·e·s dans une attente prolongée à la Base.

On le voit, ce mouvement aura buté sur des divisions et difficultés internes importantes. Mais il n'en a pas moins constitué un moment fort dans l'histoire du groupe, un moment où les chauffeur·es sont sortis de leur isolement et ont retrouvé un peu d'emprise sur leur métier⁹⁵⁶. Se distinguant par son caractère exceptionnel, l'union collective de plusieurs chauffeur·es donne une tournure singulière à l'occupation des terminaux, consacrée avant tout à la limitation des activités informelles qui y ont lieu, sans concerner directement les formes régulières de travail des VTC avec les plateformes de réservation existantes (telles qu'Uber). Au sein d'un contexte de remise en cause des frontières de leur métier, la coalition locale qu'ont formée plusieurs chauffeur·es de la Base s'est imposée comme une forme incontournable d'action dans le répertoire collectif du groupe professionnel. Mais celle-ci demeure prise dans des enjeux de représentation professionnelle face à un public profane en la matière. En deçà d'une union de type « corporatiste », l'analyse des modes de mobilisation des chauffeur·es de taxi montre que, dans le contexte d'exposition à la concurrence, plusieurs

⁹⁵⁶ En effet, les membres de chaque petit groupe ne se sont pas ralliés massivement à cette mobilisation, qui bénéficiait pourtant d'un large soutien parmi les chauffeur·es. Leur lutte s'est plutôt constituée à partir de chauffeur·es extraits de ces petits groupes et s'appuyant sur des cadres d'attente et de sociabilité à la Base qui facilitent le contact entre pairs.

enquête·e·s se démarquent par leurs tentatives renouvelées d'union entre collègues. Celles-ci touchent à des problèmes spécifiques tels que le « *racolage* » dans les terminaux afin de les fédérer par des actions de proximité. Ce faisant, en réinvestissant l'intérieur des aéroports, les chauffeur·es de taxi se sont extraits de l'isolement qui était le leur à la Base, retrouvant une emprise concrète sur l'offre de travail à leur disposition dans un contexte plus large d'effritement de leurs garanties professionnelles.

Conclusion du chapitre V

A travers l'ethnographie de cet espace d'attente des taxis parisiens, j'ai voulu montrer en quoi les chauffeur·es peuvent faire groupe(s) en dépit des formes individuelles de travail et de statut qui les caractérisent. Leur observation permet de distinguer trois dimensions des relations qu'ils entretiennent : la sociabilité quotidienne, les rapports de travail ainsi que la question de leur union dans la lutte à l'aune des formes de concurrences existantes. Ces différents aspects appellent trois types de réponses.

Les chauffeur·es de taxis ne représentent pas uniquement un groupe uni par des intérêts convergents. Ils entretiennent des rapports quotidiens très concrets. L'exemple de la Base nous montre qu'une grande partie d'entre eux développent des liens de sociabilité renouvelés auprès de petits groupes de pairs définis par des communautés d'origine, des catégorisations ethno-raciales, des proximités genrées. Les modes de regroupements structurent l'espace d'attente par la manière dont les chauffeur·es investissent une parcelle symbolisant les frontières de leur groupe. Mais au-delà de ces divisions apparentes, le groupe représente surtout un moment de relâchement et de convivialité ainsi qu'un espace d'accueil pour les chauffeur·es, qui leur donne des forces pour tenir au travail. Au-delà d'une simple attente commune qui les rassemble, les chauffeur·es s'attachent aux personnes qu'ils fréquentent habituellement, tout en marquant une distance avec le monde du travail auxquels ils appartiennent, faisant d'eux de simples « *collègues* ».

Cette sociabilité est redoublée par des liens d'interdépendance qui consolident les petits groupes de chauffeur·es. Au-delà de la convivialité apparente, il existe une autre dimension de leurs relations qui porte sur le travail et ses marges. Ainsi, les activités qui structurent plusieurs groupes peuvent être classées à travers deux catégories. Premièrement, on observe les unions de type économique qui permettent aux chauffeur·es de sécuriser leurs revenus et/ou de compenser certains aspects de leur position statutaire. C'est le cas de la tontine et des « *compagnies* ». Deuxièmement, le petit groupe permet d'établir et de perpétuer des unions liées aux relations professionnelles. On le voit par exemple entre chauffeur·es et propriétaires des licences (artisans, PME) grâce au capital social de leurs membres ou par l'intronisation dans une activité spécifique (le « *parrainage* » pour les réseaux de courses). Les relations de travail présentes dans les petits groupes n'éloignent donc pas les chauffeur·es

entre eux⁹⁵⁷, elles viennent au contraire renforcer les liens existants. Le petit groupe demeure un échelon pertinent pour comprendre la place et l'intensité des rapports interpersonnels.

Enfin, lorsque leurs intérêts professionnels sont directement menacés, leur mobilisation est davantage caractérisée par une succession de tentatives d'unions qu'une véritable union entre pairs. Celles-ci sont néanmoins suffisantes pour assurer la défense collective de leur activité, comme on le voit dans les aéroports. Leur lutte se caractérise alors par le surinvestissement d'un groupe de gestionnaires à la tête du mouvement, ayant pris l'initiative d'un mode d'action spécifique. La coordination des chauffeur·es reste fragile, bien qu'elle perdure sur une période étendue. Elle s'ajoute au répertoire d'action syndical en vigueur, dont les structures classiques ont été largement contournées au profit d'une forme « *associative* » visant à fédérer les travailleurs. L'étude de ce mouvement social montre que les chauffeur·es de taxis ne se distinguent pas des autres groupes professionnels par leurs dispositions à s'unir, mais plutôt par les modes d'actions qu'ils mettent en œuvre pour faire valoir leurs intérêts communs.

⁹⁵⁷ C'est ce que l'on pourrait conclure en se limitant à une étude de la sociabilité entre « *collègues* ».

Conclusion

Mon objectif avec cette thèse était d'apporter un éclairage nouveau concernant différents aspects du travail des chauffeur·es de taxi parisiens. J'ai procédé en deux temps, d'abord, en restituant les positions statutaires qu'occupent les chauffeur·es et en dégagant le sens de ce que signifie l'indépendance professionnelle à leurs yeux, parmi les différents types de trajectoires qui sont les leurs, puis, en analysant la réalisation du travail à travers son organisation temporelle, le déroulement et la gestion du service et les manières dont les moments d'attente sont investis au cours de leurs journées de travail.

Pour terminer, je voudrais maintenant présenter les principaux résultats de mon étude et ses apports pour une sociologie des petits-métiers relevant du non-salariat. Cette conclusion revient successivement sur les contributions de chaque chapitre avant de mettre en évidence quelques pistes transversales de prolongement.

I – Statuts et travail des chauffeur·es de taxi / résumé et principaux résultats

Par l'analyse détaillée des statuts, cette thèse montre d'abord ce que signifie l'entrée dans ce petit métier non-salarié en termes de conditions de travail et de perspectives de vie, pour des chauffeur·es souvent en provenance du salariat subalterne. L'entrée dans ce petit métier ouvre effectivement la possibilité d'accéder à l'indépendance, par le biais du statut d'artisan, titulaire de sa licence et propriétaire de son taxi. Cependant, la thèse fait apparaître le prix extrêmement élevé auquel se paie cet accès pour ceux qui s'y engagent et les sujétions économiques lourdes qui ne cessent de les accompagner lors des dix premières années, marquées par l'endettement sur l'achat de leur licence. A l'issue de cette première étape, les chauffeur·es ne connaissent pas vraiment une situation d'aisance financière, puisque l'usure corporelle les rattrape après plusieurs années de conduite, les contraignant à ralentir le rythme de travail. A côté du statut d'artisan, cette étude met en évidence l'existence d'une vaste condition de non-salarié·e·s que sont les chauffeur·es non-titulaires de la licence (locataires, sociétaires et « salarié·e·s » à la marge du système salarial). Ceux-ci connaissent également des contraintes économiques très fortes, au sein de situations qui sont, elles, extrêmement éloignées d'une indépendance effective, puisqu'ils sont soumis à des entreprises propriétaires

des licences et des taxis pour pouvoir exercer. Lorsqu'ils le peuvent financièrement, ces chauffeur-es non-titulaires cherchent donc à progresser vers une position plus indépendante d'artisan qui corresponde davantage à leur motivation première pour exercer ce métier.

En portant l'attention sur leurs trajectoires, j'ai exploré la place des aspirations à la mobilité professionnelle et sociale dans le métier de chauffeur-e de taxi. Tout en restant exposées à de fortes sujétions économiques, ces trajectoires s'inscrivent à l'écart du monde salarial avec lequel les chauffeur-es ont décidé de rompre. Leur métier constitue une solution de reclassement privilégiée pour des travailleurs/euses ayant fait les frais par le passé d'une exposition aux mécanismes du marché du travail. À la suite de la perte de leur emploi ou de la fermeture de leur entreprise, ils/elles décident de s'inscrire dans des formes de travail moins subalternes et plus protégées, ce qui les conduit, selon plusieurs types de dispositions à ce choix professionnel, à opter pour le taxi. L'inscription dans ce petit métier des transports leur donne ainsi les moyens de valoriser de nouvelles perspectives que leurs précédents emplois ne leur offraient pas : une autonomie plus importante dans la gestion et l'organisation de leur activité, mais aussi et surtout l'espoir de dépasser les classements sociaux induits par le travail en bénéficiant d'une mobilité ascendante vers les petites classes moyennes.

Cependant, si ce métier permet l'accès à certaines protections à travers la limitation du nombre de licences et la régulation des tarifs qui réduisent la concurrence entre pairs, les chauffeur-es font également la découverte d'une pression économique constante, sans garantie de pouvoir vivre décemment de leur travail, ce qu'ils compensent par une présence quotidienne et hebdomadaire élevée au volant.

La thèse met par ailleurs en évidence la pluralité des dimensions constitutives du travail de chauffeur de taxi. Elle apporte des éléments pour comprendre ce que signifie l'exercice d'une activité de transport de personnes dans la capitale à travers plusieurs facettes de cet univers professionnel. Le travail de chauffeur-e de taxi recouvre de nombreuses tâches qui ne se résument pas simplement à la conduite. Il implique une gestion de tous les instants : gestion du temps de présence au volant, des déplacements permanents, mais aussi gestion de la clientèle et des nombreux moments d'attente. Pour faire face à cela, les chauffeur-es emploient des stratégies et des savoirs-faires particuliers, en cherchant à réduire au maximum l'incertitude économique qui pèse sur le chiffre d'affaires quotidien. La thèse entreprend de dévoiler les différents aménagements que les chauffeur-es élaborent pour faire face à leurs

sujétions économiques et d'en analyser les conséquences, notamment le débordement qu'implique un tel investissement au travail sur leur vie conjugale et familiale. On l'a vu, les chauffeur·es de taxi conduisent près de onze heures par jour, à travers des horaires variés. Ils/elles s'arrangent pour « *enchaîner* » au mieux les courses et accroître leur rythme de travail en faisant notamment appel à des centres de réservations qui leur donnent accès à un surplus de travail. En outre, en contournant les règles, que ce soit individuellement en allant au-delà du plafond des onze heures, ou collectivement, par exemple en mettant en commun les courses en provenance des hôtels, les chauffeur·es parviennent à contenir les effets de la pression financière. Les moments sans clientèle, passés à attendre dans le taxi, n'en restent pas moins une épreuve qui accroît l'incertitude de leurs situations économiques.

Cette thèse fait apparaître les multiples dimensions de leurs conditions de travail. Il apparaît que celui-ci est dualisé entre des moments de prise en charge de la clientèle et de longues périodes d'attente qui n'occupent pas moins de la moitié de leurs journées. Les tâches de transport sont souvent répétitives : les trajets effectués et le type de contact avec les passager·e·s sont régulièrement les mêmes et demandent une gestion qui peut leur sembler monotone. Mais il demeure toujours « *la possibilité de quelque chose de nouveau* » qui les divertisse par l'exposition à des situations imprévues. Celles-ci constituent une dimension globalement appréciée de leur travail, qui rompt notamment avec la pénibilité de l'attente en station. La spécificité de leur travail réside dans l'autonomie dont les chauffeur·es bénéficient pour mener à bien les relations de service à bord du taxi. Ainsi, l'incertitude dans le déroulement d'une course les confronte à la gestion de certaines difficultés qui peuvent être valorisantes ; c'est le cas du rôle de « *psy* » par exemple, qui les plonge dans une position d'écoute et leur permet d'appuyer un « *rôle social* » qu'occupe le taxi au-delà d'un simple transport. Le contact avec la clientèle, loin d'être une simple contrainte, peut s'écarter des normes servicielles en vigueur dans le monde du travail et, ce faisant, met à contribution leur sens de la maîtrise des courses, dans lequel les chauffeur·es peuvent démontrer leurs qualités de gestion des interactions.

L'analyse de leur travail serait cependant incomplète si elle s'arrêtait là. Cette thèse explore également un autre univers structurant leur quotidien : c'est l'attente. En l'étudiant à partir de l'ethnographie d'une grande station près d'un aéroport parisien, je montre que la conduite du taxi n'est pas seulement une activité individuelle où les chauffeur·es seraient isolé·e·s les un·e·s des autres, mais également, à travers différents moments de la journée, une

opportunité pour se retrouver à plusieurs et mettre en commun certains aspects du travail et de son organisation. Dès lors, les chauffeur·es de taxi peuvent être observés à travers les petits groupes constitués durant l'attente à « la Base ». La participation aux moments de sociabilité entre pairs de métier montre que, loin d'un moment de désœuvrement, cette activité leur laisse la possibilité d'investir des « coulisses » à l'écart de la vue du public. L'existence de la « Base » explique la transmission d'un certain nombre de savoirs et savoir-faire dans la conduite du taxi par le contact noué entre « collègues ». Son étude approfondie dévoile les ressorts de ce travail organisé. Mais elle permet également de prendre la mesure des rapports qui animent les chauffeur·es et des types relations ethno-raciales et genrées qui s'y nouent, et qui ne sont pas uniquement basés sur la convivialité apparente qui se dégage à première vue de cet espace. La contribution de cette thèse réside aussi dans la description de cet aspect essentiel de leur quotidien, qui n'est pas à proprement parler au « cœur » de la réalisation de leur travail.

Cette sociologie d'un petit métier apporte de nombreux matériaux pour la compréhension de leurs situations professionnelles. L'étude de leur activité s'est néanmoins mêlée à un contexte de transformation particulier de leur travail dénommé par le terme d'« *ubérisation* ». J'ai cherché à en restituer les principaux traits afin de contribuer à l'analyse des effets induits par le « capitalisme de plateforme⁹⁵⁸ » sur ce métier. Revenir sur cette ambition m'amène maintenant à expliquer de manière transversale comment ce processus de mise en concurrence avec Uber et les VTC les a touchés.

II – L' « ubérisation » du taxi parisien

En peignant le portrait de ce petit métier à un moment où il est fragilisé par sa mise en concurrence, la thèse montre que les chauffeur·es de taxis sont mis en danger dans leur existence professionnelle et dans leurs manières d'exercer. Cette dynamique d'« ubérisation » qui s'étend aujourd'hui à plusieurs types d'activités non-salarié·e·s (livreurs par exemple) a pris forme à partir des transformations du secteur de transport privé de personnes. L'exemple du taxi parisien nous livre donc des clés d'analyses nécessaires à la compréhension de plusieurs changements actuels du marché du travail qui concernent les non-salarié·e·s. A partir de l'étude de ce travail, je souhaite conclure en donnant quatre grands résultats que cette enquête met à jour :

⁹⁵⁸ Abdelnour Sarah, Bernard Sophie, « Vers un capitalisme de plateforme ?...op.cit.

1 / Cette libéralisation à-côté du métier, comme je la nomme, fragilise la dynamique d'ascension professionnelle par le statut d'artisan et *in fine*, la possibilité d'envisager l'accès à l'indépendance comme une voie de promotion sociale. L'accès des plateformes et de nouvelles catégories de transporteurs telles qu'Uber et les VTC au transport de personnes a entraîné la perte de sens de protections majeures dans le métier de chauffeur-e de taxi. Cela concerne au premier plan les tarifs pratiqués, qui sont mis en concurrence avec ceux des chauffeur-es VTC, ainsi que la valeur du patrimoine investi dans la licence des artisans, en forte baisse depuis quelques années. L'investissement économique nécessaire pour l'accès à l'artisanat étant risqué, les chauffeur-es de taxi ont tendance à quitter rapidement ce statut ou à éviter de s'y inscrire. En conséquence, c'est le sens même de l'indépendance artisanale et des formes de carrières dans le métier qui est menacé. Or, un examen détaillé de leur condition montre que ces formes d'ascension ne sont pas uniquement professionnelles : elles suscitent également des espérances sur le plan social, en particulier l'accès à un niveau de vie de « petits-moyens⁹⁵⁹ ». Mais la progressive disparition d'un sens partagé sur les formes d'évolutions possibles dans ce métier remet en cause de tels projets, tout en maintenant de fortes sujétions économiques.

2 / Le temps de travail des chauffeur-es de taxi suit une tendance à « l'extensification ». J'entends par ce terme que l'augmentation considérable du nombre de transporteurs accroît individuellement le temps d'attente entre chaque course, et étire d'autant plus les journées en longueur sans pour autant qu'il soit possible de réaliser un chiffre d'affaires plus élevé. En effet, afin de compenser la baisse du niveau de travail à prendre, les chauffeur-es de taxi ont généralement décidé d'exercer sur des plages horaires plus étendues. Ces dernier-e-s sont donc mis à disposition de la clientèle sur de plus longues durées, mais sans bénéficier d'aucune compensation financière puisque le nombre de courses réalisées chaque jour reste relativement similaire. Cette hausse du temps de présence au travail suit les contours de phénomènes déjà observés chez les non-salarié-e-s tels que les livreurs à vélo⁹⁶⁰, pour lesquels la rémunération dépend du nombre de livraisons, sans prendre en compte leur temps de mise à disposition qui produit pourtant des journées de travail très étendues.

3 / En s'alignant sur les modes de contrôle d'Uber sur le service des chauffeur-es VTC, les plateformes de réservation de courses par taxi multiplient les injonctions à appliquer plusieurs

⁹⁵⁹ Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclet Olivier, Siblot Yasmine, *La France des "petits-moyens"...op.cit.*

⁹⁶⁰ Lemozy Fabien, « La tête dans le guidon »...*op.cit.*

normes servicielles. Le bon déroulement d'une course étant un enjeu majeur pour ces entreprises, elles encouragent les chauffeur-es à adhérer à un modèle d'élévation des exigences de service qui s'apparente à la promotion d'une forme renouvelée de professionnalisme. Ce processus renvoie dans le cas du taxi à l'instauration de petites distinctions entre chauffeur-es qui les différencient selon le type de clientèle transportée (les « petits plus » ou les « prestige » par exemple, ne desservant pas les mêmes milieux sociaux). Il en résulte que, bien que n'étant pas formellement subordonnés à ces plateformes, les chauffeur-es relèvent d'un contrôle de plus en plus étroit de leur part. Cet accroissement des formes de contrôle dans la réalisation du travail ne se fait pas sans résistance, car une bonne partie des chauffeur-es refusent d'exercer selon des règles qui restreignent leur autonomie et leur liberté de ton. Une autre partie d'entre eux/elles, généralement plus jeune et moins expérimentée, y adhère cependant et se projette à travers ce que l'on peut appeler une « carrière par le service » qui vient compenser leur manque de perspective sur le plan statutaire (l'artisanat ne représentant pas une solution crédible à leurs yeux).

4 / Pris dans un contexte en leur défaveur, les chauffeur-es de taxi ont réagi par une entrée en lutte remarquée, selon des niveaux de mobilisation variables et des modes d'actions diversifiés. Cette thèse analyse en détail l'une d'entre elles, qui s'est déroulée devant les terminaux des aéroports parisiens durant plusieurs mois, là même où leurs concurrents détournaient une partie de la clientèle habituelle. L'augmentation significative de leurs durées d'attente à la Base entraîne le surgissement de vives tensions chez les chauffeur-es et l'expression d'un sentiment d'impuissance vis-à-vis de l'expansion d'Uber et des VTC. Outre les manifestations organisées, une partie des enquêté-e-s se sont organisés afin de réguler l'activité de leurs concurrents en constituant des petits groupes d' « *information* » visant à alerter les voyageurs/euses passant par l'aéroport. Leurs actions, loin de susciter un engagement massif des chauffeur-es de la Base, et se déroulant en dehors de structures syndicales classiques, parvient néanmoins à être légitimée par les autorités publiques sur place pour des durées renouvelées de plusieurs mois. Leurs luttes révèlent les nombreuses difficultés des chauffeur-es à s'unir, mais soulignent également l'éclatement de nombreuses tensions qui émaillent leur travail au quotidien. L'un des aspects notables de cette mobilisation « *anti-racolage* » dans les terminaux concerne le mode d'action lui-même, en phase avec leur principale revendication : la régulation et le contrôle par les pouvoirs publics

de ces activités concurrentes⁹⁶¹, rôle que les chauffeur-es n'ont cessé d'occuper de manière militante dans les aéroports durant leurs journées de travail. Les résistances aux processus d'« *ubérisation* » sont manifestes, et résonnent comme le refus des dynamiques d'effritement de leur métier qui les touche à différents niveaux, que ce soit par la disqualification progressive de leurs savoir-faire relationnels, l'effacement des repères que les chauffeur-es ont dans leur organisation temporelle (les durées d'attente et la baisse du nombre de courses) ou les difficultés croissantes à se maintenir individuellement dans une situation économique stable.

L'exposition de ces différents aspects de leur travail dans un contexte de crise du métier est l'indice d'un processus de déclassement, au sein d'une activité qui permettait jusque-là de trouver un « refuge⁹⁶² » acceptable sur le marché du travail, comme le montre l'étude de leurs trajectoires de reconversion professionnelle. Cette thèse part du postulat que la prise en compte des aspirations attachées à l'entrée dans une condition non-salariée est nécessaire pour comprendre le rapport au travail et au monde que les individus entretiennent. Ces espérances, comme le montre le cas des chauffeur-es de taxis, sont largement déçues à mesure de leur progression dans le métier, tout particulièrement dans la configuration actuelle du secteur. L'enquête de terrain a permis de dégager plusieurs modalités de réajustement de leurs aspirations dans cette nouvelle donne professionnelle. Plusieurs pistes d'analyses, qui mériteraient d'être prolongées, laissent pourtant penser que le taxi représente de moins en moins une planche de salut vers l'indépendance et l'accès à une petite promotion sociale par le capital économique. Or, on le voit à la lecture des travaux qui portent sur leurs concurrents, les chauffeurs VTC ne sont pas non plus logés à une meilleure enseigne. Ils entretiennent en effet de forts espoirs d'ascension sociale qui se heurtent rapidement à plusieurs désillusions dans leur travail⁹⁶³. Un angle de réflexion à poursuivre consisterait donc à faire le lien entre d'un côté les dynamiques de recomposition actuelles du non-salariat au sein d'une logique de capitalisme de plateforme, et de l'autre la permanence d'une idéologie de l'indépendance qui structure et reproduit depuis longtemps les espérances de « promotion ouvrière » par l'accès,

⁹⁶¹ L'une des revendications ayant aboutie est notamment que les « boers » (la brigade de police surveillant les taxis) ait un rôle qui s'étende à l'ensemble des transporteurs privés de personnes (mototaxi, et surtout VTC)

⁹⁶² Gerritsen Danielle, *Crise professionnelle, crise économique...op.cit.*, p. 12.

⁹⁶³ Abdelnour Sarah, Bernard Sophie, « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains & travaux*, vol. 34, no. 1, 2019, pp. 91-114.

ou du moins le rapprochement, aux « classes moyennes⁹⁶⁴ ». Cela supposerait notamment d'accéder aux pratiques et à la vie hors-travail de ces individus, afin d'étudier leurs styles de vie et leurs modes de consommation, tels que l'on déjà fait Lise Bernard⁹⁶⁵ et Amélie Beaumont⁹⁶⁶ sur des fractions spécifiques du « monde marchand et des services⁹⁶⁷ »⁹⁶⁸.

⁹⁶⁴ Une telle démarche implique de prendre plus en considération les usages politiques de la notion de « classes moyennes » et l'évolution de ses représentations en la replaçant dans une histoire socio-politique particulière, ainsi que le fait notamment Christophe Charle. Charle, Christophe. « Discours pluriel et histoire singulière (1870-2000) », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, vol. n°50-4, no. 4, 2003, pp. 108-134.

⁹⁶⁵ Bernard Lise, « Des ascensions sociales par un métier commercial... », *op.cit.*

⁹⁶⁶ Beaumont Amélie, « Le pourboire et la classe... », *op.cit.*

⁹⁶⁷ Bernard Lise, *Les agents immobiliers: ethnographie d'un milieu professionnel...* *op.cit.* p. 40.

⁹⁶⁸ Une telle enquête supposerait néanmoins d'avoir déjà surmonté plusieurs difficultés méthodologiques inhérentes à l'étude de certains segments du non-salariat, notamment l'éclatement des espaces de travail et parfois la quasi-inexistence de lieux collectifs formels où les retrouver.

Bibliographie

6-T-Bureau de recherche, *Le prix de la licence de taxi se stabilise à Paris : signe d'une maturité du marché ?* En ligne, consulté le 27 mai 2018. URL : <https://6-t.co/prix-de-licence-de-taxi-se-stabilise-a-paris-signe-dune-maturite-marche/>

ABDELNOUR, Sarah, LAMBERT Anne, « « 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*, vol. 95, no. 2, 2014, pp. 27-48.

ABDELNOUR Sarah, *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, Paris, 2017.

ABDELNOUR Sarah, BERNARD Sophie, « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La nouvelle revue du travail [En ligne]*, 13 | 2018, mis en ligne le 31 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3797>

ABDELNOUR Sarah, BERNARD Sophie, « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains & travaux*, vol. 34, no. 1, 2019, pp. 91-114.

ABOU-AYDAR Toufik, *Confidences passagères*, éd. Max Milo, Paris, 2015.

AMOSSE Thomas, « Quelle définition statistique des classes populaires ? Propositions d'agrégation des situations socioprofessionnelles des ménages », *Sociétés contemporaines*, vol. 114, no. 2, 2019, pp. 23-57.

ANDERSON Donald Nathan, *Playing for Hire: Discourse, Knowledge, and Strategies of Cabdriving in San Francisco*, University Thesis Presented to the Faculty of California State University, Hayward, 2004.

ANDREW Abbott, *The system of Professions : An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, University of Chicago Press, 2014 [1988].

ANDREW Abbott, « Ecologies liées : à propos du système des professions », in Pierre-Michel Menger (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Editions de la Maison des sciences de l'homme, Paris, 2003, pp. 29-50.

ARBORIO Anne-Marie, *Un personnel invisible, les aides-soignantes à l'hôpital*, Economica, Paris, 2012 [2001].

ATTIAS-DONFUT Claudine, WOLFF François-Charles, « La dimension subjective de la mobilité sociale. », *Population*, 56^e année, n°6, 2001. pp. 919-958.

AVRIL Christelle, « Ambiance raciste dans l'aide à domicile », *Plein droit* 2013/1, n°96, p. 11-14.

AVRIL Christelle, *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, La Dispute, Paris, 2014.

BAJARD Flora, « S'assurer contre les risques de la vie : l'initiative des céramistes d'art », in CELERIER Sylvie (dir.), *Le travail indépendant. Statut, activités et santé*, Editions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2014, pp. 181-200.

BAJARD Flora. « Enquêter en milieu familial. Comment jouer du rapport de filiation avec le terrain ? », *Genèses*, vol. 90, no. 1, 2013, pp. 7-24.

BAJARD Flora, *Les céramistes d'art en France. Sens du travail et styles de vie*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2018.

BARBIER Pascal, *De "petits" employés d'un "grand" magasin. Enquête sur les employés de la vente au bazar de l'Opéra*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris Descartes, soutenue le 21 novembre 2012.

BARBIER Pascal, « Contrainte relationnelle et résistance au travail. Les vendeurs des grands magasins », *Sociétés contemporaines*, vol. 86, no. 2, 2012, pp. 31-57.

BARBIER Pascal, « Travailler à contretemps », *Temporalités* [En ligne], 16 | 2012, mis en ligne le 13 décembre 2012, consulté le 08 mai 2016. URL : <http://journals.openedition.org/temporalites/2191>

BARBIER Pascal, SELLIER Pauline, « Le salariat intégré exclu de la promotion interne : le cas des jeunes ouvriers et employé·e·s du privé », in Calderon José-Angel, Demailly Lise, Muller Severon (dir.), *Aux marges du travail*, Octarès éditions, Toulouse, 2016, pp. 175-186.

BARROIS Amandine, DEVETTER François-Xavier, « Durées courtes, journées longues », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 11 | 2017, mis en ligne le 03 novembre 2017. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3272>

- BARROS (DE) Françoise, ZALC Claire, « En quête d'indépendance, enquête d'appartenances. Salariés, patrons et familles dans une petite entreprise textile à Lens dans l'après-guerre », *Sociétés contemporaines*, vol. 68, no. 4, 2007, pp. 13-35.
- BARTH Fredick, « Les groupes ethniques et leurs frontières », in POUGINAT Philippe, STREIFF-FENART Jocelyne (dir.), *Théories de l'ethnicité*, Paris, PUF, pp. 203-249, 1995 [1969].
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, *Retour sur la condition ouvrière*. Fayard, Paris, 1999.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, « Racisme ouvrier ou mépris de classe ? Retour sur une enquête de terrain », in FASSIN Didier, FASSIN Eric (dir.), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte, 2009 [2006], p. 80-98.
- BEAUD Stéphane, WEBER Florence, *Le guide l'enquête de terrain*, La Découverte, Paris, 2010 [1997].
- BEAUMONT Amélie, « Le pourboire et la classe. Argent et position sociale chez les employés de l'hôtellerie de luxe », *Genèses*, vol. 106, no. 1, 2017, pp. 94-114.
- BEAUMONT Amélie. « Tirer parti de l'ordre établi ? Les socialisations politiques au travail dans un hôtel de luxe », *Politix*, vol. 122, no. 2, 2018, pp. 79-105.
- BEAUMONT Amélie, CHALLIER Raphaël, LEJEUNE Guillaume, « En bas à droite. Travail, visions du monde et prises de position politiques dans le quart en bas à droite de l'espace social », *Politix*, vol. 122, no. 2, 2018, pp. 9-31.
- BECKER Howard, "The Career of the Chicago Public School Teacher." *American Journal of Sociology* 57, 1952, pp.470-477.
- BECKER Howard S., *Outsiders*, Métailié, 1985 [1963].
- BECKER Howard S., *Les mondes de l'art*, Flammarion, Paris, 1988.
- BERNARD Lise, *Les agents immobiliers: ethnographie d'un milieu professionnel*, thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie, Université Paris Descartes, 2011.
- BERNARD Lise, « Le capital culturel non certifié comme mode d'accès aux classes moyennes. L'entregent des agents immobiliers », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 191-192, no. 1, 2012, pp. 68-85.

BERNARD Lise, « Des ascensions sociales par un métier commercial. Le cas des agents immobiliers », *Politix*, vol. 114, no. 2, 2016, pp. 73-98.

BERNARD Lise, *La précarité en col blanc. Une enquête sur les agents immobiliers*, Presses Universitaires de France, Paris, 2017.

BERNARD Lise, GIRAUD Christophe, « Avec qui les ouvrières et les employées vivent-elles en couple ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 39, no. 1, 2018, pp. 41-61.

BERNARD Sophie, "Le temps de l'activité de la caissière : entre logique productive et logique de service", *Sociologie du travail* 47, 2005, pp. 170–187.

BERNARD Sophie, DRESSEN Marnix, « Penser la porosité des statuts d'emploi », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 5 | 2014, mis en ligne le 11 décembre 2015. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1830>

BERTAUX Daniel, BERTAUX-WIAME Isabelle, *Une enquête sur la boulangerie artisanale par l'approche biographique*, rapport au CORDES (Commissariat au Plan), 1980.

BERTAUX-WIAME Isabelle, « L'installation dans la boulangerie artisanale. », *Sociologie du travail*, 24^e année n°1, Janvier-mars 1982. pp. 8-23.

BERTAUX-WIAME Isabelle, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du Genre*, n° 37, vol.2, 2004, p. 13-40.

BESSIERE Céline, *De génération en génération, arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Raisons d'agir, Paris, 2010.

BESSIERE Céline, GOLLAC Sybille, « Travailleurs indépendants », in Chauvin Pierre-Marie et al., *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Presses de Sciences Po, 2014, pp. 537-537.

BIDET Jennifer, « « Blédards » et « immigrés » sur les plages algériennes. Luttres de classement dans un espace social transnational », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 218, no. 3, 2017, pp. 64-81.

BIDET Jennifer. « Déplacements. Migrations et mobilités sociales en contexte transnational », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 225, no. 5, 2018, pp. 67-82.

BONANICH Edna, "A theory of middleman minorities", *American Sociological Review*, 1973, Vol. 38, No. 5 (Oct., 1973), pp. 583-594

BOUFFARTIGUE Paul, BOUTELLER Jacques, « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et emploi*, n°92, Octobre 2002, pp. 43-55, p. 44.

BOURDIEU Pierre, BOLTANSKI Luc, DE SAINT-MARTIN Monique, « Les stratégies de reconversion : les classes sociales et le système d'enseignement », *Informations sur les sciences sociales*, vol. 12, n° 5, 1973.

BOURDIEU Pierre, *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*, Les éditions de minuit, Paris, 1977, p. 67.

BOURDIEU Pierre, *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Les éditions de minuit, Paris, 1979.

BOURDIEU Pierre, « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31, pp. 2-3, 1980.

BOURDIEU Pierre, « Espace social et genèse des "classes" », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 52-53, 1984, pp. 3-14.

BOURDIEU Pierre (dir.), *La misère du monde*, Seuil, Paris, 1993

BOURDIEU Pierre, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Editions du Seuil, Paris, 1994.

BOURDIEU Pierre, *Méditations pascaliennes*, Paris, Le Seuil, Paris, 1997.

BOUSSARD Valérie, DEMAZIERE Didier, MILBURN Philip, (dir.), *L'injonction au professionnalisme*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010.

BOZON Michel, "La fréquentation des café dans une petite ville ouvrière : une sociabilité autonome ?", *Ethnologie française*, n°2, 1982, pp. 137-146.

BRUGIERE Fabien, *Sous les avions, la « piste », sociologie des ouvriers de l'assistance aéroportuaire confrontés à la modernisation du travail*, Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie, Université Paris ouest Nanterre La Défense, 2014.

BRUGIERE Fabien, *La sous-traitance en piste. Les ouvriers de l'assistance aéroportuaire*, sous la direction de Brugièr Fabien. ERES, 2017.

BRUGIERE Fabien, « Faire face à la dépendance économique et au contrôle numérique : des résistances aux mobilisations professionnelles des chauffeurs des plateformes », *La nouvelle*

revue du travail [En ligne], 15 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/5653>

BUREAU Marie-Christine, CORSANI Antonella, « Du désir d'autonomie à l'indépendance », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 5 | 2014, mis en ligne le 17 novembre 2014. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1844>

CALDERON José-Angel, DEMAILLY Lise, MULLER Severin (dir.), *Aux marges du travail*, Octarès éditions, Toulouse, 2016.

CARTIER Marie, *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, La Découverte, Paris, 2003.

CARTIER Marie, COUTANT Isabelle, MASCLET Olivier, SIBLOT Yasmine, *La France des "petits-moyens". Enquête sur la banlieue pavillonnaire*, La Découverte, Paris, 2008.

CARTIER Marie, RETIERE Jean-Noël, SIBLOT Yasmine, *Le salariat à statut. Genèses et cultures*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2010.

CARTIER Marie, COUTANT Isabelle, MASCLET Olivier, SIBLOT Yasmine, « Les pavillonnaires, perdus pour la gauche ? » [en ligne], publié le 21/03/2012. URL : <https://www.metropolitiques.eu/Les-petits-pavillonnaires-perdus.html>

CASELLA Philippe, « Continuité professionnelle et changement de statut : l'entrée dans l'artisanat du bâtiment », in AUPETIT Bernard, BENGUIGUI Georges, BIDOU Catherine *et al.*, *Classes et catégories sociales, aspects de la recherche*, Edires, Paris, 1985, pp. 67-78.

CAVENG Rémy, *Un laboratoire du « salariat libéral »*. *Les instituts de sondage*, Les éditions du croquant, Bellecombe-en-Bauges, 2011.

CELERIER Sylvie, « Le travail du flux. L'activité de gestion d'un flux de fabrication automobile. », *Formation Emploi*, n°47, 1994. pp. 39-58.

CELERIER Sylvie, « Le salariat dans la chair. Ambivalences du tâcheronnat dans les industries de viande de volaille », in Patrick Cingolani (dir.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*, ERES, Paris, 2012, pp. 81-100

CHAMPY Florent, *La sociologie des professions*, Presses Universitaires de France, 2012

CHARRIN Eve, *La course ou la ville*, Seuil, Paris, 2014.

CHARLE Christophe, *Histoire sociale de la France au XIXème siècle*, éditions du Seuil, Paris, 1991.

CHARLE Christophe. « Discours pluriel et histoire singulière (1870-2000) », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, vol. n°50-4, no. 4, 2003, pp. 108-134.

CHAUMETTE Patrick, « Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant ? », in Supiot Alain (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.J., 1998, pp.79-87.

CHAMPY Florent, *La sociologie des professions*, PUF, Paris, 2009.

CHOLEZ Céline, « Une écologie des activités de travail : les territoires négociés des chauffeurs-livreurs », *Recherches qualitatives*, vol. 30, n° 1, 2011, pp. 108-130.

COLLOVALD Annie, MATHIEU Lilian. « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, vol. 86, no. 2, 2009, pp. 119-143.

COQUAUD Urwana, « Le difficile encadrement juridique des travailleurs autonomes en situation précaire : le cas des chauffeurs locataires de taxi », *Relations industrielles*, vol. 64, n° 1, 2009, pp. 95-111.

COQUARD Benoît, « *Sauver l'honneur* » *Appartenances et respectabilités populaires en milieu rural* », Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Poitiers, 2016.

COQUARD Benoît. « « Nos volets transparents ». Les potes, le couple et les sociabilités populaires au foyer », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 215, no. 5, 2016, pp. 90-101.

COQUARD Benoît. « « Déjà nous ». Un sentiment d'appartenance sélectif en milieu populaire », *Politix*, vol. 122, no. 2, 2018, pp. 57-78.

CORTEEL Delphine, « Devenir éboueur à la « Ville de Paris » et s'en accommoder. Eléments d'analyse des combinaisons possibles du métier et du statut », in Marie Cartier, Jean-Noël Rétière, Yasmine Siblot, *Le salariat à statut. Genèses et cultures*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, pp. 161-173.

CRASSET Olivier, « « On se fait mal un peu tous les jours », l'effet travailleur sain chez les maréchaux-ferrants », *Travail et Emploi*, 136 | 2013, 5-20.

CRASSET Olivier, *La santé des artisans. De l'acharnement au travail au souci de soi*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2017.

COURS-SALIES Pierre, LE LAY, Stéphane. *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*. ERES, Paris, 2006.

DAVIS Fred, "The Cabdriver and His Fare: Facets of a Fleeting Relationship," *American Journal of Sociology* 65, no. 2, 1959, pp. 158–65, p. 158.

DECHEZELLES Stéphanie, OLIVE Maurice, « Les mouvements d'occupation : agir, protester, critiquer », *Politix*, vol. 117, no. 1, 2017, pp. 7-34.

DEMAZIERE Didier, GADEA Charles (dir.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, La Découverte, Paris, 2009.

DENAVE Sophie, *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, PUF, Paris, 2015.

DEMOLI Yoann, Lannoy, Pierre, *Sociologie de l'automobile*. La Découverte, 2019.

DESFONTAINES Hélène, 2005, « Le travail des chauffeurs routiers de marchandises », *Travail et Emploi*, n° 104, p. 29-42.

DESPRAT Diane, « Une socialisation au travail émotionnel dans le métier de coiffeur », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 6 | 2015, mis en ligne le 30 avril 2015. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/2149>

DEVETTER François-Xavier, « Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? » *Formation Emploi*, n°.78, 2002, pp. 53-67

DEVETTER François-Xavier, « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités* [En ligne], 4 | 2006, mis en ligne le 29 juin 2009. URL : <http://journals.openedition.org/temporalites/366>

DEVETTER François-Xavier, « Travailler au-delà de 48 heures par semaine », *Travail et Emploi* [En ligne], 114 | avril-juin 2008, mis en ligne le 05 novembre 2010, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://travailemploi.revues.org/1955>

DUBAR Claude, TRIPIER Pierre, BOUSSARD Valérie, *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris, 2015.

- DUBOIS Vincent, *La vie au guichet. Administrer la misère*, Seuil, Paris 2015 [1999]
- DUJARIER Marie-Anne, *L'idéal au travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 2012 [2006]
- DURU-BELLAT Marie, KIEFFER Annick, « Les deux faces – objective/subjective – de la mobilité sociale. », *Sociologie du Travail*, 2006, 48 (4), pp.455-473.
- D'HUGUES Philippe, PESLIER Michel. *Les professions en France. Evolution et perspectives*. INED, Cahiers, n° 51, Paris, 1969.
- ELIAS Norbert, SCOTSON John L., *Logiques de l'exclusion, enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté*, Fayard, Paris, 1997 [1965].
- ESTRADE Marc-Antoine, MISSEGUE Nathalie, « Se mettre à son compte et rester indépendant. », *Economie et statistique*, n°337-338, 2000, pp. 159-181.
- EVAIN Franck, AMAR Michel, « Les indépendants », *Insee première*, n° 1084, juin 2006.
- FLAMANT Nicolas, « Conflit de génération ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre... », *Sociologie du travail*, vol. 47, n°2, 2005, pp. 223-245.
- GADREY Jean, « Les relations de service et l'analyse du travail des agents. », *Sociologie du travail*, 36^e année n°3, 1994. pp. 381-389.
- GAMBETTA Diego, HAMILL Heather, *Streetwise: How Taxi Drivers Establish Customer's Trustworthiness*, Russell Sage Foundation, New York, 2005.
- GERRITSEN Danielle, *Crise professionnelle, crise économique, le taxi parisien 1965-1985*, CNRS éditions, IRESCO, Paris, 1987.
- GIRAUD Christophe. « Recevoir le touriste en ami. La mise en scène de l'accueil marchand en chambre d'hôtes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 170, no. 5, 2007, pp. 14-31, p. 14.
- GIRARD Violaine, *Le vote FN au village. Trajectoires de ménages populaires du périurbain*, éditions du Croquant, Vulaines-sur-Seine, 2017.
- GOFFMAN Erving, *Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*, Les éditions de minuit, 1968 [1961].

GOFFMAN Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*, Les éditions de minuit, Paris, 1973, [1959].

GOFFMAN Erving, *Les relations en public. La mise en scène de la vie quotidienne II*, Les éditions de minuit, Paris, 1973 [1971].

GOFFMAN Erving, *Les cadres de l'expérience*, Les éditions de minuit, Paris, 1991 [1974].

GOFFMAN Erving, « La "distance au rôle" en salle d'opération », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 143, 2002, pp. 80-87.

GOFFMAN Erving, *Comment se conduire dans les lieux publics*, Economica, Paris, 2013 [1963].

GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, « Citius, altius, fortius [L'intensification du travail] », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 114, septembre 1996.

GOLLAC Michel, BAUDELLOT Christian, (dir.), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard, Paris, 2003.

GOURGUES Guillaume, « Occuper son usine et produire : stratégie de lutte ou de survie ? La fragile politisation des occupations de l'usine Lip (1973-1977) », *Politix*, vol. 117, no. 1, 2017, pp. 117-143.

GREFFION Jérôme, « Évaluer le temps de travail hors les murs. Incertitudes et tensions chez les visiteurs médicaux de l'industrie pharmaceutique », *Sociologie du travail*, Vol. 58 - n° 4 | 2016, 435-457.

GRESSEL Reinhard, MUNDUTEGUY Christophe, « Les professionnels mobiles. Un groupe hétérogène avec une exposition importante au risque routier », *Recherche Transports Sécurité*, n° 99, avril-juin 2008.

GRESLE François, « Indépendance professionnelle et protection sociale. Pratiques de classe et fluctuations idéologiques du petit patronat. », *Revue française de sociologie*, 1977, 18-4. pp. 577-599.

GRESLE François, *L'univers de la boutique. Les petits patrons du Nord (1920-1975)*, PUL, Lille, 1981.

GROS Julien, « Les bûcherons-tâcherons, des travailleurs restés à l'écart du salariat », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 5 | 2014, mis en ligne le 19 novembre 2014. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1875>

GROS Julien, *Des classes populaires à la lisière du salariat. Une analyse des bûcherons entre emploi, marché et stratification sociale*, Thèse de doctorat en sociologie, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Centre Maurice Halbwachs (CNRS, EHES, ENS) soutenue le 28 septembre 2015.

GROS Julien, « Comment l'Etat choisi ses bûcherons. Le rôle du capital d'autochtonie sur le marché de la prestation de services forestiers », in Aunis Emilie, Benet Jaochim, Mège Arnaud et Prat Isabelle (dir.), *Les territoires de l'autochtonie*, Presses Universitaires de Rennes, 2016, Rennes, pp. 69-82.

GUICHARD Marine et POUSSOU-PLESSE Marielle, « L'artisan, son comptable et sa retraite », *Travail et Emploi*, 149 | 2017, pp. 43-72.

HATZFELD Nicolas, « La pause casse-croûte », *Terrain*, n° 39, 2002 [en ligne]. URL : <http://journals.openedition.org/terrain/1415>.

HMED Choukri. « Improbable ? La mobilisation des « immigrés » en temps de crise », *Savoir/Agir*, vol. 8, no. 2, 2009, pp. 79-87.

HOCHSHILD, Arlie Russel, *Le prix des sentiments. Au cœur des émotions du travail émotionnel*, La Découverte, Paris, 2017 [1983].

HUGREE Cédric et DE VERDALLE Laure, « Incontournables statuts. « Fonctionnaires » et « indépendants » à l'épreuve des catégorisations ordinaires du monde social », *Sociologie du travail*, Vol. 57 - n° 2 | Avril-Juin 2015.

HUGUES Everett C., *Le regard sociologique*, éditions de l'EHESS, Paris, 1996 [1971].

HUGHES Everett C., « Le drame social du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 115, décembre 1996, pp. 94-99.

Insee Première n°1748, « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité », avril 2019.

JAN Arthur, « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 13 | 2018, mis en ligne le 29 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3803>

JEAMMAUD Antoine, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. A propos de l'arrêt Labanne », *Droit Social*, mars 2001, pp. 227-238.

JEANTET Aurélie, « "À votre service !" La relation de service comme rapport social », *Sociologie du Travail*, Volume 45, n°2, 2003, pp. 191-209.

JOUNIN Nicolas, « L'ethnisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20 - n°3 | 2004, 103-126.

JOUNIN Nicolas, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, Paris, 2008.

KOSELLECK Reinhart, *Le futur passé. Contribution à la sémantique des temps historiques*, Paris, EHESS 1990 [1979].

LAFERTE Gilles. « Des études rurales à l'analyse des espaces sociaux localisés », *Sociologie*, vol. 5, no. 4, 2014, pp. 423-439.

LAFFONT Henri, *Le coût humain du travail des conducteurs de taxi salariés de Paris, thèse pour le doctorat*, Novembre 1974, Université Panthéon-Sorbonne, sciences économique, humaines, juridiques et politiques.

LAHIRE Bernard, *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris, Fayard, 2001.

LAHIRE Bernard, *La culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, La Découverte, 2006.

LAHIRE Bernard, *Dans les plis singuliers du social. Individus, institutions, socialisations*, La Découverte, Paris, 2013.

LATREILLE Geneviève, *La naissance des métiers en France, 1950-1975. Etude psycho-sociale*, Presses universitaires de Lyon, Lyon, 1980.

LATTE Stéphane, HUPFEL Simon, « Des « ouvriers en costume-cravate » ? Mobilité économique et ancrage à droite des classes populaires frontalières », *Politix*, vol. 122, no. 2, 2018, pp. 131-161.

LEJEUNE Guillaume, *Les chauffeurs de taxi parisiens. Etude de la structuration d'un métier dans la capitale*, mémoire pour le Master 2 de Sciences de la société de l'Université Paris Descartes, Paris, juin 2013.

LEJEUNE Guillaume, « La dimension ethnique dans le travail des chauffeur-es de taxi parisiens. Sociabilité, pratiques et organisation du travail quotidien. », *Émulations*, revue de sciences sociales, publié le 08/02/2019, URL : <https://ojs.uclouvain.be/index.php/emulations/article/view/lejeune>

LEJEUNE Guillaume, « Les chauffeurs de taxi face à Uber. Une mise à l'épreuve économique et politique », *Politix*, vol. 122, no. 2, 2018, pp. 107-130.

LEMOZY Fabien, « La tête dans le guidon », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 14 | 2019, mis en ligne le 07 mai 2019, consulté le 19 décembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/4673>

LION Gaspard, *Habiter en camping. Trajectoires de membres des classes populaires dans le logement non ordinaire*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de recherche Paris Sciences et Lettres, EHESS, 2018.

LINHART Daniele, MOUTET Aimée (dir.), *Le travail nous est compté*. La Découverte, 2005.

LINHART Robert, *L'établi*, Les Éditions de Minuit, Paris, 1978.

LOMBA Cédric, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à Arcelor-Mittal*, Editions du Croquant, Vulaines-sur-Seine, 2018.

LOMBA Cédric. « Distinguer un ouvrier d'un employé dans l'industrie : naturalisation et négociations des classifications », *Sociétés contemporaines*, vol. no 54, no. 2, 2004, pp. 35-53.

LORIOU Marc, *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, Economica, Paris, 2000.

LOUIS Marieke, « Désordres dans les professions », *La Vie des idées*, 9 juin 2015 [en ligne]. URL : <http://www.laviedesidees.fr/Desordres-dans-les-professions.html>

MARCHAL Hervé, *Le petit monde des gardiens-concierges : un métier au cœur de la vie HLM*, L'Harmattan, Paris, 2006.

MARCUS George E., « L'ethnographie du/dans le système-monde. Ethnographie multi-située et processus de globalisation », in Cefaï Daniel (dir.), *L'engagement ethnographique*, Editions de l'EHESS, Paris, 2010, pp. 95-117.

MARX Karl, *Le capital*, Gallimard, Paris, 2008 [1867].

MAYER Nonna, *La boutique contre la gauche*, Presses nationales de la fondation de sciences politiques, Paris, 1986

MAZAUD Caroline, *L'artisanat français. Entre métier et entreprise*, PUR, Rennes, 2013.

MAZAUD Caroline., « Trajectoires d'artisans d'hier et d'aujourd'hui », *Marché et organisations*, vol. 24, no. 3, 2015, pp. 55-77.

MAZAUD Caroline. « Les stratégies scolaires des artisans ruraux de l'Ouest », *Savoir/Agir*, vol. 37, no. 3, 2016, pp. 55-61.

MAZAUD Caroline, « « Rester petit... ». Patrick Gouret, artisan carreleur », in Michel Offerlé (dir.), *Patrons en France*. La Découverte, Paris, 2017, pp. 441-456.

MAZOUZ Sarah, « 4 : Les mots pour le dire. La qualification raciale, du terrain à l'écriture », Alban Bensa, Didier Fassin, (dir.), *Les politiques de l'enquête*, La Découverte, 2008, pp. 81-98.

MENEGALDO Hélène, « Un lieu mobile : le taxi, entre mythe et réalité », in Hélène Menegaldo, *Les Russes à Paris, 1919-1939*, Autrement, Paris, 1998, pp. 155-176.

MILLET Mathias, MOREAU Gilles (dir.), *La société des diplômés*, La Dispute, Paris, 2011

MOREL Sylvie, « De transporteurs à soigneurs ? Vers une segmentation du travail des ambulanciers privés français », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 60 - n° 1 | Janvier-Mars 2018, mis en ligne le 23 février 2018, consulté le 19 novembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/1736>

NICHOLLS Alexander, « Capital social ethnique et entrepreneuriat. Le cas des commerçants chinois de Paris, Bruxelles et Montréal », *Sociologie*, vol. 3, 2012, pp. 395-411.

NICOURT Christian, CABARET Jacques, « Ni patrons ni ouvriers : le cas des éleveurs intégrés », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 5 | 2014, mis en ligne le 09 décembre 2014. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1854>

OBLET Thierry, VILLECHAISE-DUPONT Agnès, « Les guichetiers de la Poste à l'épreuve du marché : service public et « bureaucratie libérale » », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 119, no. 2, 2005, pp. 347-366.

OFFERLE Michel (dir.), *Patrons en France*, La Découverte, Paris, 2017.

PAGIS Julie, PASQUALI Paul, « Observer les mobilités sociales en train de se faire. Micro-contextes, expériences vécues et incidences socio-politiques », *Politix*, vol. 114, no. 2, 2016, pp. 7-20.

PAGIS Julie, QUIJOUX Maxime, « Des ressorts aux incidences biographiques du travail. Socialisation professionnelle et circulations dispositionnelles », *Terrains & travaux*, vol. 34, no. 1, 2019, pp. 5-18.

PARADEISE Catherine, « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? », *Revue française de sociologie*, 1984, 25-3. pp. 352-375.

PELISSE Jérôme, « Temps », in Antoine Bevort, Annette Jobert, Michel Lallement, Arnaud Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, PUF, Paris, 2012.

PENISSAT Étienne. « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : Processus sociohistoriques de « réinvention » d'un mode d'action », *Genèses*, vol. n° 59, no. 2, 2005, pp. 71-93.

PERRENOUD Marc, « Les artisans de la « gentrification rurale » : trois manières d'être maçon dans les Hautes-Corbières », *Sociétés contemporaines*, vol. 71, no. 3, 2008, pp. 95-115.

PIALOUX Michel, « Alcool et politique dans l'atelier. Une usine de carrosserie dans la décennie 1980 », *Genèses*, 7, 1992. pp. 94-128.

PICHONNAZ David, TOFFEL Kevin, « Pour une analyse dispositionnelle des pratiques professionnelles », *Emulations - Revue de sciences sociales*, 0(25), 2018, pp. 7-21.

PINÇON Michel, PINÇON-CHARLOT Monique, *Sociologie de Paris*, La Découverte, Paris, 2010.

PRUVOST Geneviève, « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », *Sociétés contemporaines*, vol. 4, n° 72, 2008, pp. 81-101.

PUDAL Romain, *Retour de flammes, les pompiers, des héros fatigués ?*, La Découverte, Paris, 2016.

RENAHY Nicolas, *Les gars du coin*, La Découverte, Paris, 2005.

RENAHY Nicolas. « Une occupation d'usine, chant du cygne d'un syndicalisme villageois », *Ethnologie française*, vol. 35, no. 4, 2005, pp. 691-702.

RENAHY Nicolas, « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usages d'une notion », *Regards Sociologiques*, n°40, 2010, pp.9-26.

RENNES Juliette, « Cochères parisiennes, le risque en spectacle », *Travail, genre et sociétés*, vol. 36, no. 2, 2016, pp. 37-59.

REYNAUD Emmanuel, *Le pouvoir de dire non. Les corporatismes en entreprise*, L'Harmattan, Paris, 1991.

ROSANVALLON Jérémie, « Les générations au travail : des cultures différentes ou un collectif qui se méconnaît ? Le cas des techniciens d'EDF », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 2 | 2013, mis en ligne le 30 mars 2013. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/987>

ROY Donald, *Un sociologue à l'usine*, La Découverte, Paris, 2006.

RUPP Jan C. C., « Les classes populaires dans un espace social à deux dimensions. », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 109, 1995, pp. 93-98.

SAUTORY Olivia, ZILLONIZ Sandra, « De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés », *Economie et statistique*, n° 478-479-480, vol. 155, 2015.

SERAFIN Marcin, *The Temporal Structures of the Economy: The Working Day of Taxi Drivers in Warsaw*, PhD thesis, Universität zu Köln, 2015.

SCHWARTZ Olivier, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Presses Universitaires de France, Paris, 1991.

SCHWARTZ Olivier, « Sur la question corporative dans le mouvement social de décembre 1995. », *Sociologie du travail*, 39^e année n°4, Octobre-décembre 1997. pp. 449-471.

SCHWARTZ Olivier, La notion de « classes populaires », *Habilitation à diriger des recherches en Sociologie*, Université de Versailles - Saint-Quentin - en -Yvelines, 1998.

« Haut, bas, fragile : sociologies du populaire. Entretien avec Annie Collovald & Olivier Schwartz », *Vacarme*, vol. 37, no. 4, 2006, pp. 50-55, p.55.

SCHWARTZ Olivier, « La pénétration de la « culture psychologique de masse » dans un groupe populaire : paroles de conducteurs de bus », *Sociologie*, 2 (4), 2011, p. 355.

SEGRESTIN Denis, *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Fayard, Paris, 1985.

SEMIN Jeanne, « L'argent, la famille, les amies : ethnographie contemporaine des tontines africaines en contexte migratoire », *Civilisations*, n° 56, 2007, pp. 183-199.

SIBLOT Yasmine, « Chapitre 7. « Moderniser » le service dans une « zone sensible » à la poste », in SIBLOT Yasmine (dir.), *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.), 2006, pp. 231-263.

SIBLOT Yasmine, CARTIER Marie, COUTANT Isabelle, MASCRET Olivier, RENAHY Nicolas, *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Armand Colin, Paris, 2015.

SKEGGS Beverley, *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, Agone, Marseille, 2015, [1998].

SORIN Matéo, *La cause de l'activité. Actions collectives face au risque de fermeture d'usines filiales de multinationales*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Nantes, 2018.

SOUTRENON Emmanuel, « Le « questionnaire ethnographique ». Réflexions sur une pratique de terrain », *Genèses*, 2005/3 no 60, pp. 121-137.

SPIRE Alexis, *Résistances à l'impôt, attachement à l'Etat. Enquête sur les contribuables français*, Editions du Seuil, Paris, 2018.

SUAUD Charles, « Espace des sports, espace social et effets d'âge », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 79, septembre 1989. pp. 2-20.

SUPIOT Alain, « Les nouveaux visages de la subordination. » *Droit social*, février 2000, pp. 131-145.

TISSOT Sylvie, « Entre soi et les autres », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 204, no. 4, 2014, pp. 4-9

THIBAUT Martin, *Ouvriers malgré tout. Enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*, Raisons d'agir, Paris, 2013

THIERRY S., CHOUANIERE D., AUBRY C., « Conduite et santé. Une revue de littérature. », *INRS, Documents pour le Médecin du Travail*, n°113, 2008.

THIBAUT Martin, *Ouvriers malgré tout. Enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*, Raisons d'agir, Paris, 2013.

TOULEMON Laurent, « Situation professionnelle et comportements familiaux des indépendants. », *Economie et statistique*, n°319-320, 1998. pp. 29-51.

TREMBLAY Diane-Gabrielle, Genin Émilie, « Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles », *Temporalités* [En ligne], 10 | 2009, mis en ligne le 30 novembre 2009. URL : <http://temporalites.revues.org/1111>

TROMPETTE Pascale, « Les conseillers funéraire : du tact civil aux tactiques commerciales », in Demazière Didier, Gadéa Charles (dir.), *Sociologie des groupes professionnels*, La Découverte, Paris, 2009, pp. 299-309.

UGHETTO Pascal, « L'enjeu paradigmatique de la relation de service au sein de la sociologie du travail », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 2 | 2013, mis en ligne le 30 mars 2013, consulté le 15 mai 2018, p. 7. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/726>.

VERRET Michel, *La culture ouvrière*, L'Harmattan, Paris, 1996 [1988].

VINCENT Fanny, *Un temps qui compte. Une sociologie ethnographique du travail « en 12 heures » à l'hôpital public*, Thèse de doctorat en Sciences sociales, Université Paris-Dauphine, soutenue le 09 décembre 2016.

WALLI Mathias, FACHE Philippe, « Être ailleurs au travail. Retour sur une expérience en hypermarché », in Patrick Cingolani *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*. éd. ERES, 2012, pp. 193-208.

WEBER Florence, *Le travail à-côté, une ethnographie des perceptions*, éd. De l'EHESS, Paris, 2009 [1989].

WEBER Florence, *Le travail au noir : une fraude parfois vitale ?*, éditions rue d'Ulm, 2008

WEBER Florence, *Penser la parenté aujourd'hui. La force du quotidien*, Éditions Rue d'Ulm, Paris, 2013.

WEBER Max, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 2013 [1905].

WELLER Jean-Marc, « Relations de service », in Antoine Bevort, Michel Lallement, Annette Jobert, Arnaud Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 2012, pp.636-643.

WHYTE William (F.), *Street corner society. La structure sociale d'un quartier italo-américain*, La Découverte, Paris, 2007 [1943].

WIMMER Andreas, *Ethnic Boundary Making: Institutions, Power, Networks*, Oxford University Press, Oxford, 2013.

ZALC Claire, *Melting shops. Une histoire des commerçants étrangers en France*, Perrin, Paris, 2010.

ZARCA Bernard, « Artisanat et trajectoires sociales. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 29, septembre 1979, pp. 3-26.

ZARCA Bernard, *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Economica, Paris, 1986.

ZARCA Bernard, *Les artisans. Gens de métier, gens de parole*, L'Harmattan, Paris, 1987

ZARCA Bernard, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*. 1988, 29-2. pp. 247-273.

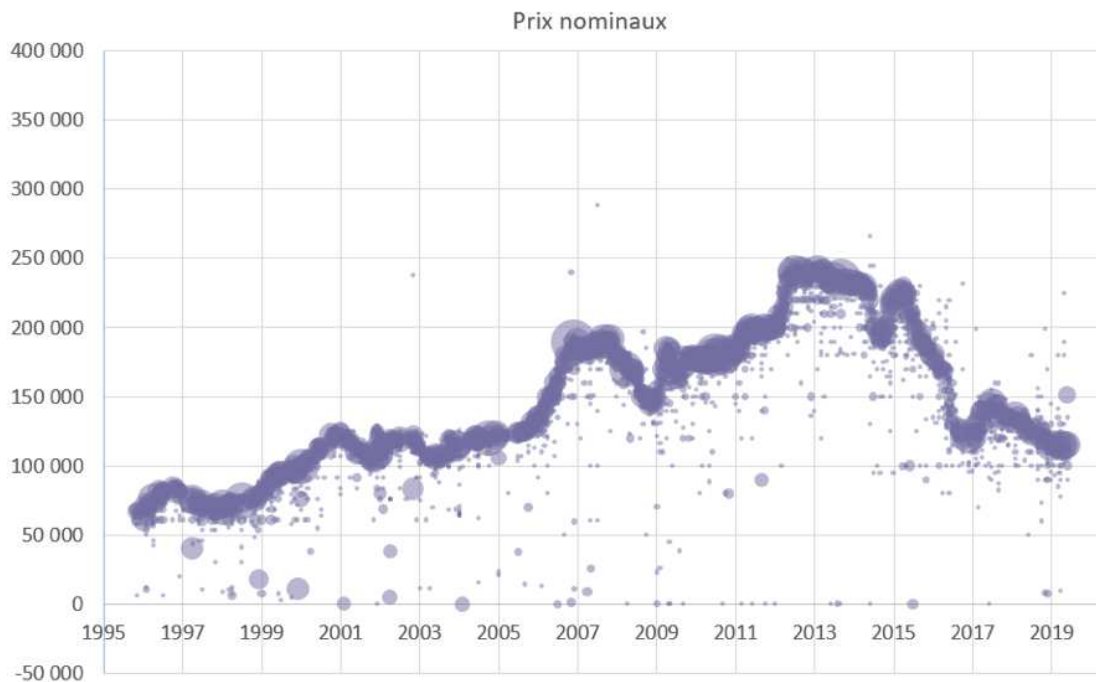
ZARCA Bernard, « L'artisanat. La plus populaire des classes moyennes ? », *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n°37, 1993, pp. 55-68.

ZELIZER Viviana, *La signification sociale de l'argent*, Seuil, Paris, 2005.

Annexes

Annexe I. Evolution du prix des licences de taxi parisien de 1995 à 2019

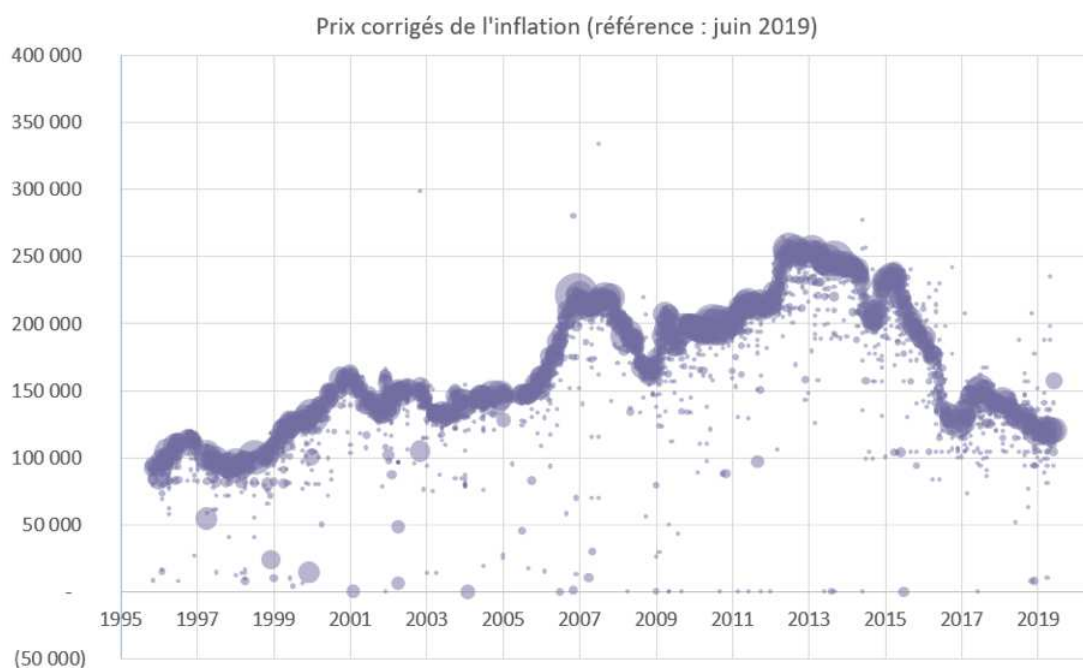
« Les deux graphiques suivants représentent l'intégralité des transactions d'autorisations de stationnement (ADS) enregistrées par la préfecture de police de Paris entre 1995 et juin 2019. Le premier graphique représente les prix nominaux enregistrés au moment de la transaction, alors que le second corrige les prix de l'inflation en euros de juin 2019 constants. Les transactions sont représentées par mois et par montant, la taille des cercles est proportionnelle au nombre de transactions réalisées. »



Sources: préfecture de police de Paris, saisie et calculs 6t-bureau de recherche

Juin 2019





Source: préfecture de police de Paris, Insee, saisie et calculs 6t-bureau de recherche

Juin 2019



Source : 6-t, bureau de recherche, « Baromètre des prix de licence des taxis : édition 2019 » [en ligne]. URL : <https://6-t.co/barometre-licence-taxis-2019/>

Annexe II : Structure de coûts des chauffeur·es de taxi selon le statut.

	Licence en cours de remboursement	Licence remboursée ou gratuite	Location
Licence	2 000	-	-
Location		-	3 500
Voiture	560	560	-
Assurance	200	200	-
Radio taxi	370	370	370
Carburant	500	500	500
Cotisations RSI	600	600	-
Entretien véhicule	150	150	
Frais divers (comptable, banque,	130	130	100
Total des dépenses mensuelles	4 510	2 510	4 470
Dépenses annuelles	54 120	30 120	53 640

Sources : Enquête 6t sur les charges de 175 taxis parisiens

Sources : 6t-bureau de recherche, 2016, *Les conditions de travail des taxis parisiens [en ligne]*, p. 51. URL : <http://6t.fr/conditions-de-travail-taxis-parisiens/> ; 6t-bureau de recherche, 2016, *Comment préserver les revenus des taxis ? Ebauche de solutions à partir d'une analyse du chiffre d'affaires, du nombre de courses et du prix des licences des taxis.*

Annexe III : Carte des zones de prise en charge des taxis parisiens (cours non-réservées) et tarifs règlementaires

TARIFS APPLICABLES AUX TAXIS PARISIENS

Zone urbaine

Paris ; boulevard Périphérique compris :

Tarif A, du lundi au samedi : de 10 h à 17 h

Tarif B, du lundi au samedi : de 17 h à 10 h - les dimanches : de 7 h à 24 h - les jours fériés : de 0 h à 24 h

Tarif C, les dimanches et les dimanches fériés : de 0 h à 7 h

Zone suburbaine

Territoire de la Ville de Paris situé au-delà du boulevard Périphérique, et communes situées entre la ligne rouge et la ligne bleue ;

Désserte des aéroports de Roissy - Charles-de-Gaulle et d'Orly ainsi que du parc des Expositions de Villepinte :

Tarif B, de 7 h à 19 h / **Tarif C**, de 19 h à 7 h

Les dimanches et jours fériés : **Tarif C** toute la journée

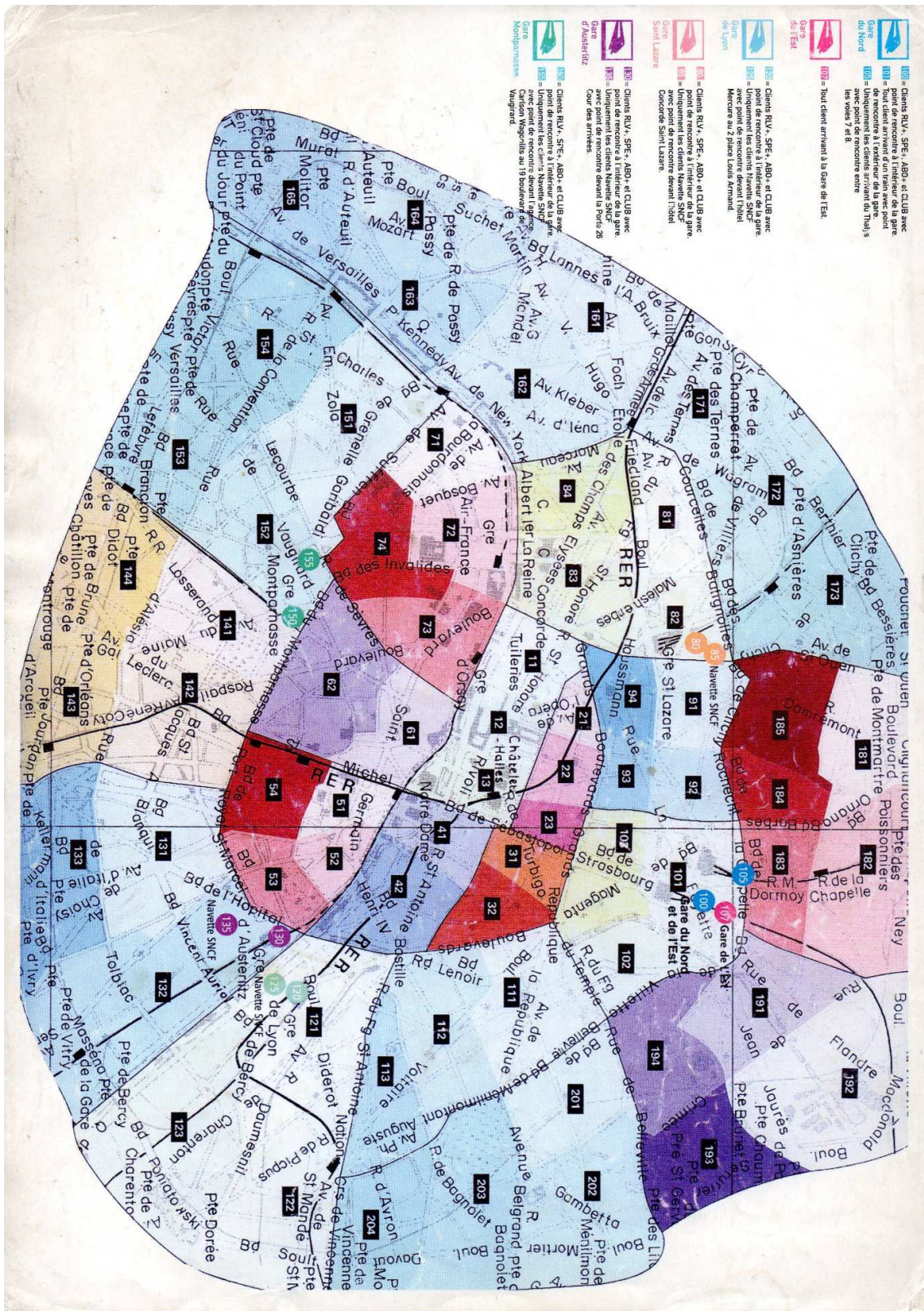
Au-delà de la zone suburbaine

Tarif C, quels que soient le jour et l'heure

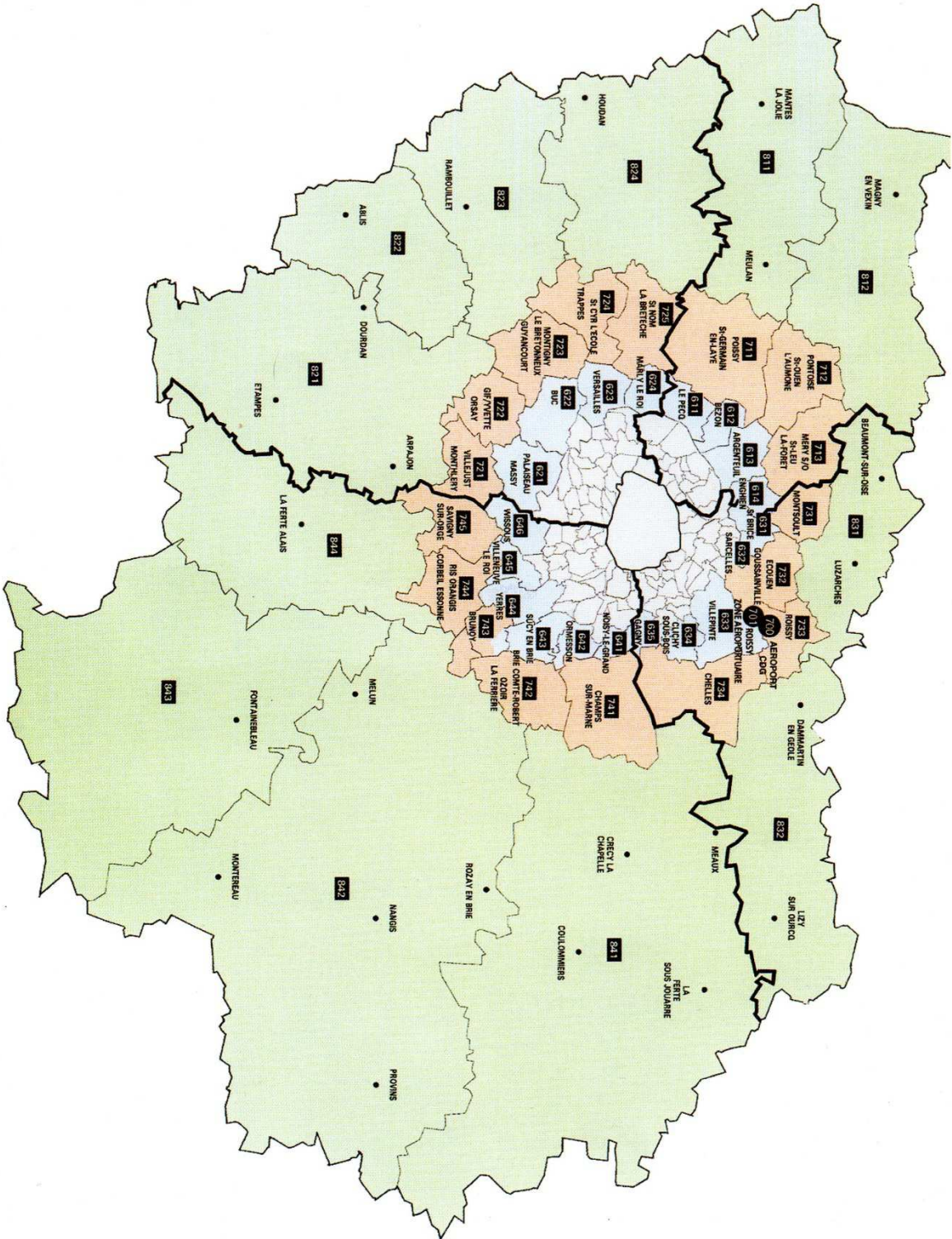
Aucune indemnité de retour n'est jamais dûe



Annexe IV : carte de découpage des zones de réservation dans la capitale



Annexe V : carte de découpage des zones de réservation en Ile-de-France



Annexe VI : Charte qualité « Petit plus »



CHARTER QUALITÉ PLUS

Préambule

Les dispositions de la charte qualité Plus complètent celles de la charte qualité du contrat d'affiliation.

Les dispositions de cette charte sont applicables à l'ensemble des clients abonnés Plus et , des clients VIP et autres abonnés.

Il est important de promouvoir la qualité du Plus auprès de tous les clients pour développer la clientèle.

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1. TENUE

Le chauffeur en service porte en toutes circonstances une tenue classique, sobre et soignée :

- Pour les hommes : chemise, cravate en tissu, pantalon de ville, veste (manteau de ville ou imperméable autorisé) et chaussures de ville. Le port du jean, d'un blouson en cuir ou d'une doudoune est interdit.
 - Pour les femmes : tailleur, jupe ou pantalon, chemisier et chaussures de ville.
- La présentation du chauffeur est toujours soignée (coiffure, tenue et apparence).

1.2. COUVERTURE DES HEURES DE POINTE

La demande des clients Plus connaît deux pointes d'activité : le matin de 7h à 10h et le soir de 18h à 21h.

En conséquence, pour assurer une bonne qualité de service, l'activité du chauffeur est indispensable sur au moins l'une de ces deux plages horaires.

2. LE VÉHICULE

2.1. VÉHICULES AGRÉÉS

Les véhicules admis dans la flotte Plus font l'objet d'une liste limitative de modèles. Cette liste est disponible dans l'Espace Affilié sur fr, à la Direction Relation Chauffeurs et à l'atelier d'équipement.

Les véhicules répondent aux critères suivants :

- Longueur supérieure ou égale à 4,60m pour les véhicules de tourisme
- Longueur supérieure ou égale à 5m pour les véhicules utilitaires
- Couleur noire ou grise
- Tapis de sol (ou sol d'origine) en moquette

Le véhicule devra être renouvelé au bout de cinq ans maximum ou de 300 000 kilomètres.

2.2. ASPECT ET ENTRETIEN DU VÉHICULE

L'intérieur et l'extérieur du véhicule doivent être entretenus de façon irréprochable (en particulier jantes, tapis intérieurs et vitres).

Les effets personnels doivent être rangés et les signes ostentatoires proscrits. L'intérieur du coffre sera dégagé et les éventuels effets personnels du chauffeur rangés.

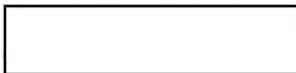
Avant toute nouvelle course, l'état intérieur du véhicule devra être conforme à ces critères.

3. SERVICES PROPOSÉS À BORD À LA CLIENTÈLE

3.1. SERVICES ET ACCESSOIRES À BORD

Le chauffeur Plus doit disposer à bord d'un pack chargeur pour smartphones fourni par .

Il met à la disposition, de façon visible, de ses clients abonnés Plus et , des clients et autres abonnés une bouteille d'eau minérale individuelle.



4. DÉROULÉ D'UNE COURSE

4.1. PRÉPARATION DU VÉHICULE

Pour toute nouvelle course, le chauffeur s'assure de présenter à son client :

- un véhicule propre, rangé et aéré : après avoir aéré le véhicule, il veille à fermer les vitres et à appliquer une température agréable de l'ordre du 22°C avant la montée à bord de son client.
- une bouteille d'eau disposée en évidence à l'arrière du véhicule
- le système audio ou tout autre media embarqué (DVD, TNT, etc.) systématiquement éteint. Son utilisation en course ne se fait qu'à la demande du client ou sur proposition du chauffeur.

4.2. ACCUEIL ET IDENTIFICATION

Le chauffeur doit attendre son client à l'extérieur du véhicule. Il doit l'accueillir avec le sourire et une grande amabilité.

Le chauffeur doit ouvrir la portière et faciliter l'installation du client à bord du véhicule. Il sera particulièrement attentif et attentionné avec les personnes âgées, les femmes enceintes, les enfants et toute personne à mobilité réduite ou rencontrant des difficultés à se mouvoir.

Le chauffeur propose systématiquement de prendre en charge les bagages de ses clients. Il les dépose alors lui-même dans le coffre.

4.3. TÉLÉPHONE MOBILE

Le chauffeur Plus ne doit pas utiliser son téléphone mobile ni répondre à un appel personnel dès lors qu'un client est à bord. Il va de soi que le chauffeur laisse toute latitude aux clients pour téléphoner à bord.

4.4. PRISE DE CONGÉ DU CLIENT

Le chauffeur choisit un lieu permettant une sortie sécurisée de son client ; il l'aide alors à descendre en lui ouvrant la portière et en prononçant une formule de courtoisie.

De nuit, le chauffeur propose à ses clients arrivés à destination d'attendre, avant de démarrer, qu'ils aient franchi le pas de leur porte.

Si le client a des bagages, le chauffeur les sortira de son coffre et les donnera à ses clients.

5. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

5.1. GARES ET AÉROPORTS

L'accueil des clients se fait généralement :

- En sortie de vol
- En attente sur le quai d'arrivée
- À un point de rencontre à l'intérieur de la gare ou de l'aéroport

Dans tous les cas, le chauffeur doit consulter les tableaux d'affichage pour prendre connaissance d'éventuelles mises à jour concernant l'arrivée du vol ou du train. Il doit être attentif à l'arrivée de son client.

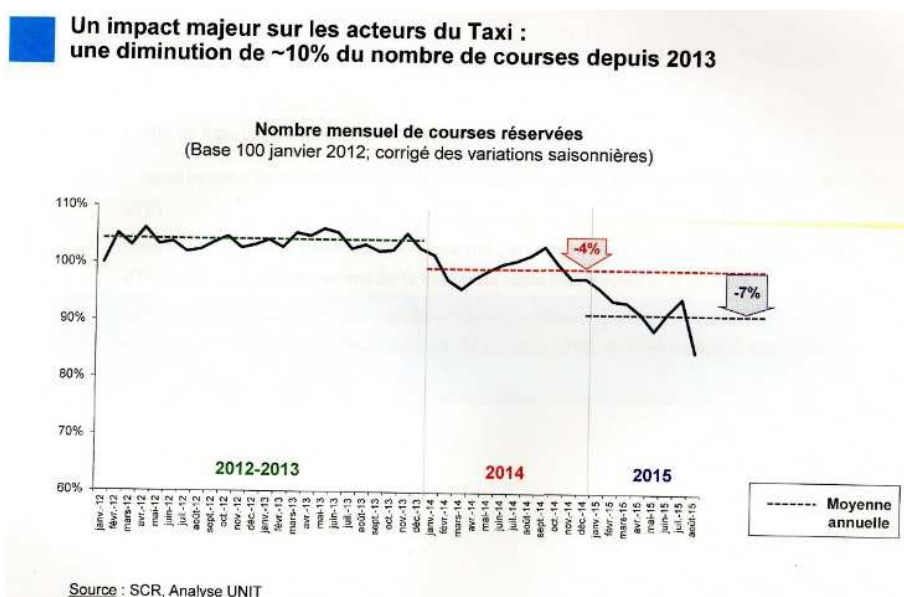
Le chauffeur doit être à tout moment joignable par téléphone par le Centre de Relation Clients.

L'ardoise doit être tenue bien en évidence pour que le passager puisse repérer facilement le chauffeur. Ce dernier écrira le nom de son client en capitales et veillera à présenter une pancarte bien entretenue.

6. RESPECT DE LA CHARTE QUALITÉ SERVICE PLUS

Toute inobservation de la charte dûment constatée pourra entraîner la perte provisoire ou définitive de l'agrément Plus du chauffeur.

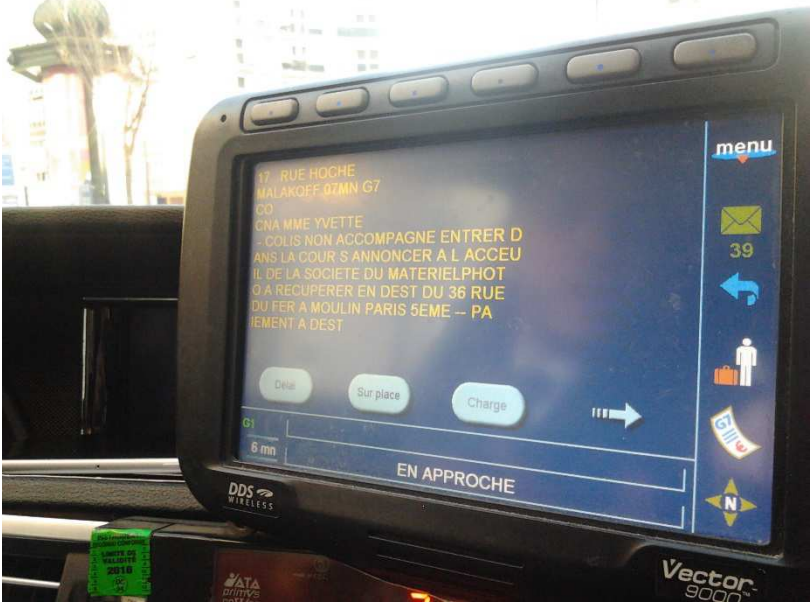
Annexe VII : Nombre mensuel de courses réservées entre 2012 et 2015



Annexe VIII : Exemples de plaintes reçues à la commission de discipline des taxis parisiens

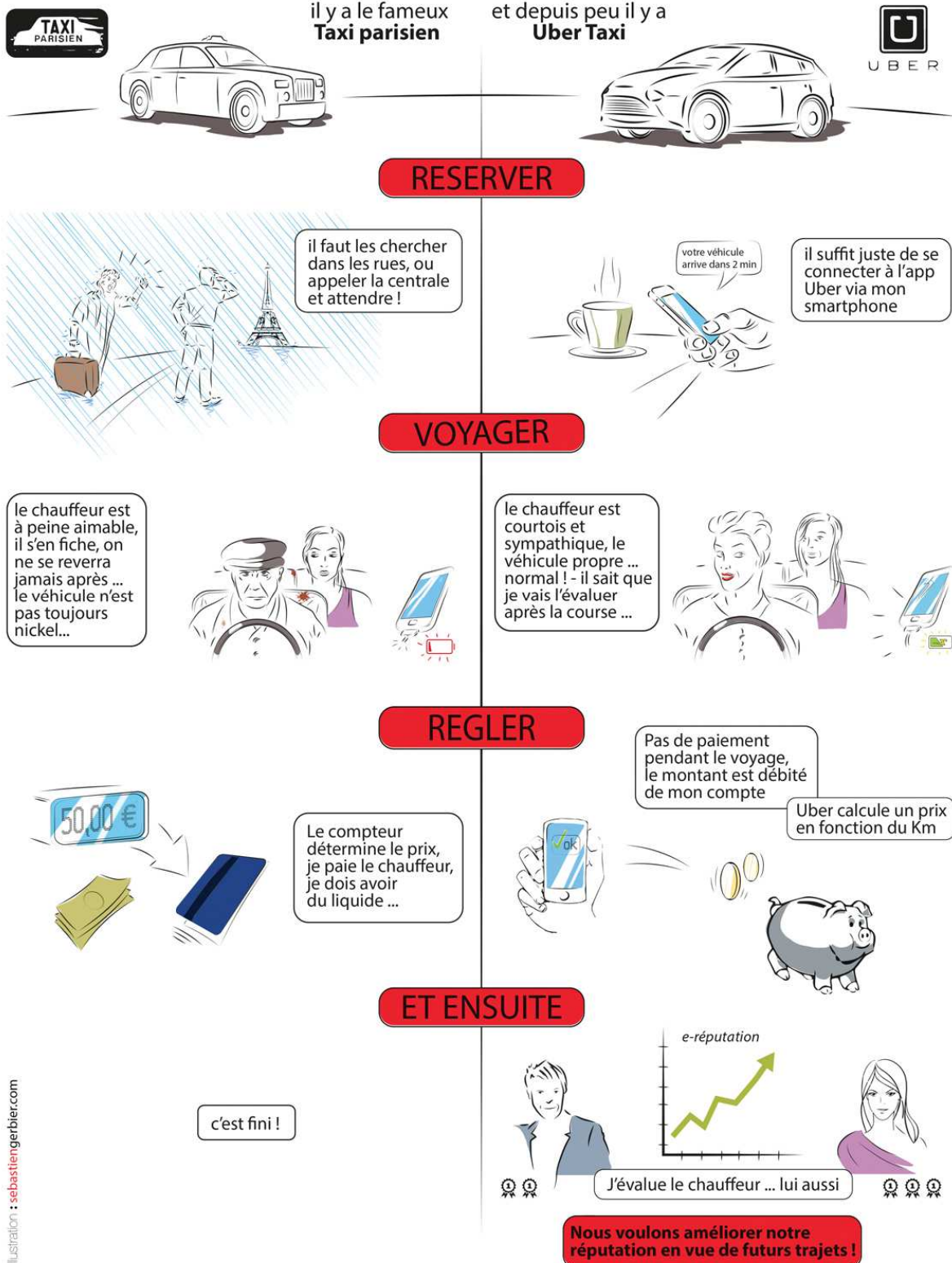
PIECES	LIEU(X) DES FAITS	INFRACTIONS	sanctions
- une plainte du 30 octobre 2014 relatant les faits du 29 octobre 2014	PARIS (12ème)	Défaut de validation de carte professionnelle Attitude incorrecte Refus carte bancaire Remise de bulletin incomplet	6 mois ferme (à l'unanimité) par défaut
- une plainte du 25 octobre 2014 relatant les faits du 25 octobre 2014	PARIS (13ème)	Attitude incorrecte Surtaxe	avertissement administratif (à l'unanimité)
- une plainte du 7 octobre 2014 relatant les faits du 5 octobre 2014	PARIS (5ème)	Attitude incorrecte Surtaxe	45 jours ferme (à l'unanimité)
- une plainte reçue le 21 octobre 2014 relatant les faits du 16 septembre 2014	LA DEFENSE (82)	Refus de charge	30 jours ferme (à l'unanimité)
- une plainte du 9 novembre 2014 relatant les faits du 10 novembre 2014	PARIS (8ème)	Attitude incorrecte	30 jours ferme (à la majorité) + commission médicale
- trois rapports de police du 13 septembre 2014	ROISSY (94)	Stationnement hors des emplacements réglementaires Prise en charge irrégulière en aéroport Racolage	30 jours ferme (à l'unanimité)
- une plainte du 24 octobre 2014 relatant les faits du 23 octobre 2014	PARIS (5ème)	Refus de charge	relaxe (à l'unanimité)
- trois rapports de police du 31 octobre 2014	ROISSY (93)	Stationnement hors des emplacements réglementaires Prise en charge irrégulière en aéroport Racolage	60 jours ferme (à l'unanimité)

Annexe IX : photos du poste de travail de Fayed





POUR SE DÉPLACER À PARIS



Annexe XI : Cabane de chauffeurs



Annexe XII : L'aire de stationnement de la Base



Annexe XIII : Tracts syndicaux et associatifs

Lundi 10 février 2014 : une mobilisation vitale !

Les attaques contre le taxi se multiplient ces dernières heures sous la pression du lobby VTC avec la complicité du gouvernement. Ces attaques menacent les 55 000 emplois du taxi en France. Il faut réagir !

UBER légalise les clandestins

La multinationale UBER annonce ainsi qu'elle lance un nouveau « service » dès aujourd'hui de covotages dans Paris. Chaque automobiliste pourra ainsi faire du transport de personnes dans sa voiture particulière : visiblement c'est UBER qui crée les nouvelles lois en France ! Le gouvernement, bien sûr, ne réagit pas à cette nouvelle provocation ultra libérale qui va détruire des milliers d'emplois dans le taxi ! C'est inacceptable !

L'Etat va faire du VTC en spoliant les taxis


Le gouvernement en rajoute d'ailleurs une couche puisque la multinationale spécialisée dans les transports publics TRANSEDEV (8 milliards d'€ de CA en 2012), dont l'Etat est actionnaire (à travers la caisse des dépôts) annonce qu'elle va elle aussi se lancer sur le marché du VTC !

Le Conseil d'Etat encourage la concurrence déloyale !

Enfin, le Conseil d'Etat vient de suspendre de manière étonnamment rapide le délai de 15 minutes qui était imposé (mais pas respecté) aux VTC ! Nous voyons clairement la puissance de ce lobby financier ! Ce délai était très insuffisant pour différencier les VTC de l'activité de taxi mais il montre bien que les libéraux sont prêts à nous sacrifier pour tirer profit d'un marché qui leur échappait en grande partie jusqu'à présent. Il est donc de la responsabilité de chacun de se mobiliser dès lundi 10 février afin de montrer au gouvernement notre détermination à ne pas nous laisser écraser par ces multinationales assoiffées du sang et de la sueur des travailleurs. C'est un combat vital !

**TOUS ENSEMBLE POUR DEFENDRE NOS DROITS
LUNDI 10 FEVRIER 2014
RASSEMBLEMENT AUX AEROPORTS DES 7H00**

**POUR SE DIRIGER PLACE JOFFRE
(ECOLE MILITAIRE)**



**Chargement direct à ROISSY
sans passer par la base arrière.**

Amis collègues,

Les actions menées par l'ensemble de la profession a produit un résultat constructif.


M. le Préfet de ROISSY envisage l'intervention des conducteurs de Taxi pour canaliser et orienter les passagers vers les stations de taxis et ainsi éviter toute forme de racolage et de réduire la durée d'attente à la base arrière.

Pendant une période expérimentale de 3 mois, chaque semaine 100 conducteurs de taxi seront autorisés à charger directement à ROISSY après avoir participé pendant 90 minutes aux opérations d'informations et d'orientation des passagers.

Chacun de ces conducteurs portera un gilet avec la mention (Taxi-Information) fourni par ADP.

Le renouvellement de cette période expérimentale est dépendant de l'implication productive des conducteurs de taxi.

Pour nous permettre de préparer la liste des candidats, nous vous prions de bien vouloir nous transmettre vos coordonnées par SMS ou email.


CTF
collectif des taxis parisiens

Salahdin : 06.16.02.24.34
collectif-taxi@hotmail.fr http://taxis-parisiens.fr

**REUTERCA
VERTE A
TEL: 01.42.12.12.12**

**BERTRAND DELANAY
&
ANNIE HIDALGO
PARIS QUI OSE
POUR LA VIE DES TAXIS**

**GARAGE GO
JOURNUT
véhicule KIA
TEL 07 61 77 69**

**NOS PROPOSITIONS
POUR DES TRANSPORTS
PERFORMANTS
ET ECOLOGIQUES**

cherche remplacement ou fixe

A Paris, Uber veut changer les particuliers en taxi

**Paul Eluard
INT-DEN
13 au 06 27 13 5**

age : Bât. 56.04

La gazette du taxi parisien


EDITO

Bonjour, collègues. Voici une feuille de chou pour vous parler de la profession de taxi, dans son ensemble. Afin de porter une réflexion sur ce métier utile à tous et pourtant si décrié. Ce fanzine n'aura pas de date de parution régulière, (pour l'instant).

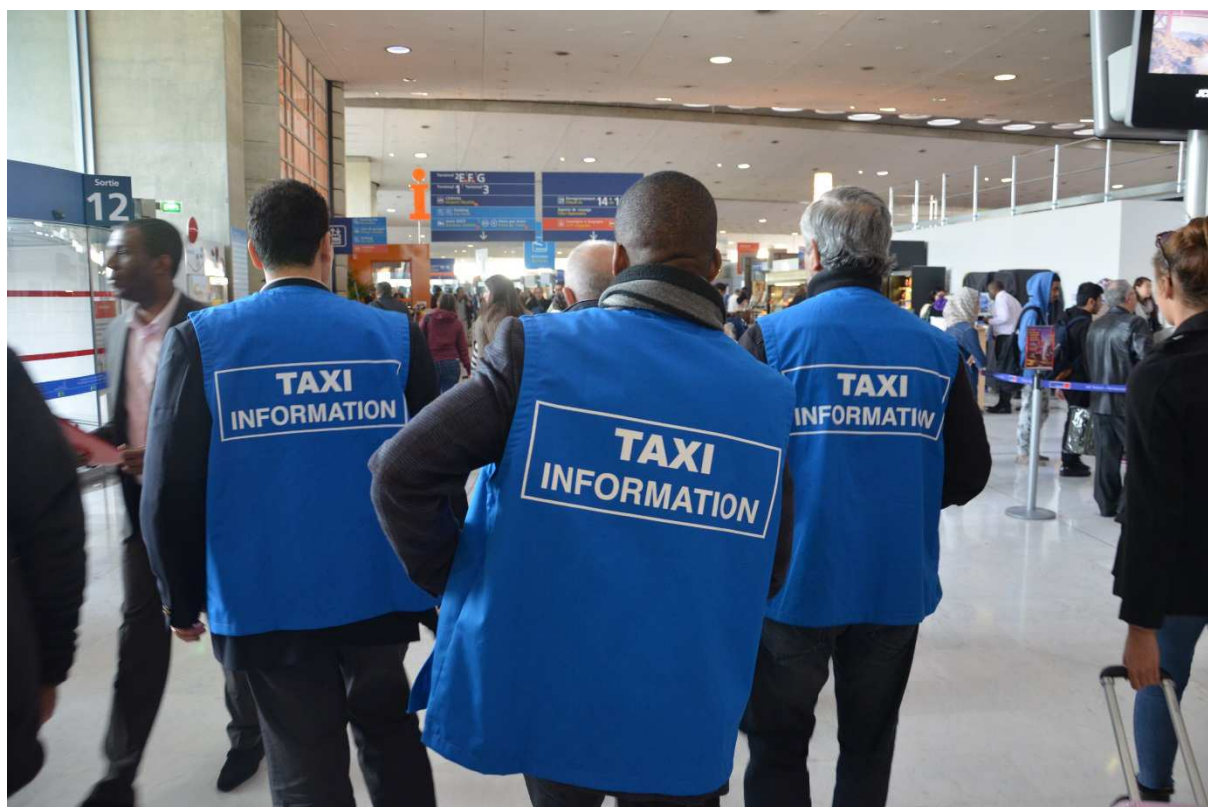
ASSOCIATIONS ET SYNDICATS

Ces derniers mois, nous avons assisté à la création de plusieurs associations de défense du taxi. Cela est une bonne chose. Cela veut dire que la profession tente de se prendre en main, maintenant. Il n'est jamais trop tard pour bien faire. Sûrement que le taxi n'accepte plus la léthargie dans laquelle il se reposait sans plus se poser de question. Est-ce à dire que les syndicats ne nous représentent plus ? Attendons de voir avant de répondre.

Certains demandent à ce que ces associations se regroupent pour n'en former qu'une seule. Est-ce bien nécessaire ? Une seule association, et alors nous serons une cible bien plus facile à attaquer. Trois, distinctes, seront mieux pour les actions futures. Chacune avec son tempérament, son



Annexe XIV : Chauffeur·es « Taxi Information » en opération dans les terminaux⁹⁶⁹



⁹⁶⁹ Photo prise à leur demande avec ce type de cadrage.

Annexe XV : Caractéristique des enquêté·e·s

Prénom anonymisé	Sexe	Age	Statut	Accès aux courses réservées	Horaires	Année d'entrée dans le métier	Trajectoire professionnelle	Diplôme	Origines sociales	Repos	Métier conjoint·e
Medhi	M	35	Locataire	Non	05h- 17h	2012	Chauffeur de nuit pendant un an ; petits boulots antérieurs (livreur dans le secteur de la restauration)	CAP Comptabilité inachevé	Père employé à La Poste, mère au foyer	Un jour par semaine	Conductrice de taxi
Ahmed	M	30	Locataire	Oui	13h-00h	2010	Agent de sécurité, chauffeur locataire chez un artisan	Bac Pro Commerce	Père ouvrier en usine, mère au foyer		
Robert	M	40	Locataire	Non	9h-20h	2010	Chauffeur livreur salarié puis chef d'entreprise de 1988 à 2008			Un weekend sur deux	Salariée dans l'hôtellerie
Mourad	M	40	Locataire	Oui	6h30-20h	2010	Commercial pharmaceutique		Père chauffeur de taxi, mère femme de ménage	Un demi-jour par semaine	
Mada	M	55	Artisan	Oui	7h-12H ; 17h-23h	1996			Père responsable en Import/Export à Madagascar, mère au foyer	Chaque weekend (samedi-dimanche)	Conductrice de taxi
Arun	M	30	Locataire	Oui	05h-17h	2005	Agent immobilier, plusieurs petits boulots (électricien)	Bac S		Chaque weekend (samedi-dimanche)	Coiffeuse
Taha	M	55	Locataire	Oui	11h-01h	2004	Ouvrier sur les chantiers navals, deux ans Serveur, Ouvrier en usine		Père maçon en Tunisie, mère au foyer	Aucune période de repos hebdomadaire. Un mois de vacance dans	Au foyer

										l'année		
Hahn	M	60	Artisan	Non	11h-20h	1980				Père directeur technique dans une manufacture de tabac, mère au foyer	Aucune période de repos hebdomadaire mais travaille par demi-journées	Employée de mairie
Florence	F	40	Salariée	Oui	05h-15h	2010	Ambulancière			Père typographe en usine, mère commerçante	Deux jours tous les six jours travaillés	
Claude	M	55	Artisan	Non	07h30 - 18h30	1989	Electricien, chômage, puis chauffeur de taxi locataire en doublage à la Bota	BAC A (littéraire)				Conductrice de taxi
Pierre	M	33	Artisan	Oui	12h30 - 01h30	2006	Tenant d'un commerce de téléphonie mobile, locataire pendant quatre ans à la Bota	BTS Commercial		Père ouvrier en usine, mère au foyer		
Mokhtar	M	44	Artisan, "salarié de sa propre société" (6 taxis)	Oui	05h30-13h	1989	Petits boulots étudiants, employé, chauffeur de taxi locataire à la Bota	DEUG de Droit à Paris 12.		Père artisan taxi, mère au foyer	Un jour par semaine	Infirmière
Chérif	M	35	Artisan	Oui	03h - 15h	2005	Petits boulots : emballeur de viande à Rungis. Puis deux mois salarié dans le taxi			Père et mère tenanciers d'hôtel	Un jour par semaine	Divorcé
Gabriel	M	50	Artisan "licence verte"	Oui	05h -13h	1992	Cadre en Banque, directeur de production sur la 5 (TV). Dans le taxi, salarié en doublage puis location de plaque pendant 10 ans			Père dessinateur industriel, mère au foyer		
Sophie	F	40	Locataire	Oui	05h - 18h	2009	Employée en pharmacologie, SARL en contrat avec la Ligue	Bac +5 pharmacologie Formation d'alcoologue et de tabacologue			Un jour par semaine	Médecin du travail

							contre le Cancer, salariée taxi en doublage de nuit.				
Gaston	M	35	Locataire	Non	6h30-17h30	2005	Manutentionnaire à Carrefour				Un jour par semaine (le dimanche)
Mohammed	M	60	Artisan	Oui	6h-20h	2009	Trente ans responsable de production dans le textile		Père artisan ferrailleur en Turquie, mère au foyer		Le dimanche matin Agent immobilier
Yessine	M	27	Locataire	Non	07h-23h	2013	Petits boulots : Agent administratif, cariste, agent de quai, manutentionnaire. Puis deux mois salarié de nuit dans le taxi				Une demi-journée par semaine (dimanche) Célibataire
Jean-Louis	M	58	Locataire	Oui	07h-20h	2012	Comptable, employé en banque, dans le bâtiment puis en gestion locative. Salarié du taxi pendant un mois et doublage en location pendant deux mois.		CAP de comptable, BEP bancaire et une formation dans l'immobilier à la chambre du commerce et de l'industrie		Une demi-journée par semaine (dimanche)
Eugène	M	52	Artisan	Oui	09h-21h	1990	Chauffeur de taxi locataire pendant deux ans, sociétaire pendant 3ans et demi, puis 10 ans de nuit.				Une demi-journée par semaine (dimanche)
Maxime	M	30	Artisan	Oui	07h- 17h	2009	Chauffeur locataire pendant deux ans puis trois ans de nuit.		Père chauffeur de taxi et mère au foyer		
Boran	M	48	Artisan	Oui	6h30-17h30	2000	Opérateur en saisie informatique puis chauffeur locataire un an et demi à la Bota		Père employé de la Poste, mère au foyer		Un jour et demi par semaine en dehors des weekends Réceptionniste dans un Hôtel
Kesarin	M	46	Salarié	Non	4h30-16H	2012	Commerçant Bar/Tabac avec sa femme		Parents commerçants		Deux jours tous les six jours travaillés Employée ADP
Noah	M	45	Artisan	Oui	07h30 -	1993	Fraiseur, manutentionnaire	CAP fraiseur	Père ouvrier en		Un jour par Au foyer

					21h30		plateau repas à Roissy puis chauffeur de taxi pendant sept ans en location		usine, mère au foyer	semaine	
Frito	M	45	Locataire	Non	06h-20h	2011	Mécanicien, ouvrier dans le bâtiment durant sept ans		Père ouvrier en abattoir, mère au foyer	Une demi-journée/semaine (dimanche matin à la messe)	Salariée
Albert	M	50	Artisan	Non	09h-21h	2000	Dix ans en cabinet comptable, chauffeur locataire pendant 4 ans		Père salarié dans un service après-vente, mère au foyer		Au foyer
Jabert	M	50	Artisan	Oui	08h-20h	2005	Employé d'un bureau d'études en métallurgie, chômage de longue durée.				Salariée
Viseth	M	35	Artisan	Non	08h-22h	2009	Employé pendant deux ans à Buena Vista (Disney) puis associé à une start-up, chômage d'une année et demie, salarié en essai "Chargé d'information" pour l'OPCA pendant quatre mois.	BTS Gestion des PME/TPE en alternance	Père "notable" et mère au foyer au Cambodge	Le samedi	Professeure des écoles
Jacques	M	45	Artisan	Oui	03h- 15 h	1990	Militaire, dessinateur industriel durant trois ans, artisan taxi pendant 15 ans de nuit, de jour depuis 3 ans et demi	CAP Electromécanique	Père électricien, tenancier d'un café-épicerie en province, puis représentant de commerce (il a plus connu les deux derniers), mère ouvrière en	Aucun	Au foyer

									atelier de couture		
Moustapha	M	57	Artisan	Oui	05h30-13h	1990	Informaticien, salarié dans la restauration, arrêt de l'artisanat pendant deux ans. 6mois salarié du taxi	Formation informaticien			Fonctionnaire à la Mairie de Paris
Nassim	M	45	Artisan	Oui	06h-17h	2011	Journaliste, musicien en Iran, chauffeur de taxi locataire durant six mois		Père ingénieur dans une raffinerie de pétrole en Iran, mère au foyer	Jamais	Au foyer (raison de santé)
Samy	M	48	Artisan "salarié de sa propre société" (SARL)	Non	06h-17h	2000	Graveur sur miroir, chauffeur livreur, chauffeur locataire pendant 4 ans en doublage de nuit puis Artisan pendant 8 ans	CAP électricien	Père manutentionnaire (il chargeait des marchandises dans des camions), mère au foyer	Le samedi (selon les périodes)	Au foyer
Steve	M	30	Locataire	Non	04h-15h	2008	Travaille dans un garage (mauvaise expérience), début du taxi la nuit, doublage puis location seul puis doublage à nouveau	Bac Pro			Une demi-journée par semaine (le dimanche)
Amsi	M	47	Artisan	Non		2003	Chauffeur locataire durant un an et demi				Salariée
Danielle	F	58	Artisan	Non	04h-17h	1990	Vendeuse en boulangerie, chef de nettoyage dans un immeuble, transport linge pour un restaurant, puis dans le taxi : artisan dès 1998		Parents commerçants		Retraité (ancien chauffeur de bus à la RATP)
Nicole	F	54	Sociétaire	Oui	06h-18h	2012	A travaillé plus de dix ans dans une banque	BEP d'hôtellerie et de restauration	Père douanier, mère au foyer	Le weekend	Sans conjoint

Loïc	M	57	Artisan	Non	06h-17h	2002	Ebéniste pendant vingt ans, chauffeur locataire durant huit mois puis artisan	Bac L	Père artisan taxi, mère au foyer	Un jour par semaine	
Bruno	M	35	Artisan	Oui	07h- 17h	2008			Mère femme de ménage		
	M	50	Locataire	Non		2004					Au foyer
Hamid	M	40	Locataire	Non	08h-22h	2008	Chauffeur de taxi en doublage de nuit puis locataire à la Bota				Salariée (aux mêmes horaires)
Fayed	M	30	Locataire	Oui	07h-18h	2012	Chef d'entreprise de messagerie colis, fermée en 2008 à cause de « la concurrence par les prix »	BTS	Père chauffeur de taxi salarié, mère au foyer	Un mois par an et un jour de repos hebdomadaire (le samedi)	
	F	42	Locataire	Non	05h-16h	2005		Niveau Bac en Algérie	Père paysan en Algérie, mère au foyer	Un mois de vacance chaque année en trois temps	
Eric	M	43	Artisan	Non		1997					Salariée
Nicolas	M	45	Locataire	Oui	04h-17h	1999	Gendarme pendant onze ans, échoue à ouvrir un bar, inscrit depuis 2007 sur liste d'attente pour la licence gratuite, locataire auprès de trois entreprises de taxi.		Parents commerçants		Salariée
Christian	M	64	Artisan	Non	08h-17h	1990			Père chauffeur routier, mère au foyer		Salariée
Sébastien	M	40	Artisan	Oui	04h-21h	2012	Ferronnier d'art, commerce d'encadrement cogéré (patron de 17 salariés)		Père ferronnier d'art, mère vendeuse en magasin	Un jour par semaine	
Georges	M	55	Locataire	Oui		2000	Ancien chasseur alpin, sergent à la fin de son service militaire, cascadeur, chauffeur de taxi locataire depuis 15 ans		Père ouvrier, mère au foyer		

Francesca	F	35	Locataire	Oui	04h-17h	2010	Concierge à temps plein, conductrice de taxi le weekend		Père ouvrier dans le bâtiment, mère au foyer	Travaille uniquement le weekend	
Léo	M	45	Artisan	Oui		2008	Musicien en Iran, soldat, arrivé en France en 1987, locataire qui devient artisan pendant l'enquête				
Mickaël	M	57	Artisan	Non		1990	Travail de conduite du taxi durant vingt ans de nuit	CAP Electricien	Ouvrier à la chaîne dans une usine d'automobile, mère au foyer		
Amélie	F	30	Locataire	Non	07h-19h	2006	Deux ans vendeuse en boulangerie et pâtisserie	BEP pâtisserie et boulangerie	Parents concierges	Variable (un jour par semaine)	Chauffeur de bus
Roger	M	57	Sociétaire	Oui							
Josué	M	55	Sociétaire	Oui							
Hassan	M	40	Artisan	Oui	09h-22h	2006	Ancien locataire de la Bota, interruption entre 2008 et 2010 (intérim, divers services)		Père maçon, mère au foyer		Salariée
Rayan	M	35	Locataire	Non	06h-20h	2009					
Rachid	M	35	Locataire	Oui	11h-00h	2009	Moniteur opticien pendant un an, plombier dans le bâtiment, chauffeur de taxi de nuit trois ans	Bac pro optique	Père artisan taxi, mère au foyer	Un jour par semaine	
Mina	F	40	Locataire	Non	07h-19h					Une demi-journée par semaine (dimanche)	
Franck	M	33	Artisan	Oui	11h-13h ; 22h-01h	2008	Cinq ans vendeur en outillage à Leroy-Merlin, chauffeur de taxi locataire puis artisan depuis 2012.	CAP librairie, papeterie et presse	Parents professeurs des écoles	Un jour par semaine	
Arnaud	M	40	Artisan	Non	11h-00h	2011	Technicien dans les télécom de 1994 à 2009, chômage 2 ans, 3 ans de doublage dans le taxi.	BEP Compta	Père homme d'entretien et mère femme de ménage		

Laurent	M	37	Sociétaire	Oui	08h-20h	2008	Coiffeur durant cinq ans, "commercial" pour le PSG en même temps que chauffeur dans une maison de retraite en 2003, puis employé du Samu Social à l'AP-HP pendant cinq ans, et chauffeur de taxi pendant trois ans en location	Cap coiffure	Père éducateur spécialisé et mère infirmière	Un jour par semaine	Assistante sociale
Anildo	M	45	Salarié	Oui	08h-17h	2001	Salarié puis directeur d'une entreprise de production de peinture, chauffeur de taxi pendant deux ans locataire		Père ouvrier et mère femme de ménage		Gouvernante chez un particulier
Monique	F	56	Artisan	Oui	6h-17h	1987	Petits boulots entre 1978 et 1987, puis dans le taxi : locataire, salariée, à Taxicoop puis touche une licence gratuite		Mère femme de ménage		Chauffeur de taxi
Michel	M	53	Sociétaire	Oui	8h-21h	1985				Un jour par semaine	Conductrice de taxi
James	M	43	Artisan	Non	09h-21h	2008	Arrive en France en 2005		Père technicien, mère femme de ménage		Coiffeuse
Hugues	M	50	Locataire	Non	06h-21h	2011	Electricien dans une PME en Ile-de-France, au Congo jusqu'en 1986 puis petits boulots sur les chantiers	CAP électricien	Père chauffeur particulier au Congo, mère juge	Une demi-journée/semaine	Secrétaire
Richard	M	60	Artisan	Oui	08h-20h	2004	Informaticien pendant 25 ans, licencié puis chauffeur de taxi en location d'abord et dans l'artisanat ensuite	BTS Informatique	Parents agriculteurs au Togo		Fonctionnaire
Gustave	M	47	Locataire	Oui	12h-00h	2004	Taxi : 5 ans en location,		Père		

							artisan 5 ans, location à nouveau		manutentionnaire, Mère femme de ménage		
Céline	F	55	Sociétaire	Oui	12h-00h	2003	Femme de chambre dans un palace, dans le taxi : trois mois en doublage de nuit, un an en location		N'a pas connu son père, mère prostituée	Une demi-journée/semaine	
Gerard	M	55	Artisan	Non	16h-00h	1987	Dans le taxi : six ans salarié en doublage de nuit, puis artisan dès 1992.				
Dimitri	M	30	Artisan	Oui	8h30 - 23h	2011	Menuisier, chauffeur de taxi d'abord locataire puis artisan depuis 2013.			Quand il "craque"	

Table des matières

Remerciements	3
Avertissements de forme	5
Sommaire	7
Introduction	9
I. Un « petit métier » des transports confronté à des transformations majeures	11
A. Présentation des enjeux théoriques.....	11
1. Une analyse de l' « ubérisation » du taxi parisien.....	11
2. Une sociologie des « petits métiers »	13
B. Trois caractéristiques d'un petit métier non salarié.....	15
1. Un métier encadré, qui dispose de certaines protections.....	15
2. Un non-salariat caractérisé par une forte incertitude économique.	19
3. Un petit métier qui porte de fortes aspirations à l'indépendance.	20
II. Méthodologie de l'enquête ethnographique	22
A. Une entrée par les « coulisses » du travail	22
1. Etudiant et fils de chauffeur·es de taxis, une double identité dans l'enquête	23
2. Faire varier les profils et les points de vue, un enjeu de l'enquête de terrain	27
B. D'une ethnographie « stratégiquement située » à une enquête multisites.....	31
1. Le suivi à bord des taxis, une nouvelle étape dans l'enquête.....	32
2. Un tournant inattendu sur le terrain : l'engagement des enquêté·e·s en mobilisation.....	33
PARTIE 1. UNE CONDITION PROFESSIONNELLE MARQUEE PAR L'INCERTITUDE	36
Chapitre introductif - D'un petit métier à un métier de petits.....	39
I. La consolidation progressive du métier	40
A. Du 17 ^{ème} au 20 ^{ème} siècle : de l'origine des cochers à l'encadrement des chauffeurs de taxis.....	40
B. De la loi du 13 mars 1937 à nos jours.	44
II. La construction des ambitions	47
A. L'artisanalisation du taxi parisien.....	47
B. La dissolution de la masse salariale	51

Conclusion du chapitre introductif	55
Chapitre I – Un éclatement statutaire révélateur des positions occupées par les chauffeur·es.....	57
I – L’artisanat, entre chances présupposées et espérances reportées d’une promotion par l’indépendance.....	60
A. L’artisanat comme évidence.....	60
1. Travailler « pour soi »	62
2. Une condition idéale ? Positionnements subjectifs des artisans et comparaisons avec le monde du travail.....	66
a. L’indépendance, une protection face au marché du travail	68
b. Le poids des « charges ».....	71
B. Un statut à l’origine d’importantes désillusions sur le travail.....	75
1. Une gestion financière qui renforce le sentiment d’exploitation par l’Etat.	77
2. L’impossibilité de « lever le pied » : la précarité des artisans.	83
II – Non-titulaire de la licence, une simple transition vers l’indépendance ?.....	88
A. La location ou l’autonomie sans l’indépendance	91
1. Tenir bon dans une situation d’entre-deux exigeante.....	92
2. Un statut envisagé comme un marchepied vers l’artisanat.	97
B. Des salarié·e·s peu conventionnel-le-s	103
1. Le salariat comme période d’essai	105
2. Une autonomie limitée : le cas d’Amélie.	107
a. La situation formelle : une pression hiérarchique constante.	108
b. L’existence d’une zone grise entre salariat et location.....	108
3. Portrait de l’artisan en patron	110
C. Les sociétaires, un compromis entre indépendance et salariat	112
Conclusion du chapitre I.....	117
Chapitre II - Une « profession refuge en temps de crise » ?.....	120
I.Un métier de reconversion qui porte l’espoir d’une stabilisation dans le monde du travail	121
A. L’expérience commune d’une rupture dans les trajectoires professionnelles.....	122
1. L’expérience du licenciement.	124
a. Taha, un ouvrier qui en a « marre ».....	125

b.	Kamel et Anildo, deux « gars » qui ne « bosser[ont] plus jamais pour quelqu'un ».....	126
c.	Arnaud, un travailleur qui se « cherche ».....	128
2.	L'exposition à la concurrence d'anciens indépendants.....	130
a.	Fayed, un chauffeur qui « connai[t] le milieu de l'entreprise »	130
b.	Loïc, un artisan ayant trouvé son « Eldorado »	133
c.	Hassan, un marchand qui « voulai[t] vraiment être indépendant »	134
B.	Les voies de reconversion vers le taxi parisien.	138
1.	Le goût de la mobilité.....	139
2.	Les liens de parenté des chauffeur·es avec le secteur du taxi, un élément de proximité sociale.	143
II.	La fragilisation des positions acquises par le travail	150
A.	Des situations menacées de déclassement.....	151
1.	La désargentisation des établis	151
a.	La valeur de la licence	152
b.	La valeur morale des « charges »	157
2.	Les changements économiques et juridiques chez les non-titulaires de la licence. 159	
a.	Un horizon professionnel déstabilisé.....	160
b.	De la location à la location-gérance	162
B.	Le taxi comme voie de promotion sociale ? Le positionnement social des chauffeur·es dans un contexte de remise en cause du métier.....	166
1.	« Taxi c'est un métier qui va vers le bas mais qui n'est pas encore stabilisé » .	168
a.	Saisir les positions par le capital économique disponible	169
b.	Origines sociales, niveau de diplôme et types d'alliances matrimoniales : des affiliations populaires.....	174
2.	« L'artisan et son jardin, le locataire et son balcon, le sociétaire et sa...terrasse ! » 179	
	Conclusion du chapitre II	185
	PARTIE 2. LES MULTIPLES FACETTES D'UN TRAVAIL EN MOBILITE.....	188
	Chapitre III – Le temps des chauffeur·es	189

I. Les contraintes économiques et familiales et la pression temporelle dans le travail	192
A. Un sentiment d'endettement quotidien	193
1. « Je commence le matin et je dois de l'argent ».....	195
2. Surmonter les « charges », un objectif économique quotidien	199
B. Le choix des horaires et les rapports avec la vie conjugale.....	207
1. La nécessité d'horaires ajustés à la vie familiale	208
a. Les horaires, objet d'un accord sur la gestion de la vie familiale entre indépendant et salariée	208
b. Des épouses en charge de la gestion du foyer. Le cas de Jacques.....	210
c. Monique et Michel, deux chauffeur·es de taxi en couple.....	213
d. Danielle, une conductrice qui commence « de bonne heure »	215
2. Les conséquences conjugales de la fatigue.	216
a. La disponibilité réduite d'Amélie.....	217
b. Francesca et son mari : « Je le voyais plus ».....	219
c. Mokhtar : « Je dormais, je travaillais »	220
II – « Enchaîner » les courses, un travail de tous les instants	224
A. Aller là où le travail se trouve : la « maraude » et l'attente en station	225
1. La journée : une préférence pour les quartiers chics	227
2. La nuit en taxi : « On fait pas le métier de la même manière ».....	233
B. Travailler par réservation	236
1. Les différentes catégories de réservation et leurs usages	237
2. Travailler exclusivement par réservation	240
3. Travailler ponctuellement par réservation.....	251
C. Réduire l'incertitude : fidélisation et spécialisations selon les types de courses ...	254
1. Fidéliser la clientèle, une démarche contre-intuitive.....	255
2. Le transport de malades assis, une forme de fidélisation potentielle des établissements de santé.....	261
3. Les courses du « réseau » et de « La Compagnie », un travail informel de fidélisation des établissements hôteliers.	263
III- Une attente génératrice de tensions.....	268
A. Une attente subie qui engendre des espérances sur le travail.....	268

1.	Toucher une « <i>bonne course</i> » pour compenser l'attente en station	268
2.	Des difficultés d'enchaînement qui multiplient les moments de conduite « à <i>vide</i> » : l'exemple de Sophie.	271
B.	Les préférences personnelles des chauffeur·es dans l'attente, des choix révélateurs de leur organisation quotidienne	276
1.	Un certain « <i>état d'esprit</i> ».....	276
2.	Attendre à l'aéroport, une solution de repli.....	278
C.	L'augmentation déstabilisante du temps d'attente face au développement de la concurrence	279
1.	Une crise du travail à prendre	280
2.	L'extensification du temps de travail	281
	Conclusion du chapitre III.....	283
	Chapitre IV - Les relations de service à bord du taxi.....	286
I	–Faire face à la clientèle.....	290
A.	La mécanique des interactions lors d'une course	291
1.	Les séquences du transport.....	291
2.	La configuration des relations à bord du taxi.....	296
B.	S'accoutumer à une présence extérieure.....	302
1.	Une nécessaire familiarisation	302
a.	Du transport de marchandise au transport de passager·e·s.....	302
b.	Le taxi, un lieu à soi.	304
2.	Les sources de désintérêt pour la prise de parole.	306
C.	Tenir une ligne de conduite : les usages pratiques de l'interaction à bord du taxi	307
1.	Les processus de gestion et de catégorisation de la clientèle.....	307
2.	Signifier son désaccord : une possibilité pour riposter dans la relation de service. 310	
3.	Rester « <i>neutre</i> » en conversation : une manière de garder son calme	314
II	– Une gestion émotionnelle à deux fronts dans la relation de service.....	316
A.	Savoir écouter. Le rôle social des chauffeur·es de taxi.....	317
1.	Des rapports ambivalents à l'imprévisibilité.....	317
2.	Le travail de nuit : exposition aux risques et rôle de « <i>psy</i> ».	322

3.	Le travail de jour : expression des affinités personnelles et moments de rencontre.	328
B.	Prendre à revers le service. Lorsque les client·e·s écoutent.....	335
1.	Des chauffeur·es qui prennent la parole.....	335
2.	...Face à la dégradation de la proximité existante avec la clientèle.....	338
III-	De la coprésence à la coexistence : travailler avec une clientèle de luxe, socle d'une élite professionnelle contestée.....	341
A.	L'affiliation à une entreprise de réservation des courses.....	343
B.	Les rapports de classe à bord du taxi.....	346
1.	La disponibilité redoublée du transport haut de gamme.....	347
2.	Varié les courses et les plaisirs, une manière d'échapper aux contraintes.....	360
C.	La ligne de conduite à respecter, source d'oppositions face au travail.....	363
1.	La dissociation des horizons professionnels.....	364
2.	La question des tensions générationnelles au cœur des mutations du travail.....	369
IV –	Epilogue : quelques considérations liées au terrain.....	373
A.	Obstacles méthodologiques.....	373
B.	Obstacles épistémologiques.....	376
1.	Un rapport au service ambivalent.....	376
2.	Les usages restreints de la parole.....	378
	Conclusion du chapitre IV.....	379
	Chapitre V- La pause entre chauffeur·es. Ethnographie d'un espace d'attente.....	381
I –	L'espace des relations quotidiennes.....	383
A.	Un espace d'attente investi comme support de sociabilité protecteur.....	383
1.	La « Base », un lieu caractérisé par l'entre-soi professionnel.....	385
a.	L'instauration de la Base : une configuration des relations héritée de l'ancien aménagement.....	386
b.	Un entre-soi limité par la présence d'autres catégories de travailleurs.....	388
c.	Un lieu mal accepté par ses occupants.....	391
1.	Un moment qui s'insère dans leurs journées de travail.....	393
a.	Les obstacles dans l'accès à la sociabilité à la Base.....	394
b.	De l'attente individuelle à la participation aux groupes.....	395

B. Des principes de division fondés sur l'origine migratoire, l'assignation raciale et le genre	401
1. La parcellisation des activités à la Base	403
a. Le café	406
b. L'espace de prière musulman.....	411
c. La pétanque	413
2. La distance aux « collègues ».....	417
a. « Dans ce métier, t'as des collègues mais t'as pas d'amis »	417
b. « Il ne faut rien laisser passer ». Division sexuelle de la sociabilité et ambiance sexiste chez les chauffeur·es de taxi	421
II - Des relations de travail entremêlées à la sociabilité.....	427
A – La dimension économique des relations entre chauffeur·es	428
1. Deux exemples d'entraide et de partage du travail qui structurent les groupes de chauffeurs	428
a. La « tontine », révélateur de liens économiques fédérateurs.....	429
i. Le fonctionnement	429
ii. L'usage personnel de la « tontine »	430
b. Les « compagnies », un système d'organisation collectif du travail	432
i. Le fonctionnement	433
ii. la hiérarchie interne.....	433
1. Deux études de cas sur des chauffeurs travaillant avec une « compagnie ».	434
a. Viseth, un chauffeur d'origine cambodgienne à distance de ses compatriotes ..	435
i. Une trajectoire sociale clivée entre deux milieux	435
ii. Un chauffeur mobilisant ponctuellement son capital social	437
b. Jacques, un « Gaulois » inséré dans une compagnie « asiatique ».....	438
i. Une trajectoire professionnelle déterminée par la conjugalité.....	438
ii- Un « gaulois » proche des « Asiatiques »	439
B – Des relations professionnelles régulées par le petit groupe.....	441
1. Trouver du travail et le garder. Le rôle de l'interconnaissance sur le marché du travail.....	442
a. Amélie, une conductrice encadrée par le groupe.....	444
b. L'entreprise « familiale » : un recrutement « de bouche à oreille »	447

2. Des logiques similaires de recrutement dans les manières informelles de travailler.	452
a. L'accès de Sébastien à la « Compagnie ».....	453
b. L'exclusion de Francesca par le « réseaux » de courses	454
III - Combattre l'attente par la mise en commun des enjeux.	456
A. La genèse de la protestation	457
1. Un « <i>problème de solidarité</i> ». L'élévation des tensions entre chauffeur-es à la Base458	
a. Une configuration spatiale qui isole les chauffeur-es.....	459
b. Un lieu d'expression alimenté par un contexte sous tension.....	461
c. La résurgence du « problème de solidarité » en manifestation	464
1. L'éclatement du « <i>ras-le-bol</i> »	465
a. Aller « chercher l'information ». La perception des militants syndicaux. ...	465
b. « Il faut qu'on se réveille ». L'expression du désir d'action des chauffeur-es	468
B. La lutte des chauffeur-es de taxis contre le « <i>racolage</i> » dans les terminaux	471
1. Canaliser les tensions à travers l' « action directe »	473
a. « Tu vas voir, maintenant ça va bouger à la Base ! » : la mise en mouvement des chauffeur-es.....	473
b. Aller dans les terminaux : un jeu du « chat et de la souris »	477
1. Des « Brigades anti-racolage » aux « Taxis Information »	480
a. « Faire son service », un « deuxième métier ».	480
b. « L'esprit convention » ou le tri sélectif des militant·e·s.	482
Conclusion du chapitre V	486
Conclusion.....	488
I – Statuts et travail des chauffeur-es de taxi / résumé et principaux résultats.....	488
II – L' « <i>ubérisation</i> » du taxi parisien.....	491
Bibliographie	497
Annexes	517
Table des matières	541